

Réorganiser le travail : le congé menstruel, un outil efficace pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Le cas de la Métropole de Lyon

AVANT-PROPOS

Compte tenu de notre sujet d'étude et dans un souci d'inclusivité, nous avons choisi tout au long de notre travail d'adopter une communication non-discriminante. Celle-ci se déclinera sous trois formes :

- *la double flexion totale (ex : agentes et agents),*
- *la double flexion partielle avec un point médian (ex : agent·e·s),*
- *l'écriture épiciène (ex : le personnel).*

De même, nous emploierons l'expression « égalité femmes-hommes » (abrégée en « égalité F/H ») plutôt que celle d'« égalité des genres » car la question des menstruations abondantes et/ou douloureuses se pose majoritairement à des femmes (cisgenres), et parce que la mesure de congé menstruel vise à pallier une inégalité consécutive à une différence biologique. Cependant, lorsque nous employons le terme « femme » ou « agente », nous ne souhaitons pas ignorer les personnes non-femmes¹ qui sont également concernées par les problématiques inhérentes au fait d'avoir des menstruations dans un milieu professionnel.

L'idée est ici de refléter une réalité statistique tout en reconnaissant la diversité des identités de genre.

*D'autre part, il est convenu qu'à moins d'une précision contraire, il sera toujours question de l'égalité **professionnelle** entre les femmes et les hommes lorsqu'il sera écrit simplement « égalité F/H ».*

I/ Les impulsions pour favoriser l'égalité F/H

- A. Les impulsions politiques : la question de l'intentionnalité des pouvoirs politiques**
- B. Les initiatives de la société civile : associations et groupes d'intérêts**
- C. Les inspirations internationales**

II/ Réorganiser le travail en faveur de l'égalité F/H : exemples de politiques publiques

- A. L'égalité salariale**
- B. Le congé maternité, le congé paternité et le congé de naissance**
- C. Evolution des organisations de travail dans le temps et dans l'espace au regard de la notion d'égalité F/H**

¹ Est ici entendu par « non-femmes » toutes les personnes ayant des menstruations mais n'étant pas des femmes cisgenres (ex. hommes transgenres, personnes non-binaires, etc.).

III/ Les critiques, freins et limites à une application efficace et concrète du principe d'égalité F/H

- A. Les tabous autour des règles, un frein majeur aux réformes de l'organisation du travail en faveur de l'égalité F/H**
- B. Le risque d'une augmentation de la discrimination à l'embauche et du sexisme diffus**
- C. Le manque de moyens coercitifs pour faire respecter les textes promouvant l'égalité F/H par les employeur·euse·s**
- D. Aspect communicationnel : la question de la sincérité des politiques d'égalité**

INTRODUCTION

Contexte théorique et sociétal

Le concept juridique d'égalité professionnelle en France figure dans le préambule de la Constitution de 1946 qui énonce : « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.* » Cette égalité des droits est déclinée à la sphère du travail, d'une part par **l'égalité de la rémunération** posée par la loi du 22 décembre 1972² ; et d'autre part par **l'égalité de traitement**, introduite par la directive européenne du 9 février 1976³ visant à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle. Celle-ci entend favoriser l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail.

Notre travail se concentrera donc sur la concrétisation des principes d'égalité de rémunération et d'égalité de traitement, à travers les politiques publiques. Ces dernières se caractérisent par l'intervention d'une « autorité investie de puissance publique [ici les collectivités territoriales], sur un territoire ou sur un domaine [ici l'organisation du travail]⁴ ». Les objectifs sont pluriels : proposer à nos partenaires une revue des connaissances scientifiques écrites sur le sujet des politiques publiques en faveur de l'égalité F/H, leur donner des éléments de compréhension sur les processus de création et de mise en place de telles politiques, et leur fournir arguments et idées pour défendre leur projet et les aider à aller plus loin dans leur démarche.

² Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. JORF. (24/12/1972)

³ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Eur-Lex. JORF. (76/207/CEE) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207>. (14/02/1976)

⁴ Thoenig, J. « Politique publique ». Dans : Laurie Boussaguet éd., *Dictionnaire des politiques publiques: 4e édition précédée d'un nouvel avant-propos*. p. 420-427. Paris: Presses de Sciences Po. (2014) <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2014.01.0420>

Les principes d'égalité de rémunération et d'égalité de traitement se concrétisent principalement à travers des politiques de réorganisation du travail. L'organisation du travail est un mode de coopération des travailleur·euse·s au sein d'une organisation productive. Elle consiste en la définition de modèle de structures, de procédures et de règles qui renvoient à différents degrés de standardisation, de spécialisation, de formalisation ou encore de concentration de l'autorité⁵. Ladite organisation tend à permettre à une organisation d'intégrer l'idée d'une certaine efficacité et efficience, en considérant la satisfaction des agent·e·s. Dès les années 1930, l'école des relations humaines⁶ met en avant les dimensions psychologiques telles que la cohésion du groupe, la considération et la reconnaissance du travail par les supérieur·e·s hiérarchiques, le climat social et la communication dans les facteurs de performance des organisations.

Problématisation

Notre réflexion sur les enjeux relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes nous a conduit·e·s à interroger cette dernière au prisme de l'organisation du travail et des politiques publiques. Comment des réformes modifiant la façon dont les agent·e·s d'une organisation publique travaillent peuvent-elles promouvoir une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Dans la continuité de nos recherches pour la Métropole de Lyon, nous souhaitons nous intéresser plus spécifiquement aux collectivités territoriales et à leur façon d'appréhender l'égalité F/H au travail.

Quels types d'impulsions peuvent pousser les collectivités territoriales à réformer leur organisation du travail afin d'améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes, et quelles formes cette réorganisation du travail prend-elle ?

Les pistes d'incitation semblent nombreuses. Si les lois peuvent être des sources de changement puissantes par leur force contraignante, la question de leur impulsion demeure. D'où viennent les lois antérieures réformant l'organisation du travail ? Elles semblent naître d'ambitions **politiques (I/A.)**, mais elles peuvent également provenir de revendications émanant de la **société civile (I/B.)** au travers d'associations militant pour appeler à l'action des pouvoirs publics.

Nous proposons d'étudier ensuite des politiques publiques en faveur de l'égalité F/H, dans une lecture comparée avec la politique plus récente du congé menstruel. L'histoire du cheminement vers **l'égalité salariale (II/A.)**, l'obtention de droits tels que le **congé maternité (II/B.)**, le déploiement de **nouvelles méthodes d'organisations** comme la semaine de quatre jours ou le télétravail **(II/C.)**.

⁵ Sarnin, P. Dubois, M. « Organisation du travail ». Dans Valléry, G. *Psychologie du travail et des organisations: 110 notions clés*, pp. 312-316. Paris : Dunod. (2016)
https://doi.org/10.3917/dunod_valle.2016.01.0312.

⁶ Mayo, E. Psychologue et sociologue australien, pionnier du mouvement des relations humaines en management et de la sociologie du travail.

Enfin, l'étude des processus de ces réformes et l'accélération de leur déploiement dans les organisations, nécessite de questionner les potentiels obstacles à leur implémentation. Les débats d'idées ne cessent de questionner l'utilité, la pertinence et la légitimité de propositions de réorganisation telles que le congé menstruel (III/A.). Il est également intéressant d'observer que ces mesures censées viser un objectif d'égalité F/H peuvent entraîner l'apparition de nouvelles formes de discriminations sexistes limitant leurs effets bénéfiques (III/B.). Ces discriminations se couplent à un manque de moyens coercitifs, qui sont un frein au respect des textes promouvant l'égalité F/H par les employeur·euse·s (III/C.). Finalement, d'un point de vue communicationnel, la question de la sincérité des politiques d'égalité peut se poser dans la sphère publique et privée (III/D.).

I/ Les impulsions pour favoriser l'égalité F/H

Il existe une base légale pour l'égalité F/H⁷. Celle-ci s'appuie sur l'apparition d'un ministère dédié en 1974, d'abord nommé « Ministère chargé de la Condition féminine », puis « Ministère des Droits des femmes et de l'Égalité entre les femmes et les hommes », et aujourd'hui « Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ». La loi souhaite ainsi contraindre les organisations publiques à assurer une égalité F/H, avec une volonté de plus en plus grande si l'on se réfère à l'intitulé du Ministère mentionné. Ce dernier reconnaît et défend progressivement des « droits » et une « lutte contre les discriminations ». De quelle façon les forces politiques et les représentant·e·s de la société civile peuvent-ils être des sources d'impulsions amenant à l'édiction de telles législations ?

A. Les impulsions politiques : la question de l'intentionnalité des pouvoirs politiques

Chercher les impulsions des politiques publiques améliorant ou défendant l'égalité F/H revient à s'interroger sur la détention du pouvoir de proposition pour mettre en place de changements juridiques à l'échelle étatique. Nous observons une récente mise à l'agenda de mesures souhaitant promouvoir l'égalité F/H. Par exemple, on retrouve dans 7 programmes sur les 10 candidats au 1er tour le projet d'allouer une somme (souvent estimé à 1 milliard d'euro) pour lutter contre les violences faites aux femmes.⁸ Elles apparaissent dans les programmes électoraux des divers·es candidat·e·s, en étant parfois en inadéquation avec les résultats des politiques publiques effectivement déployées lors des mandats. Ainsi, la promesse de campagne de 2017 d'Emmanuel Macron de faire de la lutte contre les violences sexistes une des grandes causes du quinquennat s'est vu finalement alloué un budget de 340 millions d'euros, quand le Haut Conseil à l'Égalité en préconisait 1 milliard.⁹ C'est pourquoi notre démonstration s'articulera autour de la notion d'intentionnalité des pouvoirs publics.

⁷ Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. JORF. (24/12/1972)

⁸ « Elections présidentielles : découvrez notre féministomètre de tous·tes les candidat·e·s ! ». *Osez le féminisme !* <https://osezlefeminisme.fr/feministometre/>. (07/03/2022)

⁹ *Ibid.*

1. Les plus grandes avancées en matière d'égalité F/H ne proviennent pas nécessairement d'impulsions politiques à visée égalitariste

La première étape permettant d'expliquer ce paradoxe repose sur la définition de ce qu'est une politique en faveur de l'égalité F/H : s'agit-il de mesures « *ayant comme objectif explicite d'atteindre plus d'égalité entre femmes et hommes*¹⁰ », ce qui induit une notion d'intentionnalité forcée, ou peut-on englober dans cette catégorie toute mesure ayant *in fine* permis l'amélioration de la cause féministe ? C'est la question que pose Clémence Ledoux en rappelant que « *les politiques visant l'égalité des sexes peuvent ne pas être suivies d'effet et des dispositifs peuvent parvenir à diminuer les inégalités des sexes sans viser cet objectif*¹¹. » Elle donne l'exemple de la loi de 1907 accordant la libre disposition de leur salaire aux femmes. Cette loi a été adoptée non pas dans un souci d'égalité de traitement et d'autonomie, mais plutôt dans une perspective sociale de protection des familles ouvrières, notamment selon l'auteurice afin d'empêcher les maris d'aller dépenser le salaire de leur femme en boisson.

La sociologue Anne Revillard insiste également sur cette distinction entre objectif prévu et effets réels en donnant pour définition à la notion de politique féministe : « *politique dont l'intention première, la raison d'être, est la défense des intérêts des femmes*¹². » Selon l'auteurice, cette réflexion sur l'intention des pouvoirs politiques permet de distinguer les mesures égalitaires des mesures ayant eu des effets égalitaires mais dans une intention non féministe. Elle s'appuie ici sur l'exemple des politiques favorisant l'intégration des femmes dans le monde du travail. Celles-ci sont moins le résultat d'un travail partisan de défense de l'égalité de traitement et de l'égalité d'accès à l'emploi que d'une volonté de relance économique et d'emploi de la main-d'œuvre féminine. De même, de nombreuses politiques sociales permettant aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée sont promulguées avec des visées familialistes et natalistes. Enfin, même la légalisation de l'avortement de 1975 a été votée « *sur la base d'un argumentaire social de réponse à la détresse des femmes, et non de défense de leurs droits*¹³. » Lors de son discours à l'Assemblée Nationale en faveur de cette loi, l'enjeu pour Simone Veil, rapporteuse du projet, était ainsi d'invoquer différents types d'arguments afin de rallier au projet l'assentiment des différents groupes, notamment des partis de droite. C'est ainsi qu'en plus des arguments sociaux, Simone Veil justifie également l'importance de cette loi pour des raisons d'ordre public et de santé. L'Ordre des médecins saluera à l'époque un succès en matière de santé publique.¹⁴

¹⁰ Ledoux, C. « Les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Dans Dussuet, A. (dir.) *Vers l'égalité femmes-hommes au travail: des obstacles... aux politiques publiques*. Presses universitaires de Rennes. Rennes. (2021)

¹¹ *Ibid.*

¹² Revillard, A. *La cause des femmes dans l'État: une comparaison France - Québec*. Presses universitaires de Grenoble. Fontaine. (2016)

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Le 17 janvier 1975, la loi Veil sur l'IVG est promulguée, Lumni
<https://enseignants.lumni.fr/parcours/1139/le-17-janvier-1975-la-loi-veil-sur-l-ivg-est-promulguee.html>
(consulté le 27/04/2024)

2. L'intentionnalité de programmes électoraux qui se veulent en faveur de l'égalité F/H

La question de la réelle intention des politiques permet d'opérer une nouvelle distinction dans l'analyse des programmes électoraux entre les mesures relevant du féminisme, et celle d'un argument électoraliste.

Dans le contexte de la campagne présidentielle de 2022, l'association féministe militante « Osez le féminisme » partage une grille de lecture des mesures phares portées par les onze candidat·e·s majeur·e·s afin de déterminer si leur programme relève ou non du féminisme¹⁵. Les autrices de cette analyse opèrent alors une distinction entre les programmes effectivement féministes, et ceux relevant du « féminisme-washing » ou féminisme de façade. Les candidat·e·s Valérie Pécresse, Yannick Jadot et Emmanuel Macron reçoivent cette étiquette. Pour ce dernier, les autrices s'appuient sur le bilan de son premier mandat pour argumenter : « *La "grande cause du quinquennat" annoncée n'a pas été suivie de mesures fortes. Énormément de fausses promesses, mensonges et effets de communication non suivis de moyens ont déçu les féministes.* » Cet exemple de lecture des programmes électoraux sous le prisme féministe et les multiples rappels du Président Emmanuel Macron sur l'importance de la cause des femmes dans sa politique, soulignent l'intérêt accordé aujourd'hui à l'égalité F/H dans le milieu politique par les électeur·ice·s, particulièrement des plus jeunes générations. Selon une étude Ifop sur les intentions de vote des femmes à la présidentielle de 2022¹⁶, le thème de « la défense des droits des femmes et la lutte contre le sexisme » est le premier facteur déterminant le choix du ou de la candidat·e chez les femmes de moins de 25 ans. Elles sont 87% à juger ce sujet « déterminant », ce qui représente une augmentation de 27 points par rapport à la présidentielle de 2017.

Ainsi, que ce soit par véritable conviction féministe ou par récupération électoraliste, les forces politiques ne semblent plus pouvoir ignorer l'égalité F/H dans leurs programmes, et lors de l'exercice de leurs fonctions électives. Si ce sujet est devenu omniprésent au point de s'imposer aux candidat·e·s de la présidentielle, c'est aussi grâce au travail militant d'associations ou de groupes d'intérêts féministes qui réalisent un travail de mise à l'agenda des revendications des femmes dans l'espace public.

B. Les initiatives de la société civile : associations et groupes d'intérêts

La société civile joue un rôle-clé dans les impulsions tendant à réformer l'organisation du travail pour favoriser l'égalité F/H. A travers un processus de débat public qui concerne les citoyen·ne·s et les salarié·e·s, les acteur·ice·s agissent afin de rendre visible un problème public pour pousser l'Etat à s'en saisir. Ce processus est amorcé au cours de la phase de construction et de mise à l'agenda du problème public. Selon Jean-Gustave Padioleau : « *Il y a problème dirions-nous, quand des acteurs sociaux perçoivent des écarts entre ce qui est, ce*

¹⁵ « Elections présidentielles : découvrez notre féministomètre de tous.tes les candidat.es ! ». *Osez le féminisme !* <https://osezlefeminisme.fr/feministometre/>. (07/03/2022)

¹⁶ « Les questions de genre et de lutte contre le sexisme dans le vote à la présidentielle ». *Fondation Jean-Jaurès* jean-jaures.org. (08/11/2021)

qui pourrait être ou ce qui devrait être [...]. Cette découverte d'un problème s'accompagne de procédures d'étiquetage qui le qualifient comme relevant de la sphère de compétence des autorités publiques¹⁷. »

Associations et groupes d'intérêts militent pour exprimer les revendications de la population et les porter à la connaissance des pouvoirs publics, qui mettent en place les politiques publiques. Ils sont ce que Roger Cobb et Charles Elder appellent des « entrepreneur·euse·s de cause¹⁸ », c'est-à-dire des « *individus, groupes, mouvements, coalitions, (qui) mobilisent, sur le marché politique, des ressources et mettent en œuvre des stratégies pour faire prendre en compte et en considération un enjeu nouveau par une autorité politique*¹⁹. »

Les entrepreneur·euse·s de cause les plus reconnu·e·s dans les luttes pour améliorer l'égalité F/H semblent être les associations féministes. La légitimité de ces actrices dans la défense du droit et au bien-être des femmes est historiquement reconnue (Laurie Boussaguet, Sophie Jacquot, 2009). A titre d'exemple, le maire de Saint-Ouen Karim Bouamrane dans une tribune du 24 mars 2023 parue dans le journal *Libération*, reconnaît le rôle décisif d'associations féministes dans la mise en place du congé menstruel dans sa ville : « *Cette décision est le fruit de dialogues avec les associations féministes qui mènent le combat depuis de nombreuses années*²⁰. » Ces associations apparaissent ici comme des entrepreneuses mobilisées pour politiser les règles douloureuses et incapacitantes, et pour en faire un problème de santé publique que les pouvoirs publics doivent prendre en charge.

Mais les associations féministes ne sont pas les seules à se mobiliser en faveur de l'égalité F/H. C'est aussi le cas de l'association ENDOMind France²¹, qui porte la voix des personnes souffrant d'endométriose dans le monde politique. Agréée par le ministère de la Santé, elle tend à sensibiliser la société, tout en développant le lien entre associations, professionnel·le·s de la santé et patient·e·s afin de « *mieux faire connaître la maladie, réduire le délai de diagnostic, améliorer la prise en charge globale des malades et encourager le développement de la recherche en faisant de l'endométriose un véritable enjeu de société et de santé publique*²². » Suite au travail militant de l'association, l'Assemblée nationale a ainsi reconnu l'endométriose comme une Affection de Longue Durée (ALD), dans une résolution adoptée en janvier 2022. Ce résultat a été obtenu grâce à une consultation de l'association, qui apparaît experte du sujet, par le gouvernement.

Cependant, la stratégie des *entrepreneur·euse·s de cause* peut aussi être d'interpeller le gouvernement par leurs actions propres. C'est le cas pour la newsletter *Les Glorieuses* qui a calculé qu'à partir du 6 novembre 2023 à 11h25, symboliquement, les femmes travaillaient gratuitement jusqu'à la fin de l'année civile en raison de leurs salaires globalement plus bas que ceux des hommes²³. Suite à cette déclaration, le média féministe s'est adressé

¹⁷ Padioleau, J-G. *L'État au concret*. Politiques et Management Public, vol. 1, n° 2, p. 25. (1982)

¹⁸ Cobb, R. Elder, C. *Participation in American Politics: The Dynamics of Agenda-Building*. (1972)

¹⁹ Mény, Y et Thoenig, J-C. *Politiques publiques*. Presses universitaires de France, Paris. (1989)

²⁰ « Tribune : Le congé menstruel : un droit fondamental ». *Libération*. (24/03/2023)

²¹ <https://www.endomind.org/>.

²² *Ibid.*

²³ Pétition *Les Glorieuses* : <https://lesglorieuses.fr/6novembre11h25/>. (06/11/2023)

directement aux pouvoirs publics en réclamant la mise en place de trois politiques publiques : « *appliquer le principe “d'éga-conditionnalité”, soit conditionner l'accès aux marchés publics, l'obtention des subventions publiques au respect de l'égalité salariale au sein de sa structure ; revaloriser les salaires des emplois où les femmes sont les plus nombreuses ; soutenir un congé parental équivalent pour les deux parents*²⁴. » Le but de ces acteur·ice·s de la société civile est ici d'attirer l'attention de l'opinion publique sur les problèmes d'égalité salariale rencontrés par les femmes.

On observe par ailleurs que la société civile est elle-même influencée par les initiatives étrangères. Ces dernières jouent également un rôle important dans la mise à l'agenda des politiques publiques relatives à l'égalité F/H en France, ce qui développe une forme de « mimétisme international ».

C. Les inspirations internationales

Le « mimétisme international » se traduit par la transposition d'une loi, d'une réforme, d'une initiative étrangère. En France, cette dimension semble peser dans les décisions politiques. On l'observe notamment avec la mise en place du congé menstruel dans la ville de Saint-Ouen, qui met en place le congé menstruel le 27 mars 2023, soit moins d'un mois après la mise en place de la mesure en Espagne, le 16 février 2023.

Les inspirations internationales apparaissent régulièrement dans les justifications des soutiens de la mesure du congé menstruel. Dans un article, Jacques Delahousse, Jean Loye, Emma Pécot et Lise Robine insistent sur « *le rôle prépondérant de l'échelle européenne dans la dynamique de circulation de la politique publique, de l'Espagne vers la France*²⁵. ». Lors d'un entretien avec une députée PS, ils et elles indiquent que celle-ci identifie la mesure portée en Espagne comme un « point de départ ». D'après elle, certains espaces politiques comme le parti socialiste européen ont joué le rôle de « pépinière » dans la concrétisation d'un transfert de politique publique : « *On a un parti socialiste européen, le PSE. Et Olivier Faure a pris des contacts avec Pedro Sanchez pour savoir comment on pouvait impulser la même chose en France.* »

Ce sont les socialistes espagnols qui ont permis l'adoption de la loi instaurant le congé menstruel dans leur pays. Ce dernier est ainsi présenté comme un exemple à suivre par ses homologues du Parti socialiste français, qui a lui-même mis en place un congé menstruel d'un jour par mois pour les salariées de son siège national depuis le 7 novembre 2022²⁶. Sur son site Internet, le PS a salué une « *conquête féministe inédite en Europe portée par notre famille politique* ». Par la suite, il a déposé deux propositions de loi : le texte n°537 « Santé

²⁴ Beyler, N. « Inégalités salariales : depuis lundi 11 h 25, les Françaises travaillent gratuitement. » *Les Echos*. <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/inegalites-salariales-a-partir-de-ce-lundi-11h35-les-francaises-travaillent-gratuitement-2026856>. (06/11/2023)

²⁵ Delahousse, J. Loye, J. Pécot, E. Robine, L. « Les règles du congé menstruel. Analyse d'une politique "féministe" à la mairie de Saint-Ouen ». Sciences Po Lyon. (2023-2024)

²⁶ « Le Parti socialiste instaure un jour de congé menstruel pour ses salariées ». Parti socialiste. https://www.parti-socialiste.fr/le_parti_socialiste_instaure_un_jour_de_conge_menstruel_pour_ses_salari_ees. (21/12/2022)

et bien-être des femmes au travail » au Sénat le 18 avril 2023, et la proposition de loi n°1219 « relative à la prise en compte de la santé menstruelle » le 10 mai 2023 dans lequel il est précisé, en parlant de l'Espagne : « il importe que la France lui emboîte le pas ». D'après ses rédacteur·ice·s, l'objectif de ces deux textes est de dénoncer le tabou des règles, et notamment des règles douloureuses, dans le cadre de la « santé au travail », ou du « bien-être au travail ».

L'analyse des effets du congé menstruel à l'étranger permet également de tirer des leçons sur les freins à son efficacité. Au Japon par exemple, où le congé menstruel existe depuis 1947, des études révèlent que son impact reste infime sur les femmes en ayant besoin lorsqu'il n'est pas accompagné d'une campagne de communication et de sensibilisation de tous·tes les employé·e·s sur la question des règles²⁷. Selon une enquête réalisée en 2022 par le quotidien japonais Nikkei auprès de 2000 femmes âgées de 19 à 49 ans, moins de 1% d'entre elles déclarent avoir recours à ce congé menstruel. Elles expliquent cela par plusieurs raisons : la peur de mettre en difficulté leurs collègues par leurs absences, le manque de connaissances des hommes - bien souvent leurs supérieurs hiérarchiques - sur les menstruations, entraînant des incompréhensions et des risques de discriminations ; la honte de demander des congés, ou encore l'imprécision du texte de loi quant à la rémunération de la salariée, le choix de rémunérer le congé menstruel revenant à l'employeur·euse. Dans la même enquête, ces femmes déclarent utiliser le télétravail avec beaucoup plus de facilité que le congé menstruel lors de leurs règles car il leur permet d'écartier les problèmes évoqués, tout en profitant d'un environnement plus confortable et adapté pour travailler pendant leurs menstruations. Cependant, il convient de préciser qu'au Japon, la loi autorise le congé menstruel, mais sa rémunération ou non est à la discrétion de l'employeur·euse, ce qui retient également les femmes d'utiliser leur droit au congé menstruel.

La question du congé menstruel dépasse donc la sphère nationale. Il existe ainsi un mécanisme d'impulsions interdépendantes : de la volonté politique aux répercussions sur l'univers privé, lui-même influencé par les initiatives de la société civile, la réorganisation du travail étudiée ici découle du contexte d'abondance économique des années 1970. Avec la diffusion de valeurs post-matérialistes²⁸, la question de l'amélioration de la vie au travail s'est posée de plus en plus, en lien avec la « deuxième vague féministe²⁹ » et le début d'un regard féministe sur le champ médical. Cela pousse les organisations à mieux prendre en compte la santé des femmes au travail.

Les impulsions favorisant l'avènement de politiques d'égalité F/H permettent de mettre ces politiques à l'agenda, de les légitimer. Elles ont une influence plus ou moins grande sur leur mise en place effective et leur efficacité. L'analyse de différents cas de politiques de

²⁷ Fleuri, J. « Au Japon, le congé menstruel a 70 ans, mais le tabou reste fort ». *Mediapart*. <https://www.mediapart.fr/journal/international/150722/au-japon-le-conge-menstruel-70-ans-mais-le-tabou-reste-fort>. (15/07/2022)

²⁸ Inglehart, R. *Les transformations culturelles : Comment les valeurs des individus bouleversent le monde ? [Cultural Evolution: People's Motivations are Changing, and Reshaping the World]*. Fontaine, PUG. (2018)

²⁹ Menéndez, M. I. « La presse féminine et la deuxième vague du féminisme en France. Luites et débats autour de la revue *Des femmes en mouvements* (1977-1979) ». *Cahiers Sens public*, pp. 37-59. <https://www.cairn.info/revue-cahiers-sens-public-2021-1-page-37.htm>. (2021)

réorganisation du travail, dans un esprit de lecture comparée avec la politique de congé menstruel, permet d'observer empiriquement quels sont les apports pour l'égalité F/H de ces politiques.

II/ Réorganiser le travail en faveur de l'égalité F/H : exemples de politiques publiques

La réorganisation du travail est un enjeu essentiel dans les politiques d'égalité F/H au travail. Des politiques publiques comme l'égalité salariale, les congés maternité, paternité et naissance, ainsi que le télétravail ou la semaine de quatre jours, ont-elles un impact réel sur l'égalité F/H ?

A. L'égalité salariale

Au XIXe siècle, les revendications salariales sont marquées non pas par des considérations féministes, mais par des considérations économiques portées par le mouvement ouvrier³⁰. En effet, à cette époque, les femmes touchent un salaire inférieur à celui des hommes de 50%³¹. Les ouvriers masculins militent alors pour une égalité salariale car ils reprochent à cet abatement légal des salaires féminins de compromettre leur accès au travail.

Malgré ces revendications, il faut attendre 1946 pour que ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes, incluant donc l'égalité salariale, soit inscrit dans la Constitution française³². L'arrêté du 30 juillet 1946 vient compléter l'objectif d'égalité de la Constitution en supprimant le « salaire féminin », représentant alors un abatement légal de 10% des salaires des femmes³³. Un peu plus tard, la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération « *pour un même travail ou un travail de valeur égale*³⁴ ». Dans le même temps, ce principe d'égalité est rappelé par le Conseil de l'Europe et par le droit communautaire alors en construction. Mais l'effectivité de ce droit reste encore limitée : en France, malgré les avancées théoriques sur l'égalité des salaires, l'employeur·euse continue de jouir d'une grande liberté dans la fixation de ces derniers. La charge de la preuve reposant uniquement sur le·a salarié·e, il est alors très compliqué pour une femme de réussir à prouver une discrimination salariale exercée par son employeur·euse du fait de son sexe³⁵.

³⁰ Lanquetin, M. « Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, no. 1, pp. 69-82. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0069>. (2006)

³¹ *Ibid.*

³² La préfecture et les services de l'Etat en région Auvergne-Rhône-Alpes. « Pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes ». <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/auvergne-rhone-alpes/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-et-egalite/Droits-des-femmes-et-egalite/Pour-une-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>. (13/10/2022)

³³ « Les salaires féminins ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/archives/article/1946/10/03/les-salaires-feminins_1867736_1819218.html. (03/10/1946)

³⁴ « Droits des femmes : Où en est l'égalité professionnelle ? ». *Vie Publique*. <http://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>. (28/02/2024)

³⁵ Lanquetin, M. « Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, no. 1, pp. 69-82. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0069>. (2006)

Il faut attendre une évolution de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés Européennes, s'appuyant sur la directive 75/117 du 10/02/1975³⁶ relative à l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleuses féminines, pour voir un véritable changement, là encore basé sur des considérations économiques. C'est à la demande de la France que la notion d'égle rémunération est introduite en droit communautaire³⁷. En effet, elle craignait d'être désavantagée par la concurrence européenne de la part de certains pays ne respectant pas ce principe d'égalité salariale.

Néanmoins, cette directive demeure limitée en ce qu'elle fait simplement référence à une égalité de rémunération « pour un même travail », alors que les femmes et les hommes occupent rarement les mêmes postes. C'est à la faveur d'un conflit majeur en Belgique porté devant la Cour de Justice des Communautés Européennes que la notion de valeur égale du travail est introduite en droit communautaire³⁸. L'arrêt rappelle l'effet direct de cette directive, confirme que la Communauté européenne repose sur un principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleuses féminines, et que cette égalité doit être pleinement assurée par l'ensemble des États membres. Par ailleurs, la Cour de justice affirme que l'effet direct s'applique également aux relations entre individus, y compris aux relations entre employeur·euse·s et salarié·e·s. Cela entraîne une inversion de la charge de la preuve, qui constitue un élément majeur afin de garantir pleinement le respect du principe d'égalité salariale entre les sexes.

Suite à cet arrêt est adoptée en France la loi Roudy³⁹ qui réaffirme le principe d'égalité dans tout le champ professionnel, y compris l'égalité salariale, et définit la notion de « valeur égale⁴⁰ » : sont désormais considérés comme ayant une valeur égale et donc méritant un salaire égal « *les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse*⁴¹. »

Ainsi, le juge communautaire a été d'une importance cruciale pour l'instauration en France et en Europe d'un principe respecté d'égalité salariale : en cela, il a contribué à une grande réorganisation du travail en faveur de l'égalité F/H. Cependant, ces évolutions n'ont

³⁶ Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Légifrance. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000513594>. (19/02/1975)

³⁷ Lanquetin, M. « Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, no. 1, pp. 69-82. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0069>. (2006)

³⁸ CJCE 8 avril 1976, Aff43/75, Defrenne/ Sabena, Rec. 455.

