

SUPER MARIA

SUPER MARIA PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR



Dossier pédagogique

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 leurs carrières	21
3. Briser le tabou concernant les traitements contre 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'origine professionnelle	33
5. Une prévention efficace qui tient compte de la dimension du genre	34

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

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 + 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 + de femmes dans les secteurs + 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.

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

³<https://www.rtf.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>

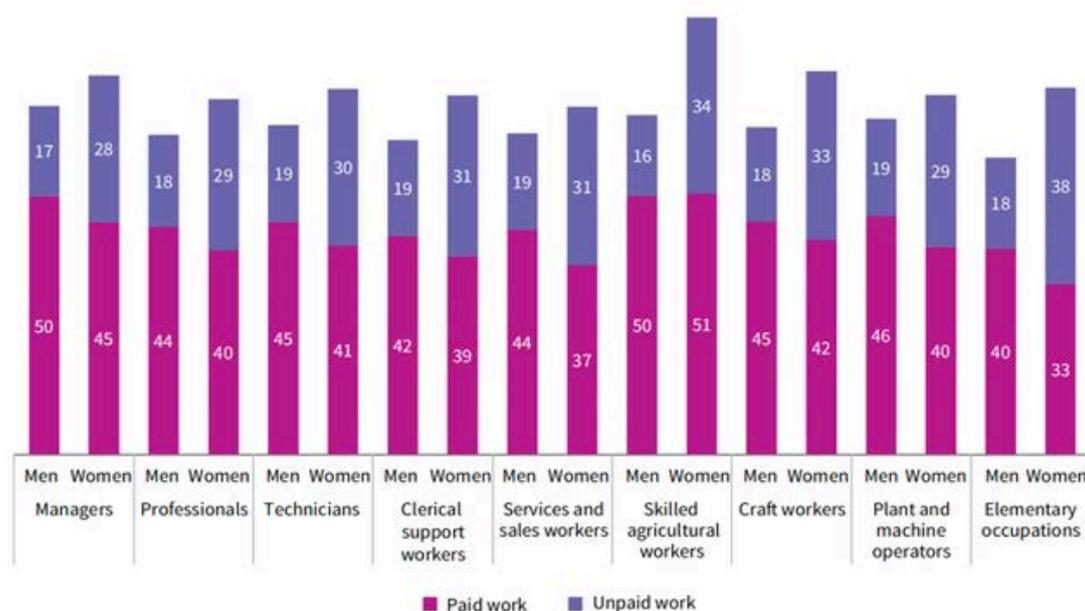
- ♥ D'autres **mécanismes de précarité** se cumulent et renforcent la position plus difficile des femmes sur le marché du travail : **chômage, ségrégation** renforcée pour les **femmes migrantes** ou issues de l'immigration, femmes majoritaires à la tête des familles monoparentales (80%) etc.

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...

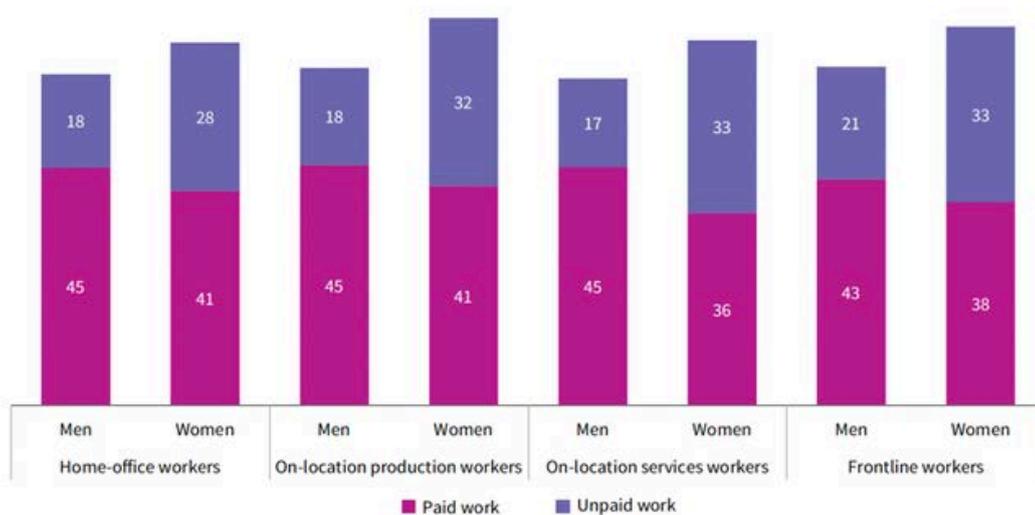
Figure 67: Paid and unpaid work, by occupational group and gender, EU27 (weekly hours)



