

INÉGALITÉS HOMMES/FEMMES DANS L'ACCÈS À LA QVT :

UNE EXPLICATION DES DIFFÉRENCES
DANS LES TAUX D'ABSENTÉISME

Margaux Vignet

GRePS

margaux.vignet@gmail.com

Florence Chappert

Anact

f.chappert@anact.fr

Philippe Sarnin

GRePS

philippe.sarnin@univ-lyon2.fr

La réflexion proposée dans cet article se fonde sur le cas d'une intervention-recherche menée dans une grande entreprise à propos des différences de taux d'absentéisme constatées entre les hommes et les femmes. Cet écart est important (plus de 30%) et s'explique, en partie, par des contraintes organisationnelles qui s'appliquent avec des effets différenciés selon le genre des personnes au travail. L'absentéisme au « prisme » du genre interroge ainsi l'organisation du travail, normée et standardisée, qui s'impose à toutes et tous, peu importe les situations et les lieux de travail. Alors que les causes de l'absentéisme supplémentaire des femmes sont habituellement expliquées par des différences biologiques irréductibles ou des comportements sociaux stéréotypés, sans preuve scientifique vraiment établie, le diagnostic a permis de découvrir que les règles de l'organisation, s'appliquant ici à toutes et tous, pouvaient en fait déterminer des impacts différenciés concernant l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux bons postes, aux congés d'été, à des matériels adaptés... et, *in fine*, à l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail. Dans cette entreprise, pourtant très égalitaire au regard des indicateurs de salaire et de carrière, on découvre que les règles collectives de travail créent de fortes inégalités de santé entre femmes et hommes. En fait, la féminisation des métiers ne s'est pas accompagnée d'une transformation suffisante des systèmes de travail (poste, outils, etc.) et des règles organisationnelles. La question de la justice organisationnelle sera également convoquée pour expliquer cette situation.

MOTS-CLÉS

absentéisme, genre, différenciation, égalité d'accès, travail, justice organisationnelle.

— 1. L'ABSENTÉISME DIFFÉRENCIÉ DES FEMMES ET DES HOMMES INTERROGE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Nous allons illustrer cette problématique avec une intervention-recherche dans une grande entreprise de logistique, qui a signé un accord-cadre sur la qualité de vie au travail en 2013 et qui dispose d'accords « Égalité professionnelle » plus anciens (2005, 2011 puis 2015).

Dans cette entreprise, il y a une quasi-parité des effectifs (en 2012, il y a 46 % de femmes), et les femmes et les hommes exercent très majoritairement les mêmes métiers. Compte tenu de l'histoire de cette entreprise, issue du secteur public, et de ses efforts en faveur de l'égalité professionnelle, les salaires sont équivalents (en 2012, écart de salaire brut de 2 %) et les carrières relativement similaires (56 % d'hommes promus dans une catégorie supérieure contre 44 % de femmes), sauf pour le plafond de verre concernant les hauts postes de responsabilité.

La demande émane d'une commission nationale paritaire en santé sécurité au travail et concerne prioritairement l'absentéisme au regard du genre : pourquoi, alors qu'elles font les mêmes métiers, les femmes sont-elles absentes 30 % de plus que les hommes en 2012 ? En France, une étude de la DARES (Inan, 2013) montre que pendant la période 2003-2011, l'écart d'absentéisme entre les femmes et les hommes s'élève aussi à 30 %, soit un écart de 4 jours d'absence, et qu'un haut niveau d'absence est associé à un haut niveau d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales. Mais dans cette entreprise, l'écart est de 6 jours et même de 10 jours pour les personnes en contrat à durée indéterminée (CDI). Une autre étude (Marbot & Pollak, 2015) montre qu'en 2014, en France, les femmes ont en moyenne 4.9 jours d'arrêts maladie de plus que les hommes. Cet écart peut s'expliquer par des métiers différents, des parcours qui ne sont pas identiques et, pour plus d'un tiers de celui-ci, par des arrêts maladie imputables à la grossesse, en dehors des congés maternité ou pathologiques chez les femmes de 21 à 45 ans. Lorsque nous croisons les données d'absences de l'entreprise avec d'autres variables telles que le statut, la classe, l'âge, l'ancienneté, le domaine d'activité, la fonction, la taille d'établissement, la situation familiale et le nombre d'enfants, l'absence des femmes est quasi systématiquement supérieure à celle des hommes.

C'est par le recours à un diagnostic portant sur les situations de travail des femmes et des hommes, dans une situation où les femmes et les hommes exercent les mêmes métiers, que la prise en compte du genre, dans cette entreprise, a permis de sortir du cadre habituel de référence et de mettre en lumière le rôle de l'organisation, des contraintes de travail, du management et des ressources humaines ainsi que de l'articulation des temps dans la compréhension des inégalités d'accès à la qualité de vie au travail. Analyser l'absentéisme par le prisme du genre et de la différenciation hommes/femmes permet donc de questionner les règles communes de l'organisation du travail qui engendrent en pratique des effets différenciés sur la qualité de vie au travail pour toutes et tous.

— 2. UNE MÉTHODE POUR ANALYSER LA SITUATION

Une étude préliminaire a été réalisée entre février et juin 2013 qui a dressé un premier état des lieux quantitatif et qualitatif. Quantitatif, grâce à une analyse issue des systèmes d'information de l'entreprise concernant l'absentéisme selon le sexe et d'autres variables, tant au niveau national que local (départements de la Loire, de la Drôme et de l'Ardèche). Qualitatif, via des entretiens avec des managers, des préventeurs et des représentants syndicaux afin de prendre en compte leurs attentes et points de vue sur le sujet. En plus de ces deux analyses, une étude de satisfaction réalisée par l'entreprise en 2012 met en avant que les femmes sont moins satisfaites que les hommes pour 69 items sur

111 items (travail en équipe, équité de la charge, ambiance de travail, santé au travail, changement, avenir, etc.). De plus, la justice organisationnelle est considérée comme le premier facteur de risque par le dispositif d'évaluation du stress professionnel de l'entreprise. Cet état des lieux préliminaire a permis d'établir une première analyse de l'absentéisme différencié des femmes et des hommes.

L'intervention s'est déroulée dans trois établissements d'environ 200 personnes chacun, dans les départements de la Loire, de la Drôme et de l'Ardèche. Après une première présentation de la démarche au CHSCT de l'établissement en septembre 2014, l'intervention a mis en place des groupes de travail qui ont rassemblé un représentant de la direction, les organisations syndicales, notamment celles qui siègent au CHSCT, un préventeur, un médecin et un infirmier selon leur disponibilité, un organisateur ou un responsable de production de l'établissement ainsi qu'un encadrant. Nous avons utilisé quatre axes d'analyse afin de comprendre l'absentéisme différencié des femmes et des hommes. Ce modèle s'inspire du modèle « genre » développé par l'Anact (Chappert, 2013), composé des quatre hypothèses « genre et conditions de travail » qui expliquent les écarts femmes/hommes en termes de santé : l'organisation du travail, les contraintes de travail, le management et les ressources humaines ainsi que l'articulation des temps. L'organisation du travail inclut les exigences de rythmes, de cadences et d'objectifs, la variation de charge et de planning, la répartition des tâches au sein des équipes et la fréquence et les modalités des réorganisations. Les contraintes de travail prennent en compte les conditions et l'environnement matériels, l'ergonomie des postes et des équipements par rapport au sexe, la pénibilité physique, mentale et émotionnelle, mais aussi l'usure professionnelle liée à l'âge et la durée d'exposition. Le management et les ressources humaines comprennent l'engagement au travail, les règles et la régulation managériale, les possibilités de développement professionnel et la politique d'absentéisme. L'articulation des temps prend en compte la variabilité et la prévisibilité des horaires, les enfants ou parents à charge, le cumul des activités (domestique, emploi...) et le trajet domicile-travail. En lien avec ces quatre axes, nous émettons donc l'hypothèse que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même manière aux contraintes de travail, à l'organisation du travail, au management et aux ressources humaines, mais aussi à l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Chaque groupe de travail a réalisé avec l'aide d'intervenants externes et internes un diagnostic de l'absentéisme différencié des femmes et des hommes, et ce à partir de trois types de matériaux : traitement des données d'absence de l'entreprise, diagnostic photo (les membres du groupe de travail devaient photographier ce qui représentait une contrainte ou une ressource dans le travail des femmes et des hommes) ainsi que des observations et des entretiens avec les agents. Cet état des lieux permettra une deuxième étape avec des actions ou des expérimentations prévues dans l'accord Qualité de Vie au Travail visant une prévention durable de l'absentéisme.

