

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'infertilité¹⁰

La **grossesse reste LE facteur numéro un de discrimination en Belgique**¹¹ (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 Assistées (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

¹⁰<https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/fecondation-vitro-et-travail-un-parcours-de-combattante>

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

¹¹<https://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-werknemsters-belgie>

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

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

Nous renvoyons vers le Guide de l'Institut pour l'Égalité 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 » n'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 travailleuses 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<https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/grossesse-au-travail-guide-pour-la-travailleuse-et-employeur-pour-un-traitement-sans>

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-eeen-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 40ème 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>

¹⁷ Selon le même article. Voir ¹⁶

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 ma journée de travail et ajoute encore à la fatigue due aux insomnies qui font également partie de mon quotidien ».

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

Nos revendications pour une meilleure prise en compte des traitements contre l'infertilité, des règles, de la ménopause au travail et de la grossesse afin de les vivre sereinement en conservant son autonomie économique et financière.

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

Nos revendications pour une **meilleure prise en compte des traitements** contre l'infertilité, des règles, de la ménopause au travail et de la grossesse afin de les vivre sereinement en conservant son autonomie économique et financière.

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 reconnaître 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.

Exemples : 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 européens sont exposés chaque jour à au moins un agent cancérigène**. En outre, 1/4 des travailleurs sont confrontés 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 féminines 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

Exemple : 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 reconnaître 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.

¹⁹<https://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.

Exemple : 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 !

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

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

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
A	Perte auditive (due au bruit)	283	23	306
B	Maladies du sang et des organes hématopoïétiques	8		8
C	Atteinte de la fonction des nerfs due à la pression	1.007	1.513	2.520
D	Maladies de la peau	98	151	249
H	Hépatites virales	2	2	4
L	Syndrome radiculaire au niveau de la colonne lombaire	770	325	1.095
M	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
S	Maladies osseuses et articulaires, sans autre spécification	740	537	1.277
T	Tendinopathie	1.573	1.496	3.069
U	Bursites	33	12	45
V	Maladies vasculaires et syndrome angioneurotique	15	2	17
X	Atteintes générales, intoxications, maladies infectieuses et maladies internes non mentionnées sous d'autres rubriques	96	45	141
Y	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)

Ventilation pour incapacité permanente par âge et sexe

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
TOTAL	382	72	454
Age moyen	64	51	62

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

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 !



**SUPER
MARIÀ**
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 travailleuse inapte 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·e·s. 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 un contexte dans lequel les 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 pressions 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**



**SUPER
MARIÀ**
PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR

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.



**SUPER
MARIÀ**
PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR

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 !

**SUPER
MARIA**

PREND
VOTRE SANTÉ À COEUR



Nous soutenons le mot d'ordre de grève des femmes 43

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'Égalité entre les Femmes et les Hommes, ACTUALISATION ANNUELLE. Les chiffres de l'écart salarial 2024. Données de l'année 2022. <https://igym-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?](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 conjugée, décembre 2023, n°205, <https://www.maisonmedicale.org/sante-conjuguee/genre-et-sante-au-travail/>

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, Jérôme, *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/octobre-rose-la-cfdt-milite-pour-developper-la-prevention-du-cancer-du-sein-lie-au-milieu-professionnel-srv1_1139344

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

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_secteur_des_titres-services.pdf

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

Le télétravail des femmes dans la fonction publique : <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-travail/hesamag/grande-distribution-des-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 conjugulée 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 a 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 » https://www.arteradio.com/son/61661139/du_pain_et_des_roses_quand_les_femmes_s_engagent

Les couilles sur la table, de **Victoire Tuillon**, 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!, de **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/6lo39WQ0J3k811Kvf5eFSd>

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

<https://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.rtb.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=r7LeEqhBU64>

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