

Et maintenant que les femmes travaillent...

Francine Burnonville, Conseil régional de la FTQ du Montréal métropolitain

Francine Burnonville est détentricrice d'un doctorat en sociologie et a été chargée de cours durant 20 ans à l'Université de Montréal. Depuis maintenant 13 ans, elle est conseillère en formation au Conseil régional de la FTQ du Montréal métropolitain et coordonnatrice du réseau des déléguées et délégués sociaux.

-Texte extrait de la présentation de Madame Francine Burnonville-

Même si le nom de la présentation est *Et maintenant que les femmes travaillent...*, celles-ci ont toujours travaillé, mais n'étaient pas payées en argent pour le travail fourni. Les femmes ont intégré le marché de l'emploi il y a déjà 50 ans. Désormais, l'autonomie financière des femmes apparaît comme un impératif absolu, mais on tient encore pour acquis que les femmes apportent un salaire d'appoint au ménage et qu'elles peuvent être prises en charge par leur conjoint.

Au niveau du travail, les femmes occupent encore des emplois dits féminins et la pénétration et la rétention dans les métiers non traditionnels pour les femmes sont difficiles. Quant à la conciliation travail-famille, en 2004 on notait que 70 % des femmes qui travaillaient avaient des enfants âgées de moins de 5 ans²¹.

Quant à la santé mentale au travail, trois facteurs perturbateurs peuvent causer de la détresse : le manque de reconnaissance, la surcharge de travail et l'insécurité, tant physique, que mentale, au travail.

Le manque de reconnaissance est la première cause de frustration. Selon une enquête menée dans les milieux de travail auprès de 5 000 répondantes et répondants, 90 % ont affirmé avoir le sentiment d'être sous-estimé. Les personnes qui font un travail routinier ou des tâches de service sont moins valorisées que les personnes qui font un travail dit spécialisé.

Or, il se trouve que ce sont majoritairement les femmes qui accomplissent ce genre de travail. Le travail de soin peut apparaître comme facile et naturel pour les femmes à cause de la proximité avec les tâches domestiques. Cette expertise acquise dans la sphère privée n'est pas reconnue dans le monde du travail, mais demeure très utile et pertinente pour effectuer les tâches liées aux soins (s'occuper des enfants, changer les couches, etc.). On remarque que peu d'hommes occupent ses emplois liés aux soins et aux services (expérience acquise dans la sphère privée).

Un autre facteur de non-reconnaissance découle du fait de travailler dans le « détail » et non dans le « spectaculaire », ce dernier étant plus visible, concret et mesurable. La réduction de la visibilité du travail représente aussi un facteur de non-reconnaissance avec l'intégration, entre autres, toujours plus grande de la technologie dans le monde de l'emploi (l'ordinateur fait le travail de la secrétaire).

²¹ Statistique Canada. 2005. *Les femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe*, 5^{ème} édition, Gouvernement du Canada, 300 pages.

Donc, tout ce qui relève de l'intelligence pratique est une dimension méconnue du travail : qui va valoriser la manière dont le travail est accompli? Le sociologue français spécialiste de la psychodynamique du travail, Christophe Dejour, parle de jugement de beauté et de jugement d'utilité du travail, c'est-à-dire lorsqu'on se fait dire qu'on fait un beau travail et un travail utile. Lorsque la personne n'a pas cette reconnaissance nécessaire, c'est son identité qui est en jeu. Les femmes, tout comme les hommes, s'identifient beaucoup à leur travail, c'est une question d'humanité et non pas de sexe.

En ce qui a trait à la surcharge de travail en tant que perturbateur de la santé mentale au travail, la question fondamentale pour les femmes est la conciliation famille/travail. Aussi, la compression des journées de travail amène un essoufflement des travailleuses et une altération de la sociabilité, c'est-à-dire de la capacité à coexister avec l'une et l'autre dans son environnement de travail. Cette compression du travail entraîne aussi une contrainte à mal travailler, qui est une source de souffrance importante pour les travailleuses et qui a un impact sur la reconnaissance du travail.

On peut aussi parler de la fatigue de compassion, ce qu'on appelle aussi le traumatisme vicariant, c'est-à-dire lorsque les problèmes des autres nous envahissent. Cette fatigue de compassion touche les personnes qui s'occupent des humains malades ou psychologiquement souffrants, y compris les aidantes naturelles. Or, il appert que le soutien psychologique dans les milieux d'emploi est réservé aux professionnels et non aux personnes accomplissant des emplois liés aux soins et aux services. Quant au soutien lié à la formation, on note un manque d'investissement, en temps et en argent, de la part des employeurs, ce qui crée une démotivation chez l'employée.

Pour ce qui est de l'insécurité au travail comme autre facteur perturbateur de la santé mentale au travail, on constate qu'elle est renforcée par des préjugés voulant que les femmes travaillent pour leur argent « de poche ». Encore aujourd'hui, le fait d'avoir un conjoint apparaît comme une protection financière pour les femmes ; les impacts liés à la précarité d'emploi pour celles-ci (perte d'emploi, diminutions des heures, retraite moindre, etc.) sont sous-estimés. Toujours en lien avec la précarité d'emploi, le travail à temps partiel et atypique demeure le lot des femmes encore majoritairement aujourd'hui. Le fait de travailler à temps partiel est parfois vu comme une solution à l'épuisement professionnel et à la conciliation travail/famille pour les femmes. Or, on ne prend pas en considération les risques de cette précarité d'emploi pour les femmes, ses conséquences à très long terme sont considérables et expliquent en partie la pauvreté des femmes âgées.

Enfin, quelles sont les solutions à cet environnement de travail néfaste pour la santé mentale des femmes au travail? Voici quelques recommandations :

- Évaluer la charge psychosensorielle du travail;
- Reconnaître la contribution et l'implication de la personne;
- « Désindividualiser » les problèmes;
- Se parler et se protéger collectivement;
- Syndicalisation = meilleure protection : les femmes sont davantage syndiquées que les hommes au Canada;

- Former les femmes pour qu'elles connaissent bien leurs droits et qu'elles les fassent respecter;
- Combattre l'isolement et resserrer les liens sociaux au travail;
- Miser sur l'entraide plutôt que la compétition;
- Refuser de faire la « guerre des places »;
- Se donner de la reconnaissance entre pairs et ne pas attendre celle des gestionnaires;
- Se mobiliser collectivement contre le harcèlement psychologique (ex. formations) car le harcèlement est un produit toxique pour la santé mentale;
- Utiliser la médiation pour régler les conflits;
- Se référer à des groupes de défense de droit des travailleuses et travailleurs (ex. Au bas de l'échelle, pour les non-syndiquées).

En conclusion, la santé mentale est aussi importante que la santé physique et la relaxation ne suffit pas à la préserver. Il faut aussi prendre le temps de se parler et d'intervenir collectivement sur nos conditions de travail.