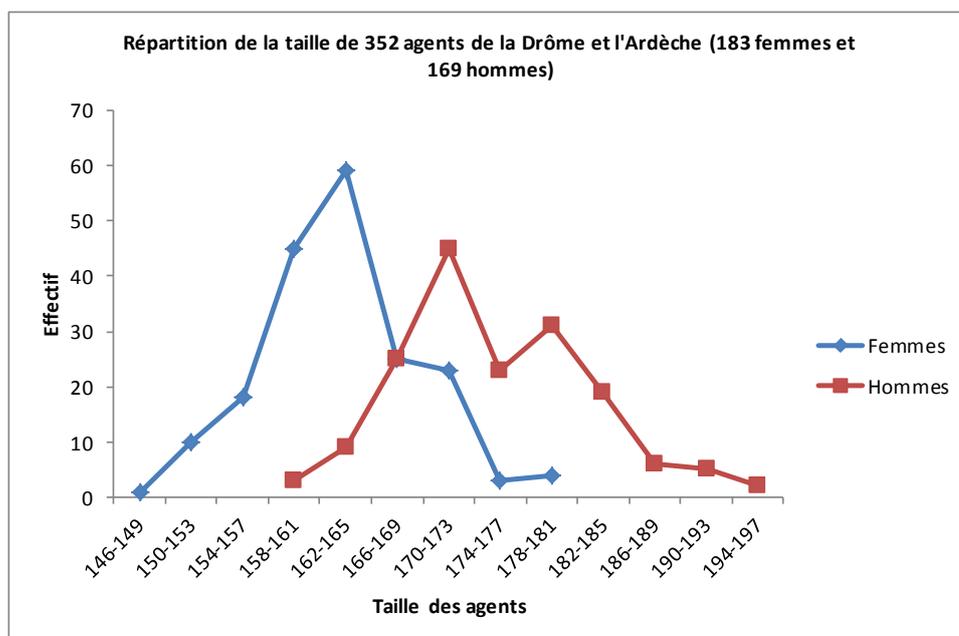
— 3. LES RÉSULTATS DE L'ANALYSE

L'analyse des situations de travail des femmes et des hommes a permis de questionner de manière assez large la question de la qualité de vie au travail, et ce au travers de l'organisation du travail, des contraintes de travail, du management et des ressources humaines, mais aussi de l'articulation des temps.

Concernant l'axe « organisation du travail », la règle de l'ancienneté qui se veut égalitaire peut être interrogée. En effet, dans cette entreprise, la répartition des secteurs, des postes et des horaires se fait par ordre d'ancienneté. Or dans les trois établissements étudiés, les femmes ont environ 4 ans de moins d'ancienneté que les hommes. Les femmes vont donc plus facilement se retrouver, sans l'avoir

choisi, dans des secteurs moins demandés, plus contraignants et avec des ports de charges plus élevées. En effet, lors d'entretiens avec des femmes, aucune n'avait vraiment « choisi » son poste de travail ; elles ont été affectées à ceux-ci, soit à la suite d'une réorganisation, soit sans avoir eu le choix. Elles ont d'ailleurs toutes évoqué les difficultés supplémentaires liées à ces postes de travail, telles que le nombre et le poids des charges à porter, la fatigue supplémentaire, la cadence élevée, etc.

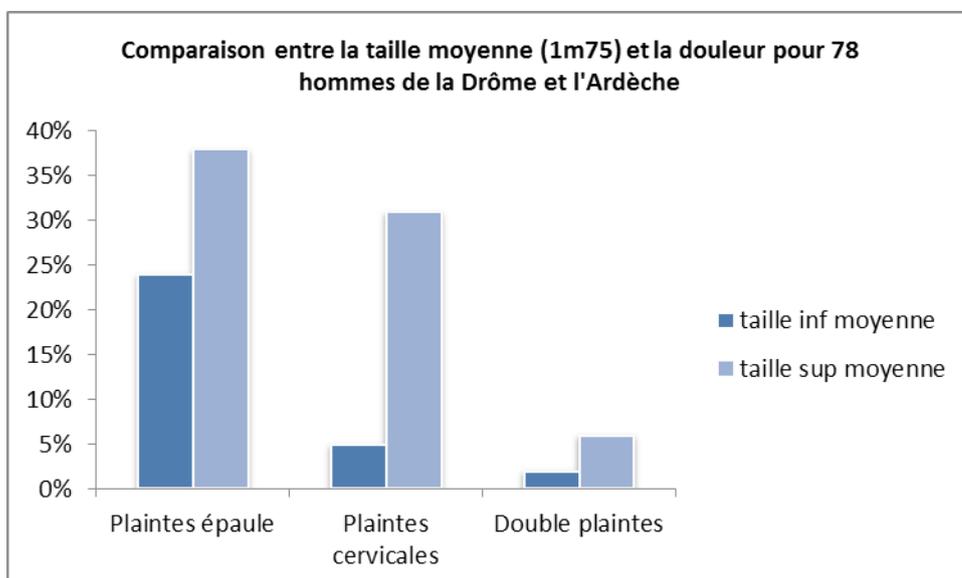
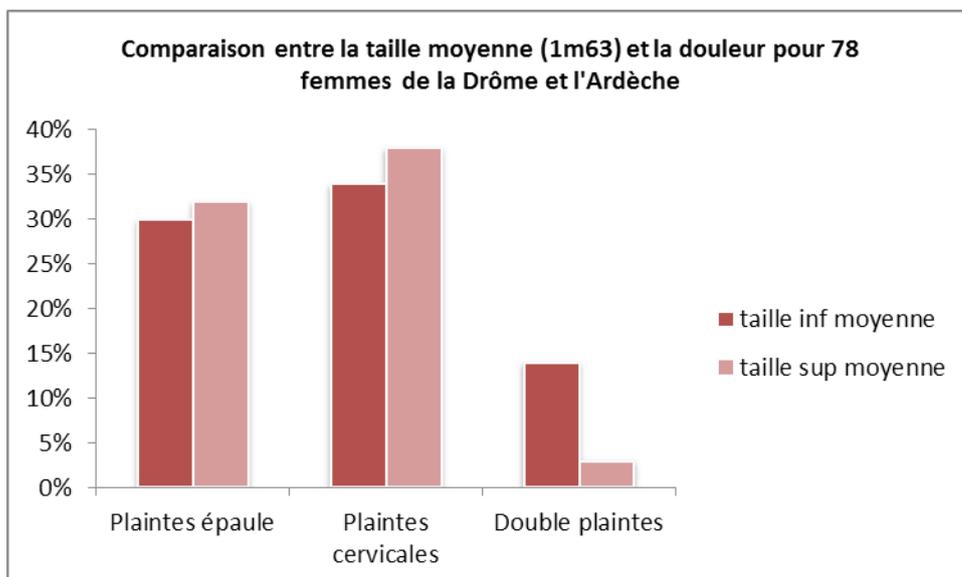
Sur l'axe « contraintes de travail », la prise en compte insuffisante des différences biologiques (taille, force musculaire), conduit à minimiser les exigences physiques du métier. Nous avons aussi pu observer un déni du caractère physique du métier de la part des femmes à l'inverse des hommes. Lors d'un entretien, une femme nous a dit : « c'est un métier physique, mais... il y a surtout beaucoup de choses à se rappeler et il faut s'organiser », alors qu'un homme nous disait, à l'inverse : « c'est un métier dur, pas pour les femmes... ». Or, les exigences physiques quotidiennes mesurées sur les 3 sites, en termes de poids porté, de répétitivité et de temps de travail à l'extérieur sont largement au-delà de pratiques corporelles ordinaires et nécessitent donc une bonne condition physique. De plus, les femmes se servent peu des aides à la manutention mises à leur disposition. Peut-être par manque de temps, mais aussi pour montrer qu'elles veulent faire leurs preuves dans le métier même si elles sont là depuis longtemps. Dans cette entreprise, certains équipements ont été adaptés, mais l'ergonomie des équipements n'a pas suffisamment pris en compte la différence des tailles selon le sexe, pour ce qui concerne, par exemple, les moyens de locomotion ou les étagères de tri. Sur un échantillon de trois cent cinquante personnes, les courbes de taille réalisées par la médecine du travail sont en double bosse avec les tailles moyennes des femmes à 1,63 m, et celles des hommes à 1,75 m, et une taille moyenne des agents à 1,69 m (cf. graphique ci-dessous). Mais les moyennes masquent de grandes disparités : 41 % des femmes et 21 % des agents font moins de 1,60 m, 38 % des hommes et 18 % des agents font plus de 1,78 m et 52 % des agents se situent dans la moyenne (entre 1,65 m et 1,73 m).