Source: EWCTS 2021

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

Figure 68: Paid and unpaid work, by COVID group and gender, EU27 (weekly hours)



Source: EWCTS 2021

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 décentes. 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.

⁴[Institut pour l'Égalité 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 désinfectant.

⁵Conseil Supérieur de l'Emploi, La participation des femmes au marché du travail, Janvier 2023
<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>

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. »

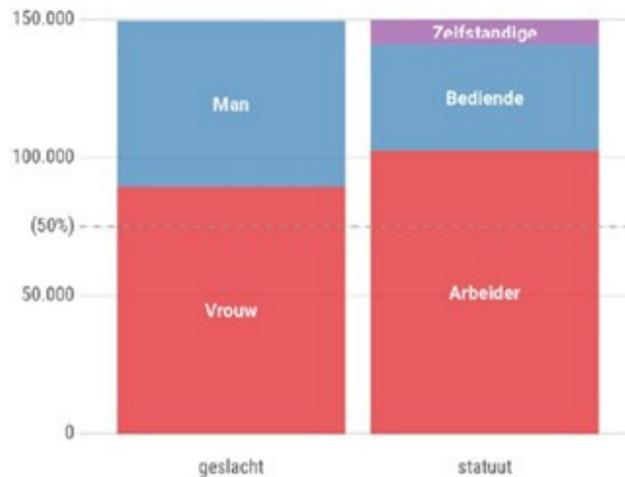
Cette pénibilité et les maladies qui se développent à cause du travail sont trop peu reconnues, notamment en termes :

- ♥ de salaire ;
- ♥ d'aménagement du temps de travail ;
- ♥ de primes de pénibilité ;
- ♥ 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	H	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	H	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 »

Fiche « Problématique de la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail », Agence européenne SST, 2003 (extraits)

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 rabaïsser, 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.

A partir de 50 ans, ça devient compliqué d'effectuer ce travail. Pour notre bien-être, il faudrait que les normes d'encadrement soit revue pour que l'on ait 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 soins et avec 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 leur 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'**une femme sur 10** (9,5%) 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:

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

5 cités uniquement par les femmes : 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 corona 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, cela 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, bénéficie d'une ambiance de travail libérée de blagues, affiches, gestes qui peuvent pourrir l'ambiance au travail.

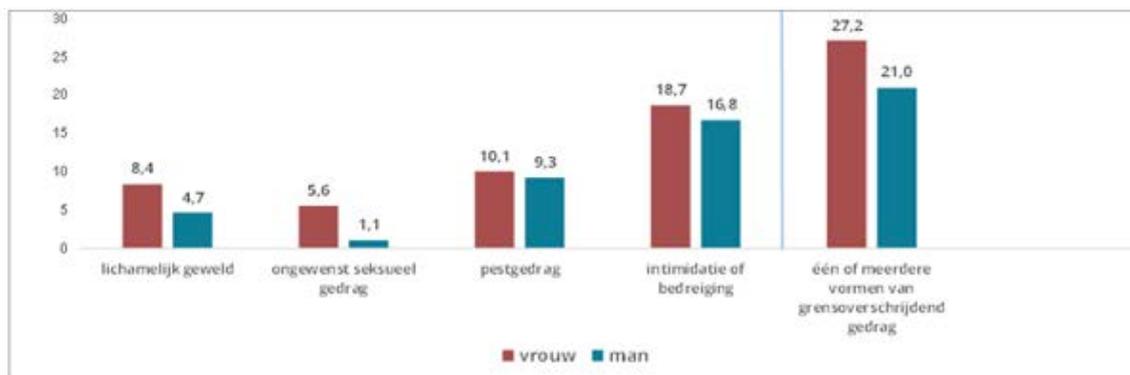
Si l'arrivée d'une travailleuse n'est pas préparée, ou pas suffisamment, il faudra que la **délégation syndicale soit particulièrement attentive** à ce que la travailleuse soit dans des conditions de santé et de bien-être qui lui permettent de travailler de manière sereine et efficace.

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 blagues, 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. A l'époque, j'étais stagiaire et donc je n'ai pas dit grand-chose 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 blessé, 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 responsable ou d'un 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** (par exemple, la faire passer de 38h à 20h).

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.



**SUPER
MARIA**
PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR

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 + en + 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 + en + 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 travailleur 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 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.).

⁶GREGOIRE, Denis, « Travail de nuit : des travailleurs en rupture », 1er semestre 2012/HesaMag #05
Dossier spécial 20/28, pp.31-35.

- ♥ **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'hôtesse 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 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) ;

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

⁸« l'occupation de travailleurs la nuit dans la mesure où ce travail de nuit est considéré comme normal par notre société et est inhérent à l'activité exercée » (art. 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

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. Donc 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. »

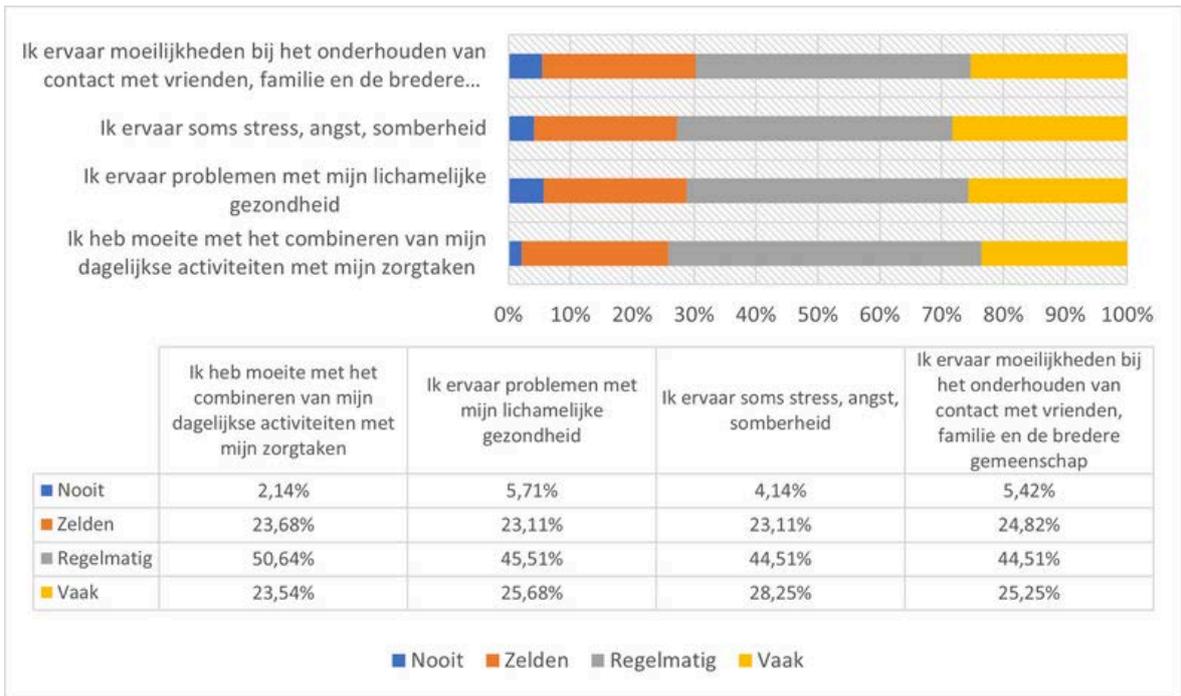
On le voit dans le témoignage des militantes de G4S : la conciliation vie privée-vie professionnelle est mise à mal quand les horaires ne sont pas prévisibles, quand on travaille de manière structurelle, avec des pauses, des nuits et en étant rappelable. Dans ces **professions à « horaires décalés »**, 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

Des horaires prévisibles

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



**SUPER
MARIA**
PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR