

Penel^{♂♀}pe

MODULE 5

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



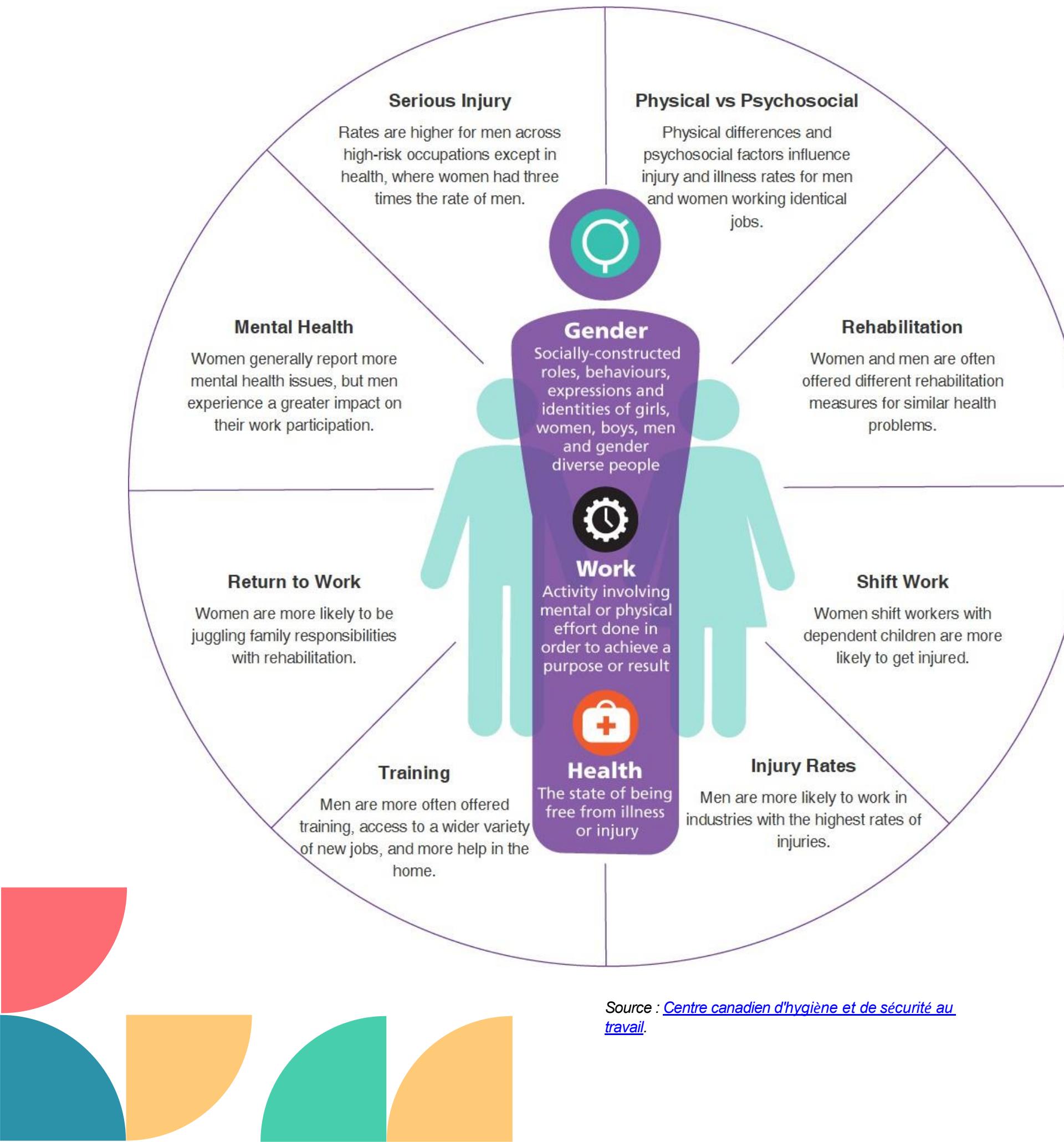
Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION

Considérant que la santé et la sécurité au travail des femmes constituent un droit fondamental, il est essentiel **d'intégrer la perspective de genre dans l'analyse des risques professionnels**, en tenant compte de l'interaction entre les conditions de travail et d'autres facteurs externes susceptibles d'accroître ces risques.