³⁹ Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. JORF. (14/07/1983)

⁴⁰ La préfecture et les services de l'Etat en région Auvergne-Rhône-Alpes. « Pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes ». <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/auvergne-rhone-alpes/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-et-egalite/Droits-des-femmes-et-egalite/Pour-une-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>. (13/10/2022)

⁴¹ Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. JORF. (14/07/1983)

initialement pas été conçues comme des évolutions sociétales en faveur des femmes, mais bien comme des évolutions économiques, expliquant peut-être pourquoi cette égalité reste encore inachevée en France aujourd'hui.

L'analyse de la mesure de congé menstruel peut se faire à travers l'analyse de congés mis en place antérieurement, qui sont majoritairement pris par des femmes.

B. Le congé maternité, le congé paternité et le congé de naissance

Les prémices du congé de maternité sont apparues à la fin du XIX^{ème} siècle, à la suite de la première révolution industrielle. Celle-ci a introduit la répartition des activités humaines entre les activités de production encadrées par le travail et rémunérées, et les tâches liées à la reproduction, et donc au travail domestique et familial, dévolu aux femmes à cette période. Dans ce contexte, plusieurs impulsions politiques ont contribué à l'instauration du congé de maternité. Le parti conservateur, inspiré par la doctrine du catholicisme social, a proposé une première loi en ce sens en 1886⁴². Toutefois, c'est surtout la volonté de réduire la mortalité infantile qui a motivé l'établissement de ce congé.

Néanmoins, ces diverses impulsions ont fait l'objet de résistances. Dans un contexte de plein essor du capitalisme, l'idée d'un congé qui serait rémunéré semble inconcevable. La première loi instituant le congé de maternité en tant que droit a été votée en 1909 : la loi Engerand⁴³. Mais ce congé de huit semaines n'était pas rémunéré, ce qui empêchait les travailleuses les plus modestes de s'en saisir, et donc empêchait l'application effective du texte de loi. Suite à la mobilisation des institutrices de l'enseignement public, une nouvelle loi a été votée en 1913, permettant une indemnisation proportionnelle au salaire pour toutes les salariées, à condition que la grossesse soit confirmée par un médecin et déclarée aux pouvoirs publics⁴⁴. Le congé de maternité a ainsi été institué comme premier congé payé. Une nouvelle évolution du congé a eu lieu en 1929, lorsque le gouvernement a accordé huit semaines de congé de maternité à toutes les fonctionnaires, indemnisées à 100% du salaire. L'institution de la Sécurité sociale a permis à son tour une extension des « droits maternels »⁴⁵, droits liés à la maternité, à toutes les femmes. Le congé de maternité a alors été étendu à quatorze semaines en 1946, puis à seize semaines en 1980⁴⁶.

Aujourd'hui, le Code du travail régit ce congé⁴⁷. Les femmes peuvent bénéficier d'un congé de maternité prénatal, avant l'accouchement, d'une durée de six semaines pour la première ou la deuxième naissance, et de huit semaines pour la troisième. Après l'accouchement, elles bénéficient du congé postnatal, de dix semaines pour la première ou la deuxième naissance, et de dix-huit semaines pour la troisième. De plus, ce congé entraîne une suspension du contrat

⁴² Knibiehler, Y. *Réformer les congés parentaux: Un choix décisif pour une société plus égalitaire*. Presses de l'EHESP. <https://doi-org.ressources.sciencespo-lyon.fr/10.3917/ehesp.knibi.2019.01>. (2019)

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Article L1225-24. *Code du travail*. Légifrance. (01/05/2008)

de travail : les femmes qui en bénéficient ne peuvent pas être employées pendant une période de huit semaines au total.

Le congé de paternité n'est pas issu des mêmes considérations politiques. Il est porté par des femmes dans une démarche de partage des tâches parentales et de promotion du lien entre le père et l'enfant. Depuis 2002, il est inscrit dans le Code du travail⁴⁸. Sa première version a donné droit au père à quatorze jours ouvrables de congé, facultatifs, suite à la naissance de l'enfant. Ce congé a par la suite été largement réformé. L'article 73 « allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant », de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, a modifié l'article L 1225-35 du Code du travail⁴⁹. Désormais, le congé paternité s'étend sur vingt-cinq jours, dont quatre jours obligatoires et indemnisés par la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent les trois jours obligatoires de congé de naissance payés par l'employeur·euse. Le congé de naissance est une autre disposition de cette même loi, qui instaure une interdiction d'emploi pour trois jours ouvrables à la suite d'une naissance ou d'une adoption⁵⁰, pour le père, la personne concubine de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité.

Le congé de paternité continue d'évoluer, sous l'impulsion des collectivités territoriales notamment. Par exemple, la ville de Lyon a acté l'extension du congé paternité à dix semaines en conseil municipal le 21 décembre 2023⁵¹. Pour ce faire, la ville a mis en place une autorisation spéciale d'absence de trente jours ouvrés, s'ajoutant aux congés existants. Cela permet d'égaliser les congés paternité et maternité, dans l'optique d'une répartition égale des tâches parentales entre les femmes et les hommes.

Nous observons une évolution des termes depuis l'implémentation du congé de maternité, révélant une évolution des mœurs quant au rôle parental. Ainsi, à la suite de revendications féministes, un « congé parental d'éducation » a été institué le 12 juillet 1977⁵². A cette époque, cela offrait aux parents l'assurance de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent au terme du congé, cependant il n'était pas indemnisé. La loi du 1^{er} janvier 2015 a permis de prolonger cette disposition⁵³. Désormais, à la suite d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant de moins de seize ans, il est possible de prendre un congé de six mois pour un seul parent, d'un an pour les deux parents, ou encore de travailler à temps partiel sur cette période. C'est une suspension du contrat de travail ou une réduction du temps de travail qui peut être renouvelée deux fois maximum. De ce fait, les personnes bénéficiant de ce congé sont rémunérées proportionnellement à leur salaire sur cette période, grâce à la « prestation partagée d'éducation de l'enfant ». Ils ont également l'assurance de retrouver leur emploi

⁴⁸ Article L1225-35 et suivants. *Code du travail*. Légifrance. (01/07/2021)

⁴⁹ *Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021*. JORF. (15/12/2020)

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Lyon devient la première ville en France à proposer un congé paternité équivalent au congé maternité*. (s. d.). (25 avril 2024)

<https://www.lyon.fr/actualite/egalite-femme-homme/lyon-devient-la-premiere-ville-en-france-proposer-un-conge-paternite>

⁵² *Loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 instituant un congé parental d'éducation*. JORF. (16/02/2022)

⁵³ Knibiehler, Y. *Réformer les congés parentaux: Un choix décisif pour une société plus égalitaire*. Presses de l'EHESP. <https://doi-org.ressources.sciencespo-lyon.fr/10.3917/ehesp.knibi.2019.01>. (2019)

précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente lorsque le congé prend fin. Enfin, les intéressé-e-s ont également la possibilité de suivre une formation professionnelle au moment de leur retour à leur emploi.

Le congé de maternité a donc subi de profondes transformations depuis sa première institution en 1909. Le contexte social l'entourant et l'impulsion de divers acteurs ont permis son extension, mais également l'inclusion du père au travers du congé de paternité et du congé parental. L'évolution de ce congé est un exemple parlant de l'évolution conjointe des mœurs et des politiques publiques. Alors qu'un problème public est relevé, et qu'une politique publique est mise en place pour y remédier, ces politiques peuvent évoluer en fonction des difficultés rencontrées et de la prise en compte de nouvelles problématiques. Dans le cas du congé menstruel, sa récente mise en place dans plusieurs collectivités et entreprises a rencontré des difficultés tant sur le plan de l'acceptation sociale que sur celui de l'organisation du travail. Nous pouvons supposer qu'à l'instar du congé de maternité, il est voué à évoluer en fonction des attentes sociales.

L'organisation du travail semble évoluer selon le contexte historique, politique, économique et social de chaque époque. On observe donc certaines adaptations, mais quelles peuvent-être les répercussions observables sur le travail des agent-e-s ?

C. Évolution des organisations de travail dans le temps et dans l'espace

1. La semaine de quatre jours

En France, il n'existe aucune obligation quant à la mise en place d'une semaine de quatre jours. Certaines entreprises ont pris l'initiative de s'y essayer, mais ce choix dépend des dirigeant-e-s et de la convention collective. Pourtant, cette question n'est pas nouvelle. La loi Robien, qui visait à aménager, améliorer et réduire le temps de travail, offre dès 1996 la possibilité à 400 entreprises de ne travailler que quatre jours. Cette dernière est abrogée par l'entrée en vigueur de la réforme des 35 heures au début des années 2000.

Il existe deux modèles très différents : réaliser une semaine de quatre jours en conservant le même nombre d'heures, ou réaliser une semaine de quatre jours en baissant le nombre d'heures. La question de la baisse ou non de la rémunération se pose aussi. En France, c'est le premier modèle qui prime majoritairement. Il s'agit d'effectuer les 35 heures obligatoires, mais en seulement quatre jours. Concrètement, au lieu de travailler du lundi au vendredi de 9 heures à 17 heures, la semaine de quatre jours permet de ne travailler que du lundi au jeudi par exemple, mais de 8 heures à 18 heures. De façon générale, la semaine de quatre jours en France est une mesure d'organisation du travail.

Pour les femmes, la semaine de quatre jours permettrait de passer de temps partiel à temps-plein, et ainsi d'être mieux payées. En 2022, en France, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants : 36% des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, contre 6% des hommes dans la même situation. De

manière générale, les femmes travaillent près de quatre fois plus en temps partiel que les hommes, 26,7% contre 7,5% en moyenne (INSEE)⁵⁴.

Les entreprises qui ont mis en place les 32 heures ou bien la semaine de quatre jours sont très rares : selon les mêmes données de la Dares, citées par *Le Monde*⁵⁵, au troisième trimestre 2021, seuls 2,4% des salarié·e·s à temps complet avaient une durée hebdomadaire de travail comprise entre 32 heures et 35 heures. Trois organisations font beaucoup parler d'elles : l'entreprise LDLC, la CNAV et l'URSSAF de Picardie.

La première est une société de vente de matériel informatique installée près de Lyon qui a mis en place les 32 heures hebdomadaires, sous l'impulsion de son Président-Directeur-Général (PDG), Laurent de la Clergerie. L'accord a été signé entre la direction et les syndicats pour une durée indéterminée, selon un rythme de quatre jours de 8 heures, sans baisse de salaire. Près de 80% du millier de salarié·e·s bénéficient, à ce jour, de la mesure. Le PDG est devenu l'un des grands promoteurs de la mesure et vient de publier un livre manifeste : *Osez la semaine de quatre jours !*⁵⁶.

Les deux autres, la CNAV et l'URSSAF de Picardie, ont mis en place une semaine de quatre jours à 35 heures ou 37 heures pour la première, 36 heures pour la seconde. Le journal *Le Monde* rapporte que, dans l'une comme dans l'autre, si l'intérêt des agent·e·s est réel, le nombre de ceux qui expérimentent cette mesure est restreint⁵⁷. Ces opportunités étant très récentes, il est trop tôt pour en tirer des conclusions. Néanmoins, à la CNAV, les premiers retours de neuroscientifiques mobilisé·e·s sur l'expérimentation font état d'une baisse générale de la fatigue corporelle et d'un meilleur cloisonnement entre vie privée et vie professionnelle. Toutefois, Anne-Sophie Rousseau, directrice par intérim de l'antenne picarde de l'URSSAF, note en mai 2023 que peu de salarié·e·s se seraient porté·e·s volontaires afin d'expérimenter la semaine de quatre jours, notamment vis-à-vis des répercussions sur la parentalité. Les horaires plus denses ne semblent pas permettre aux parents de déposer puis d'aller chercher les enfants à l'école.

La semaine de quatre jours revêt une dimension hétérogène, en s'appliquant aux salarié·e·s selon des objectifs collectifs. C'est une mesure d'organisation du travail qui se met en place ou non en fonction de situations et de critères individuels.

⁵⁴ INSEE. « Emploi, chômage, revenus du travail ». <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456899?sommaire=7456956#:~:text=pas%20d'enfants.-,Lecture%20%3A%20en%202022%2C%2023%2C%20%25%20des%20femmes%20salari%C3%A9es.%3A%20Insee%2C%20en%20qu%C3%AAt%20Emploi%202022.> (2023)

⁵⁵ Thomas, J. « La semaine de quatre jours, positive pour les salariés... et pour l'employeur ». *Le Monde*. (26/01/2022)

⁵⁶ de la Clergerie, L. *Osez la semaine de quatre jours !*. Bookelis. (2023)

⁵⁷ Scheffer, N. « Le secteur public expérimente timidement la semaine de quatre jours ». *Le Monde*. (12/04/2023)

Au même titre que le télétravail, la semaine de quatre jours se répercute directement sur l'organisation du travail pour l'agent·e concerné·e. Ces mesures tendent-elles à favoriser l'égalité F/H au travail ?

2. Le télétravail : une amélioration pour l'égalité F/H ?

Le télétravail ne concerne, avant la crise sanitaire, qu'entre 2% et 17% des salarié·e·s⁵⁸. En 2021, en moyenne chaque semaine, 22% des salarié·e·s sont en télétravail, et ce sont majoritairement des cadres⁵⁹.

Le télétravail fait l'objet de controverses : certain·e·s y voient une amélioration des conditions de travail, ou bien une augmentation de la productivité ; d'autres un risque de débordement du travail sur la vie personnelle et d'éclatement des collectifs de travail. Du point de vue de l'égalité F/H, est-ce une régression ou une avancée ? Là aussi, les positions varient. Certain·e·s y perçoivent un risque de double peine : un renforcement des tâches domestiques et parentales, couplé à une dégradation des conditions de travail comme des difficultés d'adaptation des horaires et la diminution des temps de pause⁶⁰. En 2020, l'Institut national d'études démographiques montre dans une étude menée pendant le premier confinement que les femmes en télétravail bénéficient moins souvent d'une pièce dédiée au travail (25%, contre 39% des hommes). D'autres y sont plus favorables mais souhaitent un encadrement fort et prônent le développement des tiers-lieux de *coworking*.

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes formule des recommandations pour des conditions de mise en œuvre du télétravail favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il préconise, entre autres, de sensibiliser aux impacts genrés du télétravail, de maintenir un équilibre entre présentiel et distanciel, de développer la prévention des violences sexistes et sexuelles en télétravail, de soutenir parentalité et aide, et de mettre en place un suivi des carrières.

Les politiques publiques tendent donc à mettre en œuvre ces diverses formes de réorganisation du travail. Les mesures font partie d'un contexte, avec des mesures antérieures dont on tire des leçons ou non. Elles rencontrent également diverses critiques, freins et limites qui peuvent être sociétaux, juridiques, communicationnels, ou encore provenir d'effets « non désirés ».

⁵⁸ Lapeyre, N. Silvera, R. « Télétravail, un nouveau genre de risque ? ». *Travail, genre et sociétés*, n° 48, p.147-151. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2022-2-page-147.htm>. (2022)

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Lambert, A. Cayouette-Remblière, J. Guéraud, E. Le Roux, G. Bonvalet, C. Girard, V. Langlois, L. « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français ». *Population & Sociétés*, n°579.

https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30315/579.population.societes.juillet.2020.covid.travail.france.fr.pdf. (2020)

III/ Les critiques, freins et limites à une application efficace et concrète du principe d'égalité F/H

Différents freins, critiques et limites aux réformes de l'organisation du travail pour l'égalité F/H peuvent être identifiés.

A) Les tabous autour des règles, un frein majeur aux réformes de l'organisation du travail pour l'égalité F/H

Le sang est une substance dont les significations varient selon le contexte⁶¹. Il détient une valeur symbolique puissante et représente la vitalité, les liens familiaux voire l'amour de la patrie lorsqu'il est versé à la guerre. Cependant, cette symbolique vertueuse ne semble pas s'étendre nécessairement au sang menstruel, qui, pendant longtemps a été (et est toujours) considéré comme impur.

Selon les travaux de l'anthropologue Françoise Héritier Augé⁶², le sang menstruel est parfois perçu comme un signe de faiblesse puisqu'il est envisagé en contraste avec celui versé par les guerriers, souvent érigé en symbole de courage et de virilité. Le caractère involontaire de son écoulement semble renforcer l'idée d'une incapacité des femmes à maîtriser leurs fluides corporels, ce qui, dans certains cadres culturels, justifie leur subordination aux hommes. Son caractère involontaire et son association à l'intimité contribue à l'association de ces fluides avec les notions de saleté ou d'impureté. *In fine*, cette association facilite la stigmatisation de cette période et la construction d'un tabou l'entourant, ce même tabou vient renforcer les stéréotypes de genre et les inégalités qui en découlent.

En envisageant le tabou selon la définition du Centre National des Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL), comme une « *une interdiction de caractère sacré qui pèse sur une personne, un animal, une chose*⁶³ », il est possible de parler d'un tabou quand il est question des menstruations. Celles-ci sont en effet entourées d'une sacralisation négative, et entraînent une forme de marginalisation plus ou moins violente en fonction des époques et des contextes culturels. Ce phénomène ne semble pas récent. Pline l'Ancien (23 apr. J.-C. - 79 apr. J.-C.) écrivait déjà dans son *Histoire naturelle* : « *La femme menstruée flétrit la récolte, dévaste les jardins, tue les graines, fait tomber les fruits, tue les abeilles, et si elle touche le vin, elle le transforme en vinaigre, le lait devient aigre.* ». Le tabou entourant les règles est donc une construction ancienne qui se renforce dans le temps, notamment avec le développement du patriarcat. Ce système est réactivé et entretenu par certains préceptes des trois grandes

⁶¹ L'anthropologue Josep Lluís Mateo Dieste parle à ce sujet de « polysémies du sang ». Source : Rodriguez, M. « Pourquoi le sang des menstruations est considéré comme « impur » et celui d'un martyr comme « héroïque » ». *BBC News Afrique*. (02/04/2023)

⁶² Héritier-Augé, F. « Chapitre IX. Le sang du guerrier et le sang des femmes: Contrôle et appropriation de la fécondité ». *Masculin/Féminin: La pensée de la différence*, pp. 205-236, Paris, Odile Jacob. (1996)

⁶³ *Ibid.*

religions monothéistes⁶⁴, puis confirmé par la science jusqu'au XIX^{ème} siècle⁶⁵. Selon les historiens Jean-Yves le Naour et Catherine Valentin, ces discours, bien que non unanimes sur le sujet, viennent « *apporter une caution (...) à la perception de la femme comme une éternelle malade, étroitement soumise à son destin biologique*⁶⁶. »

La mise en oeuvre de politiques d'égalité F/H revêt une importance particulière dans le contexte professionnel, puisque les espaces de travail (productif), historiquement conçus par et pour les hommes (et intégrés relativement tardivement par les femmes), ne sont pas conçus pour prendre en charge certaines spécificités relatives à la santé féminine.

Ce décalage est d'autant plus important que le monde du travail, traditionnellement envisagé comme un espace de pouvoir et de domination, a souvent été appréhendé sans tenir compte de la sexospécificité des agent·e·s qui l'occupent, adoptant ainsi une approche *gender blind*. Cette vision suppose une homogénéité entre les travailleur·euse·s, perçu·e·s comme un groupe uniformément dominé ou exploité par ses patrons⁶⁷. Cette discordance entre besoins supposés et besoins réels des travailleurs (en l'occurrence des travailleuses) peut, si elle n'est pas prise en compte, être un facteur de désorganisation du travail et de l'activité (ici, des collectivités territoriales).

Il est donc essentiel de briser ce tabou, surtout dans le milieu professionnel, où il est particulièrement répandu. Cependant, sa nature diffuse et transversale le rend difficile à identifier et à accompagner. Ce tabou invite à ouvrir un dialogue, pour éduquer et informer sur la nature même des règles, sur leurs fonctions biologiques et sur les stéréotypes qui y sont liés. D'autant plus lorsqu'il est question de menstruations qui présentent un caractère invalidant. Par exemple, le dispositif ASA pour congé menstruel de la Métropole de Lyon illustre la façon dont ce tabou peut constituer un obstacle à chaque étape de sa demande.

Le guide de l'ANACT publié le 7 mars 2024, intitulé « Endométriose et travail : comprendre et agir⁶⁸ », souligne l'importance cruciale de lutter contre le tabou entourant les menstruations et les pathologies gynécologiques dans leur ensemble. Cette lutte permettrait, par exemple dans le cas de l'endométriose, de sensibiliser à ses symptômes et à ses répercussions sur la productivité des employées (notamment en termes de déconcentration et d'absentéisme liés à la douleur). Elle mettrait également en lumière les pénalités pécuniaires dont elles peuvent

⁶⁴ Un exemple : McClive, C. « Engendrer le tabou. L'interprétation du Lévitique 15, 18-19 et 20-18 et de la menstruation sous l'Ancien Régime ». *Annales de démographie historique*, n° 125, pp. 165-210. (2013)

⁶⁵ À ce sujet, voir la théorie des ménotoxines développée par le docteur Bela Schik dans les années 1920.

Source : Le Naour, J-Y. Valenti, C. « Du sang et des femmes. Histoire médicale de la menstruation à la Belle Époque ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n° 14, pp. 207-229. (01/11/2001)

⁶⁶ *Ibid.* p. 207.

⁶⁷ Cette approche a des répercussions concrètes, particulièrement sur la prise en compte des discriminations par le juge. Elle est notamment développée par Marie Mercat Bruns, maître de conférences au CNAM.

Source : Mercat-Bruns, M., « Harcèlement sexuel au travail en France : entre rupture et continuité » in Henette-Vauchez, S., Pichard, M., Roman, D. *La loi et le genre : études critiques de droit français*, CNRS éditions, 2014, p. 201-218.

⁶⁸ Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). « Endométriose et travail : comprendre et agir. Guide pour les dirigeants et managers. » <https://www.anact.fr/file/12017/download?token=qshG2j4X>. (07/03/2024)

faire l'objet et qui sont inhérentes aux jours de carences dans le cadre des arrêts de travail (s'ils sont posés systématiquement pendant les règles).

In fine, ne pas prendre en compte la question du tabou pourrait aggraver les risques de discriminations et plus largement le sentiment de mal-être des agentes sur leur lieu de travail.

Face à ces freins et limites, les pouvoirs publics ne restent pas passifs, et il convient de s'interroger sur leurs réactions.

B) Le risque d'une augmentation de la discrimination à l'embauche et du sexisme diffus

L'article L1132-1 du Code du travail dispose :

« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, direct ou indirecte, [...] notamment en matière de rémunération [...], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, [...] ou en raison de son état de santé. »

Ainsi, en droit français la discrimination à l'embauche en raison du genre est interdite et passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende⁶⁹. Ces dispositions sont relatives aux salariés du secteur privé, mais il en est de même dans le secteur public⁷⁰.

Même si en théorie la discrimination est répréhensible, la question de la matérialisation des faits interroge sur les difficultés probatoires. Selon le rapport d'études Dares sur la discrimination à l'embauche selon le sexe⁷¹, en moyenne les femmes ne subiraient pas de discrimination à l'embauche par rapport à leurs homologues masculins. Seulement, différentes conditions peuvent mettre à jour une véritable discrimination. En effet, le signalement d'un état de grossesse ou de la volonté d'avoir un enfant peut s'avérer être un facteur discriminant pour l'embauche pour une femme. Le rapport final Desperado IV⁷² met en avant le fait que *« le signal d'un état de grossesse ou, pour un homme, d'une future parentalité, produit un effet très négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche. L'ordre de grandeur est celui d'une baisse de 15% des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable pour les deux*

⁶⁹ Article 225-2 du Code pénal. Légifrance. (29/01/2017)

⁷⁰ Articles L131-1 et suivants du Code général de la fonction publique. (01/03/2022)

⁷¹ Breda, T. et al. « La discrimination à l'embauche selon le sexe ». *Rapport d'études n°23*. Dares. (2022)

⁷² Challe, L. L'horty, Y. Petit, P. Wolff, F-C. « Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale ». *Rapport de recherche TEPP n°2022-8*. (2022)

professions testées. » Il conclut ainsi qu'une « femme enceinte a fortement intérêt à tenter de dissimuler sa situation pour conserver ses chances d'accéder à un emploi. »

Ainsi, si la grossesse est déjà un facteur de discrimination, le congé menstruel en est peut-être un aussi. La doctorante en droit de la santé Agathe Fontenelle explique à ce propos que le congé menstruel comporte un risque de « *discrimination à l'embauche* » mais également de sexisme diffus à travers la « *stigmatisation et des stéréotypes de genre disant que la femme est faible.* »⁷³. L'une des critiques adressées au congé menstruel est justement qu'il participerait à la diffusion d'une image de femme faible, incapable de réaliser son travail lorsqu'elle a ses règles. Même si cela est justifié par une condition médicale, il y a un risque supplémentaire d'augmenter le sexisme au travail.

La preuve de la discrimination se heurte à des difficultés probatoires. Concernant le congé menstruel, aucune réelle incidence n'a pour le moment pu être observée, la mesure étant trop récente. Mais le ressenti des bénéficiaires amène à ne pas négliger cette dimension potentiellement discriminante, qui peut participer à la charge mentale des femmes et produire à terme un effet de non-saisissement de la mesure. Afin de prévenir de tels risques, les autorités doivent mettre en place une réelle sensibilisation et une formation des équipes.

A fortiori, le congé menstruel peut être vu comme une disposition freinant l'évolution d'une femme à des postes à responsabilité, en étant potentiellement absente deux jours par mois. Or, il est déjà difficile pour les femmes d'atteindre ce type de poste : près de 40% des grandes collectivités locales enquêtées dans une recherche menée par Muriel Sam-Giao⁷⁴ n'ont aucune femme dans leur équipe dirigeante, par exemple. Le congé menstruel pourrait participer à la fortification du plafond de verre déjà bien présent dans le monde professionnel français. Cumulé à d'autres caractéristiques comme être une femme avec des enfants ou ayant des projets d'enfants, le congé menstruel pourrait participer à cette « pyramide de plafonds de verre⁷⁵ ».

La discrimination à l'embauche est donc une des limites potentielles majeures au congé menstruel. Ce dernier se voit également touché par la question du tabou vis-à-vis des menstruations et des douleurs.

C. Le manque de moyens coercitifs pour faire respecter les textes promouvant l'égalité femmes-hommes par les employeur·euse·s

Face à une problématique récurrente d'écart salarial entre femmes et hommes se pose la question des moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics afin de faire évoluer la situation.

⁷³ Entretien réalisé avec A. Fontenelle, doctorante à l'École de droit de la santé à l'Université de Montpellier. (06/12/2023)

⁷⁴ Sam-Giao, M. « L'accès des femmes aux emplois de direction générale dans les grandes collectivités locales : état des lieux et points de résistance ». *Revue française d'administration publique*, n°153, pp. 69-73. <https://www-cairn-info.ressources.sciencespo-lyon.fr/revue-francaise-d-administration-publique-2015-1-page-69.htm>. (2015)

⁷⁵ *Ibid.*

L'écart salarial est l'un des exemples les plus marquant et représentatif de ce manque de moyen coercitif réellement efficace. La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite « loi Roudy » en est un exemple car elle transpose une directive européenne réaffirmant le principe d'égalité dans l'ensemble des champs professionnels (recrutement, rémunération, promotion, et formation). Cette loi s'accompagne d'une obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, afin de quantifier les inégalités professionnelles. Depuis 1983, cette obligation n'a cessé d'être réitérée et précisée. La loi du 23 mars 2006 impose aux entreprises et aux branches professionnelles des négociations visant à supprimer les inégalités salariales dans un délai de cinq ans⁷⁶. En mai 2018, le plan d'action du gouvernement pour en finir avec les inégalités F/H dans les entreprises a abouti à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, mettant en place un nouvel outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises⁷⁷. Tous les ans, chaque entreprise d'au moins cinquante salarié·e·s doit calculer et publier sur Internet son « index d'égalité femmes-hommes ». La note tient compte de divers critères comme l'écart de rémunération, ou bien le taux d'augmentations individuelles, en étant fixée sur une base de 100 points. Les entreprises ayant un index inférieur à 85 points doivent en principe fixer et publier des objectifs de progression. Les entreprises en dessous de 75 points ont trois ans pour se mettre en conformité. A défaut, elles peuvent se voir appliquer une pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale. Mais la sanction est en pratique très rare en raison du délai laissé aux entreprises, et de l'existence d'une mise en demeure préalable émanant de l'inspection du travail. Le manque de moyens coercitifs est ici justifié par une volonté d'accompagner les entreprises, dans une démarche préventive.

Si un litige concernant une supposée inégalité salariale survient aux Prudhommes, le·a salarié·e présente les éléments de fait qui laissent supposer la discrimination. Puis, l'employeur·euse doit prouver que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination : cette inversion de la charge de la preuve, nécessaire à l'effectivité du principe d'égalité salariale, a été rappelée récemment dans un arrêt rendu le 8 mars 2023 par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation⁷⁸. Si la discrimination est établie, des sanctions à la fois civiles (la rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée) et pénales (peine de prison d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3750€) sont prévues.

Malgré ces moyens de contrainte, la persistance d'inégalités salariales reste un problème central dans notre société. Selon l'INSEE, en 2019, le revenu salarial annuel moyen dans le secteur privé et la fonction publique s'élève à 18 970 euros pour les femmes, soit un niveau inférieur de 22% à celui des hommes ; tandis que le revenu salarial médian des femmes est inférieur de 16% à celui des hommes⁷⁹. La majorité de ces écarts de rémunération provient d'inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés : les employé·e·s et les professions

⁷⁶ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. JORF. (24/03/2006)

⁷⁷ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. JORF. (06/09/2018)

⁷⁸ Cass. Soc. 8 mars 2023.

⁷⁹ INSEE. « Femmes et hommes, l'égalité en question ». <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047743?sommaire=6047805#documentation>. (03/03/2022)

intermédiaires sont principalement composé·e·s de femmes (respectivement 70% et 57% en 2019), tandis que les cadres sont principalement des hommes (59% en 2019)⁸⁰. De plus, il est deux fois moins probable pour les femmes d'accéder aux 5% des emplois les plus rémunérés que pour les hommes. Cependant, ces disparités d'accès aux salaires les plus élevés ont diminué entre 1999 et 2019⁸¹.

La persistance de ces problématiques salariales en France interroge ainsi quant aux moyens mis en place par les pouvoirs publics afin d'y mettre un terme. Des moyens plus coercitifs sembleraient plus efficaces, les mesures d'accompagnement actuelles ne parvenant pas à faire évoluer les choses.

En outre, les politiques publiques possèdent une dimension communicationnelle. Dans ce cadre, comment appréhender les politiques favorisant l'égalité F/H sous le prisme de la sincérité ?

D. Aspect communicationnel : la question de la sincérité des politiques d'égalité

La mise en place de politiques d'entreprise telles que le congé menstruel est intrinsèquement liée à une dimension communicationnelle forte. Il existe deux dimensions de la communication en entreprise : la communication interne, c'est-à-dire au sein de l'entreprise, par exemple via un Intranet ou des newsletters ; et la communication externe, qui concerne par exemple les médias, les réseaux sociaux. Les entreprises souhaitant établir des mesures visant à favoriser l'égalité F/H mettent en place des stratégies de communication afin d'informer le personnel et le public, et agissent donc sur ces deux aspects de la communication d'entreprise.

1. Communication interne et externe

A l'heure du renouvellement des formes de management, la communication est devenue un outil managérial à part entière. Elle permet non seulement de transmettre des informations à l'ensemble des employé·e·s, mais aussi de faire circuler les valeurs que l'entreprise souhaite afficher et, le cas échéant, de faire remonter les besoins aux organes décideurs⁸². Pour qu'une politique d'égalité soit adoptée et appliquée de manière efficiente au sein d'un environnement de travail, il ne suffit pas de la mettre en place au sommet de l'échelle. Il faut que tous les membres de la communauté de l'entreprise soient au courant pour pouvoir s'en saisir et l'appliquer au quotidien. L'exemple du congé menstruel est édifiant : s'il est mis en place, mais que la communication interne sur le sujet n'est pas suffisante, l'efficacité du dispositif est remise en question car peu de gens s'en saisissent. Nous avons constaté ce défaut de communication au cours de notre enquête au sein de la Métropole de Lyon. L'information sur le congé menstruel se trouvait noyée parmi d'autres informations sur l'Intranet, ce qui a causé des défauts d'information pour de potentielles bénéficiaires.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Durand, S. Lecombe, J. « Chapitre 8. Un axe structurant de la stratégie de communication ». Dans *Diversité et inclusion*, coll.« Marketing / Communication », pp. 131-158, Paris, Dunod. (2023)

Dans le cadre de la communication interne, il est essentiel pour les politiques d'égalité d'inclure non seulement une communication *top-down*, mais aussi une communication *bottom-up* donnant aux bénéficiaires de ces politiques l'occasion de s'exprimer sur l'impact qu'elles ont pour leur expérience de travail. Comme l'écrit Christophe Falcoz : « *sans des remontées fréquentes et représentatives du "terrain", les politiques égalité deviennent rapidement des politiques corporate désincarnées, qui ne sont pas en résonance avec les enjeux perçus par les individus*⁸³. »

C'est dans le domaine de la communication externe, dans les médias et sur les réseaux sociaux, que l'efficacité et surtout la sincérité des mesures d'égalité F/H au travail peuvent le plus être mises en question. Ici, il paraît pertinent de définir la notion de « *purple washing* » ou d'« *equality washing* ». On peut traduire « *purple washing* » par « lavage de l'image violette ». Ce terme est directement dérivé du lexique des luttes pour l'égalité, notamment antiracistes, repris dans un contexte féministe. Le *purple washing* peut se définir comme une pratique visant à mettre en avant des valeurs féministes portées par une entreprise ou une marque, sans mise en place de véritables actions pour l'égalité accompagnant cette démarche marketing, au sein de l'organisation ou de manière plus large⁸⁴.

2. La sincérité des mesures d'égalité mise en question par leur efficacité : l'activisme comme stratégie de communication

Selon le principe du *purple washing* décrit plus haut, il est possible que certaines organisations qui mettent en place des politiques visant à favoriser l'égalité F/H le fassent dans un but communicationnel, afin d'améliorer leur attractivité.

En effet, les habitudes de consommation du public peuvent être influencées par la communication externe que les marques mettent en place, notamment sur les questions d'égalité. De plus en plus, cet activisme de marque (*brand activism*) est envisagé comme une stratégie marketing à part entière, aux côtés des stratégies de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) plus classiques⁸⁵.

En plus des enjeux purement politiques et électoraux, il existe un enjeu d'attractivité dû à la crise que subit actuellement la fonction publique dans ce domaine⁸⁶. Une organisation qui développe des politiques d'égalité peut améliorer sa marque employeur et favoriser les candidatures. Nous avons pu constater ce phénomène très concrètement lors de certains entretiens menés dans le cadre de notre enquête.

La fonction publique a ainsi développé sa propre politique de RSE suite aux impulsions du secteur privé, avec le dispositif « État exemplaire » instauré en 2008. Malgré ce travail de communication, le Baromètre de l'IFOP sur les discriminations au travail a constaté en 2014

⁸³ Falcoz, C. « Chapitre 4. L'égalité professionnelle : juste une affaire de nouvelles pratiques Ressources Humaines ? ». *L'égalité femmes-hommes au travail*, Caen, EMS Editions, coll.« Gestion en liberté », pp. 91-104. (2017)

⁸⁴ Lejeune, L. *Féminisme Washing. Quand les entreprises récupèrent la cause des femmes*. Paris, Seuil. (2021)

⁸⁵ Piar, C. « Chapitre 1. Une stratégie marketing sur le fil du rasoir. L'activisme de marque au péril de la crise corporate ». *Minorités en mode majeur*, coll. « Questions de société », pp. 13-39, Caen, EMS Editions. (2022)

⁸⁶ Vie publique. « Recrutements : crise d'attractivité de la fonction publique territoriale ». <https://www.vie-publique.fr/en-bref/292345-recrutements-crise-dattractivite-de-la-fonction-publique-territoriale>. (13/12/2023)

que les discriminations avaient tendance à s'aggraver dans le secteur public.⁸⁷ Le « plafond de verre » dans la fonction publique semble perdurer. Malgré cette inefficacité, les campagnes de communication sont fréquentes, à l'image de la lutte contre les inégalités sexuelles, « grande cause du quinquennat » présentée en 2017 par Emmanuel Macron. Les initiatives prises au niveau local, comme le congé menstruel dans les collectivités, sont elles aussi souvent accompagnées de campagnes de communication et, même en l'absence de ces dernières, reçoivent une couverture médiatique.

Les raisons incitant les structures publiques à mettre en place ces politiques d'égalité sont multiples, et il n'est pas possible de réellement pointer les effets d'un engagement éthique par rapport à d'autres incitations plus pragmatiques ou contraintes. Les résultats rencontrés permettent cependant de questionner le lien entre activisme, impact politique, et attractivité des collectivités sur la question des mesures d'amélioration de l'égalité professionnelle.

⁸⁷ Toubon, J. « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi public : l'action du défenseur des droits ». *Revue française d'administration publique*, pp. 153-1 et 183-194. (2015)

Conclusion

Ainsi, la mise en place du congé menstruel dans certaines collectivités territoriales comme la Métropole de Lyon, et dans d'autres structures comme des entreprises et universités s'inscrit dans un contexte plus général, légal et social, de volonté d'amélioration de l'égalité professionnelle F/H. L'élaboration d'un tel dispositif est le fruit d'une évolution légale d'abord incarnée par des lois en faveur de l'égalité salariale et en faveur d'une meilleure répartition entre vie professionnelle et vie personnelle, comme le congé maternel et paternel. La question du congé menstruel engage ainsi une réflexion récemment amorcée relative à la réorganisation du travail en faveur d'une meilleure égalité F/H.

Si ce sujet est devenu très présent dans l'arène publique et a pu aboutir à une législation étayée, c'est aussi et surtout grâce au travail militant d'associations ou de groupes d'intérêts féministes qui réalisent un travail de mise à l'agenda des revendications des femmes dans l'espace public. Ces mouvements ont non seulement contribué à mettre en lumière les débats sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des femmes, mais également, plus récemment, se sont emparés des défis liés aux menstruations et à leur impact sur la vie professionnelle des femmes. Des associations comme *Bretagne Endométriose* s'étaient exprimées en faveur du congé menstruel, poussant à son examen en Commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale.

Il demeure que le congé menstruel, à la lumière des autres mesures citées comme celles en faveur de l'égalité salariale ou le congé maternel/paternel, fait l'objet de critiques similaires : risque de discrimination à l'embauche, manque de moyens coercitifs pour les faire appliquer et problèmes plus structurels comme la persistance d'un sexisme diffus dans les services. Il se confronte également à la question du tabou, qui peut freiner sa mise en place et son appropriation. Sa récente mise en place dans plusieurs collectivités et entreprises a rencontré des difficultés tant sur le plan de l'acceptation sociale que sur celui de l'organisation du travail. Un autre frein majeur à son déploiement reste l'impasse réglementaire et législative qui s'impose sur ce sujet, ne permettant aux collectivités de ne mettre en place le congé menstruel que dans le cadre d'expérimentation éphémères. Pour cette raison, les enjeux de communication, de revendication et de mise en visibilité des avantages de ce type de congé sont primordiaux dans l'objectif de faire évoluer la norme en faveur de ces innovations afin de réellement pérenniser leur déploiement. Nous pouvons supposer que comme le congé de maternité, il évoluera probablement en fonction des attentes et des représentations sociales. Ces constats ont abouti à des réflexions plus approfondies sur ce que pourrait être le congé menstruel. Ainsi, l'association *Osez le féminisme* s'est dite en faveur d'une mise en place d'un arrêt non carencé plutôt que d'un congé menstruel, un arrêt ouvert à tous, indépendamment du sexe. Cela aurait plusieurs avantages : garantir le secret médical d'une part en supprimant la mention « menstruel », mais aussi limiter le risque de discrimination à l'embauche. Dans notre analyse des effets du congé menstruel à la Métropole de Lyon, finalisée en avril 2024, nous avons également formulé des propositions

d'amélioration de la mesure, afin d'insister sur son aspect progressif et en cours de construction⁸⁸.

⁸⁸ Aubert, P. Daubin, E. Dubois, M. Hachemi, M. Lefrancq, A. Legal, C. Martin, L. Masurel, L. Pierre, M. Poirier, A. « Le congé menstruel à la Métropole de Lyon, un outil pour améliorer l'égalité femmes-hommes ? ». Sciences Po Lyon. (2024)

BIBLIOGRAPHIE

Sources juridiques

Article 225-2 du Code pénal. Légifrance. (29/01/2017)

Article L1225-24 du Code du travail. Légifrance. (01/05/2008)

Article L1225-35 et suivants du Code du travail. Légifrance. (01/07/2021)

Articles L131-1 et suivants du Code général de la fonction publique. (01/03/2022)

Cass. Soc. 8 mars 2023

CJCE 8 avril 1976, Aff43/75, Defrenne/ Sabena, Rec. 455

Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Légifrance. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000513594>. (19/02/1975)

Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Eur-Lex. JORF. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207>

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. JORF. (24/03/2006)

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. JORF. (06/09/2018)

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. JORF. (15/12/2020)

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. JORF. (24/12/1972)

Loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 instituant un congé parental d'éducation. JORF. (16/02/2022)

Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. JORF. (14/07/1983)

Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. JORF. (14/07/1983)

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. JORF. (24/12/1972)

Sites internet

Définition du Centre National de Ressources Textuelles et lexicales.
<https://www.cnrtl.fr/definition/tabou>. [consulté le 26/04/2024]

« Elections présidentielles : découvrez notre féministomètre de tous.les candidat.es ! ». *Osez le féminisme !* <https://osezlefeminisme.fr/feministometre/>. (07/03/2022) [consulté le 20/04/2024]

ENDOmIND France. <https://www.endomind.org/> [consulté le 23/04/2024]

« Le Parti socialiste instaure un jour de congé menstruel pour ses salariées ». Parti socialiste.
<https://www.parti-socialiste.fr/le-parti-socialiste-instaure-un-jour-de-cong-menstruel-pour-ses-salari-es>. (21/12/2022) [consulté le 26/04/2024]

« Les questions de genre et de lutte contre le sexisme dans le vote à la présidentielle ». *Fondation Jean-Jaurès*. jean-jaures.org. (08/11/2021) [consulté le 23/04/2024]

Pétition *Les Glorieuses* : <https://lesglorieuses.fr/6novembre11h25/>. (06/11/2023) [consulté le 23/04/2024]

Articles de presse

Beyler, N. « Inégalités salariales : depuis lundi 11 h 25, les Françaises travaillent gratuitement. » *Les Echos*.
<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/inegalites-salariales-a-partir-de-ce-lundi-11h35-les-francaises-travaillent-gratuitement-2026856>. (06/11/2023) [consulté le 26/04/2024]

Fleuri, J. « Au Japon, le congé menstruel a 70 ans, mais le tabou reste fort ». *Mediapart*.
<https://www.mediapart.fr/journal/international/150722/au-japon-le-conge-menstruel-70-ans-mais-le-tabou-reste-fort>. (15/07/2022) [consulté le 26/04/2024]

« Les salaires féminins ». *Le Monde*.
https://www.lemonde.fr/archives/article/1946/10/03/les-salaires-feminins_1867736_1819218.html. (03/10/1946) [consulté le 26/04/2024]

Rivet, M. « “Un cache-texte pour faire oublier ses échecs” : derrière le droit à l’IVG dans la Constitution, le calcul de Macron. ». *Marianne*.
<https://www.marianne.net/politique/macron/un-cache-texte-pour-faire-oublier-ses-echecs-derriere-le-droit-a-livg-dans-la-constitution-le-calcul-de-macron>. (03/11/2023) [consulté le 26/04/2024]

Rodriguez, M. « Pourquoi le sang des menstruations est considéré comme « impur » et celui d’un martyr comme « héroïque » ». *BBC News Afrique*.
<https://www.bbc.com/afrique/monde-64864991>. (02/04/2023) [consulté le 26/04/2024]

Scheffer, N. « Le secteur public expérimente timidement la semaine de quatre jours ». *Le Monde*.

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/04/12/le-secteur-public-experimente-timidement-la-semaine-de-quatre-jours_6169143_1698637.html. (12/04/2023) [consulté le 26/04/2024]

Thomas, J. « La semaine de quatre jours, positive pour les salariés... et pour l'employeur ». *Le Monde*.

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2022/01/26/la-semaine-de-quatre-jours-un-atout-pour-l-employeur_6110972_1698637.html. (26/01/2022) [consulté le 26/04/2024]

« Tribune : Le congé menstruel : un droit fondamental ». *Libération*.

https://www.liberation.fr/idees-et-debats/tribunes/le-conge-menstruel-un-droit-fondamental-20230324_FP2WB73K3NHVFD7TGU73GP5734/. (24/03/2023) [consulté le 26/04/2024]

Sources institutionnelles

« Droits des femmes : Où en est l'égalité professionnelle ? ». *Vie Publique*.

<http://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>. (28/02/2024) [consulté le 26/04/2024]

« Emploi, chômage, revenus du travail ». INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456899?sommaire=7456956#:~:text=pas%20d'enfants.-,Lecture%20%3A%20en%202022%2C%202023%2C%20%25%20des%20femmes%20salari%C3%A9es,%3A%20Insee%2C%20enqu%C3%AAte%20Emploi%202022>. (2023)

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). « Endométriose et travail : comprendre et agir. Guide pour les dirigeants et managers. »

<https://www.anact.fr/file/12017/download?token=qshG2j4X>. (07/03/2024)

Défenseur des Droits. « Grossesse et emploi : Des discriminations à connaître et à combattre ». (s. d.).

<https://www.defenseurdesdroits.fr/grossesse-et-emploi-des-discriminations-connaître-et-combattre-148>. (07/03/2022) [consulté le 27/04/2024]

La préfecture et les services de l'Etat en région Auvergne-Rhône-Alpes. « Pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/auvergne-rhone-alpes/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Droits-des-femmes-et-egalite/Droits-des-femmes-et-egalite/Pour-une-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>. (13/10/2022) [consulté le 20/04/2024]

Ministère du travail, de la santé et des solidarités. « L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs ».

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/l-egalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-374533>. (22/03/2023) [consulté le 26/04/2024]

Service-Public.fr. « Congé maternité d'une salariée du secteur privé ». <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>. (01/01/2024) [consulté le 27/04/2024]

Vie publique. « Recrutements : crise d'attractivité de la fonction publique territoriale ». <https://www.vie-publique.fr/en-bref/292345-recrutements-crise-dattractivite-de-la-fonction-publique-territoriale>. (13/12/2023) [consulté le 26/04/2024]

Ville de Lyon. *Lyon devient la première ville en France à proposer un congé paternité équivalent au congé maternité*. (s. d.). <https://www.lyon.fr/actualite/egalite-femme-homme/lyon-devient-la-premiere-ville-en-france-proposer-un-conge-paternite>. (21/12/2023) [consulté le 26/04/2024]

Sources scientifiques et académiques

Breda, T. et al. « La discrimination à l'embauche selon le sexe ». *Rapport d'études n°23*. Dares. (2022)

Cappellin, P. « Plafond, parois de verre ou ciel de plomb ? De la persistance des inégalités ». *Cahiers du Genre*, 48-1, pp. 31-57. (2010)

Challe, L. L'horty, Y. Petit, P. Wolff, F-C. « Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale ». *Rapport de recherche TEPP n°2022-8*. (2022)

Durand, S. et Lecombe, J. « Chapitre 8. Un axe structurant de la stratégie de communication ». Dans *Diversité et inclusion*. Paris, Dunod, coll.« Marketing / Communication », pp. 131-158. (2023)

Falcoz, C. « Chapitre 4. L'égalité professionnelle : juste une affaire de nouvelles pratiques Ressources Humaines ? ». Dans *L'égalité femmes-hommes au travail: Perspectives pour une égalité réelle*, pp. 91-104. Caen: EMS Editions. (2017)

Héritier-Augé, F. « Chapitre IX. Le sang du guerrier et le sang des femmes: Contrôle et appropriation de la fécondité ». *Masculin/Féminin: La pensée de la différence*, pp. 205-236, Paris, Odile Jacob. (1996)

Inglehart, R. *Les transformations culturelles : Comment les valeurs des individus bouleversent le monde ? [Cultural Evolution: People's Motivations are Changing, and Reshaping the World]*. Fontaine, PUG. (2018)

Knibiehler, Y. *Réformer les congés parentaux: Un choix décisif pour une société plus égalitaire*. Presses de l'EHESP. <https://doi-org.ressources.sciencespo-lyon.fr/10.3917/ehesp.knibi.2019.01>. (2019)

Lambert, A. Cayouette-Remblière, J. Guéraud, E. Le Roux, G. Bonvalet, C. Girard, V. Langlois, L. « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français ». *Population & Sociétés*, n°579. https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30315/579.population.societes.juillet.2020.covid.travail.france.fr.pdf. (2020)

Lanquetin, M. « Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes ». *Travail, genre et sociétés*, vol. 15, no. 1, pp. 69-82. <https://doi.org/10.3917/tgs.015.0069>. (2006)

Lapeyre, N. et Silvera, R. « Télétravail, un nouveau genre de risque ? ». *Travail, genre et sociétés*, n° 48, p.147-151. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2022-2-page-147.htm>. (2022)

Ledoux, C. « Les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes », dans Dussuet, A. (dir.) *Vers l'égalité femmes-hommes au travail: des obstacles... aux politiques publiques*. Presses universitaires de Rennes. Rennes. (2021)

Le Naour, J-Y. et Catherine Valenti, C. « Du sang et des femmes. Histoire médicale de la menstruation à la Belle Époque ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, n° 14, pp. 207-229. (2001)

Marry, C. Bereni, L. Jacquemart, A. Le Mancq, F. Pochic S. et Revillard, A. « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique ». *Revue française d'administration publique*, 153-1, pp. 45-68. (2015)

McClive, C. « Engendrer le tabou. L'interprétation du Lévitique 15, 18-19 et 20-18 et de la menstruation sous l'Ancien Régime ». *Annales de démographie historique*, n° 125, pp. 165-210. (2013)

Mercat-Bruns M., « Harcèlement sexuel au travail en France : entre rupture et continuité » in Henette-Vauchez S. , Pichard M., Roman D. *La loi et le genre : études critiques de droit français*, CNRS éditions, 2014, p. 201-218.

Menéndez, M. I. « La presse féminine et la deuxième vague du féminisme en France. Lutttes et débats autour de la revue Des femmes en mouvements (1977-1979) ». *Cahiers Sens public*, pp. 37-59. <https://www.cairn.info/revue-cahiers-sens-public-2021-1-page-37.htm>. (2021)

Mény, Y. et Thoenig, J-C. *Politiques publiques*. Presses universitaires de France. (1989)

Padioleau, J-G. *L'État au concret*. p. 25. Presses universitaires de France. (1982)

Revillard, A. *La cause des femmes dans l'État: une comparaison France - Québec*. Presses universitaires de Grenoble. Fontaine. (2016)

Sam-Giao, M. « L'accès des femmes aux emplois de direction générale dans les grandes collectivités locales : état des lieux et points de résistance ». *Revue française d'administration publique*, n°153, pp. 69-73. <https://www-cairn-info.ressources.sciencespo-lyon.fr/revue-francaise-d-administration-publique-2015-1-page-69.htm>. (2015)

Sarnin, P. et Dubois, M. « Organisation du travail ». Dans Valléry, G. *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés*, pp. 312-316. Dunod. Paris. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0312>. (2016)

Toubon, J. « Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi public : l'action du défenseur des droits ». *Revue française d'administration publique*, 153-1, pp. 183-194. (2015)

Autres sources

Aubert, P. Daubin, E. Dubois, M. Hachemi, M. Lefrancq, A. Legal, C. Martin, L. Masurel, L. Pierre, M. Poirier, A. « Le congé menstruel à la Métropole de Lyon, un outil pour améliorer l'égalité femmes-hommes ? ». Sciences Po Lyon. (2024)

De la Clergerie, L. *Osez la semaine de quatre jours !*. Bookelis/Groupe LDLC. Limonest. (2023)

Delahousse, J. Loye, J. Pécot, E. Robine, L. « Les règles du congé menstruel. Analyse d'une politique "féministe" à la mairie de Saint-Ouen ». Sciences Po Lyon. (2023-2024)

Lejeune, L. *Féminisme Washing. Quand les entreprises récupèrent la cause des femmes*. Paris, Seuil. (2021)