

CONGÉS MENSTRUELS

Brisons le tabou des règles et prenons en compte les pathologies menstruelles incapacitantes

Depuis ces dernières années, la parole se libère quant aux menstruations et leurs conséquences sur le corps de la femme. Petit à petit, le tabou autour des règles se brise. L'égalité entre les femmes et les hommes continue d'être présentée comme la grande cause du quinquennat d'Emmanuel Macron. Un plan interministériel a été lancé pour la période 2023-2027. Plusieurs mesures en faveur de l'égalité au travail et d'une meilleure prise en compte de la santé des femmes ont été adoptées. Cependant, **la prise en compte des pathologies menstruelles incapacitantes demeurent sous silence.**

Pour garantir une meilleure prise en compte de la santé des femmes, le Gouvernement doit reconnaître ces pathologies.

Pathologies menstruelles, de quoi parle-t-on ?

On pense souvent à l'endométriose, qui est responsable de douleurs pelviennes invalidantes et dans certains cas d'infertilité. Mais il existe d'autres formes de troubles menstruels qui peuvent être handicapantes pour les personnes menstruées.

➤ Disménorrhée ou règles douloureuses

➤ Hyperménorrhée qui correspond à des règles abondantes

CHIFFRES CLÉS

46% des salarié-es atteintes d'endométriose ont fait l'objet d'un arrêt de travail ou ont dû poser des congés en raison de cette maladie

53% des salarié-es menstrué-es ont des règles douloureuses

35% des salarié-es menstrué-es déclarent que leurs règles ont un impact négatif sur leur travail

64% des salarié-es menstrué-es pourraient avoir recours au congé menstruel

"C'est en investiguant que l'on s'est rendu compte de l'ampleur de la non prise en charge de ces douleurs, on n'imaginait pas l'ampleur de la souffrance. Et ne pas reconnaître la douleur comme un frein au travail est une grande erreur, c'est même inhumain"

Il est nécessaire de trouver une solution pour ces personnes menstruées

Selon Cathrine Vidal, l'endométriose est l'une des premières causes d'arrêt de travail en France. D'autres pathologies menstruelles sont également invalidantes. Ne touchant que les personnes de sexe féminin, ces dernières sont soumises à une **perte financière** en posant un arrêt maladie. La prise en charge de ces troubles menstruels est un **enjeu d'égalité professionnelle**. Or, le 27 juin 2023, la délégation aux droits des femmes du Sénat s'est prononcée **en défaveur** de la mise en place d'un congé menstruel.

Des alternatives ont été évoquées : le recours de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les personnes souffrant de troubles menstruels, l'instauration d'un arrêt maladie pour douleurs menstruelles ou encore l'intégration de l'endométriose dans la liste des affections de longue durée (ALD 30).

Cependant, ces mesures signifient une **double peine** pour les personnes victimes de troubles menstruels, celles de la **stigmatisation et de la perte financière**. Par ailleurs, cela contribue à une **invisibilisation de la condition des personnes menstruées**.

Ces **pathologies doivent être reconnues** comme étant contraignantes et disqualifiantes pour les personnes de sexe féminin.

C'est pourquoi nous plaidons pour la mise en place d'un congé menstruel.

Des pays l'ont adopté, pourquoi pas la France ?



Le Japon (1947)



La Corée du Sud (2001)



L'Indonésie (2003)



Taiwan (2013)



L'Espagne (2023)

Pourquoi la France ne suivrait-elle pas l'exemple de l'Espagne, initiant un mouvement européen dans la reconnaissance des pathologies menstruelles ?

Des expérimentations dans...

LE PUBLIC

Le maire de Saint-Ouen-Sur-Seine, Karim Bouarmane a mis en oeuvre, le 8 mars 2023, une expérimentation de « congé menstruel » pour les agent-es de la municipalité qui **souffrent d'endométriose et de règles douloureuses**.

L'expérimentation d'un congé menstruel pour les agent-es de la Ville de Paris a été adoptée en Conseil de Paris en mars 2023.

LE PRIVÉ

Le groupe Carrefour, dans le cadre de son initiative Santé au féminin au mois d'avril 2023 a annoncé **un jour rémunéré d'absence autorisée par mois** pour les salarié-es souffrant d'endométriose, diagnostiqué-es et reconnu-es en tant que travailleur handicapé.

Le groupe l'Oréal a signé un accord d'entreprise en janvier 2023 accordant **trois jours d'absences médicales autorisées par an** aux salarié-es médicalement diagnostiqué-es sur présentation d'un justificatif médical, mentionnant explicitement l'endométriose.

NOS RECOMMANDATIONS

01 Sensibiliser les entreprises et les administrations

Afin de lutter contre une stigmatisation possible des personnes de sexe féminin et d'une discrimination de genre à l'embauche, nous recommandons la mise en place de **formations des employeurs et des salariés à cette question de santé publique majeure**. L'objectif de cette formation serait d'informer ces derniers les différentes pathologies menstruelles existantes et de les **sensibiliser aux difficultés physiques et psychologiques** auxquelles sont confrontées les personnes menstruées dans le monde du travail.

02 Former le personnel médical dans le diagnostic de ces pathologies menstruelles

Une reconnaissance des conséquences des troubles menstruels sur les personnes concernées nécessite une **formation des professionnels de santé** sur cette question, notamment pour les médecins du travail. Nous recommandons une **formation obligatoire des médecins généralistes et médecins du travail** à la connaissance des différentes pathologies menstruelles, à leur diagnostic, à leur prise en charge ainsi qu'à leurs conséquences sur le travail.

03 Accompagner les entreprises du secteur privé et public avec l'instauration d'une culture de la bienveillance

Nous plaidons en faveur de l'instauration de la culture de la bienveillance au sein des entreprises et des administrations publiques. En ce sens, nous suggérons la **mise en place d'un accompagnement managérial** pour les personnes souffrant de troubles menstruels à travers l'instauration d'**entretiens réguliers entre le manager et le/la salarié-e** afin de discuter des ressentis et besoins de ce dernier. L'objectif est de créer un environnement de travail dans lequel les personnes menstruées qui souffrent de ces pathologies **se sentent libre d'en parler et sans appréhension**.

04 Une prise en charge des congés menstruels par l'Etat

La mise en place d'un congé menstruel s'inscrit dans la grande cause du quinquennat d'E. Macron, celle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au même titre que l'Espagne, nous estimons que ce congé menstruel doit être **pris en charge en totalité par l'Etat**.

BIBLIOGRAPHIE

Rapports

- COHEN Laurence, JACQUEMET Annick, RICHER Marie-Pierre, ROSSIGNOL Laurence, « Santé des femmes au travail : des maux invisible », 27/06/2023

Articles de presse

- « Congé menstruel : après l'Espagne, des parlementaires français de gauche préparent des propositions de loi », *radiofrance.fr*, 19/03/2023
- « « Congé menstruel » : ce que l'on sait de la proposition de loi des écologistes », *radiofrance.fr*, 26/05/2023
- « L'adoption par l'Espagne du congé menstruel provoque un débat dans les autres pays européens », *Institut du Genre en Géopolitique*, 22/09/2023

Littérature scientifique

- « Le congé menstruel, vraie ou fausse bonne idée ? Enquête sur les difficultés à vivre au travail et l'attrait des salariées pour le congé menstruel », *Rapport d'étude de l'IFOP pour Eve and Co*, 11/10/2022

Sources diverses

- www.ameli.fr - Affection Longue Durée
- www.deuxiemeavis.fr - Troubles menstruels
- www.endorfrance.org - « Qu'est-ce que l'endométriose ? »
- gouvernement.fr - Toutes et tous égaux - Un plan interministériel