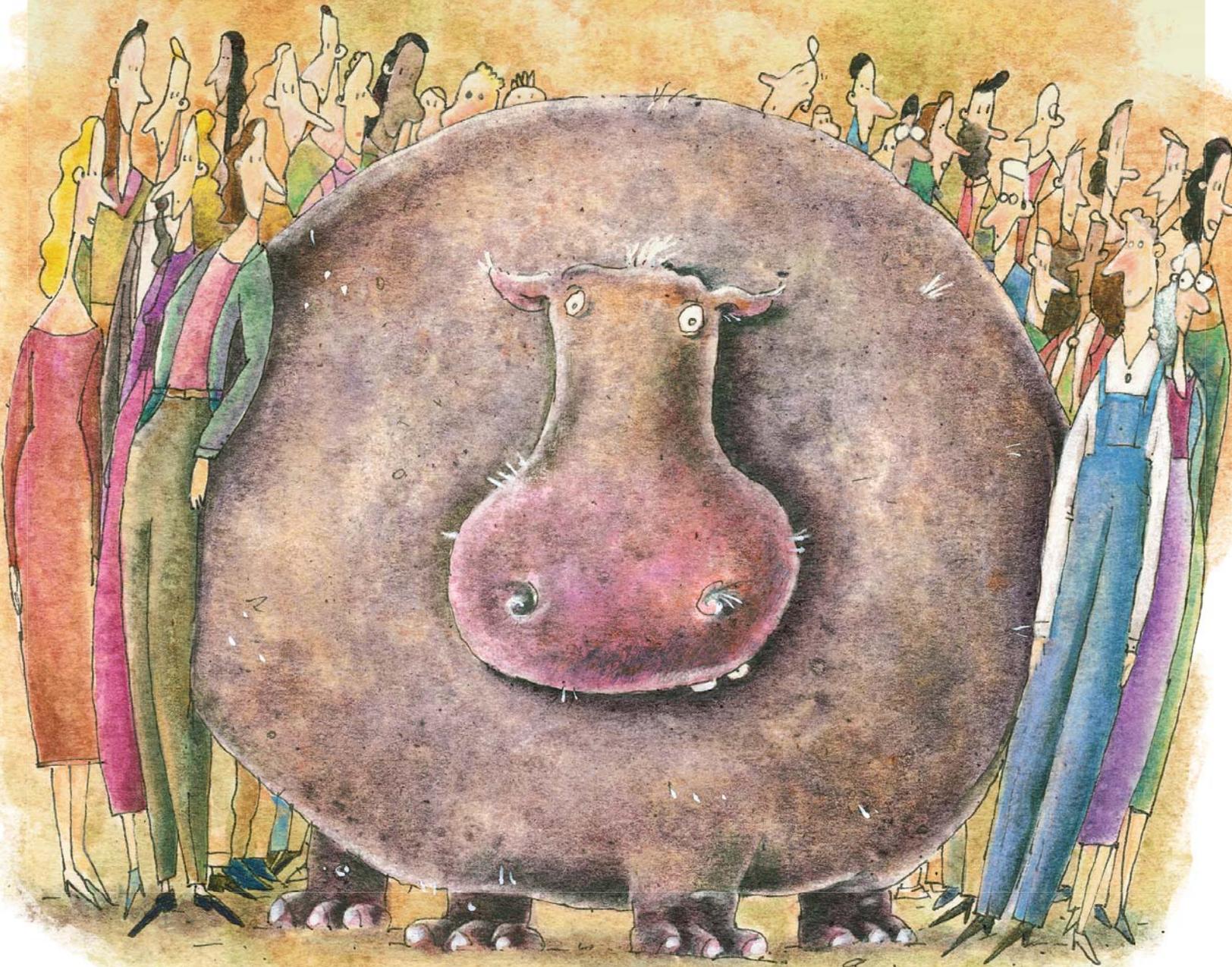


Ciel, un HIPPOPOTAME dans mon milieu de travail !

Guide de sensibilisation aux impacts sur la santé
au travail de rapports hommes-femmes difficiles





Produit par la Confédération des syndicats nationaux

Production
Information-CSN

Rédaction
Lise Moisan, consultante en analyse différenciée selon les sexes,
avec la collaboration de Marie-France Benoit, Service des relations du
travail-Condition féminine, et Jocelyne Éverell, Service des relations
du travail-Santé-sécurité-environnement

Conception graphique
Quatuor communication

Illustrations
Marc Mongeau

Impression
Gibraltar

ISBN : 2-89501-057-9
Dépôt légal : BNQ 2005
Dépôt légal : BAC 2005

Nous remercions le Centre pour l'étude des interactions biologiques
entre la santé et l'environnement (CINBIOSE), de l'Université du Québec
à Montréal, pour sa contribution à ce projet, et plus particulièrement
la D^{re} Karen Messing pour sa précieuse collaboration.

Mai 2005

PRÉFACE

Ce guide de sensibilisation et de formation s'adresse plus particulièrement aux membres de deux réseaux importants de la CSN : celui de la santé et de la sécurité au travail, et celui de la condition féminine. Chacun de ces réseaux, on le sait, a des préoccupations et un fonctionnement qui lui sont propres. Chacun d'eux vit des contraintes particulières au quotidien et ne connaît pas nécessairement toute la teneur des dossiers de l'autre. Cependant, ces spécificités n'ont pas empêché l'émergence, ces dernières années, d'une volonté commune de travailler plus ensemble, tant il est clair pour les intervenantes et les intervenants de ces réseaux que leurs dossiers respectifs peuvent se recouper sur des points fondamentaux.

Ciel, un hippopotame dans mon milieu de travail! est une suite concrète du travail accompli lors de la rencontre de Coordination conjointe des réseaux de 2000, qui portait sur des questions aussi diverses que l'ergonomie, la violence et le harcèlement psychologique en milieu de travail et le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cet outil sert donc à contribuer au développement d'un nouveau discours commun interréseaux sur les problèmes de santé et de sécurité au travail qui affectent autant les hommes que les femmes — problèmes associés non pas à telle ou telle substance toxique mais plutôt aux préjugés et aux stéréotypes sexistes ou racistes, ou encore à des rapports hommes–femmes difficiles entre collègues de travail membres d'une même unité syndicale.

Avec ce guide, nous voulons mettre à profit et diffuser le plus largement possible les connaissances acquises et les questions soulevées par trois études ergonomiques en milieu de travail réalisées à la demande des syndicats locaux, sous la direction scientifique du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement, de l'Université du Québec à Montréal (CINBIOSE). En effet, *Ciel, un hippopotame dans mon milieu de travail!* tente de tirer le maximum de leçons de trois situations vécues, qui mettent en relief l'interaction entre des rapports hommes–femmes difficiles et la santé et la sécurité des travailleurs des deux sexes.

Pour bon nombre de responsables de la santé-sécurité au travail, l'approche développée et les questionnements soulevés par cet outil paraîtront à tout le moins inhabituels, voire carrément nouveaux. Certes, les responsables et les militantes de la condition féminine seront plus familières avec la question des rapports hommes–femmes en milieu de travail. Mais elles n'ont pas l'habitude de composer avec les contraintes du travail en comité paritaire ni avec les dimensions parfois très techniques des dossiers de santé-sécurité. Et si elles connaissent peut-être mieux l'« hippopotame », elles ne l'ont pas nécessairement apprivoisé, tant il est rare que l'on aborde directement ces questions dans les milieux de travail et dans des groupes mixtes.

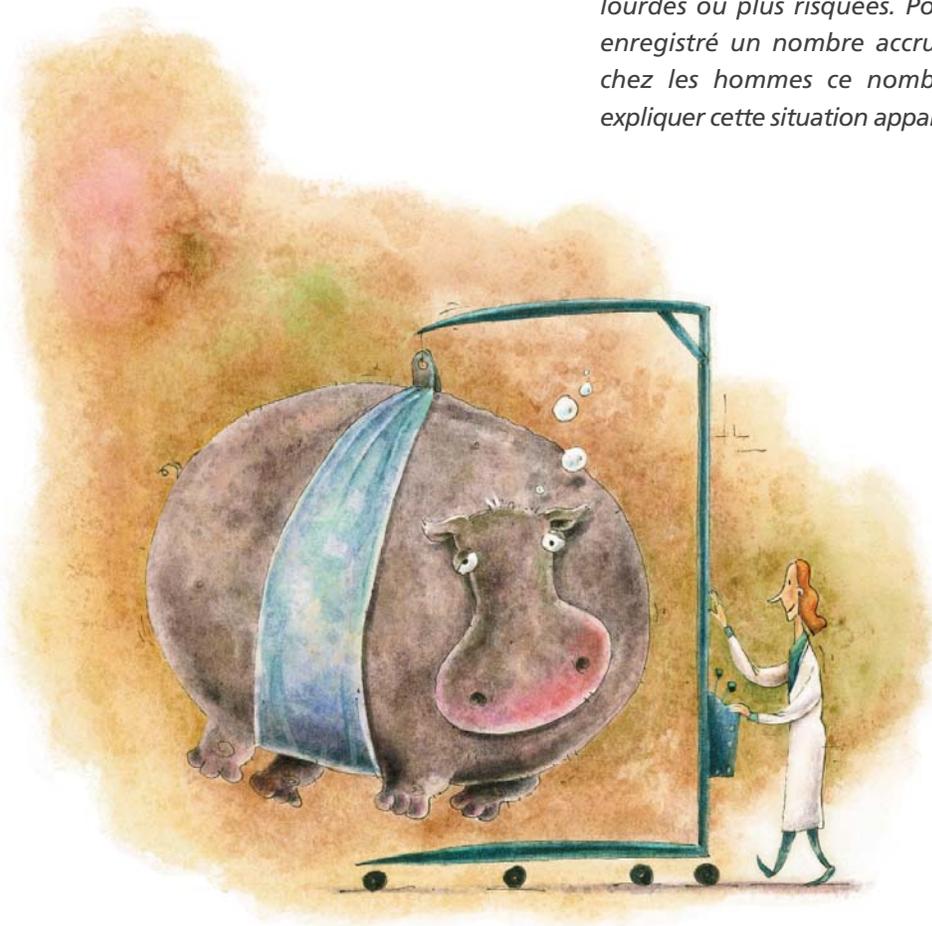
Outre les membres des deux réseaux, cet outil s'adresse, bien sûr, à tous les membres de la CSN. À tous les membres qui ont à cœur autant la santé et la sécurité que l'égalité des personnes au travail, et qui savent que les unes ne vont pas sans l'autre. En effet, en milieu de travail, la discrimination et les préjugés sexistes, racistes ou homophobes dans nos rangs affaiblissent notre capacité de travailler en équipe, ce qui, comme les études présentées dans ce guide l'illustrent clairement, s'avère dangereux pour la santé des travailleurs et des travailleuses. Songeons aussi un instant à quel point ces attitudes et ces comportements peuvent mettre en péril la santé... de nos syndicats.

Ciel, un HIPPOPOTAME dans mon milieu de travail!

Les trois études en milieu de travail qui suivent ont été documentées par des membres de l'équipe du CINBIOSE¹. Dans chaque cas, il existait d'importants problèmes en matière de santé et de sécurité au travail. À la demande du syndicat local et de la CSN, chaque milieu a fait l'objet d'analyses ergonomiques et d'un nombre important d'heures d'observation. Ces observations, ainsi que de nombreux entretiens avec les syndiqué-es concernés, ont mis en évidence que dans les trois cas des rapports hommes-femmes difficiles étaient au cœur du problème. Voici un bref résumé des situations vécues.

» Trois études de cas qui font réfléchir

Dans certains milieux hospitaliers, depuis la création du poste non sexué de préposé-e aux bénéficiaires, il existe une perception assez généralisée voulant que les femmes ne fassent pas leur part des tâches lourdes ou plus risquées. Pourtant, les femmes ont enregistré un nombre accru d'accidents, alors que chez les hommes ce nombre a baissé. Comment expliquer cette situation apparemment contradictoire ?





2 Les employé-es au service d'entretien paysager de l'entreprise XYZ inc. triment dur, surtout l'été, dans des conditions physiques souvent pénibles (chaleur, humidité, pluie, insectes, etc.). Qu'il s'agisse de creuser des trous, de s'occuper de l'aménagement paysager ou d'entretenir les fondations, ces tâches et l'utilisation de certaines machines occasionnent leur lot de douleurs et d'accidents. Toutes les femmes qui travaillent sont des employées saisonnières embauchées pour l'été, la période d'activité maximale. Dans ce milieu de travail traditionnellement masculin, on constate que 100% des travailleuses éprouvent des douleurs ou subissent des accidents, comparativement à 76% des hommes. Comment expliquer ces différences au niveau des lésions et des blessures, alors que les postes et les tâches dans cette entreprise ne sont pas officiellement divisés selon le sexe ?

3

L'entretien sanitaire dans certains établissements de santé est divisé en deux catégories d'emploi : travaux légers et travaux lourds. Même si ces postes ont été « désexués », les postes de travaux lourds sont majoritairement occupés par des hommes et les postes de travaux légers majoritairement occupés par des femmes. L'entretien lourd comprend le balayage, le lavage et le cirage des planchers et l'entretien léger consiste, entre autres, à vider les poubelles et à remplacer les sacs, dont certains pèsent plus de dix kilos, à épousseter le mobilier des chambres et à nettoyer les salles de bain. Dans les deux cas, il faut déplacer des objets. Les postures et les mouvements associés au travail lourd et au travail léger étant très différents, les préposées à l'entretien léger ressentent surtout de la fatigue dans la région cervico-brachiale (cou, épaules et haut du dos), tandis que les préposés à l'entretien lourd éprouvent des tensions dans la région dorsale. Lors d'une réunion sur les problèmes de santé et de sécurité, une chicane a éclaté entre préposées et préposés au sujet du nettoyage des miroirs, occupation assignée aux femmes. Celles-ci estimaient que cette tâche revient aux hommes parce qu'il s'agit d'un travail en hauteur, potentiellement dangereux. Les hommes refusaient de le faire parce qu'ils s'estimaient déjà surchargés. Comment se fait-il que personne n'ait pensé réclamer des équipements permettant à n'importe qui de nettoyer les objets surélevés en toute sécurité ?

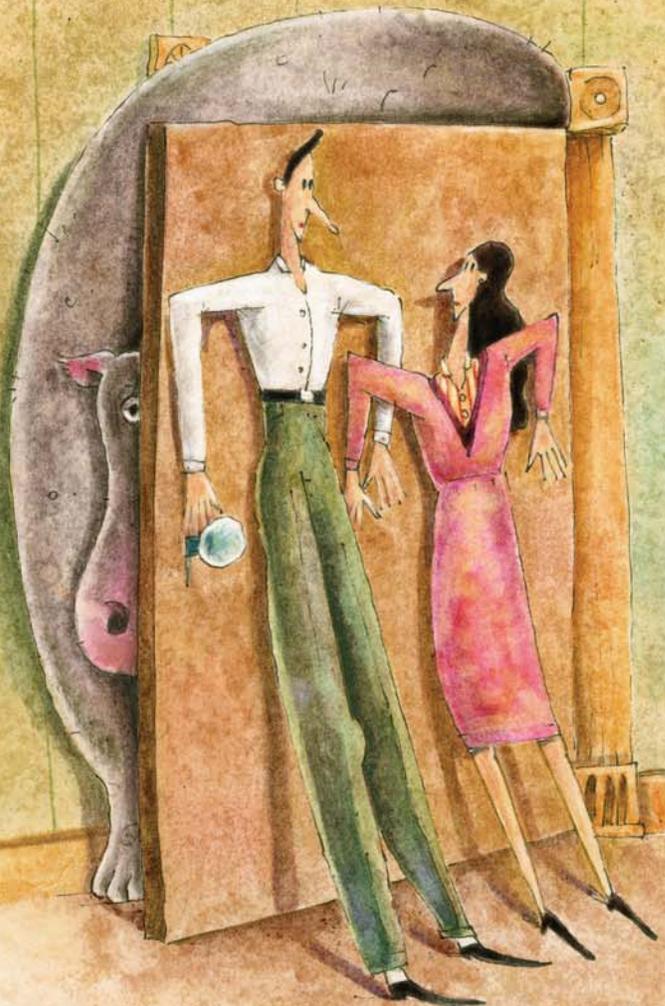
Avant de poursuivre votre lecture, prenez une pause pour examiner les hypothèses qui vous sont spontanément venues à l'esprit pour expliquer chacune des trois situations décrites. Que vous révèlent ces réponses intuitives sur votre compréhension des réalités que vivent les hommes et les femmes au travail ?



» Les rapports hommes–femmes : un hippopotame gênant !

Chacun des trois scénarios soulève sa part de questions, et lorsqu'on y regarde de plus près, tous mettent en relief le lien entre la santé et la sécurité au travail et les rapports entre collègues masculins et féminins au sein d'un groupe d'employé-es.

Dans notre société, une foule de préjugés et d'idées reçues sur l'homme et sur la femme viennent codifier les rapports hommes–femmes et compliquent parfois les communications entre eux dans les milieux de travail. Dans le monde du travail, les stéréotypes et les rôles sexuels se cristallisent souvent autour de la fameuse comparaison des aptitudes physiques et psychologiques des femmes et des hommes. Plus particulièrement, la question de la force physique des femmes et de leurs aptitudes à faire certains types de travail a, historiquement, alimenté bien des débats, exacerbés par l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi au cours du dernier quart du XX^e siècle et par leurs percées dans un certain nombre de chasses gardées masculines.



Or, si le vieil adage veut que l'on évite de parler de religion et de politique dans les réunions de famille, il semble que dans les milieux de travail mixtes le sujet tabou soit la question des rapports hommes-femmes. Pourtant, quand on travaille ensemble 30 heures par semaine et plus et qu'on appartient à la même unité syndicale, le problème est là. Parfois aussi gros qu'un... hippopotame. Un hippopotame dont personne ne parle et que personne n'ose nommer. Mais ce n'est pas parce qu'on n'en parle pas que l'hippopotame n'existe pas ou qu'il va disparaître de lui-même. Au contraire, les non-dits, les sujets délicats que l'on évite sont, trop souvent, des sources de tension, voire de ressentiment, qui peuvent miner le travail en équipe et, par conséquent, augmenter les risques d'accident ou de blessure pour les femmes comme pour les hommes. Voyons comment les choses se passent concrètement dans les trois milieux de travail étudiés.

» Préjugés et attentes stéréotypées et leurs impacts sur les relations au travail

Ces femmes qui en font trop

Pour les préposé-es aux bénéficiaires, l'entraide est un paramètre très important du travail. Cependant, à cause du nombre réduit d'effectifs, les employé-es exécutent en solo plus de la moitié des activités de travail. L'entraide et la collaboration, à deux ou à trois, entre les préposés des deux sexes et le personnel infirmier est particulièrement crucial pour effectuer sans se faire mal les diverses manipulations des malades (transfert, repositionnement et remontée des patients). Celui ou celle qui s'y refuserait risque de ne pas recevoir d'aide à son tour. Or, contrairement à l'impression générale, les observations faites par l'équipe du CINBIOSE ont permis de constater que les femmes sont plus souvent appelées à aider les infirmières que les hommes pour les manipulations de patients. De plus, les préposées reçoivent moins souvent de l'aide des infirmières que leurs collègues masculins.

Ainsi, en comparant le travail effectué par les hommes et les femmes préposé-es aux bénéficiaires pendant la période la plus chargée de la journée, l'équipe de recherche a constaté que non seulement les femmes n'en font pas moins mais elles font même un peu plus que leur part, y compris des opérations difficiles. Il n'est donc pas surprenant que l'incidence de douleurs musculo-squelettiques et de blessures soit plus élevée chez les femmes que chez les hommes.