Dans l'établissement de la Loire, seulement un tiers des agents se situe dans la moyenne. Ces difficultés d'adaptation d'équipements en termes de tailles se posent à la fois pour les femmes de petite taille et pour les hommes de grande taille.

La médecine du travail a pu faire des corrélations entre les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) et les tailles. Sur un échantillon de cent cinquante-six personnes (soixante-dix-huit femmes et

soixante-dix-huit hommes), les femmes qui ont une taille supérieure à la moyenne (1,63 m) se plaignent de douleurs aux épaules et aux cervicales, mais celles qui ont une taille inférieure à la moyenne ont plus de plaintes combinées (épaules et cervicales ensemble). Les hommes qui ont une taille supérieure à la moyenne (1,75 m) se plaignent de douleurs aux épaules, aux cervicales ainsi que de plaintes combinées.



Pour l'axe « management et ressources humaines », la prise en compte du genre identifie l'absence d'espaces de discussion pour partager collectivement autour de son travail, de ses règles et des savoir-faire de prudence qu'il est possible de développer. En effet, il n'existe pas de lieu permettant aux agents un partage collectif autour de leur travail et de ce qu'ils vivent quotidiennement. Il existe donc un risque que les femmes se contentent de copier les pratiques inefficaces des hommes en matière de préservation de la santé. Nous avons aussi pu observer pendant les entretiens un déni de la drague, des incivilités et du sexisme en interne. Les femmes intériorisent et banalisent plus que les hommes la drague et les incivilités, parfois systématiques et journalières, auxquelles elles font face. Elles

considèrent cela comme inhérent au métier, mais peuvent parfois éviter certains clients, et cela peut même aller jusqu'à une remise en question de la façon d'effectuer le travail. Voici un exemple tiré d'un entretien : « Je prenais le colis à l'arrière de la voiture. Quand je me suis retournée, il avait passé ses bras autour de ma taille et a essayé de m'embrasser. Ça fait réfléchir. Est-ce qu'on a donné des signes ? Pendant longtemps, je n'ai pas osé en parler à mon compagnon, de peur qu'il s' imagine des choses... ». Les femmes ne font malheureusement pas remonter ces situations à la hiérarchie. Nous avons aussi pu observer un déni de l'humour gras et sexiste qui perdure dans les collectifs de travail et qui est parfois encore plus marqué chez les femmes.

