



LA PAUSE-PIPI AU TRAVAIL: UN LUXE?

DROIT DU TRAVAIL • Pouvoir satisfaire un besoin physiologique – aller se soulager aux toilettes quand on en a besoin – semble être une évidence. Et pourtant, selon le type de travail exercé ou le type d'organisation du travail en vigueur, ce n'est pas forcément le cas. Eclairage.

VIVIANE GONIK*

Au Royaume-Uni, l'union syndicale Trades Union Congress (TUC) avait lancé une campagne en 2003 au slogan évocateur: «Please relieve me, let me go», soit littéralement «s'il te plaît soulage-moi, laisse-moi y aller [aux toilettes]», mais sans succès: la loi britannique, comme la loi suisse, ne fait toujours pas allusion au droit des salariés d'aller aux toilettes.

En effet si la loi sur le travail, l'OLT 3 (Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail), demande des toilettes propres en nombre suffisant séparés pour hommes et femmes, rien n'est cependant spécifié sur leur utilisation. Toujours selon la loi, le personnel devrait avoir des toilettes séparées de celles du public, mais ce n'est pas le cas partout.

Comment doivent alors faire les conducteurs de bus, de train, les chauffeurs de camions, les caissières de supermarché, les chirurgien-ne-s, les enseignant-e-s, les ouvrier-ère-s fixé-e-s à leurs machines? Toutes ces personnes ne peuvent interrompre leurs tâches, ou n'y sont pas autorisées par l'organisation du travail.

On se rappellera que les TPG avait conduit une grève en 2008 à Genève pour exiger un temps suffisant et des toilettes à disposition au terminus pour pouvoir se soulager. Le problème s'était posé avec plus d'acuité lors de l'engagement des premières conductrices qui ne pouvaient pas aller se soulager derrière un arbre. La «pause-pipi» reste cependant toujours difficile à planifier, les chauffeurs voulant avoir la garantie absolue de pouvoir jouir des cinq minutes de pause prescrites aux terminus de ligne. Et ce, «quel que soit le retard accumulé», ce qui ne paraît toujours pas évident pour la direction. Dans d'autres cantons, les chauffeurs se plaignent de devoir utiliser les toilettes des bistrotis avoisinants, obligés alors de consommer.

Des procédés humiliants et dégradants

Autrefois, dans l'industrie horlogère, les ouvrières avaient droit à trois jétons par jour pour aller aux toilettes. Elles devaient en remettre un au contremaître à chaque fois. Cette pratique semble revenir au goût du jour dans certains secteurs et dans certains pays. Il est cependant très difficile de savoir ce qui se passe sur ce sujet dans les entreprises. Rien n'est dit, aucune recherche ne se penche sur la question: les besoins physiologiques sont toujours considérés comme «sales», un tabou dont on ne doit pas parler, même si les conséquences sur la santé de la limitation de ce «droit» sont connues.

Il faut alors s'intéresser aux témoignages des employé-e-s, aux comptes-rendus des jugements des prud'hommes, aux dénonciations des syndicats.

Ainsi, en Espagne, en Andalousie, l'entreprise Agronativa de Cieza, a décidé de réguler les «pauses-toilettes». Pour ce faire, elle a obligé l'ensemble des salarié-e-s désireux de s'y rendre durant leurs heures de travail à porter un badge à la vue de tous indiquant «toilettes». Le syndicat met également en cause une autre entreprise de fruits, appartenant au même groupe El Ciruelo, où les femmes employées doivent demander la permission et attendre le bon vouloir de leur chef pour aller aux toilettes. Equipées du badge, les salarié-e-s doivent ainsi pointer en entrant et en sortant des lieux, le tout ne devant pas excéder les cinq minutes... Un procédé qui est, depuis, dénoncé par les salarié-e-s eux-mêmes et par les syndicats, qui ont décidé de porter l'affaire devant l'inspection du travail, jugeant qu'un tel procédé était dégradant et humiliant.



Course à la productivité oblige, la mise en pratique de règles draconiennes régissant l'accès aux toilettes sur le lieu de travail se vérifie dans tous les pays. cc

En 2010, le *Daily Mail* rapporte qu'en Norvège, selon une étude syndicale sur les «règles tyranniques au sujet des toilettes», 66% des managers ont instauré un contrôle électronique pour entrer aux toilettes, afin de mesurer la fréquence et la longueur de ces «pauses». Dans trois des entreprises étudiées, des caméras ou encore un «livre de visiteurs» à signer étaient installés devant les portes. La situation rapportée la plus extrême est celle de ce patron norvégien qui a ordonné à ses employées de porter un bracelet rouge quand elles avaient leurs règles, afin de justifier leurs passages aux toilettes plus fréquents.

«De façon plutôt justifiée, les femmes se sentent humiliées d'être 'marquées' comme ça – tous leurs collègues sont au courant des détails intimes de leur vie privée», s'indigne le syndicat norvégien Parat qui a commandé l'étude ayant révélé l'existence des bracelets rouges.

A l'origine, l'étude était sensée mesurer la productivité des entreprises norvégiennes; mais selon Parat, elle a très vite mis au jour une gestion «tyrannique» des pauses pipi. L'étude affirme que les entreprises sont en train de devenir obsédées par la productivité perdue à cause des employés passant trop de temps à répondre aux appels de la nature.

Autre exemple, en France, où le tribunal des prud'hommes de Valenciennes a dû trancher en 2012 le cas d'un employé de Toyota qui a été licencié après être allé... aux toilettes. Son employeur a assimilé cela à un abandon de poste. La même mésaventure est arrivée à un employé de McDo, licencié lui aussi pour être allé se soulager.

Et comment faire quand on seul-e, isolé-e à son poste de travail, comme c'est le cas des gérants de kiosques, ou au péage des autoroutes? Comme on peut le lire dans ce témoignage, on recourt au système D: «je passe environ 12 heures par jour seul dans mon kiosque à journaux. J'ai des clients que je connais très bien à qui je

peux sans problème confier la caisse pendant cinq minutes, le temps d'aller au café d'en face. Mais si personne ne passe, je fais comme pas mal de mes collègues: on pisse dans une bouteille et on attend la fin de la journée».

Comme les téléconseillers, qui doivent demander l'autorisation de quitter leur poste, les caissières peuvent aussi se trouver en difficulté. Claudette Montoya, représentante de la CGT chez Carrefour, explique, qu'elles «ne peuvent quitter la caisse sans autorisation. Et quand les clients sont là, le responsable refuse», déplore-t-elle. Quoi qu'il en soit, les clients ne doivent à aucun moment réaliser que le personnel a d'autres besoins venant se greffer à la fonction de les servir. Un employé de supermarché à Genève explique qu'il faut utiliser un code pour demander d'être remplacé par un collègue à la caisse: «on dit 18 quand on doit aller aux toilettes et se faire remplacer».

En 2010, la direction du site de Bordeaux de Téléperformance, le leader mondial des centres d'appels téléphoniques, avait averti les 750 salariés disséminés sur plusieurs plateaux: pour 7 heures de travail effectif, ils avaient droit à 30 minutes de pause conventionnelle qu'ils pouvaient fractionner en deux ou trois séquences, au choix de l'employeur. Cette demi-heure de repos consommée, interdiction leur était faite de quitter leur poste de travail. Plus de pause-pipi et plus d'aller et retours jusqu'à la fontaine d'eau pour se désaltérer. Les superviseurs chargés de surveiller le personnel n'avaient d'ailleurs pas manqué d'adresser des remontrances à certains téléconseillers pris d'une envie pressante. Pourtant Téléperformance, qui emploie plus de 130 000 salariés dans une cinquantaine de pays, s'affiche sur son site comme une entreprise «humaine» et «socialement responsable». Tout en exigeant de ses collaborateurs qu'ils soient «motivés et inspirés». Cela ne va pas forcément de soi dans ces univers clos où le couplage de la téléphonie et de l'informatique fabrique à jet continu de la pression et de l'anxiété.

De même, le *Journal de Québec* rapporte que les dirigeants de l'usine de découpe de porc du Breton jugent que certains salarié-e-s passent trop de temps aux toilettes. Du coup, la direction de ce site, qui compte plus de 450 employé-e-s a décidé de prendre des mesures. Dans un premier temps, elle a comptabilisé pendant une année les allées et venues des employé-e-s entre leur poste de travail et le petit coin. Résultat: «nous sommes arrivées à la conclusion qu'il fallait encadrer les pauses-toilettes», explique la directrice de la communication. Désormais les salarié-e-s n'auront le droit d'aller aux toilettes que trois fois par semaines pour 10 minutes, en dehors des repas et des pauses officielles. Sauf urgence, c'est-à-dire la maladie ou «une condition spéciale».

Le droit à la pause-pipi n'est pas une revendication marginale

Une entreprise américaine de robinetterie de Chicago, WaterSaver (la bien-nommée!), chronomètre les pauses-toilettes de ses employés et les sanctionne s'ils y passent plus de six minutes par jour. Ceux qui ne vont pas aux WC touchent des primes. Selon les syndicats de WaterSaver, en 2014, 19 salariés de cette entreprise ont écopé d'un avertissement pour y être allés un peu trop souvent. L'«excès» étant défini comme plus d'une heure pour 10 jours ouvrés, soit... 6 minutes par jour. La direction estimait que les salariés qui travaillent sur les lignes de production y passaient un peu trop de temps hors des heures de pause réglementaires.

Dans *Le Point international* du 18 août 2013, on pouvait découvrir le cas de l'entreprise Kyungshin-Lear, une joint-venture américano-coréenne installée au Honduras, qui oblige ses salariées à porter des couches pendant leur service. Motif: la pause-pipi nuirait à leur productivité. Ce fabricant de pièces pour automobiles ex-

porte sa production aux Etats-Unis, où le scandale a été repris par la presse.

Chez PSA à Sochaux, un délégué CGT, qui travaille sur une chaîne de montage, relève de même que «c'est devenu très compliqué pour les salariés de pouvoir aller aux toilettes en dehors des pauses. Avant, on avait un moniteur qui avait le temps de pouvoir remplacer au cas où. Maintenant, il manque du monde, il y a de plus en plus d'absentéisme (...) et le moniteur se retrouve de plus en plus souvent en poste», regrette-t-il.

Ce petit tour d'horizon des règles «tyranniques» pour régir les besoins naturels nous montre bien que ces règles se pratiquent dans tous les pays, dans les entreprises traditionnelles (le conditionnement des légumes), comme dans les plus modernes (les téléopérateurs). Se pose alors la question de savoir pourquoi les directions développent une telle obsession à contrôler la vessie de leurs employé-e-s. Dans leur discours, elles estiment que trop de temps est perdu, que les salarié-e-s profitent de l'occasion pour flâner, lire le journal. Selon elles, la pause-pipi ne doit pas porter atteinte de façon disproportionnée à l'intérêt de l'entreprise. En Suisse, des entreprises auraient «constaté» des abus, sans que l'on sache comment cette constatation a pu être faite.

On peut également émettre l'hypothèse qu'à une époque où le management demande une implication totale de ses collaborateurs aux projets de l'entreprise, que ses gestes, pensées, émotions doivent être mis au service de la productivité, la manifestation d'un besoin physiologique, par essence «non productif», doit être limité ou, du moins, contrôlé. Par ailleurs, les restrictions des effectifs limitent d'autant plus les marges de manœuvre des employé-e-s qui ont de la peine à se faire remplacer en cas d'urgence.

Pour faire face à ces limitations, les employé-e-s adoptent des stratégies, la plus courante étant de ne pas boire, avec les problèmes de santé bien connus que cela entraîne: stress, problèmes de salubrité, phobie d'aller aux toi-

lètes, inflammations des reins, graves infections urinaires. Une étude faite sur les conducteurs et conductrices de bus par Guyton et Hall (1997) souligne que les troubles du système urinaire, notamment la cystite chez la femme, sont très fréquents à cause de la rétention d'urine dans la vessie. Retenir l'urine serait aussi empêcher le fonctionnement du corps, vu que le désir conscient d'uriner est précédé d'un réflexe nerveux, mais qui peut être inhibé par les centres corticaux. La question est de savoir quelles sont les limites acceptables pour une telle rétention, limites qui ne peuvent pas être fixées par des procédures des entreprises. Le peu d'études cliniques sérieuses interpellent, car les employé-e-s manifestent clairement les souffrances engendrées. Cependant les diverses affections qui peuvent être causées par le fait de «se retenir» n'attirent peut-être pas aussi clairement l'attention sur le sujet.

Le droit à la «pause-pipi» n'est pas une revendication marginale: son contrôle fait partie des formes modernes de management et de domination, d'une productivité poussée à l'extrême avec des effectifs toujours plus restreints. A l'heure où la durée du travail est toujours plus calculée en «temps de travail effectif», soit lorsque on est sur son poste de travail, qu'advient-il de nos besoins physiologiques, de ce qui fait aussi notre humanité? I

* Ergonome, spécialiste de la santé au travail. www.metroboulotkino.ch

¹ Guyton, A.C., & Hall, J.E. (1997). *Textbook of Medical Physiology*, 12^e. Saunders Elsevier.

METROBOULOTKINO

Des personnes, pas des robots

Le cinéclub syndical genevois Metroboulotkino consacre demain sa prochaine séance au contrôle des conditions de travail dans les entreprises. Comment changer le travail pour qu'il ne soit plus un lieu de souffrances mentales et/ou physiques? Comment débattre collectivement de ce que chaque salarié vit, isolé, comme un drame personnel? Comment penser le travail pour mieux le transformer? Ces questions sont au

centre du documentaire de Sophie Averty et Nelly Richardeau *On n'est pas des machines* (France, 2008), dont la projection sera suivie par un débat animé par Laurent Vogel, de l'Institut européen de recherche des syndicats (Etui), à Bruxelles, et coauteur du livre *Les risques du travail*, La Découverte, avril 2015.

Ma. 27 octobre à 19 h au Cinélux, 8, bd St-Georges, Genève.