



LE CONGÉ MENSTRUEL, C'EST MAINTENANT !

Sujet peu évoqué car « tabou », les règles restent encore aujourd'hui un facteur d'exclusion sociale du fait de leur invisibilisation, de leur caractère stigmatisant et du peu de prise en compte du vécu des femmes par la société et le corps médical.

LE CONGÉ MENSTRUEL, C'EST QUOI ?

C'est une période durant laquelle une personne qui souffre de dysménorrhées (douleurs qui précèdent ou accompagnent les menstruations) peut prendre un ou plusieurs jours de congé (avec ou sans rémunération).

QUE PORTE LA FSU ?

- un congé qui n'affecte pas les revenus (pas de jour de carence, pas de coût de consultation médicale) ;
- un congé qui ne nécessite pas nécessairement un avis médical, car celui-ci implique pour les femmes de faire face à de nombreuses difficultés (insuffisance de la formation du corps médical sur la spécificité de la santé des femmes et la douleur, secret médical, déserts médicaux...)
- de vrais jours de congé et pas une simple adaptation du poste de travail (comme le télétravail).

1 FEMME SUR 2 SOUFFRE DE RÈGLES DOULOUREUSES.

- **46 %** des femmes ont déjà eu le sentiment que la gêne ou la douleur de leurs règles étaient sous-estimées par leurs amis hommes
- **33 %** des femmes ont déjà subi des moqueries ou des remarques désobligeantes en raison de leurs menstruations.

(sondage IFOP réalisé en 2021)

- **65 %** des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail.
- **35 %** déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.
- **66 %** des salariées sont favorables au congé menstruel et 64% des femmes concernées pourraient y avoir recours.

(sondage IFOP réalisé en 2022)



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

LE CONGÉ MENSTRUEL C'EST POSSIBLE ?

Les premiers pays à l'avoir mis en place est le **Japon** en 1947. En 2017, en **Italie** un projet de loi a fait l'objet de discussion mais n'a pas abouti. En revanche, il est mis en place en **Espagne** depuis 2023.

En France, le congé menstruel n'est pas inscrit dans la loi mais les employeurs sont libres d'instaurer ce dispositif, s'ils le souhaitent.

De plus en plus d'**entreprises** (la collective à Montpellier, Louis Design à Toulouse), d'associations mais aussi de **collectivités** (Saint Denis, Strasbourg, région Nouvelle Aquitaine, peut-être bientôt Paris) le mettent en place.

Plusieurs propositions de lois ont déjà été initiées visant à mieux prendre en compte la santé menstruelle mais à ce stade **aucune n'a encore abouti**.

En octobre 2023, la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations s'était dite favorable à un décret pour un dispositif large et indiquait qu'une réflexion sur un texte beaucoup plus large sur « *la santé des femmes tout au long de leur vie* » était en cours. A suivre...

En Espagne, les **mobilisations massives par la grève féministe** ont permis des avancées significatives dans la lutte contre les violences faites aux femmes, en faveur de l'égalité femmes-hommes et de gagner ce congé menstruel. **Il est possible de le gagner en France**. Avec 62 % d'agentes, si la Fonction publique mettait en place ce congé cela constituerait une **avancée en matière de prise en compte de la santé des femmes au travail**.

En tout état de cause, la réflexion sur **la mise en place d'un congé menstruel doit s'accompagner d'une réflexion plus large sur la prise en compte des menstruations à différents niveaux :**

- la **levée des tabous autour du sujet des règles**, notamment par le développement d'une véritable **éducation à la sexualité et à la santé** ;
- une **meilleure prise en compte de la précarité menstruelle** comme un enjeu de santé publique ;
- l'**organisation des espaces professionnels et publics** pour que les femmes puissent mieux vivre cette période de leur vie ;
- intégrer la question du congé dans une **réflexion plus large sur la prise en compte de la spécificité de la santé des femmes au travail et la conquête de droits** (allaitement, ménopause, cancers...)

Dans tous les cas, la conquête de ce nouveau droit doit s'inscrire dans un plan d'égalité femmes-hommes global et ambitieux, accompagné de moyens budgétaires à la hauteur.

LE 8 MARS PROCHAIN, EN GRÈVE POUR L'ÉGALITÉ !



ENGAGÉ-ES POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES