

# 8 MARS : GRÈVE FÉMINISTE

# Pour une meilleure prise en charge de la santé des femmes



Pénibilité minimisée, risques sous-estimés, affections spécifiquement féminines niées, facteurs de risques secondaires sous évalués, cancers professionnels non reconnus... Les risques professionnels des travailleuses sont « majoritairement invisibles et silencieux » alertait, en juin dernier, un rapport du Sénat. Ces inégalités ont de graves conséquences sur la santé des femmes.

## Des risques invisibles et silencieux qui pèsent sur la santé des femmes

L'absence de prise en compte de certaines spécificités féminines tend à augmenter sensiblement les accidents du travail et maladies professionnelles chez les travailleuses. En effet, les femmes sont plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS), aux troubles psycho-sociaux, aux risques organisationnels. La fermeture de nombreux centres d'interruption volontaire de grossesse (130 en 2022) remet en cause l'accès à l'avorte-

ment et à la contraception. C'est pourtant la maîtrise de la maternité qui a permis aux femmes de gagner leur émancipation au travail et dans la vie.

Lutter contre les maux invisibles, c'est aussi lever le tabou autour des pathologies menstruelles et de la ménopause. De nombreuses salariées souffrent de règles douloureuses, d'endométriose. Pour elle, c'est la double peine : elles subissent des jours de carence lorsqu'elles sont obligées

de se mettre en arrêt maladie. Harcèlement sexiste ou sexuel, agression, viol : 30 % des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail. 70 % de ces victimes déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur, et 40 % de celles qui parlent estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement.

## L'égalité passe par une approche genrée de la santé des femmes au travail.

## Pour une meilleure santé des femmes, la CGT revendique :

- **la gratuité des protections hygiéniques** et leur mise à disposition gratuite sur le lieu de travail ;
- **le dépistage**, par la Médecine du travail, de maladies telles que l'endométriose et la reconnaissance cette maladie comme un handicap et une affection longue durée ;
- **la suppression des jours de carence** pour toutes et tous ;
- **la liberté de disposer de son corps** et de ses choix avec la gratuité des moyens de contraception et l'ouverture de centres IVG, de centres de santé sexuelle et de maternités ;
- **l'inscription du droit à l'IVG** dans la constitution car « le droit à la liberté à l'IVG » ne garantit pas l'accès son accès en termes de moyens ;
- **le respect de la réalisation** du document unique d'évaluation des risques professionnels genré (DUERP) ;
- **la mise en place de sanctions** pour toutes les entreprises et établissements dépourvus de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement négocié avec les syndicats ;
- **l'interdiction de licenciement**, le droit à absences rémunérées pour réaliser des démarches, le droit à la mobilité géographique et fonctionnelle pour protéger les victimes de violences conjugales ;
- **l'obligation de formation** des ressources humaines, personnel encadrant, et élu-e-s sur les violences sexistes et sexuelles, et des moyens pour que les référent.e.s harcèlement/violence puissent exercer leurs prérogatives ;
- **l'obligation d'une sensibilisation** annuelle pour tou-tes les salarié-es sur leur temps de travail et la mise en place de dispositifs de prévention pour les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les travailleur-ses de nuit ou en milieu non mixte ;
- **un accès aux soins garanti** avec le remboursement à 100 % des consultations en psycho-traumatologie pour les victimes de violences sexuelles et sexistes ;
- **la transcription dans le droit français** de la convention de 190 OIT contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.