





Table des matières

1. La pénibilité du travail des femmes est souvent	
méconnue	9
1.1 La pénibilité physique du travail	9
1.2 Les risques psycho-sociaux au travail	12
2. Le travail de nuit, à pause et une trop grande	
flexibilité : cela a des impacts directs sur la santé	
des travailleuses et sur leur carrière	21
3. Briser le tabou concernant les traitements cont	re
l'infertilité, les règles et la ménopause au travail	
3.1 Traitements contre l'infertilité	27
3.2 Les règles et l'endométriose	28
3.3 La (péri)ménopause	29
3.4 Impact de la maternité sur la santé au travail	31
4. Maladies professionnelles, dont cancers d'origin	ne
professionnelle	33
5. Une prévention efficace qui tienne compte de la	ì
dimension du genre	34



Avec Super Maria et la CSC : passe à l'action!

Table des matières

Quel est l'impact du travail sur la santé des femmes ? Quel est l'impact de la santé des femmes au travail ? Ces questions sont trop rarement posées ! Or, elles sont fondamentales !

Ce dossier pédagogique est là pour vous outiller à aborder vos collègues, des affilié·e·s, des militant·e·s et le grand public avec notre campagne du 8 mars! **Développer votre expertise** sur le sujet vous permettra d'être plus à l'aise et plus percutant·e.

Vous pouvez le lire de A à Z mais aussi vous concentrer uniquement sur les chapitres qui vous touchent le plus directement, vous ou vos collègues. La table des matières ci-dessus vous permettra de gagner un temps précieux.

Avec Super Maria, nous prenons votre santé à cœur!

Bonne lecture!

Avec Super Maria et la CSC : passe à l'action!



Introduction

Bien-être et santé au travail : utiliser nos lunettes de genre!

De nos jours, le **bien-être sur le lieu de travail** et la situation des malades de longue durée font l'objet d'une **grande pression politique**. On parle de sanctions pour les malades de longue durée, d'une plus grande flexibilité des horaires de travail, de la suppression progressive des aménagements de fin de carrière...

Qu'en est-il de la protection des travailleurs euses, quel que soit leur statut, pendant et après leur carrière ? En investissant dans de bonnes et saines conditions de travail, nous pouvons faire en sorte que les travailleurs euses puissent travailler non seulement éventuellement plus longtemps (à voir si c'est vraiment un objectif syndical, nous voudrions plutôt diminuer l'âge légal de la retraite), mais surtout avec plus de satisfaction et en meilleure santé.

Il faut examiner cette question sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, l'invalidité (malade de + d'un an) a augmenté de près de 10 % chez les femmes au cours des 10 dernières années. Les troubles musculo-squelettiques, le stress et l'épuisement professionnel sont en tête de liste et les femmes y sont surreprésentées. ¹

Gedurige vervrouwelijking van langdurige ziekte

¹ https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/studie_du_verklarende_factoren_invaliditeit_2007_2016.pdf

	man	vrouw	% vrouw
2009	131.241	133.427	50.4%
2010	135.662	142.409	51.2%
2011	138.704	151.110	52.1%
2012	143.646	160.806	52.8%
2013	149.232	171.591	53.5%
2014	156.857	187.069	54,4%
2015	166.162	204.246	55.1%
2016	172.714	218.051	55.8%
2017	176.596	228.061	56.4%
2018	183.558	243.049	57.0%
2019	190.282	257.585	57.5%
2020	197.223	273.817	58.1%
2021	200.297	285.138	58.7%







« En termes de proportion de la population active, 15% des femmes étaient en invalidité en 2021, contre moins de 9% des hommes.»² « Depuis 2009, les femmes sont plus nombreuses que les hommes en incapacité de travail. Ce fossé entre les genres "s'explique en grande partie par des choix de société", avancent les Mutualités Libres.

Elles pointent que les recherches scientifiques sur les troubles spécifiques aux femmes sont peu nombreuses. Un manque de connaissance qui mène à des diagnostics tardifs et des traitements moins appropriés. En outre, un tabou persiste sur les pathologies féminines, ce qui entraîne que le sujet est peu abordé sur le lieu de travail.

Autre facteur d'explication : les secteurs où le risque d'invalidité de longue durée est plus élevé (services administratifs, services sociaux, soins de santé, etc.) comptent plus de femmes. Les responsabilités familiales reposent en outre encore davantage sur les épaules des mères, qui occupent aussi plus souvent des emplois à temps partiel, ce qui maintient un écart salarial.»³

Selon Laurent Vogel, de l'Etui, **la structure même du marché du travail** explique les problèmes de santé des femmes au travail.

- La ségrégation horizontale du marché du travail, le fait de retrouver plus de femmes dans les secteurs plus féminins (soins aux personnes, enseignement, nettoyage, ...) procède d'une logique intrinsèque : le travail des femmes est vu comme une extension du travail domestique et comme un emploi "auxiliaire". On prête moins d'attention à la santé et sécurité dans ce type d'emploi car « c'est la même chose qu'à la maison ».
- La ségrégation verticale du marché du travail qui montre une expression beaucoup plus brutale d'un rapport de force, où les hommes sont majoritaires à décider et les femmes à appliquer.
- L'importance du travail à temps partiel : "il ne s'agit pas seulement d'une fraction du travail à temps plein". Ce n'est pas parce qu'on effectue un travail à temps partiel que les effets sur le corps sont partiels.





²https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2024/10/09/maladies-de-longue-duree-les-femmes-plus-nombreuses -que-les-ho/

³ https://www.rtbf.be/article/plus-de-femmes-que-d-hommes-en-invalidite-cela -s-explique-en-grande-partie-par-des-choix-de-societe-constate-les-mutualites-libres-11446056

D'autres mécanismes de précarité se cumulent et renforcent la position plus difficile des femmes sur le marché du travail : chômage, ségrégation renforcée pour les femmes migrantes ou issues de l'immigration, femmes majoritaires à la tête des familles monoparentales (80%) etc.

Les **conditions de travail** des femmes montrent, toujours selon Laurent Vogel, des traits communs et dominants :

- Elles bénéficient de moins d'autonomie dans leur travail;
- Elles font davantage un travail répétitif (allant jusqu'à l'organisation disciplinaire);
- 💙 L'orientation est basée sur des **stéréotypes**.

De plus, la double (voire la triple) journée de travail, à la maison, s'ajoute de manière pesante au travail salarié...

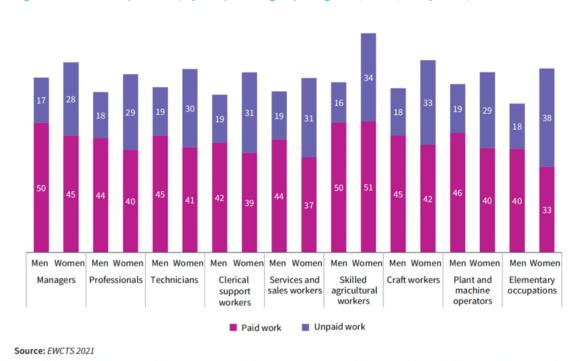
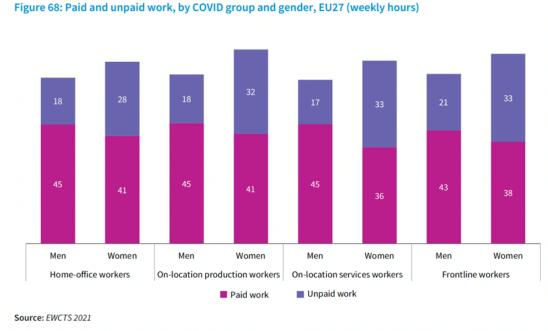


Figure 67: Paid and unpaid work, by occupational group and gender, EU27 (weekly hours)



... et la situation a encore empiré avec le covid (dans tous les pays européens).



L'impact du travail sur la santé des femmes est le résultat de choix collectifs et sociétaux, renforcés par les stéréotypes de genre.

Ces choix affectent directement les droits actuels et futurs de chaque femme en matière de sécurité sociale. En effet, les maladies d'origine professionnelle surgissant chez les travailleuses sont moins reconnues ou plus difficiles à faire reconnaître : burn-out, Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), maladies liées aux perturbateurs endocriniens (provoquées par l'utilisation de certains produits), par exemple.

Les cancers d'origine professionnelle sont également très difficiles à faire reconnaître. Et lorsque les femmes sont victimes d'une usure du corps due à des gestes répétitifs (grande distribution, nettoyage...) ou au port de charges lourdes (soins, commerce, industrie...), cette usure n'est pas suffisamment reconnue, sous prétexte que les femmes effectuent les mêmes gestes dans leur vie privée, en nettoyant ou en prenant soin des plus dépendant·e·s.

On peut ajouter à cela **l'impact de la santé des femmes sur le travail**. Les sujets des règles, de l'endométriose, de la ménopause, des traitements liés à l'infertilité commencent enfin à sortir du tabou! Les travailleuses nous rapportent à quel point elles doivent prendre sur elles pour parvenir à poursuivre leur travail à temps plein.

Dès lors, nombreuses sont les travailleuses qui tombent dans des solutions individuelles alors que nous sommes bien au cœur de questions de santé publique. Elles se retrouvent en maladie voire en invalidité, décident de réduire leur temps de travail, anticipent leur fin de carrière avec des impacts directs sur leurs rentrées financières, sur leurs droits sociaux vu que le montant de leur assurance chômage ou de leur assurance maladie est calculé sur la base de leur salaire. Le montant amputé de leur pension constitue la facture finale.

Pour les femmes qui subissent l'impact du travail sur leur santé (ou de leur santé sur leur travail) dès le début de leur carrière, les opportunités de formation – et donc d'évolution dans l'entreprise – sont hypothéquées.

On ne sait jamais ce que la vie nous réserve. La santé est un capital essentiel pour l'autonomie économique et financière des femmes. C'est en restant en bonne santé qu'on peut poursuivre son travail à temps plein, avec un salaire et des droits sociaux pleins. Il est important que les femmes se constituent leurs propres droits en matière de sécurité sociale grâce à des emplois offrant un salaire et des conditions de travail décents. De cette manière, chacun peut faire les choix qu'il souhaite vraiment tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

En Belgique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste important, puisqu'il s'élève à 19,9% en 2024⁴. La santé des femmes au travail est un des facteurs qui dope cet écart salarial. La CSC travaille depuis des années à réduire cet écart à zéro.

⁴Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes,

ACTUALISATION ANNUELLE: Les chiffres de l'écart salarial 2024. Données de l'année 2022.





1. La pénibilité du travail des femmes est souvent méconnue

Deux parties à ce chapitre : la pénibilité physique du travail et les risques psychosociaux (santé mentale, pénibilité psychologique liée au travail).

1.1 Pénibilité physique du travail⁵

Les femmes travaillent majoritairement dans le **secteur du care**, du soin aux autres, du **nettoyage** (**secteur dits « féminins »**), du **commerce** :

Elles portent des charges lourdes et précieuses tout au long de la journée : nos bébés, nos enfants, nos parents, nos proches porteurs·euses de handicap ou malades. Ces charges ne peuvent être réduites (contrairement à un sac de ciment qui pèse désormais 25 kg au lieu de 50 kg).

Exemples : aides-familiales, aides-soignantes, infirmières, puéricultrices, enseignantes, éducatrices, accueillantes extra-scolaires, ...

- Dans les secteurs du nettoyage et de la grande distribution par exemple, elles effectuent des tâches répétitives qui leur causent des troubles musculosquelettiques (TMS).
- Dans la grande distribution ou le commerce, elles manutentionnent des poids qui semblent petits mais qui, cumulés, s'avèrent être gigantesques (on parle en tonnes!).
- Les travailleuses des Titres services, coiffeuses, travailleuses de la chimie... inhalent toutes sortes de produits chimiques qui peuvent avoir des effets graves sur leur santé. Ce problème s'est considérablement aggravé, la crise du Covid provoquant le recours à des produits désinfectants.



⁵Conseil Supérieur de l'Emploi, La participation des femmes au marché du travail, Janvier 2023 <a href="https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2023/la-participation-des-femmes-au-marche-du-travail-janvier-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023/https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslagen/verslage

Témoignage de Myriam, 62 ans, aide-familiale

« Ça fait 20 ans que je fais ce métier-là qui est un métier très mal reconnu, très peu défendu. On doit toujours porter du poids, s'abaisser, sans avoir du matériel ad hoc (vu qu'on est chez les gens).

Par exemple, avoir une raclette avec un petit manche, pas adapté à ma taille. Fatalement, au fur et à mesure du temps, j'ai ma colonne vertébrale qui est toute abîmée.

De ce fait là, je suis obligée de travailler seulement à mi-temps. Etant seule, j'ai comme tout le monde mes charges à payer. Avec le niveau des salaires, j'estime que je suis une personne qui est dans la précarité. Je ne sais pas manger tous les jours chaud. D'autant que, pouvoir tenir le coup, je dois payer des kinés. Donc je me demande vraiment comment je vais tenir jusqu'à 66 ans.

Cela joue aussi sur le moral parce que je pense que je suis consciencieuse dans mon travail mais je ne peux plus travailler aussi bien que je le souhaite. Donc au niveau conscience professionnelle, parfois, je ne suis pas satisfaite de moi donc ça me met un stress en plus de tout le reste.

Voilà comme déléguée syndicale, je propose que les cas compliqués ou les cas lourds (personnes très dépendantes), on puisse y travailler à 2, qu'on puisse être pensionnées beaucoup plus tôt et que les maladies dues à notre métier soient reconnues comme maladies professionnelles. »

Cette pénibilité et les maladies qui se développent à cause du travail sont trop peu reconnues, notamment en termes :

- 💗 de salaire ;
- 💚 d'aménagement du temps de travail ;
- 💗 de primes de pénibilité ;
- o d'aménagement de fin de carrière ;

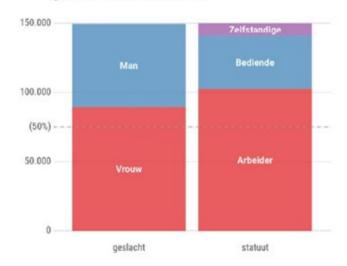
Les chiffres relatifs aux TMS soulignent la vulnérabilité accrue des travailleuses (et en particulier des ouvrières, comme l'indique le diagramme ci-dessous), qui sont plus susceptibles de souffrir d'une maladie de longue durée due à ces TMS. Les femmes travaillant dans le commerce de détail, dans le soin aux personnes et la logistique, entre autres, en sont également victimes. Travailler dans des secteurs et des professions typiquement féminins est littéralement un risque pour la santé.





Arbeiders en vrouwen komen meer in langdurige ziekte terecht met MSA

Verdeling van Belgische langdurig zieken met MSA naar geslacht en statuut, december 2020.



Le Workability Monitor 2019 montre également que les conditions physiques de travail sont devenues **problématiques** pour un grand groupe de travailleurs euses entre 2004 et 2019, en particulier dans les professions typiquement féminines :

- 🤎 Les nuisances sonores dans les PME, les secteurs de la santé et du bien-être, le secteur de l'éducation, ...
- Les substances dangereuses, avec une augmentation significative chez les travailleur·euses du secteur des soins.
- 💚 Les situations dangereuses ou les risques d'accidents graves dans les secteurs de la santé et du bien-être, le secteur de l'éducation,...
- Travail physiquement exigeant dans les PME, les secteurs de la santé et du bien-être, le secteur de l'éducation,...
- Les postures de travail inconfortables ou pénibles.

Risque	•	▼ Commentaire		
Accidents	Н	Taux plus élevé, même en tenant compte du nombre d'heures travaillées		
TMS membres supérieurs	F	Fréquences élevées dans des tâches hautement répétitives exécutées par les fe		
Charges lourdes	Н	Mais, dans le nettoyage, la restauration et les soins de santé notamment, les fe souffrent de blessures dues au port et à la manipulation de charges lourdes		
Stress	F	H & F, mais facteurs de stress spécifiques au travail des femmes (discrimination emplois mal reconnus)		
Violence	F	Plus en contact avec le public		
Équipement	F	Équipements souvent conçus pour un « homme moyen »		



Témoignage de notre militante, Martine, Puéricultrice dans une crèche communale, 42 ans de carrière

« Il faut savoir qu'au quotidien, nous levons régulièrement du poids. Un enfant, c'est un être humain, il faut pouvoir le câliner, il faut pouvoir le changer. Les grand·e·s, elles·ils sont un peu autonomes mais les bébés, c'est parfois très lourd. On se retrouve parfois sans personnel. Les normes ONE veulent qu'on soit maximum à une puéricultrice pour 7 enfants, mais avec les absences, c'est vrai que parfois on se retrouve toute seule avec 10. C'est compliqué. Les normes ONE demandent aussi de se trouver un maximum au sol, au niveau des enfants, ce qui veut dire que notre corps trinque : être toujours au sol, sur ses genoux, assise sur le sol, se relever, se rabaisser, se pencher, c'est de plus en plus dur. Au niveau psychologique aussi, on est au quotidien dans les cris des enfants, les pleurs des enfants qui attendent pour avoir leur biberon, les enfants qui ont besoin plus de câlins que d'autres. C'est assez compliqué.

Au niveau de notre santé, c'est au niveau du dos que les douleurs arrivent, les genoux évidemment, les bras aussi. Et au niveau mental, quand vous rentrez chez vous et que vous avez entendu pendant toute une journée des enfants pleurer, vous voulez juste du silence, vous ne supportez même plus le bruit de la radio.

À partir de 50 ans, ça devient compliqué d'effectuer ce travail. Pour notre bien-être, il faudrait que les normes d'encadrement soit revues pour que l'on passe à une puéricultrice pour 5 enfants. Parce que voilà, si ce sont des êtres vivants, ce ne sont pas des dossiers qu'on peut prendre, mettre de côté sur un bureau et on fera le travail demain. Il faut absolument adapter les fins de carrière à partir de 55 ans sans de perte de salaire, être reconnue quand même comme métier pénible. »

1.2 Risques Psycho-sociaux au travail

Vu que les travailleuses sont surreprésentées dans les professions de soin et ont des contacts directs avec des personnes souvent en situation de fragilité (patient·e·s, enfants, personnes porteuses de handicap, personnes âgées...), les risques psycho-sociaux qu'elles subissent sur le lieu de travail sont élevés.





Le bruit, le contact avec des groupes cibles/clients agressifs, la pression au travail due au manque d'effectif dans ces secteurs... tout cela peut conduire à développer du stress avec des impacts sur la santé comme des troubles du sommeil et de l'alimentation qui peuvent augmenter eux-mêmes les risques de burn-out, des dépressions etc

Exemples : éducation, soins de santé, commerce,...

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, les femmes sont davantage en invalidité que les hommes, et en particulier pour ces causes de burn-out et de dépression.

Invalides suite à un BURNOUT : ventilation par genre			
	<u>2016</u>	<u>2021</u>	
Hommes	31,38%	29,08%	
Femmes	68,62%	70,92%	

Invalides suite à une DEPRESSION : ventilation par genre			
	<u>2016</u>	<u>2021</u>	
Hommes	33,40%	32,15%	
Femmes	66,60%	67,85%	

INAMI, rapport statistique 2021

En plus de cela, elles subissent **davantage de harcèlement au travail** et sont majoritaires à être confrontées au harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

Quelques chiffres : Harcèlement au travail

Enquêtes menées par Securex (en 2018) et par IDEWE (2018)

30% des travailleurs euses belges se sentent victimes d'un comportement abusif au travail :

- 19% agression physique (+21% en deux ans!) (Securex)
- 14% harcèlement moral (+35% en deux ans!) (Securex)
- 8,3% harcèlement sexuel lors des 6 derniers mois (*Idewe*)
- 14% discrimination (Securex)

Selon IDEWE, près d'<u>une femme sur 10 (9,5%)</u> est confrontée à du harcèlement sexuel (contre 6,1% pour les hommes)*

Selon l'AVFT**, près de 20% des travailleuses sont victimes d'harcèlement sexuel au moins une fois durant leur carrière et **95%** de celles qui dénoncent des faits de harcèlement **perdent leur travail**



Lors des enquêtes que nous avons menées en interne de la CSC, les chiffres concernant le harcèlement sexuel sont encore plus hauts (la question posée étant « avez-vous déjà subi des violences sexistes et sexuelles »).

- Dans une enquête menée par la CSC Alimentation&Services en 2017 auprès des travailleuses des Titres services (et aide-familiales en Flandre), 1/3 avaient subi des violences sexistes et sexuelles.
- Dans une enquête menée en 2023 par la CNE auprès de ses membres femmes, 100% avaient déjà vécu une violence sexiste ou sexuelle sur son lieu de travail.
- Une enquête menée par la CSC Transcom dans le secteur du rail recueillait des résultats similaires auprès des cheminotes.

Quelques chiffres : Harcèlement au travail

Événements déclencheurs du processus de harcèlement:

<u>4 cités tant par les hommes que par les femmes</u> : l'entrée dans un nouvel emploi ou fonction, arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique, dénonciation de dysfonctionnements, conflit relatif à l'organisation du travail

<u>5 cités uniquement par les femmes</u>: refus de céder à du harcèlement sexuel, réduction du temps de travail pour garder ses enfants ou autre raison familiale, annonce d'une grossesse, retour de congé de maternité, refus d'avances émanant d'un supérieur hiérarchique (majoritaire)

Ces dernières années, l'écart de la « faisabilité » du travail s'est creusé entre les femmes et les hommes. L'une des principales conclusions est que les femmes subissent beaucoup plus de stress au travail que les hommes.

En 2019, 40,4 % des femmes ont connu un stress professionnel problématique, contre 32,3 % des hommes.

Le stress professionnel plus élevé chez les femmes est en partie attribué à la **pression émotionnelle** qu'elles subissent, en particulier dans des secteurs tels que les soins et l'éducation, où les femmes sont surreprésentées. Mais d'autres facteurs jouent également un rôle, comme la **répartition inégale des tâches** de soins entre les femmes et les hommes.





La crise de la Covid a également mis en lumière le fait que **les femmes sont** majoritaires dans les professions de contact :

- où les salaires sont plus bas, même à qualifications égales ;
- où la **plupart** des **contrats** proposés sont **à temps partiel**, sans possibilité de combiner ce travail avec un autre emploi, compte tenu des horaires, des problèmes de mobilité ou des conditions de travail (Maisons de Repos, Maisons de Repos et de Soins, grande distribution...)
- où les conditions de travail sont si exigeantes physiquement ou mentalement qu'une carrière à temps plein est presque impossible. Ces travailleuses n'ont pratiquement pas d'autre choix que de réduire leur temps de travail pour continuer à répondre aux exigences de qualité de l'emploi;
- lorsque les horaires de travail à temps plein rendent impossible la combinaison d'un emploi à temps plein et d'une vie privée (soins aux enfants, à une personne malade, à une personne handicapée, à un membre âgé de la famille, etc.)

Des femmes dans des professions et des secteurs typiquement masculins

Être seule femme ou très peu de femmes dans un **secteur à majorité d'hommes**, peut également être **source de stress**. C'est pourquoi **l'accueil** d'une travailleuse dans un secteur où il n'y a pas/peu de femmes **doit être préparé**, l'idéal étant qu'elles arrivent à plusieurs.

Des aspects pratiques doivent être réglés en amont (vestiaire, toilettes, équipements et outils de travail adaptés). Dans la majorité des cas, accueillir des femmes dans un environnement masculin permet d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs euses de l'entreprise.

Exemples:

Avant l'arrivée de collègues femmes, personne ne s'était posé la question d'où les travailleurs faisaient leurs besoins durant la journée (cheminots, commerciaux, entreprise de gaz, téléphonie, dépannage divers...). Accueillir des femmes a permis de réfléchir à la question des toilettes de manière professionnelle et de régler ce problème pour tout le monde.

- Même chose pour les outils ou la taille des sacs de matériaux : les alléger permet d'économiser le corps de chacun, même des « plus forts », ce qui permet de tenir plus longtemps en bonne santé au travail (construction, électricité, menuiserie...).
- Adapter les **vêtements de travail** permet également aux hommes hors «tailles standards » de travailler de manière plus sécurisée et confortable.
- Intégrer des femmes dans des collectifs de travail permet également de réfléchir à une ambiance de travail respectueuse de chacune et chacun. En général, tous les travailleurs, et en particulier les travailleurs porteurs de handicaps, plus introvertis, racisés, de la communauté LGBTQIA+, avec un accent... soit tout le monde, doit bénéficier d'une ambiance de travail libérée de blagues, affiches, gestes qui peuvent pourrir l'ambiance au travail.

Si l'arrivée d'une travailleuse n'est pas préparée, ou pas suffisamment, il faudra que la **délégation syndicale soit particulièrement attentive** à ce que la travailleuse soit dans des conditions de santé et de bien-être qui lui permettent de travailler de manière sereine et efficace.

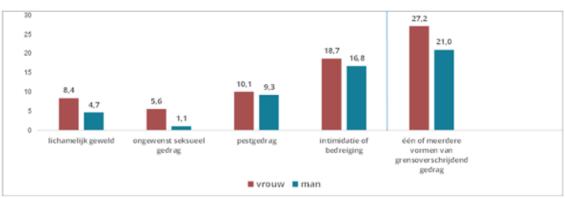
Violences sexistes et sexuelles

Un problème courant... aux conséquences importantes!

- Plus d'une femme salariée sur quatre (27,2 %) et d'un homme salarié sur cinq (21 %) déclarent avoir été victimes d'un ou de plusieurs comportements transgressifs au travail en 2023.
- 28 % déclarent avoir déjà été confrontés à la violence domestique, dont 72% ressentent un impact substantiel sur leur vie professionnelle (stress, manque de sommeil, incursion de l'agresseur sur le lieu de travail, ...).
- Les signalements de discrimination en ligne ont augmenté de 29 % entre 2020 et 2022.
- Les personnes qui subissent des comportements indésirables au travail sont environ 3X plus susceptibles de souffrir de burn-out et d'épuisement émotionnel, et presque 2X plus susceptibles de souffrir d'anxiété et de dépression.



Figuur 4: % van mannen en vrouwen die als werknemer slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023

Témoignage d'une déléguée de la CSC Services Publics désirant rester anonyme

« Je travaille dans les services publics fédéraux depuis un peu plus d'un an et j'ai remarqué que dans mon équipe il y avait un traitement fréquemment genré et sexiste de toutes sortes de problématiques, avec beaucoup de blaques, que ce soit lié à la transidentité, l'écriture inclusive ou par rapport au comportement qu'on devait avoir en tant qu'homme vis-à-vis d'une femme, le fait qu'on n'était pas autorisé, par exemple, à parler à une femme comme on parlait à un homme, qu'on devait le faire avec plus de douceur. Progressivement j'ai été victime de remarques. Ça commence doucement. Ce sont des remarques sur un trait d'eyeliner, sur une coupe de cheveux, sur mes tatouages. Tout le monde rigolait et trouvait ça marrant. Mais, nous, en fait, on ne trouve pas ça marrant quand on est victime de ce genre de choses. Progressivement, j'ai eu des mains sur les épaules, une main, puis une autre main. Et puis des insinuations sur ma musculature, le fait que je faisais beaucoup de sport. À l'époque, j'étais stagiaire et donc je n'ai pas dit grandchose sachant que mon harceleur devait normalement bientôt partir. Puis j'ai appris par la suite que ces comportements n'étaient pas neufs et que c'était quelque chose qui existait depuis des années dans le bureau. Que beaucoup d'autres femmes avant moi avaient subi certainement la même chose, de manière parfois beaucoup plus violente, avec des mains aux fesses etc. Je pense que c'est ce qui m'a le plus blessée, c'est de me dire que je suis dans une entreprise, que je pense être safe et je me retrouve avec des gens qui couvrent ce type d'agissements et de comportements.

Ce climat de harcèlement a eu comme effet que j'ai été beaucoup moins concentrée au travail.. J'ai clairement remarqué des effets au niveau de ma santé mentale : à la maison, j'étais beaucoup moins disponible. Je m'énervais sur les enfants et j'avais beaucoup plus envie d'un verre de vin en rentrant à la maison. Tout cela masquait une anxiété.

Ce que j'ai pu apprécier par contre, c'est qu'un collègue masculin a constaté une fois un de ces comportements déviants et est venu me trouver dans mon bureau après en me disant « Il t'a encore emmerdé » et j'ai dit « effectivement il m'a encore emmerdé ». Ça en est resté là, mais je lui suis reconnaissante d'avoir déjà mis des mots sur cette situation. Il n'a peut-être pas eu de courage social pour en parler en dehors de la conversation entre nous, mais en tout cas, il m'a témoigné beaucoup d'empathie.

Par rapport au courage social, il y avait un truc qui était très important que j'essaie d'appliquer dans les situations que je vis en tant que témoin, c'est de scénariser (imaginer) une situation critique dans ma tête: OK, il se passe ça, je fais ça, il se passe ça, je fais ça. Et l'avantage quand on scénarise, c'est qu'on se pose plus de questions quand ça arrive, on sait directement ce qu'on doit faire. »

Les violences sexistes et sexuelles existent sous une infinité de formes. Il peut s'agir de conflits, de harcèlement, de discrimination, de comportements sexuels transgressifs, d'agressions, etc. Le comportement sexuel transgressif peut être verbal ou physique, qu'il s'agisse d'une mauvaise blague, de harcèlement, d'une remarque, d'une culture d'entreprise machiste, ou encore de violations de l'intégrité physique - attouchements non désirés jusqu'au viol. Les comportements problématiques peuvent également se manifester sous forme numérique, par exemple par le biais de messages ou de photos inappropriés.

N'importe qui peut être victime d'un comportement transgressif. Il peut s'agir d'un·e responsable ou d'un·e collègue, mais aussi de client·e·s, de patient·e·s ou de personnes extérieures.

Votre employeur est légalement tenu d'avoir une politique de prévention et une politique adéquate de suivi des plaintes. Il est responsable de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail.





Revendications



Nos revendications pour lutter contre la pénibilité non reconnue du travail des femmes :

Faire **reconnaître la pénibilité du travail des femmes**, notamment en fonction des charges précieuses et/ou cumulées qu'elles portent et de la responsabilité qu'elles ont par rapport à des personnes. Ce facteur est actuellement sous-estimé dans les classifications de fonction.

Mettre en place une **véritable politique de fin de carrière** dans ces secteurs, pour que les travailleuses puissent réduire leur temps de travail quand elles en ont besoin.

Dans certains secteurs où il est physiquement impossible de tenir toute une carrière à temps plein, **revoir la norme du temps-plein** (en réduisant significativement le nombre d'heures de travail hebdomadaires).

Mettre en place des **plans de prévention** qui intègrent la dimension de genre.

Mener des **actions directes et préventives** contre les perturbateurs endocriniens.





Revendications

Nos revendications pour lutter contre la pénibilité non reconnue du travail des femmes :

Renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans chaque entreprise en mettant les employeurs face à leurs responsabilités en la matière (ils·elles sont responsables de la santé et de la sécurité au travail) et en jouant un rôle proactif comme syndicat.

Chaque travailleur-euse doit avoir **droit** chaque année à une **visite médicale** sur son lieu et durant son temps de travail. La **question des violences sexistes et sexuelles** doit y être abordée.

Avoir plus de temps de **formation sur ces sujets** pour les délégué·e·s syndicales·aux afin qu'elles·ils puissent être renforcé·e·s dans leur mission d'alerte et de prévention.







2. Le travail de nuit, à pause et une trop grande flexibilité

Cela a des impacts directs sur la santé des travailleuses et sur leur carrière.

La charge de travail ne cesse d'augmenter.

Les régimes flexibles pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le week-end menacent de plus en plus l'équilibre vie professionnelle et vie privée. La durée normale du travail tend à s'allonger en raison du télétravail et des connexions à outrance. Dans le même temps, les heures de travail de nombreux salariés ne sont pas restées stables, mais ont au contraire augmenté en raison de l'introduction de divers régimes d'heures supplémentaires, d'un nouveau suivi numérique et du télétravail. Les «nouveaux» statuts (indépendant·e·s, jobistes, flexi-jobs, ...) sont utilisés pour contourner les horaires fixes. En outre, les possibilités offertes aux travailleurs de se reposer sont de plus en plus réduites, comme les congés avec crédit-temps pour lesquels des règles et des conditions d'accès de plus en plus contraignantes compliquent l'accès au droit.

Cela a un impact sur la santé des femmes!

Imposer aux travailleurs euses de travailler en décalage avec les rythmes biologiques et sociaux a des impacts sur la santé. L'impact nocif pour la santé du travail de nuit et à pause a été prouvé par de nombreuses études.

Les principaux troubles de la santé liés au travail de nuit sont les suivants⁶ :

- Troubles du sommeil: la qualité du sommeil diurne est moindre que la nuit (bruit, lumière, température plus élevée). La durée du sommeil est généralement inférieure de deux heures par 24 heures par rapport à un∙e travailleur∙euse de jour. Ce déficit de sommeil est générateur de somnolence et augmente donc le risque d'accident sur ou en dehors du lieu de travail (accidents de la route, par exemple).
- ▼ Troubles digestifs: les sécrétions gastriques suivent un rythme circadien (proche de 24 h) qui peut être perturbé chez les travailleurs·euses de nuit. Par ailleurs, le travail de nuit n'encourage guère un comportement alimentaire sain (consommation de plats industriels, consommation excessive de café, éventuellement d'alcool, etc.).



- **Troubles cardiovasculaires**: des études récentes ont montré une relation entre travail de nuit ou posté et le risque coronarien qui résulterait de perturbations du système nerveux ou des sécrétions hormonales. Ces perturbations augmenteraient le risque de troubles du rythme et de la conduction cardiaques, et d'altération des parois artérielles.
- **Troubles psychiques** : le travail de nuit est pourvoyeur de stress, de fatigue chronique et serait également associé à un risque accru de dépression.
- 🧡 **Risque de cancer** : depuis 2008, le travail de nuit posté (avec alternance irrégulière de périodes de travail de jour et de nuit) a été classé par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) comme cancérogène probable pour l'être humain. Les experts du CIRC s'appuient sur des tests menés sur l'animal et des études épidémiologiques réalisées auprès d'infirmières travaillant de nuit et d'hôtesses de l'air soumises à de fréquents décalages horaires. Ces études mettent en évidence un risque de cancer du sein plus élevé parmi ces salariées que chez celles bénéficiant d'un horaire classique. Le travail de nuit provoquerait des perturbations de l'horloge biologique interne qui régule l'alternance des périodes de veille et de sommeil. À long terme, l'exposition nocturne à la lumière artificielle bloque la synthèse de la mélatonine ou "hormone du sommeil", ce qui induit une baisse des défenses immunitaires. Elle est également responsable de la dérégulation de certains gènes pouvant aboutir à la formation de cellules cancéreuses. Le rôle de la mélatonine sur les oestrogènes expliquerait l'excès de risque de cancer du sein.

C'est pour limiter ces conséquences sur la santé (et donc sur la sécurité sociale en boomerang), que la loi interdit par principe le travail de nuit entre 20 heures le soir et 6 heures le matin. Cette interdiction s'applique aussi bien aux travailleurs·euses masculins que féminins (art. 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)⁷.

Néanmoins, il y a de nombreuses dérogations⁸ dans les secteurs suivants :

Horeca; entreprises de spectacles, cinéma, radio et télé; entreprises de journaux, agences d'information et dans les agences de voyage; entreprises de réparation et d'entretien de navires; des entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour véhicules automobiles; entreprises de l'énergie (gaz, électricité, vapeur, énergie nucléaire+ distribution d'eau);



soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène et des pharmacies ; des maisons d'éducation et d'hébergement ; exécution de travaux agricoles ; exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature ; exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement ; entreprises de distribution de produits pétroliers aux particuliers ; travaux d'inventaire et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de 7 nuits par travailleur et par année civile ; boulangeries et pâtisseries artisanales ; tous services logistiques et de soutien liés au commerce électronique ; ...

Sous le gouvernement précédent, le travail de nuit a été élargi pour l'e-commerce et les notes Arizona qui nous parviennent au moment de la rédaction de ce dossier montrent que cette tendance pourrait encore s'amplifier... au détriment de la santé des travailleurs euses.

Témoignage des travailleuses de G4S, contrôle des bagages à l'Aéroport de Zaventem :

« Niveau planification, ça ne va pas trop car nous travaillons 5 jours d'affilée. Nous avons uniquement un seul jour de repos et donc tous les agents commencent à être fatigués. Il y a beaucoup de burn-out dû à cela. Et ce qui ne va pas aussi, ce sont les repas. Quand on fait un long shift, notre pause, on ne l'a pas aux heures normales (12h00 - 18h00), on l'a bien plus tard. Dons si on commence à 13h00, notre première pause, on peut l'avoir à 15h00 ou à 15h30. Donc celle qui a seulement déjeuné au matin à 07h00, arrivée à 15h30, elle a vraiment faim. Et donc qu'est-ce qu'on fait ? On grignote vite un chocolat ou autre chose, ou on boit un coca et donc pour la digestion, ça a des impacts. On prend du poids.

On a différentes planches horaires. Je fais des horaires en 4-12, donc ma journée se finit à 12h00 mais le planning nous appelle parfois pour nous demander de reprendre une journée après notre journée de travail. On doit rester joignable. On n'a pas de pause ni de déconnexion. Parfois, je me réveille au milieu de la nuit, les jours de « off » tellement je stresse : je ne sais plus quel jour on est,

7SPF Emploi https://emploi.belgique.be/fr/themes/
reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/travail-de-nuit



j'ai peur de ne pas avoir entendu mon appel ou mon réveil et de devoir être au boulot, en fait! Ça, c'est le gros problème chez nous. Ce que nous nous voulons c'est un droit à la déconnexion. On ne veut plus être appelées à toute heure du jour ou de la nuit, on veut manger à des heures fixes et alors on veut des plannings avec des journées de repos. On veut profiter de notre famille et de notre vie, ce qui n'est pas possible à l'heure actuelle. »

On le voit dans le témoignage des militantes de G4S: la conciliation vie privée-vie professionnelle est mise à mal quand les horaires ne sont pas prévisibles, quand on travaille de manière structurelle, avec des pauses, des nuits et en étant rappelable. Dans ces **professions à « horaires décalés »**, les séparations sont nombreuses, avec des impacts directs sur la **paupérisation** encore plus grande des femmes. **Cette difficile conciliation vie privée / vie professionnelle est encore accentuée par l'inégalité répartition des tâches.**

Répartition inégale des soins entre la vie professionnelle et la vie privée

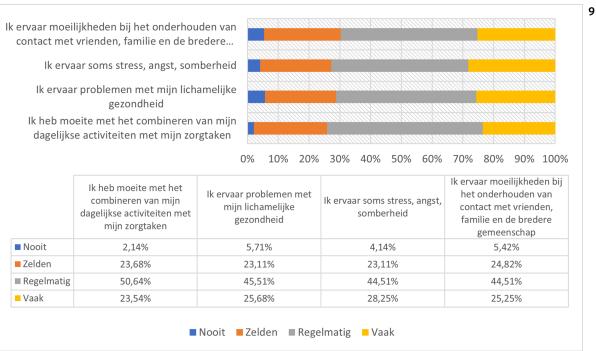
Les femmes continuent d'assumer les charges les plus lourdes à la maison, ce qui accroît la pression sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. C'est ce que confirment les résultats de l'enquête sur les préoccupations menée par la CSC en 2024 auprès de personnes qui s'occupent quotidiennement de (petits-)enfants, de parents, de voisins, de leur partenaire,

- 68% des personnes interrogées rencontrent régulièrement ou fréquemment des problèmes de bien-être et de santé, y compris de santé physique, de stress, d'anxiété et de morosité;
- 74% éprouvent régulièrement ou fréquemment des difficultés à combiner leurs activités quotidiennes avec leurs responsabilités de soins;
- 69 % éprouvent des difficultés régulières ou fréquentes à maintenir le contact avec leurs amis, leur famille et la communauté au sens large.









⁹ Dossier zorgenquête CSC

Revendications



Nos revendications pour **lutter contre les impact nocifs pour la santé du travail de nuit**, à pose et de la flexibilité à outrance :



Le travail de nuit **limité aux secteurs où c'est vital** de travailler la nuit (soins de santé, services d'urgence...) et l'interdire quand c'est uniquement une question de profit

Un droit à la déconnexion

Un temps suffisant de jour de repos

Assurer des carrières équilibrées avec davantage de possibilités de repos, notamment grâce :

- à des congés légaux (5e semaine de congé)
- à des congés thématiques, sans condition supplémentaire ni perte de revenus et avec assimilation des droits pour la pension
 - à une remise en place du crédit-temps sans motif

Un congé de naissance (paternité) obligatoire et allongé





3. Briser le tabou...

...concernant les traitements contre l'infertilité, les règles et la ménopause au travail ... poursuivre le travail pour limiter les impacts sur la santé de la grossesse.

Au travail, beaucoup de femmes rencontrent des problèmes liés aux règles (1/10 est victime d'endométriose), à la ménopause et/ou a des difficultés liées à des traitements contre l'infertilité. Plus de 1/2 femmes rencontre des problèmes au travail en raison de leurs règles et/ou des symptômes de la ménopause.

Traiter les symptômes et adapter l'organisation du travail et son contenu peuvent réduire les problèmes. Permettre un débat sur ces questions en entreprise est un moyen de lever le tabou et de traiter ces questions plus efficacement sur le lieu de travail.

3.1 Traitements contre l'infertilité 10

La grossesse reste LE facteur numéro un de discrimination en Belgique¹¹ (voir 3.4). Cela commence dès le désir d'enfant si celui-ci ne peut pas être tenu secret, ce qui est souvent le cas lorsqu'on entame un traitement contre l'infertilité ou une Procréation Médicalement Assistée (PMA).

Le fait de discriminer une personne parce qu'elle est dans un parcours de traitement contre l'infertilité ou une PMA est devenu un **critère de discrimination**. Le 28/04/24, cela a été ajouté à la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 45/1).

« Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre unilatéralement fin à la relation de travail du travailleur ou de la travailleuse qui a recours à un traitement de l'infertilité ou à une procréation médicalement assistée pendant la période de protection, sauf pour des motifs étrangers aux absences du travailleur pour effectuer un tel traitement ou une procréation médicalement assistée.»¹²

¹²https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/protection-contre-le-licenciement/protection Ontslagbescherming voor werknemers die een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma van medisch begeleide voortplanting volgen | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg



¹⁰ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/fecondation-vitro-et-travail-un-parcours-decombattante

https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/vitrofertilisatie-en-werk-alleen-voor-doorzetters

¹¹https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/grossesse-au-travail-le-vecu-et-les-obstacles-rencontres-par-les-travailleuses-en

https://igvm-iefh.belgium.be/nl/documentatie/zwanger-op-het-werk-de-ervaringen-van-werkneemsters-belgie

Les travailleurs euses ont acquis très récemment cette protection. Syndicalement, il s'agit de bien les en informer et de rester attentifs ves aux travailleurs euses en traitement. En effet, ces traitement sont très lourds et peuvent avoir de fort effets tant physiques que psychologiques.

Nous renvoyons vers le Guide de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes pour une grossesse sans discrimination¹³ et à la Brochure « Devenir parents. Vos droits.»¹⁴

3.2 Les règles et l'endométriose

Pour certaines travailleuses, être réglée une fois par mois est un problème mineur. Pour d'autres, c'est chaque mois une période incommodante, difficile, douloureuse.

Dans certains pays, comme l'Espagne, les femmes ont droit depuis 2024 à un congé menstruel. Comme Femmes CSC/ACV Gender, nous attendons d'en voir l'évaluation avant de le revendiquer en tant que tel. Nous craignons en effet qu'un congé identifié comme « menstruel » ajoute une couche aux discriminations qui pèsent déjà sur les femmes. Par contre, nous aimerions augmenter le nombre de jours de congé sans certificat possible pour arriver à un par mois, comme il en est déjà l'usage dans certaines entreprises. Les évaluations montrent que les travailleurs-euses n'abusent pas de ce système et qu'il peut notamment être utile aux travailleuses victimes de règles problématiques.

Un femme sur dix est atteinte d'endométriose¹⁵. C'est une maladie gynécologique chronique et inflammatoire, liée à la présence de tissu semblable à la muqueuse utérine (l'endomètre), en dehors de la cavité utérine. Elle peut provoquer des douleurs très fortes, des problèmes d'infertilité, ou des symptômes intestinaux. Elle est actuellement incurable. Dans certains cas, de nombreuses interventions chirurgicales sont nécessaires pour soulager la femme victime d'endométriose.



¹³<u>https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/grossesse-au-travail-guide-pour-la-travailleuse-et-lemployeur-pour-un-traitement-sans</u>

¹⁴ https://www.lacsc.be/docs/gender-equality-egalite-hommes-femmes

¹⁵ https://kce.fgov.be/fr/lendometriose-un-calvaire-a-prendre-au-serieux https://kce.fgov.be/nl/over-ons/persberichten/endometriose-een-kwelduivel-die-best-serieus-wordt-genomen

Une récente étude de la Mutualité Chrétienne explique que « le coût à charge des patientes est en moyenne de 641 euros par an. Dans le pire des cas (pour 5% des personnes hospitalisées ou en incapacité de travail à cause de l'endométriose), le coût dépasse même 4.695 euros (...) L'endométriose a également un impact sur le fonctionnement professionnel des patientes. 25% des femmes atteintes d'endométriose ont été en incapacité de travail au moins un jour en 2022, contre 12% des autres femmes. »16. C'est dire si cette maladie a un impact sur l'autonomie économique et financière des femmes.

On imagine en plus l'impact sur la vie professionnelle des femmes atteintes d'endométriose. Pour les étudiantes et travailleuses cela peut mener dans les pires des cas à l'arrêt des études, à une diminution du temps de travail, à la démission ou au licenciement.

Notons encore que « Les femmes atteintes d'endométriose sont aussi logiquement plus susceptibles de recourir à la procréation médicalement assistée. 19 % d'entre elles ont eu recours à l'insémination artificielle ou à la fécondation in vitro entre 2017 et 2023, contre 3 % des autres femmes. »17

Dès lors, les impacts négatifs des traitements de l'endométriose et de l'infertilité s'additionnent avec des conséquences d'autant plus fortes sur leur carrière.

Le diagnostic de cette maladie met 6 à 10 ans avant d'être posé et la maladie n'est pas reconnue. Dès lors, des aménagements du poste de travail ne sont pas possibles. C'est une revendication à porter syndicalement.

3.3 La (péri)ménopause

La ménopause est la phase de l'arrêt du cycle menstruel chez la femme, généralement entre 45 et 55 ans. Elle est observée après 12 mois consécutifs sans menstruation. Cette phase et surtout celle qui la précède (la péri-ménopause ou préménopause, qui peut commencer dès la 40ène et peut durer jusqu'à 10 ans) s'accompagne de changements hormonaux et de symptômes tels que bouffées de chaleur, raideurs articulaires, sautes d'humeur, brouillard cognitif, prise de poids, troubles du sommeil et fatigue.



¹⁶ https://presse.mc.be/les-femmes-atteintes-dendometriose-ne-sont-pas-ecoutees

Un nombre important de femmes ressentent les symptômes de la ménopause au cours de leur carrière. Une étude récente de Securex montre que plus de la moitié des femmes actives présentant des symptômes de la ménopause sont gênées dans leur travail. Elles ont un besoin de récupération plus élevé, notamment après une journée de travail. Lorsque ce temps de récupération est insuffisant ou sous-utilisé, il peut entraîner des problèmes de santé mentale. Elles affichent également un taux d'épuisement professionnel plus élevé et démissionnent plus souvent que les femmes qui ne souffrent pas de la ménopause. Ces symptômes sont souvent exacerbés par le stress au travail et par des facteurs environnementaux défavorables, tels qu'une température ou une ventilation inadéquates.

Malheureusement, la même enquête montre que parler de la ménopause sur le lieu de travail reste souvent une question délicate.

- 68% des personnes interrogées rencontrent régulièrement ou fréquemment des problèmes de bien-être et de santé, y compris de santé physique, de stress, d'anxiété et de morosité;
- 74% éprouvent régulièrement ou fréquemment des difficultés à combiner leurs activités quotidiennes avec leurs responsabilités de soins ;

Pourtant, le traitement des symptômes et l'adaptation du contenu et de l'organisation du travail peuvent réduire considérablement le malaise. Le fait de discuter de ces questions peut réduire le tabou et aider à les traiter plus efficacement au travail.

Témoignage de Danielle, 57 ans, travailleuse dans une asbl du secteur socio-culturel

« Cela fait plusieurs années, facilement 5-6 ans que je souffre des symptômes de (péri)ménopause et cela a des impacts directs sur mon travail. Par exemple, il y a des jours où l'inconfort lié aux bouffées de chaleur est tellement insupportable que je suis obligée de fractionner mes trajets en train : je sors à une gare, le temps de respirer à nouveau correctement, de passer aux toilettes, puis je reprends le train suivant. Cela allonge d'autant plus ma journée de travail et ajoute encore à la fatigue due aux insomnies qui font également partie de mon quotidien ».



¹⁶ https://presse.mc.be/les-femmes-atteintes-dendometriose-ne-sont-pas-ecoutees

3.4 Impact de la maternité sur la santé au travail

Selon une étude de l'ULB-Dulbea en 2021¹⁸, la maternité est associée à des coûts de carrière élevés pour les femmes :

- La maternité correspond à une réduction de 43% du revenu des femmes jusqu'à 8 ans après la naissance. Aucune réduction de cet ordre n'est observée chez les pères.
- Les mères belges ont tendance à être plus en maladie que les pères après la naissance de leur premier enfant (jusqu'aux 8 ans de l'enfant). Cette différence persiste à long terme et tend à s'accroître en fonction du nombre d'enfants dans la famille. Cela pourrait être le résultat d'une mauvaise répartition des tâches domestiques et familiales au sein de la famille qui nuit à la carrière et à la santé des femmes.
- La bonne nouvelle est que **l'allongement du congé de naissance** (anciennement appelé de paternité, actuellement 20 jours non obligatoires) et son caractère obligatoire constituent un **levier efficace** pour lutter contre ces effets négatifs de l'arrivée d'un enfant dans la carrière des femmes :
 - → L'octroi de 2 semaines de congé de paternité (nvdr : échantillon de l'étude) réduit significativement les coûts liés à la maternité.
 - → En 2002, l'introduction de 10 jours de congé naissance a permis de réduire l'incapacité de travail des mères de 21% sur une période de 12 ans.

Le congé de naissance assure donc :

- une meilleure répartition des tâches ménagères et familiales dès la naissance de l'enfant;
- 💗 réduit la perte de revenu des femmes ;
- 💚 leur permet de reprendre le travail mieux et plus rapidement ;
- 💗 a un impact moindre sur leur santé

¹⁸Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow , Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider, POLICY BRIEF N°20.03 ULB-Dulbea, Octobre 2020., https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf

Revendications



Intégrer la dimension du genre dans l'analyse des risques et le plan de prévention + y intégrer les traitements pour infertilité, les règles et la (péri)ménopause.

Faire en sorte que la ménopause et les symptômes qui y sont associés puissent être discutés et **adapter les conditions de travail** pour atténuer les symptômes, favoriser le rétablissement et prévenir les problèmes de santé mentale.

Obtenir **un jour de congé de maladie sans certificat par mois**, de manière interprofessionnelle.

Faire reconnaitre l'endométriose comme maladie afin de pouvoir aménager les postes de travail en conséquence.

Continuer à **lutter contre les discriminations en cas de grossesse** et y compris pendant les traitements menant à une grossesse.

Permettre aux papas et co-parents d'être libérés du travail lors des consultations prénatales (afin d'y accompagner les mamans).



SUPER MARIA PREND VOTRE SANTÉ À COEUR



4. Maladies professionnelles...

... dont les cancers d'origine professionnelle

Il manque de travaux sur les risques dans les métiers typiquement féminins. Nous avons d'urgence besoin d'une politique qui dresse un meilleur état des lieux des risques de maladies professionnelles, donc les cancers d'origine professionnelle, afin de mettre en place des politiques de préventions efficaces.

Exposition professionnelle : les femmes et les hommes travaillent souvent dans des secteurs et des emplois différents, ce qui entraîne différents types d'exposition aux agents cancérigènes.

<u>Exemple</u>: les femmes sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs de la santé et du nettoyage, où elles peuvent être exposées à des produits chimiques et à des radiations (c'est aussi le cas pour les hôtesses de l'air, soumises aux rayons ionisants).

- Résultats pour la santé: il existe des preuves que les femmes peuvent être plus sensibles à certains agents cancérigènes que les hommes. Cela peut être dû à des différences biologiques, telles que les influences hormonales, qui peuvent affecter la façon dont le corps réagit aux substances nocives.
- **Diagnostic et traitement**: les femmes peuvent également être confrontées à des différences dans le diagnostic et le traitement des cancers professionnels. Cela peut être dû à un manque de sensibilisation ou de recherche sur la manière dont l'exposition professionnelle affecte spécifiquement les femmes.
- **Prévention et politique**: Il est essentiel que les mesures et les politiques de prévention tiennent compte des dimensions de genre pour réduire les risques de cancer professionnel. Cela inclut des programmes de santé et de sécurité ciblés, spécifiquement adaptés aux besoins des hommes et des femmes.

Une étude réalisée en 2023 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail montre que **la moitié des travailleurs·euses européens·ennes sont exposé·e·s chaque jour à au moins un agent cancérigène.** En outre, 1/4 des travailleurs·euses sont confronté·e·s chaque jour à deux risques de cancer différents. Ces chiffres contrastent fortement avec le faible nombre de cancers officiellement reconnus comme maladies professionnelles en Belgique.

Les diagnostics sont rarement liés à l'exposition professionnelle et il n'existe pas de données complètes et fiables sur l'exposition au risque de cancer sur le lieu de travail. Les résultats de l'enquête européenne soulignent l'urgence pour la Belgique est de surveiller et de prévenir autant que possible les cancers professionnels et leurs causes.¹⁹

Les cancers professionnels spécifiques aux secteurs et aux professions féminins sont encore plus susceptibles de passer entre les mailles du filet. La **faible** représentation des femmes dans les études sur les cancers et les expositions liées au travail est connue depuis des décennies.

Lorsqu'on étudie les cancers liés au travail chez les femmes, il est essentiel d'utiliser des méthodes qui minimisent les erreurs d'exposition. Il arrive souvent que, pour un même emploi, les femmes effectuent des tâches différentes ou pendant une durée différente de celles des hommes, ce qui a un impact sur l'exposition et le risque. C'est pourquoi, même dans le cadre d'un même travail, des lunettes de protection doivent toujours être appliquées.²⁰

<u>Exemple</u>: le secteur du nettoyage se caractérise par des conditions de travail difficiles et des niveaux élevés d'exposition à des substances nocives. Les travailleuses de ce secteur sont souvent confrontées à une série de problèmes de santé, notamment des problèmes respiratoires, des irritations cutanées et un risque accru de cancer professionnel en raison d'une exposition prolongée à des agents de nettoyage chimiques.²¹

Le parcours pour la reconnaissance d'une nouvelle maladie professionnelle peut s'apparenter au parcours du combattant. Faire reconnaitre une « nouvelle » maladie professionnelle auprès de Fedris, l'Agence Fédérale des Risques Professionnels²² peut mettre plus de dix ans. Il faut en effet qu'il y ait des études scientifiques au niveau européen qui aient prouvé le lien entre une maladie et les conditions de travail/un agent chimique présent sur le lieu de travail pour qu'une maladie puisse éventuellement être reconnue.



¹⁹https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/workers-exposure-survey-cancer-risk-factors-europe

²⁰ https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37429726/

²¹maisonmedicale.org

²²www.fedris.be

Il existe deux systèmes de reconnaissance :

- le **système liste**, avec des maladies déjà reconnues (+ de 150). Pour être indemnisé·e, il faut²³:
 - être atteint·e d'une maladie figurant sur la liste
 - avoir été exposé∙e à un risque professionnel provoquant la maladie
- le **système ouvert**, avec des maladies qui trouvent leur source dans la profession. Pour être indemnisé·e, il faut apporter une triple preuve²⁴:
 - Être atteint·e d'une maladie qui trouve sa cause directe et déterminante dans la profession
 - Être exposé·e à un risque professionnel
 - Prouver l'existence d'un lien de causalité entre la maladie et l'exposition à ce risque professionnel

Rentrer une maladie dans le cadre du système ouvert est particulièrement compliqué.

<u>Exemple</u>: les travailleuses de Titres services ont introduit, de manière collective, un dossier auprès de Fedris pour que les troubles musculo-squelettiques soient reconnus comme une maladie liée à la profession. Un argument qui leur est rétorqué et que, comme les travailleuses nettoient aussi à leur domicile, on ne sait pas prouver que c'est réellement à cause de leur travail que la maladie est arrivée... ce qui semble tout à fait hallucinant!

Les chiffres de reconnaissance des maladies professionnelles sont également interpellants.

²³ Art.30 des lois coordonnées du 3 juin 1970, Plus d'infos voir <u>www.fedris.be</u>

²⁴ Art.30 bis des lois coordonnées du 3 juin 1970

Du côté des statistiques des Maladies Professionnelles : le cercle vicieux de l'ignorance Demandes d'indemnisation en 2022

		Hommes	Femmes	Total
	Pathologies	5.539	5.473	11.012
Α	Perte auditive (due au bruit)	283	23	306
В	Maladies du sang et des organes hématopoïétiques	8		8
С	Atteinte de la fonction des nerfs due à la pression	1.007	1.513	2.520
D	Maladies de la peau	98	151	249
Н	Hépatites virales	2	2	4
L	Syndrome radiculaire au niveau de la colonne lombaire	770	325	1.095
W	Maladies osseuses et articulaires des membres supérieurs dues aux vibrations	246	51	297
N	Maladies du nez, de la gorge et des oreilles (excepté perte auditive due au bruit)	29	2	31
R	Maladies pulmonaires	635	1.313	1.948
5	Maladies osseuses et articulaires, sans autre spécification	740	537	1.277
Т	Tendinopathie	1.573	1.496	3.069
U	Bursites	33	12	45
V	Maladies vasculaires et syndrome angioneurotique	15	2	17
×	Atteintes générales, intoxications, maladies infectieuses et maladies internes non mentionnées sous d'autres rubriques	96	45	141
У	Maladies des yeux	4	1	5

VOGEL, Laurent, Journées d'étude des Femmes CSC, août 2024

On voit donc qu'il y a **environ le même nombre de femmes et d'hommes qui introduisent des demandes d'indemnisation** pour cause de maladies professionnelles en Belgique en 2022, et pourtant... **seulement 15% des personnes qui dont l'indemnisation sera acceptée sont des femmes**!

Indemnisations acceptées en incapacité permanente en 2022 (environ 15% de femmes)

AGE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
-20 ans			
20 - 24			
25 - 29	2	2	4
30 - 34	5	3	8
35 - 39	7	4	11
40 - 44	15	10	25
45 - 49	25	16	41
50 - 54	37	8	45
55 - 59	58	19	77
60 - 64	49	4	53
65 et plus	184	6	190

382

72

Ventilation pour incapacité permanente par âge et sexe

VOGEL, Laurent, Journées d'étude des Femmes CSC, août 2024

TOTAL
Age moven



454



Témoignage de Véronique, déléguée syndicale pour les aides-familiales

« En tant qu'aide-familiale, on est amenée à se rendre au domicile des personnes pour leur apporter une aide globale tant au niveau de l'hygiène que des repas ou des courses. En tant que déléguée, une collègue est revenue vers moi. Elle a 62 ans. Elle a toujours travaillé temps plein et a malheureusement subi des troubles musculo-squelettiques et énormément de problèmes de santé liés au travail. C'est surtout la répétition de certains mouvements qui a provoqué cela, par exemple quand on doit lever une personne de son lit le matin pour l'emmener à la salle de bain. Ma collègue a eu à plusieurs reprises des opérations au niveau des vertèbres cervicales suite à un entassement de celles-ci. Avec les nouvelles réglementations et la remise au travail des malades de longue durée, comme elle n'a pas pu avoir de trajet de réinsertion parce que on ne peut pas aménager les postes des aides familiales, parce que ce n'est pas possible, parce que sinon on va donner une surcharge de travail à une collègue et comment en plus nos métiers sont en pénurie, la mutuelle l'a remise au travail dans le même poste.

On dit souvent que les gens profitent à la mutuelle, mais ils ne se rendent pas compte de la perte financière que c'est. Elle se retrouve vraiment en grande difficulté parce qu'elle va devoir assumer son travail comme elle le fait tous les jours avec tous ses maux. Je suis très inquiète car je pense qu'elle va rechuter plus bas parce qu'il n'y a pas de solution. Elle ne peut pas se permettre de vivre seulement avec l'allocation de la mutuelle. »

Revendications



Faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles (burn-out, troubles musculo-squelettiques (TMS), maladies dues aux perturbateurs endocriniens, cancer du sein d'origine professionnelle, ...) dans les secteurs majoritairement féminins (coiffure, secteurs avec travail de nuit, nettoyage, etc.).

Rassembler des données précises à propos des cancers professionnels avec une attention aux secteurs, métiers et tâches typiquement féminins. Il s'agit de réduire l'exposition et les risques au strict minimum et d'améliorer la prévention.

Aménager les fins de carrière pour alléger le travail (être à deux pour les tâches les plus lourdes) ou anticiper le départ à la pension

Mieux rembourser les soins kiné

Augmenter les allocations de mutuelle en cas de maladie pour éviter la double peine : être malade et tomber dans la précarité... donc être empêché·e de se soigner au mieux!





PREND VOTRE SANTÉ À COEUR



5. Une prévention efficace

... qui tienne compte de la dimension du genre!

La charge de travail ne cesse d'augmenter. 1/3 des travailleurs euses inaptes a des problèmes psychologiques ou est en burn-out. Un autre 1/3 souffre de troubles musculo-squelettiques. Ces difficultés augmentent encore pour les femmes et les ouvrier es. Les violences sexistes et sexuelles ont également un fort impact sur la santé des femmes et sur leur travail.

La prévention en entreprise : la théorie

Trois outils de prévention (niveau collectif) :

- Analyse des risques a priori et mesures de prévention
- Analyse des risques d'une situation de travail spécifique
- Analyse des risques et mesures de prévention en cas de comportements abusifs de la part de tiers

Un acteur « informel » : la personne de confiance

Les moyens d'action du/de la travailleur-se

- Procédure interne (intervention psychosociale formelle ou informelle)
- Procédure externe (inspection, police...)

La prévention en entreprise : la pratique

Le nombre global des cas de harcèlement moral ou sexuel et de violences ne diminue pas ces dernières années.

Les procédures internes :

- moins de 1% soumettra une requête à son service de prévention et de protection du travail (problème de confiance, sujet tabou, manque de résultats...)
- les cas de harcèlement mènent rarement à une sanction contre le harceleur, d'autant plus s'il est un supérieur hiérarchique
- Les employeurs récalcitrants sont rarement sanctionnés

MAIS...

La prévention en entreprise : la pratique

... une récente victoire juridique :

Le 4 septembre 2023, pour la première fois en Belgique un employeur a été condamné car il ne disposait pas d'une politique de prévention efficace ni de suivi des demandes d'intervention psychosociale et les victimes n'étaient pas protégées correctement.

L'employeur a été accusé de ne pas avoir créé <u>un contexte dans lequel les</u> femmes peuvent compter sur un environnement de travail sûr, ce qui les empêche d'accéder au travail de la même manière que les hommes, ce qui est considéré comme une discrimination de genre du point de vue juridique.»



Les RPS sont un sujet complexe à analyser sous l'angle du genre :

- Par certains aspects il y a des différences importantes (harcèlement sexuel); par d'autres non (harcèlement moral)
- 🤝 Les **racines** du problème sont **multiples** (politique salariale, recours au crédit-temps, discrimination, mentalité...)
- Nécessité d'intégrer dans chaque entreprise une approche égalitaire... tout en utilisant une grille d'analyse genrée (rapports annuels du conseiller en prévention par ex.)



Revendications



Nos revendications pour une **prévention efficace** qui tienne compte de la **dimension du genre :**

Renforcer la législation pour obliger les employeurs à réaliser une analyse des risques complète et à prendre des mesures de prévention pour une politique de prévention efficace dans l'entreprise, y compris pour les violences sexistes et sexuelles.

Les lacunes de la législation sur le bien-être au travail doivent être comblées. La législation ne prévoit pas suffisamment de pression et de contraintes pour permettre une politique efficace de prévention sur le lieu de travail. Elle doit être complétée afin que les employeurs soient tenus de procéder à une évaluation complète des risques et de prendre des mesures préventives.

Introduire des critères de durabilité et de genre dans l'évaluation des risques (France : loi 4/8/2014) et les plans de prévention.

Travail durable tout au long de la vie pour les femmes et les hommes.

La prévention doit être multifactorielle, pluridisciplinaire et participative.











Revendications

Nos revendications pour une **prévention efficace** qui tienne compte de la **dimension du genre :**

Il s'agit avant tout d'une question politique : il faut accroître le contrôle des travailleurs euses sur leurs conditions de travail.

Il faut plus de moyens pour la médecine du travail.

Chaque travailleur·euse doit avoir droit chaque année à une visite médicale sur son lieu et durant son temps de travail. La question des violences sexistes et sexuelles doit y être abordée.

Importance du rôle des **CPPT**. Il faut abaisser le seuil de représentation syndicale pour avoir des **politiques de prévention et de bien-être au travail y compris pour les PME**.

Fournir un **point de vue objectif** sur la planification des carrières - entre autres, les **possibilités de travail adapté devraient être plus nombreuses**, en particulier pour les chômeurs et les malades.











Votre santé et celle de vos collègues vous tient à cœur?

Agissez!

- Consultez nos outils de campagne via www.femmes-csc.be!
- Menez des actions dans votre entreprise!
- Contactez vos délégué·e·s syndical·e·s ou permanent·e·s CSC!
- Contactez votre permanente Femmes CSC!
- Rejoignez-nous en action le 8 mars!



PREND VOTRE SANTÉ À COEUR













Bibliographie

ARTICLES

LEGRAND, Manon, *Du sang*, *du labeur et des larmes*, Alter Echo, 30/01/2024, https://www.alterechos.be/du-sang-du-labeur-et-des-larmes/

VANBRABANT, Audrey, VANDERBORGHT, Julia, Santé des femmes : la recherche toujours à l'essai, Axelle n°262, janvier-mars 2025, pp.32-41, https://www.axellemag.be/dernier-numero/

Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider, POLICY BRIEF N°20.03 ULB-Dulbea, Octobre

2020., https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf

Sciensano, WOMEN'S HEALTH REPORT BELGIUM, 2024, https://www.belgiqueenbonnesante.be/metadata/hsr/Womens-health-report-2024_1.pdf

Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, ACTUALISATION ANNUELLE. Les chiffres de l'écart salarial 2024. Données de l'année 2022. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/177%20-%20Chiffres%20%C3%A9cart%20salarial%202024.pdf

Violences sexistes et sexuelles

LORTHIOIR, Laurent, Comportements sexuels transgressifs: un jugement historique, (dans) Syndicaliste 990, 17 janvier 2024, https://digizine.online/fr/kiosque-syndicaliste/comportements-sexuels-transgressifs-un-jugement-historique

#MetooHopital: les langues se délient sur les réseaux sociaux, 21 avril 2024, par PM, sur Le Spécialiste. L'actualité des médecins spécialistes https://www.lespecialiste.be/fr/actualites/socio-professionnel/metoohopital-les-langues-se-delient-sur-les-reseaux-sociaux.html? email-evelyne.magerat@acv-csc.be (consulté le 20/08/24)



Produits dangereux

Perturbateurs endocriniens: mieux vaut substituer que guérir, (dans) l'Info n°7, 7 avril 2023, pp5-7, https://linfo-csc.be/magazine/perturbateurs-endocriniens-substituer-plutot-que-guerir/

Sur le plomb, Cours de Dider Fassin, Collège de France, https://www.college-de-france.fr/fr/personne/didier-fassin

Femmes et santé au travail : un impensé auquel s'attaquer

HesaMag, Le magazine de l'Etui (CES) spécialisé dans la santé des travailleurs·euses. Tous les exemplaires sont disponibles ici : https://www.etui.org/fr/listing/publication?
f%5B0%5D=publication type%3A2300

- Hesamag_17 Révision de la directive sur les cancers au travail.pdf
- Hesamag 17 Santé des coiffeurs.pdf
- Hesamag 22 La santé au travail devant les tribunaux 2020 removed.pdf

Genre et santé au travail – Le dossier, (dans) Santé conjuguée, décembre 2023, n°205, https://www.maisonmedicale.org/sante-conjuguee/genre-et-sante-autravail/

Enquête Fondation de Dublin (rythme de travail/travail de nuit/répétitif) : https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/eurofound_fr

Rapports annuels statistiques: https://fedris.be/fr/professionnel/maladies-professionnelles-secteur-prive/rapports-annuels-statistiques

Cancer du sein d'origine professionnelle

Nolwenn Weiler, Le cancer du sein, une maladie professionnelle méconnue, Axelle Mag, N°248 / p. 31-39 Septembre-octobre 2022, https://www.axellemag.be/le-cancer-du-sein-une-maladie-professionnelle-meconnue/

CHANCEL, Eve, Tumeurs à bord (1/2 et 2/2), (dans) Elle, 2 et 8 mai 2024, https://projets.cfjlab.fr/2024/03/14/elementor-889/



Centre international contre le cancer https://www.iarc.who.int/fr/a-propos-du-circ

Dossier travail de nuit et travail, posté sur le site de l'INRS

- http://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html
- https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/colloque-prevention-travail-nuit.html

Rapport ANSES sur les conséquences sanitaires du travail de nuit https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf

Communiqué de presse CFDT : Cancer du sein - pour une reconnaissance de l'exposition à certains risques professionnels https://www.cfdt.fr/portail/presse/communiques-de-presse/cancer-du-sein-pour-une-reconnaissance-de-l-exposition-a-certains-risques-professionnels-srv1 1341295

Gilbert, Jérome, Cancer sur sein, maladie professionnelle, une première reconnaissance en Lorraine, https://www.xn--cfdt-retraits-mhb.fr/Cancer-du-sein-maladie-professionnelle-une-premiere-reconnaissance-en-Lorraine

Octobre rose: La CFDT milite pour développer la prévention du cancer du sein lié au milieu professionnel: https://www.cfdt.fr/portail/presse/communiques-de-presse/communiques-d

En octobre, la CFDT plus que jamais mobilisée contre le cancer du sein, 21 Octobre 2021, Publié par CFDT CA Languedoc, https://cfdt-ca-languedoc.fr/2021/10/en-octobre-la-cfdt-plus-que-jamais-mobilisee-contre-le-cancer-du-sein.html

Chiffres de l'Institut Border sur le cancer du sein : https://www.bordet.be/fr/octobre-rose-mois-du-cancer-du-sein#:~:text=Sur%20un%20total%20de%2010.943,et%2034%25%20apr%C3%A8s%2070%20ans.

Centre international contre le cancer https://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html



Dossier travail de nuit posté sur le site de l'INRS https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/colloque-prevention-travail-nuit.html

Réponse ANSES sur les conséquences sanitaires du travail du travail de nuit https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf

Plan régional santé au travail Strasbourg/Grand Est https://prst-grand-est.fr/documentation/sante-au-travail-des-femmes

Colloque Prévention des risques liés au travail de nuit https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/colloque-prevention-travail-nuit.html

Site de l'Agence Fédéral de Contrôle Nucléaire (EFCN), Contrôle nucléaire en Belgique https://afcn.fgov.be/fr/dossiers/controle-nucleaire-en-belgique

Femmes et soins de santé en Belgique : Quels sont les biais de genre dans les soins de santé et comment y remédier ? Quel rôle y joue le facteur « travail » ?

Svetlana Sholokhova, Les femmes discriminées dans les soins de santé, Revue Démocratie, 19 mars 2024 https://www.revue-democratie.be/index.php? option=com_content&view=article&id=1665:les-femmes-discriminees-dans-les-soins-de-sante&catid=30&Itemid=130

Svetlana Sholokhova, Femmes et soins de santé en Belgique. Quels sont les biais de genre dans les soins de santé et comment y remédier ? , (dans) Santé & société 7 octobre 2023, pp.40-62

Indicateurs sur des caractéristiques socio-démographiques et sur la consommation de soins de santé https://aim-ima.be/Atlas-AIM

Baromètre de la ligue des familles https://liguedesfamilles.be/article/barometre-des-parents-2024

Inégalité de santé <u>https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/inegalites-de-sante</u>



Enquête Securex rapport fin de carrière https://cm-mc.bynder.com/m/28c294f5d4bf8847/original/Sante-Societe-n-1-fin-de-carriere.pdf

Site UK > Menopause-friendly

https://www.equity.org.uk/advice-and-support/know-your-rights/creating-a-menopause-friendly-workplace-employers-

resource#:~:text=Risk%20assessments%20should%20consider%20the,and%20access%20to%20cold%20water

Site de Fedris : https://fedris.be/fr

Noirhomme, C. (2024). Les trajets de soins de l'endométriose : un parcours de combattantes. Recours, coûts des soins et situation de femmes atteintes d'endométriose en Belgique. Santé & Société, 11, 4-41.

Exemples syndicaux concrets

Les travailleuses de XLG dénoncent des pratiques inacceptables de leur employeur, TV Lux, 23 mai 2024, https://www.tvlux.be/video/info/les-travailleuses-de-xlg-denoncent-des-pratiques-inacceptables-de-leur-employeur 45895.html

Travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services : Étude sur le bien-être des travailleurs titres-services, Idea Consult, Rapport final, 25 mai 2018

https://www.ideaconsult.be/images/Travail_faisable_et_maniable_dans_le_sect_eur_des_titres-services.pdf

« Les femmes dans le secteur de la construction », Enquête de Constructiv, 18/10/22 + site <u>www.femmesdemetier.be</u>

Le télétravail des femmes dans la fonction publique <a href="https://www.lesechos.fr/idees-debats/leadership-management/exclusif-pourquoi-les-femmes-font-moins-de-teletravail-que-les-hommes-2081023#:~:text=Parmi%20les%20autres%20facteurs%20p%C3%A9nalisant,cours%20des%20r%C3%A9unions%20%C3%A0%20distance.



Hesamag, « Grande distribution. Travailleurs bradés », Etui, 2012 https://www.etui.org/fr/themes/sante-et-securite-conditions-de-travailleurs-brade

LIVRES

Laurent, Vogel, La santé des femmes au travail en Europe. Des inégalités non reconnues, 2005, 389pp.

MESSING, Karen, Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité, Les Editions Ecosociété, 2021 pour l'édition française, 279pp.

DEJOURS, Christophe, Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale, Edition du Seuil, 1998 et 2009 pour la préface et la postface, 237pp.

DEJOURS, Christophe, Les dissidences du corps, Petite Bibliothèque Payot, 2009, 225pp.

GILLARD, Pauline, La pénibilité des métiers féminins, (dans) Santé conjuguée n°105 - décembre 2023 https://www.maisonmedicale.org/la-penibilite-des-metiers-feminins/

Les servitudes du bien-être au travail - Impacts sur la santé, sous la direction de Sophie Le Garrec , Clinique du travail, Érès 2021

Site « Vers une Belgique en Bonne santé. Santé des femmes », https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/sante-des-femmes

SIMON, Anne, d'après une enquête de Marlène BENQUET, « Encaisser », enquête en immersion dans la grande distribution", Editions la découverte 2013, ISBN : 978-2-203-10020-6.

DE WITTE, Kim, Ils nous rendent fous. Carrières interminables. Pression internationale. Burn-out, epo

LOUIS, Edouard, Qui a tué mon père?, Point, 2019, 96p.



CLEGHORN, Elinor, Unwell Women: Misdiagnosis and Myth in a Man-Made World, Hardcover – 8 Jun. 2021

DAVIS, Angela, *Femmes, race et classe*, Zulma Essai, 1981, édition revue en 2022, 298pp.

CRIADO PEREZ, Caroline, Femmes invisibles. Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes, First Editions, 2020, 400pp.

LECOQ, Titiou, Les grandes oubliées. Pourquoi l'histoire à effacé les femmes, Collection Proche, 2023.

PODCASTS

Un podcast à soi, de **Charlotte Bienaimé**, sur Arté Radio https://www.arteradio.com/emission/un_podcast_soi/1092 dont

 « Du pain et des roses, quand les femmes s'engagent » <u>https://www.arteradio.com/son/61661139/du pain et des roses quand les femmes s engagent</u>

Les couilles sur la table, de Victoire Tuaillon, sur Binge Audio dont les épisodes

- Au travail les feignasses (1) https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/au-travail-les-feignasses-1-2
- Au travail les feignasses (2) https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/au-travail-les-feignasses-2-2
- Qui sont les harceleurs au travail ? https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/qui-sont-les-harceleurs-au-travail

Allez, j'ose!, d'**Elsa Wolinski**, de Martange Prod https://open.spotify.com/show/292AbH9WM34E7lrU7BBhbg dont

 Episode 12, avec Véronika Loubry et Laetitia Vitaud, spécialiste du monde du travail https://open.spotify.com/episode/61039WQ0J3k811Kvf5eFSd

Chaud dedans, de **Claire Fournier**, sur Binge Audio https://www.binge.audio/podcast/chaud-dedans dont

 Poussée vers la sortie après 45 ans, comment rebondir? https://www.binge.audio/podcast/chaud-dedans/poussee-vers-la-sortie-apres-45-ans-comment-rebondir



Genre et santé mentale, sur Spotify
ohttps://open.spotify.com/episode/7odSJq03LOLfGhGUAblv8I?
si=rloK0jrtR86OBBykqZOGaQ

RESEAUX SOCIAUX

Exemples syndicaux concrets

Toimonendo sur Instagram, par Laura Lequeue, fondatrice de l'asbl (belge) du même nom, https://toimonendo.com/

DOCUMENTAIRES

Au Bonheur des dames, Gaëlle Hardy & Agnès Lejeune, 68 min, https://aubonheurdesdames-lefilm.com/ (sur la pénibilité du travail dans les titres services)

« Debout les femmes », François Ruffin, 2021 (sur les conditions de travail des aides-familiales, accueillante d'enfantss, auxiliaires de vie de France) https://www.youtube.com/watch?v=lPrOh3ajMKM

« Le balai libéré » (sur les conditions de travail dans le nettoyage en Belgique, comparaison des travailleuses des bâtiments de l'UCL il y a 20 ans et maintenant + histoire du lancement d'une coopérative par les travailleuses avec le soutien de la CSC) https://auvio.rtbf.be/live/le-balai-libere

« Sur l'impact du télétravail sur l'action collective « La mise à mort du travail » , Réalisé par Jean-Robert Viallet • Écrit par Alice Odiot, Jean-Robert Viallet, France • 2009 • 68 minutes, https://www.film-documentaire.fr/4DACTION/w fiche film/25568 0#CommentVisionner

Cash Investigation « Travail de malade, malade du travail » https://www.youtube.com/watch?v=r7LeEghBU64

« Ménopause, quand les femmes en parlent », Arté TV (accès libre), https://www.arte.tv/fr/videos/108962-000-A/menopauses-quand-les-femmes-enparlent/

