

GUIDE D'ACTION DES MÉTALLOS

Monter le niveau de la santé et sécurité pour les femmes

UNITED STEELWORKERS
USW
MÉTALLOS

 **FEMMES
d'ACIER**



De nombreuses personnes ont participé à la conception du présent guide d'action. Nous aimerions remercier particulièrement notre syndicat affilié au Royaume-Uni, Unite the Union, de nous avoir permis de nous inspirer de son *Negotiators' Guide to Women's Health, Safety and Well-Being at Work*. Nous voulons aussi exprimer notre gratitude à Dorothy Wigmore, au Comité national de la condition féminine et au Comité national sur la santé, la sécurité et l'environnement du Syndicat des Métallos.

Révisé en 2020

Table des matières



Un message du directeur national.....	5
Comment utiliser le présent guide d'action : Un message du Comité national de la condition féminine	7
Introduction à la santé, à la sécurité et au bien-être des femmes au travail.....	9
Toilettes, douches et vestiaires	13
Vêtements et équipements de protection individuelle	19
Équipements et outils de protection individuelle.....	23
Uniformes et codes vestimentaires au travail	27
Conception et ergonomie du milieu de travail	29
Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement	33
Violence conjugale.....	37
Violence sexuelle	41
Transition de genre.....	45
Grossesse (y compris la perte de grossesse).....	49
Allaitement maternel et nouvelle maternité	53
Ménopause.....	55
Santé génésique (ou santé reproductrice, y compris fertilité, traitement de la fertilité et accès à des produits menstruels gratuits)	59
Cancer (du sein, de l'ovaire, du col utérin et de l'utérus)	63
Stress, santé mentale et conciliation travail-vie privée.....	67
Produits chimiques	71
Outil numéro 1 : Processus de discussion.....	74
Outil numéro 2 : Plan d'action du comité	75
Outil numéro 3 : Grille d'évaluation des risques liés à la ménopause	76
Outil numéro 4 : Liste de contrôle des risques pour les travailleuses enceintes	80
Outil numéro 5 : Cartographie du corps	84
Outil numéro 6 : Évaluations ergonomiques des postes de travail informatisés.....	86
Outil numéro 7 : Vérification de l'égalité dans les conventions collectives des Métallos	88



Un message du directeur national

Le Syndicat des Métallos (les Métallos) est fier d'être «le syndicat de la santé et de la sécurité», et pour cause. Pendant des décennies, les comités et les militantes et militants de nos sections locales ont sauvé des vies, amélioré les conditions de travail et fait progresser les droits des travailleuses et travailleurs.

Aujourd'hui, les femmes dans notre syndicat s'expriment haut et fort, et nous disent : «Ne nous oubliez pas!» Elles nous signalent les risques et les problèmes de santé qui les menacent à titre de travailleuses.

Au cours de leur longue et fière histoire, les Métallos n'ont jamais reculé devant un défi. Je demande aux militantes et militants en santé et sécurité de notre syndicat d'écouter les travailleuses, de lire le guide d'action et de faire en sorte que les enjeux liés à la santé et à la sécurité des femmes soient au rang des priorités de leurs sections locales.

Un tort fait à l'un est un tort fait à tous, sans égard au genre.

Solidairement,

Le directeur national,
Syndicat des Métallos,

A handwritten signature in blue ink that reads "Ken Neumann". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Ken Neumann

1

Comment utiliser ce Guide d'action

1

Comment utiliser ce Guide d'action *Un message du Comité national de la condition féminine*

Tous les Métallos s'inquiètent des répercussions du travail sur leur santé. Notre syndicat est un champion du militantisme en matière de santé et de sécurité.

Cependant, nous réalisons que dans la plupart des lieux de travail, les machines, les équipements de protection individuelle et les programmes de sécurité ont été conçus en fonction des hommes. Notre Comité national de la condition féminine a élaboré ce guide d'action parce que le temps est venu de changer la situation et de prendre les femmes en considération.

En outre, les femmes veulent se faire entendre. Pendant le Congrès national d'orientation de 2019, des consœurs ont pris la parole l'une après l'autre aux microphones, discutant avec passion de problèmes de santé et de sécurité qui ont été ignorés. Les délégués les ont respectueusement écoutées et leur ont accordé plusieurs ovations. Ce guide d'action est une façon de leur dire : «Nous vous entendons!» et de souligner les mesures que peuvent prendre tous les Métallos.

À qui ce guide d'action s'adresse-t-il?

Êtes-vous :

- Une Métallo qui s'identifie comme femme?
- La présidente ou le président, ou une ou un autre membre de l'exécutif d'une section locale?
- Une ou un membre d'un comité d'une section locale, comme le comité de santé et de sécurité ou celui des Femmes d'acier?
- Une représentante ou un représentant du syndicat?

Alors, ce guide d'action s'adresse à vous!

Nous avons tous intérêt à en savoir davantage sur ce sujet négligé. De plus, nous pouvons utiliser le présent guide d'action en vue d'appuyer et de mobiliser les membres, de renforcer le droit des femmes à des emplois sains et sécuritaires, et même de syndiquer de nouveaux lieux de travail à prédominance féminine.

Comment le guide d'action est-il structuré?

Les parties 3 à 18 s'attaquent à un problème ou à un risque particulier auquel sont confrontées les travailleuses. Dans chacune d'elles, nous examinons les questions suivantes :

- Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?
- Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?
- Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants, et nos alliés à ce sujet?
- De quelles autres ressources disposons-nous pour nous renseigner davantage?

Le guide se termine par une partie sur d'autres outils d'action, notamment un processus de discussion pour parler aux femmes de questions de santé et de sécurité, et une grille d'évaluation des risques liés à la ménopause.

«Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous en sachiez davantage. Quand vous serez mieux informées, faites encore mieux.»* Eh bien! étant maintenant mieux renseignées, nous pouvons monter le niveau de la santé et sécurité pour les femmes. Allons-y! ■

*Maya Angelou

2

Introduction à la santé, à la sécurité et au bien-être des femmes au travail

2 Introduction à la santé, à la sécurité et au bien-être des femmes au travail

Quand nous ne tenons pas compte des femmes, nous manquons des occasions de protéger l'ensemble de la main-d'œuvre.

Tout ce qui nuit aux hommes constitue un danger pour les femmes également. Cependant, les différences biologiques et les attitudes sociales font en sorte que les travailleuses peuvent être mises en présence d'autres risques, ou de risques accrus, pour leur santé, leur sécurité et leur bien-être au travail :

	Cette réalité. crée les problèmes de santé et de sécurité suivants pour les travailleuses
Différences biologiques	Les femmes peuvent devenir enceintes, avoir des menstruations (et traverser la ménopause), et produire du lait.	Les femmes se heurtent à des risques différents pendant leur cycle de reproduction. Aussi, la grossesse, les menstruations et la ménopause sont à même d'aggraver les risques (comme rester debout trop longtemps, travailler à des températures élevées, et subir du stress).
	En moyenne, les femmes sont moins grandes, plus petites et plus légères que les hommes, d'où les différences de volume sanguin, de consommation d'oxygène, de force du haut du corps et de centre de gravité, pour n'en nommer que quelques-unes.	Parce que les normes de sécurité, les outils, les uniformes et les équipements de protection individuelle sont conçus en fonction de la taille ou du poids moyen des hommes, ils protègent inadéquatement la plupart des femmes (et de nombreux hommes). Les vêtements et les équipements de protection individuelle peuvent s'avérer dangereux s'ils ne sont pas bien ajustés aux corps des femmes.
Attitudes sociales	La société a accordé plus de valeur aux hommes et aux soi-disant «emplois pour hommes» qu'aux femmes et aux soi-disant «emplois pour femmes».	Une culture organisationnelle malsaine et le manque de respect risquent d'exposer les femmes à la violence et au harcèlement sexuel et racial, et à d'autres formes de harcèlement.
	Nous avons des préjugés au sujet des fonctions que devraient occuper les hommes et celles que devraient exercer les femmes.	Quand les lieux de travail sont conçus sans tenir compte des femmes, un manque possible de toilettes adéquates et accessibles peut engendrer des infections des voies urinaires, des problèmes de reins et de vessie, et des conditions non hygiéniques. Les outils, les machines, les uniformes et l'équipement de protection sont rarement conçus en fonction du corps des femmes. Les lieux de travail n'ont souvent pas de bonnes politiques ou pratiques en place permettant d'assurer la santé et la sécurité des femmes avant, pendant et après la grossesse et la lactation, et pendant les menstruations et la ménopause.
	Les risques auxquels les hommes font face sont considérés comme étant plus dangereux et plus importants.	L'expérience des femmes au travail faisant l'objet de peu de recherches, les données que les gouvernements et les organismes de santé et de sécurité utilisent pour établir leurs priorités font abstraction des maladies liées au travail les plus courantes chez les femmes ou qui les touchent tout particulièrement. Des études révèlent que les demandes d'indemnisation des travailleuses sont plus souvent refusées que celles des hommes, surtout celles liées à des troubles musculosquelettiques. Les blessures ou les maladies qui ne sont pas signalées ou reconnues n'entrent pas en ligne de compte, et les décès liés à l'emploi peuvent même passer inaperçus dans le cas des femmes, des travailleuses ou travailleurs âgés et des personnes habitant à l'extérieur des grands centres urbains.
	En moyenne, ce sont les femmes qui assument principalement les responsabilités familiales et ménagères.	Les femmes risquent d'être deux fois plus exposées à des produits chimiques, d'effectuer des mouvements répétitifs et de soulever des objets lourds quand elles s'occupent du travail ménager et des responsabilités familiales. Effectuer un «double quart» au travail et à la maison peut occasionner de la fatigue et du stress aux femmes.



Principes syndicaux de santé et de sécurité

Selon les syndicats, les principales étapes permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail consistent à :

1. Reconnaître l'existence d'un problème ou d'un danger;
2. Prévenir les risques en les éliminant totalement, en résolvant les problèmes à la source ou en les réduisant autant que possible.

Nous prenons des mesures lorsque nous soupçonnons qu'il existe un problème de santé, même si nous n'en connaissons pas la cause. Comme le dit le proverbe : mieux vaut prévenir que guérir.

Nous reconnaissons également l'interaction entre les dangers. Par exemple, les femmes réclamant que des toilettes propres et accessibles leur soient réservées peuvent faire l'objet de harcèlement de la part de leurs superviseurs et collègues. Ou encore, les femmes qui se mobilisent afin d'exiger que des produits chimiques nuisant à leur santé reproductive soient éliminés du lieu de travail sont aussi susceptibles de vivre du stress parce qu'elles s'inquiètent de la santé de leurs enfants ou qu'elles doivent concilier leur militantisme en santé et sécurité avec le travail et leurs responsabilités familiales.

Comme tous les travailleurs, les femmes ont le droit de participer à la création de lieux de travail sains et sécuritaires.

Trop souvent, malheureusement, on ne prend pas au sérieux les questions et les préoccupations des femmes. Les femmes elles-mêmes sont ridiculisées et qualifiées de «plaignardes» ou de «pas assez fortes». Fréquemment, les femmes ne disent rien, tout simplement pour mettre fin aux réactions négatives ou protéger leurs efforts visant à gagner le respect dans le syndicat, notamment l'accès à des rôles au sein de comités, à l'éducation et à des postes électifs. Ce n'est pas correct. Nous devons faire mieux.

Respectons le droit des femmes de participer dans la mesure la plus vaste possible :

- Élisez ou nommez des femmes aux comités de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent et donnez suite à leurs préoccupations. ■



3

Toilettes, douches et vestiaires

3 Toilettes, douches et vestiaires

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Nos attitudes concernant des emplois «convenables» pour les hommes et les femmes commencent à changer. Toutefois, de nombreux lieux de travail des Métallos n'en ont pas suivi l'évolution.

Un trop grand nombre de femmes dans notre syndicat nous disent que :

- La seule toilette pour femmes est trop éloignée de leur poste de travail pour qu'elles puissent y aller et en revenir assez rapidement sans faire l'objet de mesures disciplinaires ou de critiques de la part de leurs collègues.
- La solution de l'employeur au manque de toilettes réservées aux femmes consiste à leur donner un seau dans lequel elles doivent uriner.
- On demande aux femmes d'utiliser les douches et les vestiaires des hommes et de «tout simplement barrer la porte».
- Des collègues masculins écrivent des graffitis sexistes dans les vestiaires des femmes ou utilisent les toilettes des femmes comme «les toilettes pour aller chier».
- Les toilettes, les douches et les vestiaires ne sont pas bien éclairés, et il est moins sécuritaire de s'y rendre et de les utiliser pendant les quarts de nuit.

Un nombre insuffisant de toilettes, de douches et de vestiaires sécuritaires, propres et accessibles nuit à la santé et à la sécurité des femmes. Voici ce qui en résulte :

- Infections des voies urinaires et de la vessie du fait de ne pouvoir uriner au besoin.
- Infections à levures et autres conséquences de ne pouvoir changer de serviettes ou de tampons hygiéniques au besoin.
- Crainte d'agressions.
- Possibilité de contaminer les membres de la famille si les produits chimiques ou débris au travail ne peuvent être éliminés des vêtements et du corps au lieu de travail même.
- Stress et troubles de santé mentale du fait d'être ridiculisées, harcelées et traitées comme des membres moins importants dans le lieu de travail.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Un stéréotype populaire veut que les hommes n'aient pas besoin d'uriner aussi souvent que les femmes. C'est peut-être vrai en moyenne (bien que certains hommes pourraient vouloir un meilleur accès à des toilettes en raison du vieillissement, de problèmes de santé ou tout simplement parce qu'ils ont besoin d'y aller plus souvent). Cependant, il est aussi vrai que les femmes peuvent avoir à uriner plus fréquemment pendant leurs menstruations, une grossesse, ou en vieillissant.

Et, pour certains Métallos, la sécurité signifie avoir accès à des installations qui reconnaissent leurs diverses identités de genre.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Encouragez les sections locales et les comités mixtes de santé et de sécurité à reconnaître que l'accès à un nombre suffisant de toilettes, de douches et de vestiaires sécuritaires, propres et à la portée de tous, constitue une préoccupation légitime en matière de santé et de sécurité, et un droit fondamental de la personne.
- Dressez une carte du lieu de travail et notez-y où se trouvent les toilettes, les douches et les vestiaires, et où les femmes travaillent.
- Déterminez combien de temps elles mettent à se rendre de leurs zones ou postes de travail à ces endroits. Tenez compte du temps

Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Sy

La section locale 5890 compte environ 60 femmes sur un total de plus d'un millier de membres. Le comité de la condition féminine venait à peine de voir le jour quand il a décidé de s'attaquer à ce qu'il croyait être les enjeux prioritaires : des équipements de protection et des toilettes pour les femmes.

Nous avons toujours été obligées de nous battre pour obtenir des uniformes et des gants bien adaptés et conformes aux caractéristiques techniques de notre lieu de travail, mais la situation des toilettes était épouvantable.

Il n'y avait que deux toilettes réservées aux femmes dans tout le lieu de travail, et nos confrères les

utilisaient fréquemment pour aller déféquer. Elles étaient sales et pleines de graffitis sur les travailleuses à cet endroit. Toutefois, le pire était que les toilettes ne comportaient aucun verrou à l'intérieur (apparemment pour des raisons de sécurité), et les hommes, y compris les superviseurs, y entraient sans prévenir alors que les travailleuses s'en servaient. Les conductrices de grues se voyaient remettre un seau de cinq gallons à traîner avec elles en cas de besoin.

Ces problèmes avaient été soulevés pendant les réunions sur la santé et la sécurité au travail, les réunions syndicales-patronales et celles sur les

qu'il leur faut pour enlever les vêtements de protection afin de pouvoir utiliser ces installations.

- Comparez ces données aux exigences des lois et règlements pertinents concernant le nombre, les fournitures, l'accessibilité et la distance.
- Négociez la mise en place d'autres installations à des endroits appropriés, ou déposez un grief afin de forcer l'employeur à le faire. Voici des exemples de clauses contractuelles :
 - Les toilettes et les installations sanitaires seront de dimensions et de construction appropriées, en nombre suffisant pour la main-d'œuvre du lieu de travail, prendront en considération les besoins de tout le personnel et seront situées dans des endroits faciles d'accès. De manière générale, la distance de marche d'une zone de travail à une toilette ne dépassera pas 60 mètres (200 pieds). Dans les lieux de travail à plusieurs étages, les toilettes se trouveront seulement à un étage supérieur ou à un étage inférieur de la zone de travail.
 - Dans un lieu de travail où les toilettes et les installations sanitaires ne se trouvent pas dans une partie de l'espace occupé par l'employeur ou sous son contrôle, l'employeur assurera aux employés l'accès à des installations convenables.
 - Si des toilettes et des installations sanitaires publiques se trouvent à distance de marche du lieu de travail, l'employeur peut y recourir pour son personnel dans la mesure où elles sont bien entretenues et propres, et qu'il y en ait en nombre suffisant pour répondre aux besoins de tous les usagers, notamment au nombre prévu de travailleurs et de membres du public. L'employeur effectuera une évaluation des risques de violence dans les situations où la main-d'œuvre et le public utiliseront ces installations en commun.
 - Le nombre de toilettes pour femmes et pour hommes sera conforme et de préférence supérieur aux exigences législatives ou à celles du code du bâtiment de la région, et ces installations seront soumises à des inspections et aux actions réglementaires ordonnées par les inspecteurs du ministère du Travail.
 - L'employeur fournira des toilettes et des installations sanitaires réservées aux femmes, même si aucune femme ne travaille pour lui au moment de la planification de telles installations.

