



Rapport d'enquête sur le congé menstruel

*par l'association Justice Endométriose
le 06 mai 2023*

Association Justice Endométriose



ENQUÊTE SUR LE CONGÉ MENSTRUEL

par l'association Justice Endométriose
www.justice-endometriose.org

Cadre de l'enquête et méthodologie

Cette **enquête sur le congé menstruel** a été menée par nos soins, à titre bénévole et gratuit, afin **d'apporter des éléments de réflexion sur ce sujet de société**.

Elle a été lancée dans un contexte national où le congé menstruel est au cœur des débats, notamment en raison d'une prochaine proposition de loi qui va être déposée fin mai 2023. Cette proposition de loi intervient quelques mois après l'instauration du congé menstruel en Espagne, et plus récemment après que des entreprises comme Carrefour ou des mairies comme Saint-Ouen (dans le 93) aient mis en place des dispositifs similaires.

Enquête réalisée en France du 20 avril 2023 au 02 mai 2023 auprès de 775 personnes âgées de 15 ans et plus. Les résultats sont arrondis à 1 chiffre après la virgule et sont exprimés en %.

Les participant.es ont été recruté.es via les **réseaux sociaux et le site internet de l'association**. Les partenaires de l'association ont aussi contribué à sa diffusion. Les participant.es ont été interrogé.es via un **questionnaire en ligne auto-administré anonyme** (*Google Forms*).

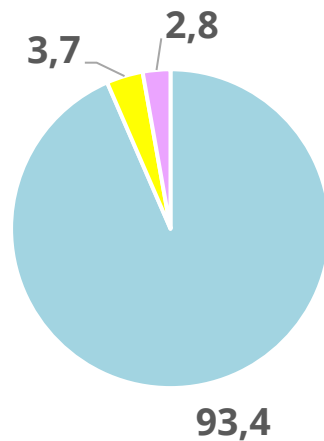
Ce rapport d'enquête a été validé pour publication le 06 mai 2023.

Profil des répondant.es (1/2)

Bien que nous ayons ouvert l'enquête à tous (tous genres confondus, personnes menstruées ou non, atteintes ou non de pathologies impactant les règles...), du fait de nos modalités de recrutement, notre échantillon présente une **majorité de femmes**, avec une **surreprésentation de femmes souffrant de règles douloureuses et/ou atteintes de pathologies impactant les règles**.

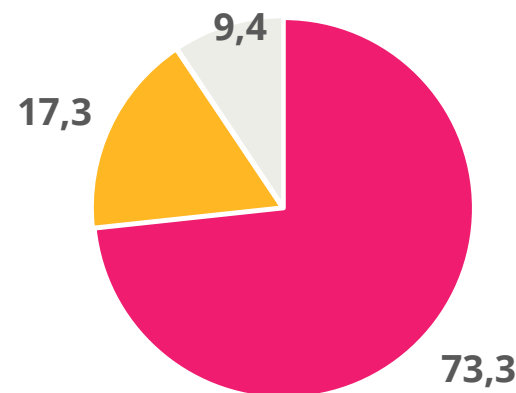
Cette surreprésentation permet à notre enquête de mettre en lumière **l'opinion de la partie de la population qui est particulièrement concernée par les douleurs menstruelles au travail et qui n'a pas toujours voix au chapitre**.

Genre des participant.es en %



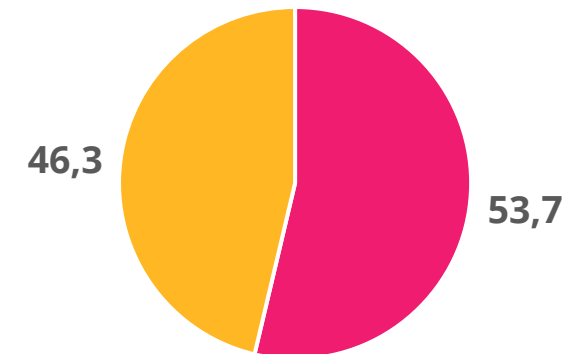
■ Femme ■ Homme ■ Non binaire/transgenre/autre

Q. Souffrez-vous de règles douloureuses ? en %



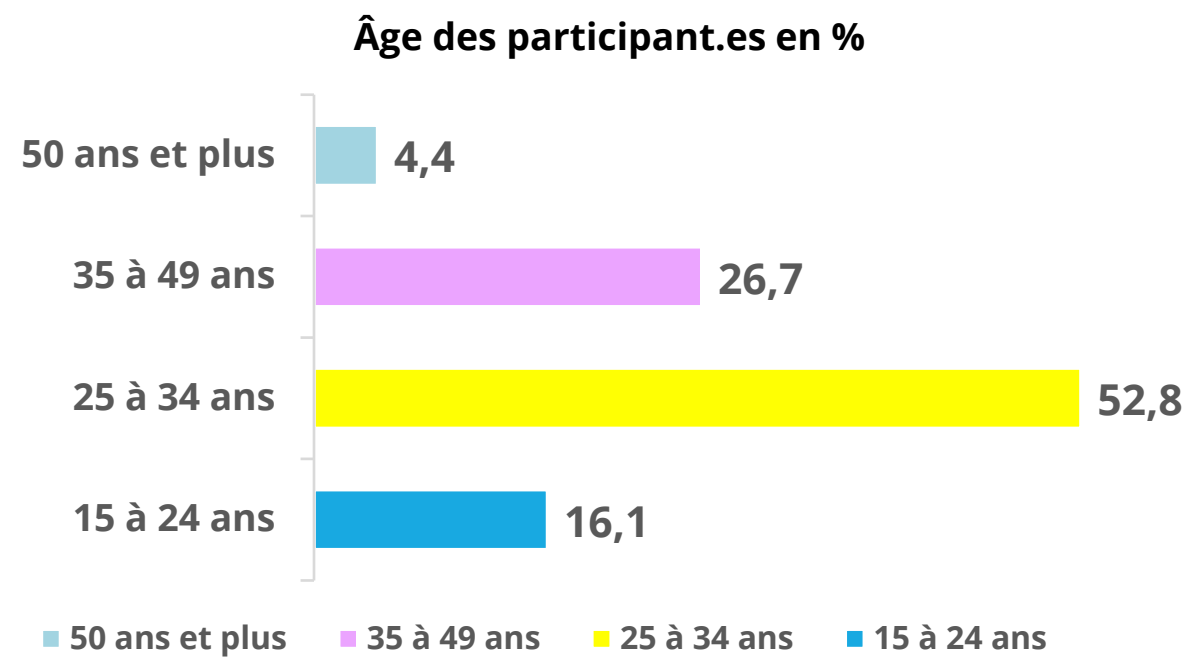
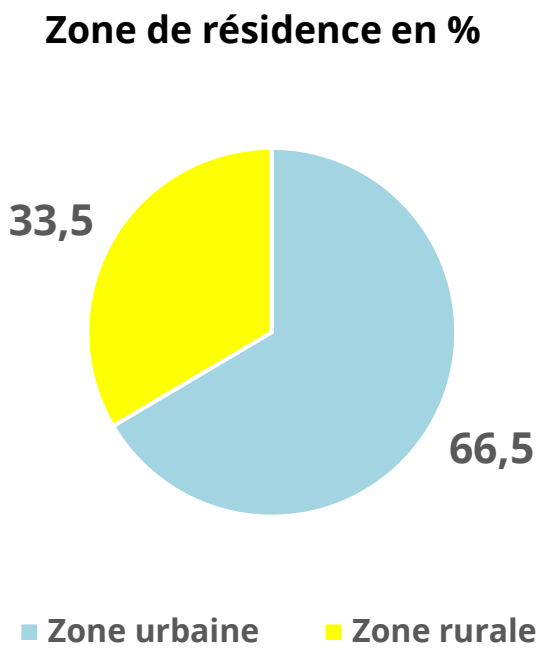
■ Oui ■ Non ■ Non concerné

Q. Etes-vous atteint.e d'une pathologie qui impacte votre cycle menstruel et/ou vos menstruations ? en %



■ Oui ■ Non

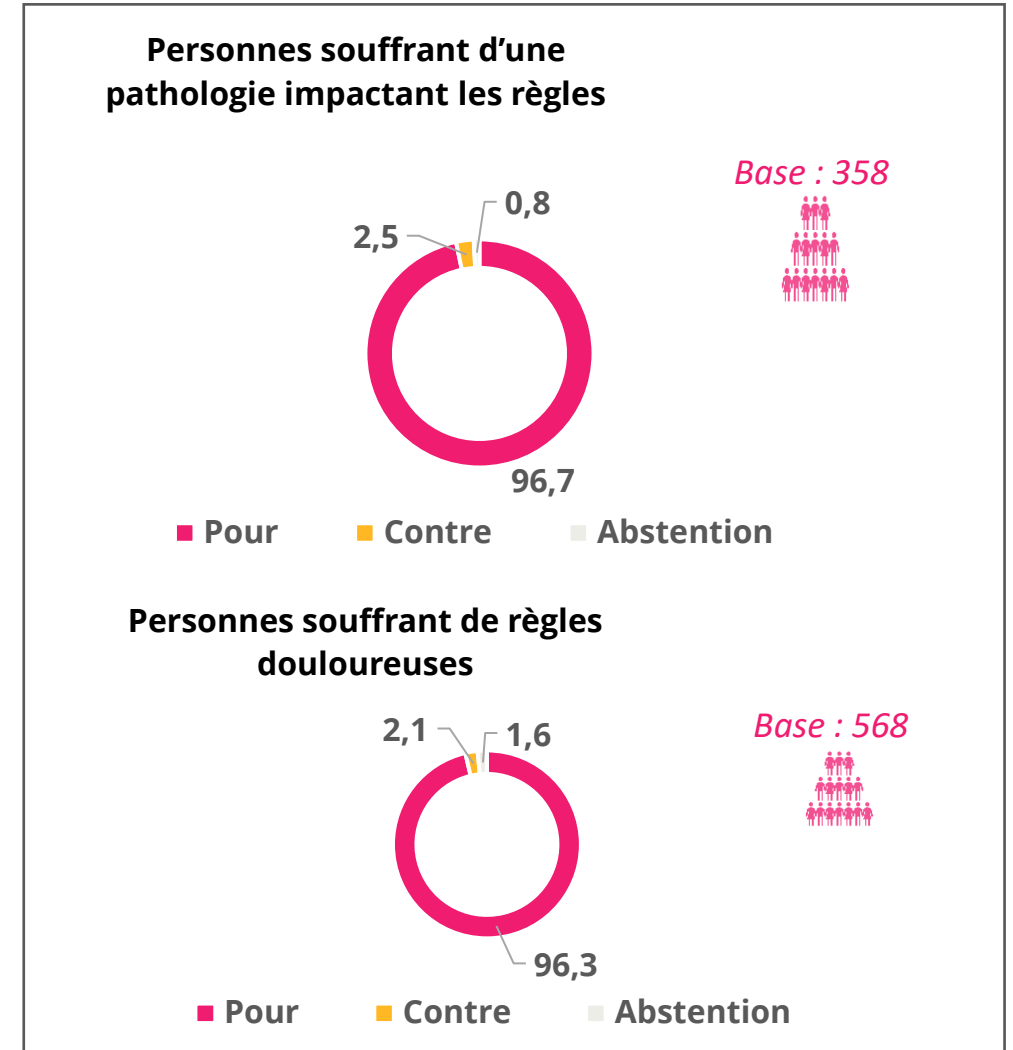
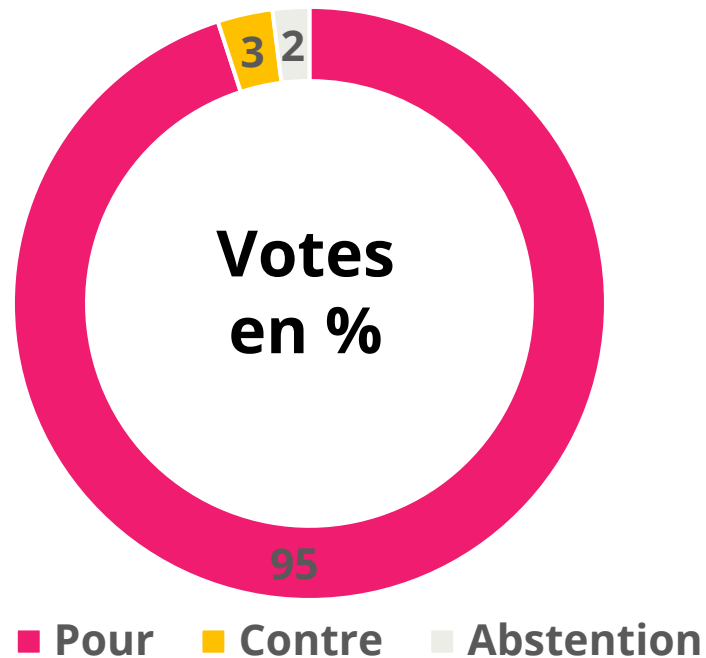
Profil des répondant.es (2/2)



Une écrasante majorité en faveur du congé menstruel...

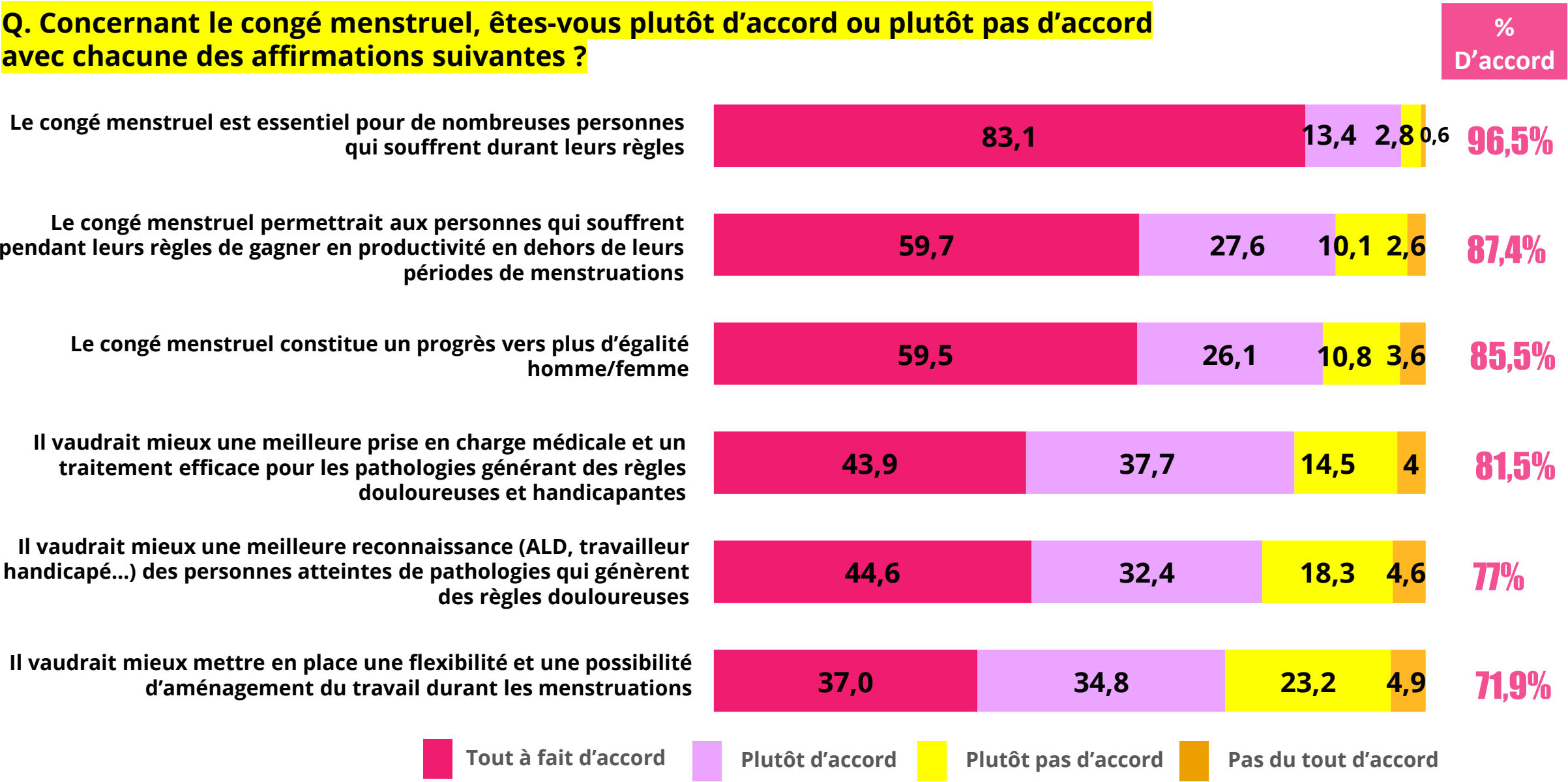
Q. Le 26 mai prochain en France, des députés vont déposer une proposition de loi concernant le congé menstruel.

Si vous étiez député.e ou sénateur, quel serait votre vote concernant le congé menstruel ?



... malgré des opinions nuancées sur le sujet... (1/2)

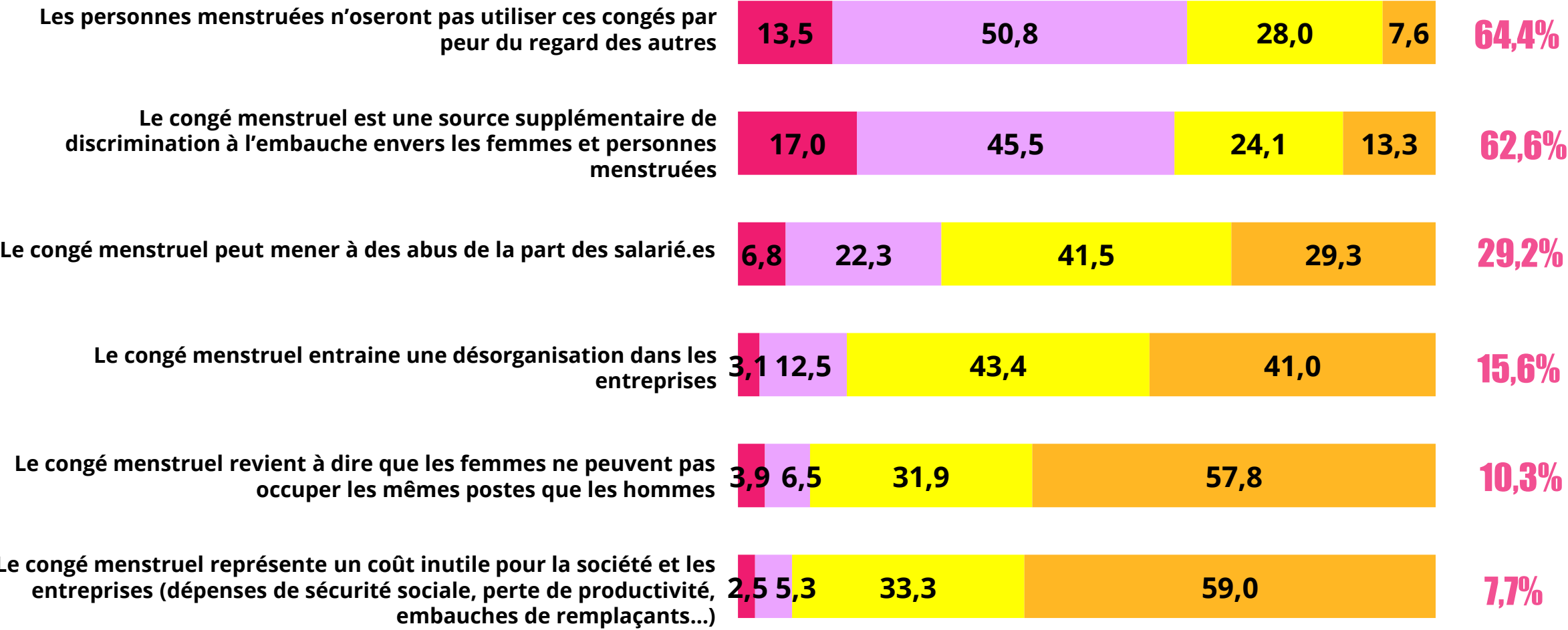
Q. Concernant le congé menstruel, êtes-vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



... malgré des opinions nuancées sur le sujet... (2/2)