Pendant longtemps, les normes internationales qui ont été les premières à traiter de la santé au travail des femmes étaient principalement fondées sur des politiques de santé au travail strictement biologiques et se concentraient donc sur la grossesse et la maternité, sans accorder l'attention nécessaire à d'autres aspects des conditions de travail qui peuvent également affecter leur santé. Par conséquent, **la santé au travail des femmes a longtemps été sous-estimée**, et les mesures de prévention se sont souvent limitées à la protection de la grossesse et de l'allaitement.





Source : [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#).

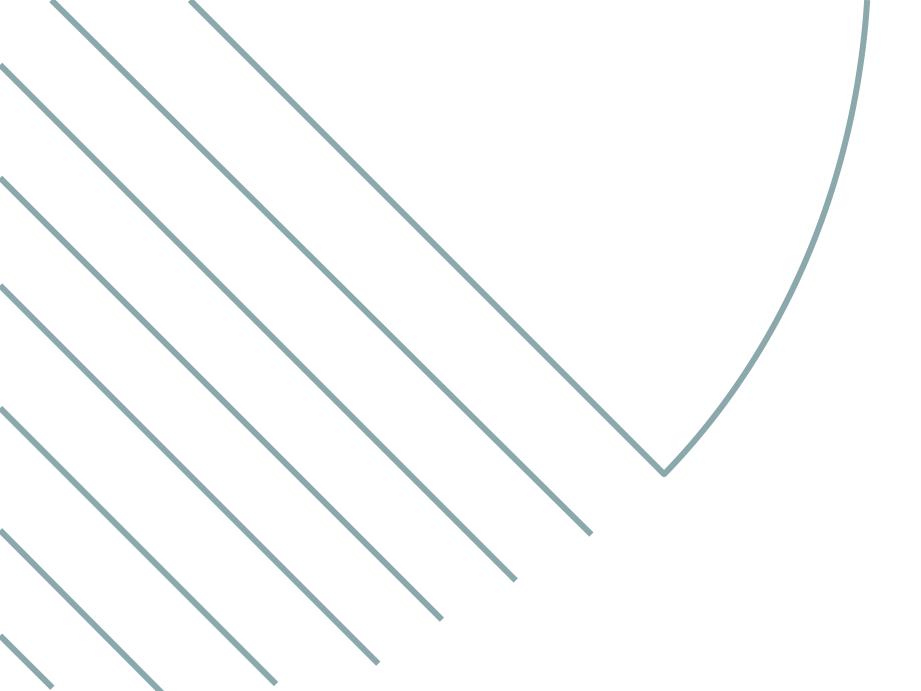
Cependant, il existe des différences substantielles dans la vie professionnelle des femmes et des hommes, de sorte que les inégalités entre les sexes peuvent affecter la sécurité et la santé des femmes au travail et influencer leur productivité. C'est pourquoi l'Union européenne estime que, pour améliorer l'aptitude au travail et la qualité de la vie professionnelle, il est nécessaire de **progresser dans le domaine de l'égalité entre les sexes** et de mieux prendre en compte les aspects spécifiques de la santé et de la sécurité des femmes.

Il ne fait aucun doute que progresser vers l'efficacité et l'efficience des mesures de prévention des risques professionnels, en intégrant la perspective de genre, nous permettra de faire un pas particulièrement important vers l'**amélioration des conditions de travail**, la réalisation de l'égalité des chances pour tous les travailleurs et le développement de la compétitivité de notre société et de nos entreprises.

Penel^{♀♂}pe

OUTIL N° 11

INTÉGRER LA
PERSPECTIVE DE GENRE
DANS LA PRÉVENTION DES
RISQUES PROFESSIONNELS



Les femmes et les hommes occupent des positions sociales et professionnelles différentes, les exposant à des risques spécifiques et à des problèmes de santé distincts. Ainsi, les emplois féminisés se caractérisent principalement par des risques ergonomiques et psychosociaux, tandis que les hommes sont davantage exposés à des risques liés à la sécurité.

Les problèmes de santé les plus fréquents au travail sont les troubles musculo-squelettiques (TMS). [Des recherches](#) ont montré que l'origine professionnelle des problèmes de TMS chez les femmes avait tendance à ne pas être prise au sérieux et que les demandes d'indemnisation pour TMS des hommes étaient acceptées presque deux fois plus souvent que celles des femmes.