Indicatif des Métallos à ce sujet?

griefs, sans grande amélioration. L'entreprise tentait activement de recruter un plus grand nombre de femmes, mais aucune membre du comité de la condition féminine ne l'aurait recommandée comme un bon endroit où travailler.

Une membre du comité de la condition féminine s'est adressée aux ressources humaines et a créé un comité mixte (Femmes d'acier/partie patronale) particulièrement en vue de résoudre les problèmes que vivaient les femmes. Les consœurs ont obtenu des engagements et des échéanciers relativement aux mesures à prendre concernant les toilettes dans l'usine. Des panneaux d'accès à code numérique ont

été installés sur toutes les toilettes des femmes, et deux autres toilettes ont été mises en place dans l'usine, y compris une dans la zone des grues.

Les femmes ont également rencontré les fournisseurs d'uniformes de l'entreprise. Maintenant, dans le cadre de leur contrat de service, les fournisseurs doivent apporter des modifications sur demande aux uniformes standard afin qu'ils soient bien ajustés. Le comité de la condition féminine a aussi trouvé des fournisseurs de gants de plus petites tailles. Quand le service des achats de l'entreprise a commencé à les commander, il s'est avéré qu'un assez grand nombre d'hommes en avaient aussi besoin.

- Le lieu de travail comprendra des toilettes et des installations sanitaires distinctes et clairement désignées pour femmes et pour hommes, ainsi que des cabines de toilettes universelles offrant suffisamment d'intimité. Les travailleuses et travailleurs seront libres de les utiliser en conformité avec leur identité, de leur propre choix, sans représailles.
- Reconnaissant que la fourniture de toilettes et d'installations sanitaires est une question liée à la spécificité des sexes, l'employeur ou le comité mixte de santé et de sécurité, ou les deux, consulteront les femmes, les hommes, les personnes trans et les autres groupes de genre variant dans le lieu de travail afin de prévenir les risques, comme l'exposition au harcèlement et à la violence, et de protéger la pudeur et la dignité.
- En attendant l'installation d'un plus grand nombre de toilettes, négociez avec l'employeur pour l'interdire de réagir négativement ou d'imposer des mesures disciplinaires envers les personnes devant s'absenter de leurs postes de travail ou parcourir de longues distances pour aller aux toilettes quand elles ont besoin d'uriner ou d'aller déféquer plus fréquemment. Déposez un grief si une personne est disciplinée pour cette raison.



Vous voulez en savoir davantage?

Voici quelques liens à consulter sur les risques pour la santé associés à un manque d'accès en temps voulu à des toilettes et à des installations sanitaires appropriées :

Le droit aux toilettes est un droit humain ! Charte pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement

www.itfglobal.org/fr/news/le-droit-aux-toilettes-est-un-droit-humain-charte-pour-le-droit-des-travailleuses-et

Règlements par juridiction

www.metallos.ca/reglements

Guide des bonnes pratiques de l'industrie minière pour favoriser l'intégration des travailleuses, pages 14-15, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/01/ciaft_guide_bonnespratiquesintc3a9grationfemmes_fc3a9v-2017.pdf ■



4

Vêtements et équipements de protection individuelle

4 Vêtements et équipements de protection individuelle

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

«Ce n'est pas de la bonne taille!» Voilà le commentaire le plus courant des femmes qui doivent porter des vêtements (VPI) ou un équipement de protection individuelle (EPI).

De ce fait, les femmes indiquent souvent qu'elles ont dû :

- Porter plusieurs paires de gants l'une par-dessus l'autre ou s'abstenir d'en porter.
- Faire des plis dans le tissu en trop et l'attacher autour de la taille.
- Utiliser du ruban adhésif pour se confectionner un substitut pour des vêtements appropriés.
- Attendre avant d'aller aux toilettes parce que les uniformes étaient difficiles à enlever, en particulier lorsqu'elles avaient été obligées d'utiliser des attaches et du ruban adhésif supplémentaires pour les ajuster à leur taille.

Voici certains effets sur la santé et la sécurité des femmes :

- Risque d'échapper des objets ou de mal faire fonctionner l'équipement parce que les mains ne peuvent s'y agripper suffisamment en raison des nombreuses paires de gants ou de gants beaucoup trop grands.
- Risque de blessures lorsque le tissu lâche des manches et des jambes de pantalon ou autres parties trop grandes des uniformes reste pris dans des équipements, des portes, etc.
- Abrasions cutanées en raison de l'irritation causée par un surplus de tissu ou des plis.
- Infections à levures ou autres causées par un surplus de tissu, du tissu qui ne respire pas ou d'uniformes ne pouvant pas être enlevés facilement lorsqu'il faut aller aux toilettes.

La taille des mains des hommes et celle des mains des femmes peuvent varier en moyenne, mais certaines se recoupent. Une étude auprès de l'effectif des bases militaires canadiennes a révélé ce qui suit :

- Mesurée du poignet jusqu'au bout de l'index, la taille moyenne des mains des femmes était de 170 mm et celle des hommes de 183 mm.
- Cependant, les mains de 36% des femmes et celles de 46% des hommes mesuraient entre 170 mm et 183 mm

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

- Fibromes et autres maladies du sein si l'employeur ne fournit pas de soutien-gorge à porter lors de l'exécution d'un travail impliquant des vibrations (notamment la conduite de véhicules lourds).
- Perte de l'ouïe à cause de bouchons d'oreilles et de protecteurs d'oreilles mal ajustés.
- Risques chimiques lorsque les masques ou respirateurs standard n'adhèrent pas complètement aux visages plus petits.
- Les femmes risquent également d'éprouver de la difficulté à obtenir des uniformes et des EPI convenables pendant la grossesse

Les employeurs doivent fournir les uniformes obligatoires et le type d'EPI adéquats et ajustés à la personne qui les porte. Dans les lieux de travail qui ont toujours été à prédominance masculine, les employeurs ne cherchent peut-être pas des fournisseurs de vêtements et d'équipement de diverses tailles, ou même ne pensent peut-être pas à s'informer auprès de ses fournisseurs actuels s'ils en ont. Quand le lieu de travail s'oppose à l'occupation par des femmes des prétendus «emplois non traditionnels», le problème est encore pire.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Négociez la fourniture d'EPI de tailles appropriées pour les femmes et les hommes dans le lieu de travail.
- Assurez-vous que les indemnités pour les bottes de travail, les gants, les lunettes de sécurité et les autres équipements de protection individuelle permettent de se procurer des produits de bonne qualité.
- Demandez aux femmes dans la section locale quels obstacles elles ont dû surmonter pour obtenir des équipements de protection individuelle convenant à leur taille. Encouragez-les à informer la section locale de problèmes à l'avenir, plutôt que de les ignorer ou de «se débrouiller avec».



- Appuyez les membres qui exercent leur droit de refuser de travailler sans EPI bien ajusté.
- Collaborez avec les employeurs à trouver des EPI de bonne qualité à prix abordable répondant aux besoins de toute la main-d'œuvre
 - N'acceptez pas tout simplement que votre employeur vous dise qu'il n'y en a pas; il existe des fournisseurs, mais les équipements peuvent coûter plus cher à l'unité.
 - Évitez les fournisseurs qui n'offrent pas une variété de tailles et d'EPI conçus pour les femmes.

Vous voulez en savoir davantage?

Guide de sélection des gants de protection

www.irsst.qc.ca/gants/fr/index.html ■

5

Équipements et outils de protection individuelle

5 Équipements et outils de protection individuelle

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Lorsque les équipements, le matériel et les outils de protection ne sont pas ajustés à la taille de chaque travailleuse et travailleur, ils risquent de causer des maladies, des blessures et la mort.

Comme pour les équipements et les vêtements de protection individuelle, la plupart des employeurs et fournisseurs offrent des équipements et des outils de protection conçus de façon à convenir à diverses tailles moyennes des hommes. Le diamètre des outils et des dispositifs de commande (par exemple, des poignées) est fréquemment trop large pour permettre une bonne prise. Les harnais de protection contre les chutes écrasent les seins et ne tiennent pas compte d'autres différences communes entre les dimensions corporelles des femmes et celles des hommes.

Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Syndicat des Métallos à ce sujet?

Une membre de la section locale nationale 1944 du syndicat s'occupe de l'installation d'équipements de téléphone, ce qui exige de grimper sur des poteaux téléphoniques. La travailleuse, une jeune femme de petite taille, a reçu un dispositif de protection contre les chutes pour une personne de taille plus forte. Elle n'a jamais pu l'ajuster correctement à sa taille, c'est pourquoi elle portait habituellement un chandail épais sous le harnais d'escalade de façon à ce qu'il soit plus serré. Un jour, pendant une formation, son grappin a décroché et elle a failli tomber parce que son harnais ne la retenait pas adéquatement.

Elle aurait pu en rester là, sauf qu'elle venait tout juste de parler à une membre du personnel syndical qui sortait d'une présentation sur la santé et la sécurité des femmes du Comité national de la condition féminine du syndicat et qui lui a fait savoir qu'elle n'était pas tenue de travailler avec un dispositif de protection mal ajusté.

La semaine de son retour au travail, la travailleuse a informé son superviseur que son harnais était trop grand. Ils se sont immédiatement mis à chercher des harnais en ligne, ont vu que le fournisseur actuel de l'entreprise offrait des harnais de plus petite taille et en ont com-

mandés, demandant à ce qu'ils soient livrés très rapidement.

Pendant la même semaine, la membre a aussi parlé à une autre technicienne qui avait vécu une expérience très semblable. Pendant sa formation, elle avait mentionné s'inquiéter du fait que son harnais de sécurité était trop grand, mais son instructeur lui avait répondu qu'il «faisait l'affaire». Par la suite, alors qu'elle grimpeait sur un poteau, il s'est produit un incident qui l'a incitée elle aussi à forcer le superviseur à lui commander un harnais de plus petite taille. Le superviseur hésitait, mais elle a insisté et a finalement obtenu un harnais de sécurité plus petit.

Cet incident a fait réfléchir la première membre, qui s'est dit : Si deux techniciennes dans une seule localité n'avaient pas de harnais ajustés à leur taille, combien d'autres se trouvent dans la même situation? Elle s'est renseignée auprès de la personne responsable de santé et sécurité de sa section locale sur la façon d'exiger une enquête sur cette question à l'échelle de l'entreprise. Ensuite, elle a communiqué avec d'autres collègues en Colombie-Britannique afin de recueillir de l'information et de déterminer si d'autres membres se heurtaient au même problème.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Questionnez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences avec les équipements et les outils de protection. Documentez tous les problèmes et portez-les à l'attention de la section locale. Déposez un grief ou dénoncez la situation si l'employeur ne prend aucune mesure dans des délais raisonnables.
- Faites participer les membres féminins à toutes les discussions sur l'achat d'équipements et d'outils de protection afin de vous assurer qu'ils sont ajustables et répondent aux besoins des femmes.
- Collaborez avec l'employeur à trouver des harnais de protection contre les chutes conçus pour les femmes. Les harnais d'escalade peuvent constituer une solution de rechange, puisqu'il existe divers modèles pour les femmes susceptibles de satisfaire les exigences de l'emploi.





- Informez les femmes de leur droit de refuser un travail dangereux, notamment de devoir travailler avec un équipement de protection inadéquat et mal ajusté ou avec des outils qu'il est impossible de manipuler de manière sécuritaire à cause de leur taille ou de leur forme.

Vous voulez en savoir davantage?

Les femmes dans les emplois traditionnellement masculins et les outils mal-adaptés, Comprendre le travail des femmes pour le transformer, pages 90-97

cinbiose.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/24/Comprendre-le-travail-des-femmes-pour-le-transformer.pdf

Ergonomie des outils à main : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

<https://www.cchst.ca/oshanswers/ergonomics/handtools/introduction.html>

Harnais d'escalade pour femmes : MEC (Mountain Equipment Co-op)

www.mec.ca/fr/sexe/femmes/produits/escalade/escalade-interieure-et-entrainement/harnais-descalade/c/957 ■

6

**Uniformes
et codes
vestimentaires
au travail**

6

Uniformes et codes vestimentaires au travail

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Nous avons discuté des vêtements de protection dans la partie intitulée Vêtements et équipements de protection individuelle. En ce qui concerne les femmes, un autre problème se pose au sujet de ce qu'elles portent au travail : le sexisme.

Des employeurs de certaines industries tentent de profiter du corps et de la sexualité des femmes. Ils leur demandent de porter des talons hauts*, des jupes courtes ou des vêtements serrés ou décolletés.

Ces codes vestimentaires minent la dignité des femmes, et ils entraînent aussi des risques pour leur santé et leur sécurité en :

- Restreignant les mouvements, notamment la possibilité d'échapper à une menace ou à un danger.
- Augmentant le risque de traumatismes musculosquelettiques, de chutes et de trébuchements.
- Encourageant le harcèlement, puisque les clients et les patients peuvent considérer avoir le droit de mettre à exécution leurs idées stéréotypées sur les femmes, de faire des commentaires offensants ou de toucher les travailleuses de manière inappropriée.

*À la suite de changements aux règlements ou aux lois en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario les employeurs ne peuvent plus exiger des femmes qu'elles portent des talons hauts (sauf dans l'industrie du «divertissement et de la publicité»).

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Faites pression sur les employeurs afin qu'ils créent des codes vestimentaires flexibles qui permettent aux femmes (et à toute la main-d'œuvre) de choisir parmi une gamme d'options

Vous voulez en savoir davantage?

Codes vestimentaires sexistes et fondés sur le sexe :

Le code vestimentaire sexualisé peut-il être contesté? : Société québécoise d'information juridique

blogue.soquij.qc.ca/2018/02/20/code-vestimentaire-sexualise-etre-conteste

Codes vestimentaires sexospécifiques et sexualisés, Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca/sites/default/files/Codes%20vestimentaires%20FAQ_0.pdf

Aide-mémoire portant sur les codes vestimentaires pour éliminer les obstacles fondés sur le sexe, Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr/position-de-la-codp-sur-les-codes-vestimentaires-fondés-sur-le-sexe/aide-mémoire-sur-les-codes-vestimentaires ■

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Un excellent service à la clientèle n'a rien à voir avec la taille de la poitrine.

– Kathy Laird
Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne,
Toronto

7

Conception et ergonomie du milieu de travail

7 Conception et ergonomie du milieu de travail

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

La conception et l'organisation du travail ont des répercussions sur le type et la quantité de travail que la main-d'œuvre est censée exécuter physiquement et mentalement. L'ergonomie consiste à s'assurer que l'emploi convient à la personne en le rendant adaptable.

De nombreuses différences entre le corps de l'homme moyen et celui de la femme moyenne peuvent faire en sorte qu'ils interagissent différemment avec le même lieu de travail : grandeur, poids, taille, proportion de graisses corporelles. Par exemple, parce que les femmes sont, en moyenne, moins grandes que les hommes, elles soulèvent surtout des objets avec leurs bras au dessus de leurs hanches, une position où il est plus difficile d'exercer beaucoup de force.

De nombreux lieux de travail sont encore conçus et organisés en fonction de la taille, de la forme et des besoins du corps de l'homme, et ne conviennent donc pas aux femmes. Nous parlons, entre autres, de la conception des commandes de l'équipement et des systèmes opérationnels, et de l'emplacement et des dimensions de l'équipement, des interrupteurs et des ordinateurs.

Il existe cinq principales catégories de risques liés à la conception ergonomique :

- Répétition (fréquence à laquelle les mouvements sont répétés).
- Posture (contraignante ou naturelle, inerte ou inconstante).
- Force (pousser, tirer, transporter, soulever, agripper, vibrations).
- Environnement de travail (humidité, température, bruit, éclairage).
- Facteurs de stress (voir aussi le chapitre sur le stress, page 67).

Ces risques affectent habituellement nos muscles et nos os, soit le système musculosquelettique. Les troubles ou traumatismes musculosquelettiques communs comprennent : le syndrome du canal carpien, blessure à la coiffe des rotateurs, inflammation du coude ou épicondylite, les blessures au dos et les maladies du dos, la bursite et le doigt à ressort.

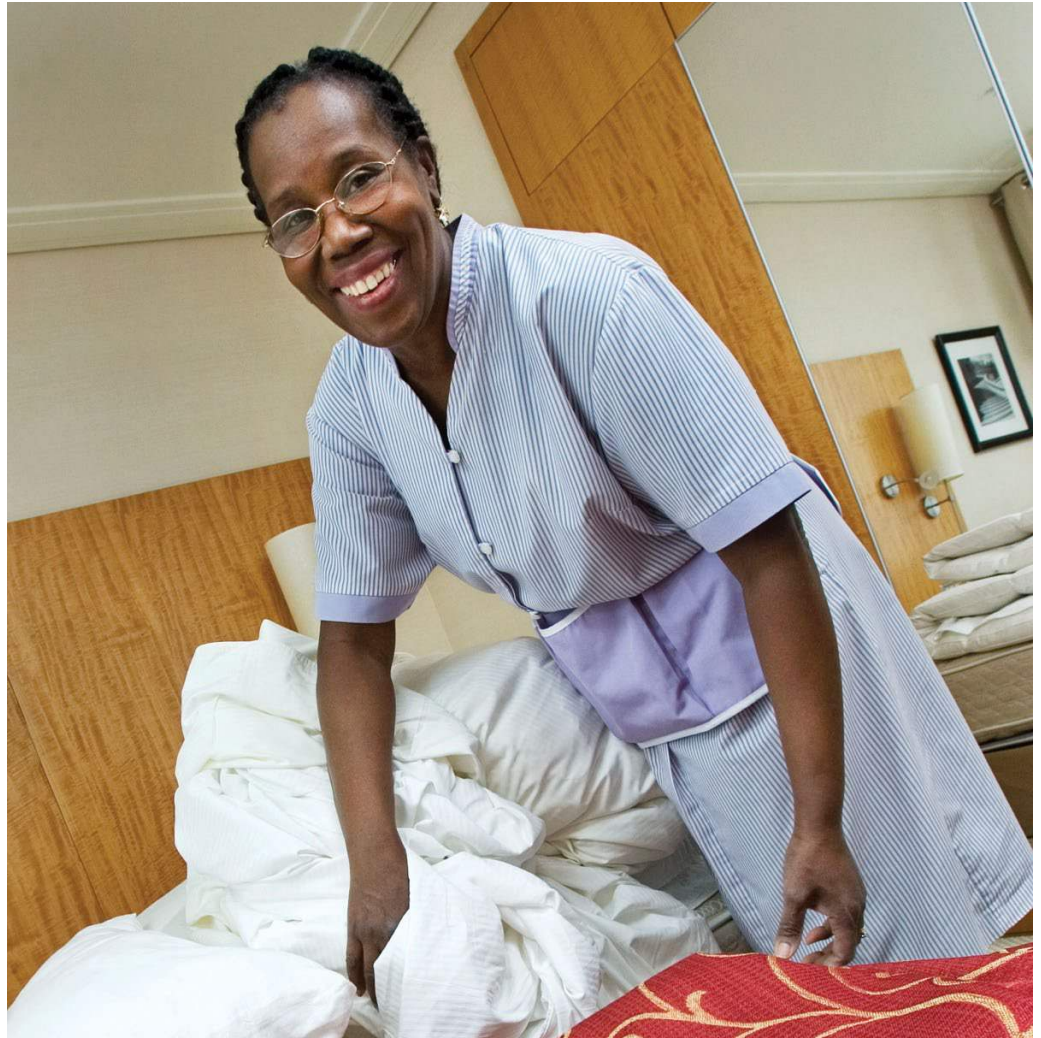
Nous savons que par rapport aux hommes, les travailleuses :

- ont une prévalence plus élevée de douleurs chroniques;
- ressentent plus de douleurs au cou;
- subissent davantage de « microtraumatismes répétés » (comme le syndrome du canal carpien, qui peut devenir un problème pendant la grossesse, non pas seulement à cause d'un travail répétitif nécessitant de la force);
- souffrent d'un nombre accru de troubles ou de blessures musculosquelettiques;
- éprouvent de la difficulté à maintenir leur équilibre et à transporter des objets pendant la grossesse, à mesure que leur centre de gravité change et que leur ventre grossit;
- occupent des emplois plus monotones, qui nécessitent des postures contraignantes.

Le stéréotype veut que les « emplois de femmes » soient moins exigeants physiquement. Pourtant, de nombreuses femmes soulèvent régulièrement des poids lourds. Dans des emplois comme ceux où elles doivent manipuler des patients, prendre soin d'enfants ou nettoyer, les femmes soulèvent au total plus de poids dans une journée que

des hommes dans d'autres emplois. Et quand les femmes travaillent dans des positions contraignantes ou statiques, la force et l'endurance que ces positions exigent ne sont pas reconnues.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.



Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Utilisez l'outil no. 5 (Cartographie du corps, page 84) dans la partie Outils du guide et dressez des cartes du corps afin de déterminer où les travailleuses ressentent de la douleur. L'activité sert aussi à repérer les risques sous-jacents des maux et douleurs, et à obtenir leurs idées sur la façon dont ils effectueraient le travail différemment afin de prévenir ou de réduire les risques.
- Veillez à ce que les évaluations des exigences physiques d'un emploi tiennent compte de toutes les façons dont les femmes et les hommes pourraient en exécuter les fonctions essentielles, non pas seulement la manière dont elles sont effectuées présentement.
- Utilisez les feuilles d'observations à www.wigmorising.ca/ergonomic-design-assessments (en anglais seulement) pour analyser les effets de la conception de votre lieu de travail sur la santé de la main-d'œuvre et trouver des solutions possibles.

- Afin d'améliorer votre posture à un poste de travail informatisé, jumeler-vous à une/un collègue. Observez la posture habituelle de l'autre, et à l'aide de l'outil no. 6 (Évaluations ergonomiques des postes de travail informatisés, page 86), dans la partie Outils du guide, commentez-la.

Vous voulez en savoir davantage?

Manuel d'ergonomie pratique en 128 points, Bureau international du travail

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_345644.pdf

Ampleur des troubles musculo-squelettiques au travail, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/publications/1814

Manutention au féminin : Regard biomécanique et ergonomique

www.irsst.qc.ca/media/magazines/v26_02/21.pdf

Travailler devant un ordinateur : 8 sources pour contrer les TMS

www.irsst.qc.ca/actualites/id/452/travailler-devant-un-ordinateur-8-sources-pour-contrer-les-tms ■



8

Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement

8

Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Tous les travailleuses et travailleurs sont susceptibles de subir du harcèlement, peu importe leur genre. Des enquêtes et sondages effectués récemment révèlent qu'entre un tiers et la moitié des Canadiennes et Canadiens ont fait l'objet de harcèlement sexuel au travail.

Cependant, ces mêmes enquêtes et sondages montrent de manière constante que les femmes sont presque quatre fois plus à risque de subir du harcèlement que les hommes.

Selon des recherches, le harcèlement aura fort probablement cours dans le lieu de travail si :

- La majorité des membres du personnel présente des caractéristiques semblables (genre, âge, race, antécédents culturels, etc.), à l'exception d'une petite minorité qui est différente.
- La main-d'œuvre se compose de nombreux jeunes qui pourraient être moins disposés à dénoncer le harcèlement parce qu'ils veulent s'intégrer et lancer leur carrière.
- Il y existe quelques employés «vedettes» ou auxquels l'employeur attache une grande valeur.
- Les différences de pouvoir sont grandes entre les groupes de travailleuses et travailleurs, ou entre la direction et les employés.
- Le service à la clientèle et la satisfaction du client constituent des priorités absolues et la rentabilité en dépend.
- Le travail est monotone ou comprend des tâches de faible intensité.
- Le lieu de travail se trouve dans une région isolée ou s'étend sur un vaste territoire.
- La culture organisationnelle tolère ou encourage la consommation d'alcool.
- L'employeur n'exerce que peu de contrôle, voire aucun, sur les comportements.

Chaque province et territoire ont établi leur propre définition du harcèlement, mais définissent généralement le harcèlement sexuel au travail comme tout commentaire ou comportement de nature sexuelle qu'une personne raisonnable reconnaîtrait comme étant non sollicité, offensant ou humiliant. La définition de harcèlement couvre tout particulièrement les situations où une personne détenant un pouvoir supérieur dans le lieu de travail fait des avances ou des demandes sexuelles non désirées, où le fait dire «non» pourrait entraîner la perte d'un avantage ou d'une promotion.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Ne laissez pas l'employeur écarter une plainte de harcèlement d'une ou d'un membre tout simplement parce qu'elle/il ne peut fournir de preuves directes que le harcèlement a eu lieu :
 - Les personnes qui déposent des plaintes n'ont souvent pas de preuve directe parce que le harcèlement se produit habituellement derrière des portes closes lorsqu'il n'y a aucun témoin présent.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

- Souvenez-vous qu'on n'exige pas de norme de preuve «plus élevée» pour une plainte de harcèlement. Il ne s'agit pas de poursuites criminelles. Les personnes ciblées n'ont pas à prouver qu'elles font l'objet de harcèlement «hors de tout doute raisonnable». Dans le cas du harcèlement, le fardeau de la preuve est le même que pour tout autre grief : compte tenu de toutes les circonstances, est-ce plus probable qu'improbable que le harcèlement a eu lieu?
- Créez un système d'intervenantes auprès des femmes ou en équité et devenez la/le porte-parole du programme «Soyez plus qu'un témoin» à votre lieu de travail.
- Négociez la tenue de séances de formation anti-harcèlement des Métallos dans le lieu de travail par des instructrices ou instructeurs du syndicat à l'intention de tous les travailleurs et travailleuses. Demandez à votre représentante ou représentant, ou à la coordonnatrice ou le coordonnateur de l'éducation, de planifier d'autres cours anti-harcèlement et sur les droits de la personne dans votre région.
- Faites-vous une priorité de renseigner les dirigeantes et dirigeants des sections locales et les membres des comités de santé et de sécurité sur la façon de prévenir le harcèlement et d'y mettre fin.
- Le harcèlement constitue une menace à la santé et à la sécurité au travail. Encouragez votre comité de santé et de sécurité à prendre des mesures afin de l'éliminer, comme il le ferait pour tout autre risque. Les comités peuvent aussi jouer un rôle en offrant du soutien moral et émotionnel aux personnes qui ont déposé des plaintes.
- Formez un comité des droits de la personne à la section locale et donnez-lui des moyens d'agir afin qu'il puisse renforcer la solidarité, sensibiliser les membres et promouvoir l'égalité dans le lieu de travail. Conjointement avec le comité de santé et de sécurité, le comité des droits de la personne pourrait recevoir comme mandat

Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Syndicat des Métallos à ce sujet?

Plusieurs sections locales des districts 3 et 6 ont envoyé des hommes suivre une formation afin qu'ils deviennent des porte-parole du programme «Soyez plus qu'un témoin». Le pouvoir du programme réside dans le fait qu'il est positif et qu'il ne consiste pas à humilier gens, mais plutôt à habiliter la grande majorité des hommes qui ne commettent pas

de harcèlement, de violence ni de mauvais traitements à s'adresser à la minorité qui les perpétue. Après la formation de porte-parole, les confrères retournent à leurs sections locales, communiquent leurs expériences à d'autres hommes et brisent le silence entourant la violence sexiste.

particulier de prendre des mesures contre le harcèlement et d'appuyer les personnes qui déposent des plaintes.

- Lorsque vous recrutez des membres pour siéger à des comités ou agir comme délégués syndicaux ou dirigeants de section locale, encouragez les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les personnes LGBTQ2SIA+ et les personnes handicapées à poser leur candidature.
- Menez des campagnes de sensibilisation au harcèlement dans le cadre des réunions de la section locale, ses bulletins d'information, des forums et par l'intermédiaire de conférencières et conférenciers.
- Analysez votre lieu de travail afin de déterminer à quel point le harcèlement y est courant.
- Négociez des clauses anti-harcèlement qui garantissent du soutien social et en matière de consultation aux survivantes et survivants pendant le processus de plainte.
- Déterminez quels sont les facteurs, comme le manque de personnel, l'insécurité d'emploi, la discrimination et la sous-traitance, qui déclenchent le harcèlement et le stress au travail, et négociez des mesures visant à y remédier et à les éliminer.
- Assurez-vous que l'employeur ait des politiques claires en matière de plainte contre le harcèlement et la violence qui définissent clairement quels comportements sont interdits, à qui une personne devrait s'adresser pour porter plainte, le processus et les délais d'enquête et de décision, ainsi que les conséquences pour les auteurs de harcèlement et de violence si la plainte est confirmée.
- Veillez à ce que les membres du syndicat se familiarisent avec les politiques en matière de plaintes liées au harcèlement et à la violence au travail.

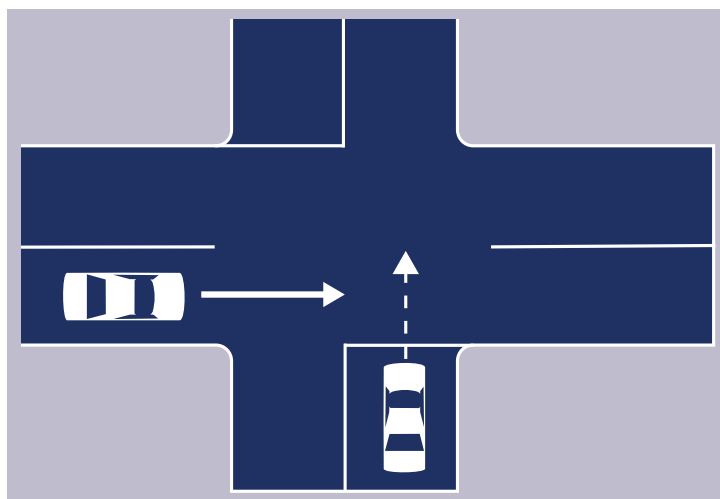
Vous voulez en savoir davantage?

Pas dans notre syndicat ! Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement

www.metallos.ca/impliquez-vous/activisme/droits-personne-egalite/ressources/guide-des-metallos-pour-prevenir-et-combattre-le-harcelement

Harcèlement psychologique au travail, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail ■



Intersectionnalité

Les expériences de chaque personne au travail et dans la vie se fondent à la fois sur l'âge, la race, la classe, le sexe, le genre, la capacité et la sexualité.

Par exemple, l'expérience d'une femme autochtone provient du chevauchement ou de «l'intersection» à la fois de son expérience en tant que femme et son expérience comme personne autochtone. L'expérience est différente de celle, disons, d'une femme blanche ayant un handicap.

Quand nous parlons du harcèlement et agissons pour y mettre fin, nous devons prendre en considération la façon dont les gens peuvent vivre le harcèlement, selon l'intersection des identités ou des expériences de chaque personne.

Le harcèlement sexuel au travail peut prendre la forme d'un seul incident ou de multiples incidents qui surviennent pendant une certaine période, et peut consister de mots et d'images jusqu'à la violence physique.

Le harcèlement peut avoir des répercussions sur la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs.



Violence conjugale

9 Violence conjugale

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

La violence conjugale se définit comme toute forme de violence physique, sexuelle, morale ou psychologique, et comprend le contrôle financier, le harcèlement et le harcèlement criminel (ou traque furtive) qui se produisent entre des partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe, qui peuvent être mariés ou non, des conjoints de fait ou qui vivent ensemble. La violence peut aussi se poursuivre après que la relation a pris fin.

Les hommes peuvent être des cibles de violence conjugale, mais les femmes en subissent les effets les plus nocifs :

- Les femmes subissent les blessures les plus graves.
- Elles risquent davantage d'être assassinées par un partenaire violent.
- Elles sont plus susceptibles d'être soumises à des violences sexuelles dans le cadre de la violence conjugale.

Un sondage auprès de 8 400 travailleuses et travailleurs canadiens révèle que :

- Un tiers d'entre elles/eux avaient subi de la violence conjugale au cours de leur vie.
- Les femmes, les personnes trans, les Autochtones et les personnes handicapées ou ayant une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle enregistraient des taux de violence plus élevés.
- Parmi les personnes qui avaient vécu de la violence conjugale :
 - 38% ont indiqué que la violence conjugale nuisait à leur capacité de se rendre au travail.
 - 53,5% avaient subi de la violence conjugale à leur lieu de travail ou à proximité parce que l'agresseur :
 - Leur faisait des appels offensants et envoyait des messages texte et des courriels injurieux.
 - Les traquait jusqu'aux stationnements et entrées du lieu de travail.
 - Entrait même dans le lieu de travail.

La violence conjugale constitue un risque pour la santé et la sécurité des femmes au travail parce que l'agresseur peut entrer dans le lieu de travail et blesser la personne qu'il cible, ainsi que d'autres collègues.

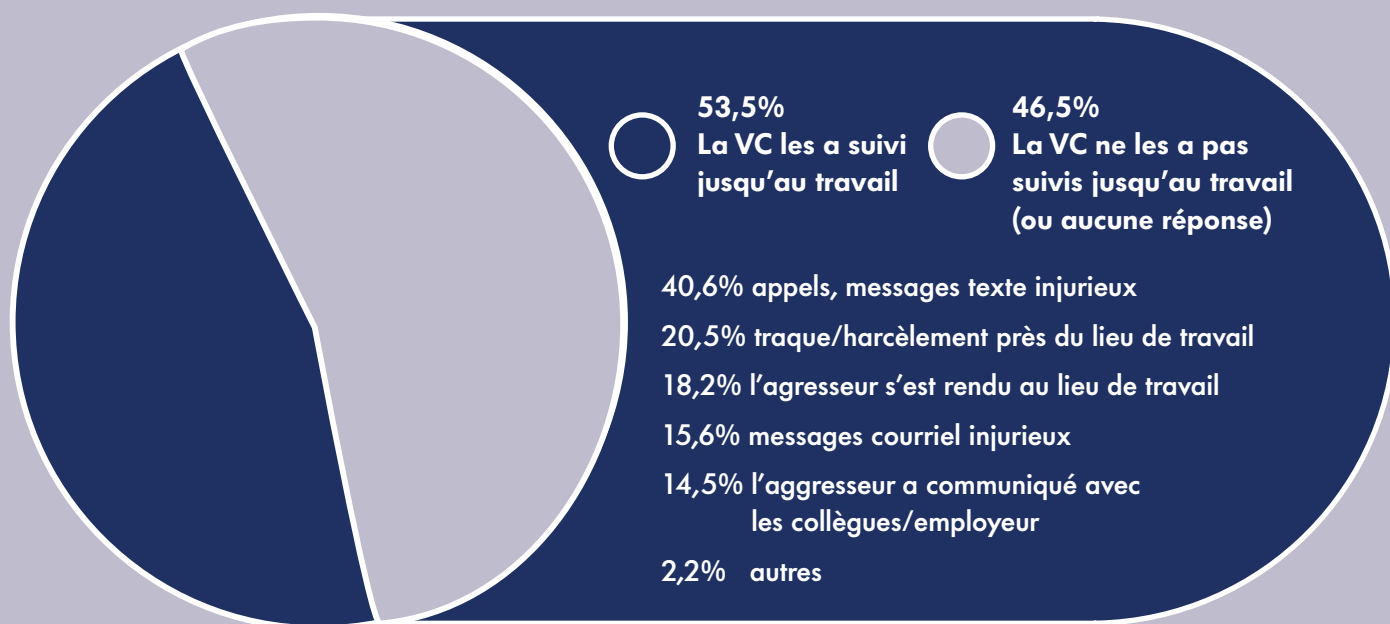
Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Elle constitue aussi un risque d'une autre manière : les agresseurs sont aussi des travailleurs. Des recherches ont montré que nombre d'entre eux vont songer à user de violence, planifier d'agir violemment ou se livrer à des actes de violence au travail. Pendant qu'ils sont distraits et préoccupés, les auteurs de violence peuvent provoquer des incidents où ils se blesseront et causeront des blessures à d'autres.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Utilisez le guide du Syndicat des Métallos sur la violence conjugale pour négocier de bonnes clauses contractuelles afin d'appuyer les membres aux prises avec la violence conjugale. Les clauses modèles portent, entre autres, sur des congés payés et des protections contre les mesures disciplinaires.
- Créez un système d'intervenantes auprès des femmes ou en équité dans votre section locale. Le syndicat offre un cours de formation à l'intention des membres afin qu'ils puissent :
 - Reconnaître les signes avant-coureurs de violence conjugale et les facteurs de risque qui y sont liés.
 - Soutenir les membres qui subissent de la violence conjugale et les orienter vers des experts et des services communautaires.
 - Aider les délégués syndicaux, les représentants en santé et sécurité et d'autres responsables à comprendre la façon de travailler avec l'employeur pour assurer la sécurité des membres, et comment la violence conjugale peut influencer sur les plaintes disciplinaires.
 - Sensibiliser davantage les membres à la violence conjugale au travail.

Actes de violence au travail ou à proximité



Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Syndicat des Métallos à ce sujet?

Plusieurs sections locales du District 6 ont établi des systèmes d'intervenantes auprès des femmes ou en équité en vue d'offrir du soutien aux membres qui subissent de la violence conjugale ou du harcèlement sexuel.

Pendant quatre jours de formation initiale, les intervenantes sont sensibilisées aux signes avant-coureurs de violence conjugale et aux facteurs de risque qui y sont liés. Elles s'exercent à tendre la main avec compassion afin de tenir des conversations encourageantes. En travaillant avec le personnel des refuges pour femmes battues ou des centres pour femmes, les intervenantes se renseignent sur les services

offerts dans leurs localités et la façon d'orienter les membres vers des services de consultation, de planification de sécurité et d'autres services.

«Les statistiques sur les taux de violence conjugale dont nous avons parlé durant la formation sont réelles et correspondent aux taux dans notre lieu de travail, a souligné une intervenante formée par la section locale 4120 en 2018. Plus on en parle, plus les gens viennent nous voir pour demander de l'aide ou tout au moins dévoiler la violence conjugale qu'ils avaient subie.»

- Rencontrez l'employeur en vue d'établir des mesures d'accommodement pour les membres qui subissent de la violence conjugale. Ces mesures peuvent à la fois accroître la sécurité et aider ces membres à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales (comme des changements à l'horaire de travail, la description des tâches, l'emplacement de travail, le numéro de téléphone et l'adresse courriel; le filtrage des appels; la possibilité pour ces personnes de conserver des vêtements et des pièces d'identification au travail; un soutien accru de la part des agents de sécurité du lieu de travail, etc.).

Vous voulez en savoir davantage?

Guide de négociation : Remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives du Syndicat des Métallos

www.metallos.ca/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolence-2016/ressources/guide-negociation

Centre de ressources sur la violence conjugale au travail : Congrès du travail du Canada

www.violenceconjugaleautravail.ca

Répertoire des refuges pour femmes battues au Canada

hebergementfemmes.ca

Violence conjugale pendant la grossesse, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/mieux-vivre/grossesse/la-sante-pendant-la-grossesse/violence-conjugale-pendant-la-grossesse ■

10

Violence sexuelle



10 Violence sexuelle

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

En plus du harcèlement sexuel au travail, les femmes risquent d'être confrontées à la violence sexuelle d'autres façons dans le cadre de leur emploi si elles :

- exécutent un travail solitaire;
- travaillent en région isolée ou éloignée;
- constituent le premier point de contact du public, à l'entrée d'une entreprise ou d'un bureau (p. ex., réception);
- travaillent de nuit;
- sont les seules femmes dans un lieu de travail;
- travaillent dans des lieux qui sont la cible de vols.

Dans ces mêmes conditions, les hommes peuvent subir de la violence physique. Cependant, les femmes sont exposées à un risque supplémentaire de violence sexuelle lors de toute agression dans le lieu de travail. Les agresseurs peuvent être des clients, des collègues, des cadres dirigeants, des entrepreneurs ou des intrus.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Effectuez un sondage auprès des travailleuses sur leurs expériences et leurs préoccupations. Servez-vous de ces informations pour dresser une liste des mesures en vue de prévenir la violence.
- Renseignez-vous sur la loi de votre province ou territoire qui régit le travail solitaire, dans l'isolement, de nuit et dans d'autres circonstances vulnérables. Souvent, vous aurez à concevoir un programme complet de prévention de la violence en collaboration avec le comité mixte de santé et de sécurité.
- Informez vos membres des risques et des mesures de sécurité. Ne présumez pas qu'ils vont automatiquement connaître ce qui pose un danger et où les dangers se trouvent.
- Réclamez ou négociez une nouvelle conception des espaces de travail (pour changer, par exemple, où et comment les personnes les traversent), des horaires de travail (en ce qui concerne le travail avec des

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

patients atteints de la maladie d'Alzheimer, évitez les changements de quarts au crépuscule) et des processus (afin, par ex., que le travail en face à face ne soit pas exigé dans des situations dangereuses).

- Appuyez les travailleuses et travailleurs qui exercent leur droit de refuser un travail dangereux, en particulier dans les situations où elles/ils travaillent seuls ou dans l'isolement.
- Exigez ou négociez la participation du comité de la condition féminine de la section locale à tout programme visant à remédier à la violence sexuelle/sexiste ou au harcèlement.

Vous voulez en savoir davantage?

Pas dans notre syndicat ! Guide des Métallos pour prévenir et combattre le harcèlement

www.metallos.ca/impliquez-vous/activisme/droits-personne-egalite/ressources/guide-des-metallos-pour-prevenir-et-combattre-le-harcelement

Les définitions et les formes de violence en milieu de travail, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/les-definITIONS-et-les-formes-de-violence-en-milieu-de-travail

Ressources disponibles, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

www.cchst.ca/topics/wellness/violence

Trousse de prévention de la violence, Syndicat canadien de la fonction publique

scfp.ca/trousse-de-prevention-de-la-violence-0 ■



Ces Métallos offrent des services d'urgence et de transition ainsi que du soutien aux femmes et aux enfants qui subissent de la violence conjugale. Elles font partie de l'une des nombreuses unités du Syndicat des Métallos dans les maisons de transition et les refuges pour femmes battues.

11

Transition de genre

11 Transition de genre

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

En tant que société, nous prenons conscience qu'il existe de nombreuses identités de genre, non pas seulement les identités «masculine» et «féminine».

Une personne trans est une personne dont le genre à la naissance ne correspond pas au sens inné qu'elle a de son véritable genre. Elle sait, sans avoir besoin d'explications de la part d'un professionnel, qu'elle est une femme, un homme, ou ni l'un ni l'autre.

Parce que les perceptions que les autres ont d'elles ne cadrent pas avec leur propre sentiment d'identité, les personnes trans peuvent être confrontées à de nombreux défis, comme le harcèlement et la violence, quand elles tentent de vivre de façon authentique.

La transition comprend un éventail d'activités que chaque personne trans peut entreprendre en partie ou en totalité afin d'affirmer son identité de genre. Elle peut donner lieu à :

- Un changement de nom et de pronom personnel.
- Des traitements médicaux ou une thérapie hormonale, ou les deux.
- Des changements à l'apparence physique et la tenue vestimentaire.
- La perte d'êtres chers et de proches.
- Des problèmes de santé mentale.
- Des risques dans des lieux publics.
- À la nécessité de soutiens pour la faciliter.

Les travailleuses et travailleurs qui effectuent une transition au travail ont besoin que notre syndicat et l'employeur les appuient pour faire valoir leurs pleins droits.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Lisez le Guide de transition du Syndicat des Métallos. Conçu par des Métallos trans et le Comité des droits de la personne du District 6, le guide constitue une ressource complète comprenant d'innombrables suggestions d'actions pour les militantes et militants des sections locales.
- Élisez ou nommez des travailleuses et travailleurs trans aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les travailleuses et travailleurs trans à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles/ils proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses et travailleurs trans vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Syndicat des Métallos à ce sujet?

Quatre unités de la section locale 2020 ont négocié une «clause sur la transition» dans leurs conventions collectives :

«Les parties conviennent du fait que si un employeur se trouve dans une situation où une employée ou un employé effectue une transition dans le lieu de travail, elles collaboreront à lui assurer un environnement

exempt de harcèlement. Chaque partie consent à communiquer avec l'autre lorsqu'elles seront informées de la situation, et à prendre toutes les précautions nécessaires afin d'offrir de la formation aux collègues de la personne concernée et aux membres de la direction. L'employeur accepte de fournir tout ce qui est raisonnablement nécessaire dans les circonstances.»



**Vous voulez en savoir davantage?**

Créer des milieu authentiques : Une boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre, Le 519
www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques

Appuyer une personne au travail en transition, Le 519
www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques/appuyer-une-personne

Transition et démarches médicales, Association 360
association360.ch/trans/conseils/transition-demarches-medicales/

Comment soutenir un proche en pleine transition de genre?
quebec.huffingtonpost.ca/2018/08/09/supporter-transition-sexe-transgenre_a_23498676/ ■

12

**Grossesse
(y compris la perte
de grossesse)**

12 Grossesse (y compris la perte de grossesse)

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Une grossesse n'est pas une maladie ni une incapacité. Cependant, les changements biologiques complexes que le corps des femmes subit pendant la grossesse peuvent entraîner des maladies ou des changements dans leur capacité physique de travailler.

Le travail peut également influencer sur la capacité d'une femme à tomber enceinte, et accroître les possibilités de fausse couche, d'accouchement prématuré et d'insuffisance de poids à la naissance, et de handicaps.

Certaines conditions de travail risquent d'aggraver les effets physiques ressentis pendant la grossesse :

Effets physiques de la grossesse	Conditions de travail pouvant les aggraver	
Nausées matinales	Quarts du matin	Odeurs nauséabondes
Maux de dos	Travail en position debout Posture	Manipulation manuelle, soulèvement ou déplacement d'objets
Varices	Positions statiques : debout, assise	
Hémorroïdes	Chaleur	
Visites fréquentes aux toilettes	Difficulté à interrompre le travail ou à s'absenter de la zone de travail	
Augmentation de la taille	Utilisation de vêtements ou d'équipements de protection individuelle Travail en zone confinée, dans des postes de travail assemblés ou des cabines de véhicules Manutention manuelle, soulèvement ou déplacement d'objets (Réduction possible de la dextérité, de l'agilité, de la coordination, de la vitesse de mouvement et de la capacité d'étirement)	
Fatigue	Heures supplémentaires Soulèvement d'objets lourds Vibrations	Travail de soir Températures élevées
Équilibre	Travail sur des surfaces glissantes ou mouillées	
Confort	Travail en uniformes trop serrés	
Plus grande aspiration d'air	Produits dangereux en suspension dans l'air	
Le foie, les reins et le cœur travaillent plus fort pour soutenir le fœtus	Chaleur Stress	Travail avec des produits toxiques

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

De nombreux risques peuvent entraîner des répercussions à divers moments pendant la grossesse et après la naissance. Un grand nombre peuvent nuire au fœtus au cours des trois premiers mois de la grossesse, avant même qu'une femme sache qu'elle est enceinte. Certains peuvent avoir des effets au cours des trois derniers mois, et d'autres sont transmis par le lait maternel.

Alors que certains risques nuisent à la mère, d'autres ont des répercussions permanentes sur l'enfant. Par exemple, les pesticides, les phtalates, les dioxines et la nicotine sont susceptibles de causer une diminution du nombre de spermatozoïdes, des problèmes respiratoires et l'obésité chez les générations futures. En de très faibles quantités, des substances comme le plomb, le biphényle polychloré, les solvants à base de pétrole et le méthylmercure peuvent entraver le développement du cerveau. (Voir la partie intitulée Produits chimiques pour de plus amples renseignements.)

Des études ont constaté que les accouchements prématurés et l'insuffisance de poids à la naissance sont liés au travail physique exigeant (debout pendant de longues heures, soulèvement d'objets lourds, efforts physiques marqués, fatigue et posture contraignante), ainsi qu'au plomb et aux vibrations transmises à l'ensemble du corps (pendant la conduite d'un camion ou d'un autobus).

L'augmentation de la taille de la femme tout au long de la grossesse risque de réduire sa dextérité, son agilité, sa coordination, sa vitesse de mouvement et sa capacité d'étirement. Les tâches qui avaient l'habitude d'être faciles peuvent ne plus l'être, et ainsi devenir dangereuses.

La présence de risques au travail pour la reproduction a parfois servi à empêcher les femmes d'occuper des emplois réservés traditionnellement aux hommes. Ainsi, on ne tenait pas compte de la santé reproductive des hommes, ni des risques pour la reproduction dans les emplois anciennement à prédominance féminine. En vérité, presque tout ce qui pourrait nuire à une femme enceinte et au fœtus nuira aux hommes également.

Perte de grossesse

Que le résultat soit ou non une naissance vivante, le corps d'une femme subit tous les effets physiques et émotionnels d'une grossesse. La perte d'un enfant à cause d'une fausse couche ne fait qu'aggraver le fardeau émotionnel et psychologique.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Lorsqu'une femme apprend qu'elle est enceinte, parlez-lui en vous servant de la Liste de contrôle des risques pour les travailleuses enceintes, l'outil no. 4 dans la partie intitulée Outils de ce guide d'action. Ensuite, avec les représentantes et représentants en santé et sécurité de votre section locale, établissez la priorité des mesures à prendre par la suite.
- Consultez la loi sur la santé et la sécurité de votre région afin d'y

repérer les dispositions sur le retrait préventif des femmes enceintes et allaitantes, et trouvez des moyens créatifs de les utiliser.

- Renseignez les membres et les représentantes et représentants en santé et sécurité sur les risques pour la reproduction.
- Collaborez avec le comité de santé et de sécurité à vérifier les fiches de données de sécurité afin de déterminer quels composants sont classés comme étant des risques pour la reproduction, puis efforcez-vous d'en obtenir le retrait ou le remplacement par d'autres, moins toxiques.
- Négociez :
 - Le rajustement temporaire des heures ou des quarts de travail afin d'éviter les quarts de nuit et les changements de quarts, ainsi que des périodes de repos et des pauses-repas et pauses de rafraîchissements supplémentaires.
 - L'affectation à un autre poste plutôt que le travail seul ou dans des situations où la violence est probable.
 - Des installations de repos convenables, et l'accès à des milieux frais et à des boissons rafraîchissantes si le travail est effectué dans des environnements où la température est élevée.
 - Des vêtements de protection lors de conditions chaudes et froides.
 - Des EPI efficaces au besoin, ou la réaffectation lorsqu'ils ne sont pas bien adaptés ou ne fonctionnent pas correctement.
 - Des mesures permettant d'éviter la position debout ou assise pendant de longues périodes.
 - Des postes de travail ajustables aux diverses tailles et silhouettes, et permettant de répondre au besoin de s'asseoir ou de se tenir debout.
 - Des équipements de manutention mécanique pour soulever les gens ou les objets lourds.
- Assurez-vous que les politiques sur les congés n'exercent aucune discrimination en rapport avec la grossesse et les fausses couches.

Vous voulez en savoir davantage?

Loi sur la santé et la sécurité du travail – Section retrait préventif (art. 40-48)

legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/S-2.1

Programme Pour une maternité sans danger, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx

Le travail et la grossesse peuvent aller de pair..., Meilleur départ

resources.beststart.org/wp-content/uploads/2018/12/I03-F.pdf

Congés parentaux et retrait préventif, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/mieux-vivre/informations-utiles/devenir-parent-programmes-et-services-gouvernementaux/conges-parentaux-et-retrait-preventif

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, Comprendre le travail des femmes pour le transformer, pages 143-145

cinbiose.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/24/Comprendre-le-travail-des-femmes-pour-le-transformer.pdf

Malaises de grossesse, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/mieux-vivre/grossesse/la-sante-pendant-la-grossesse/malaises-de-grossesse

L'horaire de travail et ses effets sur le résultat de la grossesse, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/publications/677

Le travail en ambiance chaude et ses effets sur les issues de grossesse, Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/publications/819 ■

13

Allaitement maternel et nouvelle maternité

13 Allaitement maternel et nouvelle maternité

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Les autorités de la santé publique recommandent d'allaiter les nouveau-nés au moins pendant les six premiers mois. Selon Santé Canada, l'allaitement est bénéfique jusqu'à l'âge de deux ans du point de vue de la nutrition, de la protection du système immunitaire, de la croissance et du développement.

Les seins contiennent beaucoup de tissus adipeux. Parce que les produits chimiques s'accumulent dans les tissus adipeux, ils peuvent passer dans le lait maternel. En voici des exemples : les solvants organiques, le plomb et d'autres métaux, les retardeurs de flammes, certains pesticides et les perturbateurs du système endocrinien, tels les BPA (bisphénol A) et les phtalates.

D'autres risques au travail peuvent nuire à l'allaitement, notamment :

- La déshydratation liée au travail dans des environnements chauds, sans accès à de l'eau ou sans période de repos.
- De longues heures, le travail par quarts et le travail de nuit, en particulier lorsqu'ils entraînent de la fatigue ou ne prévoient pas suffisamment de temps pour des repas adéquats.
- Le manque de pauses variables pour allaiter un bébé ou tirer le lait.

Une nouvelle maternité est une période extrêmement exigeante, et avoir à combiner le travail aux soins à donner à un nouveau-né peut être stressant. En plus de perturber les habitudes de sommeil, le fait d'avoir un bébé accroît généralement l'anxiété et la tension. Le risque de dépression postnatale, un problème médical reconnu, existe également.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Les femmes enceintes et allaitantes doivent travailler dans des zones exemptes de produits chimiques dangereux qui peuvent passer dans le lait maternel, en particulier ceux qui ont des effets à des quantités très faibles, comme le plomb et les perturbateurs endocriniens chimiques.
- Assurez-vous que les nouvelles mères ne soient pas forcées d'arrêter d'allaiter ou de tirer leur lait au travail.
- Veillez à ce que le lieu de travail comprenne des endroits convenables où les femmes peuvent allaiter leur bébé ou tirer leur lait. Ils doivent être salubres et comporter un appareil permettant de réfrigérer le lait ainsi que des installations où laver, stériliser et ranger les pompes d'allaitement maternel et les contenants à lait.

Vous voulez en savoir davantage?

Le droit de la travailleuse enceinte ou qui allaite de travailler dans un milieu sécuritaire, Société québécoise d'information juridique

blogue.soquij.qc.ca/2018/03/02/droit-de-travailleuse-enceinte-allaiter-de-travailler-milieu-securitaire/ ■

14

Ménopause

14 Ménopause

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

La ménopause marque la fin des menstruations et fait naturellement partie de la vie des femmes. Elle se produit normalement entre 45 et 55 ans. Le traitement du cancer du sein et l'hystérectomie peuvent susciter une ménopause précoce ou des symptômes de ménopause.

La ménopause n'est pas une maladie. Cependant, il s'agit d'un sujet qui est souvent considéré comme tabou ou qui est la source de blagues et de stéréotypes. Voilà pourquoi de nombreuses femmes trouvent difficile de parler des problèmes que leur pose la ménopause au travail. Fréquemment, les femmes ne savent même pas que la ménopause est la cause des symptômes qu'elles ressentent et des difficultés qu'elles connaissent.

La ménopause s'accompagne d'une multitude de changements et de symptômes physiques. Même si les femmes vivent la ménopause de manières différentes, nombre des symptômes peuvent sérieusement les affecter au travail. La liste ci-dessous comprend les effets les plus communs, les symptômes numérotés étant ceux que le travail aggravera fort probablement :

1. Bouffées de chaleur
 2. Maux de tête
 3. Fatigue, manque d'énergie
 4. Crise d'angoisse aiguë
 5. Petits maux
 6. Sécheresse de la peau et des yeux
 7. Pertes de mémoire à court terme
- Sueurs nocturnes
 - Troubles et perturbations du sommeil
 - Troubles urinaires (besoin d'uriner fréquemment)
 - Menstruations abondantes et irrégulières
 - Prise de poids
 - Irritabilité générale, changements d'humeur.

Après la ménopause, les femmes peuvent être plus sujettes à des crises cardiaques et à des accidents vasculaires cérébraux, à une perte accélérée de la densité osseuse, à l'ostéoporose et à des troubles urinaires.

Tous ces effets influent sur la façon dont les femmes exécutent leur travail et sur leurs relations avec leur employeur, leurs collègues, leurs amis et leurs familles.

Les enjeux pour la santé et la sécurité des femmes ménopausées au travail comprennent :

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

- L'accès à des toilettes et à des pauses. Les femmes ont souvent de la difficulté à se rendre aux toilettes en raison de règles strictes à l'égard des pauses, d'horaires rigides, de la distance entre les postes de travail et les toilettes, ou d'un manque d'installations publiques dans le cas des conductrices et d'autres travailleuses mobiles. Des menstruations abondantes ou imprévisibles rendent l'accès à des installations sanitaires encore plus important.
- Des EPI qui ne conviennent pas ou des vêtements ou uniformes serrés peuvent aggraver les bouffées de chaleur et la transpiration.
- La conception du poste de travail. Travailler dans une posture contraignante pendant une longue période peut causer des problèmes de santé.
- Rester debout peut aussi poser un problème pour certaines femmes. Des recherches ont montré que d'être debout pendant de longues heures accroît le risque de crises cardiaques et d'accidents vasculaires cérébraux chez les femmes ménopausées.
- La température dans le lieu de travail ou le travail à haute température. La température corporelle d'une femme peut augmenter jusqu'à cinq degrés pendant une bouffée de chaleur. Travailler dans des zones où il y a des fourneaux ou des cuisines, ou dans des édifices où la température est mal contrôlée, risque d'accroître l'inconfort et la transpiration.
- La ventilation. Une ventilation supplémentaire peut s'avérer nécessaire lors de l'exécution de travaux à haute température ou dans des zones où la température est élevée.
- Le manque de lumière naturelle. Que ce soit en raison de la conception du lieu de travail ou de l'horaire des quarts de travail, le manque de lumière naturelle peut limiter la capacité du corps à absorber le calcium et peut aussi influencer sur l'humeur.
- Des heures de travail et des pauses rigides sont susceptibles d'augmenter le stress et l'inconfort physique au travail.
- Une piètre qualité d'air et la chaleur à l'intérieur risquent d'aggraver la sécheresse de la peau et des yeux.
- Les femmes qui suivent un traitement hormonal de substitution ou postopératoire peuvent ressentir des symptômes nuisant à leur travail, comme des nausées.
- Le stress dans le lieu de travail.

En plus des symptômes physiques et émotionnels de la ménopause, les travailleuses doivent composer avec les attitudes négatives suivantes :

- Critiques de la part de la direction au sujet des congés de maladie liés à la ménopause.
- Embarras ou difficultés à discuter de la ménopause avec les employeurs, les délégués, les représentants en santé et en sécurité, et d'autres personnes.

- Moqueries et harcèlement de la part des cadres dirigeants quand les femmes demandent des accommodements.
- Pression et manque de compréhension de la part des collègues.
- Humiliation quand les collègues et les cadres dirigeants accusent les femmes de mauvaise hygiène et font des blagues sur le vieillissement.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Utilisez la grille d'évaluation des risques liés à la ménopause (outil no. 3, page 76) dans la partie Outils de ce guide pour effectuer un sondage auprès des femmes dans votre lieu de travail et déterminer les actions prioritaires à prendre.
- Intervenez auprès de l'employeur afin qu'il autorise des stratégies individuelles, comme obtenir des ventilateurs ou ouvrir des fenêtres, modifier les heures de travail ou la routine, et prendre des mesures préventives (telles que porter plusieurs couches de vêtements et conserver des vêtements de rechange au travail).
- Veillez à ce que les politiques sur les congés n'exercent aucune discrimination en raison des problèmes liés à la ménopause, y compris l'ostéoporose.
- Invitez des conférencières à fournir de l'information sur la ménopause pendant des réunions, des sessions d'information à l'heure des repas ou d'autres activités de la section locale.

Vous voulez en savoir davantage?

La ménopause, Le Réseau canadien pour la santé des femmes

cwhn.ca/fr/node/44793

59% des femmes pensent que la ménopause a des effets néfastes sur leur travail

www.welcometothejungle.com/fr/articles/menopause-femmes-travail

Un plan pour une meilleure prise en charge de cette période de transition dans la vie des femmes sur leur lieu de travail

www.lemonde.fr/societe/article/2019/10/23/channel-4-s-attaque-au-tabou-de-la-menopause-au-travail_6016657_3224.html ■

15

**Santé génésique
(ou reproductive)**

15

Santé génésique (ou reproductive)

(y compris fertilité, traitement de la fertilité et accès à des produits menstruels gratuits)

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Les discussions sur la santé et la sécurité des femmes sont habituellement axées sur leur capacité à avoir des enfants. En fait, la santé génésique des femmes comprend la libido (intérêt pour l'activité sexuelle), les menstruations, la ménopause, les cancers du système reproducteur et ses hormones (qui agissent sur d'autres systèmes), ainsi que la fertilité, la grossesse, l'allaitement et la lactation, et la santé mentale après l'accouchement.

Certains risques influent sur de nombreux aspects de la santé génésique des femmes. Les perturbateurs endocriniens chimiques en sont un exemple (voir l'encadré). Les nanomatériaux en sont un autre. Il s'agit de particules microscopiques mesurées en milliardièmes d'un mètre. Des recherches montrent que les nanoparticules de dioxyde de titane utilisées dans les produits de consommation peuvent causer un dysfonctionnement ovarien, perturber l'équilibre normal des hormones sexuelles et diminuer le taux de fécondité. Les nanoparticules peuvent traverser le placenta, provoquant possiblement des changements dans le développement du fœtus, ainsi que des anomalies dans les systèmes reproducteurs et nerveux.

Presque tout ce qui pourrait nuire à une femme enceinte ou à son fœtus nuira également aux hommes. Le fait d'exclure les femmes en âge de d'avoir des enfants de certains emplois fait fi des risques qui menacent la santé génésique ou générale des hommes et constituent de la discrimination envers les femmes et les hommes.

Fertilité et traitement de la fertilité

Une réduction de la capacité de concevoir a été liée :

- À l'utilisation de désinfectants puissants et radicaux (comme le glutaraldéhyde et le formaldéhyde).
- Au fait de travailler plus de 40 heures par semaine.
- À l'action de soulever ou de déplacer de lourdes charges très fréquemment.

Les perturbateurs endocriniens chimiques (PEC) ont des effets sur de nombreux aspects de la santé génésique

Les PEC peuvent agir négativement sur les ovaires, l'utérus, le vagin, l'hypophyse antérieure et la production de stéroïdes, provoquant l'apparition précoce de la puberté, l'infertilité, des cycles anormaux, une insuffisance ovarienne prématurée/la ménopause, une endométriose, des léiomyomes et des complications lors de grossesses.

Pendant la grossesse, on s'inquiète tout spécialement que des changements à la programmation fœtale puissent prédisposer les enfants, une fois devenus adultes, à des maladies chroniques. Par exemple, changer l'action des estrogènes pendant le développement du fœtus peut nuire à la reproduction à l'âge adulte et diminuer la fertilité.

Dans l'Union européenne, on estime de manière conservatrice les coûts liés aux troubles reproductifs associés aux PEC chez les femmes et causés principalement par des fibromes et l'endométriose à près de 1,5 G€ par année.

Beyond 2020: Women and chemical safety, IPEN and Pesticide Action Network, 2017

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Les femmes ne sont pas les seules à subir les effets néfastes des risques au travail qui diminuent leur capacité de concevoir ou endommagent le matériel génétique. Les hommes également peuvent être affecté et ces risques peuvent réduire leur capacité à devenir parents d'enfants en santé.

Menstruations et accès à des produits d'hygiène féminine

Un grand nombre de femmes ne peuvent apporter de produits hygiéniques sur leur personne au travail. Certaines n'ont pas facilement accès à des toilettes quand elles ont besoin de changer de serviette ou de tampon hygiénique. Aussi, les menstruations peuvent survenir sans signes annonciateurs, faisant en sorte qu'elles doivent aller aux toilettes une seconde fois ou de toute urgence.

Au delà des menstruations normales, des problèmes menstruels plus sérieux peuvent nuire aux femmes au travail, notamment :

- L'absence de menstruations (aménorrhée).
- Des menstruations anormalement abondantes (ménorragie).
- Des menstruations pénibles et douloureuses (dysménorrhée).
- Le syndrome prémenstruel, dont les symptômes comprennent la fatigue, un état léthargique, un gonflement abdominal, des crampes ainsi que des fluctuations de l'humeur et de la température du corps.
- L'endométriose est une maladie commune qui se manifeste par l'évacuation à l'extérieur de l'utérus du tissu excédentaire qui tapisse la paroi interne de l'utérus pendant les menstruations. Les symptômes sont des menstruations douloureuses, des saignements excessifs, la diarrhée, la constipation, un gonflement abdominal et des nausées, en particulier pendant les menstruations.

Les troubles menstruels sont aussi associés à divers emplois ou risques, notamment aux suivants :

- Froid (dysménorrhée).
- Activités ardues (aménorrhée).
- Horaires irréguliers/imprévisibles (cycles prolongés, irrégularité, aménorrhée).
- Soulèvement de poids lourds (possiblement lié à des cycles prolongés, l'irrégularité, l'aménorrhée).
- Travail de nuit ou quarts de nuit rotatifs, ou facteurs connexes comme la fatigue, l'insomnie ou la perturbation des rythmes circadiens (cycles irréguliers, très courts ou très longs).
- Heures de travail prolongées (irrégularité, cycles très courts).

Il arrive que certains produits chimiques (comme le disulfure de carbone, des solvants organiques et des hormones de synthèse) et des niveaux élevés de stress physique et émotionnel perturbent également le cycle menstruel.

En 2015 au Canada, le groupe Canadian Menstruators a lancé une campagne fructueuse réclamant l'annulation de la TPS sur les produits d'hygiène menstruelle (No Tax on Tampons).

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Renseignez les membres sur les risques des produits chimiques pour la santé, en particulier s'ils sont cancérigènes, mutagènes et dangereux pour la reproduction.
- En collaboration avec le comité de santé et de sécurité, revoyez les fiches de données de sécurité des agents toxiques pour la reproduction et exercez des pressions afin qu'ils soient retirés du lieu de travail (en veillant à ce que les produits de rechange soient moins toxiques).
- Assurez-vous que le lieu de travail comprenne suffisamment de toilettes accessibles à une distance raisonnable des postes de travail des femmes.
- Appuyez les mesures d'accommodement pour les travailleuses pouvant avoir besoin de pauses plus fréquentes ou plus longues pendant leurs menstruations, le traitement d'infections ou d'autres problèmes de santé entraînant un besoin d'uriner plus souvent.
- Négociez avec l'employeur, ou faites des pressions sur lui afin qu'il fournisse des produits menstruels (serviettes et tampons hygiéniques) dans les toilettes, comme il le fait pour le papier de toilette.
- Négociez d'autres options aux uniformes blancs.
- Sensibilisez les membres de l'exécutif et du comité de santé et de sécurité de la section locale en vue de mettre fin à «la honte des menstruations».
- Assurez-vous que les politiques sur les congés n'exercent aucune discrimination en rapport avec les troubles menstruels et les congés nécessaires pour recevoir des traitements de fertilité.

Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Syndicat des Métallos à cet égard?

Notre syndicat affilié au Royaume-Uni et en Irlande, Unite, a lancé une campagne sous le thème «Period Dignity» (dignité des menstruations). En soulignant que les menstruations font partie intégrante de la vie, Unite veut mettre fin à l'embarras que ressentent de nombreuses femmes – et hommes – quand ils parlent des menstruations. La campagne vise à changer les attitudes et à faire en sorte qu'il

soit normal que l'employeur fournisse des produits hygiéniques dans le lieu de travail. Unite a créé des affiches, des dépliants et des lettres modèles. Il fait également circuler une pétition demandant au gouvernement d'annuler la taxe de vente sur les produits hygiéniques. Pour plus d'information, consultez uniteunion.org/campaigns/unite-demands-period-dignity (en anglais seulement).

Vous voulez en savoir davantage?

En règle Québec : pour des produits menstruels gratuits dans les écoles

www.lapresse.ca/societe/sante/201905/10/01-5225598-en-regle-quebec-pour-des-produits-menstruels-gratuits-dans-les-ecoles.php ■

16

Cancer

16 Cancer (du sein, de l'ovaire, du col utérin et de l'utérus)

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Le cancer du sein est la deuxième forme la plus mortelle de cancer chez les femmes.

Selon des recherches récentes, de nombreuses substances cancérigènes se trouvent dans des produits et sous-produits communs utilisés au quotidien. Les substances au travail qui sont reconnues pour causer le cancer du sein ou soupçonnées de le provoquer comprennent :

- Les solvants que l'on retrouve en faibles quantités dans la fabrication, les peintures et les colles.
- Les fluides qui entrent dans la transformation des métaux.
- Les perturbateurs endocriniens, comme ceux dans les plastiques.
- Certains pesticides (p. ex., malathion, chlordane, 2,4-D).
- Le benzène, le chloroéthylène, le styrène, l'acrylonitrile.
- L'oxyde d'éthylène

D'autres recherches ont repéré un lien entre le cancer du sein et les quarts de nuit, le stress lié à l'emploi et le travail sédentaire.

Cancer de l'ovaire

Très peu d'études se sont penchées sur la relation entre le cancer de l'ovaire et le travail, cependant, celles qui l'ont fait révèlent des liens entre :

- L'amiante, la silice cristalline, les rayonnements ionisants et l'échappement de diesel.
- Le méthoxychlore et l'atrazine (pesticides).
- Le triclosane (un désinfectant).
- Le trichlorure d'éthylène, un solvant utilisé dans le dégraissage et dans la fabrication de semi-conducteurs et de dispositifs de stockage électronique

Cancer du col utérin

Le cancer du col utérin fait l'objet d'encre moins d'études que le cancer de l'ovaire. Un cancer du col utérin envahissant est presque cinq fois plus fréquent chez les nettoyeuses que chez les autres femmes, probablement à cause des produits chimiques, plus particulièrement les solvants. Il existe également des preuves liant cette maladie à un solvant usuel, le trichlorure d'éthylène, au tétrachlorure d'éthylène (aussi connu sous le nom de perchloréthylène ou perc, un produit chimique utilisé couramment dans le nettoyage à sec) et à quelques perturbateurs endocriniens.

Cancer de l'utérus

Les cas de cancer de l'utérus (qui comprend le cancer du corps utérin) sont à la hausse, mais peu d'études ont été menées sur les liens de ce cancer avec le travail. Une étude a associé la maladie au travail sédentaire et à la poussière animale, alors qu'une autre la lie à une exposition prolongée à la silice cristalline. Selon d'autres études, l'hypertension, la cholécystopathie (infection de la vésicule biliaire) et la maladie thyroïdienne chez les survivantes du cancer du sein augmentent aussi les risques de développer le cancer de l'utérus.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Renseignez les membres sur les risques des produits chimiques pour la santé, en particulier s'ils sont cancérigènes, mutagènes et dangereux pour la reproduction.
- En collaboration avec le comité de santé et de sécurité, revoyez les fiches de données de sécurité des agents toxiques pour la reproduction et exercez des pressions afin qu'ils soient retirés du lieu de travail (en veillant à ce que les produits de rechange soient moins toxiques).
- Faites appel à notre voix collective pour obtenir des améliorations à la santé et la sécurité au travail, comme des changements aux méthodes de travail, le remplacement des produits chimiques dangereux par d'autres qui le sont moins ou le recours à des mesures d'ingénierie et de conception afin de réduire l'exposition aux produits chimiques nocifs.
- Prévenez les effets néfastes sur la santé du travail par quarts en :
 - Instaurant des horaires tournants qui passent rapidement du quart du matin à celui de l'après-midi et celui du soir; cette façon de procéder a permis d'améliorer la durée et la qualité du sommeil.
- Assurez-vous que les travailleuses et travailleurs utilisent les produits chimiques dangereux dans des conditions sécuritaires, qui prévoient notamment des dispositifs de confinement, des armoires ventilées, des salles propres, des salles désignées pour traiter les patients ou des chenils pour les animaux atteints d'un cancer, la rotation des postes de travail, l'entreposage de certains médicaments séparément des autres, de la nourriture et des boissons, un contrôle périodique et le maintien de lieux propres.

Vous voulez en savoir davantage?

Le Réseau canadien pour la santé des femmes

www.cwhn.ca/fr (Remarque : Le site offre beaucoup d'informations utiles, bien que l'organisation fondatrice ait été obligée de cesser ses activités.)

L'industrie du ruban rose : Office national du film du Canada

www.onf.ca/film/industrie_du_ruban_rose

Cancer du sein et les femmes immigrées et racisées, Action cancer du sein du Québec

www.acsqc.ca/fr/content/cancer-du-sein-et-les-femmes-immigreées-et-racisées

Environnement et cancer du sein. Quelles sont les évidences? Institut national de santé publique Québec

www.inspq.qc.ca/bise/environnement-et-cancer-du-sein-quelles-sont-les-evidences

Le travail de nuit est associé à un risque plus élevé de cancer du sein

nouvelles.umontreal.ca/article/2018/09/13/le-travail-de-nuit-est-associe-a-un-risque-plus-eleve-de-cancer-du-sein-chez-les-femmes ■



17

Stress, santé mentale et conciliation travail-vie privée

17 Stress, santé mentale et conciliation travail-vie privée

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

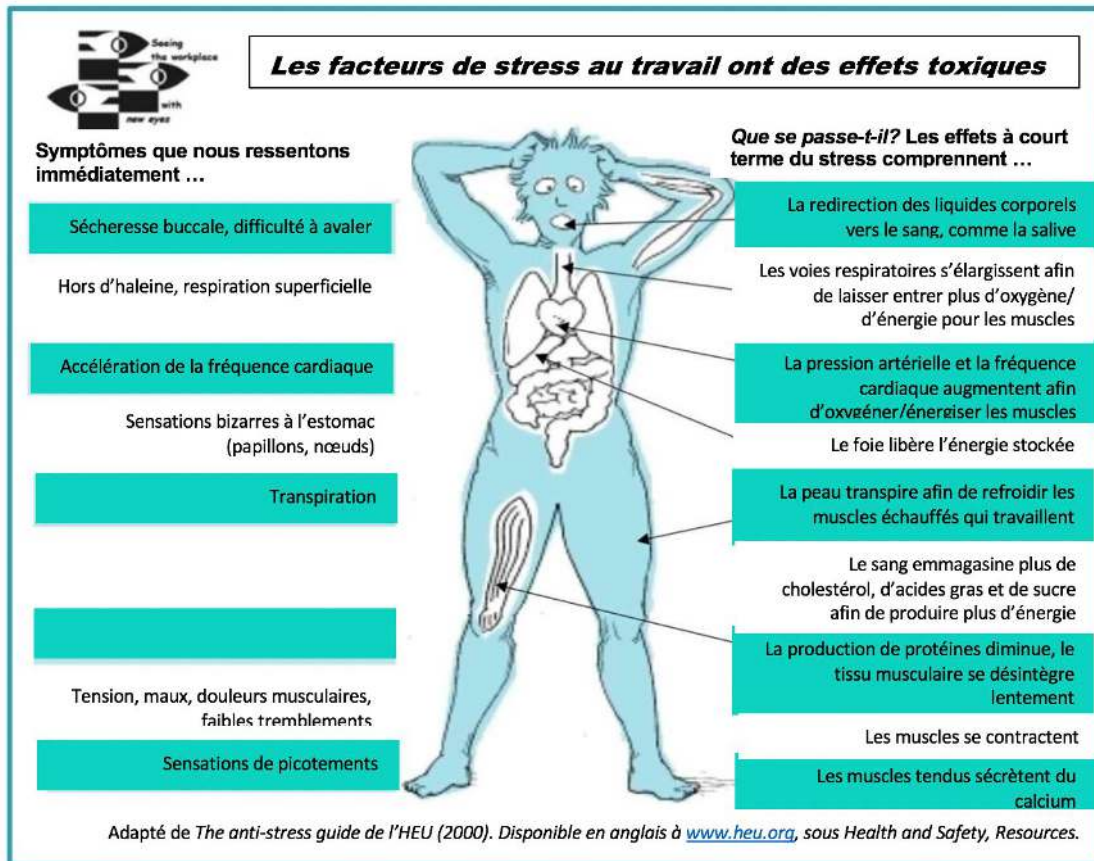
Le stress risque de nuire à notre santé physique et mentale.

Voici certains facteurs de stress au travail : discrimination, harcèlement et intimidation; cyberintimidation et cyberharcèlement; manque de personnel ou accélération de la cadence de travail; bruit; surveillance électronique et surveillance excessive; insécurité d'emploi; crainte de mise à pied ou de chômage.

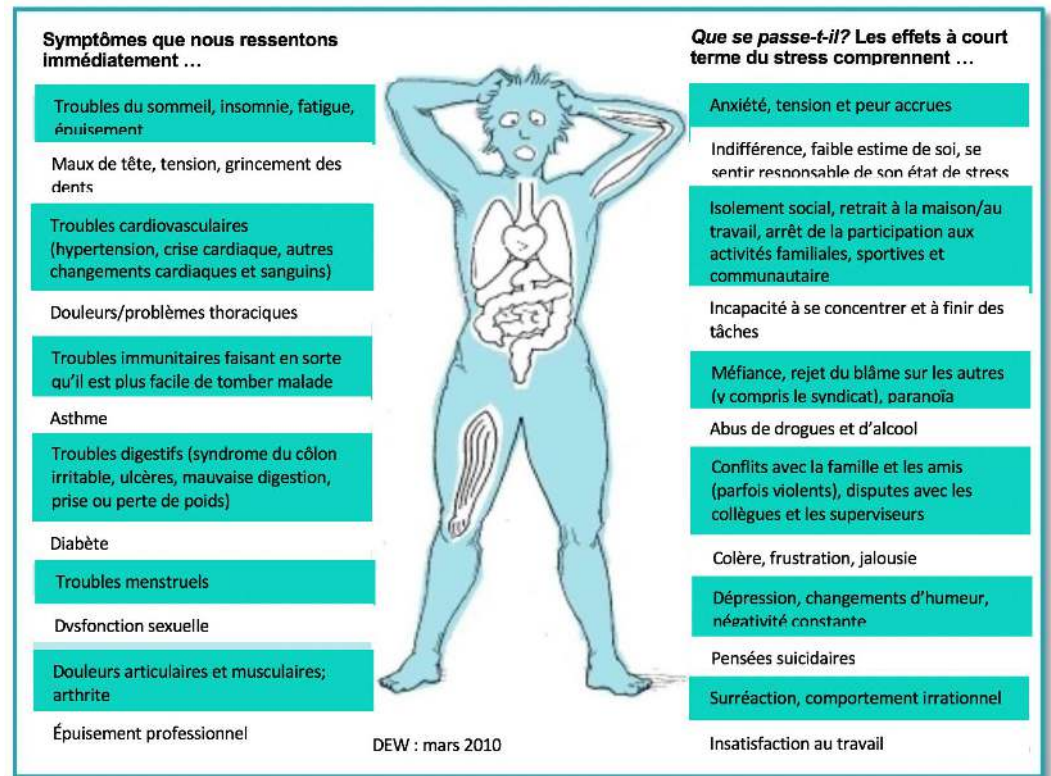
Il est impossible de laisser les problèmes professionnels au travail ou les problèmes «personnels» à la maison :

- De nombreuses travailleuses ajoutent un «deuxième quart» de responsabilités familiales à leur charge de travail.
- Au travail, elles s'inquiètent du manque de services de garde de qualité et de leurs coûts élevés, ou des soins qu'elles doivent fournir à leurs proches âgés, malades ou handicapés.
- Subir de la violence d'un partenaire ou d'un ancien partenaire épuise l'énergie physique et mentale d'une personne.
- Les traumatismes liés à la violence sexiste, au racisme, etc., sont susceptibles de nuire à notre capacité d'apprendre et de retenir des informations.

Plus le stress perdure et moins nous sommes en mesure de contrôler la situation, plus néfastes en sont les effets sur notre santé. Le stress entraîne aussi des douleurs, particulièrement dans le cou, les épaules et le bas du dos, comme le montre le schéma du corps ci-dessous.



Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.



Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Parlez à votre représentante ou représentant de la possibilité de suivre le cours du syndicat intitulé «Promouvoir la santé mentale dans le lieu de travail et le syndicat», ou organisez une brève présentation à votre lieu de travail ou lors d'une activité syndicale.
- Effectuez un sondage auprès de vos membres sur les sources de stress grâce à StressAssess, un sondage conçu par des organisations qui travaillent étroitement avec le mouvement ouvrier, comme les Centres de santé des travailleurs(es) de l'Ontario Inc. et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (Le sondage est présenté sous forme d'application pour les individus et en ligne pour les organisations).
- Selon les résultats du sondage, négociez des dispositions qui s'appliquent à la source du stress, comme :
 - Une indemnité de garde d'enfants ou un horaire variable afin d'aider à atténuer une partie du stress que les parents ressentent en essayant de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

- Un congé payé pour les personnes confrontées à la violence conjugale.
- Des intervenantes auprès des femmes ou en équité, membres du syndicat et formées en vue d'aider leurs collègues vivant dans un climat de violence conjugale ou de harcèlement.
- De la formation anti-harcèlement à l'intention des superviseurs.
- Rencontrez l'employeur afin de discuter de changements à la structure du lieu de travail ou à l'organisation du travail afin de mieux répondre aux besoins de la main-d'œuvre et de réduire le stress.
- Fournissez de l'information sur les programmes et les organismes communautaires qui offrent des services de consultation et du soutien en cas de violence sexiste, de violence conjugale, de problèmes familiaux ou financiers, de troubles de santé mentale, etc.
- Invitez une conférencière ou un conférencier d'un organisme communautaire de santé mentale à prendre la parole lors d'une assemblée des membres ou d'une autre activité syndicale.
- Des membres syndiqués peuvent juger que le yoga, la méditation et l'exercice sont utiles, et c'est parfait. Cependant, en tant que syndicat, évitez les solutions qui visent principalement les comportements individuels. Le stress causé par l'organisation du travail ou les problèmes de société requièrent des solutions collectives. Méfiez-vous des programmes de «promotion de la santé» ou de «gestion du stress» parrainés par l'employeur si leur seul but est de résoudre le problème de la travailleuse ou du travailleur, et qu'ils ne s'attaquent pas à la source du problème.

Qu'ont déjà fait les sections locales, les militantes et les militants du Syndicat des Métallos à ce sujet?

La santé mentale est une préoccupation dont les sections locales du District 5 se soucient depuis des années. Nombre de sections locales au Québec ont formé des «délégués sociaux» qui offrent du soutien à d'autres membres aux prises avec des problèmes personnels, des situations que la convention collective n'aborde pas nécessairement. Les délégués sociaux ne sont pas des conseillers

ni des thérapeutes. Ce sont des membres qui possèdent une bonne compréhension de leur environnement de travail et des ressources et services offerts dans la localité. Leur rôle consiste à épauler les membres et à les écouter. Il existe maintenant plus de 3 000 délégués sociaux à l'échelle des sections locales participantes au Québec.

Vous voulez en savoir davantage?

StressAssess : Un sondage sur les facteurs psychosociaux dans votre milieu de travail
stressassess.ca/?lang=fr

Conciliation travail-vie personnelle, Institut national de santé publique Québec
www.inspq.qc.ca/publications/2618

6 ressources pour les milieu de travail, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
www.irsst.qc.ca/actualites/id/327/sante-mentale-6-ressources-pour-les-milieus-de-travail

Ressources disponibles, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
www.cchst.ca/topics/wellness/mentalhealth

Liste des points de contrôle, Organisation internationale du travail
www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_251056/lang--fr/index.htm ■

18

Produits chimiques

18 Produits chimiques

Pourquoi est-ce un problème et quelles en sont les répercussions sur les femmes?

Il existe actuellement des dizaines de milliers de produits chimiques sur le marché. Nous nous en servons au travail sous forme solide, liquide et gazeuse, de vapeurs, d'émanations et de poussières.

Cependant, peu de produits chimiques ont fait l'objet d'études visant à en déterminer les effets à long terme sur la main-d'œuvre. Les études qui ont été menées étaient axées sur les conséquences qu'ils entraînent chez les hommes, bien que les femmes puissent y réagir différemment.

Les chercheurs ne connaissent pas vraiment toutes les façons dont les femmes réagissent aux produits chimiques, mais nous savons que les différences sont importantes parce que les femmes :

- Respirent de façon différente des hommes.
- Ont des pourcentages plus élevés de masse adipeuse (De nombreux produits chimiques toxiques sont emmagasinés dans des tissus adipeux).
- Métabolisent ou transforment les produits chimiques différemment à divers stades de la vie.

Par conséquent, de plus faibles niveaux d'exposition risquent de nuire aux femmes ou de provoquer des symptômes nocifs différents. Malheureusement, les employeurs et même certains militants syndicaux ont parfois refusé de prendre les travailleuses au sérieux lorsqu'elles signalaient des expériences différentes de celles de leurs collègues masculins. Par exemple, il a fallu beaucoup de temps avant que la sensibilité chimique multiple ne soit reconnue comme une «véritable» maladie, et les personnes qui en souffraient – souvent des femmes – étaient considérées comme ayant des troubles «psychologiques».

Parce que les recherches visent surtout les travailleurs, les normes de sécurité se fondent habituellement sur leur grandeur et leur poids, ainsi que sur l'efficacité de leur corps à se détoxifier ou se débarrasser du produit chimique.

Quelles mesures pouvons-nous prendre à cet égard dans notre section locale?

- Élisez ou nommez des femmes aux comités syndicaux et aux comités mixtes de santé et de sécurité.
- Interrogez les femmes à votre lieu de travail sur leurs expériences à l'égard des risques, leurs préoccupations et les solutions qu'elles proposent.
- Écoutez ce que les travailleuses vous disent, respectez leurs opinions et donnez suite à leurs préoccupations.
- Assurez-vous que les travailleuses et travailleurs reçoivent une fiche de données de sécurité et de la formation sur tout produit chimique dans le lieu de travail.
- Utilisez des sources indépendantes, comme celle indiquée à la fin de ce chapitre, pour vous renseigner davantage sur les risques chimiques et leurs effets nocifs sur la santé des femmes.
- Méfiez-vous des déclarations générales sur les risques chimiques. Demandez toujours à connaître tous leurs effets sur les femmes.
- Demandez à l'employeur de fournir de l'information au syndicat et au comité de santé et de sécurité sur les inspections de santé et de sécurité, les évaluations, etc. répartie selon le sexe et l'emploi, afin qu'il soit plus facile de déterminer à quel point les travailleuses sont incluses ou exclues, ou touchées; ou négociez des dispositions à cet égard.

Ces idées ne sont pas les seules mesures que vous pouvez prendre. Vous-même ou votre section locale pourriez en avoir d'autres, mieux adaptées à vos circonstances. Consultez toujours la loi et ses règlements, et votre convention collective, afin d'y repérer les dispositions s'y rapportant directement ou celles que vous pourriez utiliser de manière créative.

- Exigez qu'un nombre approprié de femmes prennent part à tous les contrôles, inspections, enquêtes et autres conversations liés aux risques chimiques. En outre, faites participer les femmes à toutes les discussions sur les corrections à apporter aux risques qui les menacent.
- Les emplois des femmes devraient être évalués séparément de ceux des hommes.
- Posez toujours la question : «Qu'en est-il des femmes ?» dans les discussions sur les risques chimiques (et autres). Les questions doivent non seulement porter sur la grossesse et les systèmes reproducteurs, mais aussi sur les autres différences importantes.
- Servez-vous de ressources axées sur les femmes et les produits chimiques pour organiser des ateliers, des déjeuners de travail et des discussions pendant les réunions syndicales et avec les conseils régionaux du travail. Trouvez des alliés dans la localité qui se préoccupent des risques.
- Négociez l'utilisation de produits et processus chimiques moins toxiques ou non toxiques :
 - En s'appuyant sur une optique de genre, le comité mixte (ou sous-comité) préparera une liste des produits chimiques préoccupants utilisés ou présents dans le lieu de travail, la mettra à jour et la révisera régulièrement. Il établira la priorité des produits chimiques à éliminer ou à remplacer (évaluation des produits de rechange); il trouvera des stratégies visant à éliminer les produits toxiques et dangereux (si possible); collaborera avec le personnel affecté aux achats et d'autres personnes afin de trouver des produits de remplacement (méthodes ou produits moins toxiques ou moins dangereux); et il examinera les contrôles d'ingénierie afin de s'assurer qu'ils sont efficaces lorsqu'il s'avère impossible d'éliminer ou de remplacer les produits chimiques.
- Participez aux décisions concernant les achats afin de veiller à ce que le lieu de travail se procure les produits les moins toxiques/dangereux.

Vous voulez en savoir davantage?

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
www.cchst.ca/topics/hazards/chemical ■

OUTILS D'ACTION



Outil numéro 1 :

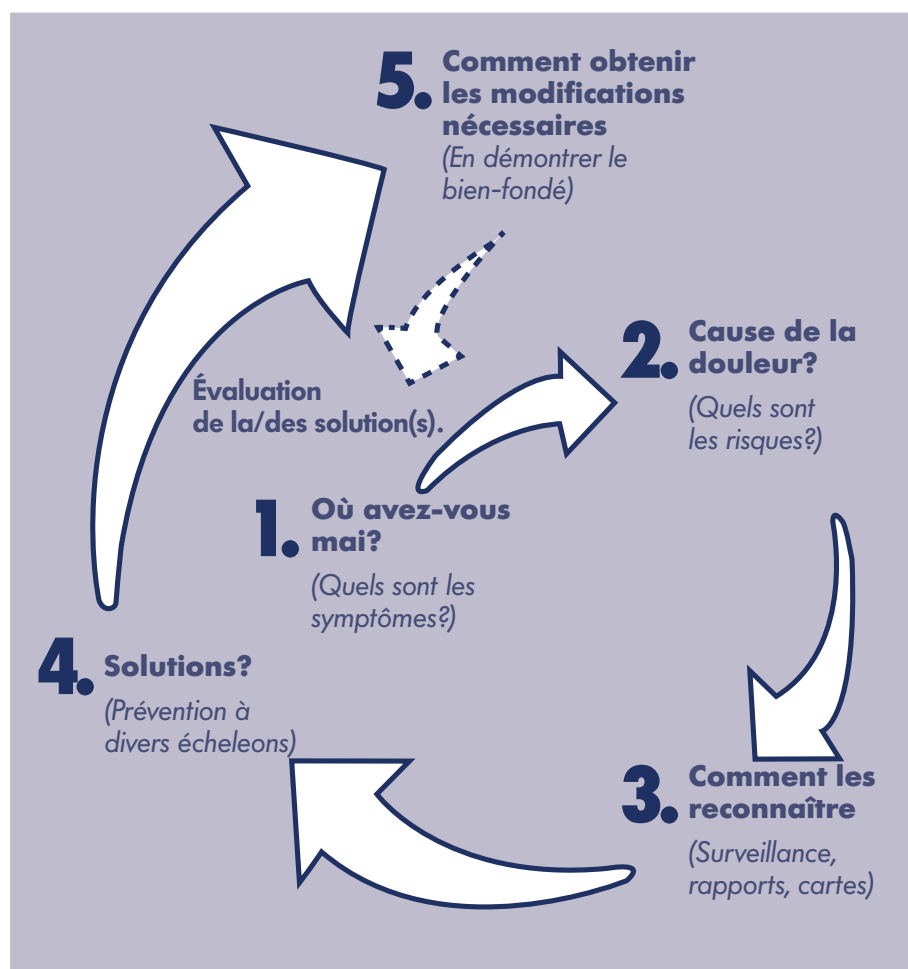
Processus de discussion

Invitez les femmes de votre unité ou section locale à une discussion sur leur santé. Suivez les cinq étapes ci-dessous :

- **Où avez-vous mal?** Comment les membres se blessent-ils ou tombent-ils malades? Qu'arrive-t-il aux femmes?
- **Qu'elle est la cause de la douleur?** Quels risques sous-tendent les symptômes, les blessures ou les maladies des membres? En quoi les expériences des femmes et celles des hommes sont-elles différentes? Quels sont les effets à long terme? Que manque-t-il?
- **Comment pouvez-vous reconnaître les risques?** Quelles informations pouvez-vous obtenir des membres? Des rapports? D'autres sources? Comment pouvez-vous recueillir de l'information en tenant compte des femmes et des hommes?
- **Quelles solutions élimineraient les risques?** Comment prévenir les risques? Quelles solutions sont nécessaires dans l'immédiat, au moins pour limiter les blessures? Quelle est la meilleure solution à long terme? Comment les solutions influent-elles sur les femmes? Aggravent-elles d'autres risques?
- **Comment pouvons-nous obtenir les modifications nécessaires?** De quelles stratégies avons-nous besoin à court, à moyen et à long terme pour obtenir les solutions que nous désirons? À qui pouvons-nous faire appel dans notre syndicat? Comment devons-nous coordonner nos efforts afin de démontrer le bien-fondé des changements? Comment les femmes y participeraient-elles?

(Source : Dorothy Wigmore)

Cinq étapes vers un lieu de travail sain et sécuritaire



Outil numéro 2 :

Plan d'action du comité



Les Statuts du Syndicat des Métallos encouragent les sections locales à établir leurs propres comités de santé et de sécurité afin de protéger leurs membres et d'intervenir en leur nom. (Ces comités sont distincts des comités mixtes syndicaux-patronaux exigés par la loi dans la plupart des lieux de travail.)

Les comités syndicaux peuvent dresser un plan d'action afin d'examiner le lieu de travail selon une optique du genre. Autrement dit, le plan d'action :

- Prévoit la participation de membres féminins au comité et la collaboration avec le comité de la condition féminine de la section locale.
- S'attaque à tous les risques auxquels les femmes se heurtent au travail.
- Établit les mesures à prendre pour améliorer la santé et la sécurité des femmes.
- Est communiqué aux membres féminins.

La section locale nomme les représentantes et représentants de la main-d'œuvre au comité mixte de santé et de sécurité, ce qui signifie qu'elle peut désigner des femmes afin de s'assurer que les membres féminins puissent se faire entendre lors des discussions et des activités du comité.

Le plan peut comprendre les actions suivantes :

1. Effectuer un sondage confidentiel auprès des femmes dans le lieu de travail ou la section locale afin de déterminer leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité, les priorités d'action et ce qu'elles voudraient qu'il soit fait à ce sujet; présenter les résultats à l'exécutif et aux membres de la section locale, puis à l'employeur aux fins de discussion et d'action.
2. Encourager un plus grand nombre de femmes à devenir des représentantes en santé et sécurité et à suivre des cours du syndicat dans ces domaines.
3. Veiller à ce que les réunions du syndicat et du comité mixte aient lieu à des moments qui conviennent aux membres qui ont des responsabilités familiales.
4. Passer régulièrement en revue le programme de santé et de sécurité de l'employeur afin de voir à ce qu'il tienne compte des préoccupations des femmes en matière de santé et de sécurité et prévoie des mesures afin de les résoudre.
5. Veiller à ce que les activités, inspections, enquêtes, etc., liées à la santé et à la sécurité portent sur les risques et les problèmes qui nuisent particulièrement à la santé des femmes de tous âges, et les reconnaissent.
6. Organiser une journée de la santé à l'intention des femmes afin de souligner l'éventail de risques pouvant leur nuire dans le lieu de travail, de discuter de solutions et de trouver des stratégies pour les mettre en œuvre.
7. Faire part d'idées au comité de négociation et aux représentantes de la section locale siégeant au comité mixte de santé et de sécurité.
8. Examiner la façon dont la section locale communique les préoccupations liées à la santé aux membres. Les groupes de main-d'œuvre, notamment le personnel affecté à des quarts, le personnel à temps partiel et le personnel temporaire, ont-ils tous accès à de l'information et du soutien?

(Source : Making women visible in occupational health and safety www.iuf.org)

Outil numéro 3 :

Grille d'évaluation des risques liés à la ménopause

1. Gestion de la santé et de la sécurité

Question	Oui, non, Incertain/e
Les évaluations des risques tiennent-elles compte de la ménopause et d'autres considérations liées au genre?	
Les dirigeants/superviseurs ont-ils reçu une formation sur les questions liées à la santé, la sécurité, le bien-être et la ménopause?	
Les membres des comités de santé et de sécurité et de la condition féminine ont-ils reçu une formation semblable?	
La main-d'œuvre a-t-elle accès à de l'information sur la ménopause?	
Comment le programme de santé et de sécurité reconnaît-il la ménopause et quelles mesures prend-il à cet égard?	
La politique de congé de maladie reconnaît-elle la ménopause comme une question de santé, de sécurité et de bien-être?	
Les femmes peuvent-elles signaler leurs symptômes ou malaises liés à la ménopause à un gestionnaire?	
Quels arrangements existent pour régler des problèmes connexes (p. ex., facteurs de stress, température)?	

2. Questions d'hygiène et de santé (besoin fréquent d'uriner, menstruations abondantes)

Question	Oui, non, Incertain/e
De leurs postes de travail, les femmes peuvent-elles facilement accéder aux toilettes, douches, vestiaires et salles de repos?	
Existe-t-il des douches et des vestiaires privés? En nombre suffisant?	
Les femmes ont-elles accès à des produits hygiéniques? Où?	
Les quarts et les heures de travail (p. ex., des camionneuses) permettent-ils d'accéder facilement à des installations sanitaires et des douches?	

3. Température (bouffées de chaleur et transpiration)

Question	Oui, non, Incertain/e
Existe-t-il une politique sur la température maximale (et minimale) au travail?	
Comment est-elle mise en œuvre?	
Y a-t-il de la ventilation dans le lieu de travail? Est-elle entretenue régulièrement?	
Des ventilateurs additionnels (portables) sont-ils fournis au besoin?	
Les femmes peuvent-elles contrôler la température ou la ventilation dans leurs zones de travail?	
Les uniformes et les EPI tiennent-ils compte des besoins des femmes ménopausées? (amples, faciles à enlever, confectionnés de fibres naturelles, etc.)	
Est-il facile d'obtenir de l'eau fraîche ou froide à boire?	

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

(nausées, menstruations irrégulières, nausées et vomissements)

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

Outil numéro 3 :

Grille d'évaluation des risques liés à la ménopause

4. Questions liées à la conception ergonomique (maux/douleurs, étourdissements, maux de tête)

Question	Oui, non, Incertain/e
Les postes de travail sont-ils conçus pour faciliter les mouvements ou les changements de posture, ou s'asseoir ou se tenir debout au besoin?	
Les évaluations des risques et de l'ergonomie tiennent-elles compte de la ménopause?	
Est-il possible de passer à des tâches plus légères ou différentes?	
Existe-t-il des arrangements de travail variables pour les pauses?	

5. Dommages aux organes reproducteurs et aux os

Question	Oui, non, Incertain/e
La lumière naturelle est-elle présente dans le lieu de travail?	
Les travailleuses peuvent-elles prendre des pauses au besoin, en plus des pauses normales?	
Les uniformes sont-ils confectionnés de fibres naturelles ou de tissu qui respire?	

6. Changements d'humeur, irritabilité, perte de concentration, insomnie

Question	Oui, non, Incertain/e
Existe-t-il des horaires de travail variables?	
Des pauses variables?	
La lumière naturelle est-elle présente dans le lieu de travail?	

7. Peau et yeux

Question	Oui, non, Incertain/e
Les systèmes de ventilation fonctionnent-ils bien?	
Les humidificateurs d'air fonctionnent-ils bien?	

8. Quelles autres conditions pourraient s'appliquer aux femmes ménopausées?

manque d'énergie, maux de tête)

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

Que faire pour améliorer la situation?	Qui doit le faire?	Quand?	Quels autres points faut-il vérifier?

Outil numéro 4 :

Liste de contrôle des risques pour les travailleuses enceintes

	La femme enceinte :	Oui – Gris signifie qu'il s'agit d'une priorité d'action!	Non – Gris signifie qu'il s'agit d'une priorité d'action!
Chaleur et froid extrêmes	Travaille-t-elle dans un environnement où la température est élevée?		
	Dans un environnement où la température est froide?		
	Dans un environnement où il y a de brusques changements de température?		
	A-t-elle accès à des toilettes propres et des installations de repos à proximité, sans limites de temps?		
	Obtenir des rafraîchissements, chauds ou froids?		
	Lui fournit-on des vêtements de travail confortables et bien ajustés convenables pour la température?		
Stress au travail	Vit-elle du stress, des contraintes, de l'intimidation ou du harcèlement au travail?		
	Peut-elle avoir recours à des politiques et procédures de soutien dans le lieu de travail, sans représailles?		
	Peut-elle exiger des mesures de prévention en cas de problèmes, sans représailles?		
	Est-elle à risque de subir de la violence de la part de clients ou d'autres personnes?		
Bruit et vibration	Travaille-t-elle là où le bruit nuit à la communication verbale, à l'écoute, à l'audition ou à la concentration?		
	Travaille-t-elle dans des zones de bruits à faible fréquence?		
	Est-elle soumise aux vibrations de machines, de véhicules ou d'outils?		
	Est-elle susceptible de recevoir des coups directs ou des chocs?		
Manutention de matériaux	Est-elle obligée de soulever, de transporter, de pousser ou de tirer de lourdes charges?		
	Est-elle obligée de soulever, de transporter, de pousser ou de tirer de nombreuses faibles charges qui en fin de compte constituent de lourdes charges?		
	Est-elle tenue de déplacer ou de transférer des personnes sans aide mécanique?		
	Peut-elle utiliser des machines ou d'autres aides afin d'éviter ou de réduire grandement l'effort physique de soulever?		

Étapes suivantes (qui, quoi, quand) :

La présente liste de contrôle indique les risques et les conditions dans le lieu de travail pouvant nuire aux femmes enceintes et à leurs fœtus. Il y aurait lieu d'en remplir une pour chaque travailleuse enceinte qui consent à l'évaluation de ses conditions de travail. (Elle ne vise pas à remplacer ou à outrepasser les directives du médecin de la travailleuse.)

Utilisez la présente liste de contrôle afin de déterminer les modifications à apporter au travail et au lieu de travail et d'assurer la santé et la sécurité des travailleuses enceintes. Toute coche dans une case grise constitue probablement une priorité d'action.

Lorsque vous envisagerez les étapes suivantes afin de trouver des solutions, n'oubliez pas qu'il est toujours préférable...

- 1.** D'éliminer le risque, avant de tenter de...
- 2.** De réduire le risque, avant de penser à...
- 3.** Utiliser des vêtements et des équipements de protection individuelle (VPI/EPI).

Il incombe à l'employeur d'éliminer les dangers et de fournir des VPI et EPI correctement ajustés et adéquats pour la tâche.

Travaillez avec les représentantes et représentants du comité de santé et de sécurité de votre section locale et du comité mixte à établir votre liste d'actions prioritaires.

Outil numéro 4 :

Liste de contrôle des risques pour les travailleuses enceintes

	La femme enceinte :	Oui – Gris signifie qu'il s'agit d'une priorité d'action!	Non – Gris signifie qu'il s'agit d'une priorité d'action!
Mouvements et posture	Exécute-t-elle un travail exigeant des mouvements gênants ou l'obligeant à demeurer dans des positions contraignantes?		
	Est-elle obligée de s'asseoir ou de rester debout pendant de longues périodes?		
	A-t-elle une chaise ajustable ou est-elle autorisée à utiliser un dispositif lui permettant de s'asseoir ou de se tenir debout?		
	Travaille-t-elle dans un espace confiné?		
	À un poste de travail qui ne peut être adapté à une taille croissante?		
	Peut-elle prendre régulièrement des pauses repos, sans représailles?		
	Est-elle obligée de travailler en hauteur?		
Équipements et vêtements de protection	Lui fournit-on un équipement de protection individuelle et des vêtements de protection qui conviennent à sa taille qui grossit sans gêner ses mouvements ni réduire sa dextérité?		
Heures de travail	Peut-elle adapter ses heures ou ses quarts de travail temporairement au besoin afin d'obtenir suffisamment de repos, sans représailles?		
	Prendre des pauses-rafraîchissements et des pauses-repos au besoin, sans représailles?		
Substances dangereuses	Travaille-t-elle là où il y a de la moisissure, des champignons ou d'autres risques biologiques, ou à proximité?		
	Travaille-t-elle avec des personnes pouvant être atteintes de maladies contagieuses nuisibles à la santé maternelle ou du fœtus?		
	Travaille-t-elle avec des substances connues comme étant nuisibles au développement et à la santé du fœtus?		
	Reçoit-elle de l'information de l'employeur sur les substances dangereuses dans le lieu de travail?		
Tous risques	Peut-elle signaler les problèmes et en obtenir rapidement la résolution, sans représailles?		
	A-t-elle reçu une formation sur le droit de refuser un travail dangereux et comment l'exercer?		
	Reçoit-elle de l'information, des instructions et de la formation sur toute nouvelle tâche?		
	Reçoit-elle de l'information sur tous les dangers liés au travail, en particulier ceux associés à de nouvelles tâches?		
	A-t-elle reçu de l'information sur les droits d'une travailleuse enceinte (y compris le retrait préventif, si la loi ou la convention collective le prévoit)?		

Étapes suivantes (qui, quoi, quand) :

Outil numéro 5 :

Cartographie du corps

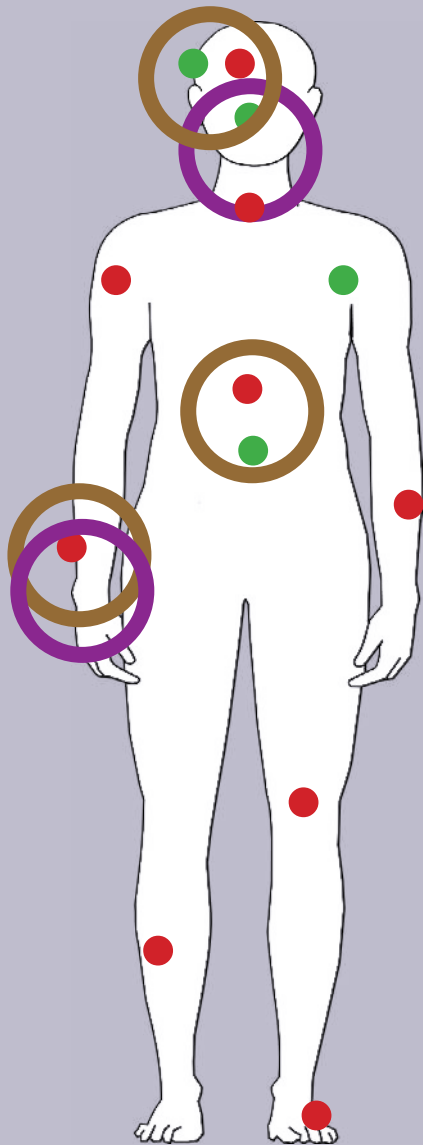
La cartographie du corps est un moyen simple de cerner les inquiétudes communes en santé et sécurité dans une zone de travail; elle mène à de bonnes discussions avec la main-d'œuvre au sujet de solutions et d'actions.

Rassemblez les travailleuses et travailleurs d'une zone de travail, d'un service, d'une classification ou même d'un lieu de travail. Voici ce dont vous avez besoin :

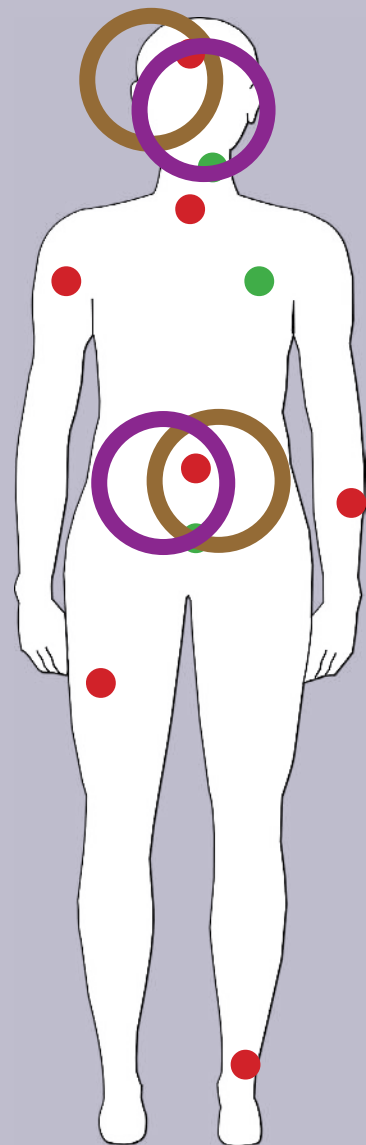
- Un tableau à feuilles mobiles.
- Des marqueurs (noirs, bruns, beaucoup de marqueurs rouges et verts, etc.).
- Du ruban adhésif.

1. Sur une feuille mobile intitulée «Face», dessinez le contour du corps humain vu de face en noir ou en brun.
2. Sur une deuxième feuille intitulée «Dos», dessinez le contour du corps humain vu de dos.
3. Fixez les deux feuilles au mur.
4. Invitez chaque membre à marquer les dessins d'un point rouge partout où elle/il ressent de la douleur ou des maux.
5. Puis, à marquer un point vert partout où le stress se manifeste dans leur corps.
6. Quand tout le monde aura terminé, ouvrez une discussion à l'aide des questions suivantes : Que voyez-vous? Que manque-t-il? Pourquoi?
7. (Étape facultative : Avec un marqueur mauve, encerclez les maux et les douleurs que les membres disent être liés aux produits chimiques. Avec un marqueur brun, encerclez les points que les membres associent à la violence, etc.).
8. Demandez au groupe : Maintenant que nous avons analysé ces cartes du corps, quelles priorités voudriez-vous enquêter davantage?
9. Informez les représentantes et représentants en santé et sécurité de la section locale des résultats de la conversation, et renseignez les membres sur l'aboutissement des enquêtes et des autres actions.

Face



Dos



Outil numéro 6 :

Évaluations ergonomiques des postes de travail informatisés

Jumelez-vous à une ou un collègue afin de trouver ensemble de meilleures positions assises :

- Demandez à la personne de travailler comme à l'habitude.
- Recherchez ce qui est vraiment évident : par exemple, son cou est mal aligné, elle ne s'assoit pas complètement au fond de la chaise, elle étire trop les bras ou les épaules. Commentez sa position et demandez-lui d'essayer d'en trouver une plus confortable.
- Si la personne a de la difficulté à faire les choses différemment, il peut s'avérer utile de lui montrer ce qu'elle fait (en exagérant légèrement). Ensuite, montrez-lui une position plus confortable.
- Invitez-la à suivre l'exemple. Offrez-lui de l'aider à changer ses habitudes au fil du temps, tout en lui faisant part de vos commentaires.

Rajustements :

1. Essayer de rajuster la hauteur du dos de la chaise afin que le soutien lombaire se trouve dans le creux du dos de la personne. (Impossible à faire si le dos de la chaise ne peut pas être surélevé suffisamment.) Vous pourriez aussi devoir déplacer le plateau de siège (sur lequel on s'assoit) afin d'obtenir suffisamment d'espace pour être à l'aise, ainsi que devoir incliner le plateau de siège même.

Vérifiez l'espace entre le corps de la personne et le dos de la chaise. Peut-elle s'asseoir en maintenant ses épaules appuyées au dos de la chaise ou sont-elles mal positionnées d'une manière ou d'une autre? La forme (enfouée ou de largeur insuffisante) du dos de la chaise peut ne pas permettre à la personne de s'appuyer complètement contre la partie supérieure.

2. Une fois que la personne peut s'asseoir confortablement sur une chaise (en faisant fi de la hauteur pour le moment), examinez la surface fixe où se trouvent le moniteur et le plateau à clavier.

Tentez de rapprocher la chaise le plus près possible du moniteur et du clavier, plutôt que de laisser la personne s'étirer ou se contorsionner. Quand vous l'aurez fait, rajustez la hauteur et l'angle du moniteur ou de l'écran, l'angle du plateau à clavier, puis la hauteur de la chaise.

3. L'écran ou le moniteur doit reposer sur une surface ou une plateforme, ou être rattaché à un levier qui permet de le lever ou le descendre, ou d'en changer l'angle. Certains bureaux ergonomiques comportent en effet des surfaces amovibles distinctes. Autrement, vous pourriez devoir effectuer une combinaison de rajustements à la hauteur de la chaise et à celle de l'écran ou du moniteur.

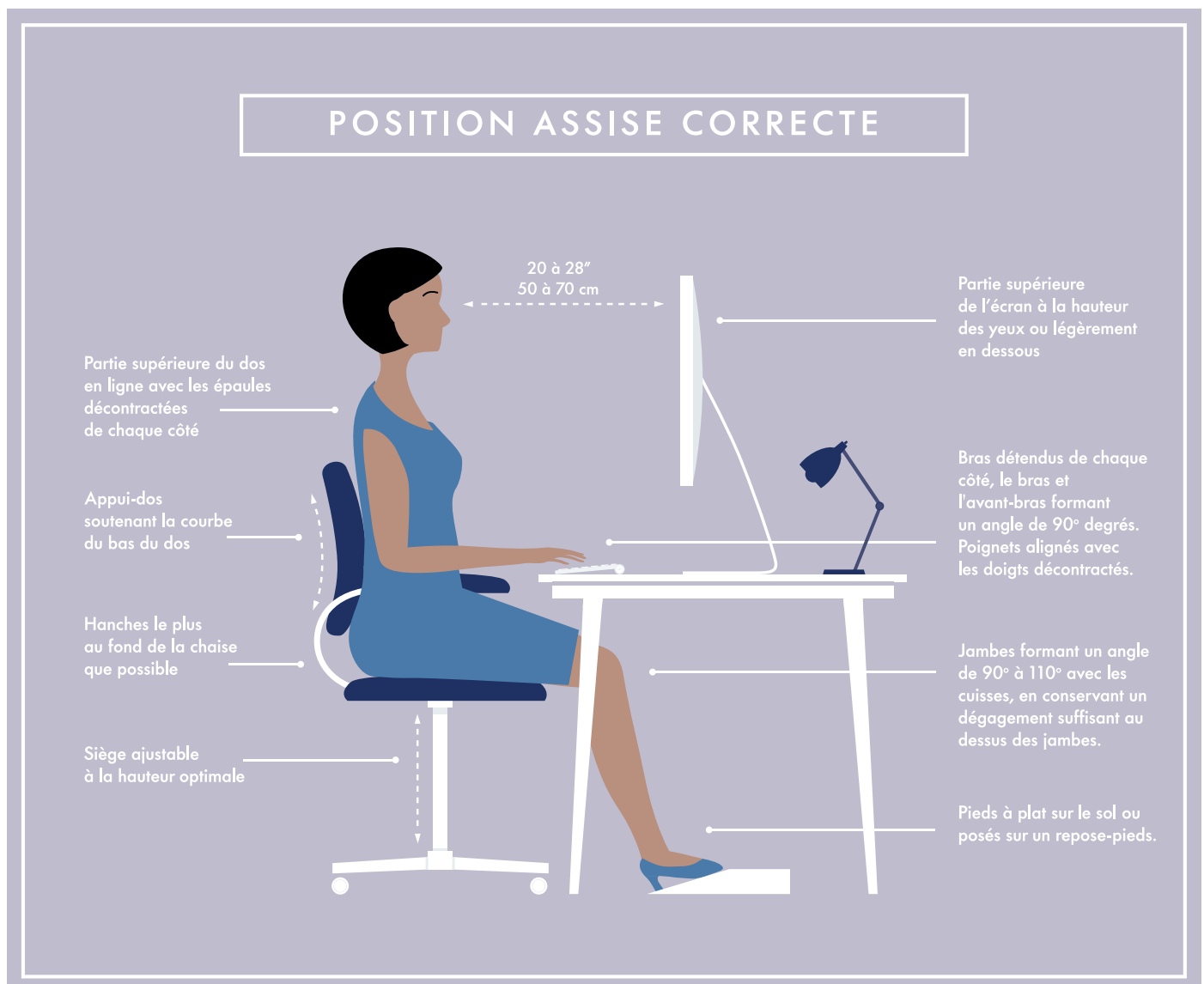
L'écran ou le moniteur doit se trouver à un bras de distance, quand la personne est assise confortablement et légèrement inclinée. L'objectif est de voir clairement la partie supérieure de l'écran ou du moniteur en penchant légèrement la tête vers le bas.

Voici une méthode qui vous permettra d'obtenir des résultats :

- Asseyez-vous au fond de la chaise après l'avoir rajustée en fonction de la hauteur du clavier.
- Inclinez le dos de la chaise de façon à obtenir un angle d'environ 100-110 degrés au niveau des hanches.
- Étendez votre bras droit de façon à ce que votre majeur touche le centre de l'écran.
- De cette position, rajustez légèrement la hauteur de l'écran et l'angle selon vos besoins.

En ce qui concerne les personnes qui portent des lunettes ou lentilles bifocales, inclinez le dos de la chaise au même angle et penchez l'écran vers l'arrière. Autrement, envisagez de vous acheter des lunettes spéciales dont la distance focale vous permet de lire et de voir l'écran ou le moniteur en positionnant le cou dans un angle confortable.

(Source : Dorothy Wigmore)



Outil numéro 7 :

Vérification de l'égalité dans les conventions collectives des Métallos

	Votre convention collective comprend-elle des clauses qui :
Discrimination et harcèlement	Interdisent la discrimination et le harcèlement fondés sur tous les motifs indiqués dans les lois sur les droits de la personne de votre région?
	Interdisent la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs non indiqués dans la plupart des lois sur les droits de la personne?
	Offrent des services de consultation ou autres aux membres qui subissent de la discrimination et du harcèlement?
	Offrent de la formation, pendant les heures de travail, aux membres du personnel et de la direction sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement?
Équité salariale et conception des tâches	Garantissent un salaire égal pour un travail de valeur égale?
	Garantissent un système d'évaluation non sexiste pour l'assignation des taux de salaire aux emplois, incluant des examens périodiques, un processus d'appel et la pleine participation du syndicat?
	Prévoient le même taux de salaire de base et nombre d'augmentations d'échelons dans la grille salariale pour les emplois exécutés par des hommes, des femmes et des membres des minorités visibles?
	Exigent que les descriptions de travail soient exemptes de normes physiques non essentielles au travail à exécuter?
Diversité culturelle	Prévoient un faible seuil d'heures pour être considéré comme étant à plein temps et des mesures visant à limiter la capacité de l'employeur à déplacer les employés plusieurs fois d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel?
	Définissent largement les termes «famille», «conjoint», «personne à charge» et «parent» pour qu'ils englobent les relations homosexuelles et celles entre les membres des familles élargies?
	Répondent aux besoins de congés, avec ou sans solde, pour l'observance des fêtes religieuses et fêtes autres que les fêtes chrétiennes?
Handicap	Accordent des congés, avec ou sans solde, pour observer les pratiques de chasse et de pêche et les cérémonies autochtones spirituelles et traditionnelles?
	Répondent aux besoins des personnes handicapées par l'installation de dispositifs permettant de soulever des objets lourds, ou qui prévoient une nouvelle conception des postes de travail?
	Incluent les préjudices psychologiques et les maladies mentales lorsqu'elles portent sur la santé et la sécurité au travail?
Sécurité et violence	Définissent le mot «handicap» comme englobant les incapacités temporaires, épisodiques et permanentes, qu'elles aient été présentes à la naissance ou qu'elles soient survenues en cours de vie, au travail ou à l'extérieur du lieu de travail?
	Veillent à ce qu'il existe des toilettes, douches et vestiaires adéquats et sécuritaires pour les femmes, les hommes et les personnes transgenres dans tous les secteurs du lieu de travail?
	Garantissent des uniformes, des chaussures ou des bottes de sécurité et de l'équipement de protection individuelle de adaptés à diverses silhouettes et tailles?
Garde d'enfants et de personnes à charge	Prévoient des congés, avec ou sans solde, pour les victimes de violence familiale?
	Assurent la planification de la sécurité, des accommodements, une protection contre les mesures disciplinaires et d'autres soutiens aux victimes de violence conjugale?
	Accordent des avantages calculés au prorata aux personnes employées à temps partiel?
	Offrent un complément salarial relatif aux prestations de maternité et parentales au-delà de celles que verse l'assurance-emploi (AE)?
	Veillent à ce que les personnes en congé de maternité ou parental soient avisées des postes vacants et possibilités de formation?
	Fournissent des subventions ou de l'aide financière aux parents pour la garde d'enfants?
Prévoient des congés, avec ou sans solde, pour les responsabilités liées à la garde de personnes à charge et les situations d'urgence?	
Autorisent des changements de quarts, le rajustement des heures de début ou de fin du travail, ou des horaires variables afin de répondre aux besoins en matière de garde d'enfants et de personnes à charge adultes?	
Dans le cas de quarts rotatifs, veillent à ce que les horaires soient affichés au moins deux semaines à l'avance?	

	Oui	Oui, mais peu claires	Non

Vérifiez la mesure dans laquelle votre convention collective aborde efficacement ces questions. Cochez ✓ la case de la colonne qui décrit le mieux ce que vous y avez trouvé.



Bureau national du Syndicat des Métallos
 234, av. Eglinton Est, 8^e étage • Toronto (Ontario) • M4P 1K7
 Ph: 416-487-1571 • Fax: 416-482-5548

<stru-sdr, cope-seph 343>



GUIDE D'ACTION DES MÉTALLOS
Monter le niveau de la santé et sécurité
pour les femmes



MÉTALLOS
équité