Sur l'axe « articulation des temps », la prise en compte des exigences du hors travail, mais aussi l'évolution des besoins des clients interrogent les horaires matinaux ainsi que les modalités du temps partiel. Les agents travaillent en horaires matinaux de 6h 00 à 14h 00 environ. Ils sont partagés quant à ces horaires et, pour les femmes, cela peut renforcer la double journée de travail et les inégalités au sein du couple. De plus, les agents sont dans l'impossibilité de pouvoir récupérer, car ils ne prennent pas les pauses prévues par l'organisation du travail de peur de finir trop en retard. Certains agents vont jusqu'à prendre un temps partiel pour arriver à tenir au travail. Le temps partiel étant imposé pendant une semaine complète et non pas un jour par semaine, il ne permet pas toujours de récupérer et de se reposer. La répartition des congés d'été (juin à septembre) se faisant à l'ancienneté, les hommes prennent donc plus de congés que les femmes en juillet et août, car, comme nous l'avons précisé précédemment, ils ont environ 4 ans d'ancienneté de plus que les femmes. Nous avons aussi pu mettre en évidence, dans les données statistiques, que les personnes en situation difficile, séparées, divorcées, veuves ou parfois même célibataires, avec ou sans enfant, ont beaucoup plus d'absences que les personnes en couple, et cela à la fois pour les femmes et pour les hommes.

— 4. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Un questionnaire de la qualité de vie au travail à travers l'analyse des situations de travail des femmes et des hommes permet de mettre en évidence qu'il y a eu, dans cette entreprise, une féminisation du métier sans transformation suffisante des systèmes de travail.

Les résultats du diagnostic photo ainsi que des observations et des entretiens avec les agents mettent en avant que l'organisation du travail, les contraintes de travail, le management et les ressources humaines ainsi que l'articulation des temps peuvent avoir un impact différencié sur la qualité de vie au travail des femmes et des hommes.

À partir de l'axe « organisation du travail », nous avons pu mettre en évidence des manques d'équité dans la répartition des secteurs et des postes de travail ainsi que des difficultés pour les femmes qui se retrouvent dans les postes les plus sollicitants physiquement. Lors des entretiens, nous avons pu entendre que les agents ressentaient des manques d'équité pour la répartition des postes de travail et des secteurs, ce qui questionne la justice organisationnelle. Ce concept a d'abord été exposé par Greenberg (1987) afin de désigner les théories de l'équité dans le milieu organisationnel. La justice organisationnelle est, selon Folger et Cropanzano (1998), en lien avec les règles et les normes sociales qui régissent l'entreprise pour l'attribution des ressources et des avantages. Le plus souvent des processus et des procédures conditionnent cette attribution. Le rôle des relations interpersonnelles, associé à ces procédures de distributions, doit également être considéré. La perception de la justice organisationnelle est donc en lien avec le ressenti de l'individu face à ces dimensions. Mais l'organisation, en se voulant égalitaire, n'est pas toujours équitable et peut créer de l'injustice. En effet, l'application de la règle de l'ancienneté pour les postes de travail et l'attribution des secteurs, en posant ces éléments

de façon indifférenciée pour les femmes et pour les hommes, peuvent être génératrices d'injustice organisationnelle (rappelons-le, les femmes ont environ 4 ans de moins d'ancienneté que les hommes dans ces établissements). Pourtant, la justice organisationnelle ainsi que l'égalité des chances doivent être considérées comme des conditions essentielles à la qualité de vie au travail. Nous avons aussi observé que les exigences physiques de l'entreprise sont exactement les mêmes pour les femmes et pour les hommes, voire parfois supérieures pour les femmes si elles sont surreprésentées, par exemple, dans des postes où il y a plus de charges à porter et où l'effort demandé se trouve être plus important pour elles.