En raison de la nature répétitive des emplois de bureau et d'usine, **les femmes souffrent généralement davantage de douleurs dans le haut du dos et les membres supérieurs**, qui s'aggravent pendant la grossesse. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir des emplois qui exigent de rester debout pendant de longues périodes (et le fait de devoir porter des talons hauts peut agraver le risque). Les hommes souffrent généralement de douleurs dans le bas du dos en raison des efforts physiques importants qu'ils fournissent au travail.

Les effets sur la santé diffèrent : chez les femmes, ils sont souvent chroniques et multifactoriels, tandis que chez les hommes, ils se traduisent plus fréquemment par des accidents traumatiques.

L'intégration de la dimension de genre dans la prévention des risques professionnels implique d'examiner les questions qui sont importantes pour les travailleuses mais qui n'ont pas reçu suffisamment d'attention jusqu'à présent, de reconnaître les risques auxquels elles sont confrontées au travail, **d'accroître leur participation aux décisions en matière de santé au travail** et de s'assurer que les mesures préventives prises sont efficaces.

Des différences même au sein d'une même profession

Selon les recherches, même lorsque les femmes et les hommes occupent le même poste, ils peuvent exercer des fonctions différentes et percevoir différemment les risques liés à leur travail. Il en résulte que leur santé peut être affectée de manière différente.

Une [étude](#) menée dans des hôpitaux a montré que les tâches dites "légères", confiées aux femmes, impliquaient en réalité une charge physique importante (postures contraignantes, gestes répétitifs, rythme soutenu, temps de repos minimal, positions courbées ou étirées), tandis que les hommes effectuaient des tâches « lourdes » comme le balayage, qu'ils effectuaient debout, ce qui était finalement moins fatigant.

Il existe des différences qui ont une incidence sur les risques auxquels les hommes et les femmes sont exposés. Femmes :

- Travaillent dans des secteurs spécifiques et effectuent des types de travail spécifiques.
- Conciliant deux responsabilités, au travail et à la maison.
- Sont sous-représentées aux postes de supervision et de direction.
- Sont physiquement différentes des hommes, bien qu'il y ait souvent plus de variations entre les femmes qu'entre les hommes et les femmes, par exemple en termes de force physique.
- Exercent des emplois souvent considérés à tort comme sûrs et faciles.

Souvent, ces différences ne sont pas prises en compte dans les pratiques en matière de sécurité et de santé. De plus, la charge de travail et les risques liés au stress pour les femmes sur le lieu de travail sont souvent sous-estimés. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail vise à [mettre en évidence](#) ces différences et à contribuer à l'amélioration de la SST dans les domaines qui touchent le plus les femmes.

Une approche de la santé et de la sécurité au travail tenant compte des spécificités de chaque sexe consiste à reconnaître et à prendre en considération les différences entre les travailleurs masculins et féminins. Cette approche est bénéfique pour tous les employés, et pas seulement pour les femmes.

Les employeurs peuvent :

- S'efforcer de rendre le travail plus sûr et plus facile pour tous.
- Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques.
- Examiner le travail réellement effectué et éviter les suppositions sur les personnes exposées à des risques et les raisons de cette exposition.
- Offrir une certaine flexibilité dans les horaires de travail.
- Impliquer les femmes dans la prise de décision en matière de SST.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a élaboré le tableau suivant, qui compile quelques exemples de **différences** entre les sexes **en matière de risques sur le lieu de travail** et leurs conséquences potentielles sur la santé.

Types de risques	Sexe le plus exposé	Détails
Accidents	Hommes	Les hommes ont un taux plus élevé, même après ajustement pour tenir compte du nombre d'heures travaillées moins élevé chez les femmes.
Troubles des membres supérieurs	Femmes	On observe une incidence élevée dans certains travaux très répétitifs effectués par les femmes, tels que les tâches « légères » à la chaîne de montage et la saisie de données, où elles ont peu de contrôle sur leur façon de travailler.
Port de charges lourdes	Hommes	Cependant, les femmes travaillant dans le nettoyage, la restauration et les soins subissent des blessures liées au levage et au transport de charges lourdes.
Stress	Femmes	Les deux sexes signalent des taux élevés, mais les facteurs de stress propres aux emplois « féminins » comprennent le harcèlement sexuel, la discrimination, les emplois peu qualifiés offrant peu de contrôle, le travail émotionnellement et le double fardeau du travail rémunéré et du travail non rémunéré à la maison.
Violence de la part du public	Femmes	Les travailleuses sont davantage en contact avec le public.
Bruit/perte auditive	Hommes	Les femmes travaillant dans l'industrie textile et agroalimentaire peuvent être fortement exposées, par exemple.
Cancer professionnel	Hommes	Les femmes ont des taux plus élevés dans certaines industries manufacturières, par exemple.

Types de risques	Sexe le plus exposé	Détails
Asthme et allergies	Femmes	Par exemple, provenant des agents nettoyants, des agents stérilisants et de la poussière présents dans les gants de protection en latex utilisés dans le secteur de la santé, ainsi que de la poussière provenant de la fabrication de textiles et de vêtements.
Maladies de la peau	Femmes	Par exemple, en raison du travail avec les mains mouillées dans des emplois tels que la restauration, ou du contact de la peau au contact d'agents nettoyants ou de produits chimiques utilisés en coiffure.
Maladies infectieuses	Femmes	Par exemple, dans le secteur de la santé ou dans le cadre d'un travail avec des enfants.
Équipement de travail et équipement de protection	Femmes	De nombreux vêtements et équipements de travail ont été conçus pour l'« homme moyen », ce qui pose des problèmes à de nombreuses femmes et à des hommes « hors de la moyenne ».
Santé reproductive	Les deux	Les domaines négligés comprennent la fertilité, les troubles menstruels, la ménopause et la santé reproductive masculine.
Horaires de travail inappropriés	Les deux	Les hommes sont plus susceptibles d'avoir des horaires de travail très longs et rémunérés, tandis que les femmes effectuent davantage de tâches non rémunérées à la maison.

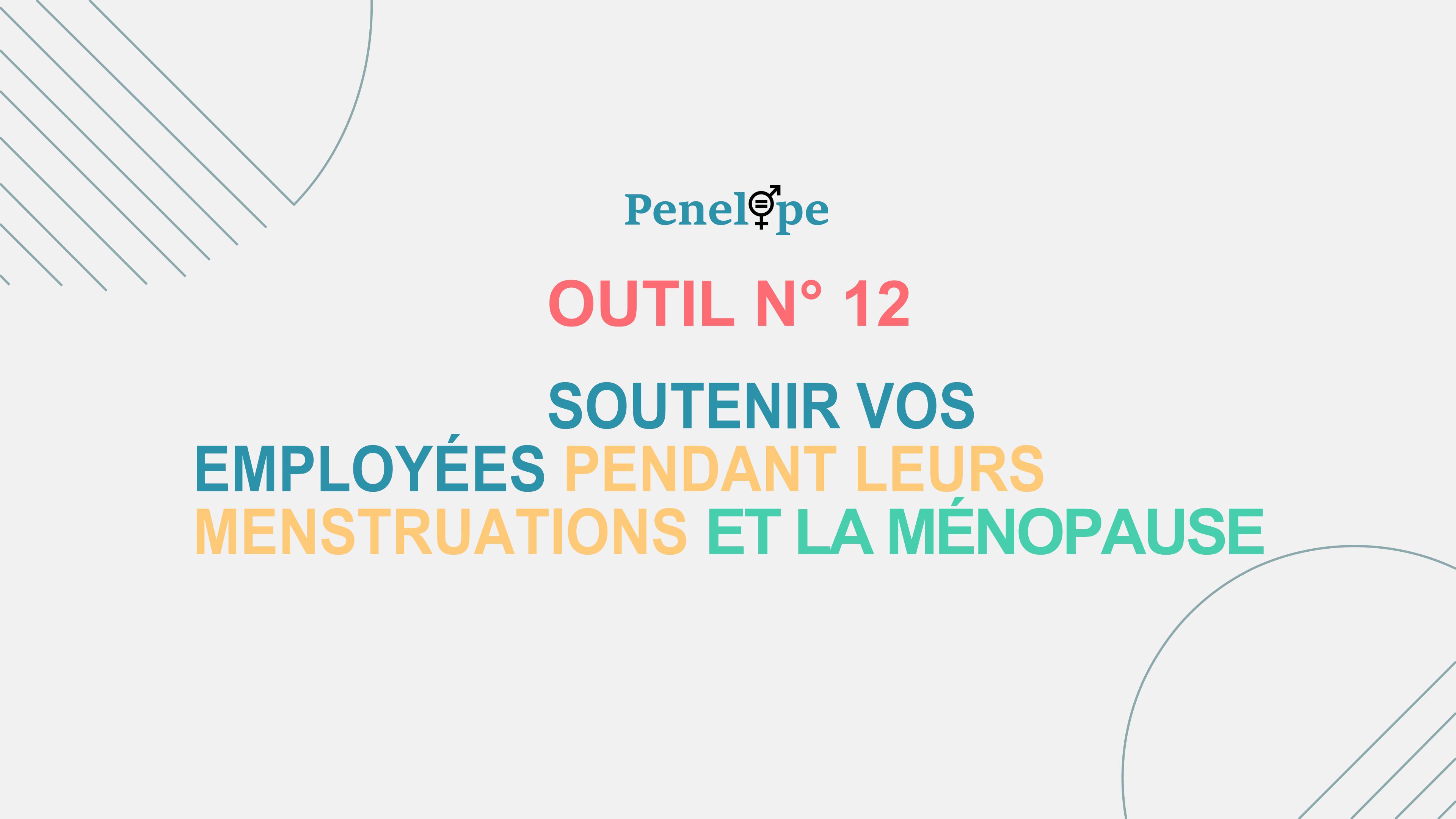
TÉLÉCHARGEZ L'OUTIL ÉTAPE PAR ÉTAPE [ICI](#)

Nous vous invitons à télécharger **l'outil de planification de la prévention des risques professionnels tenant compte des questions de genre**, une ressource stratégique pour développer des systèmes complets de santé et de sécurité qui intègrent les perspectives de genre. Cet outil présente les étapes clés pour renforcer la sécurité au travail, en veillant à ce que les besoins et la participation des femmes et des hommes soient pris en compte de manière équitable tout au long du processus.

Commencez dès aujourd'hui :

- **Que faire** : mener des activités préparatoires, encourager la consultation des travailleurs, évaluer les risques en mettant l'accent sur le genre, concevoir des mesures de sécurité sensibles au genre, mettre en œuvre des solutions et établir un processus d'examen.
- **Comment procéder** : intégrer des réglementations spécifiques au genre, favoriser une participation équilibrée des travailleurs, identifier les risques avec la contribution de tous les employés, planifier des stratégies de sécurité équitables, effectuer un suivi à l'aide de données ventilées par sexe et veiller à ce que des améliorations continues soient apportées.

Penel[♂]_♀pe



Penelope

OUTIL N° 12

SOUTENIR VOS
EMPLOYÉES PENDANT LEURS
MENSTRUATIONS ET LA MÉNOPAUSE

MENSTRUATIONS AU TRAVAIL :

55%

des femmes interrogées ont dû s'absenter du travail en raison de leurs menstruations

Seules **27 %** d'entre elles ont révélé à leur manager que c'était la raison de leur absence

60 % d'entre elles ont déclaré avoir fait l'objet d'une audience disciplinaire en raison du temps d'absence pris au travail.

51 % d'entre elles ont perdu leur travail

FORTH® YOUR PERSONAL BEST



Source : [FORTH](#).

Les menstruations et la ménopause peuvent avoir un impact significatif sur la vie personnelle et professionnelle des employées. Même si toutes les femmes ne présentent pas de symptômes, aider celles qui en souffrent améliorera leur bien-être général et réduira les effets négatifs sur leur assiduité et leur productivité.

Près de la moitié des employées qui ont leurs règles (48 %) ont indiqué qu'il existe une **stigmatisation notable** autour de cette question dans l'organisation pour laquelle elles travaillent, selon une

[étude](#) réalisée en 2019. L'enquête, menée auprès de 2 000 employées qui ont leurs règles, a révélé que cette stigmatisation affecte le comportement des personnes sur leur lieu de travail. Les trois quarts (74 %) estiment qu'il est nécessaire de cacher les produits hygiéniques au travail, et 60 % ont déclaré qu'ils seraient/sont mal à l'aise de discuter du sujet des menstruations avec leurs collègues ou leurs supérieurs.

Un tiers (32 %) des personnes interrogées ont déclaré que leurs collègues ne prenaient pas au sérieux les douleurs menstruelles et un certain nombre d'entre elles se sont même vu dire que leurs douleurs menstruelles « n'étaient pas une vraie maladie ». En conséquence, 57 % des personnes qui souffrent de symptômes liés à leurs règles ont déclaré devoir **inventer une excuse pour s'absenter du travail** et prendre des congés maladie.

L'incapacité à gérer la stigmatisation liée aux règles peut entraîner des problèmes plus graves, tels que **des remarques hostiles**. Selon l'enquête, une personne menstruée sur dix a déjà été victime de remarques désobligeantes concernant ses règles au travail. Il s'agit notamment de termes insultants, de microagressions sexistes et même de remarques accusatrices telles que « tu es juste paresseuse » et « c'est juste une excuse pour te comporter comme une garce ».

Soutenir les personnes transgenres, les personnes présentant des variations du développement sexuel et les employés non binaires

Actuellement, le discours sur la santé menstruelle dans la plupart des pays exclut [les personnes](#) de genre divers. Les employeurs doivent garder à l'esprit que la majorité des femmes et des autres personnes qui ont leurs règles sont également touchées par les règles et la ménopause. Cela peut s'appliquer à toute personne qui s'identifie comme transgenre, intersexuée ou non binaire. Les employeurs doivent traiter tout le monde de manière équitable et préserver la confidentialité de toutes les conversations. Cela est essentiel, car une personne peut révéler son identité de genre lorsqu'elle parle des symptômes des règles ou de la ménopause et ne pas souhaiter que cela soit rendu public.

De plus, les personnes transgenres et non binaires qui ont leurs règles, par exemple, souffrent généralement d'une dysphorie de genre accrue pendant leurs règles. De plus, une récente [étude](#) systématique a montré qu'elles ne trouvent pas les toilettes pour hommes sûres pour changer leurs produits hygiéniques, car il n'y a pas de poubelles dans les cabines des toilettes pour hommes. Un moyen simple mais efficace de les aider serait d'installer de petites poubelles hygiéniques dans les toilettes pour hommes.

8 femmes sur 10



Ont déjà eu leurs règles de manière inattendue, sans disposer de protections périodiques.

96%

de ces femmes sont parties immédiatement acheter des protections.

Source : [Period Positive Workplace](#).

Les lieux de travail qui reconnaissent les besoins liés aux menstruations peuvent améliorer le bien-être et la productivité tout en démontrant leur engagement en faveur d'un monde plus inclusif.

Les entreprises qui mettent à disposition des protections menstruelles constatent une baisse de l'absentéisme, une hausse de la productivité et une amélioration du climat de travail. Les entreprises qui investissent dans la gestion de la santé menstruelle en tirent des avantages qui représentent plus du double du coût grâce à la réduction de l'absentéisme et à une meilleure fidélisation du personnel.

[Period Positive Workplace](#) est une organisation qui milite en faveur de la nécessité de soutenir l'égalité des sexes en fournissant des produits menstruels sur le lieu de travail, pour lesquels elle a élaboré un guide étape par étape.

Répondre aux besoins menstruels de base est un moyen pour les organisations de s'engager en faveur de l'égalité des sexes et de créer des espaces inclusifs. Devenir un lieu de travail favorable aux menstruations permet aux organisations de soutenir les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, notamment [la bonne santé et le bien-être](#), [l'égalité des sexes](#), [l'eau propre et l'assainissement](#), ainsi que [le travail décent et la croissance économique](#).



Si quelqu'un vous demandait de citer le groupe démographique qui connaît la plus forte croissance sur le marché du travail, vous ne penseriez probablement pas aux femmes ménopausées. Cependant, avec huit femmes ménopausées sur dix ayant un emploi, il s'agit d'une population active en pleine croissance et d'un sujet pertinent à aborder dans toute organisation.

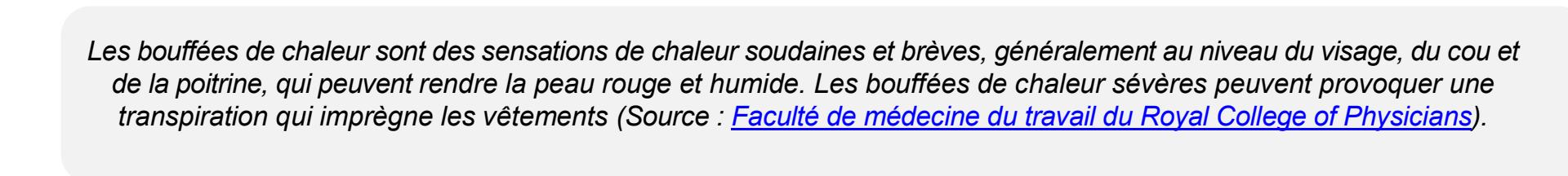
Même si **la ménopause est un phénomène naturel pour les femmes depuis des millénaires**, cela ne la rend pas moins importante. Au cours des dernières décennies, de plus en plus de femmes qualifiées et expérimentées âgées de 40 à 60 ans ont rejoint le marché du travail. Et cela est significatif. Néanmoins, la gestion des problèmes de santé spécifiques au genre autres que la grossesse est rarement abordée sur le lieu de travail.

La ménopause peut provoquer **d'importants symptômes physiques, émotionnels et psychologiques**. Et si elle travaille pour votre organisation, elle pourrait avoir besoin d'aide pour continuer à donner le meilleur d'elle-même au travail, même lorsqu'elle est confrontée à des symptômes.

De nombreuses femmes ont déclaré qu'elles trouvaient souvent particulièrement difficile de gérer leurs symptômes de ménopause sur leur lieu de travail, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ont du mal à parler de la ménopause au travail. Les employeurs ont la responsabilité de veiller à la santé et à la sécurité de tous leurs employés, mais il existe également des raisons commerciales évidentes de gérer de manière proactive une main-d'œuvre diversifiée sur le plan de l'âge.

Selon une [enquête](#), 45 % des femmes estiment que les symptômes de la ménopause ont un impact négatif sur leur travail, et 47 % de celles qui ont dû s'absenter du travail en raison de ces symptômes déclarent qu'elles n'en ont pas révélé la véritable raison à leur employeur par crainte d'être stigmatisées pour leur ménopause.

Les difficultés les plus fréquemment citées par les femmes ménopausées au travail sont notamment un manque d'attention, de la fatigue, des troubles de la mémoire, une baisse de moral/dépression et une perte de confiance en soi. De plus, les bouffées de chaleur problématiques au travail ont été associées à une intention plus forte des femmes de quitter le marché du travail. Il est important de savoir qu'en moyenne, les symptômes de la ménopause durent généralement entre 4 et 8 ans.



Les bouffées de chaleur sont des sensations de chaleur soudaines et brèves, généralement au niveau du visage, du cou et de la poitrine, qui peuvent rendre la peau rouge et humide. Les bouffées de chaleur sévères peuvent provoquer une transpiration qui imprègne les vêtements (Source : [Faculté de médecine du travail du Royal College of Physicians](#)).

SOUTENIR LE PERSONNEL PENDANT LES MENSTRUATIONS

Parler de la santé menstruelle	Discuter ouvertement de la santé menstruelle, qui devrait être tout à fait normale mais qui a été ignorée et réprimée pendant trop longtemps, peut contribuer à briser les tabous et les préjugés. Les employés qui reçoivent une formation sur ces sujets apprennent que les menstruations s'accompagnent de nombreux autres symptômes que le simple saignement, en particulier s'ils sont confrontés au trouble dysphorique prémenstruel (TDP), à l'endométriose ou au syndrome des ovaires polykystiques (SOPK). Les maux de tête et les migraines sont deux exemples de symptômes.
Fournir des soins menstruels et des produits hygiéniques gratuits	Les tampons et les serviettes hygiéniques font partie de cette catégorie, entre autres. Beaucoup de personnes peuvent choisir de rester chez elles car elles ne peuvent pas acheter de produits d'hygiène menstruelle. Le fait de proposer ces articles sur le lieu de travail élimine le souci de ne pas être préparé et constitue une motivation supplémentaire pour se rendre au travail. De plus, les règles surviennent souvent sans prévenir, et les employées peuvent ne rien avoir sur elles ou ne pas avoir suffisamment de produits pour tenir toute la journée. Enfin, la mise à disposition d'installations adaptées peut réduire le temps que les employées passent loin de leur bureau s'il y a davantage de toilettes disponibles.
Élaborer des politiques	Mettez en place des mesures pour aborder la question des menstruations afin de donner plus d'autonomie aux femmes et de favoriser leur bien-être et leur productivité au travail. Veillez à ce que les réglementations en matière de maladie et d'absentéisme ne pénalisent pas injustement les femmes en raison de symptômes possibles tels que des crampes, des pertes de mémoire ou un manque de concentration.
Mettre en œuvre flexibilité au travail	La flexibilité sur le lieu de travail est encouragée afin d'aider les employées qui souffrent de symptômes menstruels. Il est préférable de pouvoir travailler à domicile plutôt que de devoir prendre une journée entière de congé.

SOUTENIR LE PERSONNEL PENDANT LA MÉNOPOAUSE

Engager la conversation	<p>La première étape consiste à éliminer la stigmatisation et le silence qui entourent la ménopause. Il est important d'aborder ce sujet avec bienveillance et respect, sans condescendance. N'oubliez pas que de nombreuses travailleuses peuvent se sentir coupables ou gênées si elles doivent parler de la ménopause et de son impact sur elles.</p>
Offrez une certaine flexibilité	<p>Pour les employées qui présentent des symptômes de ménopause, la flexibilité peut être une bouée de sauvetage. Par exemple, des horaires flexibles, tels que des heures de travail plus tôt ou des horaires comprimés, peuvent être bénéfiques pour une employée en ménopause qui souffre de troubles du sommeil. Ces horaires peuvent aider cette employée à gérer ses symptômes et leurs conséquences au travail.</p>
Réalisez une analyse des risques et procédez aux ajustements nécessaires	<p>Les évaluations des risques doivent tenir compte des besoins particuliers des employées ménopausées et veiller à ce que le lieu de travail n'aggrave pas leurs symptômes. De petits ajustements sur le lieu de travail peuvent souvent réduire la gravité de certains symptômes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Reconsidérer l'utilisation de certains matériaux dans les uniformes ou les vêtements de travail afin de minimiser l'impact des bouffées de chaleur, garantir l'accès aux toilettes et s'assurer de la disponibilité d'eau froide sont autant d'éléments qui doivent être pris en compte dans une évaluation des risques.• Examinez les systèmes de ventilation et de contrôle de la température sur le lieu de travail et réfléchissez à la manière dont vous pourriez les modifier pour mieux répondre aux besoins de différentes personnes. Il peut s'agir simplement d'installer un ventilateur de bureau dans un bureau ou de placer un poste de travail loin d'une source de chaleur ou à côté d'une fenêtre qui s'ouvre.

REFERENCES

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service. [Menopause at work](#).
- Braithwaite, J. [Period Survey Results: Workplace Stigma and Most Common Symptoms](#), FORTH, September 14, 2022.
- Brewis, Joanna; Beck, Vanessa; Davies, Andrea & Matheson, Jesse – University of Leicester. [The effects of menopause transition on women's economic participation](#), July 2017.
- British Menopause Society. [Menopause and the workplace guidance: What to consider](#).
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. [Gender, Work and Health Portal](#).
- Defreyne J, Motmans J, T'sjoen G. [Healthcare costs and quality of life outcomes following gender affirming surgery in trans men: a review](#). Expert Rev Pharmacoecon Outcomes Res. 2017 Dec;17(6):543-556.
- DPG. [Overcoming Period Stigma in the Workplace](#), 19 May 2019.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Factsheet 42 - Gender issues in safety and health at work](#), 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Gender issues in safety and health at work - A review](#) International Labour Organization. [10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health](#), 2013 view, 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Mainstreaming gender into occupational safety and health practice](#), 2014.
- Knox, Claire-Louise. [How to create a menstrual-friendly workplace – and why it's crucial to company success](#). See Her Thrive.
- Lowik AJ. ["Just because I don't bleed, doesn't mean I don't go through it": Expanding knowledge on trans and non-binary menstruators](#). International Journal of Transgender Health. 2021 Sep 25;22(1-2):113-125.
- NHS inform. [Menopause and the workplace](#), 2023.
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales & Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. [Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales](#), 2017.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- [Period Positive Workplace](#).
- Salerno, Silvana; Kolman, Valentina; Livigni, Lucilla; Magrini, Andrea; Bosco, Maria Giuseppina; & Talamanca, Irene Figà. [Women's working conditions in hospital cleaning: a case study](#), EA 2012: 18th World congress on Ergonomics - Designing a sustainable future, 2012.
- The Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians. [Guidance on menopause and the workplace](#), 2016.
- Trades Union Congress. [Gender in occupational safety and health](#), April 2017.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

PENELOPE a été financé par l'Union européenne. (2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).
Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel[♂]_♀ope



Co-funded by
the European Union