Mais comment expliquer cet écart entre la situation perçue par les préposé-es et la situation observée par les ergonomes ? Pourquoi les femmes et les hommes accordent-ils foi à une version peu flatteuse pour les préposées, alors que les observations montrent qu'en réalité c'est le contraire qui se produit ? Serait-ce que leur perception conforte l'idée reçue voulant que la femme soit inapte à exécuter des manœuvres qui demandent de la force physique ou qu'elle va paniquer en cas d'urgence ? En poussant plus loin la discussion avec le groupe des préposé-es, il est ressorti que cette perception se fondait concrètement sur bien peu de choses. Il s'avère que les hommes, mais pas tous, surtout les plus jeunes et les plus costauds, sont effectivement plus souvent sollicités que les femmes, mais seulement dans les rares cas de situations particulièrement dangereuses ou risquées (quand il faut relever un patient lourd qui est tombé ou contrôler un malade agressif pour lui administrer un traitement).

Ces situations extrêmes et les interventions plus spectaculaires des préposés costauds, qui se passent bien du lève-personne mécanique, sont si peu fréquentes qu'elles sont statistiquement négligeables, mais elles frappent néanmoins les esprits. De ce fait, elles contribuent à alimenter la croyance erronée et sexiste voulant que les femmes ne fassent pas leur juste part des tâches lourdes. Qui plus est, elles méritent notre attention parce qu'il s'agit de situations à risque, cachées par le stéréotype voulant que les hommes forts peuvent tout faire.

Les travailleurs et les travailleuses ont aussi fait remarquer que la variabilité et l'imprévisibilité de l'horaire de travail avaient eu pour effet de démembrer des équipes stables et d'augmenter la proportion de nouvelles recrues, surtout féminines. Contrairement aux préposées ayant un poste régulier avec horaire fixe, observées par les ergonomes au cours de l'étude, les nouvelles recrues seraient moins bien intégrées dans les équipes, donc moins sollicitées, surtout dans les situations plus corsées, parce qu'elles sont moins connues ou moins expertes et plus souvent victimes des jugements stéréotypés et sexistes sur leur aspect physique et leur taille.

Bien que ces éléments d'information complémentaires permettent de mieux comprendre d'où vient cette impression que les préposées ne font pas leur part, ils soulèvent néanmoins deux autres questions : est-ce que les préposées qui occupent un poste régulier à horaire fixe font plus que leur part, comme les observations l'ont révélé, afin de compenser le plus faible rendement de leurs consœurs surnuméraires ? ou afin de déjouer les stéréotypes dénigrant leur capacité ? Et ne vaudrait-il pas mieux, entre collègues, se doter d'une stratégie pour intégrer les surnuméraires au travail en équipe, et ce, autant pour la sécurité des autres préposé-es que pour la leur ? Mais pour ce faire, il faudrait que les travailleurs et les travailleuses se parlent et ne restent pas enfermés dans les stéréotypes hommes-femmes, les jugements et les rapports de compétition qui en découlent. Ce qui reviendrait à nommer l'hippopotame et à faire les premiers pas pour l'appivoiser !

» Le travail en équipe : une assurance contre les blessures et les accidents

On observe un phénomène similaire du côté des employé-es au service d'entretien paysager. Dans ce cas, tout le travail se fait en équipe de deux ou trois personnes. Le choix des postes de travail s'effectue selon l'ancienneté et les employé-es s'arrangent pour former des duos ou des trios selon les affinités personnelles et la confiance. Or, trop souvent, les groupes d'affinité deviennent exclusifs et forment des clans difficiles à pénétrer. Dans ce milieu, comme dans bien d'autres métiers traditionnellement masculins où elles sont minoritaires, les travailleuses ont à subir certaines attitudes sexistes ou homophobes, des remarques ou des comportements agaçants, du harcèlement sexuel ou psychologique, allant parfois jusqu'à l'intimidation physique. Cependant, les femmes ne sont pas les seules cibles. Certains hommes font aussi les frais de préjugés racistes.

Tous ces facteurs combinés minent sérieusement le travail en équipe, ce qui accroît les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses. On sait que le travail en équipe permet de diviser la charge physique en fonction des forces et des faiblesses (taille et capacités physiques) ou des problèmes de santé de chaque personne, et que c'est un moyen efficace de prévenir les blessures, les accidents et la fatigue excessive qui mène aux blessures et aux accidents. De plus, les membres d'une équipe peuvent se compléter ou se suppléer mutuellement en tenant compte de leurs habiletés, de leur expérience, de leurs forces et de leurs limites physiques respectives. Le travail en équipe est un bon moyen d'intégrer les nouveaux et les nouvelles, car il permet de développer ces liens de confiance si nécessaires à l'entraide, de compléter leur formation par l'exemple et de leur transmettre les trucs sécuritaires qui s'acquissent uniquement avec l'expérience.

Y a-t-il un homme moyen dans la salle ?

Dans le cas des employé-es du service d'entretien paysager, où 100 % des femmes éprouvent des douleurs ou se blessent, certains hommes expliquaient cette situation en postulant que les femmes travaillent de façon plus négligente (font moins attention) et qu'elles sont moins en forme qu'eux. En même temps, ils refusaient d'utiliser certains appareils qu'ils jugeaient inutiles et encombrants. Ils préféraient d'autres outils qui, du point de vue ergonomique, sont nettement trop pesants pour les travailleuses et les empêchent d'effectuer leur travail en toute sécurité. En effet, les hommes reconnaissent volontiers que plusieurs des équipements nécessaires pour effectuer le travail ne sont pas adaptés aux dimensions de la femme moyenne et que cela pourrait aussi expliquer les nombreuses douleurs et blessures des travailleuses.

Ce n'est qu'un des nombreux exemples de situation — on en trouve plusieurs dans la littérature ergonomique — où les travailleuses doivent s'adapter tant bien que mal à des équipements inadéquats parce qu'ils sont conçus pour l'homme moyen, et ce, même quand ces équipements se destinent à des utilisatrices plutôt qu'à des utilisateurs². Cela dit, les travailleuses ne sont pas les seules à courir des risques à cause d'équipements et de technologies non adaptés à leurs dimensions corporelles. En effet, tous les travailleurs qui ne sont pas bâtis sur le gabarit de l'homme moyen peuvent éprouver des difficultés d'ordre physique néfastes pour leur santé. Quand on sait que la taille moyenne des hommes varie considérablement d'un groupe ethnique à l'autre et, en Amérique du Nord, d'une génération à l'autre à l'intérieur d'un même groupe, on est en droit de se demander de quel homme moyen il s'agit !

2 À l'occasion d'une intervention ergonomique sur le travail des préposées aux chambres dans un grand hôtel de Montréal, CINBIOSE est allé jusqu'à mettre au point un prototype de nouveau chariot pour remplacer les anciens modèles qui posaient de multiples difficultés, notamment parce que la barre était beaucoup trop haute et que les roues tournaient dans une seule direction, ce qui nécessitait un grand effort pour les pousser.



Un « vrai » gars ne se plaint pas, ou ces hommes qui en font trop

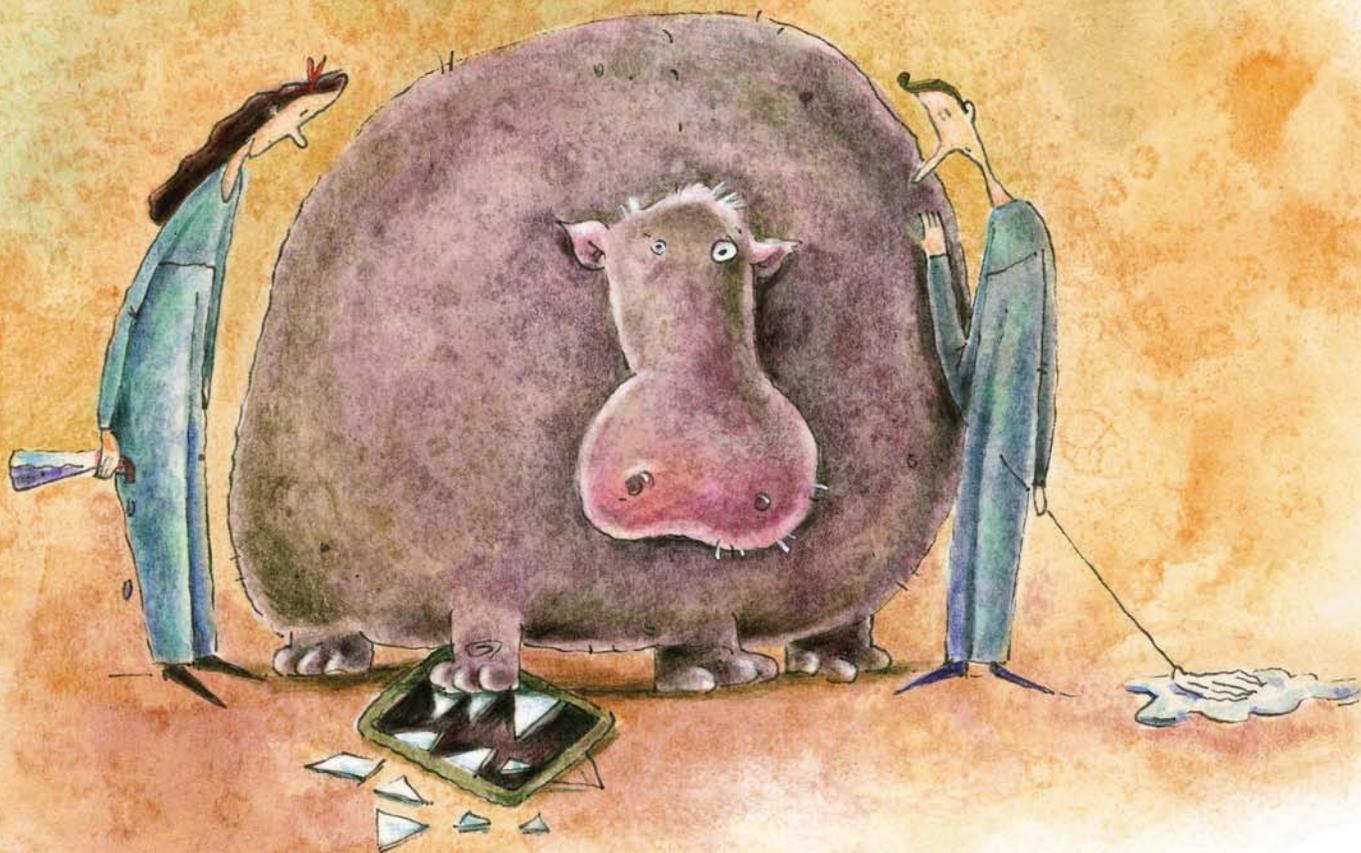
Une des hypothèses qu'émettaient les travailleuses du service d'entretien paysager pour expliquer la différence entre le nombre de douleurs et de blessures rapportées par les femmes et par les hommes de leur groupe se rapporte aux rôles sexuels traditionnels. Elles croyaient que certains de leurs collègues prennent leur mal en patience et ne rapportent pas leurs douleurs, parce qu'ils ne veulent pas paraître faibles ou fragiles. Il est difficile de déterminer jusqu'à quel point c'est le cas, mais on imagine facilement que certains hommes se sentent pris entre deux choses contradictoires : leurs limites physiques tout à fait normales — tout le monde en a — et l'image du « vrai » gars qu'ils veulent projeter. Or, le fait d'adhérer à la lettre au traditionnel stéréotype masculin constituera, au même titre que le travail dangereux lui-même, une contrainte supplémentaire, voire un facteur de risque. De plus, dans un contexte où certains des travailleurs estiment que les exigences patronales à leur égard sont particulièrement déraisonnables, justement parce qu'ils sont des hommes faits forts, le fait que des travailleurs surestiment leurs capacités physiques pour affirmer leur virilité fait évidemment plus l'affaire du patron que celle des autres travailleurs et travailleuses. Cela dit, même si elles revêtent une grande importance pour leur santé et leur sécurité, il n'est pas toujours facile, même entre collègues, de parler de ces questions d'image et de masculinité.

Chez les préposé-es aux bénéficiaires, on entend la même histoire. Certaines des personnes interviewées exprimaient leur malaise relativement au fait que certains préposés font le bon gars. Ceux-ci dépassent leurs limites par galanterie, ne voulant pas refuser d'aider leurs collègues féminines et ne voulant pas admettre qu'ils sont au bout de leurs forces. On craint que ces bons gars ne finissent par se blesser. Mais personne n'ose dire un mot.

Force est de constater...

Du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, la question de savoir si la femme est assez grande ou assez forte pour tel ou tel ouvrage est une diversion dangereuse. Dangereuse parce qu'elle nous détourne des vrais enjeux, c'est-à-dire de la nature des tâches à effectuer et des contraintes physiques et psychologiques que celles-ci imposent aux personnes qui les accomplissent. Or, même si la nature des efforts physiques ne se limite pas à la force physique brute, on se fonde pourtant sur cette seule dimension pour déterminer si un travail est lourd ou léger. Pourtant, plusieurs facteurs augmentent les exigences d'effort, notamment le travail statique, les postures à contrainte biomécanique, la répétition des gestes, le manque de temps de récupération entre chaque geste et la précision des gestes. C'est pourquoi il arrive qu'un travail léger s'avère physiquement très exigeant, voire plus exigeant qu'un travail jugé lourd. La division traditionnelle des tâches, selon laquelle on confie les activités répétitives aux femmes et les travaux nécessitant des efforts physiques ponctuels et de la force brute aux hommes, s'enracine, on le sait, dans des stéréotypes concernant, d'une part, les aptitudes respectives de chaque sexe et, d'autre part, les efforts physiques présumés de telle ou telle activité. Au travail, ces idées reçues sont néfastes pour la santé, celle des hommes comme celle des femmes.

La chicane entre les préposé-es à l'entretien sanitaire pour savoir qui, des hommes ou des femmes, devrait nettoyer les miroirs, montre bien comment cette diversion fonctionne au détriment des employé-es. En les empêchant de se concentrer sur ce qu'il faut faire pour réduire, pour tous, les contraintes et les risques qu'entraîne l'exécution de cette tâche, comme de toutes leurs autres tâches, les travailleurs et les travailleuses ne s'attaquent pas aux vrais problèmes qui menacent sérieusement leur santé et leur bien-être. Parce qu'il n'y a pas de doute : tant pour les préposés à l'entretien lourd que pour les préposées à l'entretien léger, le travail est lourd... de conséquences pour la santé. En effet, au Québec, le personnel affecté à l'entretien sanitaire affiche un nombre d'accidents du travail et de maladies supérieur à la moyenne de l'ensemble du secteur de la santé ! Ce qui n'est pas peu dire. La plupart des lésions affectent le dos et les membres supérieurs, et sont attribuables au travail répétitif.



Effort invisible, travail invisible: travail de femme ?

L'observation du travail des préposées à l'entretien sanitaire léger a mis en évidence une charge de travail élevée, plusieurs contraintes posturales et de nombreux mouvements répétés, un rythme de travail soutenu et très peu de temps de récupération. L'effort déployé par ces travailleuses consiste souvent à maintenir les membres ou le dos en position étirée ou fléchie, ce qui exerce une contrainte sur les muscles et le système circulatoire. Ce type d'effort sans mouvement, appelé effort statique, est imperceptible. Les flexions du tronc — soit légères, soit de plus de 45° — sont très nombreuses. Ces postures, peu contraignantes en apparence, mettent une surcharge sur le dos. Elles requièrent de l'énergie pour maintenir la flexion ou pour passer à une autre position et sollicitent le système musculo-squelettique du dos. Donc, contrairement au travail lourd, les efforts qu'exige le travail léger ne sont perçus ni par les destinataires des espaces nettoyés ni par les gestionnaires. Cette invisibilité a pour conséquence d'exclure une partie du travail léger de la planification des activités. Par exemple, le tracé informatisé des trajets de travail ne prend pas correctement en compte certains aspects comme l'encombrement des chambres ou le nombre d'objets à épousseter ou à déplacer. Par conséquent, le temps de pause que les planificateurs externes — en occurrence, une firme de consultants — ont prévu pour le travail léger est trop court.

» Mixité des milieux de travail et des postes : l'importance de bien travailler ensemble

Des réalités différentes

À cause de la traditionnelle division sexuelle du travail sur le marché de l'emploi, les femmes et les hommes sont, le plus souvent, exposés à des milieux de travail différents et donc à des exigences et à des facteurs de risque différents. Comme nous venons de le constater, même lorsqu'ils travaillent dans le même secteur et qu'ils occupent les mêmes postes ou exercent les mêmes métiers, leurs situations spécifiques sont relativement différentes. Autres différences, d'ordre plus général : dans les milieux de travail mixtes, les hommes occupent plus souvent les postes supérieurs — ce qui signifie, bien sûr, que les femmes sont plus souvent en situation d'infériorité hiérarchique face à un homme que face à une autre femme. De plus, les travailleurs ont généralement davantage d'ancienneté que les travailleuses. Ainsi, les rapports hiérarchiques et entre collègues s'inscrivent forcément dans les rapports hommes-femmes. Ceux-ci sont, du moins en partie, socialement et culturellement déterminés. Il s'agit de rapports complexes, en mutation, certes, mais quoi qu'en pensent les ténors (femmes et hommes) du post-féminisme, ils demeurent trop souvent marqués par l'inégalité, voire par la domination.

Malgré tous les changements positifs qui surviennent dans les rapports hommes-femmes, un aspect des rôles féminins et masculins perdure. Il s'agit du rapport différent qu'ont, le plus souvent, les femmes et les hommes à l'emploi quand ils ont une famille. Cette différence est particulièrement marquée chez les femmes et les hommes qui vivent en couple³ et qui ont des enfants à la maison. Elle se traduit de façon significative dans leurs taux d'activité respectifs⁴ et dans le nombre d'heures travaillées. Ainsi, malgré l'augmentation constante du taux de travail à temps partiel chez les hommes, on compte encore deux fois plus de femmes que d'hommes aux postes à temps partiel et dans certains types d'emplois précaires⁵.

Ce rapport différent des femmes et des hommes à la conciliation famille-travail se répercute à divers degrés et de toutes sortes de manières sur leurs conditions de travail respectives, y compris sur les facteurs de risque différents pour la santé et la sécurité auxquels les travailleuses et les travailleurs sont exposés quotidiennement.

3 Les options en matière d'emploi pour les mères cheffes de famille monoparentale sont beaucoup plus restreintes.

4 En 1996, par exemple, le taux d'activité des femmes et des hommes âgés de 25 à 44 ans et n'ayant pas d'enfant à la maison est presque identique, soit 85 % et 84 % respectivement, alors que les taux d'activité de ceux et de celles qui ont des jeunes à la maison sont de 90 % du côté des pères et de 67 % du côté des mères. En outre, plus les enfants sont jeunes et plus ils sont nombreux, plus le taux d'activité des mères baisse, tandis que ces mêmes facteurs font grimper le taux d'activité des pères.

5 Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1987-1999.

Des réalités communes

Cela dit, il est également vrai qu'il existe d'importantes similarités entre ce que vivent les femmes et ce que vivent les hommes en milieu de travail, et ce, d'autant plus que la tendance vers une plus grande mixité des postes et des milieux de travail se poursuit, lentement mais inexorablement, au Québec comme partout ailleurs en Occident⁶. Ainsi, hommes et femmes sont exposés à des conditions de travail qui mettent quotidiennement leur santé et leur sécurité en danger, mais pour des raisons différentes. De plus, dans l'ensemble, un travail dangereux ou risqué pour les femmes sur le plan biologique ou psychologique le sera probablement aussi pour la plupart des hommes. Les travailleuses autant que les travailleurs ont tout intérêt à ce que tous les aspects de leur travail soient mieux connus et compris. Les travailleuses comme les travailleurs ont besoin d'obtenir une meilleure reconnaissance des difficultés et des risques que comporte leur travail.

Les problèmes de santé au travail qui touchent les employés — femmes et hommes — demeurent largement sous-estimés. Selon une étude⁷ dirigée par la D^{re} Susan Stock, de l'Institut national de santé publique du Québec⁸, les travailleurs et les travailleuses subiraient jusqu'à six fois plus de lésions musculo-squelettiques au cou, au dos et aux membres supérieurs que le nombre de cas compensés par la CSST⁹.



