



UQO, 19 et 20 juin 2012
Colloque multidisciplinaire
Les défis grandissants pour la
recherche et l'intervention en SST

**GENRE ET SANTÉ AU TRAVAIL: ANALYSE DE
L'ACTION SYNDICALE DANS L'APPLICATION DU
DROIT DE RETRAIT PRÉVENTIF CHEZ LES
INFIRMIÈRES ENCEINTES AU QUÉBEC**

ANNE RENÉE GRAVEL



MISE EN CONTEXTE

- Invisibilité des réalités des femmes dans le système des relations industrielles
 - Émergeant de la division sociale du travail qui a deux principes organisateurs
 - Le principe de séparation entre le travail des femmes et des hommes
 - Puis le principe hiérarchique stipulant que le travail des hommes vaut plus que le travail des femmes

CONSÉQUEMMENT

- En relations industrielles, cette division sociale du travail se traduit par une tradition reléguant les relations sociales (incluant le genre et les rapports sociaux de sexe ou ce qui réfère au personnel ou plus précisément au privé (activité domestique), au naturel (reproduction) ou au gratuit (amour) en dehors du système de RI et du marché du travail
- Il faut référer aux théories féministes pour comprendre l'expérience vécue des femmes au travail

EN LIEN AVEC LE SYNDICALISME

- Des conceptions stéréotypées du rôle des femmes dans la vie syndicale
 - reflétant la situation de domination des femmes au travail
 - Ne prenant pas en considération les inégalités existantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et dans le syndicalisme

EN LIEN AVEC LE SYNDICALISME

- Malgré l'apport du féministe, les syndicats québécois adoptent encore plus souvent une attitude protectionniste à l'endroit des femmes au travail
- Cette attitude protectionniste se fonde sur les responsabilités familiales et domestiques des femmes et a souvent pour résultat de retirer les femmes du marché du travail

POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE LEURS MEMBRES FÉMININS

- Les syndicats québécois devront se réajuster et rouvrir le débat critique entamé par la FTQ durant le début des années 1970 de sorte à intégrer la dimension féministe à leur réflexion politique ainsi qu'à leur pratique syndicale
- Reconnaître que le fonctionnement de la société est empreint d'une division traditionnelle des rôles selon les sexes, et reconnaître que le fonctionnement du syndicat l'est également

POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE LEURS MEMBRES FÉMININS

- Offrir une vision du syndicalisme égalitaire à l'endroit des femmes, par opposition au protectionnisme
- Des exemples en ce sens:
 - développer davantage le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance
 - modifier l'organisation du travail pour permettre de mieux intégrer les spécificités féminines telles la grossesse
 - permettre l'amélioration des conditions de militantisme par des mesures précises qui tiennent compte des responsabilités parentales

POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE LEURS MEMBRES FÉMININS

- Comme le rappelle la Confédération des syndicats nationaux (2004):
 - «Il est primordial que le gouvernement axe sa politique en fonction du maintien en emploi. Pour nous, la conciliation c'est permettre aux familles de s'occuper de leurs enfants ou personnes à charge tout en participant pleinement au marché du travail. Le gouvernement doit se méfier des approches dites d'alternance ou natalistes, à l'exemple français, qui encouragent des retraits temporaires du marché du travail ou le travail à temps partiel pour prendre soin des enfants. C'est un fait reconnu que ces pratiques ont pour effet de pénaliser davantage les femmes tant en matière de revenus que de choix de carrière. Il ne s'agit pas ici d'imposer une façon de faire aux familles, mais bien de leur offrir une réelle possibilité de conjuguer emploi et responsabilités familiales» (p. 14)

POUR MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE LEURS MEMBRES FÉMININS

- Accorder la priorité envers la conciliation travail-famille exige de remettre en question certains aspects du fonctionnement du syndicalisme tel le principe d'ancienneté

TERRAIN DE RECHERCHE

- Nous portons donc notre intérêt au droit de retrait préventif qui selon Malenfant constitue l'élément annonciateur de la conciliation travail-famille puisque cette conciliation débute d'abord par le vécu de la grossesse au travail
- Nous portons également notre intérêt au secteur des soins et services sociaux:
 - Car une grande partie des demandes de retrait préventif proviennent des infirmières et parce que les centres hospitaliers font face à une pénurie de main d'œuvre pouvant les inciter à trouver des moyens pour maintenir les travailleuses enceintes plus longtemps en emploi

MÉTHODOLOGIE

- 10 centres hospitaliers de soins généraux pour trois grandes régions du Québec où se concentrent un grand nombre de ces établissements (Outaouais, Montréal, Québec)
- Au total, 47 entrevues individuelles semi-dirigées effectuées auprès des principales actrices impliquées dans l'application du droit de retrait préventif en centre hospitalier, soit
 - Les 10 gestionnaires responsables de la gestion du retrait préventif
 - Les 9 représentantes syndicales responsables du dossier de retrait préventif
 - puis auprès de 24 infirmières autorisées enceintes qui présentent le récit de leur expérience de l'application du droit de retrait préventif

LE DROIT DE RETRAIT PRÉVENTIF DES TRAVAILLEUSE ENCEINTES

- Plus spécifiquement, l'article 40 de la Loi sur la santé et sécurité du travail permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite et qui considère que son travail présente un risque pour elle ou pour le développement de son enfant, de demander d'être affectée à «des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir» en déposant auprès de l'employeur un certificat signé par le médecin traitant
-
- Lorsque l'employeur ne peut remplir cette obligation et si les risques sont reconnus par le médecin traitant suite à une consultation d'un médecin expert en santé au travail, la travailleuse peut arrêter de travailler et recevoir une indemnité de remplacement de revenu qui équivaut à 90% de son salaire net

QUESTION

- Quel rôle joue le syndicat dans la capacité d'action des travailleuses enceintes qui décident de se prévaloir de leur droit du retrait préventif afin d'assurer leur santé et celle de leur enfant à naître durant l'exercice de leur travail?

SUR LE TERRAIN

- Nous avons relevé des logiques d'actions syndicales réduisant la capacité d'action des travailleuses pour rencontrer l'objectif du droit qui vise le maintien en emploi de façon sécuritaire durant la grossesse
- Ces actions contribuent ainsi au maintien de la division sociale du travail

ACTIONS QUI CONTRIBUENT AU MAINTIEN DE LA DIVISION SOCIALE DU TRAVAIL

- L'esprit protectionniste
 - *On négocierait... On négocierait un congé de maternité, qui permettrait un retrait préventif (retrait à la maison)... Parce que... on est partis de loin avec les congés de maternité. Alors moi, quand j'ai eu ma première grossesse, le plus que j'ai eu, c'est 6 mois, puis j'avais droit à 4 mois de chômage, mais... Puis, avant ça, avant moi, quand tu étais enceinte, tu t'en allais chez le chômage, puis tu perdais ton job. Alors donc, syndicalement, il a fallu commencer à se battre pour ne pas perdre son job quand on était enceintes, avoir un congé de maternité qui était décent, ok, pendant 20 semaines ; après ça, on a obtenu de prolonger jusqu'à un an l'âge du bébé ; après ça, on a obtenu de prolonger de 2 années sans solde. Mais la... la... en '81, la loi est arrivée même avant qu'on ait droit au congé sans solde (représentante syndicale 18)*

ACTIONS QUI CONTRIBUENT AU MAINTIEN DE LA DIVISION SOCIALE DU TRAVAIL

- L'idée que toutes les femmes enceintes souhaitent un retrait du travail durant la grossesse
 - *Elles partiraient toutes; les gens voudraient tous un arrêt de travail (représentante syndicale 17)*
 - *Je ne peux pas dire qu'elles voient ça comme un privilège ; elles voient ça comme un droit. Puis est-ce qu'elles l'apprécient ? Bien c'est un droit. Tu vas apprécier un cadeau, mais quelque chose qui t'est dû, ça m'est dû, fait que... Par contre, s'ils ne l'ont pas, ils vont crier par exemple (représentante syndicale 18)*

ACTIONS QUI CONTRIBUENT AU MAINTIEN DE LA DIVISION SOCIALE DU TRAVAIL

- La réponse syndicale réactive
 - *C'est jamais arrivé qu'un syndicat est venu me voir et qu'il m'a dit... pourquoi... pourquoi le retrait préventif ou pourquoi? Jamais qu'ils sont venus me voir pour revendiquer par rapport à ça. (gestionnaire 14 qui instaure une culture de maintien en emploi)*

ACTIONS QUI CONTRIBUENT AU MAINTIEN DE LA DIVISION SOCIALE DU TRAVAIL

- Identifier le droit de retrait préventif comme un droit individuel et non comme un droit d'intérêt collectif
 - *Les droits parentaux, le sans solde post-accouchement, mais le retrait préventif, il n'y a rien dans la convention collective (représentante syndicale 18)*
 - *C'est tout simplement parce que ce qui a rapport à la CSST est un recours individuel. Tandis que la convention collective, c'est un recours collectif. Mais quand même, il y a ... quand on est rendu en mode contestation auprès de la CSST, là on a un procureur qui est attitré, quelques procureurs qui sont attitrés à ça, à la FIQ. C'est principalement à cause que... la même chose on va aider quelqu'un qui est en accident de travail à faire sa lettre de contestation de décision. Mais c'est pas nous qui allons l'envoyer, c'est pas nous qui allons intervenir. Ça va être un procureur si jamais ça se rend plus loin... (représentante syndicale 12)*
 - *Le syndicat, eux autres, ils disaient que ce n'était pas de leurs affaires (travailleuse 17)*

ACTIONS FAVORISANT LA CAPACITÉ D'ACTION DES TRAVAILLEUSES ET AMOINDRISANT LES EFFETS DE LA DIVISION SOCIALE DU TRAVAIL

- Agir en champion de l'information
- Offrir du soutien à la travailleuse enceinte
- Être proactif devant les situations à risque
- Avoir une vision élargie de l'application du droit de retrait préventif

LES MODIFICATIONS PERMETTANT DE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES FEMMES AU TRAVAIL PEUVENT ENTRAÎNER DES TENSIONS

- Quand on les réaffecte... elle est réaffectée sur un poste dépourvu de titulaire et elle est prioritaire. Ça veut dire que pendant qu'elle est réaffectée, les gens de la liste de « dispo » ou les gens à temps partiel n'ont pas accès à ces journées-là. Elle est réaffectée en fonction... J'ai un temps complet de soir... Elle est dans le temps complet de nuit, on la réaffecte de soir, mais les jours qu'elle travaille, ces jours-là ne vont pas sur la « dispo ». Alors, ça suscite du mécontentement vis-à-vis les salariés, ça, oui. « Pourquoi elle n'est pas chez elle ? Pourquoi qu'elle ne s'en va pas chez elle, puis pourquoi pas qu'elle vient travailler ? » « Il a le droit de la réaffecter ? » « Oui, mais pourquoi ? Elle est plus jeune que moi ! Elle a 2 ans, puis moi, j'en ai 14 ! Pourquoi je ne passe pas sur la « dispo » avant elle ? » « Elle est prioritaire. » C'est vraiment une priorité, peu importe l'ancienneté; elle passe par-dessus ça et, cette règle-là... (représentante syndicale 17)

CONCLUSION

- Gardons en tête que les liens qu'entretiennent les travailleuses avec leur syndicat ont pour résultat d'entraîner des actions qui peuvent à la fois amoindrir ou au contraire renforcer les effets de la division sociale du travail