Sur l'axe « contraintes de travail », nous avons surtout mis en exergue la prise en compte insuffisante des différences biologiques (taille, force musculaire) ou des rapports sociaux de sexe. Nous savons qu'il y a des différences d'expositions aux contraintes de travail entre les femmes et les hommes. Les caractéristiques du travail et les métiers étant mixtes, les femmes et les hommes occupent les mêmes emplois et devraient faire les mêmes tâches. Laperrière et coll. (2006) ont mis en évidence qu'à l'intérieur d'une même profession, les expositions peuvent varier. Ces chercheurs ont réalisé une étude sur les serveurs d'un restaurant qui accomplissaient en moyenne 21 pas par minute pendant leurs déplacements alors que les serveuses du même restaurant en faisaient 38 par minute. Deux hypothèses peuvent être avancées ; une si l'on s'intéresse au sexe : les femmes ont des membres plus courts que les hommes et font plus de pas, et une si l'on s'intéresse à la différenciation par le genre : les femmes et les hommes travaillent différemment : les femmes sont plus engagées au travail, servent plus de clients. Lorsque les femmes et les hommes effectuent des tâches apparemment identiques, les méthodes de travail peuvent être différentes et provoquer des impacts sur la santé. Pour les contraintes physiques des métiers de manutentionnaires, Plamondon et col. (2012) ont mis en évidence que les femmes ont des capacités anthropométriques différentes de celles des hommes, ce qui pourrait affecter leur façon d'effectuer les tâches de manutention. La force musculaire est en moyenne moins élevée chez la femme, elle est à deux tiers de celle de l'homme. Messing (2004) met en évidence que les femmes et les hommes ont des proportions différentes. Tous ces paramètres peuvent donc avoir une influence sur l'interaction entre la personne et son poste de travail. Lors de nos observations, les femmes utilisaient des méthodes de travail similaires à celles des hommes lors de tâches physiques, ce qui peut engendrer de l'usure (ex : porter des charges aussi lourdes que les hommes sans aides à la manutention). Les effets sur la santé vont donc être différents et plus accentués pour elles ; par exemple, elles vont avoir plus de TMS. Cependant, elles vont parfois mettre en œuvre des méthodes de travail différentes, en lien avec plusieurs facteurs tels que des paramètres anthropométriques, une force physique différente, une formation ou des qualifications professionnelles distinctes, mais aussi des facteurs d'ordre psychologique (motivation, engagement...).

Sur l'axe « management et ressources humaines », nous avons pointé l'absence d'espaces de discussion pour partager collectivement autour de son travail, sur les règles et les savoir-faire de prudence, avec le risque que les femmes copient les pratiques équivoques des hommes, mais aussi banalisent les incivilités dont elles sont l'objet. Si l'on se base sur les travaux de recherches de l'équipe SORG (Detchessahar et coll., 2009), les espaces de discussion sont définis comme des lieux de prise en charge collective des tensions provoquées par la montée des contraintes dans les organisations. Ils permettent donc aux agents d'échanger entre eux sur des problèmes organisationnels, mais aussi sur des techniques pour protéger sa santé. De plus, selon Detchessahar et coll. (2009), les organisations où l'état de santé des salariés est le plus détérioré sont celles dans lesquelles « rien n'est mis en place pour énoncer et discuter les difficultés, contradictions, impossibilités du travail » (p. 3). Nous avons pu faire des liens entre l'absentéisme et la participation aux groupes de travail lors de réorganisations. Lorsque

les femmes s'impliquaient, elles étaient moins absentes après la réorganisation. Le fait d'impliquer les femmes et de les faire discuter sur leur travail pourrait aussi permettre de réduire l'absentéisme.

Pour l'axe « articulation des temps », nous avons révélé une faible prise en compte des exigences du hors travail, des horaires qui ne conviennent pas à tous, et une répartition des congés à l'ancienneté. Nous savons que les femmes font plus facilement une double journée que les hommes. En effet, en moyenne, en 2010, selon l'enquête Emploi du Temps de l'INSEE (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015), les femmes consacrent 183 minutes par jour aux tâches domestiques contre 105 minutes pour les hommes, soit un tiers de moins. Pour les tâches domestiques, l'écart entre hommes et femmes s'est réduit, mais chaque jour, les femmes y consacrent toujours plus du double de temps. En outre, le temps partiel peut être problématique et, selon les sites, associé à plus d'absence. Enfin, la règle de l'ancienneté pour la prise de congé favorise les hommes et peut générer de l'absence pour les femmes, toujours en lien avec un manque de justice organisationnelle.

Nous voyons donc que les règles et processus relevant de l'organisation du travail, du travail lui-même, du management des ressources humaines ou des temps de travail peuvent avoir un impact important sur les différences d'accès à la qualité de vie au travail pour les femmes et pour les hommes.

CONCLUSION

Conduire un diagnostic de l'absentéisme différencié des femmes et des hommes permet d'interroger l'accès à la qualité de vie au travail des femmes, mais aussi des hommes. Nous avons pu mettre en évidence des effets différenciés de l'organisation du travail sur la qualité de vie au travail et sur la santé des femmes et des hommes en l'expliquant par la prise en compte des différences entre les femmes et les hommes au niveau anthropométrique, de leurs conditions de travail, de vie et d'articulation des temps. Les différents matériaux utilisés ici, le traitement des données d'absence de l'entreprise, le diagnostic photo ainsi que les observations et les entretiens avec les agents ont permis de faire ressortir des éléments nouveaux sur les conditions organisationnelles de la qualité de vie au travail - dont la justice organisationnelle - qui n'auraient peut-être pas été mis en évidence si nous n'avions pas intégré les différences de sexes. Comme nous l'avons évoqué précédemment, l'égalité des chances ainsi que la justice organisationnelle sont des conditions indispensables dans la mise en application de la qualité de vie au travail.

Ce diagnostic permettra le déploiement d'une deuxième étape avec des actions et des expérimentations à la fois locales et centrales comme il est prévu dans l'accord Qualité de Vie au Travail. L'objectif est de développer une prévention durable de l'absentéisme par la mise en place d'espaces de discussion sur le travail, ou « d'ancienneté alternante » pour permettre aux femmes de ne pas toujours être reléguées aux dernières places. Cela permet aussi de trouver des solutions afin que l'amélioration de la qualité de vie au travail des uns ne dégrade pas celle des autres.

Bibliographie

Champagne, C., Pailhé, A., & Solaz, A. (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans » ? in *Économie et Statistique* n°478-479-480, 209-242.

Chappert, F. (2013), « Mailler santé au travail et égalité professionnelle : comment la prise en compte du genre dans la recherche et l'intervention sur les conditions de travail renouvelle les pratiques en entreprise », in Actes du 24^e congrès de l'AGRH, Paris.

Detchessahar M., Minguet G., & Pinel L. (2009), « Les déterminants organisationnels et managériaux de la santé au travail : l'enjeu de la parole sur le travail », in Synthèse de l'étude SORG.

Folger R., & Cropanzano R. (1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*, Beverly Hills, Sage.

Greenberg J. (1987), A Taxonomy of Organizational Justice Theories, in *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

Inan, C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé », in *Dares Analyse*, 009.

Laperrière, E., Ngomo, S., Thibault, M.C., & Messing, K. (2006), « Indicators for Choosing an Optimal Mix of Major Working Posture », in *Applied Ergonomics*, 37(3), 349-357.

Marbot, C. & Pollak, C. (2015), « Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie indemnisés entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans », in *Les dépenses de santé en 2014*. Collection Études et statistiques, Drees.

Messing, K. (2004), « ISO, ISOTTE : les normes ont-elles un genre » ? in P.Rey, E. Ollagnier, V. Gonik et D. Ramaciotti (dir.), *Ergonomie et normalisation* (p. 37-47). Toulouse, France : Octarès.

Plamondon, A., Denis, B., Larivière, C., Delisle, A., Gagnon, D., St-Vincent, M., & Nastatsia, J. (2012), *Les femmes manutentionnaires. Un point de vue biomécanique et ergonomique*, Montréal, Québec : Étude IRSST.

Ricroch, L & Roumier, B. (2011), « Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet » in INSEE première n° 1377.