6 Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), Statistiques sur la population active 1975–1998.

7 En effet, les données de l'Enquête sociale et de santé du Québec de 1998 permettent d'établir le pourcentage de travailleurs et de travailleuses qui ont déclaré avoir pris un congé de maladie due à un problème musculo-squelettique causé par le travail et de le comparer au pourcentage des réclamations pour ce même type de problème que la CSST a compensé.

8 Malgré certaines contraintes méthodologiques, les comparaisons effectuées permettent néanmoins de faire des estimations réalistes qui mettent en évidence l'importance de l'écart entre ce que vit la main-d'œuvre québécoise et ce que la CSST compense.

9 Les mêmes données, ventilées selon le sexe, montrent que du côté des travailleuses, cette sous-estimation serait de l'ordre de huit fois, comparativement à cinq fois chez les travailleurs.

Plusieurs dimensions majeures comme l'organisation du travail, les facteurs de risque, les équipements, la surcharge de travail et les réductions d'effectifs touchent les hommes comme les femmes. De même, la lutte en faveur d'un meilleur équilibre entre le travail et le reste de la vie concerne les deux sexes, même si encore aujourd'hui la difficulté de concilier emploi et famille touche plus particulièrement les femmes. En ce sens, nous devons poursuivre nos efforts pour améliorer la santé et la sécurité au travail, tant pour les femmes que pour les hommes.

À problèmes équivalents, des ressources et des mesures égales

Malgré les nombreux problèmes de santé qu'éprouvent les travailleuses, celles-ci ne sont que faiblement représentées dans les deux premiers groupes professionnels prioritaires¹⁰ de la CSST. L'ordre de priorité choisi a pour effet de restreindre considérablement l'accès des travailleuses aux mesures de prévention obligatoires. Cette situation, que le gouvernement ne semble pas prêt à corriger, reflète le peu de place accordée aux travailleuses dans l'approche traditionnelle de la santé et de la sécurité, ici comme ailleurs.

De plus, le fait de privilégier l'indemnisation à la pièce, une procédure souvent litigieuse, et l'obligation qui en découle de prouver que les conditions de travail sont responsables de l'état de santé du plaignant ou de la plaignante, font en sorte que les responsables syndicaux de la santé au travail doivent se concentrer sur les preuves concrètes. Celles-ci permettent de distinguer de la façon la plus convaincante possible la nature ou l'origine professionnelle du problème. Ainsi, pour gagner une cause auprès d'un fonctionnaire de la CSST ou devant un bureau de révision, l'exposition à des substances toxiques ou une blessure causée par une pièce d'équipement constituent des preuves objectives et sont les armes de choix. Elles sont mieux indiquées, en tout cas, qu'une analyse ergonomique holistique, qui tient compte à la fois des aspects techniques du travail et de la complexité des rapports humains d'un milieu donné. Pour sortir du carcan imposé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et par la CSST, la CSN et ses syndiqué-es doivent faire un travail parallèle de sensibilisation, de recherche et débattre avec les femmes et les hommes dans les milieux de travail.

La guerre des sexes n'aura pas lieu !

Les femmes ne constituent pas un groupe homogène; les hommes non plus. Il est évident que les hommes n'affichent pas tous les mêmes attitudes et les mêmes comportements envers leurs collègues du sexe opposé; les femmes non plus. La vision des rapports hommes-femmes et l'adhésion des individus — femmes ou hommes — aux rôles stéréotypés et aux préjugés varient considérablement d'une personne à l'autre et sont influencées par les valeurs, les expériences personnelles et divers facteurs socioculturels, comme l'origine ethnoculturelle, l'éducation ou la génération. L'important est de nommer les problèmes, de se parler de nos difficultés, de partager nos perceptions, bref, de reconnaître qu'il y a un hippopotame sur le lieu de travail et de s'employer ensemble — avec un brin d'humour... ça ne fait de tort à personne — à l'apprivoiser.

¹⁰ Les employeurs des entreprises en activité dans les secteurs appartenant aux groupes prioritaires 1 et 2 ont l'obligation de mettre en place un programme de prévention qui comprend un programme de santé élaboré par un médecin; ceux qui emploient 20 travailleurs doivent en soumettre une copie à la CSST pour évaluation et acceptation. Seuls ces employeurs sont tenus de créer un comité de santé et sécurité, et de libérer une personne à titre de représentant à la prévention. Les groupes 1 et 2 comprennent 21 % des travailleurs mais seulement 5 % des travailleuses. Dans les autres secteurs d'activité, les comités de santé et sécurité sont formés sur une base volontaire et ne jouissent pas d'un statut formel aux yeux de la CSST.



Il se dégage de ces situations vécues que dans les milieux de travail mixtes, les préjugés basés sur des rôles sexuels stéréotypés, ou encore sur les bonnes vieilles idées reçues concernant le travail léger des femmes ou le travail lourd des hommes, mettent en péril la santé et la sécurité au travail de tous. Ces préjugés alimentent des ressentiments ou des comportements d'exclusion qui font que certaines personnes s'estiment justifiées d'en faire moins, tandis que d'autres se sentent obligées de mettre les bouchées doubles. Quoi qu'il en soit, le résultat est toujours le même : les gens se blessent davantage ou souffrent plus de problèmes de santé. De plus, il y a fort à parier que la dynamique syndicale locale en pâtit aussi. Dans de telles circonstances, le syndicat sera moins en mesure d'identifier clairement, avec les membres, les risques inhérents aux tâches elles-mêmes ou à l'organisation du travail. Nous l'avons constaté, certaines croyances bien ancrées affectent jusqu'à notre perception des faits. Le résultat, au bout du compte, c'est que trop souvent on s'attaque aux personnes plutôt qu'aux problèmes !

Inévitablement, l'arrivée des femmes dans des milieux ou à des postes traditionnellement masculins bouscule les habitudes de travail, crée des malaises et demande aux travailleurs de s'adapter de bien des façons. Pour eux, les femmes arrivent peut-être comme le proverbial cheveu sur la soupe. Certains peuvent éprouver le sentiment d'y perdre au change, voire même d'avoir un deuil à faire. Ces réactions, tout à fait normales mais qu'on ne peut exprimer, peuvent se manifester par de mauvaises blagues, de l'agressivité ou de l'exclusion. De l'autre côté, les stratégies qu'utilisent individuellement les femmes, consciemment ou non, pour se faire accepter ou encore pour s'imposer dans un milieu où elles sont nettement minoritaires et débutantes, ne seront pas toujours gagnantes. Or, c'est justement parce que des rapports hommes-femmes difficiles peuvent compromettre la santé et la sécurité au travail que le syndicat local a un rôle à jouer pour aider ses membres à nommer l'hippopotame et à trouver les solutions appropriées aux problèmes. Que les solutions à mettre en place soient de nature ergonomique, organisationnelle ou communicationnelle, les syndiqué-es doivent avoir leur mot à dire sur les conditions et le climat de travail dans leur milieu. Pour sa part, la CSN a un rôle à jouer pour appuyer le syndicat dans ce travail de sensibilisation et de formation.