Q. Concernant le congé menstruel, êtes vous plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

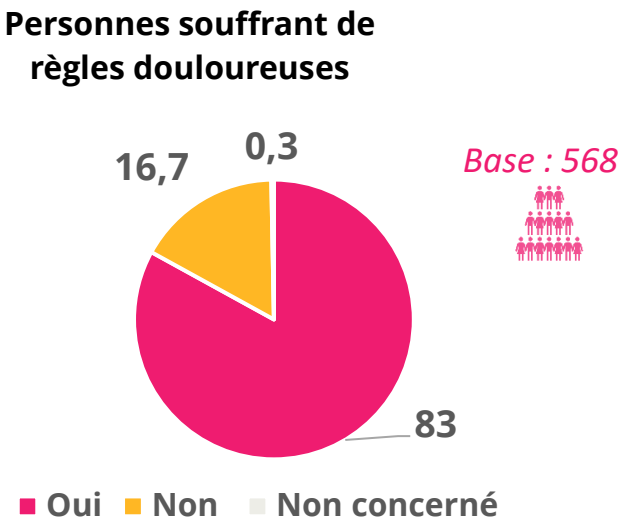
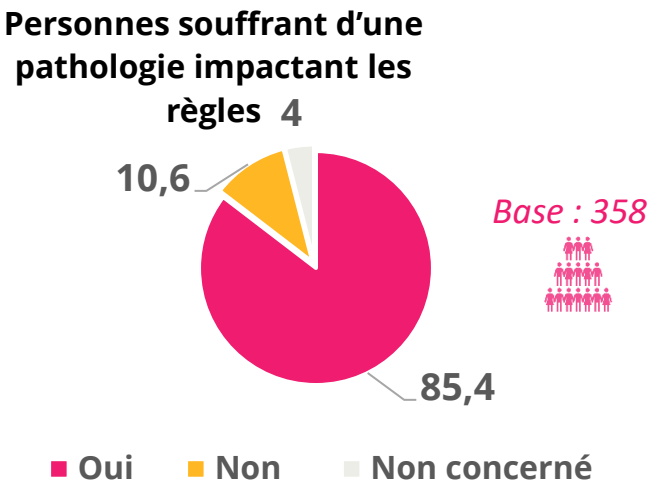
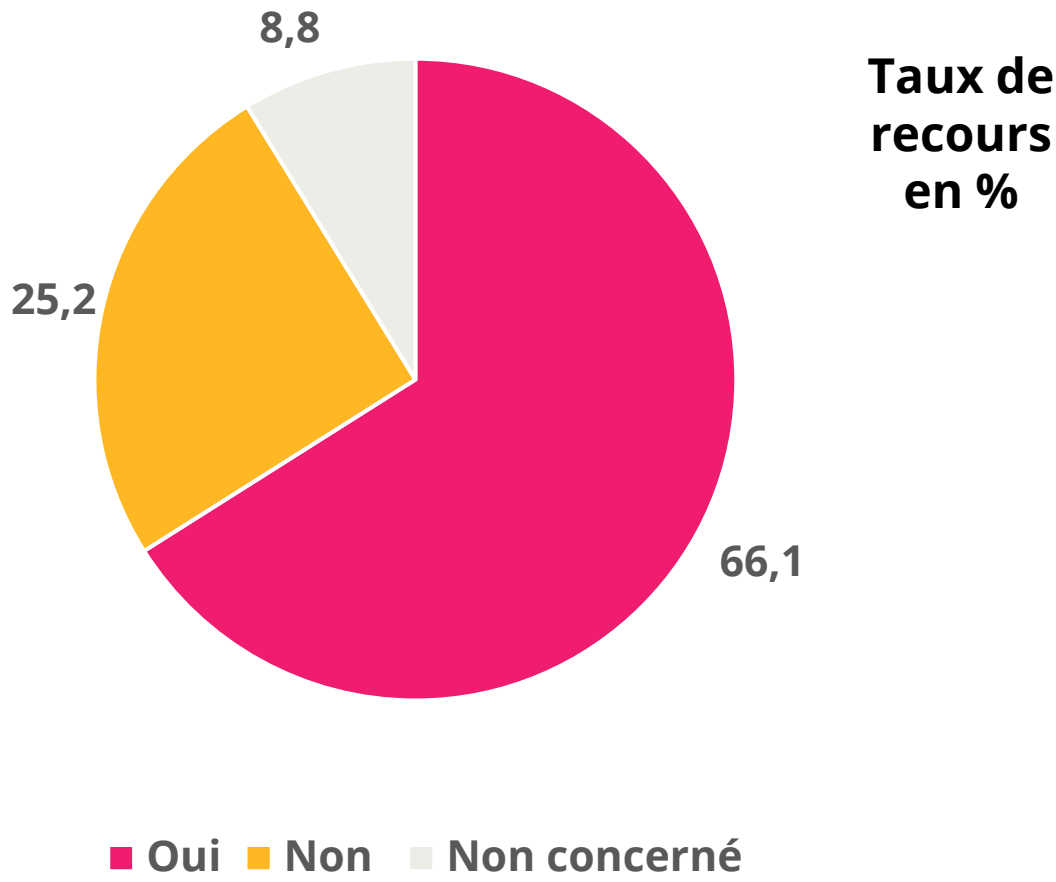
%
D'accord



Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

Une majorité y aurait recours, surtout les personnes souffrant de pathologies impactant les règles et/ou de règles douloureuses

Q. A titre personnel, si le congé menstruel était voté en France, y auriez-vous recours ?



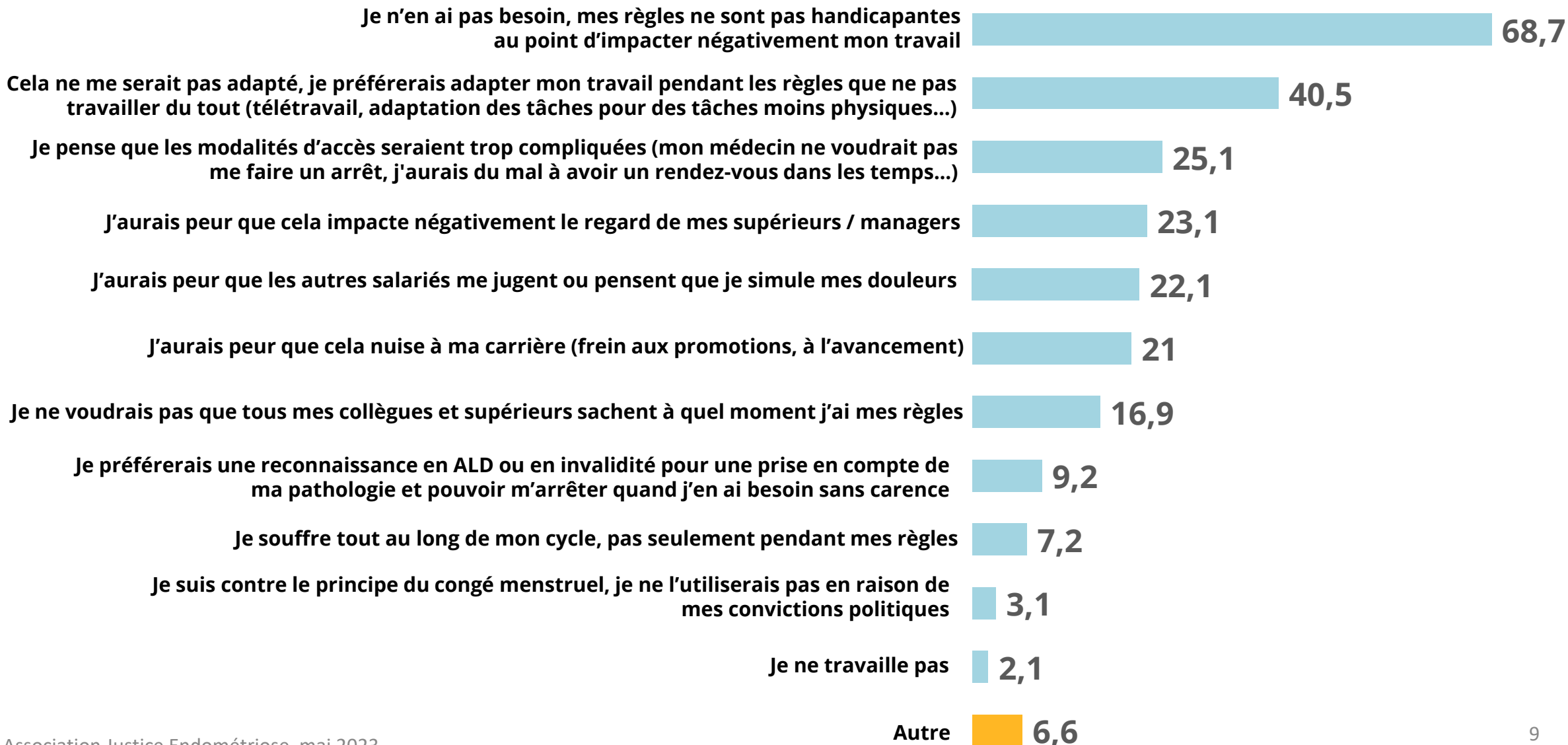
Malgré tout, des freins et des peurs à l'usage existent...

Base : 195



Q. Pour quelles raisons n'utiliserez-vous pas le congé menstruel ? (plusieurs réponses possibles)

(Question posée uniquement aux personnes indiquant qu'elles n'auraient pas recours au congé menstruel) en %



Les indépendant.es, oublié.es du congé menstruel ?

A la question « pour quelles raisons n'utiliseriez-vous pas le congé menstruel ? », nous avons laissé aux répondant.es la possibilité de remplir un champ ouvert « autre ».

Nous avons reçu plusieurs témoignages de personnes indépendantes qui disent ne pas se sentir concernées par le congé menstruel du fait de leur statut. Ces réponses viennent poser **la question des droits des personnes indépendantes** par rapport aux salarié.es vis-à-vis du sujet des menstruations au travail et il nous semble fondamental de le relever.

