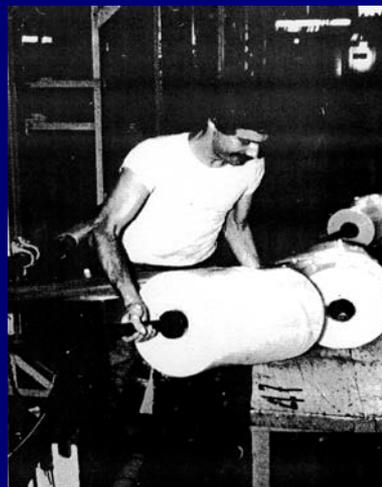


Souffrances invisibles

Pour une science du travail à l'écoute des gens



Le contexte de nos recherches



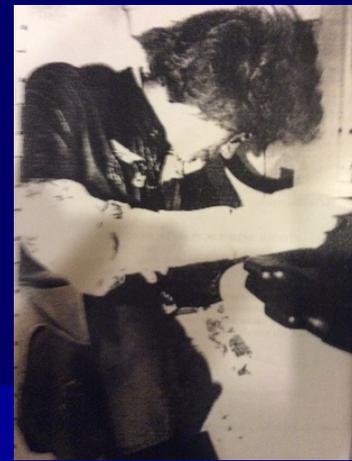
- Depuis 1976, il y a un entente entre des centrales syndicales et l'UQAM, qui affecte des ressources professorales et financières à des projets collaboratifs de formation et de recherche
 - Recherches subventionnées par les organismes habituels
 - Contenus de cours approuvés par un comité universitaire

À L'UQAM



- Les ententes bénéficient de
 - Dégrèvements d'enseignement
 - Services de coordination (3 t. plein +5)
 - Budget de démarrage possible
 - Activités nommément incluses dans l'évaluation des professeur.e.s
- S'en sont suivies d'autres ententes, avec des groupes de femmes et d'autres groupes communautaires

Les groupes ont eu de la misère avec moi pendant quelque temps



- J'avais des positions de principe sur plusieurs questions
- Je ne comprenais pas/ne respectais pas le fonctionnement des syndicats
- Je ne saisisais pas les enjeux de pouvoir dans les entreprises
- Je ne me voyais pas comme j'étais vue
- Je ne savais ni écouter ni observer

Qu'ai-je appris de ces contacts avec les partenaires?

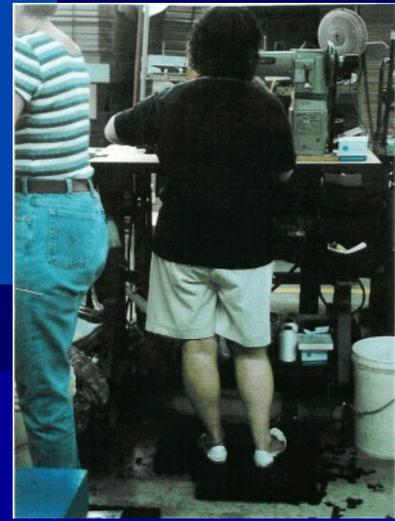
- Les emplois de faible prestige/salaire/contrôle sont loin de l'univers des scientifiques et des questionnaires
- Des emplois peuvent souffrir
- Un « fossé » reconnaissant donc la prévention

Ma science s'en est sortie transformée



Deux exemples

- La posture debout prolongée
- Les horaires de travail



Le contact soutenu avec les travailleurs et travailleuses nous a appris

- C'est inconfortable d'être debout
- C'est encore plus inconfortable quand on a un rayon de mouvement restreint
- Beaucoup de travailleurs et travailleuses ne peuvent jamais s'asseoir au travail



Est-ce juste d'exiger la posture debout prolongée?



- Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail : « Des chaises ou des bancs doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsque la nature de leur travail le permet. »
- En 1989, un jugement affirme que le travail de caissière de supermarché le permet

28 ans plus tard

Au coin de ma rue, 2017



Pourquoi sont-elles debout?



Selon les travailleurs.ses

- Pour montrer qu'on n'est pas paresseuse, qu'on travaille
- Pour montrer la disponibilité, l'éveil
- Pour pouvoir se déplacer occasionnellement de quelques pas, au besoin
- Quand l'aménagement du poste ne permet pas de s'asseoir

Santé et station debout prolongée contrainte TMS

- Maux de dos (Tissot et al. 2005, 2009; Nelson-Wong et al. 2010; Widanarko et al. 2012; Gallagher et al. 2014, Côté et al. 2015, Coenen et al. 2017)
- Douleurs membres inférieurs (Messing et al. 2008; Antle et al. 2015)



Santé et station debout prolongée système cardiovasculaire



Verice (Kobno et
« su
012; T
ent de
. 200
e pre
ité as
er Pl
r nouvelle)

Qu'est « debout » au travail?

Avec l'aide d'une sous-ministre, on a réussi à mettre une question sur la posture détaillée dans l'Enquête sociale et de santé 1998

- **Marcher**
- **Déambuler**
- **Statique**
- **Se pencher**
- **S'étirer**
- **Porter**
- **Courir...**



Posture au travail, Enquête Santé-Québec, 1998

Je travaille surtout.....

Douleur souvent ou tout le temps, qui interfère, 12m

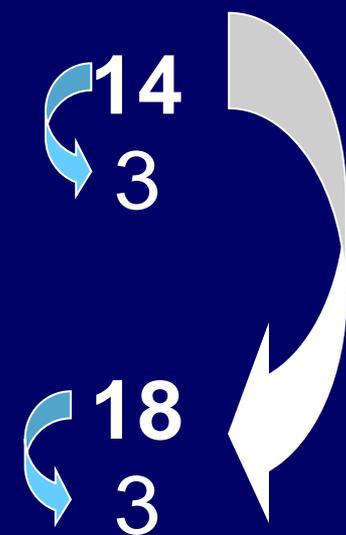
Homme
debout
assis

Femme
debout
assise

**Mal
pieds**
%



**Mal
jambes**
%



F, H et déplacements (ESSQ98)

Parmi les personnes debout	Femme N=2358	Homme N=3201
Fixe	14%	11%
Se déplacer un peu	34%	28%
Se déplacer beaucoup	33%	44%

*p < 0.001 pour la différence H/F, test χ^2

Tissot et al. (2005) *Ergonomics*



La mobilité explique en partie la différence h/f?

- Les femmes ET les hommes qui sont debout en posture fixe ont **1,7** fois plus de probabilité de rapporter un TMS aux membres inférieurs par rapport aux femmes et hommes qui ont un posture debout avec la liberté de s'asseoir à volonté,
- **3,5** fois plus que ceux et celles qui sont assis avec la liberté d'être debout à volonté

Posture et TMS (Enquête EQCOTESST)

Selon la posture au travail	% avec TMS, ≥ 1 site*
Assis	17%
Debout ->74% , liberté de s'asseoir	16%
Debout ->74% , peut s'asseoir à l'occasion	23%
Debout ->74%, ne peut jamais s'asseoir	29%

* Association significative, $p < 0,01$

Stock et al. 2011

Qu'en disent les spécialistes

Le fossé empathique



«
ergonomie

La littérature épidémiologique sur posture et système CV

- **Marquée par l'absence de distinctions entre**
 - Mobile et immobile
 - Se déplacer activement et déambuler
 - Liberté ou non de suivre ses sensations physiques pour réguler sa posture de travail
- **Peut ajuster l'analyse selon le sexe et même le niveau d'éducation ou le revenu**

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

« Les blessures découlant d'un travail en position **assise** durant de longues périodes constituent un grave problème de santé et de sécurité au travail. »

Assis au TRAVAIL
Bien que cela puisse sembler inoffensif, la position assise est une préoccupation importante en matière de santé et de sécurité au travail

Conseils pour vous inciter à vous lever

- Ayez pour objectif de diminuer votre sédentarité de deux ou trois heures sur une journée de douze heures.
- Trouvez des façons d'intégrer l'activité physique dans votre vie quotidienne.
- Utilisez une alarme, une application ou une montre intelligente pour vous rappeler de bouger pendant une à trois minutes toutes les demi-heures.
- Levez-vous lorsque vous utilisez le téléphone, si possible.
- Levez-vous et étreignez-vous fréquemment au cours de la journée.

Dangers de la position assise prolongée

- Elle favorise les crampes, le claquage ou les entorses musculaires.
- Elle cause de la fatigue et de la tension dans les muscles du dos et du cou.
- Elle entraîne une compression constante des disques vertébraux.
- Elle réduit la forme physique.
- Elle réduit la capacité cardiorespiratoire.
- Elle cause des problèmes digestifs.

De quelle façon les employeurs peuvent-ils aider?

- Offrez des tâches diversifiées pour encourager l'activité physique.
- Considérez la fourniture de postes de travail permettant aux employés de travailler tant en position assise que debout.
- Appuyez la sensibilisation en expliquant les risques pour la santé de la position assise prolongée et la façon d'améliorer la position de travail.
- Tenez des réunions debout ou en marchant.

Plus de la moitié de la journée moyenne d'une personne est passée en mode sédentaire en position assise • devant la télévision • devant un ordinateur

50%+ Plus de la moitié de la journée moyenne d'une personne est passée en mode sédentaire en position assise • devant la télévision • devant un ordinateur

Les avant-bras doivent être soutenus grâce à des repose-bras sur la table de travail.

Nous passons plus de temps assis au travail

	Postes à niveau d'activité faible	Postes à niveau d'activité élevé
2000		
1970		

CCOHS.ca
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

« La position **debout** est naturelle chez l'être humain et, en soi, ne pose aucun problème de santé particulier. »

Posture de travail recommandée

Revue de l'Association canadienne d'ergonomie, 2015



Horaires de travail

1. Travail d'équipe
2. Conciliation travail-famille

33. Quel est votre horaire de travail cette semaine ?

Jour	Heures
Lundi	de 17 h à 9 h
Mardi	de 17 h à 9 h
Mercredi	de 17 h à 9 h
Jeudi	de 17 h à 9 h
Vendredi	de 17 h à 9 h 
Samedi	de 7 h à 9 h
Dimanche	de _____ h à _____ h

J'avais dit
que je ne
voulais
pas de
vendredi!

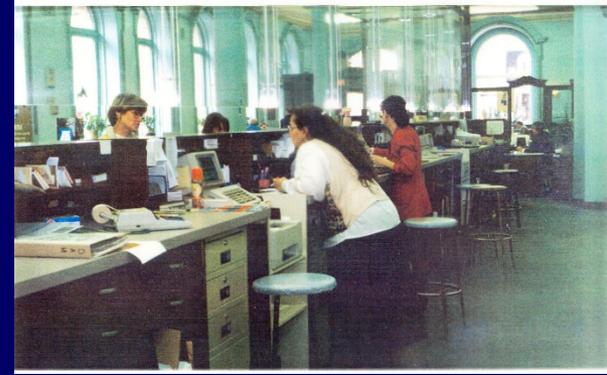
Les horaires de travail dans le secteur des services



- **Maintenant générés par des logiciels qui considèrent**
 - Les chiffres de vente ou d'achalandage ou de prestation aux plages de 15 min
 - Parfois des prévisions météo...
- **À l'autre bout**
 - Des aberrations (pauses trop près du début du quart, équipes de travail brisées, pénurie de sommeil...)



À la banque un jeudi

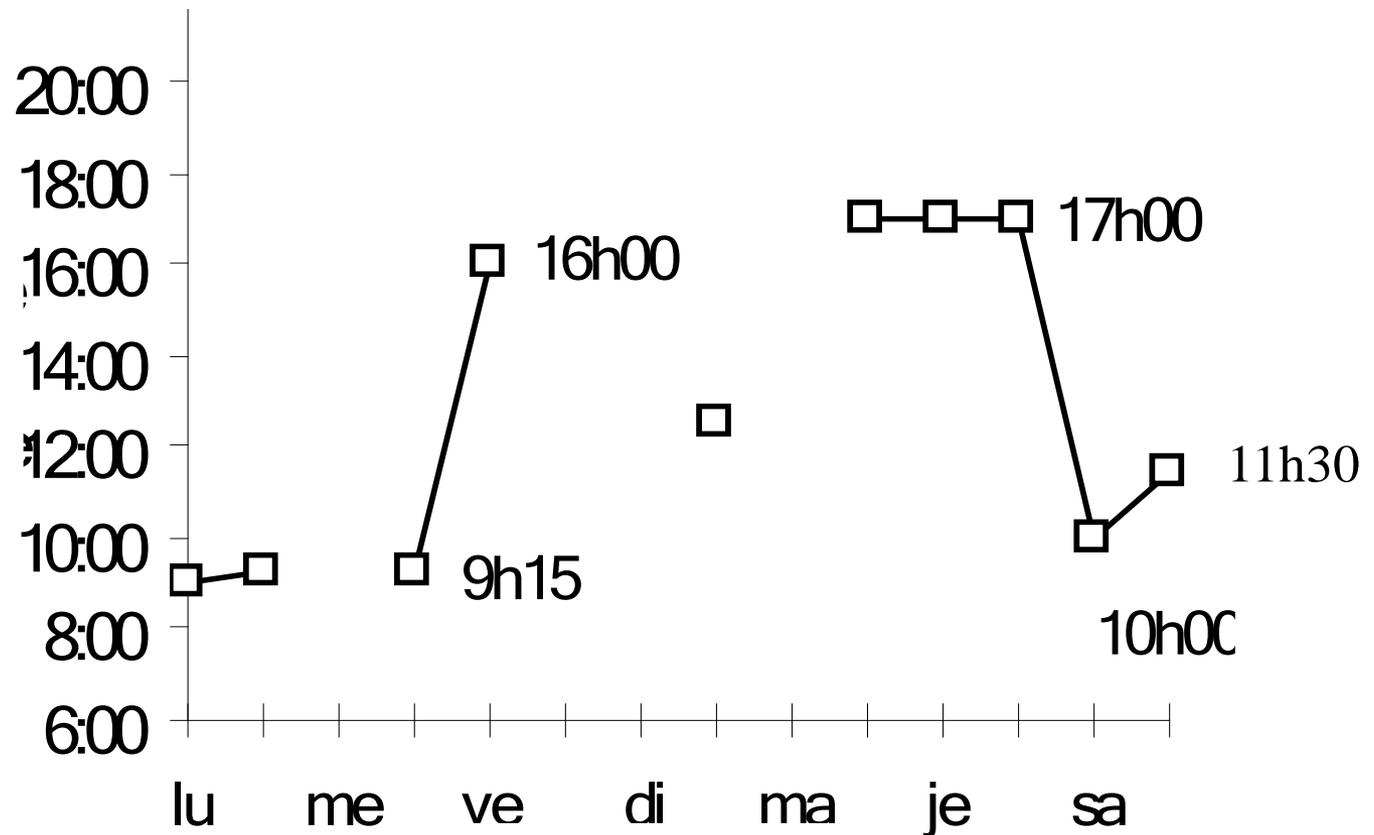


- L'horaire sort et j'entends « Je serai toute seule lundi » Je ne comprends pas parce que 5 caissières sont cédulées
- Elles m'expliquent que
 - certaines compétences invisibles seront absentes de l'équipe
 - l'équipe est essentiel à l'accomplissement du travail
 - les caissières ne sont pas des pièces interchangeables

L'horaire varie de jour en jour - début variable, congé variable

Téléphoniste, ancienneté de 15 ans

Heure de
début du
quart de
travail



Les stratégies des téléphonistes ayant des enfants de 12 ans et moins



- **Quand elles voient leur horaire...**
 - “ Je veux les heures de Marie, mais elle n'aime pas mes heures.
 - Elle aime les heures de Jacqueline, mais Jacqueline n'aime pas les miennes non plus.
 - Annie les aime... Je vais les échanger avec Annie pour avoir des heures que je peux offrir à Jacqueline pour avoir les heures de Marie. ”

Échanges d'horaire – invisibles pour l'employeur



Les horaires irréguliers et imprévisibles exigent une activité de conciliation constante mais invisible, qui fait partie intégrante de l'activité de travail, même si une partie s'effectue à l'extérieur du travail

Horaires complexes de nettoyage

ABC?

4:2,
4:3,
4:4?

Jour,
soir,
nuit?



0001	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	X
0002	B	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	X	X	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA
0003	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	X	X	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA
0004	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X
0005	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X
0006	B	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0007	B	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0008	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0009	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA

Stratégies invisibles pour les gestionnaires

- **« Mur de lamentations »**
 - Chercher de l'information
 - Chercher des conseils
 - Chercher la bonne équipe
- **« Arrangements » dépendent de la capacité de « repayer »**
- **Prendre ou non le poste de remplaçant?**
- **Travail de nuit** Lefrançois et coll., sous presse

Mère monoparentale enfant autiste

- **Elle choisit le quart de nuit**

Com – « Y'avait aucun autre quart que je pouvais faire. Comme je restais chez ma sœur, elle était là, la nuit...mon gars, il faisait ses nuits. »

- **Mais à quel coût pour sa santé?**

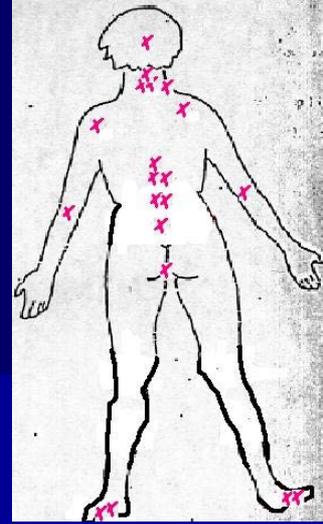
– « L'année passée, je pensais que j'allais pogner le cancer ... j'allais mourir. J'étais au bout...
Éventuellement, ton corps, il arrête. »

Invisible et illégitime



- Les démarches de conciliation T-F sont rendues nécessaires par la nature des horaires, mais elles ne sont pas censées embêter les collègues ou les gérants.
- L'activité de conciliation et la souffrance qu'elle engendre sont souvent invisibles pour les scientifiques, de l'autre côté du fossé empathique
- Les recherches sur la conciliation T-F concernent surtout la classe moyenne (Courcy et des Rivières, 2011)

Conclusions



Le fossé entre classes sociales engendre et soutient de la souffrance invisible – apprenons à voir et à écouter pour la prévenir

Notre science s'en sort enrichie



KAREN
MESSING

LES SOUFFRANCES INVISIBLES

Pour une science du travail
à l'écoute des gens



<http://ecosociete.org/>