

Santé au travail des femmes: prévenir et agir!

Comité régional d'orientation des conditions de travail Grand Est Strasbourg, 8 mars 2024

AUTEUR:

É. Lecomte, Département Études et assistance médicales, INRS

EN
RÉSUMÉ

Cette journée, organisée par le Comité régional d'orientation des conditions de travail Grand Est, a permis de faire le point sur les problèmes liés aux notions de genre et de sexe au travail. Les données et les connaissances sur ce sujet restent rares. En prévention, il s'agit de lutter contre l'invisibilisation des risques et de mobiliser pour la santé au travail, sans différencier ni discriminer au regard du sexe et du genre. Des exemples de sensibilisation ou d'intégration dans le document unique, ainsi que des retours d'expériences, permettent d'explorer des pistes de prévention.

MOTS CLÉS

Femme /
Conditions de
travail / Violence /
Évaluation des
risques

ÉTAT DES LIEUX, DE QUOI PARLE-T-ON?

QUE VIENNENT FAIRE LE GENRE ET LE SEXE EN SANTÉ AU TRAVAIL?

*K. Messing, professeur émérite,
université du Québec, Montréal*

Les hommes et les femmes ont des problèmes de santé au travail différents, bien sûr s'ils occupent des emplois différents, mais également quand ils occupent des postes similaires. Il est important de distinguer les notions de genre et de sexe.

Le genre se réfère à l'identité, quand une personne se déclare femme ou homme, et adopte le rôle social qui lui est reconnu. À cette identité et à ce rôle social sont affectés des stéréotypes de genre, même si bien sûr chaque personne est libre de les suivre ou pas. Dans ces stéréotypes de genre, s'observent une dichotomie entre un rôle économique plutôt dévolu à l'homme, responsable

de rapporter les moyens de faire vivre le foyer, et un rôle domestique, plutôt attribué à la femme, chargée de tenir la maison et d'élever les enfants.

Le sexe repose sur les spécificités chromosomiques ayant des conséquences notamment sur la taille, le poids, la force physique, la métabolisation de produits toxiques... mais aussi sur la reproduction, notamment la production de gamètes. Les expositions professionnelles peuvent influencer sur ces fonctions. Genre et sexe interagissent : il est souvent très difficile de définir, à propos d'une caractéristique chez une personne (par exemple sa force physique), quelle proportion est déterminée par les chromosomes et quelle proportion l'est par les facteurs non génétiques (alimentation, exercice...).

En milieu professionnel, une double ségrégation est susceptible d'affecter la santé des femmes: ségrégation horizontale du fait que les femmes

Santé au travail des femmes:
prévenir et agir! Comité régional
 d'orientation des conditions de travail
 Grand Est

et les hommes ne sont pas répartis dans les mêmes professions, et ségrégation verticale, car il est souvent plus difficile pour les femmes de progresser dans leur carrière.

Une autre réalité liée au genre vient des nombreuses interfaces entre le travail et la vie extra-professionnelle, notamment la vie familiale, en particulier pour la gestion des horaires (ceux de la garderie, de l'école, des autres activités des enfants). Ainsi, le travail en horaires atypiques impacte différemment les hommes et les femmes.

Pourtant, il y a très peu de recherches sur la santé des femmes au travail, si bien que les contraintes les touchant spécifiquement sont moins visibles et leur prévention insuffisante. Souvent les problèmes de santé au travail des femmes sont perçus comme imaginaires ou résultant d'une faiblesse, ce qui crée chez elles une tension entre le besoin d'être en bonne santé et celui d'accéder à l'égalité professionnelle. Sont ainsi sources de difficultés et d'inégalités les conditions de travail qui influencent les douleurs menstruelles ou encore le lien entre seins volumineux et lombalgies, qui peuvent renforcer les préjugés et aller contre l'égalité entre femmes et hommes. Cette position empêche de valoriser le champ de recherche et l'intervention en santé au travail des femmes.

Face aux inégalités de sexe et de genre, la recherche d'équité dans les solutions est plus réaliste que l'injonction à l'égalité. Au Québec, quand des femmes demandent des ajustements de leur travail compte tenu de leur sexe, il leur est souvent répondu que si elles ne peuvent pas faire ce travail, elles doivent partir ailleurs. Ainsi, les femmes sont réticentes à demander des ajustements. Pourtant, elles ne veulent pas un traitement spécial, mais une prise en compte équitable de

leur situation. Plutôt que d'accommoder *a posteriori* des situations de travail, d'instaurer des traitements spéciaux, puis de singulariser les femmes, il est plus pertinent de concevoir les situations de travail afin qu'elles conviennent à toutes les personnes, y compris celles âgées ou en situation de handicap. Il est essentiel de développer les recherches scientifiques sur les maladies éprouvées par les femmes au travail, sur leurs causes liées au travail afin de proposer une prévention adaptée.

Au Québec, une cause fréquente de la mortalité des femmes au travail est l'homicide par le conjoint qui se rend sur son lieu de travail. Si bien qu'une loi récente obtenue par une alliance du mouvement syndical et du mouvement féministe, précise que l'employeur a la responsabilité de prévenir la violence conjugale sur les lieux du travail.

L'INVISIBILISATION DES RISQUES

F. Chappert, mission égalité, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et A. Aublet-Cuvelier, direction des études et recherches, INRS

Les données de santé au travail chez les femmes et les hommes en France, souffrent encore d'une faiblesse des études et donc des connaissances à ce sujet.

En terme d'égalité, les évolutions sont très lentes. Le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes, en particulier pour les 25-49 ans, où 8 % de moins de femmes travaillent par rapport aux hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que c'est la période où les femmes ont des enfants et que les dispositifs d'accompagnement sont insuffisants (crèches et autres moyens de garde).

En termes de mixité, seuls 20 % des métiers sont «mixtes», au sens où

le ratio homme/femme est relativement équilibré, entre 35 et 65 %. Les hommes intègrent très peu les métiers les plus féminisés (assistantes maternelles, secrétaires de direction, aides à domicile, employés de maison...). Pour les métiers à prédominance masculine, on peut même observer une déféminisation pour les conducteurs d'engin de BTP. La seule progression des femmes, faible (3 %), est observée chez les ouvriers de second œuvre dans le bâtiment. Les freins à la féminisation de ces métiers peuvent s'expliquer par des conditions de travail difficiles, les horaires, la distance des chantiers par rapport au domicile, mais aussi le fait que ce sont des milieux de travail connus pour être «sexistes». L'évolution des taux d'accidents du travail (AT) entre 2001 et 2019 montre une baisse chez les hommes et une hausse chez les femmes, avec une tendance à la convergence. Cette même tendance est retrouvée en taux de fréquence (renvoyant au nombre d'heures travaillées), alors que les femmes font moins d'heures de travail que les hommes (temps partiels plus fréquents, heures supplémentaires moins nombreuses).

Cela peut s'expliquer par :

- la sous-évaluation des risques, notamment physiques, dans les emplois à prédominance féminine, avec des risques psychosociaux associés;
- des politiques de prévention moins appuyées, en comparaison aux secteurs à prédominance masculine;
- le fait que les femmes n'évoluent pas ou peu dans leur carrière et qu'elles restent exposées dans la durée aux mêmes risques, avec des phénomènes d'usure.

Pour les maladies professionnelles (MP) reconnues, une sur-représentation des femmes en général

est constatée, plus particulièrement pour les épisodes dépressifs, l'eczéma d'origine allergique et les troubles musculosquelettiques (TMS). Elles sont, en revanche, largement sous-représentées pour d'autres affections, en particulier cancéreuses. Plusieurs interprétations peuvent être évoquées : manque d'information, insuffisance de recherche sur certaines pathologies chez la femme, sous-reconnaissance pour les maladies non inscrites dans les tableaux de MP. Par exemple, la création récente d'un tableau réparant les cancers de l'ovaire liés à l'exposition à l'amiante est significative d'un retard de reconnaissance par rapport à celle des cancers pulmonaires liés à l'amiante, mieux connus, touchant plus souvent les hommes qui sont davantage présents dans les secteurs exposant à l'amiante.

S'agissant des maladies à caractère professionnel (MCP), on note une augmentation continue depuis 2007 de la souffrance psychique liée au travail, deux fois plus fréquente chez les femmes, avec une prévalence minimale chez les ouvriers et maximale chez les cadres.

Le premier facteur explicatif des écarts de santé au travail entre les femmes et les hommes est la répartition sexuée des activités. Celle-ci est liée à un déterminisme social et culturel, qui influe sur les valeurs, les rôles, les comportements attribués aux femmes et aux hommes, dans la société en général et par conséquent aussi dans la vie professionnelle, où certaines aptitudes sont considérées comme « naturelles » en fonction du sexe. Il existe aussi des représentations erronées sur les emplois : ceux à risques seraient dévolus aux hommes et les moins dangereux aux femmes, ce qui peut expliquer la reconnaissance tardive de

la manutention manuelle chez les soignantes, assistantes maternelles, caissières..., ainsi que de leur charge mentale.

Le deuxième facteur explicatif est l'invisibilisation de la surexposition à certains facteurs de risque chez les femmes. Cela se retrouve pour les risques organisationnels et psychosociaux (manque d'autonomie, défaut de marge de manœuvre, exigences émotionnelles, tensions avec le public, violences sexiste et sexuelle, horaires morcelés, articulation professionnel/extraprofessionnel...). Pour certains risques les activités liées aux TMS (gestes répétitifs à cadence élevée, position statique debout, contraintes visuelles, forte demande psychologique...) est soulignée. Dans les secteurs à prédominance masculine (BTP, énergie, transport, logistique...), les systèmes et organisations de travail peuvent créer des inégalités. Par exemple, dans certains centres de tri postaux, le choix des tournées se fait par ancienneté ; or les femmes ont souvent moins d'ancienneté et sont, de ce fait, affectées aux tournées les plus pénibles. Dans une imprimerie, les postes avec des contraintes physiques importantes et occupés par des hommes ont été mécanisés alors que les postes d'emballage des livres, occupés par les femmes, ne l'ont pas été, ce qui amène ces dernières à manipuler environ 11 tonnes par jour. Les dispositifs de prévention ne tiennent pas compte des différences entre les individus, notamment en termes de taille, morphologie, force physique. Ne sont pas prises en compte non plus les variations physiologiques différentes d'un sexe à l'autre (masse adipeuse, thermorégulation, variations hormonales...) et qui peuvent influencer sur les effets nocifs de certaines expositions professionnelles. Les

violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'égard des femmes sont également sous-estimées.

La grossesse est une situation à prendre en compte. Quand les conditions de travail des femmes enceintes ne sont pas suffisamment adaptées, elles peuvent être arrêtées précocement, alors qu'elles voudraient continuer à travailler puisque leur grossesse en elle-même se passe bien. Cela peut avoir des conséquences financières si elles ne bénéficient pas de conventions collectives favorables. Le troisième facteur explicatif réside dans les différences de statut et d'évolution professionnelle. Les femmes travaillent davantage à temps partiel, ont plus de morcellement de carrière et moins d'opportunités d'évolution professionnelle, ce qui les conduit à travailler plus longtemps et plus tardivement que les hommes, afin de percevoir une pension minimale décente. Ainsi les femmes restent exposées à des facteurs de pénibilité physique tout au long de leur carrière, quel que soit leur âge. Par ailleurs, les employeurs ont tendance à faire de la discrimination négative (ne plus recruter de femmes) quand certains indicateurs (absentéisme, nombre d'AT ou de MP...) concernent davantage les femmes. Ces dernières sont également moins présentes dans les instances représentatives du personnel, ce qui influe sur les représentations des risques ou l'expression sur le travail.

Le quatrième facteur explicatif réside dans le cumul d'exposition, en particulier avec le « hors travail ». Si la durée du travail rémunérée est plus longue chez les hommes, la somme du travail total, rémunérée et non rémunérée, l'est davantage chez les femmes, par ailleurs plus sollicitées que les hommes en tant qu'aidantes. Une exposition cumulée à certains facteurs

**Santé au travail des femmes:
prévenir et agir!** Comité régional
d'orientation des conditions de travail
Grand Est

de risque se retrouve dans la vie extra-professionnelle, comme les contraintes posturales et les gestes répétitifs, ou les horaires morcelés. Pour conclure cette intervention, sont évoquées les politiques de prévention. Adapter le travail aux hommes et aux femmes, c'est évaluer et diagnostiquer de manière différenciée, puis concevoir des organisations et des postes de travail adaptés à toutes et tous, hommes et femmes, mais aussi jeunes et âgés, valides et moins valides. Cette évaluation différenciée des risques inscrite dans le Code du travail remet en cause certaines habitudes. L'évaluation des risques lors de l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devrait être menée par des groupes de travail mixtes, en associant les référents violences sexistes et sexuelles (VSS), en tenant compte des unités de travail à prédominance féminine, et des données sexuées en santé au travail. Cela permettrait de repérer d'éventuelles sur-représentations d'absentéisme, de maladie, d'AT. Il est également important d'anticiper les risques d'usure et de désinsertion professionnelle qui pénalisent plus les femmes que les hommes, et d'agir sur les risques liés au cumul travail/hors travail. Il est ainsi nécessaire de poursuivre et d'enrichir les études prenant en compte les données sexuées en santé au travail, de croiser ces données avec l'âge (car les questions de vieillissement se posent différemment chez les hommes et chez les femmes) et de mener des recherches épidémiologiques sur les risques spécifiques (chimiques, physiques ou biologiques) susceptibles d'avoir des impacts différents sur les femmes et les hommes.

LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL

C. Chambarlhac, inspectrice du travail, Direction générale du travail

Malgré les prises de conscience relatives aux VSS au travail, il reste beaucoup à faire. Les différents degrés de gravité (injure, outrage sexiste, discrimination, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol) sont sanctionnés par le Code pénal.

Dans le Code du travail, deux types d'agissements sont réprimés : le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le harcèlement sexuel consiste en des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, répétés, et qui, par leur caractère dégradant, humiliant, portent atteinte à la dignité de la victime, ou créent à son encontre une situation intimidante hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur des faits, ou au profit d'un tiers. Le harcèlement sexuel est une infraction grave, d'autant plus dans certaines circonstances, comme l'abus d'autorité, l'abus de vulnérabilité ou l'âge de la victime. En plus des sanctions prévues par le Code pénal, le Code du travail protège les salariées qui ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, en interdisant toutes les mesures de rétorsion, en particulier sur leur carrière ou leur évolution professionnelle.

Les agissements sexistes ont été introduits dans le Code du travail plus récemment, en 2015. Ils sont définis comme «*tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile,*

dégradant, humiliant ou offensant». En font également partie le «sexisme bienveillant» (valoriser une personne en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe) et les considérations sexistes sur la maternité ou les charges de famille. Les agissements sexistes sont une disposition du Code du travail, mais sans sanction pénale. L'Inspection du travail ou le Parquet ne peuvent pas s'en saisir, seul le recours au tribunal civil permet d'être reconnu dans ses droits. De fait, si le harcèlement sexuel est bien réprimé par la réglementation, les agissements sexistes le sont beaucoup moins.

Selon une étude réalisée en 2021, 41 % des femmes et 15 % des hommes déclarent avoir été victimes d'un comportement sexiste ou de situation de sexisme au travail (soit 11,8 millions d'individus). La subordination juridique et la dépendance économique vis-à-vis de l'employeur peuvent compliquer la résolution de ces situations.

Les conséquences des VSS au travail portent sur les personnes qui les subissent mais également sur les collectifs de travail. La baisse de confiance en soi entraîne une plus faible tendance à faire valoir ses droits, demander des promotions, rechercher des postes à responsabilité, ce qui a des effets indirects sur la place des femmes dans l'entreprise, leur prise de responsabilité, le déroulement de leur carrière, les inégalités salariales.

En tant que responsable de la protection de la santé et sécurité de ses salariés, l'employeur a l'obligation de les informer sur les VSS au travail, de prendre en compte le genre lors de l'évaluation des risques professionnels et d'instaurer des mesures de prévention.

Lorsque l'employeur est alerté de situations de VSS, il a l'obligation de mener une enquête, de mettre fin à ces comportements s'ils sont avérés, et d'envisager des sanctions disciplinaires contre les auteurs, pouvant aller jusqu'à leur licenciement.

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De même, un tel référent doit être désigné au sein de chaque comité social et économique.

Les négociations collectives de branches et celles dans les entreprises doivent aussi porter sur l'égalité professionnelle. En 2023, seules 15 % des entreprises respectaient l'obligation d'avoir 40 % de femmes parmi les cadres ou les instances dirigeantes.

Les SPST jouent bien sûr un rôle essentiel dans la prévention des VSS, ainsi que l'Inspection du travail, en repérant toute forme d'inégalités.

Les associations de soutien des femmes victimes sont aussi des partenaires importants notamment pour aider les femmes à accepter qu'elles sont victimes et qu'elles ont le droit de porter plainte.

LA SITUATION DANS LE GRAND EST

M. Léonard, médecin inspecteur du travail, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand Est

Sont présentés des résultats de la dernière enquête SUMER (Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels) 2016, significatifs des inégalités de santé au travail entre hommes et femmes en France.

Pour les risques physiques, les

manutentions manuelles de charges lourdes, les positions debout avec piétinement plus de 20 heures dans la semaine précédant l'enquête concernent surtout les hommes, alors que les gestes répétitifs concernent hommes et femmes avec une petite prédominance féminine.

Trente-six pour cent des hommes et 29 % des femmes sont exposés à au moins un produit chimique plus de 10 heures dans la semaine précédant l'enquête. Les hommes sont surtout exposés à la silice, l'amiante, les poussières de bois et les fumées de soudage, les femmes aux produits cytostatiques, au formaldéhyde et aux persulfates.

Les expositions aux agents biologiques concernent davantage les femmes pour les réservoirs humains, et davantage les hommes pour les réservoirs animaux.

Parmi les expositions aux contraintes horaires, en journée les femmes subissent davantage un travail morcelé tout au long de leur vie, des horaires variables d'un jour à l'autre, des coupures d'au moins 3 heures, l'absence de plus de 48 heures de repos consécutif, l'obligation de se dépêcher. En revanche, les hommes sont deux fois plus nombreux à être exposés au travail de nuit.

Parmi les contraintes organisationnelles et le vécu au travail, les femmes ont moins d'autonomie que les hommes, elles peuvent plus difficilement interrompre leur travail, faire varier les délais par exemple. Elles sont plus concernées que les hommes par des comportements hostiles (16,2 % vs 15,7 %) dont 85 % se situent dans l'entreprise («violences internes»), par un collègue ou un responsable.

Une mesure de l'état dépressif est réalisée par le test PHQ-9, inséré dans l'auto-questionnaire de

l'enquête SUMER. Un score supérieur à 5 est plus important chez les femmes (42 %) que chez les hommes (30 %).

Dans la région Grand Est, 67,8 % des hommes ont un emploi contre 61,4 % des femmes. Ce différentiel est plus important que pour la France entière. Les femmes restent davantage au foyer (7 %) que les hommes (0,2 %). Les écarts homme-femme en termes de chômage sont faibles. La part des femmes travaillant dans les services est très importante 74 % (vs 47,5 % chez les hommes). Elles ne sont que 9 % dans l'industrie (vs 23 % chez les hommes) et 1,5 % dans la construction (vs 11 %).

PRÉVENIR ET AGIR

LA MOBILISATION DU DROIT POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES : DIFFÉRENCIER SANS DISCRIMINER

P. Adam, université de Lorraine

Le préambule de la Constitution française précise que les femmes et les hommes ont les mêmes droits. Cela veut dire que «dans ce monde abstrait désincarné qu'est le droit», l'homme et la femme n'existent pas en tant que tels, ils sont tous des citoyens jouissant des mêmes droits. Dans cet ordre normatif, la différence biologique des sexes n'est pas signifiante. De ce fait, le Conseil constitutionnel a refusé pendant longtemps les mesures de parité en matière d'élection politique, en argumentant que cela équivaldrait à introduire une distinction non permise par la Constitution et sa règle fondamentale d'égalité. Ainsi, le droit procède globalement par l'invisibilisation des différences : tout le monde doit

Santé au travail des femmes:
prévenir et agir! Comité régional
 d'orientation des conditions de travail
 Grand Est

être traité de la même manière. Mais cela peut amener à ne traiter personne de la même façon.

Ce principe d'invisibilité des sexes a été corrigé dans la dernière partie du XX^e siècle, d'abord sur le plan international, avec l'apparition de textes ayant spécifiquement pour objet des femmes. Puis en France où, suite à une réforme de la Constitution, il a été introduite la possibilité de l'«action positive» dans un certain nombre de domaines, de façon encadrée et limitée.

Des actions positives ou des mesures spécifiques pour les femmes s'appuient sur une mise en lumière du caractère trop formel de l'égalité des droits. Il existe effectivement des représentations de genre dans la pratique sociale, les réalités sociales, les représentations sociales, les politiques sociales, et ces représentations de genre conduisent à des inégalités de fait, masquées, occultées par les règles juridiques.

Dans le droit du travail, la catégorie «femme» est une catégorie mobilisée depuis longtemps : elle apparaît dans la loi de 1874, en son article 7 sur l'interdiction du travail souterrain, puis dans l'intitulé de loi de 1892 sur le travail des femmes, puis dans la loi de 1909. Cela pour accorder aux femmes un certain nombre de droits spécifiques, ou pour imposer à l'employeur des interdictions ou des obligations particulières.

Le principe de non-discrimination (1132-1 du Code du travail) interdit *a priori* les différences opérées sur la base du sexe, en particulier s'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans le Code du travail, il n'existe pas d'article qui habiliterait des pratiques d'action positive pour les femmes alors qu'il en existe par exemple en matière de handicap. La seule manière de

justifier une différence fondée sur le sexe et d'échapper au grief de discrimination reste «*l'exigence professionnelle essentielle et déterminante*» (par exemple dans un film, rechercher un homme pour le rôle d'un homme ou une femme pour le rôle d'une femme).

Comme dans le droit en général, le droit du travail invisibilise lui aussi le sexe. La femme n'est présente dans le Code du travail qu'en tant que femme enceinte. Les dispositions énoncées ont pour but de protéger la mère ou la future mère, celle qui engendre l'enfant. En dehors des femmes enceintes, la femme est intégrée dans la catégorie « salarié travailleur », donc dans une catégorie neutre.

La Cour de justice de l'Union européenne, régulièrement saisie de ces questions de protection spécifique des femmes et de discrimination potentielle, affirme clairement que, au regard des textes de l'Union (en particulier la directive de 1976 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), seule la fonction biologique liée à l'enfantement peut justifier des dispositions spécifiques. Il existe bien sûr des spécificités féminines, mais elles ne sont pas significatives pour le droit, car elles n'ont pas été jugées politiquement suffisamment caractéristiques pour être intégrées dans un système normatif.

Progressivement, sont apparus des discours pour contester cette invisibilisation. De fait, les femmes ont des particularités et ne sont pas soumises aux mêmes risques que les hommes. Tout un ensemble de réalités sociales ne sont pas intégrées dans la règle, voire sont niées par elle. Pour intégrer ces réalités sociales (et à travers elles les stéréotypes de genre), il a fallu que le genre s'immisce dans le droit, à travers un certain nombre de notions,

dont celle d'égalité réelle (par exemple, l'obligation d'égalité de traitement, la parité lors des élections professionnelles...). Ainsi, « les femmes » qui sont visées par le droit ne sont pas une catégorie juridique, mais une catégorie sociale.

Au regard des questions de discrimination, il est intéressant de constater deux discours qui se confrontent :

- celui disant que, même s'il y a une spécificité pour les femmes, il existe en parallèle d'autres discriminations chez les hommes, eux aussi pouvant avoir des problèmes chroniques liés à d'autres éléments de leur biologie. Cette position rejoint les thèses du « féminisme de symétrie » contre un « féminisme de différenciation » ;

- celui argumentant qu'instaurer des protections spécifiques pour les femmes va dissuader les employeurs de recruter des femmes. Et ainsi, lutter pour l'égalité reviendrait à jouer contre l'égalité.

De fait, les inégalités dans la santé au travail des femmes vont devoir être intégrées dans le droit. Il est nécessaire d'établir une répartition genrée des risques et des politiques de prévention.

**PRÉVENIR LE SEXISME
 AU TRAVAIL: DE LA
 SENSIBILISATION À
 L'INTÉGRATION DANS LE
 DOCUMENT UNIQUE –
 ASSOCIATION ASIMAT &
 ARACT GRAND EST**

L. Hubert et E. Baldaci, Association de soins infirmiers et ménagers de l'agglomération troyenne (ASIMAT); A. Pierre, Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Grand Est

ASIMAT est une association travaillant dans l'accompagnement des personnes vulnérables (personnes âgées, personnes en situation de

handicap), le plus souvent à leur domicile ou bien dans des établissements (5 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes – EHPAD – et une résidence autonomie). Ses employées (près de 600, essentiellement des femmes) sont soumises aux facteurs de risque de VSS au travail : métier à prédominance féminine, faible mixité dans les équipes, horaires de travail particuliers (très tôt ou très tard, parfois la nuit), travail isolé, contact avec le corps, relations avec les usagers, leurs aidants ou leurs proches.

En 2020, des agressions sexuelles ont été commises contre des intervenantes au domicile de certaines personnes accompagnées, agressions qui n'ont alors pas été nommées comme telles, et même minorées, sous prétexte qu'il s'agissait de personnes âgées ou bien en difficulté psychique. Ces agressions ont provoqué la démission de plusieurs employées, ce qui a conduit l'entreprise à prendre en charge ces situations. En lien avec le médecin du travail, un groupe de travail a été créé, accompagné par l'ARACT Grand Est, ainsi qu'une « cellule harcèlement », composée de tous les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), de membres volontaires du CSE, de la responsable qualité du travail et du directeur général. Le rôle de cette cellule est de traiter les signalements de harcèlement et d'agissements sexistes au travail, ainsi que de sensibiliser les professionnelles sur l'importance de signaler un tel événement.

Les actions mises en place ont d'abord été une formation approfondie pour les membres de la cellule, afin qu'ils soient en mesure de mener des entretiens utiles auprès des salariées signalant une VSS

En parallèle a été menée une campagne d'affichage dans les structures et les services, ainsi que l'instauration des réunions d'information afin de présenter la cellule, des vidéos sur le sexisme, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, puis de lancer un débat. Cela a permis de libérer la parole et de faire remonter des situations à risques.

Aujourd'hui, quand une agression est évoquée, la salariée concernée est immédiatement retirée de cette mission par sa hiérarchie de proximité, afin de la protéger. La « cellule harcèlement » est saisie et peut intervenir de façon réactive puisqu'elle se réunit tous les 8 jours pour étudier les demandes en cours et les prendre en charge. Elle procède par des auditions de la salariée concernée et des autres salariées ayant pu intervenir auprès de la même personne en cause. Cette dernière et/ou ses proches (famille, aidants) sont également entendus. La cellule étudie la situation, à l'aide d'une grille d'analyse, et détermine la conduite à tenir, d'un simple classement à un signalement d'événement indésirable grave (EIG) auprès des Autorités, avec si nécessaire la suspension de l'accompagnement, le temps nécessaire pour que des solutions soient trouvées pour cette personne agressive.

QUELLES ACTIONS CONCRÈTES EN ENTREPRISE? RETOURS D'EXPÉRIENCES ET PISTES D'ACTION

Table ronde avec J.L. Rué, responsable santé sécurité CFDT Grand Est ; J. Pattyn, responsable ressources humaines, SEW USOCOME SAS; A. Matteoli, Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) du Bas-Rhin; S. Bertschy, CNRS, GISCOPE 84

(groupe d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle et environnementale pour le Vaucluse), Avignon Université

En tant que représentant syndical, J.L. Rué rappelle que l'égalité professionnelle est loin d'être résolue, pour les postes de travail, les expositions et aussi pour l'embauche, la rémunération, la promotion professionnelle. En l'absence d'évolution professionnelle, l'impact sur la santé est plus important, surtout dans des métiers très manuels ou très sollicitants du point de vue psychique. Il évoque la prévention du cancer du sein en lien avec des expositions professionnelles, et les actions pour que soit reconnu le lien avec l'exposition au travail de nuit. Enfin, il rappelle que, lorsqu'il y a des attaques sur les libertés et la démocratie, c'est toujours la femme qui est la première touchée. Il est donc essentiel que des politiques publiques favorables à l'égalité hommes-femmes soient menées et mises en avant.

J. Pattyn présente l'expérience de son entreprise, liée à la branche de la métallurgie où les femmes sont peu présentes. Quand elles y travaillent, c'est souvent sur des postes d'ouvriers en 2x8, peu qualifiés. Des actions sont menées pour accompagner les ouvrières qui le souhaitent vers des postes plus qualifiants, plus techniques, par le biais de parcours diplômants, en lien avec des écoles délivrant des certifications en alternance pendant une année. Cela permet aussi l'intégration des nouvelles technologies qui se développent. Les aménagements de poste et du temps de travail sont facilités pour les femmes qui en ont besoin, afin de respecter leur équilibre professionnel et personnel. Ainsi la totalité des temps partiels sont choisis. Concernant la prévention des comportements de

Santé au travail des femmes:
prévenir et agir! Comité régional
d'orientation des conditions de travail
Grand Est

harcèlement moral et sexuel, tous les managers sont formés dès leur arrivée, avec des mises en situation et des cas pratiques. En plus des «référents harcèlement», l'entreprise a instauré des «secouristes relationnels». Il s'agit de salariés, volontaires, formés par le SPST, qui peuvent accompagner les salariés qui seraient en difficulté et qui ne souhaiteraient pas s'adresser à leur hiérarchie.

A. Matteoli présente les CIDFF, créés dans les années 1970, alors que les droits des femmes et des hommes étaient encore très inégaux, pour justement œuvrer à l'égalité entre les femmes et les hommes. Malgré les avancées juridiques, la vigilance reste nécessaire, en particulier pour la prise en compte des VSS au travail. Il est rappelé que si des agissements sexistes ne sont pas reconnus et stoppés, ils perdurent et favorisent des comportements qui amènent à des situations de VSS. Dans ce domaine, les actions se portent vers les victimes et vers les collectifs de travail (sensibilisation, formation). Les CIDFF proposent un accompagnement aux référents harcèlement sexuel et agissement sexiste.

S. Bertschy présente la recherche action du GISCOPE 84 auprès des personnes atteintes de lymphome non hodgkinien. À tous les malades nouvellement diagnostiqués dans le service d'oncohématologie de l'hôpital, sans aucun tri en amont (ni selon leur profession, ni selon leurs expositions supposées, ni selon leur sexe), il est proposé de

participer à une enquête consistant en une reconstitution détaillée des parcours de travail, avec une description fine des activités réelles de travail à chaque poste occupé. Ces parcours professionnels sont analysés par un collectif d'experts (médecin, infirmière du travail, toxicologue, ergotoxicologue, ingénieur de prévention, chimiste...), à la recherche d'expositions professionnelles à une ou plusieurs substances cancérigènes (parmi une liste de 64 substances) et de les caractériser en termes de probabilité, intensité, durée, fréquence, puis d'existence ou non de pic d'exposition. Sur la base du compte rendu de cette expertise, un accompagnement vers la déclaration de maladie professionnelle peut être envisagé, avec l'accord du patient. À ce jour, environ 5 000 postes de travail et 9 000 situations d'exposition ont été documentés. Sur 823 personnes remplissant les conditions de participation à l'enquête, 520 ont signé un consentement, 423 parcours ont été reconstitués dont 405 ont été expertisés. Une proposition de déclaration de maladie professionnelle a été faite à 217 personnes parmi lesquelles 102 ont effectivement engagé cette procédure, et 33 d'entre elles ont fait l'objet d'une reconnaissance en maladie professionnelle. C'est un nombre qui peut sembler faible, mais il est très important par rapport à la moyenne nationale de reconnaissance des cancers hématologiques, qui est de 0,45 %.