« Mon travail (médecin libéral) n'est pas compatible avec ce type de dispositif. Je ne m'autorise pas à m'arrêter pour éviter de pénaliser mes patients et je paie mes absences par un surcroît de travail à mon retour »

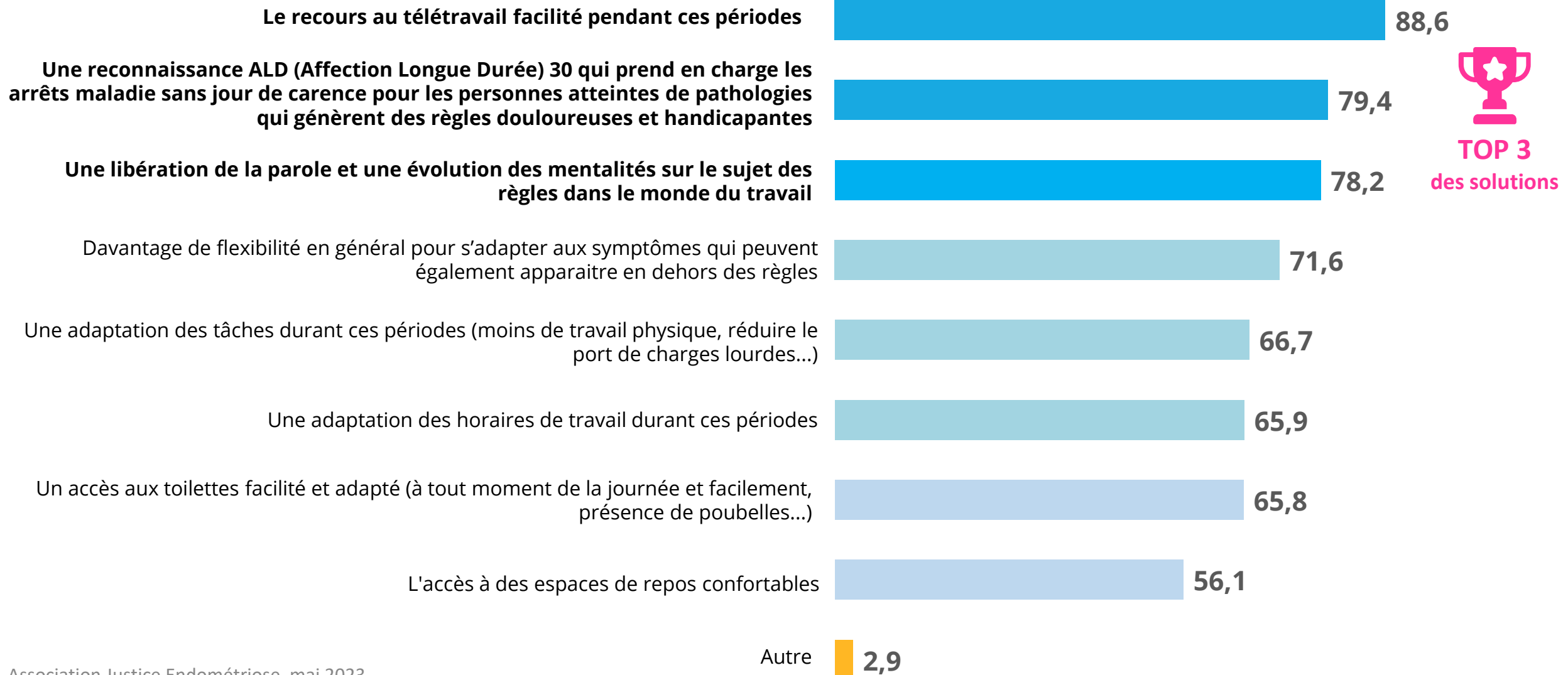
« Je suis à mon compte, je ne suis pas concernée par les congés salariés. Du coup, je ne travaille déjà pas quand j'ai mes règles et donc je ne gagne pas d'argent »

« Je suis à mon compte, le congé maladie ne s'applique pas à moi »

« Chef d'entreprise. Je travaille même pliée en 5. Obligée. Il faut ouvrir ça aux indépendants. Pas que aux salariés. »

Au-delà du débat sur le congé menstruel, la nécessité d'une réflexion plus globale sur les menstruations au travail

Q. Selon vous, quelles solutions seraient les mieux adaptées pour aider les personnes qui souffrent de leurs règles au travail ? en%



En conclusion, le congé menstruel est une nécessité...

Le congé menstruel apparait comme une **nécessité pour les personnes qui souffrent pendant leurs règles** :

- En **soulageant la charge mentale** des personnes qui souffrent sachant qu'elles pourront s'arrêter si besoin (*pour cela l'outil adopté doit être simple d'utilisation*)
- En permettant de **mieux récupérer et de gagner en productivité** le reste du cycle, en se reposant pendant des périodes où l'on est de toute façon pas productif.ve au travail
- Le congé menstruel constituerait une **reconnaissance sociale** des douleurs liées aux menstruations et au cycle
- ... et donc un **progrès dans l'égalité homme/femme**

« Le congé menstruel est primordial dans l'avancée de la France, souvent en retard sur les autres pays. Il faut enfin prendre tout le monde en considération et s'adapter à toutes les personnes sur ce territoire pour une harmonie au travail et un rendu plus productif. Une personne heureuse et bien dans son travail n'aura jamais l'impression de travailler. »

« C'est indispensable, il s'agit de réaliser une avancée sociale et obtenir davantage d'égalité Femmes/Hommes. Les personnes menstruées n'ont plus à souffrir en silence et subir notamment au travail. »

« Cela serait un réel progrès dans l'égalité et l'équité homme femme. Pour nous et pour nos enfants. »

« C'est nécessaire. On ne peut pas faire comme si la douleur n'existait pas. Cette douleur a besoin d'être reconnue comme telle, dans le cadre plus personnel (avec la famille, le.a médecin ...) Mais aussi professionnel avec des aménagements adaptés. Pour ce faire il faut écouter les personnes qui souffrent pour savoir ce dont elles ont besoin. »

... dont l'application concrète pose toutefois question

- Un accès qui **ne doit pas être basé sur un diagnostic** de maladie affectant les menstruations (endométriose, adénomyose...) : le délai de diagnostic est souvent très long et de nombreuses personnes ne sont jamais diagnostiquées. De plus, on peut avoir des règles douloureuses sans pour autant souffrir de pathologie particulière.
- Un **accès facilité pour s'adapter aux réalités du monde médical** : la nécessité d'obtenir un certificat médical à chaque fois par exemple, ne semble pas réaliste étant donné l'existence de déserts médicaux et des délais pour avoir accès à un médecin. De plus, l'aspect **souvent imprévisible des menstruations** et des douleurs (règles irrégulières, cycles plus douloureux que d'autres...) rend difficile une anticipation.
- Un **risque important d'impacter négativement la carrière des personnes menstruées, de renforcer les stéréotypes et la discrimination**. Les employeurs doivent faire preuve de compréhension et confiance envers leurs salarié.es et leur laisser gérer cet aspect en autonomie. **En tout cas l'outil doit être simple pour les employeurs comme pour les salarié.es.**
- Une mesure qui **ne doit pas être une solution « pansement »** et occulter la nécessité **d'améliorer la prise en charge médicale** des douleurs menstruelles et **la reconnaissance institutionnelle & administrative** des personnes souffrant d'une pathologie particulière (ALD30, RQTH...)

« Je pense que c'est une bonne chose en soit mais j'ai peur que ça participe à la différence de salaire etc entre les hommes et les femmes. »

« Il faudrait qu'il soit mis en place sans conditions (RQTH très compliquée à obtenir, on ne va pas non plus aller chez le médecin tous les mois pour avoir un certificat, sans compter le secret médical...) sur la base de la confiance envers ses salariés et de leur responsabilité »

« Il ne faut pas renvoyer les femmes chez elles ou les mettre à l'écart, il faut les soigner !!! »

« C'est un sujet délicat. En tant que personne réglée, quand on me parle de congé menstruel pour moi ça va de soi. Mais on ne peut nier qu'une partie de la société va sauter sur l'occasion pour affirmer que c'est la preuve que les femmes ne peuvent pas être au même poste que les hommes. Que cela peut être une discrimination à l'embauche. »

« J'ai peur que le secret médical ne soit pas respecté et que ces personnes soient stigmatisées »

« Je me demande comment on va pouvoir justifier la demande de ce congé et comment on va pouvoir être remplacée sur le terrain dans un métier où on travaille déjà à flux tendu, souvent en sous-effectif mais ce serait vraiment super »

... et doit aller avec une évolution des mentalités sur le sujet des règles au travail

- **Le congé menstruel apparaît nécessaire mais non suffisant.** Une véritable **évolution des mentalités** dans la société et le monde du travail doit voir le jour : fin du tabou, prise en compte des souffrances et de la cyclicité, prise en compte du handicap lié à certaines pathologies....
- **D'autres types d'aménagements** doivent pouvoir être mis en place pour permettre aux personnes menstruées et/ou souffrant de pathologies chroniques d'adapter leur travail et de gagner en bien-être au travail. Le mot d'ordre est **plus de flexibilité et d'adaptation aux besoins individuels** : télétravail, aménagement des tâches et des horaires, réduction des heures quitte à rattraper à un autre moment, prendre des pauses quand c'est nécessaire...

→ Il s'agit de repenser le rapport au travail.

→ Et il est urgent d'améliorer concrètement la prise en charge médicale et la reconnaissance des douleurs liées aux menstruations et des pathologies chroniques telles que l'endométriose.

« C'est une avancée qui devrait en plus s'accompagner d'autres mesures d'adaptation sur le lieu de travail. »

« C'est un bon début. Il faut aller plus loin. Permettre l'ALD à plus de femmes, former les médecins généralistes et gyneco en priorité pour que les maladies soient plus rapidement reconnues et traitées. »

« C'est une base de réflexion intéressante mais doit ouvrir à plus d'adaptabilité encore et de prise en compte des réalités des personnes menstruées. »

« Le congé menstruel n'est pas la solution « idéale »: une meilleure prise en charge des douleurs et pathologies est à effectuer d'abord et avant tout. Mais dans l'attente, un aménagement du temps de travail ou de son organisation et un congé menstruel pour celles qui le souhaitent est plus que souhaitable, c'est nécessaire »

Rapport de l'enquête d'opinion

de l'association Justice Endométriose, le 06 mai 2023

Chargées de l'étude :

*Loïs Vieillefosse, ingénieure d'études, bénévole responsable du pôle recherche
Emilie Ta, stagiaire en M1 sociologie d'enquête à l'université Paris Cité*

Contact :

*Barbara Mvogoh, juriste manager des organisations sanitaires et sociales,
présidente de l'association Justice Endométriose*

justice.endo@gmail.com - [@justiceendo](https://www.instagram.com/justiceendo) - www.justice-endometriose.org

Association Justice Endométriose

