



SCIENCES
PO
LYON



MÉTROPOLE

GRAND LYON

Le congé menstruel à la Métropole de Lyon, un outil pour améliorer l'égalité femmes-hommes ?

Réalisé par Pénélope Aubert, Eva Daubin, Mélina Dubois, Mathieu Hachemi, Alan Lefrancq, Camille Legal, Léna Martin, Lou Masurel, Mélanie Pierre, Axel Poirier



SOMMAIRE

- 5-6 Remerciements & avant-propos
- 7 Informations sur l'anonymisation des retranscriptions
- 8-9 Contextualisation du projet
- 10-11 Définitions et termes clés
Contexte international

13-21 **Cadrement de la mission et méthodes de travail**

- 13 Construction et redimensionnement du projet
- 13-17 Méthodes d'enquête
- 18-19 Nos hypothèses de départ et notre problématisation
- 20-21 Organisation interne du groupe

22-28 **Le congé menstruel en France**

- 22-24 État des lieux de la mesure à la Métropole de Lyon
- 24-28 Les défis juridiques à l'établissement d'un congé menstruel en France

29-56 **Limites, effets pervers et propositions d'améliorations de la mesure de congé menstruel**

30-39 **Le congé menstruel : quel impact sur l'égalité femme-homme au travail ?**

- 30-32 La **réception** : de nombreuses bénéficiaires peinent à faire le lien entre le congé menstruel et l'amélioration de l'égalité au travail
- 32-33 Les **avantages** : une dénormalisation de la souffrance et la mise en lumière de problème de santé féminin dans le débat public
- 33-35 **Difficulté 1** : la résurgence d'une réaction conservatrice anti-féministe, la crainte d'abus et les accusations de traitements privilégiés
- 36 **Difficulté 2** : la crainte d'une discrimination à l'embauche et à la promotion
- 37-39 Une **proposition d'amélioration** : plus de sensibilisation et de formation

39-46 **L'impact du congé menstruel sur la santé physique**

- 40 La **réception de la mesure** : l'amélioration de la prise en compte de leur santé sur leur lieu de travail
- 41-43 **Difficulté 1** : l'errance de diagnostic et la difficulté à obtenir un certificat médical
- 44-45 **Difficulté 2** : une formulation des conditions d'obtention de l'arrêt trop restreinte pour inclure des cas particuliers
- 45-46 **Proposition d'amélioration** : promouvoir les parcours de soin

47-56 **L'impact du congé menstruel sur la qualité de vie au travail**

- 47-49 La **réception de la mesure** : une avancée significative en matière de qualité de vie au travail
- 50 **Difficulté 1** : le congé menstruel déplace les problèmes liés aux règles en dehors de la sphère professionnelle
- 50-51 **Proposition d'amélioration 1** : réorganiser les lieux de travail pour mieux les adapter aux besoins des agent·e·s
- 51-53 **Difficulté 2** : la peur des agent·e·s d'être jugées en prenant le congé menstruel ou en adaptant leur façon de travailler à leurs douleurs menstruelles
- 54-56 **Proposition d'amélioration 2** : rendre obligatoire pour tous·tes des sessions de formation et de sensibilisation à la question des règles (sur le milieu du travail)

57-68 **Conclusion(s) et fiches benchmark/"état des lieux"**

- 68-81 Annexes



Remerciements

Nous remercions la Public Factory d'avoir hébergé ce projet et de nous avoir accompagné·e·s depuis septembre dans sa réalisation.

Nous souhaitons également remercier le service Diversité de la Métropole de Lyon de nous avoir confié la réalisation de ce projet, et en particulier M. Hervé DIAITE pour la confiance qu'il nous a accordée toute l'année.

Nous remercions nos encadrantes, Sophie KLOPP et Muriel SALLE, pour leur disponibilité et les conseils qu'elles nous ont prodigués pour nous pousser dans la bonne direction.

Enfin, nous tenons à remercier toutes les personnes avec qui nous avons pu mener des entretiens, les agent·e·s de la Métropole de Lyon ainsi que toutes celles et ceux qui ont accepté de répondre à nos questions. Votre participation a produit de nombreux questionnements qui nous ont permis de mener à bien cette étude.



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 » plutôt que celle d'« égalité des genres » car la question de menstruations abondantes et/ou douloureuses se pose majoritairement à des femmes (cisgenres). La mesure de congé menstruel vise à pallier une inégalité 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 leurs 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 ».

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.).



Informations sur l'anonymisation des retranscriptions

Ce travail repose en grande partie sur des **ressources qualitatives** (cf. tâche 2, p.13). Il comporte de **nombreuses citations et extraits issus d'entretiens** menés tout au long de l'année auprès de bénéficiaires de la mesure de congé menstruel, de non-bénéficiaires et d'experts.

Le droit de disposer de ses données personnelles est un droit fondamental, prévu à l'article 8 du Titre II de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et protégé au niveau européen par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) entré en vigueur depuis mai 2016 et applicable depuis mai 2018. Au niveau national, ces données sont protégées par le droit à l'image et à la vie privée via l'article 9 du Code civil (modifié par l'article L22 de la loi n°70-643 du 17 juillet 1970).

Les données récoltées dans le cadre de ce travail étant des données personnelles selon la typologie dressée par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) (car relatives à la fois à l'identité, à la vie personnelle et la vie professionnelle), elles présentent un caractère sensible. Pour des raisons de confidentialité, les personnes ayant souhaité préserver leur anonymat, notamment les bénéficiaires du congé menstruel, verront leur entretien numéroté et cité en référence au tableau présenté en point 2. Les informations permettant d'identifier les personnes ne seront donc pas mentionnées.

Concernant les entretiens non anonymisés, nous avons veillé à faire signer aux personnes interrogées une autorisation d'enregistrement et de diffusion de leur entretien (cf annexe n°1).



Contextualisation du projet

Présentation de la Métropole de Lyon

- Une collectivité territoriale au statut juridique spécifique et unique en France.
- De vastes compétences.
- Près de 9 000 agent·e·s réparti·e·s entre 7 délégations.

Depuis 2020, la Métropole s'est lancée en interne dans un processus global de réorganisation du travail, pour améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Deux exemples de mesures, à la demande des agent·e·s et lorsque cela est compatible avec leur poste :

- Possibilité de se mettre en télétravail deux jours par semaine.
- Possibilité de passer à une semaine de quatre jours.

Un de ses objectifs particulièrement mis en avant ces dernières années est la **volonté de lutter contre les inégalités femmes-hommes au sein de son administration.**

Le premier plan d'actions métropolitain « Égalité entre les femmes et les hommes » 2018-2020, a permis de poser les bases de la démarche métropolitaine pour davantage d'égalité entre les femmes et les hommes. En juillet 2020, le Président de la Métropole de Lyon Bruno Bernard crée une vice Présidence spécifiquement dédiée à la construction d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette délégation a été confiée à Michèle Picard, dont l'action s'appuie depuis fin 2020 sur un nouveau service « Diversité et lutte contre les discriminations ». Ses missions se concrétisent dans le plan d'action métropolitain « Égalité entre les femmes et les hommes » 2021-2023, comportant **84 mesures**. Le plan d'action s'articule ainsi en trois axes : la diffusion d'une culture commune de l'égalité en interne et en externe ; la promotion de l'égalité femmes hommes dans ses politiques en tant qu'employeur public ; la promotion de l'égalité femmes hommes dans ses politiques publiques.

Il convient de noter que la mise en vigueur du congé menstruel, datant du 1er octobre 2023, n'est pas référencée dans les 84 mesures. La période 2021-2023 étant la période de discussion du plan, sur l'ensemble de ces mesures, quelques-unes ont déjà été instaurées. A titre d'exemple, on peut citer la communication sur les sanctions encourues en cas de discrimination envers ses collègues via des affiches dans les couloirs de la Métropole.



Affiches de sensibilisation contre le sexisme que nous avons observées durant notre visite de l'Hôtel de la Métropole. Photo prise par notre groupe le 22 novembre 2023.

C'est dans ce cadre d'actions en faveur de l'égalité F/H qu'ont été créées en 2023 deux nouvelles Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) :

- L'une pour **raison menstruelle**, ouverte aux agentes souffrant de règles douloureuses ou d'endométriose ;
- Une autre pour **arrêt naturel de grossesse**, ouverte aux agentes comme aux agents concerné·e·s par un tel évènement.

Avec ces deux mesures, non présentes dans le plan d'action 2021-2023, la Métropole souhaite œuvrer à l'amélioration des conditions de travail de ses agent·e·s. Toutefois, l'ASA congé menstruel reste pour l'instant au stade de l'expérimentation.

Afin de **mesurer l'impact des effets de ces nouvelles dispositions** et d'**étudier leur réception par les personnes concernées**, la Métropole a fait appel à la Public Factory pour commander à notre groupe de travail un bilan à plus six mois de sa mise en place, ainsi qu'un benchmark des autres actions mises en place dans les autres collectivités et dans les entreprises privées sur le sujet.

Le but de ce travail est de proposer des pistes d'amélioration de la politique d'égalité femmes-hommes (égalité F/H) de la Métropole de Lyon. Ces pistes pourront nourrir la réflexion autour du plan d'actions métropolitain 2024-2026, plus spécifiquement en ce qui concerne la mise en place du congé menstruel.



Définitions des termes-clés

Égalité femmes-hommes

« **L'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée.**² » Dans le milieu professionnel, l'égalité femmes-hommes désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale. L'égalité des genres correspond à cette même idée, cependant, elle peut aussi se référer à des notions plus larges d'égalité en relation à l'identité de genre (les attentes et normes sociales associées à ce qui est masculin et féminin) et à l'orientation sexuelle.

Menstruations

Les menstruations, ou règles, sont des **saignements menstruels** survenant environ une fois par mois, le cycle menstruel durant habituellement entre 21 et 35 jours. Ces saignements sont dus à une évacuation de l'endomètre (la muqueuse qui tapisse l'utérus) en l'absence de fécondation. Les saignements durent normalement entre 3 et 8 jours. Cependant, il arrive que certaines femmes aient des règles anormales (pathologiques ou non) pour une grande variété de raisons. Sans être exhaustif, les règles anormales peuvent être dues à :

- un ou des **fibromes**, tumeurs bénignes qui se développent dans l'utérus ;
- de **l'endométriose**, maladie dans laquelle se développe du tissu semblable à la muqueuse utérine en dehors de l'utérus (OMS) ;
- de **l'adénomyose**, usuellement définie comme étant de l'endométriose interne à l'utérus, anomalie de la zone de jonction entre l'endomètre (muqueuse qui tapisse l'utérus) et le myomètre (muscle de la paroi utérine) qui va laisser les cellules de l'endomètre infiltrer le myomètre. Elle peut être superficielle ou profonde et douloureuse.

Les **règles anormales** peuvent se caractériser par :

- des saignements menstruels abondants (ou **ménorragie**), qui se définissent par une perte sanguine de 80 ml ou plus en un cycle ;
- des douleurs (ou **dysménorrhée**) qui ne passent pas après avoir pris un médicament anti-inflammatoire non stéroïdien, comme l'ibuprofène, et qui empêchent de continuer ses activités habituelles.

² Conseil de l'Europe, "Glossaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes". <https://edoc.coe.int/fr/egalite-hommesfemmes/6946-glossaire-sur-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes.html>. (03/2016).



Congés annuels pour les agent·e·s de la fonction publique territoriale (comme ceux de la Métropole de Lyon)

- Pour une année civile, le « congé annuel rémunéré a une durée égale à **5 fois le nombre de jours travaillés par semaine** », que les agent·e·s travaillent à temps plein, à temps partiel, sur un emploi à temps non complet ou incomplet³.
- Des jours supplémentaires sont accordés si l'on prend « un nombre de jours de congé annuel déterminé sur [ses] 25 jours, en dehors de la période 1er mai - 31 octobre » (« **jours de fractionnement** »)⁴.
- Certains congés payés exceptionnels sont regroupés sous la catégorie des « **Autorisations Spéciales d'Absence** » (ASA). Les motifs peuvent être des événements familiaux, de la vie courante ou syndicaux. Le congé menstruel appartient à cette catégorie, et n'est à ce titre pas un congé comme les autres (différent d'un jour de carence par exemple).
- Certaines périodes sont également considérées comme des périodes de service accompli et ne réduisent pas les droits aux congés annuels (congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ; congés pour invalidité temporaire imputable au service ; congés de maternité ou d'adoption ; congés de 3 jours de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ; congés de paternité et d'accueil de l'enfant...).

Sont concerné·e·s par ces types de congés :

- les **fonctionnaires** (stagiaires ou titulaires, également ceux en détachement) ;
- les **contractuel·le·s**.

NB : L'arrêt de travail est encadré par le Code du travail : « *absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.* » (article L1226-1)

- Un·e salarié·e qui s'absente de son travail pour des raisons de santé comme la maladie prend un « arrêt de travail pour cause de maladie. »
- Un·e salarié·e qui s'absente de son travail pour des raisons de santé comme un accident prend un « arrêt de travail pour cause d'accident. »

Puisque l'expression « arrêt (ou congé) maladie » est un **abus de langage**, on peut considérer que celle de « congé » menstruel l'est aussi.

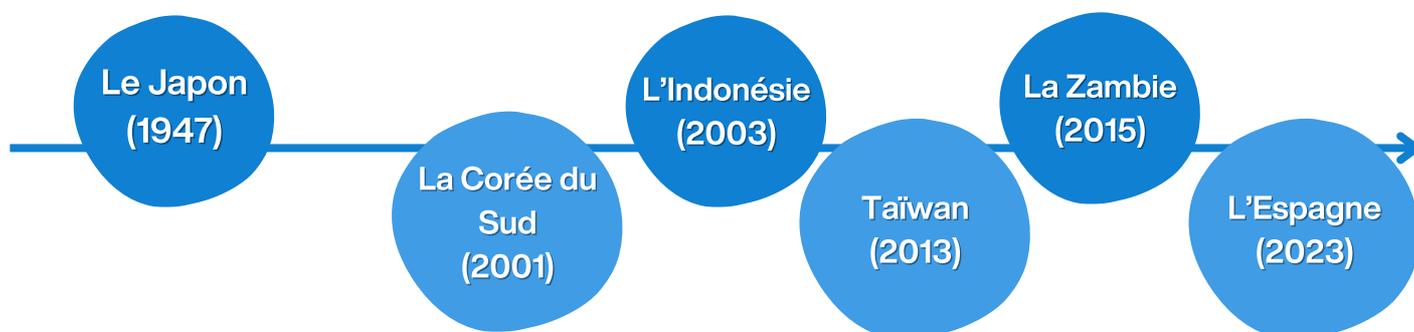
³ « Congés annuels dans la fonction publique ». *Service-Public.fr*. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>. (01/01/2023)

⁴ *Ibid.*



Le contexte international

Quelques pays ont mis en place un congé menstruel.



Bilan de la mise en place du congé menstruel dans ces pays et notamment au Japon : **lorsqu'il n'est pas accompagné d'une campagne de communication et de sensibilisation** de toutes les employé-es (hommes et femmes) sur la question des règles, l'impact reste infime sur les femmes en ayant besoin.

→ Enquête réalisée en 2022 par le quotidien japonais Nikkei (panel de 2000 femmes âgées de 19 à 49 ans) : moins de 1% d'entre elles déclarent avoir recours au congé menstruel⁴. Plusieurs raisons :

- La peur de mettre en difficulté leurs collègues par leur absence,
- 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,
- La peur d'être considérée comme faible et donc incapable de prendre des responsabilités dans le milieu professionnel.

Dans la même enquête, ces femmes déclarent recourir au télétravail bien plus facilement qu'au congé menstruel car celui-ci leur permet d'écarter les problèmes évoqués ci-dessus, tout en profitant d'un environnement plus confortable et adapté pour travailler pendant leurs menstruations.

→ Vision plus globale de la mise en place du congé menstruel grâce à ces études comparatives : cette mesure ne peut être dissociée d'un certain nombre de dispositions, qui participent de son efficacité, notamment les campagnes de sensibilisation autour des règles, du télétravail et de la mise en place de la semaine de quatre jours. Le tout constitue un ensemble indissociable et cohérent.

⁴ Pietraszewski, J. & Nishimura, K. « Le congé menstruel en Indonésie et au Japon. » *Franceinfo*. https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-club-des-correspondants/le-conge-menstruel-en-indonesie-et-au-japon_5619407.html. (07/02/2023)



CADRAGE DE LA MISSION ET MÉTHODES DE TRAVAIL

CONSTRUCTION ET REDIMENSIONNEMENT DU PROJET

Initialement intitulé « *Égalité entre les femmes et les hommes à la Métropole de Lyon* », le sujet était très large et impliquait une étude de toutes les politiques d'égalité au travail en interne. Dès la première réunion avec la Métropole (18 octobre 2023), notre mission a été resserrée. Le congé menstruel ayant été mis en place au 1er octobre 2023, il nous a été essentiellement demandé de mesurer l'impact de la mesure « congé menstruel » et de faire un état des lieux de son existence en France.

- A l'origine, nous avons divisé cette mission principale en trois tâches, qui sont détaillées ci-dessous.
- Ces tâches ont chacune été enrichies par l'étude documentaire que nous avons menée tout au long de l'année dans le cadre de notre état de l'art. Il nous a permis d'approfondir les différentes subtilités du sujet, grâce à une approche de la recherche et de la littérature grise sur les problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au niveau national et international. Cette recherche documentaire nous a ainsi permis d'affiner et de nuancer notre analyse de terrain à tous les niveaux.

MÉTHODES D'ENQUÊTE

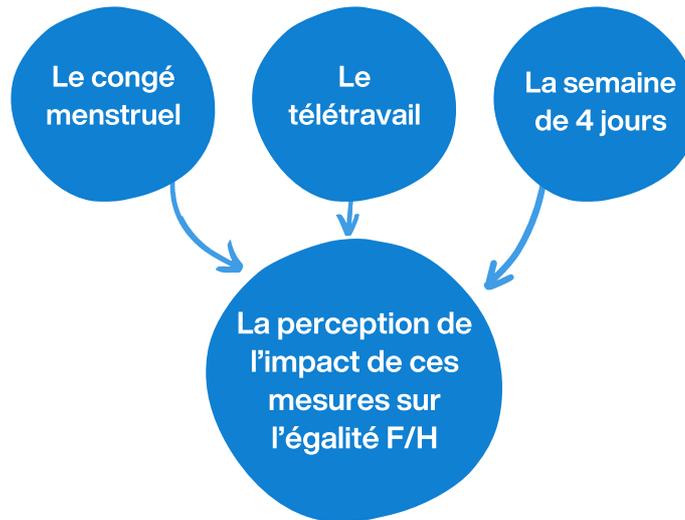
La tâche principale confiée par la Métropole étant de **déterminer le succès de la mesure « congé menstruel » et de faire un état des lieux sur son existence en France**, nous l'avons divisée en trois sous-tâches.

Tâche 1 : Enquête quantitative

L'enquête quantitative consiste en un sondage sous forme de **questionnaire** à diffuser auprès d'un maximum d'agent·es au sein de la Métropole. Il s'agit d'avoir une idée générale du regard porté par les elleux sur des mesures en lien avec l'égalité F/H.



Ce questionnaire porte essentiellement sur :



Nous avons cependant été confronté·e·s à **3 difficultés** :

- Une question de **sécurité informatique** : quels moyens (sécurisés) seront utilisés pour diffuser le questionnaire ?
→ Il a été décidé que la Métropole reproduirait le questionnaire sur son Intranet, puis nous transmettrait les résultats.
- Une question de **redondance** : la Métropole diffuse déjà une enquête sur l'impact de la semaine de quatre jours, ce qui risque de rendre le but de notre propre questionnaire confus pour les agent·e·s.
- Une question de **timing** et de **nombre de réponses** : le déploiement du questionnaire, qui s'est avéré plus complexe que prévu, n'aurait pas permis de recueillir un nombre de réponses significatif et permettant une exploitation des données.

Pour ces raisons, il a été décidé en accord avec le partenaire **d'abandonner cette partie**. En revanche, l'état des lieux et les avis d'expert.e.s ont été privilégiés.

Tâche 2 : Enquête qualitative

Cette partie du travail consiste à **mener des entretiens avec des agentes bénéficiaires du congé menstruel à la Métropole, ainsi qu'avec des non-bénéficiaires**.

Elle nous a permis d'avoir une idée plus précise des impacts de la mesure du congé menstruel sur la vie quotidienne, la santé, la vie au travail, ainsi que de recueillir des avis des personnes concernées sur les façons dont la mesure pourrait être améliorée.



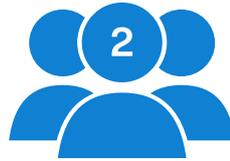
Pour cette enquête, nous avons procédé à des entretiens semis-directifs : la personne interrogée est ainsi guidée sur les thèmes qui nous intéressent plus particulièrement, mais elle a aussi l'opportunité de s'exprimer sur ce qui peut lui sembler personnellement pertinent.

✱ Nous avons rédigé trois **grilles d'entretiens** (cf. annexes n° 1, 2 et 3) :



Personnes
**bénéficiaires du
congé menstruel à la
Métropole**

Après avoir reçu une **liste des personnes s'étant saisies de la mesure**, nous les avons toutes contactées.
↳ **23 entretiens menés au total.**



Personnes **non -
bénéficiaires du
congé menstruel à la
Métropole**

Sur la base d'une **liste établie par la Métropole suite à des échanges internes** avec des agent·e·s favorables ou non à la mesure.
↳ 9 personnes contactées et **3 entretiens menés.**



Personnes
**extérieures à la
Métropole**

Nous avons établi une **liste de personnes**, intéressées ou concernées par la mesure dans d'autres contextes que la Métropole de Lyon.
↳ **5 entretiens menés.**

Tâche 3 : Expert·e·s et benchmark

À la demande de la Métropole et toujours dans l'objectif de **renforcer** ou de **développer la politique égalité F/H actuellement déployée**, il nous a été demandé de proposer de **nouvelles idées de dispositifs permettant de favoriser l'égalité**. Une enquête comparative au niveau local, national et international a donc été réalisée afin de pouvoir s'en inspirer.

Concernant la mesure « congé menstruel », innovation récente, cet état des lieux (*benchmark*) doit permettre de comprendre comment les autres collectivités/institutions et entreprises s'en saisissent (en termes d'organisation concrète mais aussi d'objectifs).



Ce travail d'état des lieux a donné lieu à la production de tableaux comparatifs de la mesure de congé menstruel aux niveaux local, national et international (pp. 58 à 67).

Enfin, pour ce qui est de la partie « analyse/avis d'expert·e·s », c'est un volet de la réflexion qui s'est ajouté au cours de notre travail. Une fois les premiers « freins » à la mesure identifiés, il nous a paru nécessaire d'interroger des expert·e·s et/ou professionnel·le·s concerné·e·s pour pouvoir y apporter une réponse concrète. Des professionnel·le·s de santé ont été sollicité·e·s sur la question du secret médical, une juriste sur la question des limites légales à la mise en place du congé menstruel, des entreprises ayant déjà autorisé le congé menstruel au sein de leur structure, etc.

ENTRETIENS MENÉS AUPRÈS D'EXPERT·E·S (BENCHMARK)

Nom	Prénom	Fonction/métier	Date de l'entretien	Personne(s) ayant réalisé l'entretien
CHASSAGNON	Henri	Secrétaire Général de l'Ordre des Médecins du Rhône	28/12/2023	Mathieu
FONTENELLE	Agathe	Juriste spécialisée en droit de la santé	06/12/2023	Léna & Mélanie
LEGRAND	Aliona	Membre de l'association Règles Élémentaires	07/02/2024	Léna & Mélanie
MESSIEN	Capucine	Gynécologue et co-fondatrice des centres ÉMANEA	22/02/2024	Alan & Mélanie
RUGERI	Lucia	Hématologue spécialisée en troubles de la coagulation	14/12/2023	Alan & Léna



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENTRETIENS MENÉS AUPRÈS D'ORGANISATIONS AYANT MIS EN PLACE (OU ENVISAGÉ DE METTRE EN PLACE) LE CONGÉ MENSTRUEL

Type d'organisation	Nom de l'organisation	Intellocuteur-ice	Date de l'entretien	Personne(s) ayant réalisé l'entretien
COLLECTIVITÉ TERRITORIALE	Eurométropole de Strasbourg	Collaboratrice auprès du cabinet du Maire	19/12/2024	Léna & Mélanie
	Mairie de Grenoble	Adjointe au maire à l'égalité des droits	14/02/2024	Alan & Mélanie
	Mairie de Grenoble	Anonyme	25/01/2024	Alan & Mélanie
	Mairie de Saint-Ouen	Directeur Général Adjoint (DGA) et RH	01/02/2024	Alan & Léna
	Ville de Paris	Ex-élu en charge des RH et des affaires sociales	06/12/2023	Alan & Mélina
ENTREPRISE PRIVÉE	LOUIS	Directeur des opérations (COO) et co-fondateur	10/11/2023	Alan & Léna
ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	Université d'Angers	Vice-Président Étudiant	08/11/2023	Mélanie, Alan & Léna

38 ENTRETIENS AU TOTAL

- ↳ 23 bénéficiaires
- ↳ 3 non-bénéficiaires
- ↳ 7 collectivités et autres organismes
- ↳ 5 experts

+ de 40h d'entretiens



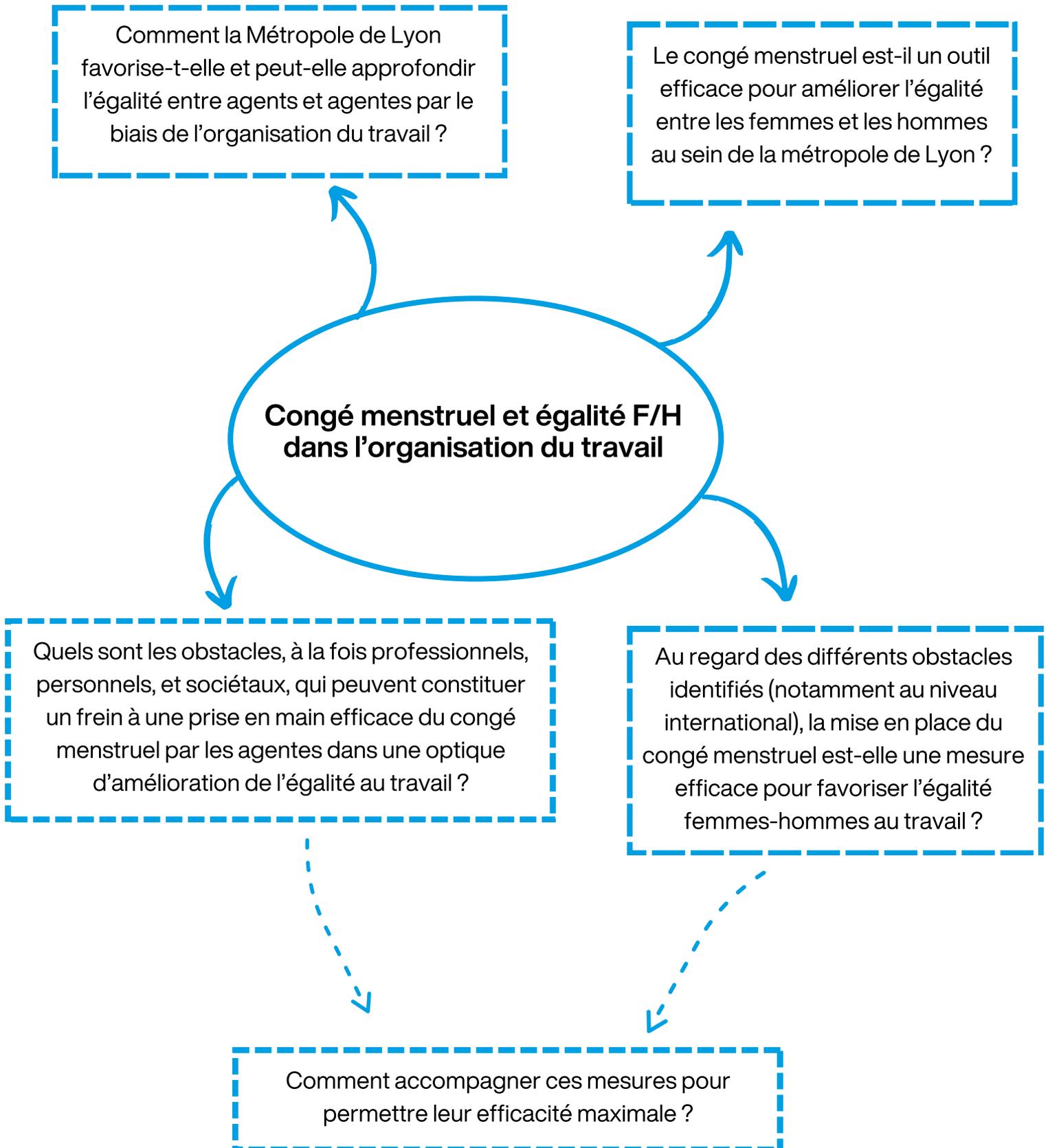
NOS HYPOTHÈSES DE DÉPART

L'enquête doit permettre de valider ou d'invalider les hypothèses selon lesquelles :

- Les agent·e·s auraient du mal à se saisir du congé menstruel du fait d'un tabou persistant autour des règles. Le tabou contraindrait les agent·e·s à certains comportements⁵ :
 - ✱ Croire au mythe selon lequel une femme n'allant pas travailler à cause de ses règles serait « faible ».
 - ✱ Ne pas vouloir alourdir le travail de leurs collègues par leur absence.
 - ✱ Vouloir garder cet élément de vie privé, car leur certificat médical est envoyé aux RH et validé par leur manager.
 - ✱ Ne pas en parler à un supérieur hiérarchique potentiellement masculin de peur de subir des discriminations liées à un manque de compréhension.
- Les agent·e·s auraient plus tendance à se saisir du télétravail ou de la réorganisation de leur temps de travail à travers la semaine de 4 jours, plutôt que d'utiliser ces congés pour les raisons précisées ci-dessus.
- Sans mesure de déconstruction des représentations et tabous liés au corps des femmes, les agent·e·s de la Métropole auraient du mal à se saisir de ces mesures.
- Les agent·e·s des catégories A et A+ auraient une plus forte tendance à se saisir de ces mesures mises en place par la Métropole de Lyon car leur socialisation les amènerait à être mieux informé·e·s et déconstruit·e·s sur le sujet des menstruations.

Ces hypothèses nous ont conduit·e·s aux problématiques suivantes.

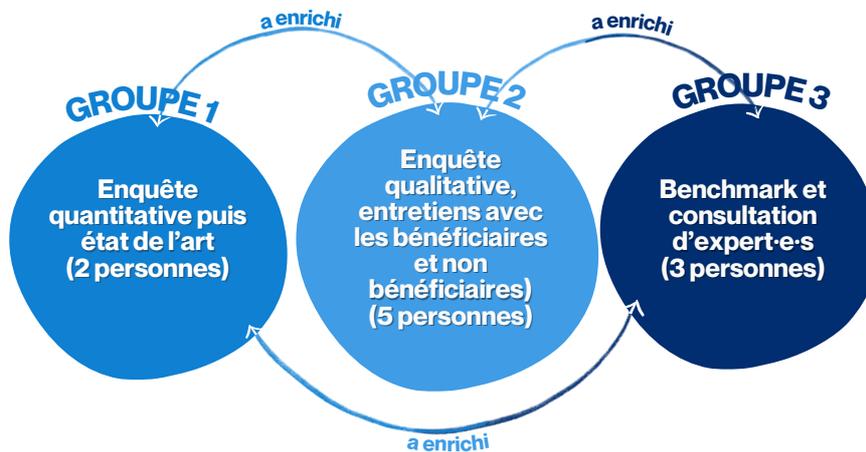
⁵ *Ibid.*





ORGANISATION INTERNE DU GROUPE

Notre équipe est composée de **dix personnes**. Dans un souci d'efficacité et de minimiser les risques de désorganisation ou de mauvaise communication, nous nous sommes **subdivisé·e-s en trois sous-groupes**.



La clé de la réussite de notre travail a été la **communication**. À tout moment les membres de chaque sous-groupe étaient informés de l'avancée du travail des autres sous groupes grâce à trois outils principaux, en plus de nos réunion hebdomadaires à la Public Factory :

 Un **groupe WhatsApp** pour une communication rapide et une gestion des urgences

↳ Chaque sous-groupe avait son propre groupe WhatsApp pour éviter d'encombrer la conversation principale.

 Un groupe **e-mail institutionnel** : 23-24_publicfactory_50@sciencespo-lyon.fr qui nous permettait d'être avertis des échanges par mail avec tous nos interlocuteurs.

 Une **page Notion** pour centraliser tous nos écrits et toute l'avancée de nos travaux. Nous avons tiré profit de la versatilité de la plateforme pour tout réaliser au même endroit, évitant ainsi de s'encombrer de trop de fichiers.



Capture d'écran de notre groupe e-mail



Capture d'écran de notre Notion



- L'utilisation de Notion nous a permis de séparer les différentes tâches tout permettant à chacune d'avoir une visibilité totale sur l'avancée du travail.
- La fonction de création de pages nous permettait d'organiser notre avancée et de séparer le travail de chaque sous-groupe.

Nous avons également attribué certaines tâches plus spécifiques à des membres du groupe pour rendre le travail, et notamment la communication avec tous nos interlocuteurs, plus efficace.

Communication avec les encadrantes et la Public Factory	Alan Lefrancq
Communication avec la Métropole	Mélina Dubois
Harmonisation de la rédaction des rendus	Lou Masurel, Léna Martin

Réflexions post-restitution

A la suite de notre restitution, les échanges avec le public ont fait émerger deux points de réflexion saillants.

Le premier porte sur l'utilisation de commentaires LinkedIn. Notre restitution comprenait l'analyse critique de reproches adressés au congé menstruel, issus de réseaux sociaux comme LinkedIn. Bien que ces commentaires soient représentatifs d'une résistance à cette mesure, il aurait aussi pu être pertinent d'intégrer des commentaires issus des débats à l'Assemblée nationale et au Sénat. Cela aurait pu permettre de proposer une argumentation en lien avec les paroles publiques plutôt que d'utiliser un récit seulement fondé sur des commentaires en ligne.

Notre seconde réflexion porte sur le management. Dans notre travail, nous avons proposé des pistes améliorations sur l'organisation du travail en lien avec le congé menstruel. Nous aurions pu également explorer plus précisément la question sous l'angle du management. En effet, certaines manageuses nous ont partagé leurs difficultés à gérer leur service depuis l'instauration de cette mesure. Dans cette optique, le guide de l'ANACT* propose des clés d'organisation sur la question du management, de la sociologie, de la psychologie et de l'ergonomie du travail.



LE CONGÉ MENSTRUEL EN FRANCE

ÉTAT DES LIEUX DE LA MESURE À LA MÉTROPOLE DE LYON

La Métropole de Lyon est l'une des **premières collectivités territoriales de cette envergure à mettre en place le congé menstruel**. Cette initiative s'inscrit dans une politique d'égalité F/H au travail visant à **lutter contre les stéréotypes sexistes**, à **questionner le tabou autour des menstruations**, mais surtout, à permettre aux femmes souffrant de règles douloureuses de mieux vivre leur temps de travail.

Cette mesure a fait l'objet d'une importante médiatisation. Le but de notre travail est de voir sur un temps plus long si les agentes s'en sont saisies et leur perception de la mesure.



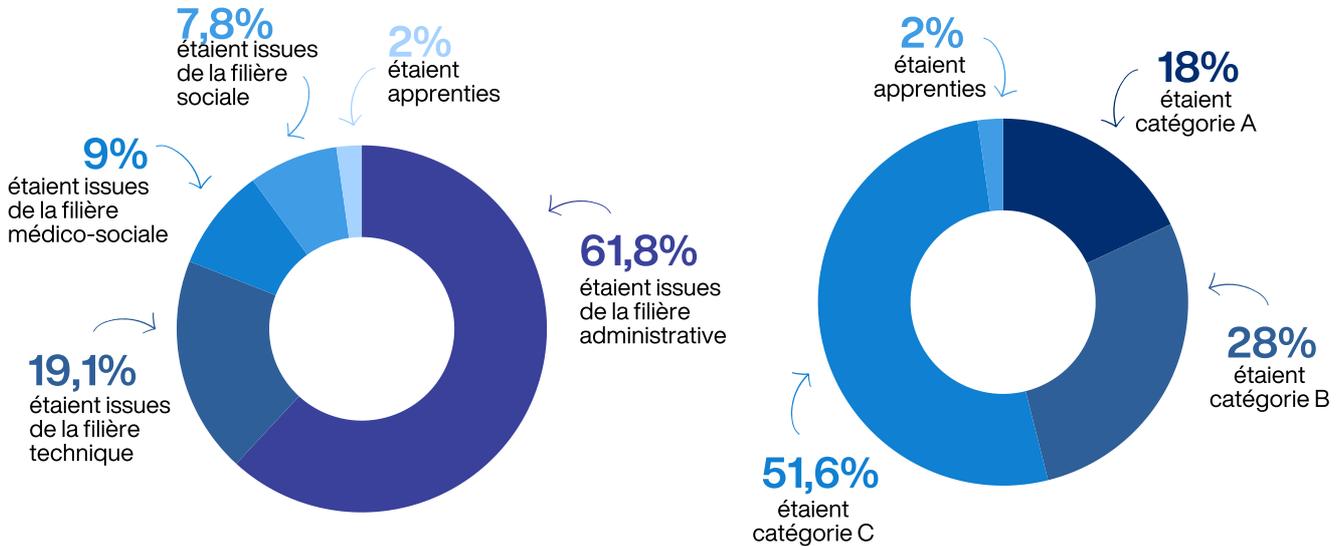
Captures d'écran :

- *Le Met'* (29 septembre 2023)
- *Alternatives Économiques* (27 novembre 2023)
- *Libération* (1er octobre 2023)
- *Ouest France* (3 octobre 2023)
- *Le Figaro* (29 septembre 2023)



Le congé menstruel en pratique

Au 10 avril 2024, elles étaient **117 bénéficiaires** sur environ 9 000 agent-e-s de la Métropole, soit environ 1% du total des agent-e-s.



L'ASA congé menstruel de la Métropole s'obtient après plusieurs étapes :

- **Étape 1 :** L'agente émet une demande auprès de son Service Ressources Humaines (SRH), sur présentation d'un certificat médical indiquant qu'elle souffre de règles douloureuses.

Pour faciliter cette démarche, un certificat médical a été pré-rédigé par la Métropole, nécessitant seulement la mention du nom de l'agente concernée et la signature du médecin.

- **Étape 2 :** Si le certificat est conforme, le SRH valide l'octroi du congé menstruel.
- **Étape 3 :** Lorsque l'agente en a besoin, elle fait une demande de congé menstruel sur la plateforme informatique dédiée aux demandes d'ASA pour les agent-e-s de la Métropole (TEMPRO), demande qui est validée par son manager. Elle peut bénéficier d'une journée complète de congé, ou peut demander à ce que son congé menstruel soit substitué par 1 jour de télétravail.

Les agentes ont ainsi droit à 2 jours d'ASA congé menstruel par mois. Cependant, le manager peut refuser que l'agente pose 1 ou 2 jours d'ASA en fonction des nécessités de service. Une fois octroyée, l'ASA congé menstruel nécessite que le certificat médical soit renouvelé tous les ans.



LES DÉFIS JURIDIQUES À L'ÉTABLISSEMENT D'UN CONGÉ MENSTRUEL EN FRANCE

La proposition de congé menstruel des parlementaires socialistes dans le cadre de la fonction publique a été rejetée par le gouvernement et par le Sénat le 15 février 2024. Cela démontre un contexte récent qui semble peu favorable à l'implémentation du congé menstruel dans la législation nationale. Des raisons économiques sont avancées : selon des estimations du gouvernement, la mesure pourrait coûter entre 600 millions et un milliard d'euros par an, si la moitié des femmes utilise l'intégralité du congé.¹³ Le ministre de la Santé, Frédéric Valletoux évoque le risque de discrimination à l'embauche.¹⁴ Cela démontre un contexte récent qui semble peu favorable à l'implémentation du congé menstruel dans la législation nationale.

Enjeu n°1 : les difficultés légales

L'application du congé menstruel se heurte à un obstacle légal : l'interdiction de créer de nouveaux congés, posée par la **loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** (dite loi Dussopt). Selon cette dernière, « *les régimes dérogatoires à la durée de travail hebdomadaire de 35 heures dans la fonction publique territoriale, soit 1 607 heures par an, en vigueur dans certaines collectivités territoriales sont supprimés*¹⁵. » Toutefois, le décret de la loi Dussopt n'a pas encore été publié. Cela crée de facto un vide juridique, qui donne la possibilité à des collectivités de mettre en place une **expérimentation** du congé menstruel, tout en prenant le risque d'être retoquées par les services préfectoraux.

Pour certaines collectivités, comme la Ville de Paris, la loi Dussopt agit comme une véritable barrière.

Notre entretien avec **Antoine Guillou**, actuellement adjoint à la mairie de Paris et ancien Directeur des ressources humaines de la Ville de Paris, nous a appris que la Ville n'a pas pu mettre en place de congé menstruel pour ses agent-e-s, malgré une majorité municipale favorable. Selon lui, l'Etat surveillant étroitement la Ville de Paris s'est opposé à la mesure en vertu de la loi Dussopt. A. Guillou pense que, du fait de sa taille, cette collectivité pourrait être un exemple à suivre pour le reste de la France si elle réussissait à mettre en place le congé menstruel.

¹³ « Congé menstruel : la proposition de loi retoquée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale ». *Libération*. (28/03/2024)

¹⁴ « Le Sénat écarte la mise en place d'un « congé menstruel » en cas de règles douloureuses ». *Le Figaro*. (15/02/2024)

¹⁵ *Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*. JORF. (07/08/2019)



Cependant, ces difficultés légales ne signifient pas qu'il est impossible de mettre en place le congé menstruel.

- En fonction des collectivités, la mesure d'ASA congé menstruel n'a pas forcément été poursuivie par le tribunal administratif.
- La loi Dussopt peut être « contournée » avec une procédure juridique différente du passage en conseil municipal : c'est la stratégie qu'a mis en place la mairie de Saint-Ouen.

Antoine Raisseguier, Directeur général adjoint des services à la mairie de Saint-Ouen, explique pourquoi les décisions des tribunaux administratifs sont différentes selon les collectivités. Il évoque la décision du cabinet de Stanislas Guerini qui a déclaré publiquement que la mise en place du congé menstruel était illégale.

« La position du cabinet de Stanislas Guerini n'était pas une position du gouvernement en tant que telle mais une interprétation qui est faite à chaque contrôle de légalité de l'espace temps dans lequel on est sur les ASA. En l'absence d'un nouveau décret, certaines collectivités considèrent qu'il est possible d'inscrire de nouvelles ASA dans le tableau voté au conseil municipal. Dans d'autres départements il y a un respect strict et on élargit pas le tableau. Moi je pense que le cabinet s'est prononcé favorablement dans l'attente d'un nouveau décret. »

A Saint-Ouen, la mairie a simplement passé la mesure de congé menstruel en Comité Social Territorial et l'a annoncée en conseil municipal sans délibération afin d'éviter un recours par le préfet. Si la mesure ne repose pas sur une base légale réelle, elle se justifie toutefois par 3 éléments, « pour être de bonne foi » :

1 L'obligation de **veiller à la santé/sécurité des agents** (article L4121-1 du Code du travail), comme l'exprime Marie Vivien, collaboratrice du cabinet du maire et collaboratrice du premier adjoint à la ville de Strasbourg : « *Le congé menstruel, on a une volonté de l'élargir à la santé gynécologique.* »

2 L'obligation d'avoir une politique de prévention santé/sécurité au travail (articles L4121-1 à L4121-5 du Code du travail).

3 L'article 65-bis de la loi Dussopt qui prévoit des mesures dérogatoires à la durée annuelle du temps de travail en fonction du type de poste. Celle-ci s'évalue aussi en fonction de la situation individuelle des agent·e·s.

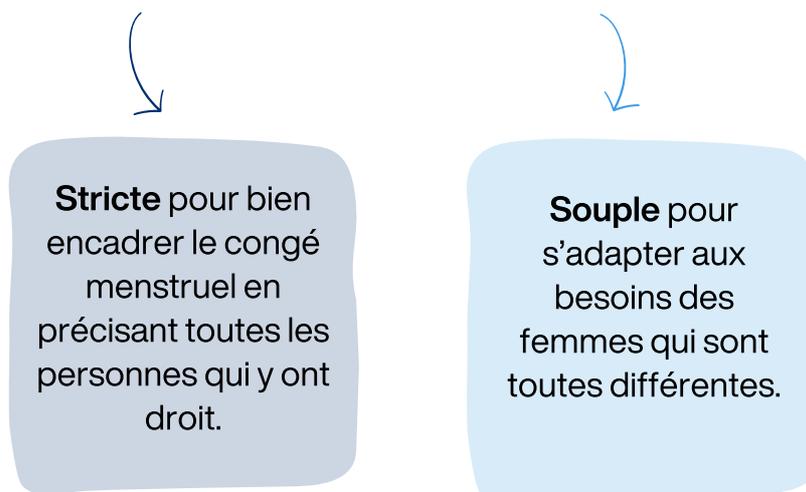


Enjeu n°2 : l'encadrement du temps

Pour **Agathe Fontenelle**, doctorante à l'École de droit de la santé à l'Université de Montpellier, le plus gros défi juridique dans la mise en place du congé menstruel réside dans l'encadrement du temps.

« Si on dit par exemple qu'on autorise un congé d'un à cinq jours, c'est bien, mais il faudra être plus précis, peut-être plutôt un à deux jours pour règles douloureuses ou trois jours pour l'endométriose, quitte ensuite à venir adapter au cas par cas avec un médecin qui, lui, viendra réajuster. [...] Si on encadre et qu'on met une limite de jours sauf en cas spécifique, je pense pas que ça soit un problème parce que ça sert à quoi d'aller travailler si on a mal et qu'on n'est pas productif ? »

Pour A. Fontenelle, la loi doit être à la fois :



Enjeu n°3 : les difficultés d'application pratiques d'un congé menstruel

Le secret médical se heurte au cadre strict de la médecine du travail dans la fonction publique, selon laquelle l'état de santé des agent-e-s ne peut pas être connu de l'employeur-euse (article L1110-4 du Code de la santé publique). Or, pour certain-e-s, le congé menstruel viole le secret médical car il porte à la connaissance des managers l'état de santé des agent-e-s.



Conclusion

Pour aller plus loin et véritablement approfondir la mesure, la mise en place d'un **cadre national** est nécessaire. C'est pourquoi la maire de Paris a écrit un courrier à la Première Ministre Élisabeth Borne en avril 2023. Ce courrier comportait deux propositions :

Soit le congé menstruel est créé pour toute la fonction publique.

Soit a minima on l'autorise pour les collectivités. Mais personne n'a posé la question au gouvernement en ces termes.

Bien que l'état actuel des choses ne permette pas de mettre en place le congé menstruel de manière assurée et définitive, il est tout de même possible en théorie de le faire. C'est pourquoi la Métropole de Lyon et l'Eurométropole de Strasbourg ont pu le mettre en place aujourd'hui, au titre **d'expérimentations** dans un contexte de **flou juridique**.

« Il y a aussi pas mal de **jurisprudence** : Saint-Ouen qui n'a pas délibéré, n'a pas eu de retour de la Préfecture. Ça crée aussi une jurisprudence. Il y a peu de fondement juridique sur lequel on base, néanmoins on est couverts du fait que 1/ il n'y ait pas de décret 2/ il y a un flou juridique autour de ces questions. » (Marie Vivien, collaboratrice du cabinet du maire et collaboratrice du premier adjoint à la ville de Strasbourg)

Néanmoins, il y a le risque de devoir revenir en arrière et de devoir **supprimer la mesure** une fois que le décret d'application de la loi Dussopt sera publié.

Les limites légales du congé menstruel, incarnées notamment par la loi Dussopt et le Code du travail, se retrouvent dans les discours des bénéficiaires que nous avons rencontrés. Plusieurs sont satisfaites de la mesure, mais disent craindre des retours en arrière voire une suppression totale du congé :

« J'espère qu'ils vont le laisser, c'est tout. » (entretien n°5, bénéficiaire)



Les limites légales (avec notamment la loi Dussopt et le secret médical), d'encadrement du temps, et d'application pratique constituent donc des obstacles concrets à l'application du congé menstruel dans les organisations publiques. Mais d'autres freins de différentes natures peuvent être identifiés :



**Un aspect
organisationnel**



Des limites de fond

Ces limites et effets pervers se retrouvent de manière plus détaillée dans les entretiens réalisés auprès des bénéficiaires du congé menstruel de la Métropole de Lyon, et analysés ci-dessous.



LIMITES, EFFETS PERVERS ET PROPOSITIONS D'AMÉLIORATIONS DE LA MESURE DE CONGÉ MENSTRUEL

Précisions introductives

Malgré des retours en grande majorité positifs de la part des bénéficiaires qui soulignent une amélioration au quotidien et sur le moyen-long terme, des limites demeurent et remettent en question le succès total du congé menstruel.

En traitant les matériaux récoltés auprès de bénéficiaires, de non-bénéficiaires, de personnes extérieures à la Métropole et d'expert·e·s, nous avons dégagé trois axes d'analyse :

- ✱ L'égalité F/H au travail ;
- ✱ La santé physique des femmes au travail ;
- ✱ La qualité de vie au travail.

L'instauration du congé menstruel a des conséquences positives et négatives sur ces trois domaines.

La problématique générale guidant notre travail est de se demander vers quelle voie le congé menstruel doit évoluer pour être pleinement efficace dans son but recherché.

Un problème récurrent traverse les trois axes identifiés : **le tabou des règles**. Principal frein à l'efficacité de la mesure, cette question revient dans presque tous les témoignages recueillis.

Le tabou des règles, un phénomène persistant aujourd'hui

Le tabou lié aux règles a un impact fort sur le congé menstruel. Certaines personnes ont des difficultés à se saisir de cette mesure par crainte de devoir évoquer leurs menstruations au travail, en particulier avec leurs managers.



Une enquête d'Opinion Way pour l'association Règles Élémentaires, qui travaille sur le tabou des règles, a mesuré l'impact de ce tabou sur la vie des Français·e-s¹⁶.

- La moitié des moins de 35 ans pense qu'il est normal d'avoir mal pendant ses règles.
- 60% des personnes interrogées n'ont reçu aucun enseignement formel sur les règles.
- 1/3 des femmes de moins de 24 ans a déjà subi des moqueries ou discriminations liées aux règles.



LE CONGÉ MENSTRUEL : QUEL IMPACT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?

La mise en place d'un congé menstruel à la Métropole de Lyon a été présentée comme une mesure favorisant l'égalité au travail entre les femmes et les hommes. Nous souhaitons toutefois nuancer la réalité de cette formulation. Si la mesure peut en effet avoir des aspects bénéfiques dans ce domaine, les entretiens menés ont également soulevé des conséquences qui, *a contrario*, seraient susceptibles de nuire à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

De nombreuses bénéficiaires peinent à faire le lien entre le congé menstruel et l'amélioration de l'égalité au travail

En interrogeant les agentes de la Métropole à propos de l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail, les avis divergent. Beaucoup ont des difficultés à définir ce qu'elles estiment être une égalité, et si quelques-unes peuvent citer des exemples d'inégalités de traitement vécues, elles admettent toutes que ce sont des cas particuliers et qu'en général femmes et hommes seraient traités de la même manière à la Métropole de Lyon.

¹⁶ Opinion Way et Règles Élémentaires. « Les règles, un tabou qui impacte la vie des Français·e-s ». https://doccollectes.blob.core.windows.net/statics/Barometre_2022_Regles_Elementaires_Opinion_Way.pdf. (2022)



Ainsi, lorsqu'on leur demande si elles estiment que le congé menstruel peut-être un moyen d'améliorer l'égalité au travail, **beaucoup d'agentes ne voient pas le rapport direct**. Si elles sont favorables à cette mesure, elles la considèrent réellement comme un moyen d'améliorer leur santé ou leur condition de travail. **L'égalité n'est jamais mentionnée dans les bénéfices qu'elles lui imputent.**

*« Je trouve que c'est vraiment une très bonne initiative, ça permet de travailler dans de meilleures conditions, et puis ça montre aussi qu'on se soucie de notre santé »
(entretien n°4, bénéficiaire)*

Au contraire, certaines d'entre elles estiment qu'il serait plus pertinent de créer un congé non spécifique aux femmes, mais lié aux pathologies chroniques reconnues, comme l'endométriose mais également le diabète.

*« Je me dis que donner cette possibilité à toutes les femmes peut être un peu restrictif, si on ne pourrait pas ouvrir un congé pour tout le monde. Je connais des gens qui sont diabétiques et travailler avec son (sic.) diabète, qu'on soit un homme ou une femme, c'est compliqué. **Il y a des pathologies chroniques, qui concernent autant les hommes que les femmes et on n'a pas fait de congé pour ces pathologies.** Moi je m'interroge sur, quel que soit le sexe de la personne, donner un congé pour une pathologie. » (entretien n° 9, bénéficiaire)*

Aussi, de nombreux témoignages évoquent spontanément la santé au travail, notamment dans cette volonté de généralisation à d'autres pathologies. Cet indicateur exclut le lien entre congé menstruel et égalité F/H.

Si le congé menstruel n'est pas rattaché à l'égalité, c'est aussi car il est **généralement perçu comme destiné uniquement aux femmes**. Autrement dit, les hommes ne rentrent pas dans l'équation et ne se sentent pas concernés par la mesure. C'est ce que nous apprend un témoignage relatant la délibération des représentants du personnel sur cette mesure :

*« Les représentants du personnel ont eu une posture intéressante : tous les hommes quasiment ont dit "nous on n'en parlera pas, on ne peut être que favorables car c'est difficile de dire autre chose même si c'est questionnable selon certains". Donc en fait à l'annonce du congé menstruel, on n'a pas eu de réaction sur ce dossier, ni positive ni négative car pour eux ce n'était pas le fond du sujet d'amélioration de l'égalité F/H. »
(entretien n° 8, bénéficiaire)*



Ce constat peut s'expliquer par le fait que la question de l'égalité professionnelle est généralement **réduite à la question de l'égalité de rémunération**, car il s'agit de l'indicateur le plus médiatisé et le plus connu. Pour les agentes, il y a égalité F/H à la Métropole car il y a égalité des salaires. Une mesure n'ayant aucun lien avec l'égalité de rémunération n'est donc pas perçue comme œuvrant pour l'égalité de traitement.

Les avantages : une considération de la souffrance et des problèmes de santé féminins dans le débat public

La mise en place du congé menstruel a permis la mise en lumière de problèmes souvent occultés car tabous.

« Je pense qu'effectivement il y a reconnaissance aujourd'hui de... je ne veux pas dire maladie mais je ne trouve pas le bon terme... oui de pathologies qui sont récurrentes ou handicapantes pour les femmes qui étaient auparavant des choses traitées par l'indifférence et la non connaissance et qui sont aujourd'hui saisies. » (ibid)

« Moi je trouve que c'est vraiment une belle avancée, je sais que ça a été très contrebalancé, je crois que sur les réseaux sociaux ils ont été très critiqués [...] mais en tout cas pour les femmes qui souffrent, je trouve qu'ils prennent en compte justement qu'il y a des agents féminins et que ça fait partie de notre nature aussi et on peut être confrontées à des aléas sur des problèmes féminins. » (entretien n°7, bénéficiaire)

Les personnes interrogées estiment que si l'on veut que les femmes et les hommes puissent travailler de la même manière, il faut apporter une solution à des problèmes proprement féminins qui viennent entraver la capacité de travail des femmes : là où l'égalité ne peut pas tout, il faut ainsi privilégier des mesures favorisant une meilleure équité F/H. Une personne interrogée trace même un parallèle entre congé menstruel et la question des salaires, estimant que si on lie le congé menstruel aux différences de productivité et de rémunération, alors elle devient une mesure favorisant l'égalité F/H :

« La question des salaires est liée : si tu occultes le fait qu'elles aient mal, tu n'expliques pas pourquoi dans certaines situations elles peuvent être moins productives, du fait justement de leurs douleurs non prises en compte. Parce qu'il faut être réaliste : quelqu'un qui a très mal ne peut objectivement pas rester concentré. Donc les deux sont liés et l'un ne devrait pas occulter l'autre. Si t'aménages le temps de travail pour permettre à une femme de faire autant de choses qu'un homme mais en l'organisant différemment du fait des douleurs, tu lui permets aussi d'accéder à des postes et à des salaires plus élevés. » (entretien n°23, tiers, femme)



L'ASA congé menstruel, en donnant la possibilité aux femmes de poser jusqu'à deux jours de congé sans qu'aucun jour de carence ne leur soit décompté, peut ainsi être considérée comme une manière de remédier à un motif d'inégalités salariales.

« J'ai remarqué que j'ai reçu des certificats médicaux concernant le congé menstruel pour des agentes qui étaient souvent en arrêt maladie : ça ne m'a pas étonnée. Je me rends compte peut-être que ces gens-là étaient souvent en arrêt maladie liée à ces règles douloureuses. Pour elles, je trouve ça super le congé menstruel parce que rien qu'avec les jours de carence supprimés grâce à cette nouvelle ASA, ça fait un vrai changement financier. » (entretien n°24, non-bénéficiaire, femme DRH)

Première difficulté : la résurgence d'une réaction conservatrice anti-féministe, la crainte d'abus et les accusations de traitements privilégiés

Cette reconnaissance des douleurs féminines est nécessaire dans l'identification d'un problème, ainsi que dans la recherche d'une réponse tendant à favoriser les mêmes conditions de travail pour les femmes et les hommes. Cependant, celle-ci apporte également son lot de réactions néfastes qui pourraient paradoxalement venir effriter l'égalité.

Tout d'abord, depuis que des villes et des entreprises ont commencé à annoncer la mise en place de congés de ce type, on assiste à la résurgence d'un discours anti-féministe associant « femme » et « faiblesse ». La reconnaissance de douleurs chroniques dues à des causes biologiques devient un argument soutenant une prétendue supériorité des hommes, ou du moins l'inadaptation des femmes au monde du travail.

« On a toujours le risque d'être vues comme un tire-au-flanc, c'est pas évident donc ça peut choquer, interpellé, ça peut être considéré comme injuste par certaines personnes qui ne comprennent pas pourquoi certaines personnes peuvent avoir plus de congés que d'autres. Ça crée tout ça donc beaucoup de femmes ont réagi en disant "oui ça genre encore le truc ; on n'est pas plus faible que des hommes donc pourquoi on accepterait un congé supplémentaire ?". » (entretien n°8, bénéficiaire)



Les critiques émanent aussi de certaines femmes. Nous avons observé sur les réseaux sociaux les réactions de femmes commentant sous le post de l'entreprise LOUIS annonçant la mise en place d'un congé menstruel pour son équipe. Elles reprochent à cette mesure d'amalgamer les règles à une maladie :

😞😞😞 et après on prône l'égalité.....n'importe quoiles règles ne sont pas une maladie....rien de pathologique dans cette oeuvre de la nature....vous croyez que les guerrières cessent le combat parce qu'elles saignent????
Tampax ça vous parle?

Merci pour votre bienveillance envers les femmes mais.....En fait, les mots me manquent.... Je ne comprends vraiment mais vraiment pas ce genre de post et encore moins ce genre de congés.... Être une femme (avec évidemment les menstruations) n'est pas une maladie..... comme lorsque nous sommes enceintes d'ailleurs !

Captures d'écran LinkedIn de commentaires sous la publication d'annonce du congé menstruel de LOUIS (8 mars 2022)

Par ailleurs, une autre critique largement répandue est l'inégalité de traitement que cette mesure instaure entre les femmes et les hommes. Puisqu'elle offre plus de congés aux femmes qu'aux hommes, c'est une mesure parfois jugée inégalitaire.

« Les se dire "pourquoi elles ont des congés une fois par mois et pas nous ?", je vois très bien comment certaines personnes non qualifiées et n'ayant pas de sensibilisation à l'égalité hommes-femmes peuvent ressentir cela comme une rupture d'égalité justement. » (entretien n° 16, non-bénéficiaire)

C'est d'ailleurs un argument que nous retrouvons en observant les commentaires sous le post de LOUIS mentionné plus haut :

De plus, cela crée des inégalités au sein des équipes. À moins que vos effectifs ne soient exclusivement féminins, comment justifiez vous donner des jours de congés supplémentaires aux femmes plutôt qu'aux hommes? C'est à la limite de la discrimination positive ce qui n'aide absolument pas à mon sens à amener l'équipe vers l'égalité homme/femme justement c'est même l'inverse...

Je ne pense pas qu'accorder davantage de congés aux femmes soit réellement de l'équité. Cela crée simplement une énième disparité (peu importe qu'elle soit favorable ou non, discrimination positive, appelons le comme on veut !).

Captures d'écran LinkedIn de commentaires sous la publication d'annonce du congé menstruel de LOUIS (8 mars 2022)

Par répercussion, une bénéficiaire estime que certaines femmes réagissent négativement au congé menstruel et refusent de le prendre par crainte de recevoir ces critiques :

« Oui ça genre encore le truc ; on n'est pas plus faibles que des hommes donc pourquoi on accepterait un congé supplémentaire ? » (entretien n°8, bénéficiaire)



La crainte de l'abus revient souvent : même sans être manager, beaucoup de bénéficiaires ont confié craindre que cette mesure ne permette à des femmes n'ayant pas de règles douloureuses de simplement profiter de ces jours de congés supplémentaires.

« Il pourrait y avoir de l'abus. J'ai certaines collègues qui sont absentes. À chaque occasion, elles cherchent à pas être là. Il y a des médecins peu scrupuleux qui peuvent prescrire facilement. Et donc, la mesure peut être supprimée à cause de ce genre de personnes. » (entretien n°6, bénéficiaire)

Certains discours témoignent toutefois d'une difficulté à obtenir un certificat valide. La médiatisation des douleurs menstruelles engendrées par cette mesure entraîne des réactions normalisant la douleur et les règles, même chez les médecins.

« Quand je disais que j'avais mal on me disait "bah les règles douloureuses ma bonne dame c'est normal, vous donnez la vie donc vous payez cash". Du coup pour moi c'était normal, j'avais juste pas de bol avec des règles douloureuses et hémorragiques mais je me suis jamais dit que c'était une pathologie qu'on pouvait soigner. Personne dans les médecins que j'ai vus n'a pensé qu'il y avait un problème. » (entretien n°8, bénéficiaire)

« Il y a encore un vrai problème avec le fait qu'on ne considère pas qu'une femme puisse avoir de l'endométriose et donc comme on estime que la douleur de règle est inhérente aux femmes, elles se retrouvent à devoir gérer leur douleur seules. »
(entretien n°23, tiers, femme)

« Ça me contraignait beaucoup mais c'était vivable dans tous les cas on me disait "c'est comme ça, c'est les règles, dans une semaine ça va passer". » (ibid)

Lucia Rugeri reconnaît que les médecins peuvent aussi tomber dans ce travers, en considérant qu'il est normal pour les femmes de souffrir, ce qui peut rendre plus difficile pour elles l'obtention d'un certificat médical.

« Par rapport aux règles abondantes ou aux règles douloureuses on considère que c'est normal que la femme souffre, qu'elle ait mal au ventre, et encore, on ne parle pas du SPM avec les maux de têtes, etc. » (Lucia Rugeri)



Seconde difficulté : la crainte d'une discrimination à l'embauche et à la promotion

Dès qu'on évoque la création d'un nouveau congé spécifique aux femmes, la crainte d'une discrimination à l'embauche est rapidement évoquée.

« Je sais que moi je le ferais pas. Mais quand tu penses seulement à la productivité, par mois, si une personne est arrêtée deux jours de plus qu'une autre personne, forcément ça va être un frein à la productivité. Et du coup il peut y avoir un gros écart de perception entre les managers jeunes ou vieux qui peuvent créer des discriminations à l'embauche. » (entretien n°19, tiers, homme)

« Le jour où elles [les femmes] demandent un congé menstruel, si elles postulent ensuite pour un poste pour s'élever dans la hiérarchie elles ne seraient pas prises. » (entretien n°20, tiers, femme)

L. Rugeri pointe également lors de notre entretien le paradoxe de cette mesure se voulant vectrice d'égalité au travail, mais enjoignant les femmes souffrantes à ne pas venir travailler.

« Finalement, n'est-ce pas contre-productif pour les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle ? » (Lucia Rugeri)

Il faut bien entendu préciser que ces craintes ne relèvent pour l'instant que de la supposition. En effet, il reste souvent difficile de prouver l'existence de discriminations à l'embauche. Il en va de même pour la discrimination pendant l'exercice des fonctions. Une personne bénéficiant du congé menstruel aura des difficultés à démontrer qu'un traitement discriminant est consécutif du recours au congé menstruel. De la même manière, une observation de la diminution du nombre de femme embauchées par la Métropole durant les années suivant la mise en place de la mesure ne constitueraient pas une preuve objective d'une discrimination à l'embauche en raison du sexe.

La réticence de certains managers amène à s'interroger quant au repérage des répercussions néfastes de cette mesure, initialement motivée afin de favoriser l'égalité F/H.

« Oui je pense que ça peut jouer. Parfois plus de difficultés à accéder à un emploi. » (entretien n°12, bénéficiaire)



Une proposition d'amélioration : plus de sensibilisation et de formation

Lors de notre entretien, A. Fontenelle a abordé ces craintes de discrimination à l'embauche et de stigmatisation des femmes. Cependant, elle continue de défendre le congé menstruel, espérant que cette mesure fasse évoluer les mentalités en faveur d'une meilleure prise en compte de la santé des femmes.

En effet, le droit doit être en accord avec l'évolution des mentalités. A. Fontenelle explique que la France semble suivre la logique des « petits pas » : des plans interministériels commencent à évoquer le congé menstruel, des propositions de loi sont portées par des partis à l'Assemblée nationale... Cela semble favorable à une instauration future du congé menstruel au niveau national, d'abord en encadrant de manière stricte, puis de plus en plus ouverte en accord avec l'évolution de la société. Cette progressive évolution des mentalités permettrait d'éviter les abus souvent évoqués comme défaut principal du congé menstruel.

Une façon de faire évoluer les mentalités passe par un travail de sensibilisation et de formation. Des initiatives peuvent déjà être observées : avant la mise en place du congé menstruel au sein de l'entreprise, la société LOUIS a organisé une réunion pour présenter l'ensemble de la mesure « congé menstruel » au personnel.

« Après on a instauré la charte du congé menstruel chez Louis que chaque personne qui rentre chez Louis signe (que ce soit stage, alternance, CDI, CDD) comme quoi t'es OK avec ça. Je préfère tuer dans l'œuf, on a pas eu les questions de mecs du type "et moi si j'ai mal au dos"... » (entretien LOUIS)

« Elles nous ont présenté quelque chose et l'ont présenté à tout le monde. Elles commençaient par une vidéo YouTube qui expliquait qu'est-ce que c'est que les règles, pour qui ? Pourquoi ? Comment ? Un peu reprendre les bases pour pouvoir présenter l'outil de congé menstruel et répondre aux questions. » (entretien LOUIS)

La même initiative a été organisée à l'université d'Angers qui a présenté la mesure (destinée aux étudiantes seulement) au préalable en sensibilisant le personnel avant le vote.

Les villes de Saint-Ouen, Grenoble et Strasbourg proposent également des formations en aval de la mise en place du congé menstruel.



« Et ensuite, on va lancer un travail de sensibilisation sur ce sujet-là, notamment pour travailler le tabou des règles, pour légitimer le fait que les femmes puissent aller voir leur gynécologue, leur médecin traitant [...]. On n'a pas encore vraiment défini les formats, mais l'idée c'est de débiter ça sur mars-avril avec des partenaires, des structures locales qui travaillent sur ces sujets à Grenoble. » (entretien Grenoble)

De plus, la sensibilisation aux règles douloureuses permettrait de comprendre que le congé menstruel est bien pris pour des raisons valables.

« Des gens ne sont pas forcément à l'aise, il faudrait un peu plus de sensibilisation face à ça, que les gens comprennent mieux. Ouais la question des chefs est importante mais pour tout le monde car il y a toujours un malaise quand on dit "j'ai mes règles". » (entretien n°10, bénéficiaire)

D'une certaine façon, l'efficacité de la mesure est conditionnée par ce dispositif de sensibilisation autour de ce tabou. Les bénévoles de l'association Règles Élémentaires s'en rendent compte quand ils interviennent en entreprise : les gens qui ne vivent pas de règles douloureuses ne réalisent pas à quel point ça peut impacter les personnes.

« Les mesures sur les règles sont efficaces quand ça s'inscrit dans une politique plus large sur ces sujets-là, que ça n'arrive pas en mode "effet d'annonce". » (entretien association Règles Élémentaires)

« Il faudrait systématiser les cours d'éducation à la sexualité pour retourner au b.a-ba avec des guides ou des associations qui viennent pour t'expliquer concrètement les mécanismes biologiques et les questions de genre. Ça permettrait aussi de "détabouiser" les règles en faisant bien comprendre que les règles ça fait référence à une énorme diversité : on peut même avoir des diarrhées et des constipations pendant les règles : ça c'est quelque chose qu'énormément de personnes ne savent pas et qui affectent pourtant les femmes dans leur vie quand elles ont leurs règles. » (entretien n°23, tiers, femme)

Enfin, afin de s'assurer que ces efforts de sensibilisation ne se limitent pas à la bonne volonté des institutions ou au travail des militants, A. Fontenelle propose la **création d'un Observatoire de la santé menstruelle à l'échelle nationale** (mais qui pourrait être en lien avec les Agences Régionales de Santé). Cette institution aurait pour objectif de sensibiliser le monde du travail à la subjectivité de la douleur, et de faire des enquêtes pour observer et évaluer la situation des femmes menstruées.



En résumé, considérer le congé menstruel comme une mesure favorisant l'égalité F/H ne correspond pas totalement à la réalité observée. La mesure tendrait même parfois à mettre en danger cette égalité en ressuscitant des argumentaires sexistes et en étant potentiellement source de discriminations. Il faut toutefois reconnaître qu'il s'agit d'une nette avancée dans la reconnaissance d'un problème féminin qui permet sa médiatisation et qui constitue un premier pas vers la recherche d'un traitement équitable entre les agents et les agentes.



L'IMPACT DU CONGÉ MENSTRUEL SUR LA SANTÉ PHYSIQUE

« La santé est un **état de complet bien-être physique, mental et social** et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité¹⁷. »

« La promotion de la santé offre un concept positif et complet de santé comme **déterminant de la qualité de la vie**, qui recouvre également le bien-être mental et spirituel¹⁸. »

La santé prise en compte dans sa globalité est associée, selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, à la notion de bien-être. Cette approche concerne aussi bien la santé physique que la santé psychique. Les milieux de vie, dont fait partie le travail, ont un rôle à jouer dans l'état de santé de la population, et les politiques publiques peuvent contribuer à adapter ce cadre de travail.

Lors de la mise en place du congé menstruel en octobre, Bruno Bernard, le Président de la Métropole de Lyon, a déclaré dans un communiqué de presse :

« *Les femmes conjuguent souvent vie professionnelle, vie familiale, vie sociale et leur santé au quotidien ne doit pas être discriminante ou accessoire. Nous devons lever le tabou des règles douloureuses et accompagner les agentes en aménageant leurs conditions de travail. Cette avancée est à l'image de notre politique ambitieuse en faveur de l'égalité F/H portée par la vice-présidente Michèle Picard également mobilisée en faveur de la précarité menstruelle sur le territoire*¹⁹. »

¹⁷ Organisation mondiale de la santé. (1946)

¹⁸ Charte de Bangkok. (2005)

¹⁹ « Communiqué de presse - La Métropole de Lyon fait évoluer sa politique RH et met en place le « congé menstruel » ». https://www.grandlyon.com/fileadmin/user_upload/media/pdf/espace-presse/cp/2023/20230929_cp_conge-menstruel.pdf. (29/09/2023)



La réception : une prise en compte de leur santé appréciée par les bénéficiaires

Le tabou entourant les règles et la santé menstruelle, abordé précédemment, entretient des préjugés sur les douleurs que peuvent subir les femmes durant leurs règles. Souvent, les femmes souffrant de règles douloureuses ou incapacitantes ne voient pas cette problématique prise en compte, dans leur parcours de soin d'une part, mais également dans leurs milieux de vie. Cela témoigne d'une recherche médicale centrée sur les hommes. La mise en place du congé menstruel à la Métropole de Lyon a donc été reçue très positivement par les bénéficiaires, qui apprécient la libération de la parole sur ce sujet, et la prise en compte de problématiques propres aux femmes.

Au-delà d'une simple médiatisation des questions de santé féminine, certaines bénéficiaires déclarent observer un effet indirect sur leur santé physique du fait de la possibilité d'un allègement du travail durant cette période. Il est entendu que ce congé ne proposant pas de soins, il ne peut avoir d'effet direct sur la santé physique. Néanmoins il peut permettre d'adapter le parcours de soin des personnes impactées, ou de réduire la charge mentale associée au travail lors des douleurs, et donc l'impact psychologique.

« Moi, oui il y a un réel impact sur ma santé parce que du coup je faisais subir à mon corps des choses qui étaient néfastes pour ma santé [...] tout à fait sciemment pour me permettre, aux yeux de tout le monde, d'avoir une vie à peu près normale. »
(entretien n°6, bénéficiaire)

« Quand les symptômes commencent, que ce ne sera pas possible et je pose directement deux jours de congé. Moi pendant des années je me suis torturée à aller au travail. Donc si j'avais pas ça j'aurais continué comme ça. Mais si je peux me permettre de rester dans mon lit et de me reposer et de pouvoir prendre des médicaments je le fais. » (entretien n°5, bénéficiaire)

Les retours de ces bénéficiaires nous indiquent que pouvoir bénéficier d'un temps allégé de toute pression de travail, et qu'avoir l'opportunité de rester chez soi pour soigner sa douleur a des effets bénéfiques sur leur santé globale, en comparaison à une situation précédente qui les incitait à aller au travail en faisant fi de leur douleur, quitte à l'aggraver.

Si l'obtention d'un congé menstruel peut donc servir à soulager une douleur chronique, des problèmes liés à l'identification de ce type de douleur par le corps médical et au processus d'éligibilité au congé menstruel empêchent certaines femmes qui pourraient en bénéficier de l'obtenir.



Première difficulté : l'errance de diagnostic et la difficulté à obtenir un certificat d'arrêt

Les douleurs menstruelles abdomino pelviennes (dysménorrhée), apparaissent avant¹⁰ ou pendant le cycle de règles. Les symptômes courants incluent entre autres des crampes abdominales sévères, des maux de dos, des nausées, des vomissements, des maux de tête, une fatigue accrue. La dysménorrhée peut être classée en deux types : primaire et secondaire.

Dysménorrhée primaire

Causée par des contractions utérines excessives.

Dysménorrhée secondaire

Troubles gynécologiques sous-jacents tels que l'endométriose ou les fibromes utérins.

Une grande partie des bénéficiaires que nous avons interrogées déclarent avoir observé de l'errance diagnostique dans leur parcours médical lié à leurs règles.

C'est un problème systématique pour l'endométriose, avec en moyenne environ sept ans entre l'apparition des symptômes et le diagnostic²⁰.

Cette situation est en partie due à l'intégration tardive de l'endométriose dans le parcours d'études du second cycle de médecine. De nombreux professionnels de santé ne sont ainsi pas suffisamment formés pour la reconnaître et la traiter correctement. D'autre part, les tabous persistants participent à ce délai de diagnostic, puisque les professionnels de santé peuvent relayer ces mêmes stéréotypes.

²⁰« Le diagnostic souvent tardif de l'endométriose ». Service Public d'Information en Santé. <https://www.sante.fr/endometriose/le-diagnostic-souvent-tardif-de-lendometriose>. (06/03/2023)



« Nous en tant que gynécologues pédiatriques on est très peu à être formées à la prise en charge des jeunes femmes, la majorité des gynécos ne voient que [des patientes] au-dessus de 18 ans parce qu'ils ne savent pas faire. Dans la majorité des cas c'est le médecin traitant qui essaie de soulager mais y'a toujours cette idée de "on va pas mettre la pilule à 11 ans ou à 12 ans, elles sont trop jeunes" donc il y a énormément de tabous à déconstruire, et il y a pleins d'études qui ont démontré (surtout sur la population) que ces tabous persuadent, notamment les adolescentes que la pilule ça rend stérile, que ça fait grossir, que on peut pas la prendre si on fume, etc. Malheureusement pour beaucoup de professionnels de santé, une période de règles douloureuses n'est pas un vrai problème, c'est pas un infarctus ou autre alors que ça peut pourrir la vie des femmes » (Capucine Messien)

« Sur la douleur aussi, y'a tout à reformer et sur la prise en charge qu'on peut faire : mettre la pilule à 11 ans c'est possible, mettre des médicaments pour diminuer les saignements qu'on appelle de l'EXACYL c'est possible mais il y a beaucoup de praticiens qui ont un peu peur parce qu'ils ne savent pas – c'est normal, ils n'ont jamais été formés là-dessus – ils vont pas oser le faire ou moins donner, on va sous-traiter la douleur. » (Capucine Messien)

Bien que le congé menstruel ne soit pas prescrit seulement en cas d'endométriose, mais plus largement pour les « règles douloureuses et incapacitantes », l'absence de diagnostic peut rendre l'obtention d'un certificat médical, nécessaire pour bénéficier de l'ASA pour congé menstruel, complexe.

« Moi mon endométriose a commencé suite à ma grossesse et il a fallu au moins 5 ans avant qu'on fasse le premier examen alors que je me plaignais depuis mon accouchement. Et après pour pouvoir avoir un traitement, une opération etc. il a fallu encore attendre deux ans. » (entretien n°5, bénéficiaire)

La nécessité d'un certificat médical pose la question du **secret médical** qui protège légalement les données médicales des individus. En effet, par la dénomination du congé menstruel, les managers peuvent avoir accès à la raison médicale de l'arrêt d'une bénéficiaire. Par le certificat médical, les services des ressources humaines ont également accès à ces informations. Cela a pu donner lieu à des refus d'établir un certificat médical par certains médecins, ou à un malaise pour les bénéficiaires. Cependant, ce sont les bénéficiaires qui décident de partager ces informations, afin d'avoir accès à ce congé menstruel.



Nous avons interrogé l'Ordre des Médecins du Rhône, pour qui le secret médical ne relève que de la volonté du patient.

« Seul le patient qui est propriétaire de son dossier, propriétaire de ses renseignements peut en faire ce qu'il en souhaite, mais pas le médecin. » (Ordre des Médecins 69)

Les refus de certains médecins d'établir un certificat médical ne relèvent donc en réalité pas du secret médical, mais dissimulent une clause de conscience personnelle, droit reconnu aux médecins de s'opposer à une décision ou de ne pas accomplir un acte comportant des enjeux éthiques importants.

« Si elles, elles réclament le congé menstruel j'ai du mal à imaginer que le médecin invoque une rupture du secret médical, il [le certificat] est remis à la patiente et c'est elle qui dispose de pouvoir le donner à son employeur ou pas, je pense que c'est plus une clause de conscience. » (Lucia Rugeri)

« C'est ma sage-femme qui m'a donc accompagnée là-dessus et qui m'a aidée à diagnostiquer cette pathologie. Mais quand je lui ai demandé un certificat de sa part pour établir que j'avais ce truc-là, elle a été très réticente en me disant "mais vous allez pas vous arrêter à tout bout de champ : c'est comme les enfants, c'est toujours les mêmes filles qui ont leurs règles à la piscine pour ne pas faire sport et qui demandent un certificat médical pour être excusée". J'ai trouvé ça extrêmement choquant, j'avais l'impression que je lui faisais prendre une responsabilité qu'elle refusait de prendre, c'était très perturbant. » (entretien n°8, bénéficiaire)

La difficulté d'obtention d'un certificat médical, s'ajoutant à l'errance diagnostique et à l'insuffisance de parcours de soin, sont des freins à la généralisation et à l'accès simplifié et rapide au congé menstruel.



Seconde difficulté : une formulation des conditions de l'arrêt trop restreinte pour inclure des cas particuliers

L'endométriose n'est pas la seule pathologie à l'origine de règles incapacitantes. Selon le formulaire de certificat médical fourni par la Métropole de Lyon aux personnes souhaitant en bénéficier, celui-ci n'est effectif que pour les personnes atteintes d'une « pathologie » provoquant des « règles douloureuses incapacitantes ». Or, Lucia Rugeri, hématologue et spécialiste en troubles de coagulation aux Hospices Civils de Lyon, mais également l'association Règles Élémentaires, soulève l'existence de règles incapacitantes qui ne sont pas douloureuses. Actuellement ces pathologies sont sous-diagnostiquées, ce qui conduit à une plus grande difficulté pour obtenir un certificat médical. Nous pouvons mentionner ici les règles abondantes, également appelées « Saignements Utérins Abondants ».

Saignements Utérins Abondants

➤ Ce sont des anomalies du cycle menstruel avec **augmentation de la durée et de l'abondance** des règles.

➤ **12 à 23% des femmes** décrivent ce phénomène, qui peut engendrer une **asthénie, des signes de dépression, une carence en fer, ou une anémie.**

➤ Les femmes souffrant de ces anomalies ne ressentent **pas nécessairement de douleurs**, pour autant, leurs règles peuvent être qualifiées **d'incapacitantes.**

Selon le site Hemogyn, développé notamment par Lucia Rugeri²¹.

« Les femmes peuvent ne pas souffrir et pourtant être très impactées dans la vie professionnelle par ces règles abondantes. » (Lucia Rugeri)

« Le congé menstruel ne devrait pas être autorisé que pour les règles douloureuses : ça peut juste être très gênant au niveau mental si tu te sens mal dans ta peau car ça dégage pas mal d'hormones. Si t'es pas bien mentalement et que ça t'empêche de te concentrer, ça peut être pour moi un motif valable aussi. Donc ça pourrait être acceptable pour tout, y a pas de hiérarchisation à faire. » (entretien n°19, tiers, homme)

²¹ « Définition des règles abondantes ». *Hemogyn.fr.* <https://hemogyn.fr/definition-des-regles-abondantes#title1>.



« Il y a vraiment la question des règles hémorragiques même sans douleur à prendre en compte : c'est pas forcément de la douleur mais des baisses d'attention, de tensions, de fatigue chronique, etc. Les règles c'est tellement varié que ça ne peut pas se limiter seulement à la question des douleurs. » (entretien n°23, tiers, femme)

La mention obligatoire dans le certificat médical (nécessaire à l'obtention du congé menstruel) de la douleur liée aux règles limite donc l'ouverture du congé à des femmes qui pourraient en avoir tout autant besoin que d'autres. Une réflexion autour de la formulation des conditions d'accès à ce droit permettrait donc d'élargir le congé menstruel à de plus nombreuses pathologies.

Enfin, si l'on souhaite faire du congé menstruel un outil permettant d'améliorer la santé physique des femmes au travail, celui-ci peut être encore amélioré en offrant aux bénéficiaires une aide à un meilleur accès au soin.

Une proposition d'amélioration : promouvoir les parcours de soin

Tout d'abord, il est essentiel de reconnaître que **le congé menstruel ne remplace pas un traitement médical** approprié pour les femmes souffrant de règles incapacitantes. Celles-ci doivent suivre un parcours de soin adapté à leur situation pour espérer une amélioration de leur santé à long terme. Il est également important de noter que si les parcours de soins étaient mieux développés et bénéficiaient d'une meilleure communication, il est possible que moins de femmes aient besoin de recourir au congé menstruel. En améliorant l'accès aux soins et en fournissant des informations adéquates sur les options de traitement disponibles, il est envisageable de réduire la prévalence des symptômes menstruels incapacitantes et d'améliorer la qualité de vie des personnes concernées.

Il existe ainsi des parcours de soin et des traitements, pour pallier les difficultés engendrées par des règles incapacitantes. Lucia Rugeri a développé un réseau ville-hôpital pour les femmes souffrant de Saignements Utérins Abondants (SUA) et les professionnels de santé accompagnant ces femmes, nommé Hemogyn²².

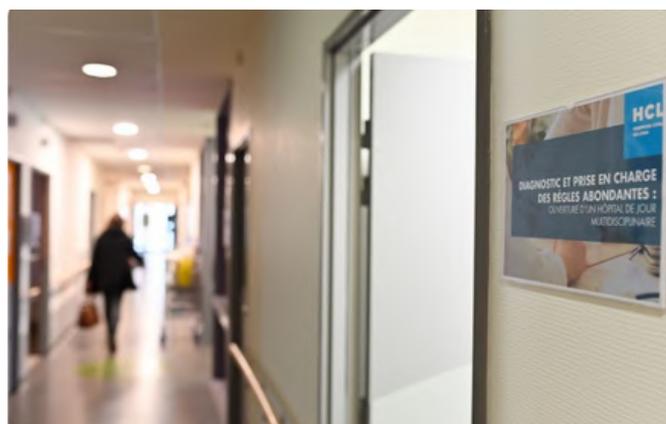


Photo prise par Anthony Tran, publiée sur le site hemogyn.fr.

²² Ibid.



« Dans environ 80% [des cas] ce ne sont pas des traitements compliqués, parfois on a des traitements anticoagulants, des traitements anti hémorragiques, qui pourraient être traités par le médecin de ville, c'est là où il y a un énorme travail à faire. Parce que c'est une problématique féminine et qui est considérée comme normale, alors, ce n'est pas pris en compte. » (Lucia Rugeri)

L'aménagement du temps de travail au travers du congé menstruel est donc d'autant plus pertinent si elle est combinée à un suivi médical.

« Une patiente qui, malgré des traitements, conduite par un accompagnement médical, garde un SPM difficile ou des règles douloureuses et à qui on aménage son temps de travail, ça, ça me semble pertinent. Par exemple : privilégier le télétravail si c'est possible[...]. Là ça me paraît pertinent parce que c'est basé sur un accompagnement médical, c'est pas un congé donné comme ça pour faire bien auprès du Comité d'Entreprise, auprès des journaux, auprès du grand public et auquel on ne sait pas comment on a le droit. » (Capucine Messien)

L'élargissement du congé menstruel peut se réaliser en augmentant les jours accordés par an et/ou par mois (en accordant plus que deux jours de congé). Un **autre titre**, « congé gynécologique » ou « congé pour douleur incapacitante », pourrait permettre d'ouvrir le congé à un nombre plus important de souffrances gynécologiques.

Les maladies des femmes et leurs vécus étant différents, il serait pertinent de **flexibiliser la prise de jours de repos** (avoir le choix entre une journée ou une demi-journée par exemple). A Saint-Ouen, un échange entre l'agente et le médecin du travail permet de trouver la solution la plus adaptée à chaque situation.

Le congé menstruel peut donc avoir des effets bénéfiques sur la santé physique des femmes au travail en soulageant dans un premier temps leurs douleurs, même s'il ne remplace pas un parcours de soin.





L'IMPACT DU CONGÉ MENSTRUEL SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La réception : une avancée significative en matière de qualité de vie au travail

Le congé menstruel offre la possibilité aux agentes de bénéficier de deux jours de congé par mois. Elles peuvent choisir les jours où elles décident de poser le congé, qui peuvent varier d'un mois à l'autre, et peuvent également faire le choix ou non de poser leur congé en fonction du niveau de douleur. Ainsi, la mise en place du congé menstruel permet aux agentes de bénéficier d'une plus grande **flexibilité** dans leur gestion du temps de travail, ce qui constitue une amélioration de leur qualité de vie au travail. Certaines femmes, dont les douleurs varient en fonction des cycles, perçoivent le congé menstruel comme un filet de sécurité, leur permettant de pouvoir s'absenter si les douleurs sont trop intenses pour travailler :

« Je n'ai pas encore posé de congé menstruel, disons que je le vois comme une sécurité. J'ai de l'endométriose depuis longtemps, donc j'arrive à m'adapter. J'ai le souvenir de cycles très difficiles et je me suis dit que je serais bien restée chez moi. Mais ce n'est pas à chaque fois, pas à chaque cycle, je suis traitée et vu que ça fonctionne bien, je n'ai pas forcément besoin de ne pas être là à chaque cycle. Je vois ça comme une sécurité. Ça m'est arrivé de poser un télétravail par exemple. »
(entretien n°9, bénéficiaire)

En ce sens, le congé menstruel permet une diminution du stress et de la charge mentale liée à l'anticipation d'une douleur compromettant les possibilités de travailler dans de bonnes conditions. Le stress d'avoir mal sur le lieu de travail, de devoir gérer les trajets, les protections hygiéniques est ainsi dissipé par le congé menstruel, qui permet aux agentes de rester chez elles pendant cette période compliquée.

Ainsi, selon la totalité des femmes interrogées, le congé menstruel aide les femmes à mieux vivre leurs règles :

« Moi j'habite loin donc ça me permet déjà un, de ne pas prendre les transports en commun, et deux, de rester, quand vous êtes pliée en deux vous avez pas forcément la tête de vouloir travailler, vous êtes pas en capacité de donner à 100% de vos capacités en général donc c'est très bien. » (entretien n°7, bénéficiaire)

Beaucoup de bénéficiaires expriment ainsi un soulagement permis par le congé menstruel. Avant la mesure, certaines avaient tendance à compter sur le télétravail pour pouvoir rester chez elles tout en travaillant pendant leur période de règles, mais elles n'étaient pas certaines qu'elles auraient la possibilité de télétravailler ces jours-ci.



Certaines se voyaient donc contraintes à aller travailler dans des conditions inadaptées alors qu'elles souffrent, ou à poser un jour de congé :

« Avant, si ça tombait sur un télétravail, ça allait, ou sinon je prenais une journée ou coup de chance et ça tombait sur un télétravail. Donc c'est [le congé menstruel] très positif et utile. » (entretien n°12, bénéficiaire)

« Avant, il fallait poser des RTT. Et maintenant, on n'a plus de refus. Quand le responsable voit "congé menstruel", il valide tout de suite. » (entretien n°14, bénéficiaire)

Par ailleurs, les agentes ont largement souligné la **rapidité et la simplicité de la procédure d'obtention** du congé menstruel. Une fois la demande acceptée, l'obtention du congé est automatique et ne nécessite plus de démarches des agentes. Ces dernières ne sont pas soumises à des démarches administratives contraignantes, ce qui allège une nouvelle fois la charge mentale pouvant être ressentie.

Néanmoins, pour que le congé menstruel puisse permettre une réelle amélioration en termes de gestion du temps de travail, il semble nécessaire pour la plupart des bénéficiaires qu'elles puissent avoir recours au télétravail, si le poste leur permet. Lorsque les agentes ne pensent pas avoir besoin de recourir au congé, le télétravail s'avère être une organisation du travail plus adaptée :

« On doit quand même rendre service à des usagers dans notre travail donc c'est parfois un peu complexe de ne pas travailler pendant deux jours, chose que le télétravail permet effectivement assez bien de contourner. Mais il ne faut pas écarter le congé menstruel pour autant car je pense qu'il y a des femmes qui ont beaucoup plus mal et qui en ont pleinement besoin. » (entretien n°8, bénéficiaire)

Il faut cependant ajouter que le télétravail ne peut pas se substituer au congé menstruel. Les deux dispositifs sont en effet de nature différente.



Alors que le télétravail permet une amélioration du confort pendant les règles,



le congé menstruel permet une réelle mise à distance du travail pendant cette période.

Même en télétravail, la douleur peut s'avérer tellement handicapante qu'elle empêche les agentes de travailler dans de bonnes conditions.



« Moi, honnêtement, il y a des mois où j'ai posé du TT parce que j'étais capable de faire du TT, ou des fois ça m'est arrivé le lendemain de changer mon TT en congé parce que ce n'était pas possible et d'autres fois où je sais pertinemment avant, quand les symptômes commencent, que ce ne sera pas possible et je pose directement deux jours de congé. Pendant des années, je me suis torturée à aller au travail donc si j'avais pas ça, j'aurais continué comme ça, mais si je peux me permettre de rester dans mon lit et de me reposer et de pouvoir prendre des médicaments, je le fais. » (entretien n°5, bénéficiaire)

« C'est vrai que moi j'ai de l'endométriose. Et il y a des jours où c'est vraiment très compliqué pour moi de se lever. Même en étant en TT il y a des jours où c'est très difficile, et là j'ai vu ça [le congé menstruel] comme une belle avancée. » (entretien n°13, bénéficiaire)

Ainsi, les témoignages des bénéficiaires mettent unanimement en évidence une **amélioration de leur qualité de vie au travail**. Le congé menstruel agit comme une forme de filet de sécurité et offre la possibilité de pouvoir pleinement souffler lorsque les douleurs liées aux règles sont peu supportables. Parce qu'il est ajustable et relativement adaptable, le congé menstruel permet une meilleure **flexibilité dans la gestion du temps de travail**, ce qui, une nouvelle fois, est une avancée en matière de qualité de vie au travail.

Enfin, il faut souligner que la mise en place du congé menstruel est globalement plutôt **bien perçue en-dehors de la Métropole**, et contribue ainsi à améliorer son image et son attractivité. De nombreux·ses agent·e·s et tiers ont ainsi insisté sur cet aspect :

« Je trouve que de mettre ça en place ça apporte à la Métropole une image assez moderne, assez actuelle, assez 2024. » (entretien n°6, bénéficiaire)

« Je pense que ça donne une bonne image de la Métropole, une image jeune [...]. Moi si je cherchais du boulot actuellement, ça aurait pu être un facteur en plus pour me décider à postuler ici par exemple. » (entretien n°4, bénéficiaire)

« Moi en tout cas je trouve que ça ne ternit pas l'image de la Métropole, bien au contraire, ça donne une image positive » (entretien n°7, bénéficiaire)

Si le congé menstruel semble donc être perçue par ses bénéficiaires comme une amélioration bienvenue de leurs conditions de travail, ce sentiment est à nuancer par deux limites :

- Est-ce qu'offrir un congé ne serait pas finalement faire sortir le problème des menstruations douloureuses hors du lieu de travail ?
- Est-ce que les agentes sont prêtes à oser afficher sur leur lieu de travail leur pathologie douloureuse devant leurs autres collègues ?



Première difficulté : le congé menstruel déplace les problèmes liés aux règles en-dehors du travail

Le congé menstruel, en permettant aux femmes ayant des règles douloureuses de ne pas travailler pendant deux jours, n'atténue pas leurs douleurs. Il se limite à déplacer les problèmes liés aux menstruations en dehors du lieu de travail. Certaines femmes interrogées déplorent cela :

« Chez nous on peut faire une vraie pause, au bureau y'a pas d'endroits. » (entretien n°12, bénéficiaire)

« Ce qui serait le mieux est surtout de laisser plus de flexibilité aux femmes sur leur lieu de travail : laisse-moi gérer quand je vais bien ou pas bien : si j'ai besoin de seulement deux heures de pause dans ma journée, laisse-moi prendre seulement deux heures plutôt que m'obliger à prendre toute une journée de congé pour être sûre que ça ne m'impacte pas pendant mes heures de travail. » Il faudrait donc aller au-delà de « cette idée de "si tu es au travail tu es 100% dedans et si tu es chez toi, tu y restes pour la journée et tu ne fais rien" alors que bien souvent il y a des entre-deux. » (entretien n°23, tiers, femme)

En effet, plusieurs femmes nous ont confié avoir des douleurs ou des gênes fortes du fait de leurs règles sans que cela n'handicape l'entièreté de leur journée. Le télétravail leur donne cette possibilité de travailler chez elles, dans un cadre plus propice à soulager la douleur, mais cette solution ne convient pas à toutes. Beaucoup aimeraient être en mesure de **continuer à travailler sur leur lieu de travail** pendant leur période de règles afin de **ne pas être marginalisées** durant ces deux jours de congé. L'association Règles Élémentaires souligne ainsi :

« Il y a des mesures très simples qui pourraient être mises en place dans les entreprises avant le congé menstruel pour soulager les personnes qui ont leurs règles : rien que par exemple mettre des bouillottes. Il y avait une entreprise qui mettait à disposition une sorte de trousse menstruelle avec des antidouleurs, une bouillotte, déjà c'est trop cool. C'est une chose toute simple, mais qui soulage. »

Une proposition d'amélioration : réorganiser les lieux de travail pour mieux les adapter aux besoins des agent·e·s

La réorganisation des lieux de travail constitue selon nos travaux de recherche un moyen efficace et adapté afin de permettre à certaines femmes de soulager leurs douleurs tout en continuant à travailler pendant leurs règles sans avoir à être chez elles. Comme dit précédemment, les menstruations et les douleurs ou inconforts liés



aux règles se manifestent de manière très différente pour chaque femme. Le but est ainsi de permettre une réorganisation des espaces prenant des formes différentes, s'adaptant aux besoins de chacune :

« Elle, quand elle a mal, elle a besoin de s'allonger par terre pour gérer ses douleurs, d'avoir une bouillotte, un coussin chauffant, enfin bref des choses qui viennent soulager en plus des médicaments. Proposer ça au travail ça permettrait de laisser la possibilité aux femmes de continuer à travailler tout en soulageant leurs douleurs. »
(entretien n°8, bénéficiaire)

« C'est aussi important que les entreprises se remanient pour fournir des endroits de sieste ou des endroits pour se poser pour rester au travail et ne pas devoir rentrer chez toi. Par exemple moi quand je reste trop longtemps assise j'ai mal alors que quand je reste active j'ai moins mal donc être debout au travail c'est un exemple de réorganisation qui permettrait aux femmes de rester au travail tout en soulageant leurs douleurs. » (entretien n°23, tiers, femme)

Voici des exemples de dispositifs qui pourraient être adoptés par la Métropole de Lyon au sein des lieux de travail des agentes quand cela est possible. Ils consisteraient à mettre à disposition des agentes :

- Des coins « sieste/repos »
- Des tapis de sport pour permettre aux agentes de s'allonger dans leur bureau sans être à même le sol
- Des bouillottes, ainsi que la possibilité de les faire chauffer à chaque étage
- Des bureaux adaptés (à hauteur réglable) pour pouvoir travailler confortablement aussi bien assis que debout.

Réorganiser les lieux de travail afin de permettre aux agentes de continuer à travailler, tout en soulageant leurs douleurs, a aussi l'avantage d'écartier les critiques des managers évoquées plus haut sur le risque pour le congé menstruel de reporter la charge de travail de l'agente absente sur ses autres collègues, et les risques d'abus :

« Si tu donnes la possibilité à chacun d'être épanoui dans son travail, personne n'a besoin d'abuser d'un congé menstruel. » (entretien n°23, tiers, femme)

Seconde difficulté : la peur des agentes d'être jugées en prenant le congé menstruel ou en adaptant leur façon de travailler à leurs douleurs menstruelles

Tout de suite après nous avoir dit qu'une réorganisation des lieux de travail serait bénéfique pour les raisons évoquées ci-dessus, l'agente n°8 (bénéficiaire) précise :



« Mais je ne suis même pas sûre que les femmes assumeraient de se montrer avec des coussins au travail, par rapport à leurs collègues à la fois masculins mais aussi féminins car ce truc-là rencontre des forces d'opposition fortes y compris chez d'autres femmes. »

Cette crainte d'être jugées négativement est récurrente chez les agentes concernant la prise du congé menstruel et le fait d'aborder la question des règles au travail. Les témoignages sont nombreux sur ce sujet-là.

- Les femmes sont parfois mal à l'aise d'évoquer un sujet intime devant leur manager, souvent de sexe masculin :

« Mon gestionnaire est un homme, je ne me suis pas sentie d'aller le voir directement alors que je travaille au service SRH et que j'apprécie énormément cet homme. »
(entretien n°6, bénéficiaire)

« Au travail, t'en parles plus facilement avec tes collègues féminines. C'est plus difficile avec un homme car s'il ne vit pas le problème et tu peux te dire qu'il ne le comprend pas. Et avec les hommes, il y a aussi le côté moquerie. Souvent, ils disent "oh celle là elle est de mauvaise humeur elle a ses règles", donc dans les mœurs, il y a quand même cette réflexion qui dit que quand la femme a ses règles, c'est péjoratif. »
(entretien n°20, tiers, femme)

« Les femmes concernées n'osent pas toujours le demander quand elles ont un supérieur hiérarchique masculin, ça reste encore tabou. » (entretien n°24, non-bénéficiaire, gestionnaire des ressources humaines)

- Mais la plupart du temps, ce ne sont pas seulement les hommes qui mettent les agentes mal à l'aise à l'idée de prendre leur congé menstruel. C'est le signe de la persistance d'un fort tabou et d'une méconnaissance encore importante sur la réalité des règles de la part de l'ensemble de la population, femmes et hommes confondus :

« On m'a par contre plutôt rapporté **des dires d'hommes et de femmes qui trouvaient le congé menstruel pas normal, scandaleux** ». ; « On a toujours le risque d'être vu comme une tire-au-flanc. » (entretien n°8, bénéficiaire)



« Ce truc-là rencontre des **forces d'opposition fortes y compris chez d'autres femmes**. Soit qu'elles aient des difficultés liées aux règles mais qu'elles aient toujours fait avec et qu'elles soient donc surprises de cette reconnaissance et disent que le congé menstruel c'est n'importe quoi parce que les femmes peuvent très bien continuer à encaisser les douleurs comme elles l'ont toujours fait, soit parce qu'elles n'ont jamais subi ce genre de douleurs liées aux règles et qui ne comprennent donc pas. » (ibid)

« Après auprès de mes collègues avec qui je travaille je n'en parle pas parce que **je ne me sens pas légitime vis-à-vis de mes collègues hommes ou femmes** qui n'auraient pas ce problème. J'ai un peu ce syndrome d'imposteur, même si j'ai ce droit et je prends ce droit, j'ai encore du mal à trouver de la légitimité parce que c'est hyper nouveau. » (entretien n°5, bénéficiaire)

Ces réactions négatives provenant à la fois de femmes et d'hommes à propos du congé menstruel ne sont pas propres à la Métropole de Lyon. Mais cette dernière constitue un exemple de la persistance du tabou lié aux règles présent dans l'ensemble de la société. L'association Règles Élémentaires nous rappelle que ces réactions négatives de la part de femmes sont étonnantes, mais récurrentes :

« Dans mon stage, j'ai proposé à ma responsable qu'on fasse des actions sur les règles. J'ai vu les réactions que ça a soulevé en interne. Il y avait beaucoup de femmes surtout qui étaient hyper choquées. »

Cette peur d'être jugée rend difficile l'acquisition pleine et entière de ce nouveau droit par des femmes qui souffrent pourtant bel et bien de règles douloureuses. Elle limite donc grandement l'efficacité du congé menstruel :

« Avant d'en prendre un je me demande toujours d'abord "est-ce que je suis vraiment au bout de ma vie ?" parce que j'ai un peu peur qu'au bout d'un moment il [le manager] me dise "bon, t'en prends un peu trop là, faudrait arrêter". » (entretien n°4, bénéficiaire)

Il faut rappeler qu'au Japon, même si le congé menstruel est autorisé depuis 1947, personne ou presque ne l'utilise : selon les statistiques du ministère du Travail et de la Santé, en 2020, seulement 0,9% des travailleuses ont utilisé ce congé menstruel²³. Ainsi, autoriser le congé menstruel sans préparer les mentalités en amont revient à créer un droit qui ne sera pas utilisé. Pour l'association Règles Élémentaires :

²³ Pietraszewski, J., & Nishimura, K. « Le congé menstruel en Indonésie et au Japon. » *Franceinfo*. https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-club-des-correspondants/le-conge-menstruel-en-indonesie-et-au-japon_5619407.html. (07/02/2023)



« Quand c'est des structures qui mettent en place le congé menstruel parce que tout le monde le fait, mais sans aucun travail en amont, sans aucun travail de pédagogie, ça tombe un peu à l'eau parce que la moitié de la boîte ne comprend pas pourquoi c'est mis en place. La moitié des gens sont en mode "ah elles me font chier avec leurs règles, c'est un sujet intime, ça n'a pas sa place au travail". »

Une proposition d'amélioration : rendre obligatoire pour toutes des sessions de formation et de sensibilisation à la question des règles

Pour respecter leur vie privée et écarter la gêne d'avoir à parler d'un sujet si intime à un manager, homme ou femme, certaines agentes voient comme solution le fait de **renommer le congé menstruel** :

« Mon responsable, c'est un homme : je n'avais pas spécialement envie que ça s'appelle congé menstruel et qu'il puisse le voir. Moi je voulais que ça reste vraiment privé, que ça soit écrit "congé spécial" et pas que ça soit écrit en gros et en rose "congé menstruel". » (entretien n°14, bénéficiaire)

Mais pour d'autres, renommer le congé menstruel afin de faire disparaître l'allusion aux règles reviendrait seulement à écarter la question du tabou des règles :

« Je pense que c'est bien d'appeler un chat un chat et puis si ça choque au début, les gens vont s'habituer et passer à autre chose. Donc je ne vois pas l'intérêt de changer le nom, il faudrait privilégier la formation. » (entretien n°8, bénéficiaire)

Organiser des formations obligatoires pour toutes, conformément aux préconisations de l'association Règles Élémentaires, est donc la solution qu'il faut selon nous privilégier et qu'il manque encore à la Métropole de Lyon. Selon une gestionnaire des ressources humaines de la Métropole de Lyon interrogée sur le tenue ou non d'ateliers de sensibilisation aux questions menstruelles :

« Non, mais on a eu une réunion avec la DRH pour nous expliquer ce qu'était l'ASA congé menstruel, pour nous expliquer comment l'octroyer, nous expliquer comment faire pour éviter les abus : par exemple, si un agent nous demande de valider un congé menstruel le 20 février puis le 3 mars, on vérifie que ce soit cohérent, qu'on n'accorde pas trop rapidement les congés menstruels. On nous a aussi expliqué comment faire l'ouverture des droits. C'est tout. » (entretien n°24, non-bénéficiaire, femme DRH)



Permettre une plus grande sensibilité et connaissance de chacun sur ce que sont les règles et ce que celles-ci peuvent impliquer contribuerait à réduire plusieurs difficultés précédemment évoquées :

- ✓ Réduire le tabou des règles
- ✓ Réduire les stéréotypes sur la « femme faible »
- ✓ Dénormaliser la souffrance liée aux règles
- ✓ Réduire les critiques sur de potentiels abus par les femmes de ce congé menstruel
- ✓ Réduire les réticences des managers au congé menstruel
- ✓ Améliorer les conditions de travail
- ✓ Réduire les risques de jalousie entre collègues vis-à-vis de l'agente bénéficiant de ces deux jours de congés supplémentaires

L'association Règles Élémentaires s'occupe par exemple d'organiser des activités de sensibilisation aux questions menstruelles dans des lieux divers : à l'école, dans les collèges et lycées, dans des structures médico-sociales, dans des centres pénitentiaires ou encore dans des entreprises. La Métropole, qui est déjà en partenariat avec cette association, pourrait la solliciter pour organiser des temps de parole et de formation sur les menstruations sur le temps de travail des agent-e-s. Au sein des entreprises, les ateliers de l'association durent généralement une heure et demie, obligatoires pour les personnes en charge de diriger des équipes et sur la base du volontariat pour les autres personnes y travaillant. Ces ateliers reviennent en premier sur « qu'est-ce que les règles, le cycle menstruel ? » et expliquent la diversité des symptômes durant l'ensemble du cycle menstruel. Ensuite, les tabous liés aux menstruations et leur histoire sont évoqués : comment et quand les tabous autour des règles sont apparus dans la société, sur quoi ils se basent, pourquoi ils ne sont pas fondés et les conséquences qu'ils ont en terme d'invisibilisation du sujet, d'inégalité entre les genres, de santé. Enfin, les ateliers se focalisent spécifiquement sur le lien entre règles et monde professionnel, en citant par exemple des études sur les impacts de l'endométriose au travail, en donnant des chiffres qui parlent concrètement aux gens. Les ateliers se clôturent par un quiz et un point brainstorming sur les actions qui pourraient être mises en place dans l'entreprise pour être plus inclusives vis-à-vis des personnes menstruées.



La Métropole pourrait mettre en place ce type de formation à destination de l'ensemble de ses agent·e·s. Le travail de sensibilisation est un travail de fond à :

« *investir dans la durée, pas un truc en one shot de newsletter sur le sujet.* » (entretien Règles Élémentaires)

Pour être pleinement efficace afin de combattre tous les problèmes précédemment évoqués, il serait bénéfique qu'il soit rendu obligatoire pour l'ensemble des agent·e·s de la Métropole de Lyon, et non pas que pour les hommes ou pour les personnes en charge de la direction d'une équipe.

Faire du congé menstruel un argument d'amélioration de la vie au travail semble donc pertinent, moyennant quelques adaptations de l'environnement matériel et social du lieu de travail. Ceci conclut notre étude des trois axes de travail que nous avons relevé à travers nos entretiens.

Nous avons démontré que le congé menstruel a des effets multiples sur l'organisation du travail.

Choisir ce qu'est le congé menstruel est à présent la prochaine étape pour son développement. Son but est-il d'**améliorer l'égalité F/H au travail, la santé des agentes, leur qualité de vie au travail** ? S'engager sur l'une de ces voies nous semble nécessaire afin de réorienter la mesure dans la direction choisie et d'assurer sa pleine efficacité.



Conclusion(s)

Le dispositif de congé menstruel est une mesure qui invite à repenser la place de la santé des femmes au travail. Aujourd'hui, peu nombreuses sont les collectivités territoriales qui ont mis en place son expérimentation. Cette mesure est présentée dans de nombreux médias comme une amélioration de l'égalité F/H au travail : il s'agit en effet d'une mesure populaire dans les services, qui constitue une première piste d'amélioration pour les personnes rencontrant des difficultés chroniques liées aux règles.



Bilan des entretiens réalisés

- Les agentes bénéficiaires de la mesure sont **soulagées** par celle-ci et s'en sont saisies. Elle a eu un impact concret sur leur qualité de vie au travail, en permettant de **diminuer le stress et la charge mentale** liés aux règles et en leur apportant une plus grande **flexibilité dans la gestion de leur travail**. Les bénéficiaires saluent également la combinaison possible du congé menstruel avec le télétravail.
- Cependant, la plupart **ne font pas le lien entre l'ASA congé menstruel et l'égalité F/H au travail**, percevant plutôt l'impact sur la **santé** des personnes concernées. La plupart des agentes ont également fait part du **tabou** et de la **honte** qui continuent d'être liés aux menstruations.
- Un autre point négatif largement soulevé par les bénéficiaires concerne la **communication** faite en interne de la mesure. Les bénéficiaires évoquent souvent un manque de clarté dans leur accès aux informations, y compris celles sur les mesures liées à l'égalité F/H. Très peu d'agentes interrogées connaissaient les 84 mesures du plan d'actions métropolitain de 2021-2023, ou les référents égalité et leurs missions, par exemple. Cela peut s'expliquer par le flot important d'informations communiquées au sein de la Métropole, mais également par un reproche des agentes d'un manque de suivi réel de ces mesures une fois mises en place.



Nous avons identifié quatre pistes d'amélioration centrales :

1

La formation de toutes et tous : le congé menstruel est un dispositif novateur touchant à un sujet tabou. Il pourrait être mieux intégré dans la culture du lieu de travail, à travers la formation et la pédagogie autour des menstruations. Sa bonne compréhension et son acceptation par l'ensemble des agent-e-s permettrait sa saisie et sa mise en œuvre de manière plus optimale : sans être accompagnée de dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement, la mesure ne se révèle pas suffisante pour l'amélioration concrète de l'égalité F/H.

2

La flexibilisation du congé : les symptômes liés aux règles varient d'une femme à l'autre et d'un cycle à l'autre. Les deux jours d'ASA par mois peuvent parfois ne pas être suffisants. Afin que le congé menstruel soit plus efficace, les bénéficiaires souhaiteraient qu'il soit adapté en fonction de chaque agente. Permettre, par exemple, une cumulation des jours sur l'année ou une facilitation du télétravail serait une manière d'adapter le congé menstruel à chacune.

3

Le réaménagement de l'espace de travail : toutes les femmes n'ont pas accès au congé menstruel ou n'ont pas la nécessité de le faire valoir. Des espaces de travail et de repos aménagés pour s'adapter aux différents besoins peuvent permettre d'améliorer la qualité de vie au travail des personnes concernées.

4

L'extension du congé à d'autres pathologies : un autre titre, « congé gynécologique » ou « congé pour douleur incapacitante », pourrait permettre d'ouvrir le congé à divers types de souffrances gynécologiques et de couvrir la problématique plus large de la santé gynécologique de la femme dans son ensemble.



État des lieux national

QUE RETENIR DES EXPÉRIMENTATIONS FRANÇAISES ?

- **Université d'Angers** : porter la mesure sur des bases de bénéfiques médicaux lui ajoute une légitimité forte. La mesure a été pour la même raison votée sur des bases de bénéfiques médicaux (plutôt que pour des raisons féministes par exemple).
- **Marie de Saint-Ouen** : la concertation avec le médecin du travail permet d'adapter le dispositif au cas par cas : aménagements physiques de poste, aménagements horaires (le plus utilisé), extension du télétravail, congé menstruel.
- **Mairie de Grenoble** : un certificat médical à l'acceptation large (type : cette agente est concernée par la mesure) est pertinent car 1) toutes les pathologies ne sont pas connues ; 2) le secret médical en est protégé.
- **Entreprise LOUIS** : la sensibilisation et la pédagogie permettent de mettre fin au tabou. Les femmes de l'entreprise sont plus sereines, reviennent en forme au travail, ont le sentiment d'avoir été écoutées par les dirigeants. La parole et l'écoute sont libérées : c'est plus facile d'expliquer une absence auprès du reste de l'équipe.
- **Eurométropole de Strasbourg** : idée en germe d'un congé plus large, congé « santé gynécologique » qui prend en compte toutes les problématiques liées à la gynécologie.



Fiche n°1 (état des lieux national)

UNIVERSITÉ D'ANGERS

NATURE DE L'ORGANISATION	Établissement d'Enseignement Supérieur (Université)
EFFECTIF TOTAL	24 911 étudiant·e·s (2022)
BÉNÉFICIAIRES POTENTIELLES	Environ 60% d'étudiantes à l'Université d'Angers soit ≈ 15 000 bénéficiaires potentielles ↳ En octobre 2023, 6% des étudiantes avaient fait valoir leur droit Mesure non ouverte aux membres du personnel administratif
DATE DE MISE EN PLACE DU CONGÉ MENSTRUEL	Mesure votée le 12 juillet 2023 Mise en place à la rentrée soit 8 mois de déploiement en avril 2024
NOMBRE DE JOURS ET TYPES D'ABSENCE	10 jours/an (1 par mois) + 5 jours d'absences non justifiées
MOTIF/JUSTIFICATION	Pas de certificat médical. Un certificat peut faire bénéficier d'un Régime Spécial d'Étude
COMMUNICATION INTERNE/EXTERNE	Communication par vagues avec les différentes composantes administratives à partir du 12 juillet Newsletter aux étudiant·e·s, sans effet d'annonce



Fiche n°2 (état des lieux national)

ENTREPRISE LOUIS

NATURE DE L'ORGANISATION	PME - Fabricant de meubles
EFFECTIF TOTAL	Une vingtaine (dont 30% en production et 70% en bureau)
BÉNÉFICIAIRES POTENTIELLES	Une dizaine
DATE DE MISE EN PLACE DU CONGÉ MENSTRUEL	8 mars 2022 soit 2 ans de déploiement
NOMBRE DE JOURS ET TYPES D'ABSENCE	1 jour d'absence autorisé rémunéré/mois ou de télétravail/mois
MOTIF/JUSTIFICATION	Message au manager jusqu'au jour même, pas de justificatif médical nécessaire
COMMUNICATION INTERNE/EXTERNE	Interne : présentation et débat sur les règles au travail avec toute l'équipe. Charte de consentement obligatoire Externe : posts sur les réseaux sociaux et sur le blog de l'entreprise



Fiche n°3 (état des lieux national)

MAIRIE DE SAINT-OUEN

NATURE DE L'ORGANISATION	Collectivité territoriale - Mairie
EFFECTIF TOTAL	1350 emplois permanents
BÉNÉFICIAIRES POTENTIELLES	60% de femmes, dont 54% sont susceptibles de souffrir de règles incapacitantes, donc un échantillon d'environ 250 personnes
DATE DE MISE EN PLACE DU CONGÉ MENSTRUEL	27 mars 2023 soit 1 an de déploiement
NOMBRE DE JOURS ET TYPES D'ABSENCE	2 jours par mois ou 4 demi-journées, sans journée de carence
MOTIF/JUSTIFICATION	Certificat médical, puis concertation avec le médecin du travail sur la forme de dispositif à adopter au cas par cas
COMMUNICATION INTERNE/EXTERNE	Interne : communication écrite à tous les agents : bulletins de paye, mail, affichage. Préparation d'un 4 pages centré sur les menstruations au travail Externe : conférence de presse en février 2024 avec 25 communes de France et la sénatrice Hélène Conway-Mouret



Fiche n°4 (état des lieux national)

MAIRIE DE GRENOBLE

NATURE DE L'ORGANISATION	Collectivité territoriale - Mairie
EFFECTIF TOTAL	3500-4000 agent·e·s
BÉNÉFICIAIRES POTENTIELLES	//
DATE DE MISE EN PLACE DU CONGÉ MENSTRUEL	Printemps 2024, déploiement prévu
NOMBRE DE JOURS ET TYPES D'ABSENCE	2 jours par mois non cumulables, 15 jours par an maximum
MOTIF/JUSTIFICATION	Certificat médical avec des acceptations larges, valable 1 an, transmis aux DRH (pas au manager direct pour raisons de secret médical)
COMMUNICATION INTERNE/EXTERNE	Interne : newsletter RH, mise en valeur sur l'intranet, diffusion à l'avenir (printemps) d'une foire aux questions pour les interrogations récurrentes, mise en place d'une sensibilisation avec des intervenants extérieurs Externe : post LinkedIn



Fiche n°5 (état des lieux national)

EUROMÉTROPOLE + MAIRIE DE STRASBOURG

NATURE DE L'ORGANISATION	Collectivités territoriales aux statuts spécifiques - Mairie et Eurométropole en fonctionnement mutualisé
EFFECTIF TOTAL	7000 agent·e·s
BÉNÉFICIAIRES POTENTIELLES	53% des effectifs totaux soit ~ 3710 personnes
DATE DE MISE EN PLACE DU CONGÉ MENSTRUEL	En expérimentation depuis janvier 2024, soit 3 mois de déploiement
NOMBRE DE JOURS ET TYPES D'ABSENCE	Encore en délibération, entre 13 et 25 jours annualisés
MOTIF/JUSTIFICATION	Certificat médical pour pathologie ou symptômes incapacitants, puis concertation avec le médecin du travail sur la forme de dispositif à adopter au cas par cas
COMMUNICATION INTERNE/EXTERNE	//



État des lieux international

Dans le monde, la plupart des congés menstruels existants sont mis en place en suivant un cadre assez large. Cela a mené, de manière générale, à des congés menstruels qui sont relativement peu restrictifs pour les entreprises :

- Dans la majorité des pays, une justification (notamment médicale) n'est pas nécessaire pour réclamer le congé menstruel. Cela pourrait être en partie dû à une absence de réflexion à un certificat médical, ou à la volonté d'éviter une charge administrative supplémentaire qui pourrait décourager les entreprises.
- Ces congés sont généralement courts (un ou deux jours par mois) et il est fréquent qu'ils ne soient pas obligatoirement rémunérés, surtout dans les pays qui ont mis en place la mesure il y a longtemps. Dans les pays comme Taïwan, qui rémunèrent le congé menstruel de manière systématique, celui-ci est d'autant plus court (trois jours par an).
- La Zambie est le seul pays à inscrire explicitement dans la loi des sanctions pour les entreprises qui refusent d'accorder le congé menstruel.

On peut observer que dans tous les pays ayant mis en place le congé menstruel depuis plusieurs années, celui-ci est peu utilisé par les personnes concernées. Cela s'explique notamment par l'absence d'inscription de cette mesure dans une politique plus large de sensibilisation, de déconstruction du tabou et de pédagogie, à la fois des salarié·e·s et des entreprises. Par conséquent, les personnes concernées ne sont pas accompagnées dans leur choix de faire valoir ce droit : elles peuvent craindre, comme nous l'avons constaté lors de nos entretiens en France, d'être jugées par leurs employeurs ou leurs collègues, ou encore choisir de ne pas le faire valoir pour continuer d'être payées. Le manque d'efficacité du congé menstruel dans ces pays peut agir à la manière d'un cercle vicieux : le fait qu'il soit peu utilisé ne pousse pas à sa démocratisation dans les entreprises, ce qui limite la propension des personnes concernées à l'utiliser.



L'Espagne, ayant mis en place le congé beaucoup plus récemment, fait en quelque sorte figure d'exception : son institution a été le fait d'une véritable discussion politique, et a fait des remous médiatique à l'international, poussant potentiellement à des conversations à son sujet dans la société. De plus, il est intégralement remboursé par la sécurité sociale, ce qui enlève d'office la barrière du manque de revenus pour les personnes concernées.

Les cas internationaux montrent donc que les questions du tabou, de la sensibilisation, et de manière générale, de l'inscription du congé menstruel dans une politique plus large, sont essentiels dans l'efficacité concrète de cette mesure et de sa facilité d'accès pour les personnes concernées.

SOURCES :

- Pietraszewski, J. & Nishimura, K. « Le congé menstruel en Indonésie et au Japon. » *Franceinfo*. https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-club-des-correspondants/le-conge-menstruel-en-indonesie-et-au-japon_5619407.html. (07/02/2023)
- AFP. « En Zambie, le congé "menstruel" fait polémique » ». *Le Nouvel Obs*. <https://www.nouvelobs.com/societe/20170130.AFP6436/en-zambie-le-conge-menstruel-fait-polemique.html>. (30/01/2017)
- AFP. « Congé menstruel : ces pays qui l'ont déjà mis en place ». *Le Point*. https://www.lepoint.fr/societe/conge-menstruel-ces-pays-qui-l-ont-deja-mis-en-place-10-04-2023-2515692_23.php. (11/04/2023)
- 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)



État des lieux international

QUE RETENIR DES EXPÉRIMENTATIONS DANS LE MONDE ? (2/3)

	JAPON	IDONÉSIE	CORÉE DU SUD
Date de mise en place	Constitutionnalisé en 1947	1948	2001
Nombre de jours	Pas de limite. Seules 30% des entreprises les rémunèrent	1, 2 ou aucun congé payé / mois, selon les entreprises	1 jour non payé / mois
Justification	//	Avant 2003 : Notification à l'employeur. Après 2003 : Négociation via les conventions collectives	Aucune
Réception	0,9%	Faible	Faible



État des lieux international

QUE RETENIR DES EXPÉRIMENTATIONS DANS LE MONDE ? (3/3)

	TAÏWAN	ZAMBIE	ESPAGNE
Date de mise en place	2013	2015	2023
Nombre de jours	1 jour par mois / 3 jours par an, remboursés, comme des demi-journées travaillées (tout comme les congés maladie). Possible pour les salariées de bénéficier de plus de jours de congé menstruels, mais ils sont comptabilisés comme des jours de congé maladie normaux	1 jour / mois	Pas de durée définie dans la loi
Justification	Pas de justification	Pas de certificat médical. Congé accordé indépendamment de l'âge. Amendes et 6 mois de prison pour les employeurs qui refusent de l'accorder	Le congé doit être accordé par un médecin. Entièrement financé par la sécurité sociale
Réception	Réception différenciée selon les entreprises	Faible	//



Bibliographie

Sources juridiques

Conseil de l'Europe, "Glossaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes". <https://edoc.coe.int/fr/egalite-hommesfemmes/6946-glossaire-sur-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes.html>. (03/2016).

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

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) (14/02/1976)

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. (19/02/1975)

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

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° 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)

Cass. Soc. (08/03/2023)

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

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

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

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

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

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

Sites internet

[Elections présidentielles : découvrez notre féministomètre de tous.tes les candidat.es ! – Osez le féminisme !](#)

[Les questions de genre et de lutte contre le sexisme dans le vote à la présidentielle - Fondation Jean-Jaurès \(jean-jaures.org\)](#)

<https://www.endomind.org/>

<https://lesglorieuses.fr/6novembre11h25/>

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

Grossesse et emploi: Des discriminations à connaître et à combattre. (s. d.). Défenseur des Droits. <https://www.defenseurdesdroits.fr/grossesse-et-emploi-des-discriminations-connaître-et-combattre-148>. (07/03/2022)

« Congé maternité d'une salariée du secteur privé ». <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>. (01/01/2024)

Définition du Centre National de Ressources Textuelles et lexicales. <https://www.cnrtl.fr/definition/tabou>.

« 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)

« Congés annuels dans la fonction publique ». Service-Public.fr. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F488>. (01/01/2023)

Articles de presse et sources institutionnelles

Pietraszewski, J. & Nishimura, K. « Le congé menstruel en Indonésie et au Japon. » Franceinfo. https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-club-des-correspondants/le-conge-menstruel-en-indonesie-et-au-japon_5619407.html. (07/02/2023)

Tribune : Le congé menstruel : Un droit fondamental. Libération. (24/03/2023)

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)

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

« 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)

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

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

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

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

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

Rodriguez, M. « Pourquoi le sang des menstruations est considéré comme « impur » et celui d'un martyr comme « héroïque » ». BBC News Afrique. (02/04/2023)

Sources académiques et scientifiques

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

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)

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

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

Mény, Y et Thoenig, J-C. *Politiques publiques*. (1989)

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)

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)

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)

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)

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

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)

Lambert, A. Cayouette-Remblière, J. Guérait, 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)

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)

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

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)

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*, no 14, pp. 207-229. (01/11/2001)

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*, Caen, EMS Editions, coll.« Gestion en liberté », pp. 91-104. (2017)

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

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)

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

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)

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)

Données chiffrées

« 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%2023%2C%20%25%20des%20femmes%20salari%C3%A9es,%3A%20Insee%2C%20enqu%C3%Aate%20Emploi%202022.\(2023\)](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%20enqu%C3%Aate%20Emploi%202022.(2023))



Annexe n°1

AUTORISATION DE RETRANSCRIPTION ET DIFFUSION D'UN ENTRETIEN



AUTORISATION DE RETRANSCRIPTION ET DIFFUSION D'UN ENTRETIEN

Je soussigné(e) (Personne interviewée)

Nom Prénom

Demeurant:.....

Courriel :

Autorise (Bénéficiaire de l'autorisation)

Nom Prénom

Courriel

à retranscrire fidèlement l'entretien du (date).....

Concernant (sujet/thème de l'entretien)

à diffuser la retranscription dans les conditions cumulatives suivantes :

- pour illustrer un travail universitaire ou de recherche (mémoire de 4ème année de Sciences Po Lyon)
- uniquement en relation directe avec le thème
- dans un but non commercial
- reproduction et diffusion autorisées en ligne

En fonction de la note obtenue, le mémoire du ou de la bénéficiaire est susceptible de faire l'objet d'une diffusion en ligne via le catalogue de la bibliothèque, de façon ouverte sur internet ou de façon restreinte (limitée à l'intranet et sur la base nationale Dumas (<http://dumas.ccsd.cnrs.fr/>) gérée par le CNRS et offrant un accès libre et gratuit aux travaux universitaires remarquables.

Retraction

Conformément à la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous pourrez à tout moment vérifier l'usage qui en est fait et disposer d'un droit de retrait, sur simple demande par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel à l'auteur-riche du travail universitaire ou de recherche.

Résiliation de l'autorisation

- L'autorisation sera résiliée sans préavis en cas :
- d'atteinte à mon honneur ou à ma réputation
 - de non-respect des conditions et du contexte d'utilisation

Fait à..... le.....

Signature de la personne interviewée

Signature du ou de la bénéficiaire

Mise à jour : février 2024



Annexe n°2

GRILLE D'ENTRETIEN BÉNÉFICIAIRE DU CONGÉ MENSTRUEL

Introduction

- 1) Quel est votre âge ? Votre profession ? Titulaire/contractuel·le ? Niveau d'études ? Depuis combien de temps exercez-vous ? Depuis combien de temps à la Métropole ?

Perception de l'égalité F/H au travail en général

- 1) Qu'est-ce que l'égalité F/H au travail selon vous ? Comment la définiriez-vous ? Selon quels critères ?
- 2) Jugez-vous qu'en général il y a une égalité de traitement F/H ? Si non, quels éléments jugez-vous inégalitaires, injustes ?

Perception de l'égalité F/H à la Métropole

- 1) Jugez-vous qu'il y a une égalité de traitement F/H dans la Métropole ?
- 2) Quel est votre ressenti sur la politique d'égalité F/H de la Métropole ?
- 3) La Métropole de Lyon a défini 84 mesures pour œuvrer à l'égalité H/F. Parmi ces propositions, certaines ont déjà été mises en place : avez-vous déjà entendu parler de ces mesures ? Si oui par quel biais ? Jugez-vous que la communication était suffisante, ou avez-vous dû aller chercher ces informations par vous-mêmes ?
- 4) Avez-vous déjà entendu parler des référents égalité F/H ? Comment jugez-vous leur rôle (important, efficace...) ?

Perception du congé menstruel

- 1) Quel est votre avis sur le congé menstruel ? Si vous en avez un jour besoin, pensez-vous que vous le demanderiez/l'avez-vous déjà demandé ? Avez-vous déjà fait la démarche pour obtenir un certificat médical ?
- 2) Pensez-vous que les médecins sont aujourd'hui assez compétents sur la question des règles douloureuses ? autrement dit, avez-vous constaté dans le cadre de vos rendez-vous avec un médecin pour obtenir un certificat médical une errance médicale sur les sujets liés aux règles ?
- 3) Dans le cadre d'un congé menstruel, préféreriez-vous simplement demander un télétravail ? Ou alors fonctionner avec le principe de la semaine de 4 jours (réorganiser votre travail dans la semaine afin d'avoir un jour sans travail quand vous avez vos règles) ?
- 4) Quel est votre avis sur le congé pour l'ING ? Si ce cas se présentait à vous, pensez-vous que vous le demanderiez ?
- 5) Quel est, selon vous, l'impact de cette politique d'égalité pour l'image de la Métropole en tant qu'employeur ?
- 6) Pensez-vous que le congé menstruel doit seulement être accordé en cas de règles douloureuses ?

Tabous, difficultés, limites

- 1) Pensez-vous rencontrer des difficultés pour faire les demandes d'ASA ?
- 2) Craignez-vous d'être jugée négativement en parlant de règles ?
- 3) Comment se passe la procédure de demande des congés ? Les RH devant réceptionner les demandes sont-ils formé·e·s ? Y a-t-il des éléments qui peuvent dissuader de demander pour des raisons de honte.
- 4) Voyez-vous d'autres limites au congé menstruel ?

Spé DRH

- 1) Mentionnez-vous la possibilité de prendre un congé pendant les entretiens d'embauche ?
- 2) En cas de refus du médecin de l'agente, pouvez-vous la réorienter vers le médecin du travail ?

- 3) Avez-vous, en tant que DRH, fait le choix du congé menstruel ? Pour quelles raisons ?
- 4) Si vous avez fait / faites le choix du congé menstruel, qui le valide pour vous ? Est-ce votre n+1 ?
- 5) Vous nous avez fait parvenir le nombre de personnes bénéficiant du congé menstruel en fonction de leur catégorie mais les contractuels ne figurent pas sur la liste. Ont-ils été pris en compte ? Comment les classez-vous ? Sont-ils une catégorie à part ? Et pour les alternant.e.s et stagiaires ? Peuvent-ils bénéficier du congé menstruel ? Est-ce la même procédure ? Certain.e.s ont-ils fait la demande ?
- 6) Comment les agent.e.s sont-ils informés de ce congé ?
- 7) Les RH et les managers sont-ils formé.e.s quant à ces questions et à la procédure ? Y a-t-il des formations/sensibilisations pour tous les autres agents sur cette question du CM ? Si oui par qui ?
- 8) Quelle est la procédure pour demander un jour de télétravail ou une semaine de 4 jours ? Est-ce votre service qui gère cela ou directement les managers ?

Spé manager

- 1) Est-il dérangeant pour vous ou non d'avoir à valider un CM ?
- 2) Dans quelle mesure ne le valideriez-vous pas ?
- 3) Dans l'hypothèse où vous ne valideriez pas un CM, jugez-vous utile d'en discuter avec l'agent.e concerné.e ?
- 4) En ne validant pas un CM, jugez-vous utile d'en référer à votre n+1 ?
- 5) Est-ce un frein au travail de votre équipe / nécessite une réorganisation du travail, des plannings ?



Annexe n°3

GRILLE D'ENTRETIEN PERSONNES HORS MÉTROPOLE

SI C'EST UNE FEMME

INTRODUCTION :

1) Quel est votre âge ? Votre profession (ancienne profession) ? Niveau d'études ? Depuis combien de temps exercez-vous ?

PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ F/H AU TRAVAIL EN GÉNÉRAL :

1) Qu'est-ce que l'égalité F/H au travail selon vous ? Comment la définiriez vous ? Selon quels critères ?
2) Jugez-vous qu'en général il y a une égalité de traitement H/F ? Quels éléments jugez-vous inégalitaires, injustes ?

PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS VOTRE STRUCTURE :

1) Jugez-vous qu'il y a une égalité de traitement F/H dans votre structure ?
2) À votre connaissance, votre structure met-elle en place des mesures afin de favoriser l'égalité F/H ? Jugez-vous que la communication était suffisante, ou avez-vous dû aller chercher ces informations par vous-mêmes ?
3) Dans votre structure avez-vous eu la possibilité d'être sensibilisé sur les questions d'égalité F/H ?

PERCEPTION DU CONGÉ MENSTRUEL :

1) Avez-vous des règles douloureuses ? Si oui, avez-vous été diagnostiquées par un médecin ?
Avez-vous eu des difficultés pour ce faire ? Considérez-vous qu'en terme de douleurs liées aux règles, il existe un problème d'errance médicale aujourd'hui en France ?
2) Votre entreprise met-elle en place le CM ? Si non, souhaiteriez-vous que votre employeur envisage la mise en place du CM ? / si elle est à la tête d'une entreprise : le mettez-vous en place ? Si non, vous voyez vous le mettre en place ? Pourquoi ?
3) Quel est votre avis sur le congé menstruel ? Si vous en avez un jour besoin, pensez-vous que vous le demanderiez ? Avez-vous déjà fait la démarche pour obtenir un certificat médical ?
4) Préférieriez-vous simplement demander un télétravail ? Ou alors fonctionner avec le principe de la semaine de 4 jours (réorganiser votre travail dans la semaine afin d'avoir un jour sans travail quand vous avez vos règles) ?
5) Quel est/serait, selon vous, l'impact de cette politique d'égalité pour l'image de votre entreprise ?
6) Pensez-vous que le congé menstruel doit seulement être accordé en cas de règles douloureuses ?

TABOUS, DIFFICULTÉS, LIMITES :

1) Pensez-vous qu'il y a des limites au CM ? des abus de la part des femmes faits au niveau de la demande de congés menstruels ?
2) Pensez-vous qu'il y a des obstacles/des freins à la demande d'un congé menstruel par une femme ? Pensez-vous qu'il existe des effets négatifs au congé menstruel ? Qu'est-ce qui pourrait être fait pour les contrer ?
3) Pensez-vous que les règles font encore l'objet d'un tabou dans la société ? Est-ce que vous craignez d'être jugée négativement en parlant de règles ?
4) Selon vous, quels moyens pourraient être mis en place pour que ce soit plus simple pour une femme de venir demander un congé menstruel à son supérieur ?

- 5) Comment se passe la procédure de demande des congés ? Les RH devant réceptionner les demandes sont-ils formés ? Y a-t-il des éléments qui peuvent dissuader de demander pour des raisons de honte.
- 6) Voulez-vous ajouter qqc ?

SI C'EST UN HOMME

INTRODUCTION :

- 1) Quel est votre âge ? Votre profession (ancienne profession) ? Niveau d'études ? Depuis combien de temps iel exerce ?

PERCEPTION DES INEGALITES FEMME-HOMME AU TRAVAIL EN GENERAL :

- 1) Qu'est-ce que l'égalité F/H au travail selon vous ? Comment la définiriez-vous ? Selon quels critères ?
- 2) Jugez-vous qu'en général il y a une égalité de traitement H/F ? Quels éléments jugez-vous inégalitaires, injustes ?

PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS VOTRE STRUCTURE :

- 1) Jugez-vous qu'il y a une égalité de traitement F/H dans votre structure ?
- 2) À votre connaissance, votre structure met-elle en place des mesures afin de favoriser l'égalité F/H ? Jugez-vous que la communication était suffisante, ou avez-vous dû aller chercher ces informations par vous-mêmes ?
- 3) Dans votre structure avez-vous eu la possibilité d'être sensibilisé sur les questions d'égalité F/H ? Souhaiteriez-vous être sensibilisé à ces questions ?

PERCEPTION DU CONGÉ MENSTRUEL :

- 1) Savez-vous ce qu'est le CM ? Pouvez-vous le définir ?
- 2) Votre entreprise met elle en place le CM ? Si non, souhaiteriez-vous que votre structure envisage la mise en place du CM ?
- 3) Quel est votre avis sur le congé menstruel ?
- 4) Pensez-vous qu'il y a des limites au CM ? Des abus ?
- 5) Pensez-vous que les règles fassent encore l'objet d'un tabou dans la société ?
- 6) Pensez-vous qu'il y a des obstacles/des freins à la demande d'un congé menstruel par une femme ? Pensez-vous qu'il existe des effets négatifs au congé menstruel (discriminations) ?
- 7) Pensez-vous que ces risques de discriminations à l'embauche pourraient être écarté en proposant aux femmes une réorganisation de leur temps de travail (télétravail/semaine de 4 jours) pour éviter justement les pertes de productivité liées au congé menstruel ?
- 8) Selon vous, quels moyens pourraient être mis en place pour que ce soit plus simple pour une femme de venir demander un congé menstruel à son supérieur ?
- 9) Pensez-vous que le congé menstruel doit seulement être accordé en cas de règles douloureuses ? (ou autre situation comme : pas d'accès aux toilettes, règles non douloureuses mais personne qui se sent mal ou pas à l'aise ?)
- 10) Voulez-vous ajouter quelque chose ?



Annexe n°4

ENTRETIENS EFFECTUÉS AUPRÈS DE BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ MENSTRUEL À LA MÉTROPOLÉ DE LYON ET DE TIERS (SALARIÉ·E·S OU NON À LA MÉTROPOLÉ)

N° d'entretien	Statut	Catégorie	Date de l'entretien	Personne(s) ayant réalisé l'entretien
1	Bénéficiaire	B	16/01/2024	Camille
2	Bénéficiaire	C	17/01/2024	Pénélope
3	Bénéficiaire	A (contractuelle)	17/01/2024	Camille
4	Bénéficiaire	B	17/01/2024	Mélina
5	Bénéficiaire	C	17/01/2024	Pénélope
6	Bénéficiaire	Non renseignée	19/01/2024	Pénélope
7	Bénéficiaire	C	12/02/2024	Pénélope
8	Bénéficiaire	Non renseignée	24/01/2024	Lou
9	Bénéficiaire	A	24/01/2024	Eva
10	Bénéficiaire	Non renseignée	24/01/2024	Mathieu & Lou
11	Bénéficiaire	A	25/01/2024	Camille & Pénélope
12	Bénéficiaire	C	31/01/2024	Mathieu & Camille



N° d'entretien	Statut	Catégorie	Date de l'entretien	Personne(s) ayant réalisé l'entretien
13	Bénéficiaire	B	31/01/2024	Lou & Pénélope
14	Bénéficiaire	C	31/01/2024	Eva
15	Non bénéficiaire (homme)	Non renseignée	13/02/2024	Mathieu
16	Non-bénéficiaire (femme)	Non renseignée	14/02/2024	Camille
17	Non-bénéficiaire (homme)	Non renseignée	26/02/2024	Eva
18	Non-bénéficiaire (femme)	Non renseignée	28/02/2024	Lou
19	Tiers (homme)	Non renseignée	06/12/2023	Eva & Lou
20	Tiers (femme)	Non renseignée	06/12/2023	Eva & Lou
21	Tiers (femme)	Non renseignée	13/12/2023	Camille & Lou
22	Tiers (femme)	Non renseignée	05/12/2023	Pénélope
23	Tiers (femme)	Non renseignée	20/12/2023	Lou
24	Non-bénéficiaire (femme, DRH)	Non renseignée	05/03/2024	Lou