» Des pistes de solution variées et adaptées à chaque milieu

Des changements de nature ergonomiques

Les changements proposés par l'équipe du CINBIOSE dans les différents milieux étudiés comprennent, entre autres, des modifications de nature ergonomique classique. Par exemple, au service d'entretien paysager, on a principalement recommandé d'adapter les outils, de former l'ensemble des employé-es pour leur apprendre à utiliser les outils et l'équipement en toute sécurité et d'éliminer les outils mal adaptés. Pour les préposé-es aux bénéficiaires, il était prioritaire de diminuer les contraintes physiques grâce à une meilleure utilisation du lève-personne mécanique, d'augmenter le temps de repos entre les tâches et d'éliminer carrément certaines opérations trop exigeantes ou dangereuses. Pour diminuer les exigences du travail des préposé-es à l'entretien léger, on a recommandé d'établir et de respecter des critères précis lors du choix du mobilier, des équipements et de l'aménagement des chambres, d'éliminer les objets inutiles dans les chambres et de faire l'inventaire régulier des objets et des locaux à nettoyer.

Des améliorations dans l'organisation et la compréhension du travail

Les observations menées dans ces trois milieux de travail ont aussi donné lieu à des recommandations visant des changements dans l'organisation du travail et la gestion des effectifs. Au service d'entretien paysager, on a conclu que l'employeur devait pallier le manque d'effectifs et intervenir pour améliorer le fonctionnement en équipe. Du côté des préposé-es aux bénéficiaires, on a recommandé de généraliser le travail en équipe, de stabiliser les horaires et de cesser de réduire les effectifs ayant un poste régulier et un horaire fixe et de ne plus privilégier le recours au personnel occasionnel. Outre ces recommandations destinées à améliorer la gestion des ressources humaines, l'équipe du CINBIOSE a aussi souligné la nécessité de combattre les stéréotypes (sexe, âge et ethnie) au sein du groupe. En ce qui a trait aux préposé-es à l'entretien léger et lourd, l'intervention a donné lieu à plusieurs rencontres entre les différentes catégories du personnel — y compris avec la direction — pour rendre le travail d'entretien plus visible et faire en sorte qu'il soit mieux compris.

Les recommandations mises en avant dans ces milieux de travail montrent bien l'importance de cibler à la fois les réalités spécifiques du travail des femmes et des hommes ainsi que leurs conditions de travail communes. Qui plus est, certaines solutions apportent une attention particulière à la qualité des rapports entre les employé-es, femmes et hommes, et aux problèmes que causent les préjugés et les stéréotypes.

Du sur mesure pour le non traditionnel

Si les études citées ici indiquent des pistes fort intéressantes, elles sont loin d'être exhaustives. Dans certains milieux de travail traditionnellement masculins, on sait que les syndicats jouent un rôle actif pour faciliter à la fois l'adaptation des hommes à la présence des femmes et l'intégration des femmes. Ces initiatives comprennent des interventions simples, comme l'organisation d'une activité d'accueil pour les nouvelles recrues, ou plus en profondeur, comme le fait d'entreprendre de façon paritaire des changements dans l'organisation du travail, tant du point de vue des femmes que de celui des hommes. D'autres mettent en place un système de parrainage par une ou un syndiqué ou offrent des formations conçues conjointement par une travailleuse et un travailleur pour tenir compte des méthodes de travail parfois différentes selon le sexe. Bien entendu, on peut envisager des approches similaires dans des situations d'intégration de recrues masculines au sein de milieux de travail traditionnellement féminins.

La santé et la sécurité au travail constituent un enjeu concret et quotidien pour les femmes comme pour les hommes. Il s'agit, en fait, d'une autre façon de mesurer, bien concrètement, l'égalité ou l'inégalité des femmes dans le monde du travail. D'ailleurs, santé et sécurité au travail et condition féminine ne peuvent être perçues et traitées comme s'il s'agissait de deux problématiques complètement séparées et indépendantes l'une de l'autre.

Les arguments patronaux prétextant des restrictions budgétaires impératives pour justifier leur refus de mettre en œuvre des solutions appropriées, que ce soit au niveau de l'aspect des outils, du nombre d'effectifs ou, plus globalement, de l'organisation du travail ont forcément des conséquences sur la santé et la sécurité de nos membres. Ces conséquences, nous le savons, sont largement sous-estimées. Comme l'ont maintes fois montré les études anthropologiques, devant la rareté des ressources, face au stress ou au danger, les groupes humains ont le choix entre trois stratégies possibles: se retourner les uns contre les autres, s'isoler ou s'entraider. À la CSN, pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, comme pour toutes les autres luttes, notre choix de stratégie est clair.



RÉFÉRENCES

COUTURE, V., S. NGOMO, M.-C. THIBAUT et K. MESSING. 2004, *Rapport sur l'étude ergonomique effectuée à l'été 2003 l'entreprise XYZ*, Montréal, CINBIOSE-UQAM.

D.C.G.I. – Service de la statistique. 2004, *Répartition des dossiers pour les lésions professionnelles ouverts en 2003 et acceptés, selon le sexe, le secteur d'activité économique, le groupe prioritaire et la catégorie de lésion professionnelle*, (Tableaux)

DUGUAY, Patrice, François HÉBERT et Paul MASSICOTTE. « Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : des différences selon le sexe », in XXXVI^e Congrès annuel de la SELF – 32^e Congrès annuel de l'ACE, Montréal, 3–5 octobre 2001, Actes du congrès conjoint, vol. 6, p. 65–69. (CD-Rom)

Institut de la statistique du Québec. 2004, *Nombre d'emplois et répartition selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1997–2003*. http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/emploi_sexe_age.htm

Institut de la statistique du Québec. 2004, *Taux d'activité des parents de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant, le sexe du parent et la présence du conjoint, Québec, 2003*. http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/index.htm

MESSING, K. (direction). 1999, *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*. Bruxelles: Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Statistiques sur la population active 1975–1998.

SEIFERT, Ana-Maria. 2001, *Intervention ergonomique sur le travail des préposées aux chambres : rapport final*, Montréal, CINBIOSE-UQAM.

Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1987–1999.

STOCK, Susan, F. TISSOT, K. MESSING et S. GOUDREAU. 2003, *Can 1998 Quebec Health Survey data help us estimate underreporting of Workers' Compensation lost-time claims for musculoskeletal disorders of the neck, back and upper extremity?*, Étude présentée au deuxième symposium national de CARWH à l'Université de Sherbrooke.

