

Louvain School of Management

Congé menstruel en entreprise : perceptions, enjeux et voies d'acceptation

Auteure : Romane Léonard
Promotrice : Caroline Demeyère
Année académique 2024-2025
Travail de fin d'études (TFE) en vue d'obtenir le titre de
Master [60] en sciences de gestion
Horaire de jour

Résumé

Ce travail de fin d'étude porte sur la perception et les facteurs d'acceptabilité du congé menstruel dans les entreprises. Pour cela, une approche qualitative sur base d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de jeunes travailleuses et travailleurs ayant entre 20 et 30 ans a été adoptée afin de récolter des témoignages variés.

Le congé menstruel est reconnu comme un outil pertinent pour améliorer le bien-être et la santé des femmes, notamment pour celles souffrant de pathologies augmentant les douleurs lors des menstruations. Toutefois, il existe différentes craintes en lien avec l'instauration de ce dispositif. Les appréhensions qui sont partagées par plusieurs répondant(e)s sont : un renforcement des discriminations à l'embauche, une augmentation des inégalités de genre dans la sphère professionnelle et une accentuation des stéréotypes de la femme faible et de la femme qui n'appartient pas au monde du travail. Certain(e)s répondant(e)s craignent aussi qu'il soit perçu comme un manque de professionnalisme de la part des femmes qui y ont recours.

Les entretiens ont aussi permis de mettre en avant les conditions considérées comme nécessaires par les répondant(e)s pour que ce congé soit bien accepté et perçu par les employés, à savoir : la clarté de la procédure, la justification de l'utilisation par un certificat attestant une pathologie gynécologique rendant les menstruations douloureuses, la nécessité de sensibiliser les équipes au vécu des règles.

Enfin, le télétravail et la mise en place d'espace de repos sont envisagés par les répondant(e)s comme étant des alternatives pertinentes au congé menstruel, pouvant soit être des pistes complémentaires, soit des solutions plus souples dans certains contextes.

Ce travail, à visée exploratoire, ne prétend pas à une généralisation des résultats. Il constitue plutôt une première étape pour appréhender la complexité de la mise en place du congé menstruel et de manière plus générale sur l'instauration de dispositifs de santé au travail plus inclusifs. Il met aussi en avant certains questionnements sur les normes genrées toujours présentes dans le monde professionnel.

Avant-propos

Je souhaite tout d'abord remercier ma promotrice, Mme Caroline Demeyère, pour son accompagnement et ses précieux conseils tout au long de ce travail de fin d'étude.

Je remercie ensuite les sept personnes qui ont accepté de partager leur expériences et leurs points de vue sur le sujet lors des entretiens. Ce travail ne serait pas le même sans la richesse de leurs témoignages et leur franchise sur une sujet encore tabou aujourd'hui.

Pour finir, un grand merci à mes amis pour leur écoute et leur présence constante. Enfin, je remercie ma famille pour son soutien tout au long de la rédaction de ce travail et particulièrement ma maman pour ses relectures.

Table des matières

Introduction	1
Chapitre 1 : Revue de la littérature.....	2
Les menstruations : qu'est-ce que c'est ?	2
Un sujet encore tabou : invisibilisation des règles dans la sphère professionnelle	3
Constructions sociales et culturelles du tabou des règles	3
La place des règles dans le monde du travail	5
Congé menstruel : une polarisation des avis	7
État des lieux des politiques de congés menstruels dans le monde	7
Arguments en faveur et défaveur du congé menstruel	10
Quelles alternatives au congé menstruel ?.....	12
Chapitre 2 : Méthodologie.....	13
Chapitre 3 : Analyses et résultats	14
La persistance des tabous menstruels dans le monde du travail.....	14
Un outil de reconnaissance d'un besoin physiologique et d'un droit à la santé	18
Les inquiétudes autour des inégalités de genre et de la stigmatisation.....	22
L'augmentation des discriminations à l'embauche.....	22
Renforcement des inégalités hommes-femmes	23
Perception comme un manque de professionnalisme.....	25
Renforcement du stéréotype selon lequel la femme est le sexe faible	28
L'impact de son encadrement et sa reconnaissance institutionnelle.....	29
L'importance des séances de sensibilisation.....	29
La nécessité d'une procédure claire	31
La condition d'un diagnostic médical	31
La question de la limitation du nombre de jours	33
Quelles alternatives ?.....	33
Chapitre 4 : Partie réflexive.....	35
Conclusion.....	35
Bibliographie	37
Annexes.....	40
Annexe 1 : Grilles d'entretiens.....	40
Annexe 2 : Retranscription des entretiens	45
Annexe 3 : Tableaux de synthèse des entretiens, triés par thématiques	92

Liste des annexes

Annexe 1 : grilles d'entretiens

Questionnaire pour les femmes (pp.40-42)

Questionnaire pour les hommes (pp.43-44)

Annexe 2 : retranscription d'entretien

Entretien de Marie (pp.45-52)

Entretien de Juliette (pp.53-58)

Entretien de Bastien (pp.59-64)

Entretien de Léa (pp.65-72)

Entretien de Charlotte (pp.73-79)

Entretien de Denis (pp.80-85)

Entretien de Pierre (pp.86-91)

Annexe 3 : tableaux de synthèse des entretiens, triés par thématiques

Tableau synthétique des femmes (pp.92-113)

Tableau synthétique des hommes (pp.114-125)

Introduction

Depuis plusieurs années, le congé menstruel prend une place de plus en plus importante dans les questionnements liés à la santé en entreprise. Ce dispositif permettrait aux salariées souffrant de douleurs menstruelles de s'absenter du travail tout en gardant une rémunération, sans pour autant avoir à utiliser leurs congés maladies. Il s'inscrit dans une volonté plus large d'amélioration des conditions de travail, en prenant en compte les problématiques de santé des femmes encore trop souvent invisibilisées.

Bien qu'étant un phénomène biologique concernant une part importante de la population, les menstruations restent aujourd'hui entourées de tabou. De plus, dans le contexte professionnel, elles sont considérées comme un sujet relevant de la sphère privée et sont de manière plus générale invisibilisées. Cela amène les femmes indisposées à travailler dans des conditions inconfortables voire douloureuses. Certaines pourraient même se sentir coupable à l'idée de s'absenter à cause de leurs règles. C'est dans ce contexte que le congé menstruel apparaît comme une potentielle piste de reconnaissance du vécu des femmes.

Bien qu'il soit déjà rentré en vigueur dans certains pays tels que le Japon, l'Indonésie ou encore l'Espagne, son instauration continue de faire débat. En effet, certains le perçoivent comme un progrès en matière de santé publique, d'égalité au travail et de reconnaissance des spécificités biologiques des salariées. D'autres, par contre, exposent certaines craintes. Premièrement, ils redoutent une augmentation des discriminations à l'embauche associées à d'autres caractéristiques physiologiques féminines, comme la grossesse, mais aussi l'allaitement et la ménopause. Ensuite, ils redoutent aussi un renforcement des stéréotypes de genres, lié à l'idée que les femmes seraient plus faibles, guidées par leur variations hormonales et émotionnelles, ce qui peut être considéré par certains comme étant incompatible avec le savoir-être professionnel attendu.

Cette ambivalence des points de vue sur le congé menstruel soulève un certain nombre de questions : Dans quelles conditions ce dispositif peut-il améliorer le bien-être des salariées sans nuire à leur image ou à leur parcours professionnel ? Le congé menstruel pourrait-il permettre une meilleure égalité en rendant visible un besoin ignoré, ou risque-t-il de renforcer les écarts entre les genres ? Le congé menstruel améliore-t-il réellement la reconnaissance du vécu menstruel, ou risque-t-il de renforcer la stigmatisation autour de celui-ci ?

La problématique abordée dans ce mémoire est la suivante : « Comment le congé menstruel est-il perçu par les salarié(e)s et quels sont les facteurs qui influencent son acceptabilité ? »

Pour répondre à celle-ci, une démarche qualitative sera adoptée et ce en réalisant des entretiens semi-directifs. Ils seront aussi bien réalisés auprès de femmes directement concernées par les menstruations, qu'auprès d'hommes. Cela permettra de comprendre les différentes représentations autour de ce dispositif, mais aussi les attentes et les craintes, ainsi que les éventuelles résistances.

Afin de faire cela, ce travail de fin d'étude s'organise en plusieurs parties. Tout d'abord, il abordera ce qui a déjà été discuté dans la littérature en s'intéressant aux menstruations en tant que telles, au tabou qui entoure les règles, à ce qui a déjà été mis en place dans le monde concernant le congé menstruel, les arguments en faveur et défaveur du congé menstruel et les alternatives possibles. Ensuite, il présentera la méthodologie de recherche adoptée pour comprendre les représentations, attentes et réticences face à ce dispositif. Par la suite, il proposera une analyse thématique des données, mettant en avant les divergences de perception aussi bien sur le congé en tant que tel que sur les conditions de mises en place. Enfin, il se terminera, premièrement, par une partie réflexive qui reviendra sur les apports mais aussi les limites de ce travail de fin d'étude ainsi que sur les pistes qu'il serait pertinent d'approfondir, et deuxièmement par une conclusion.

Chapitre 1 : Revue de la littérature

Les menstruations : qu'est-ce que c'est ?

Avant d'aller plus loin, il semble important de rappeler les bases biologiques du cycle menstruel, afin de pouvoir mieux comprendre les enjeux physiques qui pourraient justifier une prise en charge et un besoin d'adaptation dans le cadre du monde du travail.

Le Larousse définit les règles comme un « phénomène physiologique caractérisé par un écoulement sanguin périodique (règles) dû à l'élimination de la muqueuse utérine, se produisant chez la femme, lorsqu'il n'y a pas eu fécondation, de la puberté à la ménopause ».

Dans certains cas, les menstruations peuvent ne présenter aucun symptôme autres que l'écoulement du sang ; dans d'autres cas, celui-ci peut être accompagné de douleurs. Certaines

femmes peuvent ressentir quelques inconforts comme des douleurs abdominales ou pelviennes, des douleurs dans le bas du dos, des ballonnements, des douleurs aux seins, des fringales, des sautes d'humeur ou de l'irritabilité, des maux de tête ou de la fatigue (NICHD, 2017).

Les règles douloureuses sont appelées dysménorrhées et on distingue primaires et secondaires. Les dysménorrhées primaires sont fréquentes et concernent les femmes en bonne santé, contrairement aux dysménorrhées secondaires qui sont le résultat d'une pathologie sous-jacente telles que l'endométriose, les fibromes, etc. Elles sont caractérisées par « des douleurs pelviennes et parfois lombaires, d'intensités variables, à type de crampes, accompagnées ou non de nausées, de vomissements, de diarrhées, de céphalées, de lipothymies ou d'asthénie » (Mrozovki, 2024, p.57).

Un sujet encore tabou : invisibilisation des règles dans la sphère professionnelle

Constructions sociales et culturelles du tabou des règles

Les règles ont pendant longtemps été un sujet tabou dans la société, quelque chose qui existe, une réalité connue de tous mais dont il ne faut pas parler, voire qu'il faut même cacher. Bien qu'elles semblent aujourd'hui avoir été banalisées, le rapport social aux règles n'a pas toujours été le même (Legrand, 2023).

Il existe un grand nombre de termes pouvant faire référence aux règles, à savoir : les menstrues ou menstruations pour un aspect plus scientifique et les règles, les ordinaires, les fleurs, les purgations, les affaires pour un aspect plus populaire (Célérier, 2005).

Les premiers à s'intéresser aux règles ont relevé le caractère cyclique de celles-ci. Aristote, Ambroise Paré ou encore Stepney, les deux derniers étant des médecins réputés, ont alors fait un lien avec le cycle de la lune, pensant que celui-ci influençait le cycle d'«épuration» des femmes (Célérier, 2005).

Pendant longtemps, la femme indisposée faisait peur. Sans comprendre d'où venait ce sang, la société, et principalement la religion, a considéré celui-ci comme étant impur. Dans certaines cultures, on considérait même que la femme indisposée avait un pouvoir maléfique et qu'elle était capable de détruire tout ce qu'elle touchait (Célérier, 2005 ; Le Naour & Valentini, 2001).

La religion a joué un rôle important dans la manière dont la société s'est représentée les menstruations. En effet, celle-ci conseillait aux femmes ayant leurs menstruations de se purifier par une toilette quotidienne, qui consistait à la fois en un bain complet du corps mais aussi un lavement local réitéré plusieurs fois sur la journée. La religion conseillait aussi aux hommes de fuir la femme indisposée et ce en lui interdisant de partager le lit conjugal lors des règles par exemple (La Naour & Valenti, 2001). Dans cette même idée, les rapports sexuels durant les règles pouvaient être réprimandés. Chez les Perses, la femme pouvait recevoir vingt coups de fouet et l'homme deux cents, ou encore, dans la loi d'Hammourabi, la punition relevait de la mort (Célérier, 2005). De manière générale, beaucoup de religions interdisaient aux femmes réglées l'entrée dans les églises, les temples ou les mosquées par peur qu'elles ne contaminent et rendent impur ces lieux (Célérier, 2005).

À la fin du XIX^{ème} siècle, les médecins ont défini les règles comme « un écoulement sanguin qui se produit périodiquement chaque mois sous l'influence de l'ovulation » (Le Naour & Valenti, 2001, p.2). Cependant, il est important de noter que la médecine a longtemps été influencée par les préjugés sociaux car on les retrouve en partie dans les préjugés médicaux, particulièrement par le caractère non hygiénique des règles (Le Naour & Valenti, 2001).

De plus, il est important de noter que le rapport social aux menstruations est indissociable des rapports de domination de sexes. « Elles ont en effet été utilisées comme un argument biologique pour justifier l'infériorité supposée des femmes (Hanafi et Polle, 2016) et la définition sociale des règles, construite comme honteuse, a permis de légitimer leur exclusion de différents champs sociaux et l'instauration d'interdits les concernant » (Legrand, 2023, pp.109-110).

Levitt & Barnack (2020) ajoutent, à cette idée, le rôle qu'a joué le processus d'objectivation dans la marginalisation et l'oppression des femmes menstruées. En effet, ils définissent l'objectivation comme « une présence invisible mais inévitable qui englobe des vues hétéropatriarcales, et souvent eurocentriques, de la manière dont les femmes sont censées se comporter et apparaître » (Levitt & Barnack, 2020, p.565). Ils expliquent alors que les femmes vont intérioriser le regard masculin pour se rendre socialement acceptables. Elles vont donc pratiquer des disciplines d'autocontrôle comme les régimes, le maquillage, etc et des disciplines de dissimulations, particulièrement de dissimulation menstruelle.

La place des règles dans le monde du travail

Étant donné la manière dont les règles ont été construites socialement, il n'est pas étonnant que celles-ci soient silencées dans la sphère professionnelle. Mais avant de s'intéresser à la place des menstruations dans le monde du travail, il est important de revenir sur la manière dont les normes présentes dans l'environnement professionnel ont été construites.

En effet, le monde du travail et les normes qui y dictent les comportements à adopter sont caractérisés par la domination masculine. Pendant longtemps, l'étude des organisations utilisait le point de vue des hommes et présentait le fonctionnement des organisations comme neutre en termes de genre. Lorsque les féministes ont commencé à relever la réalité des femmes au travail et la manière dont celle-ci allait à l'encontre de la réalité présentée dans les études des organisations, l'explication donnée était que les comportements sexistes à l'origine du vécu des femmes au travail étaient introduits dans l'organisation et indépendants de la structure non genrée des entreprises. Ce qui a principalement été critiqué par les premières féministes s'intéressant à la place du genre dans les organisations. Kanter, par exemple, exprime que les problèmes que rencontrent les femmes en entreprise sont directement liés aux structures de celles-ci (Acker, 1990).

Cette vision fondée sur une perspective masculine du fonctionnement des organisations a permis l'émergence d'un « ideal-worker » caractérisé par les réalités des hommes. L'ideal-worker est en bonne santé, apte à travailler et libre de contraintes corporelles et domestiques. Il est aussi capable de minimiser ses émotions pour ne pas qu'elles interfèrent avec son travail. Étant donné que l'ideal-worker est masculin, la place de la sexualité et de la reproduction est considérée comme minime dans la réalité du travailleur. Or celles-ci possèdent une place importante dans la vie des femmes. En effet, la femme va faire face à des interruptions de travail à cause de sa sexualité (forcément en cas de grossesse, et potentiellement en cas de règles et/ou ménopause), ce qui n'est pas le cas des hommes. De plus, les femmes doivent souvent faire face à des contraintes corporelles et domestiques (charge mentale, double journée de travail, etc.) qui vont influencer leur présence et disponibilité au travail. Ces différentes réalités, qui vont à l'encontre de ce qui est attendu du travailleur, vont être utilisées pour stigmatiser et exclure les femmes du monde du travail. Ainsi, elles ne pourront que rarement se conformer à l'image de l'ideal-worker (Acker, 1990 ; Steffan & Loretto, 2025).

De plus, la question de la santé au travail a dans un premier temps été étudiée d'un point de vue masculin. De telle manière que les premiers dangers reconnus sont liés aux emplois

exercés par les hommes tels que les blessures et accidents survenus dans le cadre de levée de charges lourdes. Par la suite, les fonctions biologiques de base pour les deux sexes à savoir dormir, manger, boire ont été incluses dans le domaine de la santé, par exemple en prévoyant des moments pour manger et en limitant le nombre d'heures de travail que l'on peut réaliser sans faire une pause pour dormir (Messing, 2009). Par contre, les politiques de santé au travail n'abordent que très peu les différents problèmes de santé féminin, tels que les menstruations mais aussi la grossesse et la ménopause (Boeuf, 2023 ; Legrand, 2023 ; Messing, 2009). Cela peut être lié à la manière dont le monde du travail s'est construit, en excluant la sexualité de son domaine et l'image de l'ideal-worker qui dicte les comportements à avoir dans la sphère professionnelle.

Considérées comme relevant de l'intime, il est attendu des femmes que leurs menstruations restent dans leur vie privée. La femme indisposée va alors faire en sorte de cacher ses règles en utilisant, par exemple, des vêtements particuliers et en ayant recours à des protections hygiéniques. Elle consacre une énergie psychologique importante au fait de faire attention à ce que ses règles ne fuitent pas. Cette injonction à la dissimulation peut avoir des conséquences négatives sur la santé psychologique des femmes indisposées. Au-delà de cette charge mentale liée à la dissimulation du sang, les femmes font aussi face à de la fatigue, de la déprime et pour certaines des douleurs durant leurs menstruations, ce qui rend le vécu de celles-ci plus compliqué, surtout sur le lieu du travail (Boeuf, 2023 ; Legrand, 2023 ; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Puisque le monde du travail a été construit selon des normes masculines, les femmes se sentent obligées de neutraliser leur spécificité féminine, plus précisément leurs règles, pour s'y sentir à leur place et réussir dans le monde du travail. Autrement, dit, les femmes indisposées passent sous silence leurs menstruations car elles craignent de perdre leur acquis et ce à cause de la différence de privilèges entre les sexes dans le monde du travail (Legrand, 2023). « En l'état actuel des choses, tout se passe comme si les femmes devaient se satisfaire d'avoir accès au monde du travail mais sans y être suffisamment légitimes pour que des caractéristiques qui leur sont propres soient considérées » (Legrand, 2023, p.110).

Il est possible que le sujet des menstruations soit évoqué sur le lieu du travail, mais seulement selon quelques conditions. Premièrement, le sujet est discuté entre collègues féminines et principalement lorsqu'il y a un lien amical. Deuxièmement, le sujet est traité sur le ton de l'humour. Et troisièmement, il est abordé sous l'angle des douleurs (Boeuf, 2023). De

manière plus général, l'angle des douleurs de règles semble être le seul angle légitime qui permettrait aux femmes de parler ce sujet sur le lieu du travail (Legrand, 2023).

Congé menstruel : une polarisation des avis

État des lieux des politiques de congés menstruels dans le monde

Certains pays dans le monde ont déjà mis en place un congé menstruel. On le retrouve principalement dans des pays d'Asie comme le Japon, l'Indonésie, Taiwan, et en Corée du Sud mais aussi en Russie, en Zambie. Chez nous, en Europe, seul l'Espagne la réellement adopté.

La Russie

C'est en Russie que le congé menstruel est apparu pour la première fois, au début du XXème siècle. Dans un contexte d'industrialisation important, la Russie s'inquiétait des conséquences négatives du travail physique sur la reproduction des femmes, surtout à la suite de la diminution importante de la population russe aux lendemains de la première guerre mondiale. Ce congé menstruel s'inscrit dans des politiques russes de pro-natalité, encourageant à regonfler la population (King, 2021 ; Ilic, 1994).

Le Japon

Le Japon est le premier pays au monde à avoir légalement mis en place le congé menstruel. En effet, une loi sur le congé menstruel existe au Japon depuis 1947. Tout comme pour la Russie, celui-ci s'inscrit aussi dans une politique de soutien de la santé et de la fécondité des femmes.

Le congé menstruel japonais autorise la femme indisposée à prendre quelques jours de congé dans le cas où la douleur l'empêche de travailler correctement. L'article 68 dans le « Chapter VI-II : Women of Childbearing Age » indique que « if a woman who finds it to be extremely difficult to work on a day of her menstrual period requests leave, the employer must not make her work on a day of her menstrual period » (Labor Standards Act of Japan, 1947).

Il est important de noter que rien n'est dit sur les symptômes rendant le travail irréalisable. Est-ce que de simples douleurs au ventre et dans le bas du dos suffisent pour avoir recours à ce congé ? Ou alors doit-il aussi y avoir des vomissements, des migraines, de la

diarrhée ? De plus, rien n'est dit non plus sur la durée que peut prendre ce congé. Un jour ? Plusieurs jours ?

Par contre, bien que le Japon fût le premier pays à mettre en place ce type de congé, il n'est pas pour autant bien vu et n'est que rarement utilisé par les travailleuses indisposées. En 2020, suite à une étude réalisée par le ministère japonais, il a été observé que seulement 0,9% des employées indisposées ont eu recours au congé menstruel (Fontelle, 2022). Cela s'explique par diverses raisons.

Premièrement le tabou des règles est encore fort ancré dans leur société, les japonaises sont alors mal à l'aise à l'idée de parler de leurs règles. Mais aussi parce que les Japonaises ayant recours au congé menstruel subissent beaucoup de discriminations et harcèlements de la part de leurs collègues. Les employeurs ne soutiennent pas ce congé et le considèrent même comme un aveu de faiblesse, ce qui renforce la réticence qu'ont les travailleuses à le mobiliser. Enfin, les travailleuses non syndiquées ont droit à ce congé mais ne sont pas rémunérées lorsqu'elles le prennent, ce qui renforce la non-utilisation de celui-ci. Pour toutes ces raisons, elles préfèrent alors prendre un congé maladie, leur permettant de ne pas s'exprimer sur leurs règles. (Fontenelle, 2022 ; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020 ; Shibano, 2016).

L'Indonésie

C'est en 1951, que l'Indonésie adopte une législation sur le congé menstruel qui permet aux employées d'avoir recours à deux ou trois jours de congé rémunérés lorsque les douleurs de règles sont trop importantes pour assurer correctement leur travail. Cette législation s'inscrit toujours dans cette même idée de protéger la fécondité des femmes en apportant de l'attention à leur santé menstruelle (Lubis et. al., 2025).

Cependant, cette législation a été revue en 2003 et laisse une certaine liberté aux entreprises de mettre en place ce congé ou non. L'article 81 de la loi 13 de 2003 indique « Female workers/laborers who are in menstrual period feel sick and notify the employer, are not obliged to work on the first and second day of menstruation. The implementation of what is stipulated under subsection shall be regulated in work/employment agreements, enterprise rules and regulations or collective work agreements » (Act of the Republic of Indonesia, number 13, 2003).

Taiwan

Le congé menstruel est aussi inscrit dans la loi taiwanaise. Il y est dit ceci: « Female employee having difficulties in performing her work during menstruation period may request one day menstrual leave each month. If the cumulative menstrual leaves do not exceed three days in a year, said leaves shall not be counted toward days off for sick leave. All additional menstrual leaves shall be counted toward days off for sick leave. Wages for menstrual leaves, whether said leaves are sick leaves or non-sick leaves as prescribed in the preceding paragraph, shall be half the regular wage. » (Act of Gender Equality in Employment, 2023).

Comme nous pouvons le voir, les travailleuses indisposées, pour qui les règles rendent difficile la réalisation du travail, peuvent avoir recours à un jour de congé par mois mais lorsque le total des jours de congé pris est supérieur à 3 par an, le surplus est comptabilisé dans les jours de congés maladies. De plus, elles ne reçoivent que la moitié de leur salaire.

La Zambie

Le congé menstruel en Zambie est appelé le « Mother's day ». L'article 47 du Code du Travail stipule « A female employee is entitled to one day's absence from work each month without having to produce a medical certificate or give reason to the employer » (Employment Code Act, 2019). Les travailleuses indisposées peuvent donc invoquer ce congé et recevoir un jour de congé par mois. Ce qui différencie la Zambie est que la femme indisposée n'a pas à fournir de certificat médical (Fontenelle, 2022).

La Corée du Sud

La Corée du Sud a adopté le congé menstruel en 1953 et accordait un jour de congé payé par mois. Mais, en 2003, un amendement à la loi sur les normes du travail a transformé ce congé pour faire en sorte qu'il ne soit plus rémunéré (Hashimy, 2022). L'article 73 dans le chapitre 5 « Women and minors » indique « Every employer shall, when any female employee files a claim for a menstrual leave, grant her one day of menstrual leave per month » (Labor Standard Act of Korea, 2014)

L'Espagne

En Europe c'est l'Espagne qui a été le premier pays européen à avoir mis en place le congé menstruel en cas de règles douloureuses. L'intention du gouvernement espagnol derrière

la mise en place du congé menstruel est de lever le voile sur les tabous encore présents et éliminer les préjugés négatifs liés à la santé sexuelle sur le lieu de travail (Blázquez Rodriguez & Guilló Arakistain, 2025 ; Maggi-Germain, 2024).

L'article 5ter, « Measures in the workplace and Social Security on health during menstruation », du Guia Laboral expose « In order to reconcile the right to health with employment, women with secondary disabling menstruation are recognised as having the right to a special situation of temporary disability under the terms established by the revised text of the General Social Security Act, approved by Royal Legislative Decree 8/2015, of 30 October » (Guia Laboral, 2023). Par « secondary disabling menstruation », la loi désigne l'ensemble des pathologies diagnostiquées comme l'endométriose, les fibromes, le syndrome des ovaires polykystiques, etc (Blázquez Rodriguez & Guilló Arakistain, 2025).

Le congé menstruel espagnol est pris en charge par la sécurité sociale et n'impacte pas les cotisations sociales des femmes en faisant l'utilisation. Il n'est pas non plus considéré comme un congé maladie, ce qui veut dire qu'il n'est pas comptabilisé aux arrêts « classiques » pour incapacité temporaire, permettant à la femme d'y avoir recours à chacun de ses cycles si besoin (Blázquez Rodriguez & Guilló Arakistain, 2025).

Lors de la première année ayant suivie la mise en place de ce congé, sur les 60 000 femmes souffrant de règles douloureuses estimées par le ministère espagnol de l'Égalité, seul 1 418 arrêts maladie pour règles incapacitantes ont été recensés (Blázquez Rodriguez & Guilló Arakistain, 2025 ; Courrier International, 2024). Cela représente donc 2,8% des femmes, constat assez similaire à celui du Japon. Au-delà de la crainte de renforcer les discriminations et le stéréotypes de la femmes faible, raison déjà présente pour justifier la faible recours au Japon, il y a en Espagne potentiellement d'autres raisons pour lesquelles les femmes n'utilisent que très peu ce congé. Premièrement, cela pourrait être lié à un sous-diagnostic des pathologies lié à la banalisation des douleurs menstruelles. Deuxièmement, cela pourrait être simplement une conséquence du manque de connaissance de ce congé (Blázquez Rodriguez & Guilló Arakistain, 2025).

Arguments en faveur et défaveur du congé menstruel

Les arguments en faveur du congé menstruel sont nombreux. Celui-ci pourrait, premièrement, réduire le stigmate encore présent autour des menstruations. En effet, il permettrait de faciliter les discussions autour des règles dans le monde du travail et donc de

réduire les croyances négatives autour de la femme indisposée (Boeuf, 2023 ; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Ensuite, certains défenseurs du congé menstruel utilisent comme argument le fait que celui-ci s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux, à savoir le droit à la vie privée et le droit à la santé. Or, bien que la santé menstruelle fasse partie intégrante de la santé des femmes, elle n'est pas encore réellement reconnue par le droit comme un champ spécifique. Le fait qu'un employeur mettrait en place un congé menstruel pourrait donc aider à reconnaître la santé menstruelle comme un droit à la santé (Fontenelle, 2022).

Il permettrait aussi d'arriver à une plus grande égalité de traitements entre les genres au sein de la sphère professionnelle. En effet, le congé menstruel tient compte des spécificités biologiques des femmes et permettrait alors de palier un problème que les hommes ne rencontrent pas (Boeuf, 2023).

Pour finir, le congé menstruel permettrait d'améliorer la santé des femmes atteintes de règles douloureuses, peu importe le niveau de douleur, ou de maladies liées aux règles comme la dysménorrhée ou l'endométriose. En effet, le tabou des règles a pour conséquence que la femme ne parle pas de ce qu'elle vit, et considère alors que la douleur fait partie des règles, que c'est quelque chose de normal compris dans les menstruations, alors que ce n'est pas le cas. Mettre en place un congé menstruel aiderait les femmes à se questionner sur leurs règles et permettrait à celles qui ont de fortes douleurs de se rendre compte que ce n'est pas normal et donc d'aller chercher de l'aide, potentiellement de se faire diagnostiquer et de traiter correctement ces douleurs. De plus, le congé menstruel permettrait aux femmes indisposées de ne pas utiliser les congés maladies et donc de les garder pour les fois où elles sont « réellement » malades (Boeuf, 2023 ; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

En ce qui concerne les arguments en défaveur du congé menstruel, ils sont tout aussi nombreux. Tout d'abord, il pourrait renforcer les stéréotypes de genre. Contrairement à ce qui a été dit précédemment, le congé menstruel pourrait renforcer les croyances négatives sur les femmes indisposées comme le fait qu'une femme qui a ses règles soit plus « faible », moins « performante » et plus généralement qu'elle n'a pas sa place dans le monde du travail (Fontenelle, 2022 ; Legrand, 2023 ; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Ensuite, le congé menstruel pourrait avoir comme conséquence une augmentation des discriminations envers les femmes. Premièrement, il pourrait renforcer la discrimination à l'emploi. Bien qu'il soit interdit de ne pas recruter une personne pour des raisons d'état de santé,

il est facile d'imaginer que le congé menstruel et donc la santé menstruelle mèneront à une discrimination à l'emploi. Pour un employeur, il serait alors plus intéressant d'engager des hommes, considérés comme plus fiables et à qui il ne devra pas payer de congés supplémentaires (Boeuf, 2023 ; Fontenelle, 2022 ; King, 2021). Mais il pourrait aussi bien renforcer les inégalités salariales entre les sexes et empêcher la mobilité des femmes dans le monde du travail (Boeuf, 2023 ; Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). En effet, une femme qui s'absente du travail quelques jours par mois pour des raisons des règles douloureuses sera perçue comme moins fiable qu'une femme qui ne s'absente pas pour ces raisons (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

De plus, le congé menstruel va à l'encontre de l'injonction culturelle du silence autour des règles. Les femmes indisposées qui auraient recours à ce dispositif se placeraient alors dans une position délicate de violation de normes culturelles, ce qui aurait pour conséquence d'être mal vues par le reste des collègues (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Et enfin, se pose la question de la subjectivité de la douleur. En effet, il est difficile d'objectiver un ressenti, la douleur et la résistance à la douleur diffèrent en fonction des femmes, ce qui rend difficile l'évaluation de celle-ci par un médecin. Les personnes réticentes au congé menstruel soulèvent alors la question des abus. Comment peut-on vraiment savoir si une femme indisposée a réellement des douleurs liées à ses règles ou profite juste du dispositif ? (Fontenelle, 2022).

Quelles alternatives au congé menstruel ?

Fontenelle (2022) se questionne sur le rôle du télétravail comme une alternative au congé menstruel. Le télétravail peut être défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux » (Fontenelle, 2022, p.106). Pour les femmes qui vivent des règles inconfortables voir douloureuses mais qui n'empêchent pas de réaliser le travail correctement, le télétravail semble donc être une bonne solution. En effet, les femmes pourraient alors travailler dans un endroit dans lequel elles n'ont pas à cacher leurs règles, elles pourraient donc les vivre plus sereinement, continuer de travailler et d'être rémunérées.

Il existe, toutefois, deux situations dans lesquelles le télétravail ne peut pas convenir comme alternative. Premièrement, lorsque les règles sont trop douloureuses pour que le travail

soit effectué, que ce soit sur le lieu du travail ou à domicile. Deuxièmement, lorsque le télétravail n'est pas réalisable, par exemple dans les métiers manuels (Fontenelle, 2022).

Chapitre 2 : Méthodologie

L'approche méthodologique utilisée dans ce travail de fin d'études est l'entretien semi-directif. Cette méthode « consiste en une interaction verbale sollicitée par l'enquêteur/-trice auprès d'un-e enquêté-e » (Pin, 2023, p.1). L'enquêteur(trice) doit donc « préparer une grille organisée de questions qui lui servira de guide pour orienter l'entretien, [mais] l'usage de cette grille n'est pas rigide » (Pin, 2023, p.2). La logique principale derrière l'entretien semi-directif est « une logique de conversation plutôt que de questionnaire administré « de haut » » (Pin, 2023, p.2).

Ce choix méthodologique s'inscrit dans la logique de ce travail de fin d'étude qui vise à explorer les perceptions et représentations des individus vis-à-vis du congé menstruel dans la sphère professionnelle. Dans une perspective compréhensive, il était important de donner la parole aux personnes concernées, qu'elles soient directement touchées par la question des règles ou non, afin de saisir la diversité des vécus, des opinions et des résistances éventuelles. L'entretien semi-directif, tel que défini par Pin (2023), permet justement d'accéder à ces dimensions subjectives, tout en conservant une certaine structure pour s'assurer d'aborder tous les grands axes de la problématique. Cette méthode offre ainsi un équilibre intéressant entre liberté d'expression et cohérence dans la collecte des données.

De plus, Pin (2023, p.1) explique que « dans le cas de l'entretien semi-directif, la situation d'interaction a ceci de particulier que l'enquêté-e est de prime abord placé-e dans un rôle d'informateur/-trice, de détenteur/-trice d'un savoir (commun, non scientifique) précieux sur le thème d'intérêt de l'enquêteur/-trice ».

Les participant(e)s ont été considéré(e)s non comme des objets d'étude, mais comme détenteur(trice)s d'un savoir-vécu directement issu de leur expérience personnelle et/ou professionnelle. Que ce soient des femmes concernées par les douleurs menstruelles ou des hommes ne possédant qu'un point de vue extérieur à la problématique des règles, chaque personne interrogée détient des connaissances, indispensables pour comprendre les enjeux concrets, les perceptions et les réactions autour du congé menstruel.

En somme, l'entretien semi-directif est une méthode pertinente pour ce travail de fin d'étude puisqu'elle permet de capturer la richesse et la diversité des expériences et des avis des employé(e)s sur le congé menstruel, tout en offrant la flexibilité nécessaire pour explorer le sujet en profondeur.

L'ensemble des répondant(e)s interrogé(e)s se retrouvent dans la tranche d'âge 20-30 ans. Ce choix s'explique à la fois par une contrainte temporelle et par une logique analytique.

Concernant la contrainte temporelle, la problématique initiale était « comment les entreprises peuvent-elles mettre en place un congé menstruel sans générer de discriminations ou de stigmatisations supplémentaires ? ». Le but était donc d'interroger des responsables des ressources humaines afin de comprendre les enjeux derrière les congés menstruels et de discuter avec eux des potentielles solutions pour prendre en compte le vécu des règles dans le monde du travail. Le congé menstruel n'étant pas inclus dans la loi Belge, les RH contactées pour réaliser des entretiens ont tous présenté soit un manque de connaissance sur le sujet, soit un non-intérêt général sur la problématique des menstruations au travail. Il a alors fallu changer de problématique et donc de public cible. La tranche d'âge 20-30 ans étant la plus réceptive, nous nous sommes concentrées sur celle-ci.

D'un point de vue analytique, cette tranche d'âge est tout de même pertinente. Les 20-30 ans représentent une génération en début ou en cours d'insertion professionnelle, potentiellement concernée par les transformations du monde du travail, notamment en ce qui concerne les enjeux de bien-être, d'égalité et de santé au travail, étant donné qu'ils seront concernés sur le long terme par l'impact de celles-ci. De plus, pour les répondantes, cette tranche d'âge correspond à une période de vie marquée par une activité menstruelle fréquente, n'étant concernée ni par les grossesses, ni par la ménopause, ce qui rend leurs témoignages d'autant plus pertinents dans une perspective compréhensive du vécu menstruel en milieu professionnel.

Chapitre 3 : Analyses et résultats

La persistance des tabous menstruels dans le monde du travail

Comme expliqué précédemment, le tabou autour des règles rend difficile les discussions sur sujet dans le monde professionnel. Il reste encore aujourd'hui un sujet à ne pas aborder sur

le lieu de travail car il relève de l'intime. Ce silence relève d'une forme de dissimulation socialement intégrée, liée au fait que le monde du travail et les normes qui s'y trouvent ont été construits sur base de modèle masculins, neutralisant tous signes de fémininité.

Juliette exprime par exemple : *« je pense que ce serait assez mal vu de, d'en parler comme ça, en disant « oh j'ai mes règles cette semaine », pour x ou y raisons, tu vois, de le mentionner, je pense que personne ne le ferait et je ne le ferais pas en tout cas. »* et se justifie en expliquant que c'est d'une part car ce sujet relève de l'intime et d'autre part car la société n'a pas encore évolué par rapport au tabou des menstruations.

Bastien considère lui aussi qu'il existe un tabou autour de ce sujet, aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Il explique que sur son lieu de travail, il y a un espace dédié aux femmes, nommé Womenly, dans lequel il suppose que les femmes y gèrent, entre autres, les problèmes qu'elles peuvent rencontrer par rapport à leurs règles. Il précise ensuite n'avoir jamais discuté avec les personnes qui entrent ou sortent de cette pièce. Ce silence autour d'un aménagement matériel pourrait témoigner d'une persistance de la culture de dissimulation autour des menstruations.

Certains répondants expliquent que bien que le sujet des règles ne soit jamais abordé, il n'est pas pour autant tabou. Pierre explique par exemple : *« je pense pas qu'il y ait de tabou, j'ai... fin il y a jamais eu de trucs en mode de « non on n'en parle pas ou quoi ». On n'aborde juste pas le sujet je pense, fin en tout cas moi j'ai jamais entendu quelqu'un même pas parler de ça donc je, je dirais pas que c'est tabou, je dirais juste qu'on n'en parle pas, limite tu sais comme si ça n'existait pas quoi tu vois. »*. Ces propos mettent en avant une distinction importante à savoir rejet explicite et invisibilisation normalisée. Ils constituent tous les deux des barrières à la reconnaissance des besoins spécifiques.

Charlotte s'inscrit dans cette idée et ajoute que la présence d'un tabou sur les menstruations dépend du lieu du travail et plus particulièrement de la répartition hommes-femmes sur celui-ci. Elle compare son expérience actuelle avec celle de son stage qu'elle a réalisé dans un garage, milieu principalement masculin : *« quand c'est des endroits plus... où il y a plus d'hommes fin avant moi j'ai fait mon stage dans un garage d'auto et là clairement bah il y a quasi que des hommes, et à tous les niveaux, la femme, ils la... allez comme dire, ils la, ils la rabaissent etc et pour, euh, pour eux les règles c'est dégueulasse quoi fin tu vois ce que je veux dire. Mais dans mon environnement actuel non je pense pas que ça, ça soit un tabou. »*

D'autres répondants mettent en avant l'idée que les règles sont un sujet facilement abordé entre femmes et difficilement abordé avec les hommes. C'est, par exemple, le cas de Denis qui affirme : *« je suis persuadé que les femmes entre elles parlent mais n'en parlent pas devant les hommes parce que bah on n'est pas... on n'est pas censé comprendre et il y a peut-être un tabou sur le fait d'en parler avec les hommes ».*

Marie raconte en avoir déjà parlé avec ses collègues filles, avec qui elle partage son espace de travail, mais ne jamais avoir abordé le sujet avec ses collègues hommes : *« je me dis les règles ça reste quelque chose de très abstrait pour les hommes et déjà j'ai peur que ça les gêne, ça les dérange qu'on parle et que... bah ils comprennent pas en fait et donc je me dis bah alors je préfère me taire et pas en parler autour de moi ».*

Pour finir, Léa, bien qu'elle ait déjà abordé le sujet avec ses collègues, considère quand même le sujet comme quelque chose qui dérange et qui, de manière générale, n'est pas facilement abordé, sans pour autant le considérer comme tabou : *« j'ai des collègues qui disent encore bien « oh je suis en période rouge » mais moi c'est pas quelque chose que j'aime bien entre guillemets partager avec mes collègues fin voilà euh, mais euh c'est vrai que j'ai l'impression que les filles vont quand même assez souvent fin c'est, c'est quand même assez commun que des filles disent aux autres filles « oh j'ai mes règles quoi » donc c'est quelque chose quand même j'ai l'impression qui... quand même dérange et c'est pas quelque chose dont on parle assez facilement. ».*

Certains auteurs énoncent que le congé menstruel permettrait de faciliter les discussions sur ce sujet, ce sur quoi les répondants possèdent des avis divergents.

Léa et Pierre sont plutôt d'accord avec cet argument. Pierre indique : *« je pense que bah les hommes se rendent peut-être pas compte d'à quel point ça peut être chiant fin douloureux les règles donc peut-être que mettre ça plus en lumière ça pourrait bah peut-être plus conscientiser et d'ouvrir le débat aussi sur ce genre de choses. ».* Léa explique : *« tu serais obligée de justifier ton absence par quelque chose donc forcément t'enclencherai un peu la discussion »* mais elle n'est pas pour autant convaincue que ce soit la bonne manière d'enlever les tabous.

Denis, quant à lui, considère que le congé menstruel aurait plutôt comme conséquence de renforcer le tabou. Il justifie son point de vue en expliquant que si les femmes avec des problèmes de santé ont droit au congé menstruel alors leurs collègues auraient des informations sur leur intimité, ce qui n'est pas toujours souhaitable : *« si j'ai une collègue qui a un congé,*

comment, menstruel bah je saurai d'office, j'en saurai d'office plus sur son intimité, [...] donc euh, moi je pense que ça renforcerait justement le problème de, de discussion par rapport à ça après bah je suis pas, comment, on n'est pas proche avec les collègues, donc on n'en parlerait pas, je ne, je n'y trouverai aucun intérêt d'en savoir plus sur son intimité, euh, clairement dans le cadre du boulot donc euh, moi je pense que ça renforcerait le tabou parce que, à ce moment-là, bah elles seraient gênées de savoir que leurs collègues hommes savent qu'elles ont un congé menstruel et tu vois ça pourrait devenir, avec certaines personnes, ça pourrait devenir malsain. ». Ce témoignage met en avant un questionnement sur le degré de visibilité souhaité qu'il est nécessaire d'avoir : faut-il en faire un dispositif assumé et public, ou au contraire en préserver la confidentialité ?

Ensuite, Bastien envisage le fait que cela pourrait favoriser les discussions mais émet tout de même des réticences : *« je dirais oui et non parce que là j'ai, j'ai deux scénarios auxquels je pense c'est si euh bah les femmes peuvent prendre ce congé menstruel pendant leurs règles, en fait, bah le sujet ne sera pas abordé avec elles, euh et si justement elles ne peuvent pas le prendre bah, en fait, elles seraient sur le lieu du travail et pourraient potentiellement en parler aussi à ce moment-là donc ça, c'est à voir, je, je suis pas sûr que ça aiderait vraiment à diminuer le tabou ».* Sa position révèle l'incertitude autour des effets concrets que peut avoir le congé menstruel sur la culture d'entreprise.

Pour finir, selon Juliette et Charlotte, instaurer un congé menstruel n'exercerait aucune influence sur la manière dont les règles sont abordées sur le lieu de travail. Charlotte exprime simplement : *« ni oui ni non, je pense que ça, je pense pas que ça changerait quelque chose au niveau du tabou quoi ».* Juliette, de son côté est un peu plus vague, elle explique : *« j'ai l'impression que ça va pas changer grand-chose au tabou en soi mais par contre c'est vrai que euh bah, si t'es malade un jour peut-être que les gens vont se poser des questions, fin, vont te demander ce que t'avais, etc, ça pourrait peut-être être gênant pour euh, si c'est encore un tabou, euh, ça peut être gênant de devoir dire pourquoi tu étais pas là. Donc peut-être que par contre du coup, bah euh, je sais pas les gens vont peut-être arrêter d'avoir ces tabous autour de ça, je sais pas mais euh, j'ai pas l'impression, mais je pense qu'en effet, par contre le tabou autour de ça pourrait poser problème pour les filles qui subissent ces tabous-là, quand elles prennent ces congés-là, je sais pas. ».*

A travers ces témoignages, il est possible d'observer l'ambivalence des perceptions entourant le tabou des menstruations dans le monde professionnel. Au-delà d'être considéré comme un sujet tabou, il peut aussi être interprété comme une forme de discrétion choisie ou

étant liée à un inconfort général. Le congé menstruel, bien qu'il puisse être envisagé comme un levier de reconnaissance et de discussion, n'est pas forcément considéré comme un moyen de libération de la parole.

Un outil de reconnaissance d'un besoin physiologique et d'un droit à la santé

L'ensemble des répondants s'accordent à dire que le congé menstruel permettrait d'améliorer le bien-être des femmes sur le lieu de travail, principalement pour celles qui vivent des règles douloureuses, voire souffrant de pathologies menstruelles telles que l'endométriose, les fibromes ou encore les ovaires polykystiques.

Le témoignage de Marie, à qui l'on a diagnostiqué le syndrome des ovaires polykystiques, illustre parfaitement l'utilité que peut présenter le congé menstruel, notamment pour les femmes souffrant de fortes douleurs lors de leurs menstruations. Elle exprime *« parfois c'est très compliqué de se concentrer surtout si c'est des grosses réunions qui impliquent d'autres fin, des grosses journées qui impliquent d'autres gens et que je peux pas juste me dire que je me mets dans ma bulle et que je me concentre sur le travail que j'ai envie de faire [...] si ça m'arrive quand je suis en formation ou les journées où j'ai réunion avec tous les autres collègues bah j'arrive pas à être 100% apte au travail quoi »*. Ce récit met en avant une tension souvent invisibilisée dans le monde du travail : celle entre l'obligation de performance constante et contrainte corporelle.

Elle a raconté qu'un jour, elle n'arrivait pas à réaliser les tâches les plus élémentaires de son travail tellement la douleur que lui provoquaient ses règles était importante : *« je me souviens juste une fois j'avais vraiment des douleurs énormes dans le bas du ventre et vraiment je devais me plier sur ma chaise pour essayer de faire passer et du coup j'arrive fin vraiment là pendant tout un temps j'ai pas su me concentrer sur, sur une seule ligne, j'étais même pas capable d'envoyer un mail tellement je devais d'abord encaisser la douleur »* et nous explique avoir songé prendre une demi-journée pour rentrer chez elle.

Dans ce contexte de menstruations douloureuses, le congé menstruel lui semble être un dispositif pertinent. Il permettrait aux femmes concernées de se reposer, prendre soin d'elles et aurait un effet bénéfique sur le bien-être global des femmes au travail : *« je pense que ça peut soulager beaucoup de femmes, quitte à ce que ça soit seulement une demi-journée ou une journée ou 2 journées j'en sais rien [...] savoir qu'on peut se le permettre limite le jour de la*

semaine de tes règles où c'est plus dur au moins ça permet de me dire ok c'est bon ce jour-là je prends vraiment soin de moi et le lendemain bah je, je reviens encore plus forte au travail et je réattaque encore plus quoi. ». Ce retour en meilleure forme semble être perçu, non pas comme une absence négative, mais comme un investissement bénéfique à long terme, aussi bien pour l'employée que pour l'entreprise.

Charlotte souffre elle aussi de menstruations douloureuses, dues à un fibrome. Elle réfléchit de plus en plus à se faire opérer pour se le faire retirer mais en attendant prend la pilule en continu afin de ne pas avoir à subir ses règles douloureuses et abondantes. Elle explique : *« quand j'avais mes règles, j'étais à l'école, j'étais pas en train de travailler mais bon ça, ça se, ça se rejoint quand même et euh c'était franchement, c'était impossible et vu les règles abondantes et douloureuses je savais pas faire autre chose que lit / toilette et, et inversement donc euh je ne me vois absolument pas aller travailler en ayant mes règles quoi. »*.

Son témoignage illustre parfaitement à quel point certaines femmes se retrouvent forcées de mobiliser des stratégies d'adaptation, ici médicales, pour fonctionner dans des environnements qui ne prennent pas en compte leurs réalités. Elle insiste également sur le fait que certaines femmes n'ont pas d'autres choix que d'aller travailler en ayant des règles douloureuses : *« je suis sûr qu'il y a plein de femmes qui vont travailler parce qu'il y a pas le choix mais qui sont au bout de leur vie et qui crèvent de mal et bah du coup quand tu vas travailler, que t'es pas bien clairement le bien-être est pas là »*. Sur base de son expérience, nous pouvons facilement affirmer que le congé menstruel permettrait d'apporter une solution concrète à une souffrance encore fortement invisibilisée, ainsi que de contribuer à préserver la santé des femmes en entreprise.

Même les répondantes qui ne souffrent pas lors de leurs menstruations reconnaissent la légitimité d'un congé menstruel pour les femmes possédant soit des règles douloureuses soit des pathologies rendant celles-ci douloureuses. Juliette explique : *« y a des meufs euh c'est hardcore, ou ouais les règles hémorragiques ou les euh, comment ça s'appelle encore, le, l'endométriose, etc genre euh, je pense que... fin, pour avoir déjà eu des moments où j'avais des crampes et je suis certaines que ces crampes n'étaient rien comparées à certaines, fin tu sais pas travailler pour moi dans ces cas-là fin pas correctement »*

Léa, quant à elle, met en avant que de nombreuses femmes souffrent pendant leurs menstruations sans pour autant qu'elles ne soient atteintes de pathologies. Lorsqu'il lui a été demandé si elle pensait que le congé menstruel pourrait améliorer le bien-être des femmes au

travail, elle répond : « *[pour] celles qui souffrent effectivement et y en a sûrement beaucoup qui souffrent et qui n'ont malheureusement pas de maladies* ». À travers sa réponse, Léa soulève un enjeu important, à savoir, toutes les douleurs menstruelles ne sont pas forcément liées à une pathologie, cela ne signifie pas pour autant qu'elles sont moins invalidantes.

Les répondants masculins partagent eux aussi l'opinion selon laquelle le congé menstruel permettrait d'améliorer le bien-être global des femmes dans la sphère professionnelle. Ils soulèvent tout de fois leurs difficultés à pleinement se représenter l'expérience des règles, étant donné leur sexe. Bastien par exemple, à la question sur l'influence du congé menstruel sur le bien-être global des femmes répond : « *je suppose euh, comme j'ai dit vu que je ne sais pas vraiment représenter à quel point c'est embêtant euh, lors d'une journée je suppose que oui* ».

Denis présente une posture plus informée et empathique que les deux autres répondants masculins sur la question des menstruations, construite en partie à travers son expérience familiale et conjugale : « *alors je peux pas moi savoir clairement ce qu'on ressent mais euh, comment, mais ça m'intéresse de savoir notamment avec euh, avec ma compagne pour euh, comment, pour me rendre compte de comment elle vit les choses et, euh et ma mère m'en avait déjà parlé aussi quand je, quand j'étais enfant donc bon voilà je me représente assez bien ce que c'est mais voilà d'un point de vue d'homme quoi* ». De plus, en dehors de l'entretien, Denis explique que sa compagne possède une pathologie rendant ses menstruations extrêmement douloureuses et il dit à propos du congé menstruel « *il y a des femmes qui... comme bah, comme le c'est le cas ma compagne qui pourraient justement, fin en auraient besoin, c'est pas un caprice, ce sera un besoin* ».

Il souligne également que « *si elles sont atteintes d'une euh, d'une maladie liée aux règles et que ça leur euh, leur empêche de travailler correctement alors oui, oui bien sûr je pense que ça peut être un plus pour tout le monde. Aller travailler dans de telles conditions, j'ose pas imaginer ce que, ce que ça doit être, donc oui, ça ne peut que améliorer leur bien-être au travail* ». Il reconnaît clairement le congé menstruel comme un dispositif légitime, potentiellement lié à la posture empathique qu'il présente.

Pierre, quant à lui, tout en étant d'accord avec l'aspect bien-être des femmes au travail, aborde aussi la question de la productivité : « *je pense que si tu souffres, tu dois pas être très efficace de base au travail donc c'est, c'est, c'est du mal pour, pour toi et c'est pas de la... c'est*

pas quelque chose qui est productif derrière pour l'entreprise donc je pense que oui ça, ça, ça aiderait juste au niveau physique, le bien-être général ».

Cette idée de non-productivité pendant les règles est aussi présente chez Marie et Charlotte :

« si c'est pour qu'on ne soit pas productive au travail autant qu'on puisse être chez nous, à nous reposer à et à prendre soin de notre corps » et « [le congé menstruel me permettrait] d'être plus productive le lendemain quand je reviens au travail, de mieux faire mes tâches et d'être plus à fond et concentrée sur ce que je fais dans le moment présent et pas juste calculer le fait de devoir calmer ma douleur interne. » (Marie)

« [quand tu n'es pas bien] la rentabilité au travail n'est pas là non plus, parce que si t'es là à te tordre de douleurs, tu peux pas te concentrer en même temps quoi. » (Charlotte)

Tous ces témoignages mènent vers la même idée, à savoir que les menstruations lorsqu'elles sont douloureuses peuvent nuire au bien-être de la femme au travail. Certains complètent avec le fait que cela peut aussi nuire à leur productivité. Au-delà de l'impact de la douleur sur leur capacité à réaliser leurs tâches et à se concentrer, certaines relèvent aussi un impact émotionnel sur leur manière d'interagir.

Marie expose par exemple : *« je peux très vite mal prendre quelque chose qu'on me dit ou alors je peux très vite avoir envie de pleurer ou de déprimer dès qu'un client par... ne me répond pas, me répond mal »* et *« tu dois te battre avec toi même parce que tu sais que tu sais que c'est les règles qui jouent sur ton, sur ton moral et, et que tu sais que bah voilà c'est pas parce que ton collègue te répond mal que tu dois mal lui répondre ».*

Juliette explique : *« je suis un peu plus euh, émotive fin genre plus sensible [...] j'ai pas des phases de dépression ou des trucs comme ça, c'est juste, genre je vais peut-être réagir un peu plus fort si y a un truc qui m'énerve ».*

Pour finir, Léa expose : *« c'est vrai que je peux parfois être plus fin vraiment plus sensible et un peu plus chiante et irritable quand je les ai ».* Elle, en revanche, explique clairement qu'elle ne pense pas que sa sensibilité durant cette période influence son *« état d'esprit au travail ».*

Le congé menstruel apparaît alors clairement comme un outil permettant de soulager aussi bien la charge mentale de rester productive lors des douleurs, que la charge mentale de ne pas laisser ses émotions impacter les relations qu'elles entretiennent au travail. Il permet donc

de se retirer de la sphère professionnelle pour prendre soin de soi, ainsi que de revenir travailler dans de meilleures conditions physiques et mentales.

Les inquiétudes autour des inégalités de genre et de la stigmatisation

Pour rappel, nous avons vu dans la revue de la littérature que certains auteurs mettent en avant les conséquences négatives que pourrait avoir le congé menstruel telles que une augmentation des discriminations à l'embauche, un renforcement des inégalités hommes-femmes, une stigmatisation des femmes comme non professionnelles, faibles et n'ayant pas leurs places dans la sphère professionnelle.

L'augmentation des discriminations à l'embauche

Concernant le risque d'augmentation de discriminations à l'embauche, il est majoritairement reconnu chez les répondant(e)s. En effet, seule Juliette ne considère pas que le congé menstruel augmenterait les discriminations à l'embauche : *« à l'embauche, je pense que les... si des gens ont envie des faire des discriminations ça ne sera pas à cause du congé menstruel, ce sera plus, euh ils vont être cons et dire « si elle a ses règles, elle va être chiante, elle va pas faire correctement son travail, etc » je ne pense pas que le fait de prendre congé ou pas changera quelque chose. »*.

Les autres répondant(e)s, quant à eux, présentent des craintes concrètes concernant le risque d'augmentation des discriminations à l'embauche que pourrait présenter le congé menstruel.

Léa par exemple évoque la contrainte économique que représente le congé menstruel pour les entreprises. En l'ajoutant au congé maternité, elle craint que cela ne renforce l'idée que la femme coûte cher pour l'entreprise : *« ouais, moi, selon moi, je... bah parce que c'est de l'argent et l'argent il faut le... fin ouais il sort pas de nulle part et bah je peux comprendre que déjà avec les congés maternités et tout ça c'est finalement toutes des choses pour lesquelles on coûte très cher malgré nous et ils sont tout à fait légitimes mais voilà moi j'aurais peur que ça renforce un peu une sorte de discrimination chez certaines personnes que ce soit d'un point de vue du coup à l'embauche »*.

Dans cette même idée, Pierre, s'étant renseigné un peu avant l'entretien exprime avoir lu l'information et fait le lien avec l'effet des grossesses sur les discriminations à l'embauche :

« j'avais cru comprendre aussi j'ai, j'ai, j'avais l'impression que c'était aussi des choses qui pouvaient un peu freiner l'embauche justement peut-être des, des, des personnes qui en souffrent, avec tu sais que le fait que ces personnes reçoivent des congés, que les employeurs du coup ne veulent pas, tu sais, bah comme, comme je pense par rapport au fait que les femmes soient enceintes et que les employeurs doivent payer des congés pour ça, ça freine un peu le, l'embauche des femmes ».

Ensuite, Charlotte aborde, quant à elle, plutôt la question de la rentabilité de l'entreprise : *« ils vont dire que 2 à 3 jours par an euh pas par an, par mois fin 3 jours ou autre chose hein mais que quelques jours par mois, en fonction de ce qui est mis en place, bah la personne serait pas là, alors ok c'est pas eux qui la payent, mais niveau rentabilité, euh, il manque quelqu'un pendant 3 jours et y a certaines entreprises qui pourraient être, qui pourraient se dire bah non ça, ça ne va pas. »*. Elle expose alors que certaines personnes pourraient considérer qu'il serait plus rentable pour les entreprises d'engager des hommes car ils seront plus présents sur le lieu de travail et moins rentable d'engager des femmes qui seraient plus souvent absentes. Cette perception augmenterait les discriminations à l'embauche pour les femmes.

Pour finir, Denis fait un lien avec les représentations sexistes que peuvent posséder des hommes non informés sur le sujet : *« étant donné la nature de l'homme et des gestionnaires d'entreprise, je pense que oui, parce que certains diraient « ouais elles ont droit à plus de congés que les hommes et c'est dégueulasse et c'est que des règles » tu vois les mecs qui sont pas, qui ne sont pas informés et qui ne vivent pas avec une, avec une femme qui, qui, qui vit ça, tu vois donc oui, oui je pense, je pense clairement que ça pourrait renforcer euh, cette discrimination. »*

Ces témoignages mettent en lumière un certain consensus autour d'un risque d'augmentation des discriminations à l'embauche lié à la mise en place du congé menstruel. Si cette mesure a pour objectif premier l'amélioration de la santé et du bien-être des femmes au travail, son efficacité risque de dépendre de la manière dont il est instauré dans l'entreprise.

Renforcement des inégalités hommes-femmes

Plusieurs répondant(e)s affirment que le congé menstruel, par le fait qu'il ne concerne que les femmes, crée une différence entre les hommes et les femmes en termes de jours de congés que chacun possède.

Pierre affirme que *« ça créerait en, en termes pur de, de congés etc ça, ça créera d'office une inégalité du coup, parce que jusqu'à preuve du contraire je pense pas que les hommes soient, soient sujet aux règles »*. Il poursuit en expliquant qu'il considère cette inégalité comme étant justifiée et elle permettrait de régler une inégalité non justifiée, à savoir devoir travailler en ayant des menstruations douloureuses, ce dont les hommes ne feront jamais l'expérience : *« mais c'est une inégalité qui est justifiée [...] c'est une inégalité maintenant dans le sens où, où des femmes qui en souffrent doivent quand même continuer à travailler etc surtout des femmes qui je sais pas moi euh ont des, des, des travaux un peu plus physiques ou manuels où là ça peut vraiment poser des problèmes quoi. »*

Denis partage aussi cette idée d'inégalité en termes de nombre de jours de congés et complète en expliquant que certains hommes pourraient la percevoir comme injuste : *« les femmes auraient plus de congés que les hommes et donc euh, justement ça pourrait créer une inégalité à ce niveau-là et certains mecs râleraient parce que de nouveau ils pourraient pas comprendre, parce que manque d'éducation, parce que ci, parce que là »*

Marie s'inscrit aussi dans cette idée de division entre les hommes et les femmes : *« je pense qu'il y a énormément de travail qui s'est fait même sur l'égalité hommes-femmes [...] mais c'est vrai qu'avec ce genre de, de congé, [...] on pourra jamais empêcher les hommes de penser et de parler et de nous juger et de critiquer sans même, fin alors qu'ils savent pas et donc c'est vrai que je pense que ça va pas creuser un écart supplémentaire mais ça va pas résoudre l'écart qui est déjà créé entre les, les hommes et les femmes »*. Par contre, elle ajoute que selon la manière dont l'entreprise met en place ce congé, cela pourrait ne pas mener à un renforcement des inégalités hommes-femmes : *« c'est clair que du coup ça veut dire qu'on redivise entre guillemets les hommes et les femmes parce que bah voilà les hommes pourront jamais avoir des congés menstruels [...] d'office on va sentir un écart entre les hommes et les femmes mais pour moi ça va pas jouer sur la discrimination c'est à chaque entreprise d'adapter ça et de l'amener de sorte que bah les mecs se sentent pas mis de côté, ils se sont pas... ils se disent pas que c'est les femmes qui sont, qui sont plus privilégiées comme d'habitude quoi. »*

Cette composante du rôle de l'entreprise dans l'impact que peut avoir le congé menstruel sur les inégalités de genres se retrouve aussi dans le discours de Charlotte : *« si on met des, des conférences et des choses en place dans les entreprises et que les hommes se rendent peut-être compte de, de ce que c'est et peut-être les autres femmes parce qu'il y a des femmes qui je pense ne sentent rien du tout euh, bah alors peut-être que ça pourrait être justement quelque chose qui fasse en sorte que là tout le monde serait sur le même pied d'égalité et comprendrait tu vois »*

mais faudrait le mettre en place quoi ». Elle voit le congé menstruel comme un levier aux inégalités de genres, seulement s'il est bien mis en place et accompagné d'une sensibilisation.

Bastien, quant à lui, se concentre sur l'aspect salarial des inégalités hommes-femmes. Il envisage que le congé menstruel puisse se retourner contre les femmes d'un point de vue salarial : *« si y a des réflexions cyniques sur purement résultats / chiffres, ça peut, ça pourrait potentiellement euh, bah se retourner contre parce que euh, bah fin si on prend deux à trois jours de moins par mois, sur un an bah sur douze mois ça fait jusqu'à 36 donc un mois même plus de travail en moins euh, j'ai, j'aurais tendance à dire que j'ai peur que ce soit, peut-être compter comme des jours entre guillemets sans solde et que du coup le salaire diminue alors qu'on connaît déjà la diff fin l'écart salarial entre hommes et femmes euh, j'ai peur que ça puisse jouer contre. »*. Mais il ajoute tout de même que cela dépend du contexte dans lequel le congé menstruel est mis en place : *« d'un autre côté ça dépend vraiment de, de la politique qui sera mise en place à ce niveau-là parce que ça pourrait ne pas aussi changer les inégalités fin en tout cas les augmenter. »*.

Enfin, Juliette présente une posture plus neutre. En effet, elle considère que les inégalités de genres dans la sphère professionnelle existent depuis longtemps, bien avant le débat sur le congé menstruel et que celui-ci ne constitue pas un facteur de renforcement des inégalités hommes-femmes : *« les inégalités sont déjà là et en dehors de, fin, pour d'autres raisons encore que, que le congé menstruel, euh, et après bah oui non, y a toujours un risque si vraiment, mais pour moi tu vois si c'est limité à douze jours par an de congé si je dis pas de bêtises en tout cas, pour moi c'est euh, ça va pas jouer grand-chose dans tes performances ou dans la manière dont tu pourrais être perçue dans l'équipe et donc à des futures promotions »*. Elle reconnaît tout de même qu'un risque existe mais, à ses yeux, le congé menstruel n'aggraverait pas significativement la situation.

A travers ces témoignages, le congé menstruel apparaît majoritairement comme un facteur de distanciation entre les genres mais n'est pas considéré par tous comme un facteur de renforcement des inégalités hommes-femmes.

Perception comme un manque de professionnalisme

Étant donné que le professionnalisme et la performance sont des valeurs qui possèdent une place importante dans le monde du travail actuel, il n'est pas surprenant que le recours au congé menstruel puisse être perçu par certaines personnes comme un manque de

professionnalisme de la part des femmes. Certains répondant(e)s ajoutent que cette idée est généralement partagée par des personnes peu renseignées sur la réalité des menstruations douloureuses.

Cette idée est clairement présente chez Bastien. Il souligne le manque de compréhension autour de la réalité des règles, généralisé chez les hommes. Ils pourraient donc plus facilement considérer le congé menstruel comme un simple congé sans comprendre les enjeux de soins derrière celui-ci : *« je pense que des personnes très aigries diront « ah bah c'est trop facile, trois jours de congé par mois » sauf que c'est pas des jours de congé [...] c'est plus un jour pour pouvoir se soigner, [...] en fait je pense que ce sera euh, mal compris par tous ceux qui ne comprennent pas bien ce que sont les règles, et euh, ça fait à peu près la moitié de la population donc euh ça peut potentiellement être un problème ».*

Marie partage cette idée et illustre cette crainte avec des exemples concrets. Par exemple, le fait que certaines personnes puissent interpréter le recours au congé menstruel comme une incapacité à gérer la douleur, ce qui serait considéré comme une faiblesse : *« peut-être qu'ils pourraient percevoir ça en mode bah oui c'est bon c'est une femme, c'est un manque de fin elle n'arrive pas à gérer sa douleur et du coup elle est pas capable d'aller sur le terrain ou d'aller en clientèle alors qu'elle a ses règles fin c'est pas professionnel, c'est pas l'image qu'on veut donner aux clients quoi ».* Ou encore que certains pourraient le voir comme une simple excuse pour ne pas travailler.

Juliette aussi anticipe ce type de réaction de la part des personnes non renseignées sur la réalité des menstruations mais seulement dans certaines circonstances : *« on pourrait se dire « oh bah... fin y a des trucs importants et elle est même pas, elle prend même pas sur elle pour ça » tu vois, je pense ça pourrait mais encore une fois auprès de gens un peu ignorants pour moi ».*

Ces témoignages mettent en avant l'influence que peuvent avoir les représentations individuelles de ce que sont les menstruations et les douleurs qui vont avec sur la stigmatisation du congé menstruel. Au-delà des représentations individuelles, le contexte organisationnel joue lui aussi un rôle dans la perception du congé menstruel. Léa, par exemple, travaille dans un environnement dans lequel la performance et le dévouement sont des normes implicites : *« moi dans mon entreprise vraiment personne n'abuse, au niveau de rien quoi, personne n'est jamais malade, tout le monde fait des heures sup à gogo et donc ouais fin c'est bien vu de beaucoup travailler ».* Elle explique donc que ça serait mal vu dans son entreprise mais pas pour autant

considéré comme un manque de professionnalisme : *« honnêtement dans le cas de mon entreprise oui, un peu [...] je pense qu'une fille qui prendrait ce congé, ce congé-là ouais ça pourrait être perçu comme... pas spécialement manque de professionnalisme mais euh, ce serait pas super bien vu ».*

Charlotte se rapproche de cette idée. Selon elle, il ne serait pas question de manquer de professionnalisme mais plutôt de profiter du système. Une femme qui a recours au congé menstruel pourrait être perçue comme une salariée qui utiliserait tous les dispositifs disponibles pour être en congé, parfois à la limite de l'abus : *« je dirais pas manque de professionnalisme mais juste quelqu'un qui gratte tous les congés possibles et, et imaginables quoi la déjà y a les jours de maladie sans certificats et tout et clairement au boulot quand quelqu'un prend ses 3 jours bah directement c'est « ah ça gratte tous les petits jours qu'on peut prendre » quoi tu vois. ».*

La question de l'abus est aussi reprise par Bastien pour qui la perception négative du recours au congé menstruel pourrait apparaître lors qu'une femme en abuse : *« non jusqu'au moment où y aura des cas bah d'abus, ou quelqu'un va être pointé comme quelqu'un qui abuse là-dessus ».*

Pierre, quant à lui, rejette l'idée que l'utilisation du congé menstruel puisse être perçu comme un manque de professionnalisme : *« parce si... si ça les met dans des conditions où elles sont, elles sont pas capables de travailler, [...] ça serait pas un manque de professionnalisme de, de, d'avoir recours à ce genre de congés justement et surtout que, en plus, fin si je reprends par exemple des cas où, où le travail en tant que tel est peut-être un peu plus manuel ou quoi et que ces personnes peuvent recourir je sais pas moi au télétravail sur une partie de la journée ou faire des tâches chez elle, ça peut justement du coup encore augmenter... rendre la chose encore plus professionnelle quoi ».* Il avance que le recours au congé menstruel peut être perçu comme une forme de professionnalisme car il permettrait d'éviter une mauvaise performance sur le lieu de travail.

Ce point met en évidence les différences représentations, contradictoires, qui peuvent entourer le recours au congé menstruel. En effet, certains craignent qu'il soit perçu comme un signe de faiblesse et de non professionnalisme ou comme un comportement opportuniste, d'autres considèrent qu'il peut être perçu comme une forme de professionnalisme. Les jugements négatifs autour de l'utilisation du congé menstruel peuvent être liés à différents facteurs tels que le manque de connaissance sur les menstruations ou la culture de l'entreprise.

Renforcement du stéréotype selon lequel la femme est le sexe faible

Plusieurs répondant(e)s affirment que le congé menstruel, de par le fait qu'il ne concerne que les femmes, crée une différence entre les hommes et les femmes en termes de jours de congé que chacun possède.

L'idée que le congé menstruel renforcerait certains stéréotypes de genres, particulièrement celui de la femme comme sexe faible, est partagé par la majorité des répondant(e)s. En effet, ils craignent que celui-ci renforce des croyances sexistes concernant les capacités physiques féminines.

Marie reconnaît que certains hommes comprendront la nécessité de ce congé mais exprime aussi qu'il pourrait avoir comme conséquence de renforcer des idées déjà présentes chez certains hommes : *« je sais très bien qu'il y a des hommes qui vont bien le percevoir et qui vont savoir que c'est pour notre bien qu'on le fait etc mais je pense que d'office ça va pas aider dans le... à casser cette vision qu'ils ont de nous en tant que sexe faible. »*

Juliette partage cette idée que cela ne concerne qu'une partie des hommes, qu'ils ne seront pas tous dans cet état d'esprit. De plus, elle considère que le congé menstruel pourrait devenir un argument pour les hommes qui pensent déjà que la femme est moins capable : *« je pense que ça pourrait encore faire passer les femmes pour des personnes plus faibles et machin donc oui un peu mais euh, mais auprès des cons qui pensent déjà que les femmes sont des personnes plus faibles mais donc je pense que ça pourrait renforcer et donner des arguments ».*

Dans cette continuité, Denis exprime lui aussi que le congé menstruel renforce ce stéréotype chez certains hommes et l'associe à des croyances datées : *« ça renforcerait l'image que certains hommes ont de la femme, de se dire « ouais la femme est faible, l'homme est fort » tu vois un peu comme, comme euh, comme il y a, il y a 20-30 ans »*

Pierre adopte un discours plus nuancé. En effet, il expose que si une sensibilisation sur les menstruations accompagne le congé menstruel, alors il n'aurait pas pour conséquence de renforcer ce stéréotype : *« si y a pas de conscientisation ou quoi sur, vraiment ce que certaines personnes peuvent endurer le stéréotype sera, sera toujours là, mais si les gens prennent conscience de, vraiment de ce que c'est, je pense pas que techniquement ça, ça le, ça l'augmenterait drastiquement ».* Par contre, il considère tout de même que certaines personnes

présenteront toujours des croyances sexistes et que la sensibilisation n'aura pas d'effet : *« il y aura toujours des, des pommes pourries dans le tas »*.

Tous ces témoignages mettent en avant le poids que peuvent avoir certains stéréotypes préexistants et la manière dont ceux-ci pourraient être involontairement renforcés par le congé menstruel. Il est important de relever que le congé menstruel ne crée pas ces stéréotypes mais peut les renforcer. Il peut donc devenir un prétexte pour justifier des jugements et représentations sexistes déjà présents.

A l'opposé, Léa ne présente pas cette crainte. Pour elle, le congé menstruel n'est pas synonyme de faiblesse et elle ne pense pas que le fait d'y avoir recours puisse être interprété comme un signe d'infériorité : *« ça je pense quand même pas, euh, parce que je pense quand même pas pour autant que la femme est faible hein ça aurait pu être pour les hommes ce serait fin entre guillemets ça serait, ça serait pareil, [...] mais je pense pas que ça renforce le fait d'être faible quoi. »*. Elle insiste sur le fait que si ce congé concernait les hommes, il ne serait pas non plus considéré comme un signe de faiblesse.

L'impact de son encadrement et sa reconnaissance institutionnelle

Lors des entretiens, il a été demandé aux répondant(e)s quelles sont les modalités qui, à leurs yeux, permettraient de faciliter la mise en place du congé menstruel et de faire en sorte qu'il soit bien perçu. Les réponses s'inscrivent autour de plusieurs axes : la mise en place de séances de sensibilisation au vécu et à la réalité des règles, une clarté dans les procédures et conditions d'utilisation du congé, la nécessité d'un diagnostic médical dans le cas de pathologies rendant les menstruations douloureuses et enfin, la limitation du nombre de jours consécutifs autorisés afin d'éviter les abus.

L'importance des séances de sensibilisation

L'un des éléments fréquemment mentionnés par les répondant(e)s concerne la nécessité de mettre en place, dans les entreprises, de séances d'informations et de sensibilisation autour du vécu des règles. L'idée derrière ces séances est qu'elles permettraient une meilleure compréhension de ce que sont les menstruations et des douleurs qui peuvent les accompagner. C'est cette meilleure compréhension générale qui faciliterait l'acceptation du congé menstruel et limiterait les jugements négatifs envers les femmes y ayant recours.

Léa, Charlotte et Pierre abordent tous les trois la thématique des séances de sensibilisation dans leurs réponses à la question sur les modalités qui leur semblent importantes pour que le congé menstruel soit bien perçu :

« faire une petite séance je sais pas d'information quoi ou de conscientisation, conscientisation ouais et pour tout le monde, par rapport à ça » (Léa) ;

« une formation, une conférence à tout le monde pour se rendre compte des choses » (Charlotte) ;

« je pense que ça pourrait pas mal avancer ça aussi, de sensibiliser un peu tout le monde là-dessus quoi » (Pierre).

Ces réponses montrent qu'ils accordent tous une importance au fait que ces séances soient données à l'ensemble des employés. Même s'il relève l'importance de former tout le monde, Pierre insiste sur le manque de connaissance des hommes : *« la majorité des hommes je pense se rendent pas compte »*. Charlotte, en revanche, relève que certaines femmes, celles qui ne souffrent pas de règles douloureuses, peuvent ne pas se rendre compte de la réalité des femmes qui souffrent durant leurs menstruations : *« les hommes se rendent peut-être compte de, de ce que c'est et peut-être les autres femmes parce qu'il y a des femmes qui je pense ne sentent rien du tout »*.

Pour que le congé menstruel soit bien compris et bien perçu, la sensibilisation doit permettre de faire émerger une compréhension partagée de la diversité des vécus menstruels, ainsi que de briser les représentations erronées de ce que sont des règles « normales » et des règles particulièrement douloureuses. Pour cela, Charlotte propose d'utiliser les appareils simulateurs de douleurs lors des séances : *« je sais que il y a des trucs là, des, des appareils que les hommes mettent pour voir un peu... qui, qui font entre guillemets exemple de, des douleurs de règles etc bien que je trouve que ça fait pas tout parce que la douleur c'est une chose mais le... allez, ce qui sort et la... fin c'est le, la sensation elle est horrible je trouve »*. Elle reconnaît par contre qu'il n'y a pas que la douleur qui peut déranger les femmes lorsqu'elles ont leurs menstruations mais reste convaincue de l'intérêt de l'utilisation de tels appareils.

De manière générale, les séances de sensibilisation apparaissent comme nécessaires pour déconstruire les stéréotypes et jugements. Elles permettraient aussi d'instaurer une culture d'entreprise plus inclusive où le tabou des règles n'aurait plus sa place. En rendant visible la

diversité des vécus menstruels, ces séances contribuent à placer le congé dans une logique de compréhension et de reconnaissance.

La nécessité d'une procédure claire

Au-delà d'une sensibilisation, plusieurs répondant(e)s insistent aussi sur l'importance de mettre en place une procédure qui soit claire, simple et transparente. Pour que le congé menstruel soit correctement mis en place et accepté dans les entreprises, il faut que les modalités de recours soient précises, que le cadre d'utilisation soit délimité et que ce soit clairement communiqué à l'ensemble du personnel, aussi bien femmes que hommes.

Léa et Bastien sont assez courts dans leurs propos : Elle explique simplement qu'il est important de « *bien fixer les cadres* » et lui « *que le cadre soit clair et défini, que, que, qu'on sache fin pourquoi est-ce qu'il est là, comment le, le fin comment en bénéficier* ».

Juliette va un peu plus loin. Elle souligne la nécessité de formaliser le congé menstruel en clarifiant les démarches administratives à suivre : « *comment tu, t'encodes dans les systèmes pour demander tes congés [...], c'est quoi les procédures pour demander ces congés-là tu vois, est-ce que y a des justifications ou pas à donner et si il faut note du médecin qui atteste que c'est vrai que tu as parfois des règles un peu hard fin, je sais pas, euh peut-être que la procédure soit simplifiée, etc* ».

Denis insiste sur l'importance d'informer tous les employés, particulièrement les hommes : « *que les hommes soient informés sur le pourquoi du comment, pourquoi c'est, c'est mis en place et comment c'est euh, cadré, pourquoi les femmes pourraient en bénéficier fin, pourquoi certaines pourraient en bénéficier et pas d'autres* ».

La mise en place de ce congé ne peut pas se faire sans un cadre clair, ni sans une communication transparente. Il est important de définir précisément les modalités d'accès, d'informer l'ensemble des employés et d'assurer une communication. Cela permettrait à tous de comprendre les enjeux derrière le congé menstruel, d'éviter les malentendus et les suspicions d'abus.

La condition d'un diagnostic médical

Pour plusieurs répondant(e)s, la mise en place du congé menstruel devrait être conditionné par l'existence d'un diagnostic attestant des règles douloureuses. Cette volonté

d'accompagner le congé menstruel d'un justificatif peut être perçue comme une envie de réserver le congé menstruel à celles qui en ont un réel besoin physique.

Marie, par exemple, envisage un système où l'accès au congé serait lié à la situation gynécologique de chaque femme : *« j'aurais eu tendance à dire que ça dépend des problèmes de santé gynécologique entre guillemets de la personne et du coup on pourrait lui accorder ou non un congé ou non et d'une certaine durée ou non »*. Elle propose ainsi une forme de graduation des droits, en lien avec la gravité ou la fréquence des douleurs. Elle considère que le congé menstruel ne devrait pas forcément être donné à toutes les femmes mais qu'il devrait être adapté aux besoins spécifiques de chacune.

Cette idée d'adaptation se retrouve aussi chez Pierre qui expose : *« avoir un certificat ou quoi et en fonction ajuster le nombre de jours si c'est, si c'est vraiment lié à une maladie augmenter etc et prendre peut-être plus de mesures pour cette personne »*.

Denis reprend cette idée en imaginant une procédure cadrée et répétée en mettant l'accent sur la régularité du cycle menstruel : *« le cadrer avec un, un rendez-vous pris chez le médecin qui atteste que cette personne fin cette femme souffre de règles douloureuses et a droit à euh, x jours de congé par mois à tel moment puisque ces règles arrivent à tel moment »*.

Charlotte propose aussi cette idée de conditionnement par un diagnostic : *« je dirais qu'il faudrait que, que les femmes [...] aient un espèce de papier du gynéco, attestant entre guillemets de la nécessité de l'avoir »*. Par contre, elle questionne la faisabilité de cette mesure, notamment en questionnant la capacité des médecins à objectiver la douleur : *« est-ce que le gynéco saurait vraiment déterminer si la personne a des règles atroces ou pas je pense pas quoi »*.

Cette exigence de justification médicale traduit une volonté de légitimer l'accès au congé menstruel afin d'éviter les abus. Cette condition va de pair avec un questionnement sur la subjectivité de la reconnaissance de la douleur menstruelle. En appliquant cette condition, le congé menstruel pourrait avoir comme conséquence la création d'une frontière entre les douleurs de règles « valides » et celles qui ne le sont pas et donc indirectement invisibiliser les douleurs non pathologisées.

La question de la limitation du nombre de jours

Un autre point soulevé par certaines répondantes concerne la durée du congé menstruel. Limiter le nombre de jours pouvant être pris consécutivement permettrait de s'assurer qu'aucun abus ou détournement de la fonction première de ce congé ne soit fait. Marie explique par exemple *« faudrait pas non plus bah dire qu'on a une semaine de congé par mois parce que euh, il faut limiter la durée pour être sûr que les gens n'en profitent pas exprès pour utiliser ça comme excuse pour partir en voyage à droite à gauche »*. Juliette, s'inscrit dans cette même continuité : *« que t'ai quand même un... suffisamment de jours de congé mais que tu puisses pas en avoir trop consécutifs, tu vois, pour pas que les gens puissent utiliser ça un peu de manière fin n'importe comment »*.

Fixer une limite dans la durée du congé menstruel permettrait d'éviter les soupçons d'abus. Par contre, il est possible que l'efficacité de cette limitation repose sur une forme de flexibilité afin de mieux tenir compte de la variabilité des vécus menstruels.

Quelles alternatives ?

Si la mise en place d'un congé menstruel peut être perçue comme une avancée importante pour le bien-être des femmes au travail, il n'est pas le seul dispositif qui pourrait permettre aux femmes de vivre plus sereinement leurs règles dans le monde professionnel. Deux principales alternatives ont été abordées dans les différents entretiens, à savoir, le télétravail et l'aménagement d'espaces de repos sur le lieu de travail.

Premièrement, le télétravail apparaît comme une solution intermédiaire qui permettrait aux femmes de gérer leurs douleurs et leurs inconforts dans le cadre intime de leur domicile. Marie explique : *« quand je suis chez moi voilà je sais que je peux me mettre dans des positions un peu plus confortables, je suis pas assise derrière mon ordi ou quoi et que je peux un peu plus, être plus à l'aise et gérer mieux la douleur sans avoir peur que les gens autour ne me jugent ou se disent que je suis pas productive »*. A travers son témoignage, nous pouvons voir que le télétravail peut faire une vraie différence en termes de confort physique et psychologique.

Léa partage cette vision du télétravail et explique qu'il pourrait tout à fait être une bonne alternative dans son secteur : *« si j'avais ça en l'occurrence, je pourrais d'office faire du télétravail en fait donc oui effectivement c'est une très bonne alternative, mais c'est pas possible dans tous les milieux mais moi je pourrais faire ça ouais »*.

Cette idée d'incompatibilité avec certains milieux est aussi présent chez Marie : *« ça dépend du secteur d'activité d'office »* et chez Charlotte : *« ça c'est peut-être une bonne, bonne alternative mais après c'est encore une fois ça dépend de... du travail quoi, je pense, si c'est une caissière au supermarché tout de suite elle sait pas faire du télétravail quoi »*.

Pierre partage lui aussi cette conception que le télétravail est une bonne alternative : *« il y a le télétravail qui peut aussi un peu compenser le tout dans l'histoire et le télétravail je pense qu'il a déjà fait ses preuves avec le covid »*.

Ensuite, plusieurs répondantes évoquent les espaces de repos comme une bonne initiative. Juliette par exemple explique que c'est mis en place dans son entreprise et le considère comme un soutien en cas de douleurs passagères : *« c'est mis en place aussi dans mon entreprise, c'est, tu vois, y a des salles de repos, avec des canapés, des lits et des trucs comme ça, fin un coin un peu sombre où tu es tout seul dans la pièce et c'est accessible euh, quand tu veux, je pense que ça tu vois déjà si vraiment à un moment, pendant deux heures t'es vraiment pas bien, que tu puisses y aller et euh, et être solo, te reposer, etc, ça peut être vraiment pas mal »*.

Marie souligne le bénéfice symbolique que peut représenter cet espace : *« l'espace de repos ça pourrait faire du bien ne fut-ce que de savoir que même si on n'a pas le droit au congé menstruel mais si on est dans une vague où on a vraiment les grosses douleurs on sait qu'on peut aller s'allonger limite une heure quelque part pour faire le vide dans sa tête et être au calme et pouvoir se recentrer un peu et, et oublier la douleur »*.

Léa, quant à elle, précise que cette initiative dépend de l'espace dont dispose l'entreprise : *« c'est vrai que quand, quand l'espace le permet c'est, c'est une bonne initiative »*.

Ces propositions témoignent d'une volonté de trouver des solutions plus souples et/ou complémentaires au congé menstruel. Si le télétravail et les espaces de repos ne peuvent pas remplacer un congé menstruel pour les douleurs les plus intenses, ils offrent tout de même la possibilité d'améliorer le confort et le bien-être des femmes au travail lorsqu'elles ont leurs menstruations.

Chapitre 4 : Partie réflexive

Ce travail de fin d'étude possède une visée exploratoire, il ne cherche pas à développer des constats généralisables à l'ensemble de la société. Le congé menstruel étant un sujet très peu étudié dans les recherches francophones, le but était de s'y intéresser en prenant une porte d'entrée et de voir ce que cela disait. Autrement dit, il n'était pas question de produire des conclusions définitives mais de poser les premières bases à une réflexion future sur le sujet.

Il présente tout de même plusieurs limites, principalement liées à l'échantillon. Premièrement, l'échantillon est composé de personnes entre 20 et 30 ans, ce qui limite la diversité générationnelle des points de vue. Des personnes plus âgées, avec une expérience du monde du travail plus longue et complète auraient pu apporter des perspectives différentes. Deuxièmement, tou(te)s les répondant(e)s ont fait des études supérieures et occupent des postes intellectuels. Cela limite fortement la représentativité des différentes réalités professionnelles, notamment les métiers manuels, dans lesquels le congé menstruel possède des enjeux différents au vu de la difficulté à mettre en place du télétravail par exemple.

Dans une optique de recherche plus longue sur le sujet, ces deux points auraient été pris en compte. L'échantillon aurait été plus complet, aussi bien du point de vue générationnel que du point de vue professionnel. Intégrer un point de vue générationnel aurait permis de comprendre la manière dont l'âge et l'expérience professionnelle influencent la perception du congé menstruel. Intégrer une diversité de professions aurait permis d'observer la manière dont le contexte organisationnel influence l'acceptabilité et la perception de ce congé. Il aurait aussi pu être intéressant d'inclure des professionnels RH ou médecins du travail afin de mieux cerner les enjeux derrière la mise en place du congé menstruel.

Conclusion

Ce travail de fin d'étude avait pour objectif de comprendre comment le congé menstruel était perçu par les salarié(e)s et d'identifier les conditions qui faciliteraient ou freineraient la mise en place de ce congé dans les entreprises. Il s'inscrit dans une volonté de rendre visible une réalité biologique encore trop souvent invisibilisée, à savoir les menstruations dans la sphère professionnelle.

Les résultats montrent que le congé menstruel est perçu comme un dispositif utile pour améliorer le bien-être des femmes en entreprise, voire nécessaire pour les femmes souffrant de

règles douloureuses ou de pathologies gynécologiques. Toutefois, cette conception s'accompagne de plusieurs craintes. Certains auteurs ont mis en avant un risque potentiel que le congé menstruel augmente les discriminations à l'embauche, renforce les inégalités hommes-femmes et les stéréotypes de genres, idées partagées à différents niveaux par une majorité de répondant(e)s.

De plus, l'acceptabilité du congé menstruel semble dépendre du cadre dans lequel il sera instauré. Certain(e)s participant(e)s insistent sur l'importance de fixer un cadre, des règles claires, aussi bien sur la durée, que sur les conditions d'accès et la procédure de demande. D'autres insistent sur la nécessité de l'accompagner d'une séance de sensibilisation, aussi bien pour les hommes que pour les femmes qui ne vivent pas de règles douloureuses et qui ne se rendent pas compte du quotidien des femmes qui souffrent durant leurs menstruations. Cette sensibilisation est perçue par les répondant(e)s comme un moyen d'éviter les incompréhensions et potentiels jugements. Des alternatives au congé menstruel ont été présentées, telles que le télétravail ou l'installation de salles de repos, permettant aux femmes de vivre plus sereinement leurs règles sans avoir à utiliser le congé menstruel.

Ce travail met en avant un questionnement persistant : comment mettre en place un dispositif qui reconnaît une spécificité physiologique sans renforcer les inégalités déjà présentes ni en générer de nouvelles ?

Bibliographie

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Blázquez Rodríguez, M., & Guilló Arakistain, M., Traduit de l'espagnol par Gallot, F. (2025). Portée et défis du congé menstruel en Espagne : exclusions, sous-utilisation, rebiologisation et normativité. *Travail, genre et sociétés*, 53(1), 167-171. <https://doi.org/10.3917/tgs.053.0167>.
- Boeuf, A. (2023). Avoir ses règles et travailler, cela n'est plus un problème depuis longtemps. Dans M. Coville, H. Morel et S. Tabois (dirs.), *Idées reçues sur les menstruations Corps, sang, tabou* (pp. 135-141). Le Cavalier Bleu. <https://doi.org/10.3917/lcb.covil.2023.01.0135>.
- Célérier, M.-C. (2005). Le sang menstruel. *Champ psychosomatique*, 40(4), 25-37. <https://doi.org/10.3917/cpsy.040.0025>
- Fontenelle, A. (2022). Droit et santé menstruelle: derrière un tabou de santé publique, l'intérêt d'un congé menstruel ? *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie*, (35).
- Hashimy, S.Q. (2022). Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse. *International Journal of Management International*, 5(6), 1270-1292
- Ilic, M. (1994). Soviet women workers and menstruation: A research note on labour protection in the 1920s and 1930s. *Europe-Asia Studies*, 46(8), 1409-1415.
- King, S. (2021). Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds) *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming. Gender, Health, Safety and WellBeing*. Springer Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9
- Legrand, A. (2023). Les autres règles au travail. Analyse des enjeux socio-politiques liés à l'invisibilisation menstruelle dans le monde professionnel. *Sociologies pratiques*, 47(2), 109-111.
- Le Naour, J-Y., & Valenti, C. (2001). Du sang et des femmes - Histoire médicale de la menstruation à la Belle-Epoque. *Clio, Histoire, Femmes et Sociétés*, 14, 207-229. <https://doi.org/10.4000/clio.114>

- Levitt, R. B., & Barnack-Tavlaris, J. L. (2020). Addressing menstruation in the workplace: the menstrual leave debate. *The Palgrave handbook of critical menstruation studies*, 561-575.
- Lubis, P. H., Nasution, F. U., & Gusmarani, R. (2025). The Importance of Menstrual Leave for Female Workers in Indonesia. *International Journal of Law and Sharia*, 1(1), 1-6.
- Maggi-Germain, N. (2024). La création d'un congé pour menstruations incapacitantes : un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes ? *Droit Social*, 804-812 et 915-919. <https://hal.science/hal-04804374v1>
- Messing, K. (2009). Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? *Travailler*, 22(2), 43-58.
- Mrozovski, J. M. (2024). Les règles douloureuses. *Actualités Pharmaceutiques*, 63(637), 56-58.
- Pin, C. (2023). L'entretien semi-directif. *LIEPP Fiches méthodologiques n°3*.
- Shibano, N. (2016). Transformation d'un tabou : la menstruation dans la société japonaise. *Université du Québec à Montréal*
- Steffan, B., & Loretto, W. (2025). Menopause, work and mid-life: Challenging the ideal worker stereotype. *Gender, Work & Organization*, 32(1), 116-131.

Code de droit

- Act of Gender Equality in Employment. (2023). Measures for promoting equality in employment. Ministry of Labor. Art. 14. Consulté le 25/03/2025 sur <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>
- Act of The Republic of Indonesia. (2003). Women. Numéro 13, Art. 81. Consulté le 25/03/2025 <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64764/56412/F811830039/IDN64764%20New.pdf>
- Employment Code Act. (2019). Mother's Day. Numéro 3, Art. 47. Consulté le 25/03/2025 sur <https://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/documents/acts/The%20Employment%20Code%20Act%20No.%203%20of%202019.pdf>

Guia Laboral. (2023). Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Art 5ter. Consulté le 25/03/2025 sur <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/02/28/1>

Labor Standards Act of Japan. (1947). Measures for women who find it extremely difficult to work on days of their menstrual periods. Art 68. Consulté le 25/03/2025 sur https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567#je_ch7at6

Labor Standards Act of Korea. (2014). Monthly Menstrual Leave. Art. 73. Consulté le 25/03/2025 sur <https://law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=199151&viewCls=engLsInfoR&urlMode=engLsInfoR#EJ73:0>

Articles en ligne

Larousse [Définitions : menstruation - Dictionnaire de français Larousse](#) consulté le 15/03/2025

NICHD – National Institute of Child Health and Human Development. (2017) What are the symptoms of menstruation ? consulté le 15/03/2025 sur <https://www.nichd.nih.gov/health/topics/menstruation/conditioninfo/symptoms>

Courier international. (2024). Le chiffre du jour. EN Espagne, 1418 « congés menstruels » en un an. Consulté le 18/05/2025 sur <https://www.courrierinternational.com/article/le-chiffre-du-jour-en-espagne-1-418-conges-menstruels-en-un-an>

Annexes

Annexe 1 : Grilles d'entretiens

Questionnaire pour les filles

Introduction	Pouvez-vous vous présenter ? - Âge - Profession
Vécu des règles	Pouvez-vous me parler de la manière donc vous vivez vos règles dans la vie de tous les jours ? Et sur votre lieu de travail ? Dans le cas de règles douloureuses, avez-vous déjà été consulter un spécialiste pour voir s'il n'y avait pas un problème médical ou si c'était normal ? Avez-vous grandi dans un environnement où on parlait facilement des règles ? Ou à l'inverse était-ce plutôt un sujet tabou chez vous ? - Comment avez-vous abordé le sujet avec vos parents ? Comment en parlez-vous avec vos frères et sœurs ? Et vos ami-es ?
Règles sur le lieu de travail	Selon vous, comment sont perçues les règles dans votre environnement professionnel ? Pensez-vous qu'il y a un tabou autour des règles au travail ? Pourquoi ? Avez-vous déjà entendu des remarques à ce sujet ? Si oui, comment les avez-vous vécues ? Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de "cacher" que vous aviez vos règles ? Si oui, pourquoi ? Avec quelle facilité parlez-vous de vos règles avec vos collègues ? Vos RH ? Pourquoi ? Comment vous sentez-vous au travail pendant vos règles (physiquement et/ou émotionnellement) ? Avez-vous déjà rencontré des difficultés particulières au travail pendant vos règles ? - Vous ont-elles déjà empêchée de réaliser les tâches de votre profession ? Avez-vous déjà dû vous absenter à cause de vos règles ? - Si oui, comment l'avez-vous vécu ?

	- Comment cela a-t-il été perçu ou géré par vos collègues et RH ?
Représentation du congé menstruel	Avez-vous déjà entendu parler du congé menstruel ? Si oui, dans quel contexte ? Quelle est votre opinion à ce sujet ?
	Pensez-vous qu'un tel congé pourrait améliorer votre bien-être au travail pendant vos règles ? Pourquoi ? Pensez-vous qu'il pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles et donc diminuer le tabou sur ce sujet-là ? Pourquoi ? À l'inverse, pensez-vous que cela pourrait poser des problèmes ? Lesquels ? - Pensez-vous que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes (augmenter les discriminations à l'embauche, inégalités salariales) ?
	Pensez-vous que le congé menstruel permettrait d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres au sein de la sphère professionnelle ? Pourquoi ? Ou à l'inverse, pensez-vous que le congé menstruel pourrait renforcer les inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail ? Pensez-vous que prendre un congé menstruel pourrait être perçu comme un "manque de professionnalisme" ? Pensez-vous qu'il pourrait renforcer le stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail ?
	Pensez-vous que les entreprises seraient prêtes à mettre en place un congé menstruel ? Pourquoi ? Si un congé menstruel était mis en place, qu'est-ce qui vous semblerait important pour qu'il soit bien perçu et bien utilisé ? - (Ex. : confidentialité, souplesse, absence de justification, sensibilisation des équipes...)

	Si le congé menstruel existait demain dans votre entreprise, en feriez-vous usage ? Pourquoi ? Si vous deviez mettre en place ce congé, quelles modalités mettriez-vous ?
	Discuter de la subjectivité de la douleur -> trouver un moyen d'en parler Discuter des chiffres
Alternative	Que mettez-vous en place actuellement pour faciliter le vécu de vos règles sur votre lieu de travail ? Y a-t-il d'autres formes de soutien qu'un congé qui pourraient vous aider (aménagement, télétravail, espaces de repos...) ?
Conclusion	Souhaitez-vous ajouter quelque chose sur ce sujet ?

Questionnaire pour les hommes

Introduction	Pouvez-vous vous présenter ? - Âge - Profession
Règles dans le monde du travail	Selon vous, comment sont perçues les règles dans votre environnement professionnel ? Pensez-vous qu'il y a un tabou autour des règles au travail ? Pourquoi ?
Représentation du congé menstruel	Avez-vous déjà entendu parler du congé menstruel ? Si oui, dans quel contexte ? Quelle est votre opinion à ce sujet ? Pensez-vous qu'un tel congé pourrait améliorer le bien-être général des femmes au travail pendant leurs règles ? Pourquoi ? Pensez-vous qu'il pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles et donc diminuer le tabou sur ce sujet-là ? Pourquoi ? À l'inverse, pensez-vous que cela pourrait poser des problèmes ? Lesquels ? - Pensez-vous que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes (augmenter les discriminations à l'embauche) ? Pensez-vous que le congé menstruel permettrait d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres au sein de la sphère professionnelle ? Pourquoi ? Ou à l'inverse, pensez-vous que le congé menstruel pourrait renforcer les inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail ? Pensez-vous que prendre un congé menstruel pourrait être perçu comme un "manque de professionnalisme" ? Pensez-vous qu'il pourrait renforcer le stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail ? Pensez-vous que les entreprises seraient prêtes à mettre en place un congé menstruel ? Pourquoi ?

	Si un congé menstruel était mis en place, qu'est-ce qui vous semblerait important pour qu'il soit bien perçu et bien utilisé ? - (Ex. : confidentialité, souplesse, absence de justification, sensibilisation des équipes...)
	Si le congé menstruel existait demain dans votre entreprise, comment le vivriez-vous en tant qu'homme ? Est-ce que vous le ressentiriez comme une injustice parce que les femmes auront plus de congés que vous ? Si vous deviez mettre en place ce congé, quelles sont modalités que vous mettriez en place ?
	Discuter de la subjectivité de la douleur -> trouver un moyen d'en parler Question sur les chiffres
Conclusion	Souhaitez-vous ajouter quelque chose sur ce sujet ?

Annexe 2 : Retranscription des entretiens

Entretien de Marie, réalisé le 22 avril 2025, durée : 29min 11sec

R : Ok bah du coup euh on peut commencer... avant de bah avant de commencer je peux t'expliquer un peu vite fait ma problématique.

M : oui parfait.

R : du coup je travaille sur le congé menstruel et la manière dont celui-ci est perçu par les travailleurs et donc pour ça on va d'abord un peu discuté de la manière dont tu vis tes règles de manière générale et sur le lieu de travail et puis un peu ton avis sur le congé cruel etc.

M : ok parfait.

R : est-ce que tu pourrais commencer par te présenter un peu, ton âge et ce que tu fais dans la vie ?

M : ok donc je m'appelle Marie, j'ai 24 ans, je travaille dans une boîte spécialisée dans le développement d'application pour les communes et le cpas depuis maintenant un an et moi je suis en charge de ce qui est Project management donc je ... je gère toute l'implémentation des applications au sein des communes et des cpas et je m'assure que l'application soit bien mise en place chez le client et je vais donner des formations sur le terrain pour bah apprendre aux clients à utiliser les applications.

R : ok super euh est-ce que pour commencer tu pourrais me parler de la manière dont tu vis tes règles de manière générale donc dans la vie de tous les jours ?

M : okay parfait donc moi en fait depuis touj... fin depuis que j'ai mes règles j'ai des règles vraiment très douloureuses donc dès que je ... fin dès que je sais que j'ai mes règles généralement j'ai des migraines les jours avant d'avoir mes règles puis durant mes règles bah j'ai, j'ai des douleurs dans le bas du ventre insupportable surtout durant 2-3 jours je dirais et mon humeur est exécrable, j'ai envie de pleurer ou de, de crier et je suis encore plus à fleur de peau que d'habitude et donc la bah je sais que déjà moi en secondaire ça me, ça me posait parfois des soucis parce que c'était juste impossible d'arriver à rester concentré sur le cours ou sur ce que notre prof expliquait parce que j'avais juste trop mal ou alors que je dois être gavé de médocs pendant toute la période de mes règles donc là en soit pour le travail bah c'est quand même pareil là j'ai la chance parce que depuis que je suis passée sur la pilule mes règles en fait sont moins régulières et il y a des périodes où je les ai pas du tout donc ça va mais je sens parfois les vagues qui reviennent et où j'ai de nouveau les migraines et tous les symptômes de mes règles et donc parfois c'est très compliqué de se concentrer surtout si c'est des grosses réunions qui impliquent d'autres fin des grosses journées qui impliquent d'autres gens et que je peux pas juste me dire que je me mets dans ma bulle et que je me concentre sur le travail que j'ai envie de faire mais que je suis un peu plus calme entre guillemets et donc je sais généralement si ça m'arrive quand je suis en formation ou les journées où j'ai réunion avec tous les autres collègues bah j'arrive pas à être 100% apte au travail quoi.

R : est-ce que tu as déjà été chercher l'avis d'un médecin sur est-ce que c'est normal ce que je vis ou pas ?

M : non ça pas du tout fin je sais que puisque j'ai fait les tests bah là gynécologue m'a décelé le syndrome des ovaires polykystiques et que ça explique le fait que j'ai des règles

douloureuse mais en fait je me suis jamais demandé si, si je pourrais être autorisée entre guillemets à pouvoir rater le travail un ou 2 jours à cause de ça, du coup je me suis jamais renseigné vraiment par rapport à ça.

R : ok est-ce que t'as grandi dans un environnement dans lequel on parlait facilement des règles ou est-ce que c'est un sujet qui a toujours été un peu tabou pour toi ?

M : dans ma famille je trouve qu'on en parlait assez facilement mais je trouve que ça a été trop tabou peut être à l'école tu vois que du coup même en cours bah les filles sont gênées de le dire ou d'en parler et du coup parfois bah tu te sens pas forcément à l'aise de dire que t'es pas bien parce que t'as tes règles et les gens pensent juste que tu fais du cinéma ou que tu simules. Mais dans ma famille en soit j'ai eu la chance de bah vu que ma sœur était passée par là aussi et que ma mère fin on est entourée de filles du coup en vrai je... j'étais au courant avant même que ça m'arrive et dès qu'elle voyait que je souffrais ou qu'elle savait que ça allait être plus ou moins la période de mes règles bah alors elle allait faire le plein des médicaments et tout ou d'une bouillotte chaude fin tout ce qui pouvait aider à soulager un peu la douleur quoi.

R : selon toi comment est-ce que tu penses que les règles et les filles qui ont leurs règles sont perçues dans ton environnement personnel ?

M : bah je pense qu'au niveau féminin on se comprend très facilement fin tu vois même quand j'étais au Patro du coup bah je trouve que ... fin tu vois, elles sont hyper compréhensives et comprennent que bah voilà si on a nos règles on est moins dans le truc ou qu'on a mal ou que fin voilà mais je trouve que c'est encore un peu mal perçu par les mecs qui pensent peut-être qu'on se repose trop là-dessus entre guillemets comme une excuse, en mode « oui je suis pas bien fin j'ai mes règles, je sais... je saurais pas faire ça ou je sais... je saurais pas apte à porter 3 tonnes de tente et eux ils pensent peut-être qu'on simule exprès pour trouver des excuses bateau entre guillemets » mais en vrai sinon dans mon entourage à moi je trouve que tout le monde a toujours été compréhensible à ce niveau-là et à jamais commencé à critiquer le fait que je me plaignais d'avoir des douleurs.

R : est-ce que t'as déjà entendu des remarques à ce sujet sur ton lieu de travail ?

M : j'entends souvent des remarques en mode si on répond peut-être un peu plus sèchement, un peu plus froidement aux garçons qui nous lâchent un peu sur le ton de l'humour mais la petite pique en mode « oh bah quoi t'as tes règles » un truc ainsi, c'est la seule remarque, là qui me vient en tête. C'est le genre de truc qui peut me faire rire sur le moment mais en vrai c'est vrai que je me dis fin ça fatigue fin c'est pas ce qu'on répond froidement qu'on répond à côté de la plaque ça veut dire qu'on est forcément réglé et que ça veut dire que du coup notre humeur est mauvaise quoi, il y a plein d'autres possibilités de raisons qui pourraient faire qu'on est de mauvaise humeur.

R : est-ce que ça t'est déjà arrivé de ressentir une pression à cacher le fait que tu avais tes règles et si oui pourquoi ?

M : mais je pense que j'ai jamais ressenti cette pression de l'extérieur en me disant bah les gens me mettent la pression pour que je le cache ou que j'aille bien mais je pense que moi inconsciemment je me la mets moi-même et que même encore maintenant quand je suis pas bien à cause de mes règles même au travail je n'ose pas le dire entre guillemets parce que

voilà je sais que ça arrive je sais comment anticiper ou je sais comment, comment soulager un minimum les douleurs, et du coup bah je, je reste dans mon coin, je fin je prends mon médicament, j'essaie de, de me positionner de sorte à ce que ça fasse un peu du bien à mon ventre ou autre mais je me permets pas d'en parler ou de dire à des gens pour qu'ils essaient de comprendre comme si moi-même je me mettais une pression et j'avais pas envie qu'il se dise que, que je faisais semblant ou que je me trouve... que je prenais ça comme une excuse en fait mais j'ai pas ressenti de pression de la part de, d'autre personne.

R : et pourquoi est-ce, fin si t'as une idée, pourquoi est-ce que tu penses que tu t'auto-mets une pression ?

M : parce que je pense que du coup j'aurais peur que leur regard sur moi change et que ils pourraient se dire bah fin dans les 2 sens j'ai pas envie qu'on pense que je stimule ou que je prends ça pour une excuse par exemple pour moins travailler ou pour être moins productive etc et dans l'autre sens j'aurais pas envie qu'il me cajole justement et qu'ils me protège en se disant « bah non elle souffre, du coup bah on doit faire attention, on doit lui donner moins de travail » donc en fait c'est un peu des extrêmes et c'est pour ça que je me dis bah tant que j'arrive à gérer moi-même en faisant mais en faisant les techniques qui font, que je sais que ça soulage un peu la douleur ou que ça, ça fait passer et que ça me fait penser à autre chose bah je me dis que j'essaie de, de faire ce que je peux mais c'est vrai que j'aime pas en parler parce que j'ai peur que du coup les gens bah soit me critiques soit, fin tu vois, fasse attention à tout ce qu'ils disent, à tout ce qui tout ce qu'ils me donnent comme travail en se disant « bah faut l'aménager quoi » alors que c'est pas ça, c'est pas parce qu'on a nos règles que on sait moins travailler ou qu'on est moins performante au travail.

R : t'as un peu indirectement déjà répondu à ma question suivante mais je vais quand même la reposer pour être sûr d'avoir les bonnes infos avec quelle facilité tu parles de tes règles et de ce que tu vis pendant tes règles avec tes collègues ?

M : j'en parle à vraiment mais limite mes 2 collègues proches filles qui sont au support avec moi et encore, tu vois si vraiment ça va pas bien et qu'elle me voit me tordre sur ma chaise alors là bah elles se fin elles savent tu vois mais je vais pas commencer à le crier sur tous les toits et même les garçons quand ils me lâchent des piques en me disant que j'ai mes règles bah je vais jamais leur répondre que oui même si c'est le cas fin ça les regardent pas et ça c'est en fait c'est vraiment un sujet qu'on n'aborde jamais au travail quoi et fin c'est même, je sais même pas dire si c'est parce que c'est tabou ou si c'est juste parce que les gens n'en parlent pas et du coup c'est vrai que même moi c'est pas du tout un sujet que j'aborde facilement, tu vois j'ai l'impression d'avoir moins de tabous à parler de sexe que à parler des règles bizarrement.

R : et pourquoi tu penses ça ?

M : peut-être dans le sens où tu vois je me dis les règles ça reste quelque chose de très abstrait pour les hommes et déjà j'ai peur que ça les gêne, ça les dérange qu'on parle et que... bah ils comprennent pas en fait et donc je me dis bah alors je préfère me taire et pas en parler autour de moi fin en tout cas au travail voilà j'en parle à Juliette et Emilie parce que c'est mes collègues, mes collègues qui sont à côté de moi dans le bureau du coup elle voit si je suis pas bien et comme ça elles comprennent si, si je suis quand même plus dans ma bulle et j'essaie de me concentrer et de prendre mes médicaments pour soulager la douleur mais sinon je vais même pas en parler par exemple à ma responsable RH ou autre.

R : euh... mais donc t'as déjà expliqué que physiquement c'était difficile pour toi, émotionnellement quand t'as tes règles au travail tu te sens comment ?

M : je me sens épuisée, euh je... en fait ce qu'il y a c'est que j'ai un peu les montagnes russes émotionnelles durant toutes mes règles et du coup bah je peux très vite mal prendre quelque chose qu'on me dit ou alors je peux très vite avoir envie de pleurer ou de déprimer dès qu'un client par ne me répond pas, me répond mal et donc c'est compliqué d'arriver à trouver cet équilibre et stabilité entre guillemets mental durant cette période-là parce que les hormones sont en ébullition et que parfois j'ai juste envie d'envoyer tout chier ou de dormir parce que je suis claquée quand j'ai mes règles et donc c'est... ouais c'est vrai que c'est compliqué d'arriver à, à faire en fait comme si de rien n'était finalement. Tu vois sur le plan physique je me dis que voilà je sais que je peux prendre des médicaments ça va soulager la douleur mais le pire c'est sur le mental parce que... parce que tu dois te battre avec toi même parce que tu sais que tu sais que c'est les règles qui jouent sur ton, sur ton moral et, et que tu sais que bah voilà c'est pas parce que ton collègue te répond mal que tu dois mal lui répondre, c'est juste que toi tu prends tout à cœur parce que voilà t'es trop sensible puisque t'es réglé et donc je trouve que c'est le plus compliqué à travailler finalement quand on est réglé.

R : est-ce que t'as déjà rencontré des difficultés particulières au travail pendant tes règles ?

M : je me souviens juste une fois j'avais vraiment des douleurs énormes dans le bas du ventre et vraiment je devais me plier sur ma chaise pour essayer de faire passer et du coup j'arrive fin vraiment là pendant tout un temps j'ai pas su me concentrer sur, sur une seule ligne, j'étais même pas capable d'envoyer un mail tellement je devais d'abord encaisser la douleur mais ça c'est arrivé que une fois je crois depuis que je travaille et sinon toutes les autres fois j'ai jamais de problème à ce niveau-là.

R : de manière générale donc t'as jamais vraiment été empêchée de réaliser des tâches qui sont particulières à ton métier à cause de tes règles ?

M : oui voilà parce que en fait je pense que j'avais déjà, j'ai déjà dû aller donner des formations du coup chez le client en ayant mes règles donc ça c'était, c'était un peu plus compliqué fin j'appréhendais plus dans le sens où j'avais peur qu'il y ait des vagues de douleurs quand j'étais en pleine présentation, que je devais donner les formations etc aux clients et donc j'avais dû anticiper ça en prenant des médicaments en plus et en en les prenant avant que la formation débute pour être sûr de, de calmer les douleurs avant qu'elles arrivent en fait.

R : est-ce que t'as déjà du t'absenter de ton lieu de travail à cause de tes règles ?

M : non, en même temps c'est parce que je, je sais même pas si c'est permis. Parce que c'est vrai que, tu vois, comme je t'ai dit la fois où j'étais vraiment plié sur ma chaise, là je me suis vraiment dit « c'est pas possible, je vais devoir prendre ne fut-ce qu'une demi-journée, rentrer chez moi et me plier sous ma couette avec une bouillotte pour euh pour arriver à faire passer la douleur » mais ce qu'il y a c'est qu'on en parle tellement pas et je sais pas du tout ce qu'il en est, tu vois au niveau règlement RH ou congé ou absence pour ça que du coup en fait bah je dis rien et je reste là, quitte à ne pas être productive mais à rester au travail pour montrer que je suis là tu vois.

R : ouais mais en fait en Belgique le congé menstruel n'est pas passé dans la loi encore donc celles qui doivent s'absenter à cause de règles bah elles prennent des congés maladie quoi elles tapent sur leur congé maladie, ça était jamais arrivé de le faire ?

M : non !

R : ok euh pour parler maintenant du congé menstruel, est-ce que t'en as déjà entendu parler ?

M : euh bah j'ai vu passer les trucs sur Facebook ou de quand t'as tes règles t'es en congé mais j'ai pas trop compris et je sais pas combien de jour on a droit de congé par mois.

R : est-ce que tu as une, une opinion sur le fait d'instaurer et de rendre obligatoire le congé menstruel ?

M : bah moi qui souffre de règles douloureuse, je dirais que c'est une bonne idée parce que je suis pas la seule dans ce cas-là et je pense que ça peut soulager beaucoup de femmes, quitte à ce que ça soit seulement une demi-journée ou une journée ou 2 journées j'en sais rien mais en soit si c'est pour qu'on ne soit pas productive au travail autant qu'on puisse être chez nous, à nous reposer à et à prendre soin de notre corps. Après ce qui est compliqué c'est d'arriver à doser celles qui le prennent parce qu'elles en ont besoin à celles qui vont le prendre juste pour en profiter.

R : bah indirectement t'as un peu répondu mais est-ce que tu penses qu'un tel congé pourrait améliorer ton bien-être général au travail ?

M : du coup ça oui, parce que comme je le disais peu importe la durée que ça durerait, même une demi-journée ou une journée entière ou... savoir qu'on peut se le permettre limite le jour de la semaine de tes règles ou c'est plus dur au moins ça permet de me dire ok c'est bon ce jour-là je prends vraiment soin de moi et le lendemain bah je, je reviens encore plus forte au travail et je réattaque encore plus quoi.

R : et à l'inverse est-ce que tu penses que ça pourrait poser des, des problèmes sur ton lieu de travail ?

M : moi je vois pas en quoi ça pourrait poser problème dans le sens où tu vois par exemple là, les gens quand ils sont parents, ils ont droit à un congé parental sur la semaines par exemple, tu vois j'ai une collègue qui à ça, une demi-journée sur la semaine chaque semaine elle est en congé parental donc je me dis à partir du moment où elle peut faire ça parce qu'elle a des enfants bah pourquoi est-ce qu'une femme qui souffre à cause de ces règles ne peut pas se permettre d'avoir un jour de congé par mois à cause de ses règles, je vois pas en quoi ça changerait l'organisation de l'entreprise ou que ça empêcherait les autres de, de travailler.

R : est-ce que fin en fait certaines personnes qui sont contre le congé mensuel mettent en avant l'argument que ça pourrait se retourner contre les femmes et ça pourrait augmenter la discrimination à l'embauche et renforcer les inégalités hommes-femmes sur le lieu du travail, qu'est-ce que tu penses de ça ?

M : pour moi c'est claire que du coup ça veut dire qu'on redivise entre guillemets les hommes et les femmes parce que bah voilà les hommes pourront jamais avoir des congés menstruels mais à un moment donné c'est fin un besoin limite qu'on devrait avoir en tant que femme parce que c'est pour notre santé et que c'est pas juste un luxe pour qu'on aille chez le coiffeur ou sur une beauté mais c'est vraiment pour prendre soin de notre physique et notre santé et

revenir bah oui plus, plus motivé et en meilleure forme pour être plus productive au travail donc d'office on va sentir un écart entre les hommes et les femmes mais pour moi ça va pas jouer sur la discrimination c'est à chaque entreprise d'adapter ça et de l'amener de sorte que bah les mecs se sentent pas mis de côté, ils se sont pas... ils se disent pas que c'est les femmes qui sont, qui sont plus privilégiées comme d'habitude quoi.

R : est-ce que tu penses que de manière générale les entreprises seraient prêtes à mettre en place ce congé ou non ?

M : euh là j'aurais tendance à dire que les entreprises à mon avis seront réticentes puisque ça m'étonnerait qu'elle soit contente de donner des congés comme ça beaucoup de personnes d'un coup mais je t'avoue que je ne suis pas cheffe d'entreprise, je ne sais pas.

R : et est-ce que tu penses que ton entreprise à toi serait prête à le faire ? est-ce que ça serait bien perçu dans le milieu dans lequel tu travailles ?

M : honnêtement dans mon cas ça m'étonnerait dans le sens où le patron est assez macho et donc traite déjà la femme comme une moins que rien et aurait tendance du coups à croire que si on lui accorde ce congé-là bah c'est parce que c'est qu'une femme et qu'elle en a besoin pour euh et c'est une excuse pour avoir un congé en plus. Et mais à l'inverse tu vois je me dis que je suis quand même fin dans une entreprise de 50 personnes et sur les 50 on est vraiment allez on est un 1/6 de femme tu vois fin on a vraiment pas beaucoup de femmes dans toute l'entreprise donc ça poserait pas une grande différence que 7 femme sur la boîte aient un congé par mois.

R : si un congé mensuel était mis en place qu'est ce qui te semblerait important pour qu'il soit bien perçu et bien utilisé par les femmes qui y ont recours ?

M : Ben je pense que de base ça dépendrait du nombre de congés mensuels qu'on donnerait par mois parce que faudrait pas non plus bah dire qu'on a une semaine de congé par mois parce que euh, il faut limiter la durée pour être sûr que les gens n'en profitent pas exprès pour utiliser ça comme excuse pour partir en voyage à droite à gauche et mais en fait ce qui est compliqué c'est d'arriver à limiter entre guillemets le nombre de femmes qui pourraient faire ça parce que c'est impossible d'arriver à déterminer quelle femme souffre réellement et quelle femme en a réellement besoin lors de ses règles parce que c'est pas parce qu'une femme ne souffre pas d'endométriose ou d'autres maladies que ça veut dire qu'elle a pas des règles douloureuses et à l'inverse bah des gens qui ont de l'endométrite n'ont pas forcément des règles douloureuses et pourrait jouer sur leur maladie pour avoir des congés, tu vois. Sinon j'aurais eu tendance à dire que ça dépend des problèmes de santé gynécologique entre guillemets de la personne et du coup on pourrait lui accorder ou non un congé ou non et d'une certaine durée ou non, mais c'est hyper compliqué d'arriver à déterminer la douleur qu'une femme ressent lors de ces règles donc je crois que c'est ça le plus complexe dans l'attribution des congés parce que c'est quelque chose qui est pas calculable c'est pas bah comme je te disais avec le projet parental bah oui voilà t'as un enfant bah tu peux prendre ton congé parental là comment est-ce qu'on peut savoir si la femme souffre réellement et si elle a réellement besoin de son congé ?

R : si demain ton patron arrive et dit miracle je mets en place un congé menstruel pour les femmes qui ont un certificat médical lié à une maladie gynécologique, est ce que tu penses que tu utiliserais ce congé menstruel ou pas ?

M : oui je pense que je l'utiliserai quand même parce qu'au vu des, des douleurs que j'ai lors de mes règles bah je te dis même si c'est juste un demi jours où je sais que si c'est trop dans ma semaine de règles bah je peux me permettre de le prendre, je le prendrai parce que moi ça me permettra d'être plus productive le lendemain quand je reviens au travail, de mieux faire mes tâches et d'être plus à fond et concentrée sur ce que je fais dans le moment présent et pas juste calculer le fait de devoir calmer ma douleur interne.

R : si toi tu devais mettre en place ce congé euh quelles sont les modalités que tu mettrais en place pour que les femmes aient recours à ce congé ?

M : mmmh, comme si j'étais ministre ou comme si j'étais chef d'entreprise ?

R : oh bah les 2.

M : bah si j'étais ministre je crois que je l'accorderai à toutes les femmes qui travaillent et surtout je dirais dans les métiers tu vois un peu plus physiques, celles qui doivent, par exemple, rester debout dans les usines et devoir faire des commandes ou préparer des colis et les métiers plus manuels comme ça et même par exemple si t'es chef de chantier ou c'était maçon ou quoi en tant que femme ça doit être compliqué si t'as des règles douloureuses tu vois, moi j'ai envie de te dire je suis derrière un bureau fin à la limite voilà je, je suis quand même assise toute la journée si j'ai mal, bah voilà je sais quand même rester assise c'est pas un souci. Donc je pense que je dirais que je mettrai en place ça mais que ça dépendrait du secteur d'activité de la personne dans laquelle elle travaille et des problèmes de santé quand même. Et du coup moi en tant que chef d'entreprise bah là je prends mon cas par exemple si j'étais chef d'entreprise dans laquelle je travaille bah là je dirais que les femmes peuvent y avoir droit bah quand elles le veulent quoi.

R : est-ce que tu penses que le fait d'avoir recours à un projet menstruel pourrait être perçu par tes collègues ou ton patron ou tes RH comme un manque de professionnalisme ?

M : oui parce que comme je le disais je crois que fin il pourrait vraiment le percevoir en mode bah t'es pas cap... fin pas t'es pas capable d'assumer la douleur mais de... c'est qu'une excuse pour pas travailler finalement. Voilà c'est compliqué d'arriver à savoir si les gens souffrent réellement ou pas et donc peut être qu'il pourrait percevoir ça en mode bah oui c'est bon c'est une femme, c'est un manque de fin elle n'arrive pas à gérer sa douleur et du coup elle est pas capable d'aller sur le terrain ou d'aller en clientèle alors qu'elle a ses règles fin c'est pas professionnel, c'est pas l'image qu'on veut donner aux clients quoi.

R : donc est-ce que tu seras d'accord avec le fait que le congé menstruel pourrait renforcer la stigmatisation des femmes comme le sexe faible qui ne n'appartient pas sur le lieu de travail ?

M : oui tout à fait, après moi fin moi si j'accorde le congé menstruel c'est pas la vision que j'aurai des femmes mais je pense que c'est la vision que les hommes vont percevoir des femmes donc d'accord avec ça.

R : et est-ce que tu penses que ça pourrait un jour changer cette vision qui est encore fortement présente dans le monde du travail ?

M : mmh, à mon avis il faudra encore devoir quelques beaucoup d'années avant qu'on puisse réellement faire disparaître ça parce que je pense qu'il y a énormément de travail qui s'est fait même sur l'égalité homme-femme comme on disait tout à l'heure mais c'est vrai qu'avec ce

genre de, de congé, si on accorde aux femmes etc, on ne pourra pas fin on pourra jamais empêcher les hommes de penser et de parler et de nous juger et de critiquer sans même fin alors qu'ils savent pas et donc c'est vrai que je pense que ça va pas creuser un écart supplémentaire mais ça va pas résoudre l'écart qui est déjà créé entre les, les hommes et les femmes et donc à mon avis après c'est une généralité que je fais, je sais très bien qu'il y a des hommes qui vont bien le percevoir et qui vont savoir que c'est pour notre bien qu'on le fait etc mais je pense que d'office ça va pas aider dans le... à casser cette vision qu'ils ont de nous en tant que sexe faible.

R : donc si je me souviens bien tu disais que ça t'arrivait de prendre des médicaments en avance quand tu savais que t'avais des grosses présentations ou des formations, est-ce que tu mets en place d'autres choses pour faciliter le vécu de tes règles sur ton lieu de travail ?

M : je sais que quand c'est comme ça je bois généralement beaucoup d'eau, parfois je me permets même de prendre ma bouillotte au travail parce que je sais que ça me soulage quand je me mets, quand je la mets sur mon bas du ventre... bah sinon oui je prends mes médicaments ouais sinon je fais rien d'autre.

R : ok est-ce que tu penses qu'il existe d'autres formes de soutien qu'un congé menstruel qui pourrait t'aider par exemple mettre en place des aménagements, est-ce que t'as parfois recours au télétravail quand t'as tes règles, mettre en place des espaces de repos ou les femmes peuvent s'allonger quand leurs crampes sont trop trop forte etc ?

M : c'est vrai que l'espace de repos ça pourrait faire du bien ne fut-ce que de savoir que même si on n'a pas le droit au congé menstruel mais si on est dans une vague où on a vraiment les grosses douleurs on sait qu'on peut aller s'allonger limite une heure quelque part pour faire le vide dans sa tête et être au calme et pouvoir se recentrer un peu et, et oublier la douleur et c'est vrai que moi par exemple j'ai droit à un jour de télétravail par semaine bah si je dis que j'ai vraiment des règles douloureuses etc et ça va pas du tout bah ils vont pas m'en accorder un deuxième quoi alors que ça pourrait aider parce qu'en soit on est jamais mieux que chez nous et bah quand je suis chez moi voilà je sais que je peux me mettre dans des positions un peu plus confortables, je suis pas assise derrière mon ordi ou quoi et que je peux un peu plus, être plus à l'aise et gérer mieux la douleur sans avoir peur que les gens autour ne me jugent ou se dites que je suis pas productive, mais tu vois encore une fois ça dépend du secteur d'activité d'office.

R : oui ça c'est sûr bah on a fini avec mes questions, est-ce que tu voudrais revenir sur certains points ou ajouter quelque chose qui te vient par la tête là maintenant ?

M : Ah non parce que je trouve que t'as fait le tour avec toutes tes questions, non là j'ai rien qui me vient en tête.

R : ok super bah merci beaucoup c'était super intéressant.

M : merci pour tes questions, elles étaient bien, ça m'a fait réfléchir moi-même sur le sujet.

Entretien de Juliette, réalisé le 27 avril 2025, durée : 21min 03sec

R : ok du coup pour commencer ce que tu pourrais te présenter ?

J : oui, donc Juliette, j'ai 25 ans bientôt 26 et tu veux que je dise mon métier ?

R : oui je veux bien.

J : donc j'ai fait ingénieur civil biomédical là actuellement je travaille en tant que scientiste en recherche et développement.

R : ok, pour parler des règles est-ce que tu pourrais commencer par me m'expliquer la manière dont tu vis tes règles dans la vie tous les jours ?

J : ok globalement ça va moi j'ai pas énormément de douleur, euh tu vois genre j'ai un jour des crampes mais c'est fin c'est largement supportable, juste le moment où elle tape t'es un peu voilà mais c'est tout et boh moi c'est juste le, le flux parfois qui est un peu chiant à gérer mais c'est tout quoi. Genre c'est plus bah typiquement si t'as une réunion de deux heures fin parfois, parfois j'ai le petit coup de stress de me dire que peut être, que voilà quoi, bah sinon c'est tout.

R : euh et de manière générale sur ton au lieu de travail du coup tu les vis plutôt bien ?

J : oui oui en tout cas j'y vais pas avec l'appréhension de... non aucun souci.

R : est-ce que tu as grandi dans un environnement où on parlait facilement des règles ou est-ce que c'était plutôt un tabou, un sujet tabou chez toi ?

J : avec ma mère il y avait aucun souci, mon père et mon frère on n'en a jamais parlé et ouais je... c'était pas tabou mais tu vois genre quand je devais jeter mes serviettes à la poubelle c'était genre je les cachais un peu quoi

R : et avec tes amis pendant ton adolescence et maintenant de manière générale ?

J : aucun soucis, euh adolescence je parlais pas beaucoup fin je parlais de ça avec mes copines mais je parlais jamais de ça avec des mecs, maintenant j'en ai plus rien à foutre [petit rire], maintenant c'est yolo, j'en parle librement.

R : ok, selon toi comment est-ce que tes règles sont perçues dans ton environnement personnel ?

J : euh, je pense que les gens s'en foutent, euh, ouais, ouais, je dirais ça, non fin genre c'est oui ça va, maintenant t'as toujours les vieilles blagues de con, de « ah t'as tes règles parce que t'es énervée ou t'es émotive » j'en sais rien mais c'est tout.

R : mhmh, et dans ton environnement professionnel ?

J : on en a jamais parlé.

R : ok, est-ce que tu penses que y a un certain tabou sur les règles sur ton lieu de travail ?

J : oui, je pense que ce serait assez mal vu de, d'en parler comme ça, en disant « oh j'ai mes règles cette semaine », pour x ou y raisons, tu vois, de le mentionner, je pense que personne ne le ferait et le ne le ferait pas en tout cas.

R : et tu penses que c'est lié à quoi ce tabou encore présent dans le monde professionnel ?

J : je pense que c'est la société qui, euh, qui a pas encore, qui est pas avancée, après je pense aussi que c'est de l'ordre du intime, comme si tu, tu vas pas forcément parler euh de ton pipi, de ton caca avec tes collègues, ce que tu ferais encore avec tes amis mais pas avec tes collègues quoi, je pense que c'est plus de l'ordre de l'intime et aussi parce que quand même la société est encore un peu tabou la dessus quoi.

R : est-ce que tu as déjà entendu des remarques sur les règles sur ton lieu de travail ?

J : jamais, jamais, y a eu une fois mon boss qui en a, fin qui a pas parler des règles, il a juste parler des congés menstruels parce que je pense que ça venait d'être mis en place y a pas très longtemps euh mais c'est tout.

R : euh, est-ce que ça t'es déjà arrivé de ressentir une certaine pression à cacher tes règles.

J : non j'ai pas ressenti de pression non, euh, non. Je réfléchis mais non j'ai jamais.

R : euh, donc physiquement tu as dis que tes règles c'était plutôt correcte quand tu étais sur ton lieu de travail mais émotionnellement, tu te sens comment quand tu as tes règles ?

J : euh, un peu avant je sens que je suis un peu plus euh, émotive fin genre plus sensible on va dire, dans tout les sens du termes, euh mais euh je suis pas, tu vois j'ai pas des phases de dépression ou des trucs comme ça, c'est juste, genre je vais peut-être réagir un peu plus fort si y a un truc qui m'énervé mais euh je pense que ça sort pas de nulle part, tu vois et euh donc c'est quand même relativement soft aussi.

R : euh, tu n'as jamais rencontré de difficultés particulières au travail pendant tes règles ?

J : non, non. Non, euh juste une fois où ça a fuité mais c'est [petit rire] je veux dire c'est pas, j'aurais pas été au travail, ça aurait rien changé, euh, c'était juste un jour un peu intense.

R : pour passer sur le congé menstruel maintenant, est-ce que tu en as déjà entendu parlé ?

J : ouais, ouais, mon boss en parlé, euh, l'année passée à un meeting, je pense même que, il n'en avait parlé à personne, enfaite je venais d'arriver y a pas très longtemps dans le taff et je pense que c'était une des premières fois qu'il en parlait parce que personne n'avait l'air d'être au courant autour de la table et il a juste dit ah bah oui, bah maintenant y a euh, vous avez le droit, je ne sais plus le nombre, je pense que c'est genre un jour par mois fin douze jours par an de maladie non justifiée que ce soit mec ou meuf et je pense que tu as u nombre d'affilié que tu peux prendre genre je pense que tu peux pas en prendre plus que deux sans certificat ou c'est un truc comme ça je sais plus trop c'était quoi les nombres, mais il en a parlé ouais.

R : euh, et qu'est-ce que tu penses du congé menstruel ?

J : bah je trouve que c'est pas mal quand même, après tu vois je me dis, je l'aurais peut-être pas appelé comme ça pour éviter de commencer à faire des polémiques de « oh non c'est pour que les femmes, etc, machin » de plus dire voilà technique tu as droit à un jour non justifié après t'as toujours le problème des abus fin je sais pas, tu vois je me dis moi je l'aurais pas appelé comme ça pour éviter que tu ais les antiféministes qui arrivent et qui disent « ah encore une fois, on fait des faveurs aux femmes, etc » bref que ce soit un peu sujet polémique mais euh, parce que si je ne me trompe pas du coup c'est bien pour les deux, euh mais ouais je suis

globalement pour, fin non je suis même totalement pour ce concept mais par contre je pense que c'est très mal communiqué.

R : comment ça ?

J : bah euh, je, j'ai l'impression que c'est pas, on le dit pas clairement dans les droits, tu vois, moi si mon boss en parlait pas je l'aurais jamais su et encore je pense que c'est parce que quelqu'un a posé la question donc euh voilà.

R : est-ce que tu penses qu'un tel congé pourrait améliorer le bien des femmes au travail pendant leur règle ?

J : ouais... ouais, ouais.

R ; pourquoi ?

J : bah parce que y en a, y a des meufs euh c'est hardcore, ou ouais les règles hémorragiques ou les euh, comment ça s'appelle encore, le, l'endométriose, etc genre euh, je pense que fin, pour avoir déjà eu des moments où j'avais des crampes et je suis certaines que ces crampes n'étaient rien comparées à certaines fin tu sais pas travailler pour moi dans ces cas-là fin pas correctement, après euh fin je veux que je pense que ces femmes-là ont appris à passer outre mais euh bah je pense que c'est essentiel pour ces femmes-là. Après tu vois, pour tout le monde, je sais pas genre moi je sais que ce serait pas du tout utile pour moi si je devais l'utiliser fin non c'est horrible de dire ça mais je sais pas si j'utiliserais ces congés-là mais ce serait plus bah voilà j'ai un, je me sens pas hyper bien, j'ai un début de rhume ou un truc comme ça et t'en profite pour ne pas devoir aller chez le médecin mais euh moi je sais que j'en aurais jamais besoin pour mes règles à moi mais ça n'empêche que c'est super utile pour celles qui en ont vraiment besoin.

R : est-ce que tu penses que le fait d'instaurer un congé menstruel pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles dans le monde du travail et donc de diminuer le tabou ?

J : je ne pense pas, moi j'ai l'impression que ça va pas changer grand-chose au tabou en soit mais par contre c'est vrai que euh bah, si t'es malade un jour peut-être que les gens vont se poser des questions, fin, vont te demander ce que t'avais, etc, ça pourrait peut-être être gênant pour euh, si c'est encore un tabou, euh, ça peut être gênant de devoir dire pourquoi tu étais pas là. Donc peut-être que par contre du coup, bah euh, je sais pas les gens vont peut-être arrêter d'avoir ces tabous autour de ça, je sais pas mais euh, j'ai pas l'impression, mais je pense qu'en effet, par contre le tabou autour de ça pourrait poser problème pour les filles qui subissent ces tabous-là, quand elles prennent ces congés-là, je sais pas.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes et euh augmenter les discriminations à l'embauche, renforcer les inégalités salariales, etc ?

J : je ne pense pas.

R : pourquoi ?

J : euh, bah pour les inégalités sont déjà là et en dehors de, fin, pour d'autres raisons encore que, que le congé menstruel, euh, et après bah oui non, y a toujours un risque si vraiment, mais pour moi tu vois si c'est limité à douze jours par an de congé si je dis pas de bêtises en tout cas, pour moi c'est euh, ça va pas jouer grand-chose dans tes performances ou dans la

manière dont tu pourrais être perçue dans l'équipe et donc à des futures promotions, à des futurs... fin je trouve que voilà, après à l'embauche, je pense que les... si des gens ont envie de faire des discriminations ça ne sera pas à cause du congé menstruel, ce sera plus, euh ils vont être con et dire « si elle a ses règles, elle va être chiant, elle va pas faire correctement son travail, etc » je ne pense pas que le fait de prendre congé ou pas changera quelque chose.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait permettre d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres dans le monde professionnel ?

J : bah peut-être pas égalité mais équité, fin je sais pas c'est lequel le bon terme, tu vois... pour moi ça équilibre un peu, bah on reconnaît les problèmes de certains et on les adapte et oui bah on n'a pas tous les mêmes problèmes et donc on a pas tous les mêmes traitements de faveurs mais du coup pour moi ça sera pas égalitaire en tant que tel, ça sera plus de l'équité, je sais plus c'est quoi la différence entre les mots [petit rire]

R : oui c'est ça.

J : mais euh donc voilà...

R : euh, et de manière plus générale est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait renforcer les inégalités hommes-femmes ?

J : dans la société ?

R : oui et sur le monde du travail.

J : euh, je pense que ça pourrait encore faire passer les femmes pour des personnes plus faible et machin donc oui un peu mais euh, mais auprès des cons qui pensent déjà que les femmes sont des personnes plus faibles [petit rire] mais donc je pense que ça pourrait renforcer et donner des arguments mais ça, ça changera pas pour moi les mentalités déjà présentes.

R : est-ce que tu penses que le fait d'avoir recours au congé menstruel pourrait être perçu comme un manque de professionnalisme ?

J : euh, ouais je pense que ça pourrait, ça pourrait, pour moi, dans des cas où bah je sais pas tu vois t'as, t'as vraiment un truc important ce jour-là et bah c'est le jour où justement t'es vraiment pas bien et tu vois on pourrait se dire « oh bah... fin y a des trucs importants et elle est même pas, elle prend même pas sur elle pour ça » tu vois, je pense ça pourrait mais encore une fois auprès de gens un peu ignorant pour moi.

R : euh, est-ce que tu penses qu'aujourd'hui les entreprises seraient prêtes à mettre en place un congé menstruel ?

J : euh oui, fin ça dépend laquelle, moi je sais du coup que dans mon entreprise on a ça, je pensais du coup que c'était légale, je savais pas que les entreprises avaient le choix ou pas, euh, je pense que dans certaines entreprises non, tu vois moi je pense un peu au secteur de la distribution ou des trucs où tu vois y a vraiment des shift ou en production de, d'usine ou quoique ce soit, je sais pas si tu peux vraiment te permettre d'avoir des gens qui tombent fin qui prennent un jour de congé comme ça euh ça pourrait un peu mettre à mal donc je pense que ça les freinerait quand même de l'autoriser.

R : bah en fait, y a rien dans le droit belge qui, qui parle concrètement du congé menstruel donc ça revient un peu aux entreprises de le faire.

J : ok, je savais pas

R : du coup comme ça tu sais, euh, ma question suivante c'est si un congé menstruel était mis en place qu'est-ce qui te semblerais utile pour qu'il soit bien perçu et bien utilisé par les femmes réglées ?

J : euh, bah, attends répète la question ? [petit rire] Je suis pas sûr de bien comprendre.

R : si un congé menstruel était mis en place qu'est-ce qui te semblerais important pour qu'il soit bien perçu et bien utilisé ?

J : bah en fait euh, que ce soit clair déjà, que ce soit act, fin, peut-être pas mettre ça dans le contrat mais genre que ce soit acté, en tout cas, moi, là manière dont on en a parlé au taff j'ai l'impression que c'est un peu genre comment, comment tu, t'encodes dans les systèmes pour demander tes congés fin tes absences ou quoi que ce soit, c'est quoi les procédures pour demander ces congés-là tu vois, est-ce que y a des justifications ou pas à donner et si il faut note du médecin qui atteste que c'est vrai que tu as parfois des règles un peu hard fin, je sais pas, euh peut-être que la procédure soit simplifier, etc, et peut-être aussi que bah du coup avoir directement un contact RH donc demander parce que y a certaines personnes qui sont peut-être pas à l'aise avec son manager ou quoi peut demander directement au RH.

R : mhmh, ok, euh, est-ce que tu penses que tu serais apte à utiliser le congé menstruel qui est en place dans ton entreprise ?

L : non, je pense pas, euh parce que fin moi perso déjà je pense pas que j'en aurais énormément l'utilité, euh, et en tout cas le, le congé menstruel au sens propre, que ce soit pour des règles non, si c'est pour je sais pas en fait exactement dans mon entreprise c'est quoi les conditions du truc, si c'est n'importe quel moment où tu te sens vraiment pas bien, tu peux utiliser ça une fois mais euh, non je pense pas, déjà parce que je sais pas comment faire.

R : si tu devais mettre en place ce congé, quelles sont les modalités que tu mettrais ?

J : les règles ?

R : ouais.

J : euh, bah je dirais déjà que ce soit pas, pour moi que t'ai quand même un... suffisamment de jours de congé mais que tu puisses pas en avoir trop consécutif, tu vois, pour pas que les gens puissent utiliser ça un peu de manière fin n'importe comment, euh, ou s'ils sont malades ou quoi, que ce soit vraiment un ou deux jours max, tu vois il faudrait définir ça, moi je dirais genre deux jours max, après j'ai pas de règles hardcore donc je sais pas trop si parfois c'est plus ou pas, euh, y a ça... après euh, là, le problème c'est toujours de limiter les abus mais euh sans, sans compliqué trop le truc pour que ce soit efficace du coup. Je sais pas, je mettrais genre 24 jours de congé par an, deux jours consécutifs moi ça me semble un peu... tu vois je me dis deux jours par mois, mais bon après, si euh, si t'as déjà 24 jours de congé en plus maladie par an sans justificatif, je sais pas si euh, si ça passerait.

R : euh, on parle aussi beaucoup de la subjectivité de la douleur, est-ce que tu penses que ça peut avoir un impacte sur euh, le congé menstruel ?

J : bah je pense que ça peut encore une fois créer polémique, après pour moi oui de fait c'est subjectif et bah euh, ça dépend de comment bah tu... pour moi la question c'est pas de savoir

si t'as vraiment mal ou pas, c'est si juste t'es capable de travailler ou pas, dans des bonnes conditions, etc, euh donc pour moi non ça devrait pas être sujet à débat, euh ouais non. Mais je pense que ça pourrait en effet, être un sujet à débat pour certaines personnes mais je pense que ça devrait pas l'être.

R : est-ce qu'il y a d'autres formes de soutien, autres que le congé menstruel, qui te viennent en tête et qui pourraient permettre de faciliter les règles au travail ?

J : la le seul truc auquel je pense, bah parce que c'est mis en place aussi dans mon entreprise, c'est, tu vois, y a des salles de repos, avec des canapés, des lits et des trucs comme ça, fin un coin un peu sombre ou tu es tout seul dans la pièce et c'est accessible euh, quand tu veux, je pense que ça tu vois déjà si vraiment à un moment, pendant deux heures t'es vraiment pas bien, que tu puisses y aller et euh, et être solo, te reposer, etc, ça peut être vraiment pas mal mais sinon je ne pense pas à d'autres trucs.

R : et est-ce que tu penses que le télétravail pourrait être une bonne alternative ?

J : ouais, oui, complètement. Pour moi, tu sais, fin pour les, les travaux qui permettent le télétravail forcément, bah si tu peux être, un peu allonger dans ton lit, dans ton canapé avec une bouillotte, ce que tu pourras jamais faire au boulot euh, et toujours continuer à faire tes réunions, à, je sais pas fin faire le travail que t'es censé faire euh, bah let's... fin c'est niquel tu vois genre c'est le bon, c'est pile le bon compromis entre euh, tu restes productive et en même temps c'est quand même plus facile de, de gérer la douleur quand t'es bien chez toi, voilà quoi.

R : bah on a terminé avec mes questions, est-ce que y a quelque chose que tu souhaites ajouter sur ce sujet qui te vient en tête là maintenant ?

J : attends je réfléchis deux secondes, mmmh, non, non je pense à rien là.

R : ok bah on a terminé, c'était super intéressant.

Entretien de Bastien, réalisé le 27 avril 2025, durée : 30min 01sec

R : est-ce que pour commencer, tu pourrais te présenter ?

B : oui, euh me présenter je dois dire quoi...

R : ton âge, ta profession.

B : je m'appelle Bastien, j'ai 26 ans, je suis actuellement employé, euh, en tant que consultant en informatique.

R : ok, pour discuter des règles dans le monde du travail, est-ce que tu penses que de manière général, il y a un tabou autour des règles dans le monde du travail ?

B : euh oui, je pense qu'il y a euh, ça dans le monde du travail certainement mais toujours même dans la sphère privé, euh, après là où je suis euh, je trouve que c'est, fin ça reste tabou hein on n'en parle pas mais c'est, y a une euh, une euh pièce fin je, je, je n'ai jamais été dedans mais c'est, il est écrit Womenly dessus et donc j'imagine que c'est euh bah une pièce qui sert aux femmes qui ont, qui ont besoin d'aller bah euh, je sais pas comment dire, s'occuper de, de leurs règles ou en tout cas si elles ont un soucis et donc ça c'est bien parce que c'est fin c'est disponible pour toutes les femmes du coup euh, voilà mais je ne sais pas ce qu'il y a dedans forcément euh mais euh je trouve ça chouette qu'il y ait ça, euh mais, mais même au final tu, on, on ne discute pas avec les personnes qui rentrent dedans ou qui viennent juste d'en sortir, ça reste quand même un, ça reste quand même tabou je trouve.

R : c'est un sujet tu n'abordes pas souvent sur le lieu de ton travail, fin pas du tout en fait ?

B : jamais !

R : et est-ce que tu as déjà entendu des collègues femmes entre elles en parler ?

B : euh, je, non je pense pas, je pense pas.

R : euh, est-ce que tu as déjà entendu parler du congé menstruel ?

B : non, c'est la première fois que j'en entend parler.

R : euh, est-ce que... bah je peux t'expliquer un peu plus, si tu veux.

B : oui je veux bien.

R : en gros le congé menstruel dépend énormément des pays qui l'ont mis en place, euh, par exemple, là de tête je sais que en Europe, y a que l'Espagne qui la fait rentrer dans la loi et c'est euh, pour les femmes qui ont un certificat lié à une maladie gynécologique donc endométriose, les ovaires polykystiques, les fibromes, etc, et c'est un congé qui est payé par la sécurité sociale. Il y a aussi en Zambie où y a un congé menstruel qui existe, c'est un jour par mois et il s'appelle le Mother's Day et c'est un, elles peuvent prendre un congé lié à leur spécificité de mère et de femme donc c'est congé menstruel ou parental et elles ne doivent pas justifier pourquoi elles prennent ce congé, elles disent juste « voilà je prends mon mother's day ce mois-ci tel jour ». Il y a eu Japon aussi, où il existe, mais la particularité c'est que y a pas de, de durée spécifiée, donc il est pas mis le nombre de jours consécutif par mois. Donc en gros, ça dépend un peu des pays et des politiques qui sont mises en place. En Belgique y a rien qui, qui est mis en place pour le congé menstruel.

B : oui c'est ça, y a rien dans la loi quoi.

R : non y a rien dans la loi. Maintenant que tu sais un peu tout ça, est-ce que t'as une opinion sur le sujet ?

B : bah, moi c'est fin, c'est difficile de comprendre euh, à quel point ce congé est nécessaire parce que je, du coup je ne sais pas ce que physiquement ça peut faire d'avoir les maladies que tu as cité, euh je veux dire comme réactions euh, juste je sais que des règles peuvent être très douloureuses, euh et donc pour moi c'est, fin c'est une bonne chose en soit de pouvoir permettre d'avoir justement ce temps-là qui peut être passé à prendre soin de soi plutôt que de, faire semblant d'aller bien, de travailler, d'être bah à priori au même niveau que tout les autres jours parce que ça doit être assez compliqué, après moi j'ai absolument aucune vue sur ce que ça pourrait représenter euh pour une entreprise parce que fin y a des calculs qui pourraient être fait, en fonction du nombre d'employé que t'as, de la proportion, ça peut être en fait un gros coup dans la, sur la productivité ou quoi mais ça je trouve qu'ils sont beaucoup trop cynique, qui ne devraient pas avoir lieu, euh pour ce genre de chose, mais après euh moi je ne gère pas de business donc ça ne m'impacte pas ce genre de, de...

R : ça a un peu beugué donc je n'ai pas entendu la fin.

B : ouais, ouais j'ai, mon wifi a sauté [petit rire]. Euh, tu as entendu jusqu'où ?

R : euh tu disais...

B : sinon je peux juste recommencer sur mon opinion en soit ?

R : oui vas-y.

B : donc je disais, je pense que c'est une bonne chose, euh après sur la durée ça je, je n'ai pas d'avis parce que je ne sais pas juger comme je disais j'ai du mal à comprendre la douleur que ça peut représenter, euh et donc le, je vais dire l'inconvénient ou l'encombrement que ça peut être pendant une journée donc ça moi je ne sais pas dire, euh mais je disais juste aussi, euh, justement d'un point de vue humain c'est une très bonne chose à avoir, euh et je pense que ce serait bien déjà même juste que le sujet soit moins tabou euh pour qu'on puisse tous mieux comprendre ça euh, mais d'un point de vue et purement euh business et parce que c'est quelque chose qui doit parfois être pris en compte ça peut être un gros coût pour les entreprises en fonction de leur, du nombre d'employés et du coup bah du nombre d'employés qui pourraient prendre ce genre de congé. Et moi personnellement, je trouve ça dommage que des personnes aient ce genre de réflexions mais c'est parce que moi je ne gère pas d'entreprise du coup je n'ai pas à avoir ces réflexions-là pour le moment mais je pense que ce serait clairement le genre de réflexion qui serait aussi prise en compte si une loi devait être, avoir lieu.

R : est-ce que tu penses qu'un congé menstruel pourrait permettre d'améliorer le bien être général des femmes sur le lieu de travail ?

B : je suppose euh, comme j'ai dit vu que je ne sais pas vraiment représenter à quel point c'est embêtant euh, lors d'une journée je suppose que oui, euh, mais euh, mais voilà, est-ce que, fin je sais pas mais j'imagine, je sais pas, j'ai pas vraiment d'argument pour ni contre en fait.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles et donc diminuer le tabou sur le lieu de travail ?

B : en fait, je dirais oui et non parce que là j'ai, j'ai deux scénarios auxquels je pense c'est si euh bah les femmes peuvent prendre ce congé menstruel pendant leur règle, en fait, bah le sujet ne sera pas abordé avec elles, euh et si justement elles ne peuvent pas le prendre bah en fait elles seraient sur le lieu du travail et pourraient potentiellement en parler aussi à ce moment-là donc ça, c'est à voir, je, je suis pas sûr que ça aiderait vraiment à diminuer le tabou, euh, parce que j'ai l'impression que c'est vraiment plus un, un problème général de, bah c'est souvent considéré comme sale, comme étant euh, bah pour les hommes, pas leur problème et du coup bah ils ont pas forcément envie de, de comprendre tout ce que ça implique et bah j'imagine bien qu'en tant que femme quand t'en parle à quelqu'un qui te dit ce n'est pas mon problème ça donne pas envie non plus de, bah d'expliquer en disant « mais si en fait c'est important », je pense que c'est, je suis pas sûr en fait que ce soit le lieu de travail qui permettra de retirer le tabou sur ce sujet.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes et augmenter la discrimination à l'embauche ?

B : bah oui, justement comme je disais juste avant, si y a des réflexions cyniques sur purement résultats / chiffres, ça peut, ça pourrait potentiellement euh, bah se retourner contre parce que euh, bah fin si on prend deux à trois jours de moins par mois, sur un an bah sur douze mois ça fait jusqu'à 36 donc un mois même plus de travail en moins euh, j'ai, j'aurais tendance à dire que j'ai peur que ce soit, peut-être compter comme des jours entre guillemet sans solde et que du coup le salaire diminue alors qu'on connaît déjà la diff fin l'écart salarial entre hommes et femmes euh, j'ai peur que ça puisse jouer contre. Après dans un monde idéal, ça serait pas le cas mais on n'y est pas encore malheureusement.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait permettre d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres au sein de la sphère professionnelle ?

B : euh, j'ai pas vraiment d'avis là-dessus, je pense que c'est très variable en fonction de secteur, euh et du milieu, parce que certains secteurs pourraient être réceptif et d'autres moins, euh, mais, je, je sais pas, en fait je sais pas vraiment répondre à la question, sorry.

R : non c'est pas grave, c'est intéressant quand même, à l'inverse est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait renforcer les inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail ?

B : bah ouais, avec le scénario que j'ai pu expliquer sur la question d'avant potentiellement oui, euh je pense que ça ne devrait pas mais euh, mais ça peut potentiellement euh bah ça pourrait potentiellement être une déduction de salaire ou demander de compenser du coup en disant bah je sais pas, en disant « tu travailles pas ton vendredi d'accord, on attend que tu fasses ça le samedi » euh fin je sais pas, potentiellement oui, euh, mais d'un autre côté ça dépend vraiment de, de la politique qui sera mise en place à ce niveau-là parce que ça pourrait ne pas aussi changer les inégalités fin en tout cas les augmenter.

R : est-ce que tu penses que le fait de prendre un congé menstruel pourrait être perçu comme un manque de professionnalisme ?

B : bah non jusqu'au moment où y aura des cas bah d'abus, ou quelqu'un va être pointé comme quelqu'un qui abuse là-dessus, donc là oui et le problème c'est que je pense que ça fera boule de neige, sur, sur tout le reste, euh et je pense que des personnes très aigrie diront « ah bah c'est trop facile, trois jours de congé par mois » sauf que c'est pas des jours de congé

parce que c'est des jours de, bah de, de maladie entre guillemet fin maladie est vraiment pas le bon terme, c'est plus un jour pour pouvoir se soigner, pour se, pour aller mieux quoi concrètement mais donc ouais je pense que, enfaite je pense que ce sera euh, mal compris par tous ceux qui ne comprennent pas bien ce que sont les règles, et euh, ça fait à peu près la moitié de la population donc euh ça peut potentiellement être un problème.

R : est-ce que tu penses que, aujourd'hui, les entreprises seraient prêtes à mettre en place un congé menstruel ?

B : mais [petit soupir] oui et non, ça dépend des entreprises, je pense que y a beaucoup d'entreprise et j'espère en tout cas de plus en plus qui mettent l'accent sur le bien-être au travail, euh, qui pourraient justement être des pionnières la dedans, euh et de permettre de montrer à tous que prendre soin de ses employés, investir dans, en eux, euh, bah en fait ça permet d'augmenter ton chiffre d'affaire par la suite parce que en fait s'ils sont motivés et bien au travail, ils vont bien travailler. Mais d'autres entreprises ne sont clairement pas prêtes et sont bien trop archaïque pour mettre en place ce genre de chose.

R : si un congé menstruel devrait être mis en place qu'est-ce qui te semblerait important pour qu'il soit bien perçu par euh les employés ?

B : mmmh, bonne question mais quand tu dis employés j'imagine qu'on suppose employés qui n'y aurait pas droit ?

R : les deux.

B : les deux, bah, je sais pas trop parce que je me dis, fin si moi on me dit « je prends mon congé menstruel parce que je sais que demain ça va être horrible » je dirais « bah oui, remets toi bien et on se voit après » et en soit c'est pas, fin y a rien de grave la dedans et ce serait même normal en soit, ouais, je, j'imagine que ce qui permettrait de bien le prendre, ce serait que le cadre soit clair et défini, que, que, qu'on sache fin pourquoi est-ce qu'il est là, comment le, le fin comment en bénéficier, et bah c'est pour moi c'est, je sais pas comment faire mais se débrouiller pour éviter que les gens se disent « c'est trop facile, c'est trois jours de congé en plus », euh, et qu'il soit en fait, qu'il soit vraiment utiliser comme étant une aide au bien être mais ça je sais pas comment concrètement mieux faire.

R : si le congé menstruel existait dans ton entreprise comment est-ce que tu le vivrais en tant qu'homme ?

B : bah je serais, je serais content que mes collègues puissent en bénéficier si elles en ont besoin, euh parce que je pense aussi que y a, je veux dire, là pour le moment mes collègues sont au travail même quand elles ont leurs règles, euh et bon j'en n'ai jamais vraiment discuter avec elles mais en tout cas, elles ne montrent pas qu'elles sont complètement indisposées alors peut-être que c'est le cas je ne sais pas mais je, mais j'imagine que c'est une possibilité, que beaucoup de femmes malgré leurs règles pourraient quand même avoir envie de travailler et ne prendraient pas forcément ce congé menstruel et si y en a qui en ont besoin bah c'est très bien qu'elles y aillent, euh bien sur en fait, bah ça me fait penser comme on disait pour euh peut-être que ça paraîtrait pas pro, en fait, quelqu'un qui voudrait prendre ce genre de congé pour paraître pro pourrait dire si elle est sur des projets en cours ou que sais-je ou a des réunions de prévu bah pour être pro bah tu préviens que tu ne pourras pas être là aux réunions comme si tu avais un jours de congé normal et en fait c'est ça qui permet aux autres

de quand même pouvoir travailler pendant son absence et si ça est mis en place et que le, le suivi avec les personnes concernées est bien fait, c'est fin entre guillemet ce serait considéré comme un jour de congé et fin y aucun problème à ça et les gens sont libres de prendre des congés autant qu'ils veulent et c'est pour ça, le principale ça reste quand même le bien être plus que le travail, je trouve.

R : euh, si demain tu deviens PDG, quelles seraient les modalités que tu mettrais en place pour instaurer un congé menstruel ?

B : bah je pense, vu que je ne connais pas bien le sujet, euh je pense que je me baserai sur ce qui a déjà été fait donc j'irais regarder euh tu m'avais dit l'Espagne, la Zambie euh, le Japon, de comparer un peu tout ça et puis de faire la, je veux dire pas faire la somme mais mettre les trois ensemble et regarder ce qui correspondrait le mieux à, à mon entreprise, pour voir justement est-ce que, par exemple que trois jours c'est nécessaire, est-ce que un jour c'est assez, est-ce que deux... bah je ferais ça de base puis après, euh je pense que j'irais voir du coup mes employés qui pourraient en bénéficier euh en leur demandant « bah voilà j'ai une première idée, de, de ça » en me basant du coup sur les trois pays, est-ce que selon vous, c'est, c'est correcte, est-ce que ce serait bien, est-ce qu'il faut plus, est-ce qu'il faut moins, et voir aussi un peu comment, comment ces employées-là pourraient euh permettre d'améliorer entre guillemet le, fin la mise en place en sachant qu'il faut que ça reste quand même général pour que ça puisse coller au maximum de personnes euh parce que bah fin, ça reste compliquer de faire des, de faire une solution qui soit parfait pour chaque personne, je sais pas combien d'employés j'aurais si j'étais PDG mais j'imagine, je compte 50 on va dire, ça fait du coup un certain nombre de personnes à, à avoir.

R : pour revenir sur les pays, je sais que au Japon, y a même pas 1% de la population euh féminine qui travaille qui a recours au congé menstruel, en Espagne, sur 60 000 femmes diagnostiquée avec des maladies y a si je me souviens bien même pas 1 400 qui y ont recours, donc on voit que même s'il est mis en place, y a quand même un taux d'utilisation qui est relativement faible, est-ce que tu aurais une hypothèse ?

B : bah j'allais, j'allais demander pourquoi est-ce que l'utilisation est si faible [petit rire]. Pourquoi ? Bah je sais pas, euh, j'ai deux hypothèses qui me viennent comment ça rapidement. Bah c'est, on en a parlé tout à l'heure, c'est potentiellement ne pas avoir, ne pas montrer qu'on n'est pas pro et qu'on en profite et euh, une autre hypothèse que, qui j'espère serait plus vrai c'est que potentiellement euh, les femmes ne le prennent pas parce qu'elles n'en ont pas la nécessité absolue, euh mais ça fin je sais pas, j'imagine que ça doit être vraiment au cas par cas en fonction du besoin des femmes.

R : bah de manière très générale c'est parce qu'elles ont peur de renforcer le stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas eu lieu de travail, qu'est-ce que tu penses de ça ?

B : bah c'est faux pour le coup euh, moi concrètement ma situation de travail c'est euh, j'ai démarré en septembre et j'ai une coach qui est, qui est une femme, qui est très forte, qui est hyper douée, qui m'apprend absolument tout, j'ai même en fait dans mon équipe euh je pense que c'est plutôt, c'est équilibré, c'est moitié-moitié mais euh, toutes les femmes qui sont dedans sont plus que compétence si pas plus compétente que les mecs euh, et y a énormément d'exemple comme ça dans mon entreprise donc euh je, fin je trouve que c'est clairement faux fin j'ai l'impression que c'est surtout un stéréotype qui colle très fort à certain domaine qui

sont plus masculin et d'autres plus féminin mais le sexe ne détermine absolument pas les compétences dans le milieu professionnel.

R : et est-ce que tu penses que le fait d'avoir recours à ce congé pourrait renforcer ce stéréotype ?

B : bah si la, j'ai envie de dire oui si la majeure partie des, des personnes, des femmes qui ne le prennent pas ont peur de renforcer ça c'est qu'a priori c'est possible, mais euh, mais ça reste fin ça reste faux.

R : bah on a fait le tour de mes questions, est-ce que y a quelque chose qui te vient en tête et qui te paraît intéressant de relever ?

B : bah est-ce que en Belgique y a des discussions qui sont en cours ou c'est vraiment, c'est vraiment juste à rien et c'est liberté totale aux entreprises de faire ce qu'elles veulent à ce niveau-là, si tu sais ?

R : en tout cas dans la politique j'ai vraiment rien trouvé.

B : c'est possible que y ai rien en soit.

R : du coup c'est un peu aux... libre aux entreprises, fin j'ai fait un entretien avec une fille qui me disait que dans son entreprise, y a avait douze jours de congé maladie non justifié comme ils appellent ça, du coup ils avaient le droit de prendre un congé sans devoir aller chez le médecin et avoir un certificat et que du coup le patro rentrait le congé menstruel dans ces congés et qu'il avait dit ces douze jours vous pouvez les prendre pour vos règles pour celles qui ont vraiment des douleurs mais sinon c'est un peu le seul exemple que j'ai eu et je l'ai eu en entretien sinon on trouve vraiment pas grand-chose sur internet pour le congé menstruel en Belgique quoi.

B : ouais c'est ça et donc pas des entreprises qui disent on l'a mis en place ?

R : ouais non.

B : ok donc c'est vraiment au point mort.

R : ouais, après en Espagne c'est très récent genre 2023 ou 2024 donc euh...

B : y a pas beaucoup fin c'est très récent...

R : voilà tout est très récent sur ce sujet.

B : mais c'est vrai que nous aussi on a des possibilité d'avoir des jours d'absence, un jour sans avoir de certificat et en fait si on dépasse il faut un certificat, pour au moins deux jours il faut un certificat donc mais je sais pas, à priori oui ça pourrait être utilisé comme un congé menstruel aussi, mmmh, mais euh oui non je sais pas si c'est utilisé en tant que tel parce qu'en soit c'est le genre d'absence ou moi aussi je peux les utiliser donc euh oui je sais pas trop, j'ai aucun chiffres donc je sais pas te dire...

R : okay, bah c'était très intéressant, merci beaucoup.

Entretien de Léa, réalisé le 28 avril, durée : 27min 40sec

R : est-ce que pour commencer tu pourrais te présenter, ton âge et ce que tu fais dans la vie ?

L : oui donc moi c'est Léa, j'ai 23 ans, je travaille depuis cette année en tant que consultante financière dans une petite entreprise d'une trentaine d'employés qui s'agrandi petit à petit, mon lieu de travail c'est principalement Ottignies mais je suis amenée à aller en clientèle euh en fonction des besoins des clients, il se peu que je bouge énormément ou pas du tout en fonction d'une période à l'autre et donc euh, et donc voilà.

R : pour rentrer sur le sujet des règles, est-ce que tu peux me parler de la manière dont tu vis tes règles dans la vie de tout les jours.

L : bah moi je dirais que je vis ça plus comme quelque chose d'assez stressant [petit rire] mais je sais que bon, je suis un peu bizarre avec ça mais moi c'est quelque chose quand même qui me stresse dans le sens ou euh j'aime bien être prévoyante et euh donc c'est fin je vais toujours me poser des questions « ok bah la il est temps il faut que j'aille changer mon tampon » ou je réfléchis un peu à l'avance « ok bah je vais avoir mes règles à tel moment ou tel moment, est-ce que ça m'arrange ou pas » et donc c'est vrai que c'est quelque chose qui me tracasse mais je sais pas si je dois dire d'un point de vue médical, mes règles ne sont pas euh ne sont pas du tout douloureuse et ne sont pas spécialement abondante en soit donc, donc voilà, c'est plutôt moi qui me stresse avec ça en termes d'organisation si je puis dire et je trouve que c'est quand même assez chiant en termes d'organisation mais voilà.

R : comment tu vis quand t'as tes règles et que tu dois aller au travail ?

L : comment je quoi ?

R : comment tu vis tes règles sur ton lieu de travail ?

L : bah en vrai du coup plutôt bien fin voilà le début ça m'a un peu stressé maintenant je sais que voilà je sais plus où moins, j'ai des toilettes en bas, j'ai une poubelle, fin je, je vais avec mon petit sac à mains en bas et y a pas de, y a pas de stresse, c'est un peu plus toujours moi qui suis un peu stressée, c'est aussi un peu stressant si je suis chez un nouveau client, j'aime toujours un peu moins mais euh, mais je le vis pas mal d'avoir mes règles sur le lieu de travail.

R : est-ce que tu as grandi dans un environnement où on parlait facilement des règles ou à l'inverse c'était plutôt un sujet assez tabou chez toi ?

L : non on en parlait assez facilement après fin je vais pas spécialement en parler comme ça avec mes frères fin voilà mais j'ai, j'ai pas de souci à communiquer avec ma maman par rapport à ça je communique pas énormément parce que j'en n'ai pas vraiment le besoin mais fin souvent quand j'ai mes règles elle sait que j'ai mes règles quoi, je vais dire « oh c'est chiant j'ai mes règles, c'est relou » donc c'est pas du tout quelque chose de tabou et euh, et ni avec mes frères ni avec ma maman mais forcément j'en parle un peu moins avec ma, avec ma mère et mon papa mais même euh si, si j'avais un souci, mon papa il est déjà allé me chercher des serviettes hein il y a pas du tout gêné ça et, et voilà.

R : selon toi comment est-ce que les gens perçoivent les règles dans le monde du travail ?

L : bah je sais, j'avoue je sais pas trop fin c'est pas quelque chose dont j'ai l'habitude d'en parler entre guillemets avec mes collègues en tout cas dans mon entreprise je sais que j'ai des collègues qui disent encore bien « oh je suis en période rouge » mais moi c'est pas quelque chose que j'aime bien entre guillemets partager avec mes collègues fin voilà euh, mais euh c'est vrai que j'ai l'impression que les filles vont quand même assez souvent fin c'est, c'est quand même assez commun que des filles disent aux autres filles « oh j'ai mes règles quoi » donc c'est quelque chose quand même j'ai l'impression qui quand même dérange et c'est pas quelque chose dont on parle assez facilement.

R : est-ce que tu penses que de manière générale il y a un tabou autour des règles au travail ou pas ?

L : non j'ai pas spécialement l'impression après euh fin j'ai l'impression que vu qu'on est grand voilà je sais pas j'ai l'impression que grosso modo la majorité des femmes savent... en tout cas dans mes collègues j'ai l'impression que tout le monde sait gérer ça et, et voilà fin c'est vrai que j'en n'ai jamais parlé et je viens d'arriver dans ma boîte, moi je ressens pas le besoin d'en parler mais je... ouais peut-être que les garçons se foutaient un peu notre gueule honnêtement au taf mais fin je suis dans un milieu assez masculin en vrai, on va dire, mais je pense pas que ce soit tabou-tabou, non en vrai on en a parlé la semaine passée en fait avec, en fait avec des collègues quand même des règles donc non c'est pas tabou mais de là à faire des mesures pour ça au travail je pense pas que mon entreprise serait du style à prendre des mesures pour ça.

R : est-ce que tu as déjà entendu des remarques de la part de tes collègues à ce sujet ?

L : en mode « t'es chiante, t'as tes règles ? » ?

R : entre autres oui.

L : euh, non pas que je sache... pas que je sache.

R : est-ce que quand t'as tes règles tu sens un peu obligé de cacher le fait que tu aies tes règles ?

L : oui mais moi je pense que j'ai toujours eu tendance un peu à cacher comme ça [petit rire] je sais pas pourquoi, genre à, il faut pas qu'on voit, il faut pas qu'on sache que j'ai mes règles, je sais pas pourquoi mais c'est moi euh, ouais c'est moi donc oui moi j'ai tendance de manière générale à un peu caché que j'ai mes règles effectivement.

R : comment est-ce que tu te sens au travail quand t'as tes règles que ça soit physiquement ou émotionnellement ?

L : bah là récemment ça, ça allait, c'est vrai que je peux parfois être plus fin vraiment plus sensible et un peu plus chiante et irritable quand je les ai mais j'ai jamais remarqué que ça influençait vraiment mon, mon état d'esprit au travail et physiquement aussi ça, ça va.

R : donc t'as jamais rencontré des difficultés particulières dans le fait de réaliser les tâches qui sont liées à ton métier à cause de tes règles ?

L : non.

R : ok, et tu t'es jamais absenté à cause de tes règles ?

L : non.

R : ok, pour passer au congé menstruel est-ce que t'en as déjà entendu parler ?

L : mais vite fait mais j'avoue que même quand tu m'as envoyé ton message au début je pensais que c'est menstruel en mode un congé par mois en plus pour tout le monde, j'avais pas capté que c'est lié aux règles [rire] euh mais oui je, j'en ai déjà entendu parlé mais je suis pas très renseignée à ce sujet, j'avoue ?

R : et qu'est-ce que t'as entendu sur le congé menstruel ?

L : bah juste que, je sais pas, que il y a des gens qui aimeraient bien que ce soit, que les femmes aient droit à je sais pas x jours de congé euh, pour cause de de règles par mois après je sais pas si ce serait quelque chose d'acquis ou pas mais fin, mais est-ce que... genre moi qui n'ai rien est-ce que d'office entre guillemets je n'aurais pas de souci si je les prends alors que les gens savent que j'ai rien fin voilà parce que je sais pas grand-chose à ce sujet, je sais pas le nombre de jours, je sais pas les modalités, voilà.

R : bah je peux te donner quelques exemples si tu veux, parce que du coup en Belgique le congé mensuel n'est pas, n'est pas écrit dans la loi donc rien qui, qui, qui aborde ce sujet-là, maintenant je sais qu'en Europe y a l'Espagne par exemple qui met quelques jours de congé par mois pour euh les femmes qui ont des problèmes de santé liés aux règles donc pour celles qui ont de l'endométriose, les ovaires polykystiques, des fibromes et tout ça et qui du coup ont des règles qui sont hyper douloureuses et du coup pour avoir ce congé il faut un certificat médical, euh il y a par exemple en Zambie les femmes ont droit systématiquement à un, un jour de congé par mois qui s'appelle le Mother's Day et c'est un congé qu'elles peuvent prendre sans aucune justification, liée à tout ce qui touche à leur féminité donc que ça soit le règle ou leur euh, leur maternité etc donc elles le prennent un peu comme elles veulent et elles doivent pas se justifier à ce niveau-là donc on voit qu'il y a différents congés menstruel et qu'en fonction du pays bah les modalités sont hyper différentes quoi.

L : ah oui mais est-ce que il n'y a pas une contrepartie euh parce que c'est bien beau tout ça mais est-ce que in fine dans c'est quoi le deuxième pays que t'as dit ?

R : Zambie

L : Zambie, bah est-ce que la bas finalement, est-ce que t'as réellement une égalité des salaires, est-ce que tu les payes pas d'une façon ou d'une autre, moi j'aurais l'impression que fin effectivement celles qui ont un certificat médical, un truc plus justifié, c'est tout à fait bien mais fin moi je vois dans le milieu dans lequel je suis malheureusement c'est un milieu où bah voilà fin je sais que parfois tu vois le fait d'être enceinte tout ça, c'est pas des choses que malheureusement... bah ça coûte cher pour les entreprises donc c'est pas toujours, tu peux quand même avoir des discriminations à ce niveau-là et donc prendre des congés fin allez même ne fut-ce que un ou deux jours par mois de congé c'est quand même énorme en tant que tel pour quelqu'un qui n'a pas trop, fin dans mon cas en tout cas, ce serait quand même pas très justifié, même si je serais super heureuse d'avoir un ou deux jours en plus par mois, j'ai l'impression que les employeurs masculins, fin à mon avis ils doivent d'ailleurs être un peu contre mais... à voir les contreparties dans les pays quoi genre même en Espagne et même nous en Belgique si ça s'imposait, ça m'étonnerait qu'il n'y ait pas de petites contreparties à ça malgré tout mais bon.

R : ouais est-ce que tu penses qu'un congé menstruel pourrait améliorer le bien-être des femmes pendant leurs règles ?

L : bah du coup oui celle qui, celle qui souffre effectivement et y en a surement beaucoup qui souffrent et qui n'ont malheureusement pas de maladie et tout comme mon de [problème de wifi] ah j'ai coupé

R : ouais moi aussi

L : mais du coup ça, ça soulagerait clairement, ça c'est sûr.

R : ouais, est-ce que tu penses qu'il permettrait de faciliter les discussions autour des règles et donc diminuer le tabou sur le monde du travail ?

L : le fait d'avoir des congés menstruels ?

R : ouais et de dire « bah voilà aujourd'hui je viens pas parce que j'ai mal au ventre »

L : bah ouais parce que tu serais obligé de justifier ton absence par quelque chose donc forcément t'enclencherai un peu la discussion euh donc ouais je dirais mais est-ce que ce serait la bonne façon de, d'enlever les tabous bah pas spécialement

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes et par exemple augmenter la discrimination à l'embauche, renforcer les inégalités salariales ?

L : ah ouais bah du coup c'est ce que, ce que j'ai un peu dit précédemment, ouais, moi, selon moi, je... bah parce que c'est de l'argent et l'argent il faut le... fin ouais il sort pas de nulle part et bah je peux comprendre que déjà avec les congés maternités et tout ça c'est finalement toutes des choses pour lesquelles on coûte très cher malgré nous et ils sont tout à fait légitime mais voilà moi j'aurais peur que ça renforce un peu une sorte de discrimination chez certaines personnes que ce soit d'un point de vue du coup à l'embauche, point de vue salarial, parce qu'il y a quand même, notamment dans mon entreprise pas mal de parfois de non-transparence finalement sur tout ce qui est salariale et in fine je sais pas exactement si, je saurais pas trop dire si c'est si égalitaire que ça du point salariale entre un ingénieur masculin et moi mais euh, mais voilà.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait permettre d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genre sur le monde du travail ?

L : une plus grande égalité des genre ?

R : une plus grande égalité de traitement entre les genres.

L : bah... mais les hommes ils ont besoin de rien fin donc non j'aurais tendance à dire non.

R : est-ce que tu penses que à l'inverse il pourrait renforcer les inégalités entre les genres sur le lieu du travail ?

L : ouais bah oui.

R : pourquoi ?

L : bah fin euh non inégalités de traitement non j'avais pas bien compris la question mais je parle de plus du coup à l'embauche et salariale je trouve mais le travail non si c'est ça que tu dis, le lieu de travail non, ça non

R : euh est-ce que tu penses que avoir recours au congé menstruel pourrait être perçu comme un manque de professionnalisme ?

L : bah honnêtement dans le cas de mon entreprise oui, un peu je pense que genre nous y a jamais personne... fin ça dépend des milieux hein parce que j'ai eu, j'ai eu fin entre guillemets l'opportunité d'aller par exemple chez un client ou le milieu honnêtement était pas du tout le même que moi dans mon entreprise et c'est vrai que y a certains milieux où ça paraît normal de prendre des congés maladies et d'être malade tous les ans, une semaine ou deux si pas plus en fait, mais moi dans mon entreprise vraiment personne n'abuse, au niveau de rien quoi, personne n'est jamais malade, tout le monde fait des heures sup à gogo et donc ouais fin c'est bien vu de beaucoup travailler et donc je pense qu'une fille qui prendrait ce congé, ce congé-là ouais ça pourrait être perçu comme... pas spécialement manque de professionnalisme mais euh, ce serait pas super bien vu.

R : et enfin est-ce que tu penses que le stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail serait renforcé par le congé menstruel ?

L : non ça je pense quand même pas, euh, parce que je pense quand même pas pour autant que la femme est faible hein ça aurait pu être pour les hommes ce serait fin entre guillemets ça serait, ça serait pareil, c'est juste que c'est octroyé finalement quelque chose qui pourrait peut-être être éviter mais je pense pas que ça renforce le fait d'être faible quoi.

R : euh est-ce que tu penses que les entreprises aujourd'hui seraient prêtes à mettre en place ce congé menstruel ?

L : je pense que beaucoup d'entreprises oui. En vrai oui je pense fin les entreprises ouvertes en tout cas, peut-être pas comme la mienne du coup [petit rire] mais oui je pense et je pense qu'il y aurait un effet de, de, de groupe donc c'est-à-dire que si des grandes entreprises commencent à l'adopter bah juste pour la bonne image les grandes entreprises avec des grands noms seront obligés de le faire aussi s'ils veulent toujours attirer des femmes et prôner les valeurs d'égalités blablabla comme ils le font si bien donc euh voilà mais c'est claire que pour se lancer ça doit pas être facile et si c'est pas légal fin ouais faudrait quand même un peu des précurseurs si on peut dire et ça, ça doit pas être facile à mettre en place.

R : si un congé menstruel était mis en place dans ton entreprise qu'est-ce qui te semblerait important pour qu'il soit bien perçu par tout le monde ?

L : limite de faire une petite séance je sais pas d'information quoi ou de conscientisation, conscientisation ouais et pour tout le monde, par rapport à ça, euh oui et bien fixer les cadres ou j'en sais... fin... mais j'ai peur que ça apporte quand même un peu, oui parfois un peu je sais pas, pas de la jalousie mais euh fin tu vois pourquoi est-ce que fin j'en sais rien mais je pense que y a, y a, il pourrait d'office, pas dans mon entreprise mais il pourrait d'office y avoir des abus et je pense que... je sais même pas si entre les femmes ça amènerait toujours spécialement quelque chose de bon parce que ça va être un peu un truc en plus sur lesquels les gens vont pouvoir râler, les gens se plaignent déjà tellement au bureau et compare déjà tellement donc ça va être un truc en plus ou les gens vont être là « hein elle prend ses congés

menstruels alors que elle a pas du mal » fin tu vois « elle souffre pas du tout pendant ses règles » mais sinon conscientisation je dirais, je me suis un peu écartée du sujet de ta question.

R : bah je pense que t'as un peu indirectement répondu dans, dans l'entretien mais si le congé menstruel existait est-ce que tu y aurais recours ou pas ?

L : non si je suis honnête et oui si je suis pas honnête [petit rire] si je suis pas honnête, ouais.

R : et si toi tu, demain tu deviens PDG et que tu souhaites mettre en place ce congé menstruel, quels sont les modalités que tu mettrais en place ?

L : mmmh, bah, c'est hyper dur à dire hein, je suivrai un peu ce qui est fait, parce que je serais pas PDG d'une grosse boîte donc je suivrai ce qui est fait dans, dans, dans des modèles à plus plus grande échelle et ce qui est écrit dans les cadres légaux, légaux ouais non légaux mais euh faire un peu limite pas un ROI mais ouais un peu une... ouais une charte par rapport à ça et je sais même pas comment légaliser ça en fait, parce que tu sais pas, juste hormis celles qui ont vraiment des maladies par rapport à ça, tu sais pas dire « hein tu me mets un certificat de, de, du médecin dès que tu as tes règles » fin non tu vois, donc c'est super difficile à, à poser un cadre légal autour de ça en fait.

R : généralement un argument qui est mis en avant quand on parle du congé menstruel c'est que il y a toute une subjectivité autour de la douleur et donc on peut pas vraiment vérifier si une femme a vraiment mal ou pas, qu'est-ce que tu penses de ça ?

L : bah ouais c'est que c'est exact, c'est exact fin après une... oui une personne n'est pas l'autre et on saura jamais dire finalement ce que ressent l'autre ouais même on a tous nos échelles de douleurs propres à nous et euh bah il faut juste en fait être respectueux et instruire un cadre de respect et d'honnêteté par rapport à ça. Fin voilà si quelqu'un dit vraiment que elle souffre super fort et que c'est insupportable de travailler bah voilà il faut faire confiance et, et voilà si c'est, si c'est vraiment une meuf qui travaille super bien sur le côté, qui te fait des bons horaires, qui fin qui dévoués, qui fait, qui fait du bon taff bah tu le sens aussi directement en fait, par contre si c'est une fille qui, qui te fait pas une minutes supplémentaire, qui, qui est malade quatre mois sur l'année, mais des petites maladies où tu sens, tu sais parfois un peu voir hein quand c'est, quand c'est un peu exagéré ou fin... donc là je dirais un peu plus pas ouf mais euh sinon faut faire confiance quoi, c'est ce que je dirais.

R : euh, dans les pays où il y a le congé mensuel qui a été mis en place, par exemple genre l'Espagne, les chiffres disent que sur 60 000 femmes diagnostiquées avec des, des maladies gynécologiques donc comme j'ai dit tantôt, l'endométriose, fibrome, ovaire polykystique etc et qui du coup ont droit à un congé menstruel il y a seulement 1400 femmes qui ont recours à ce congé. Au Japon, où il est mis en place, il y a même pas 1% de la population féminine qui a recours. Donc on voit que même quand c'est légal, au final très peu de femmes y ont recours en fait...

L : mais pourquoi ? Est-ce que ce serait pas parce que c'est mal perçu ?

R : j'allais justement te demander si t'avais pas des hypothèses sur ça ?

R : bah c'est sûr à 1000% [petit rire] même si ça dépend des milieux et de, du contexte, moi je pense que... probablement lié à ça, sauf si, je pense qu'après tu peux... c'est pas ce que t'as spécialement une maladie comme ça que je présume que tu crèves de mal, fin j'en sais rien, je

n'ai pas ça et en fait je suis même pas très renseignée, je me dis peut-être que t'as des femmes qui voilà et même ou qui ont dans leur caractère « bah voilà je vais travailler, euh je vais travailler et euh, et tant pis, fin tu t'adaptes, t'as des médicaments » et qui sont courageuses à ce niveau-là, mais euh, moi je pense que ça doit aussi peut-être être en fonction un peu du... sans le vouloir hein parce que c'est peut-être pas spécialement l'employeur qui va le dire tel quel euh, « ah non tu peux pas le prendre » mais je pense que tu le sens si, si ça serait bien perçu ou pas le prendre.

R : bah généralement elles ont un peu plus de réticence à le prendre parce ce qu'elles ont peur de renforcer le, le stéréotype de la femme n'appartient pas au monde du travail et euh elles sont bonnes qu'à être à la maison et en fait quand elles ont leurs règles sont pas professionnelles quoi donc voilà

L : ok intéressant.

R : ouais et euh on va parler maintenant des alternatives au congé menstruel, est-ce que tu penses à d'autres formes de soutien, autres que le congé menstruel, qui pourrait aider les femmes à vivre plus sereinement leurs règles dans le monde du travail ?

L : alors là, bonne question, bah le truc bateau avoir des trucs de rechange mais moi c'est quelque chose que je prévois toujours super bien donc euh, donc voilà, mais, je sais que moi par exemple bêtement en soirée rallye et tout bah t'avais, tu vois parfois dans les toilettes et tout t'as, tu sais parfois des serviettes et des tampons qui sont mis au cas où, bah ça je sais que je pense que ça peut être quelque chose de pas mal d'avoir quand même ça dans les toilettes ou dans une petite armoire ou quoi, parce que certaines femmes qui ne prévoit pas et prévoyante et qui paf pouf et voilà, toujours bien, sinon être gentil quoi avec nous [rire] nous faire des massages non mais, j'ai pas grand-chose comme ça qui me vient à l'esprit.

R : est-ce que tu penses que le télétravail est une bonne alternative ?

L : Ah oui c'est vrai que j'ai pas pensé à ça, bah oui oui bah ça justement du coup c'est aux femmes fin, moi c'est... en fait c'est ça, moi, si j'avais ça en l'occurrence, je pourrais d'office faire du télétravail en fait donc oui effectivement c'est une très bonne alternative, mais c'est pas possible dans tous les milieux mais moi je pourrais faire ça ouais.

R : il y a certains, certaines personnes avec qui j'ai eu des entretiens qui m'ont expliqué que dans leurs entreprises y avait des espaces de repos et il y a notamment une, une fille qui m'expliquait que quand elle avait trop de crampes elle allait s'allonger 20 min dans cette salle de repos parce que a des petits, des sortes de petits lits comme ça dans le noir, est-ce que ça c'est mis en place dans ton entreprise ?

L : bah mais ça dépend moi c'est une petite entreprise fin le, le lieu de travail le permet pas vraiment euh et c'est quand même du budget et tout mine de rien mais euh nous on a une petite pièce « chill room » avec des poufs fin 2 poufs et, et on a aussi dans l'Open Space même d'ailleurs des poufs et ils essaient un peu de mettre en place « oui si vous avez envie à moment de travailler dans le pouf » sauf que moi je trouve que c'est pas du tout adéquat à bien travailler fin d'autant que je travaille souvent en double écran, sur des excel blabla donc je suis pas très adepte de ça mais en vrai les pouffs si c'est... bah c'est un pouf du coup t'es pas vraiment allongé mais mon lieu de travail le permettra pas parce qu'on n'a pas la place comme

ça, après c'est vrai que quand, quand l'espace le permet c'est, c'est une bonne initiative, moi je suis pas très sieste non plus mais ceux qui sont sieste, c'est pour faire la sieste ou que sais-je.

R : bah du coup on a fait le tour de mes questions, est-ce qu'il y a quelque chose qui te vient en tête dont on n'a pas parlé qui te paraît intéressant ?

L : euh, bah non hein, non pas pour, pas comme ça.

R : bah on a terminé merci beaucoup c'était super intéressant.

L : avec plaisir

Entretien de Charlotte, réalisé le 30 avril 2025, durée : 21min 32sec

R : pour commencer est-ce que tu peux me donner ton âge et ta profession ?

C : j'ai pas compris ça a coupé, mon avis ?

R : ton âge et ta profession ?

C : ah mon âge et ma profession bah donc j'ai 23 ans et je suis GRH à la commune de X.

R : pour discuter un peu de la manière dont tu vis tes règles, est-ce que tu peux me parler de la manière dont tu les vis dans, dans la vie de tous les jours ?

C : bah comme je t'avais dit, je prends la pilule en continu parce que mes règles étaient atroces et donc c'était impossible de vivre tous les jours justement avec mes règles euh mais sinon en fait quand j'avais mes règles, j'étais à l'école, j'étais pas en train de travailler mais bon ça, ça se, ça se rejoint quand même et euh c'était franchement, c'était impossible et vu les règles abondantes et douloureuses je savais pas faire autre chose que lit / toilette et, et inversement donc euh je ne me vois absolument pas aller travailler en ayant mes règles quoi.

R : est-ce que t'as déjà été consulté un spécialiste pour voir s'il y avait pas un problème médical ?

C : ouais et donc en fait j'ai un fibrome donc c'est une boule de muscles sur la paroi de l'utérus et fin bref ça fait en sorte que mes, que mes règles sont atroces, douloureuses et abondantes et donc effectivement on pourrait le retirer euh mais en tout cas pour une grossesse c'est pas nécessaire parce que il est pas... en gros c'est la, la taille, la taille d'une, d'une balle de ping-pong donc c'est quand même pas négligeable mais c'est pas nécessaire de le retirer pour l'instant si ça grossit pas donc j'avoue que je n'ai pas encore pensé à le retirer étant donné que vu que je prenais la pilule en continue et que j'ai pas vraiment de souci en ce moment quoi, après j'avoue que à cause de la pilule continue je prends du poids et que donc là j'y réfléchis quand même parce que j'en ai ras-le-bol de grossir pour rien quoi donc euh, donc voilà, mais bon fin j'y réfléchis d'autant plus parce que bah j'ai eu une grosse opération il y a, il y a 2 ans pour mon foie et j'avoue que j'ai déjà une cicatrice énorme sur le bide donc euh fin ça, ça veut dire une 2e opération et là j'avoue que psychologiquement j'ai pas envie quoi.

R : est-ce que tu as grandi dans un environnement où on parlait assez facilement des règles ou à l'inverse c'était quelque chose qui était plutôt tabou chez toi ?

C : ah non pas du tout, c'était pas du tout tabou on en parlait facilement. Mais bon disons que mon père est assez vieux jeu et pour lui je suis juste une euh, une princesse qui n'a pas envie d'être dérangée chaque mois quoi tu vois ?

R : et comment t'en parlais avec tes amis ?

C : Ben écoute j'ai aucun... fin je trouve que c'est, c'est, c'est, allez, c'est logique et tout le monde les a et il y a rien de dégueulasse là-dedans donc euh, moi tous mes amis fin la plupart de mes amis sont courants et il y a pas de, y a pas de gêne quoi ?

R : comment sont perçus les règles dans ton environnement professionnel ?

C : on en parle absolument pas j'ai jamais entendu personne parler une seule fois qu'il avait ses règles ou pas après dans un monde d'administration communale comme ça je pense que la

répartition homme-femme est plus ou moins équilibrée, euh oui mais j'ai pas d'avis là-dessus parce que comme je te dis franchement dans le monde professionnel j'ai jamais rien entendu là-dessus quoi.

R : est-ce que tu penses qu'il existe un tabou autour des règles au travail ?

C : bah je dirais que ça dépend de quel environnement de travail, euh, quand c'est des endroits plus... où il y a plus d'hommes fin avant moi j'ai fait mon stage dans un garage d'auto et là clairement bah il y a quasi que des hommes et à tous les niveaux la femme il la... allez comme dire, il la, il la rabaisse etc et pour euh, pour eux les règles c'est dégueulasse quoi fin tu vois ce que je veux dire. Mais dans mon environnement actuel non je pense pas que ça, ça soit un tabou.

R : est-ce que t'as déjà pu entendre des remarques à ce sujet sur ton lieu de travail ?

C : non

R : ok, et avec quelle facilité t'en parle avec tes collègues ?

C : avec mes collègues j'en parle pas du tout, parce que bah déjà on a pas du tout le même âge fin tu vois ils sont quand même plus vieux, ils ont des enfants machin donc on n'est pas du tout dans le même mood quoi et puis y a pas vraiment l'occasion d'en parler fin ça n'a pas lieu d'être quoi.

R : attends parce que du coup j'ai toutes des questions sur comment tu te sens au travail quand t'as tes règles mais du coup vu que t'as pas tes règles...

C : mon avis un peu spécial hein du coup.

R : oui mais c'est quand même intéressant, tu vois, ça change...

C : oui je me doute.

R : ça change et du coup c'est trop bien, euh, est-ce que t'as déjà entendu parler du congé menstruel ?

C : pas du tout.

R : est-ce que tu vois un peu ce que c'est ?

C : bah j' imagine que ce serait un... des jours de congé pendant que, pendant des périodes de règles alors je ne sais pas du tout comment ça se mettrait en place parce que chaque femme est différente et que ça dure pas la même, le même temps etc, etc, donc euh je... si tu sais m'expliquer je veux bien parce que je ne sais pas.

R : mais je peux donner un peu quelques exemples de certains pays qui l'ont mis en place. En Europe par exemple c'est l'Espagne qui a été le premier pays à le mettre, je crois en 2023 et en gros pour l'Espagne, les femmes qui ont un diagnostic de problèmes de santé gynécologique elles ont droit à quelques jours par mois payées par la sécurité sociale.

C : et elles sont payées à 100% ?

R : oui je pense que c'est 100% par la sécurité sociale.

C : ok ouais

R : le Japon c'est le tout premier, c'est le tout premier pays au monde à l'avoir mis en place en 1950 et ils étaient vraiment hyper tôt par rapport au reste...

C : oui de ouf,

R : mais dans le droit y a rien qui dit le nombre de congés auxquels elles ont droit.

C : ok.

R : il dit juste que en cas de fortes douleurs elles ont droit de prendre des jours de congés.

C : je suppose qu'on sait pas si c'est rémunéré ou non.

R : euh non. Euh par exemple, y a aussi la Zambie où les femmes ont droit à un jour de congé par mois qui s'appelle le Mother's Day et en fait elles, elles doivent pas justifier pourquoi elles prennent ce congé, c'est un congé qui est lié à leur euh, leur féminité et leur maternité et donc bah ça peut être pour les règles, ça peut être pour leurs enfants, ça peut être euh...

C : ok.

R : ça peut être pour toutes fin pour n'importe quelle raison qui touche à leur féminité elles doivent pas se justifier.

C : ok.

R : donc il y a différents congés en fait qui, qui existent et c'est au pays de, de choisir les modalités qu'il met en place quoi.

C : ok mais je savais pas du tout et ça m'étonne de la Chine en plus parce que c'est quand même un pays assez, euh assez

R : c'est le Japon mais oui

C : oui oui euh le Japon oui c'est quand même fin tu vois c'est étonnant je trouve de, de leur part, quand on voit leurs conditions de travail et tout ça qu'ils octroient ça.

R : ouais, est-ce que tu as une opinion, est-ce que tu veux réagir à tout ça ?

C : euh, par rapport au fait, au congé menstruel ?

R : ouais de manière générale.

C : bah franchement je trouve que c'est, c'est bien et ça devrait, ça devrait être mis en place chez nous aussi, euh après je trouve que c'est hyper compliqué à mettre en place étant donné que bah chaque femme est différente, que les durées et les douleurs sont différentes et, et puis bah ok ça serait payé par la, la cotisation sociale mais donc ça veut dire que... fin je veux dire là c'est déjà compliqué, le pays est en... il est au bord du gouffre à devoir payer tout ce qu'il doit payer donc euh, je sais pas si ce serait facilement mis en place mais c'est intéressant et ça devrait l'être mais bon.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait permettre d'améliorer le bien-être des femmes au travail de manière générale et pendant le règne ?

C : oui clairement.

R : pourquoi ?

C : bah parce que je suis sûr qu'il y a plein de femmes qui vont travailler parce qu'il y a pas le choix mais qui sont au bout de leur vie et qui crèvent de mal et bah du coup quand tu vas travailler, que t'es pas bien clairement le bien-être est pas là et en plus de ça je pense que la rentabilité au travail n'est pas là non plus, parce que si t'es là à te tordre de douleur, tu peux pas te concentrer en même temps quoi.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles et donc de diminuer le, le tabou sur ce sujet-là ?

C : bah ni oui ni non, je pense que ça, je pense pas que ça changerait quelque chose au niveau du tabou quoi.

R : est-ce que tu penses que les congés menstruels pourraient se retourner contre les femmes par exemple en augmentant les discriminations à l'embauche.

C : bah ça serait bien possible ouais.

R : pourquoi fin comment ?

C : bah parce qu'ils vont dire que 2 à 3 jours par an euh pas par an, par mois fin 3 jours ou autre chose hein mais que quelques jours par mois, en fonction de ce qui est mis en place, bah la personne serait pas là, alors ok c'est pas eux qui la payent, mais niveau rentabilité, euh, il manque quelqu'un pendant 3 jours et y a certaines entreprises qui pourraient être, qui pourrait se dire bah non ça, ça ne va pas.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait permettre d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres au sein de la sphère professionnelle ?

C : euh, je réfléchis hein bah non parce que je pense qu'au final si c'est... fin ça dépend de comment c'est mis en place, encore une fois, dans, dans quel endroit, s'il y a beaucoup d'hommes ou pas, mais ça risque peut-être même de se retourner contre elles, en mode, j'entends déjà les bruits de couloir, « ouais ça y est, elle a ses règles donc elle vient pas » fin tu vois ça pourrait vite partir en sucette quoi.

R : du coup tu serais plutôt d'avis de dire qu'il pourrait renforcer les inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail ?

C : oui, après tout dépend ce qui est mis en place aussi tu vois, si dans les lieux de trav... dans les lieux de travail ils mettent en place des, des conférences avec maintenant je sais que il y a des trucs là, des, des appareils que les hommes mettent pour voir un peu... qui, qui font entre guillemets exemple de, des douleurs de règles etc bien que je trouve que ça fait pas tout parce que la douleur c'est une chose mais le... allez, ce qui sort et la fin c'est le, la sensation elle est horrible je trouve, euh mais si on met des, des conférences et des choses en place dans les entreprises et que les hommes se rendent peut-être compte de, de ce que c'est et peut-être les autres femmes parce qu'il y a des femmes qui je pense ne sentent rien du tout euh, bah alors peut-être que ça pourrait être justement quelque chose qui fasse en sorte que là tout le monde serait sur le même pied d'égalité et comprendrait tu vois mais faudrait le mettre en place quoi.

R : est-ce que tu penses que le fait de prendre un congé menstruel pourrait être perçu comme un manque de professionnalisme ?

C : un manque de prof... je dirais pas manque de professionnalisme mais juste quelqu'un qui gratte tous les congés possibles et, et imaginables quoi la déjà y a les jours de maladie sans certificats et tout et clairement au boulot quand quelqu'un prend ses 3 jours bah directement c'est « ah ça gratte tous les petits jours qu'on peut prendre » quoi tu vois.

R : ouais est-ce que tu penses qu'il pourrait renforcer le stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail ?

C : bah oui.

R : pourquoi ?

C : bah parce qu'on dirait que du coup la femme si c'est pour qu'elle soit déjà pas la 3, 3 jours ou autre par mois, bah qu'elle reste chez elle et qu'elle vienne pas travailler.

R : est-ce que tu penses que les entreprises seraient prêtes à mettre en place un congé menstruel ?

C : je pense que ça dépend des entreprises mais à l'heure actuelle sans... comment dire, sans que les entreprises se rendent réellement compte de, de tout, non je pense pas.

R : si un congé menstruel était mis en place qu'est ce qui te semblerait important pour qu'il soit bien perçu ?

C : bah une formation, fin une formation, une conférence à tout le monde pour se rendre compte des choses et après bah je, je sais même pas si ça serait possible de mettre ça en place mais je dirais qu'il faudrait que, que les femmes qui ont, qui veulent, veulent ce congé aient un espèce de papier du gynéco, attestant entre guillemets de la nécessité de l'avoir tu vois mais après est-ce que le gynéco saurait vraiment déterminée si la personne a des règles atroce ou pas je pense pas quoi. Donc euh, c'est compliqué à mettre en place parce que tu vas avoir des femmes qui si ça se peut, ont pas du tout mal pendant le règle mais vont quand même prendre les 3 jours alors que c'est pas nécessaire et à côté de ça t'as peut-être des femmes qui ont super mal et pour qui en fait les 3 jours ce sera même pas assez parce que elles seront au bout de leur vie pendant 5 et... mais comment le mettre en place, c'est compliqué.

R : est-ce que si le congé menstruel existait demain dans ton entreprise est-ce que tu penses que tu arrêtera la pilule en continu et tu y aurais recours ?

C : là tout de suite non mais je réfléchirai quoi.

R : si demain tu deviens PDG et que tu décides de mettre en place le congé menstruel dans ton entreprise, quelles sont les modalités que tu mettrais en place ?

C : c'est super compliqué euh, bah comme je t'ai dis, moi j'aimerais bien un papier du, du gynéco l'attestant mais je sais pas du tout si une gynéco serait capable de dire à quel point la femme fin c'est compliquée quand t'es pas dans le corps de la femme de savoir si, si c'était, si c'est à ce point dur ou pas, donc franchement je sais pas ce que je mettrai en place ouais non je, je sais pas, c'est super dur parce que là on a la vision employée mais c'est vrai que la vision PDG... ouais non je... ou alors peut-être que je mettrais plutôt en place du télétravail tu vois pour ces jour-là.

R : ouais.

C : ça c'est peut-être une bonne, bonne alternative mais après c'est encore une fois ça dépend de... du travail quoi, je pense, si c'est une caissière au supermarché tout de suite elle sait pas faire du télétravail quoi.

R : donc pour revenir un peu sur le, le congé menstruel, en Espagne donc la condition c'est d'avoir un diagnostic gynécologique et les chiffres disent que sur 60 000 femmes diagnostiquées avec soit de l'endométriose, des fibromes, les ovaires polykystiques fin toutes des maladies liées aux règles qui les rendent douloureuses, il y a seulement 1 400 femmes qui, qui ont recours aux congés menstruels, euh au Japon c'est même pas 1% de la population féminine qui travaille qui a recours aux congés menstruels donc on voit quand même qu'en fait quand il est mis en place il est pas toujours pris, il est pas toujours utilisé, est-ce que t'aurais une hypothèse sur pourquoi ?

C : euh, dans des pays comme la Chine fin Chine ou Japon je pense que, allez, fin non parce que on sait, on sait pas au Japon si ils sont payés de la même manière, bah à mon avis j'imagine qu'ils sont pas payés de la même manière et que, et que, vu que la, la vie est tellement difficile là-bas qu'ils se disent que elles vont pas ne pas être payer pendant, pendant x jours donc euh, elles vont quand même travailler, moi je pense que ça serait, à mon avis, ça peut être lié à ça.

R : et en Espagne ?

C : euh Espagne tu m'as dit qu'elles étaient payées normalement et là il y a combien de pourcent de la population tu sais, tu, tu le sais ou pas, qui l'utilise ?

R : c'est 1 400 sur 60 000 donc je sais pas, là comme ça, j'ai pas le pourcentage.

C : ok, euh pourquoi là-bas ils utiliseraient pas ? Euh, bah déjà les horaires aussi d'ouverture en Espagne sont complètement différents fin non en fait ça changerait rien euh pas c'est peut-être lié aussi à l'arrêt de la rému mais non ils sont rémunérés de la même manière alors à mon avis ça doit plus être une vision là-bas, peut-être que les règles sont plus tabou dans ces pays-là, je, je sais pas.

R : bah, d'après les informations que j'ai trouvées sur les sondages, c'est généralement parce que euh, elles veulent pas renforcer des stéréotypes et des inégalités de genre sur le lieu du travail.

C : ok, ouais.

R : c'est la raison principale. Donc t'as un peu, t'as parlé du télétravail, est-ce que tu penses qu'il existe d'autres formes de soutien, autres qu'un congé menstruel et que le télétravail qui pourraient aider les femmes pendant leurs règles au travail ?

C : bah bêtement des trucs styles... qui est à disposition des... tu vois les trucs avec les noyaux de cerises là que tu peux chauffer et... mais bon fin je vois mal faire ça sur le lieu de travail, allez chauffer notre truc et le mettre sur nous après ça soulage des fois beaucoup mais... tu vois je le vois plus en place justement si t'es en télétravail au moins tu le fais sans que personne te regarde et t'es tranquille tu vois, mais sinon non je prends pas trop ce qu'il pourrait être fait au boulot pour faciliter les règles au boulot quoi.

R : mais du coup on a fini avec mes questions est-ce que y a quelque chose qu'on a pas abordé sur ce sujet qui te paraît intéressante de relever.

C : bah écoute, je trouve que c'était bien complet, il y a les visions des deux, de l'employeur et du et du travailleur, euh non moi comme ça y a rien qui me vient à l'esprit, j'espère que ça t'as aidé ?

R : oui c'était super intéressant, c'était un point de vue que j'avais pas encore.

Entretien de Denis, réalisé le 30 avril 2025, durée : 21min 37 sec

R : pour commencer ce que tu peux te présenter ? genre me donner ton âge et ta profession ?

D : alors moi, je m'appelle Denis, j'ai 28 ans et je prof de gym en primaire et en maternelle.

R : selon toi comment est-ce que les règles sont perçues dans ton environnement personnel ?

D : Oh dans mon environnement personnel, y a pas de tabou euh je suis un homme mais on en parle quand même régulièrement pour euh, alors je peux pas moi savoir clairement ce qu'on ressent mais euh, comment, mais ça m'intéresse de savoir notamment avec euh, avec ma compagne pour euh, comment, pour me rendre compte de comment elle vit les choses et, euh et ma mère m'en avait déjà parlé aussi quand je, quand j'étais enfant donc bon voilà je me représente assez bien ce que c'est mais voilà d'un point de vue d'homme quoi.

R : et dans ton environnement professionnel ?

D : ah ça non, on n'en parle pas, j'ai des, des collègues qui euh, qui tombent enceinte mais euh, mais sinon j'ai l'impression que dans l'environnement professionnel les femmes euh, en parlent entre elles mais pas avec les hommes.

R : est-ce que tu penses qu'il existe un tabou autour des règles sur le lieu de travail ?

D : je pense pas, je n'ai pas vraiment l'impression, fin ça fait trois ans que je bosse mais je suis persuadé que les femmes entre elles parlent mais n'en parle pas devant les hommes parce que bah on n'est pas... on n'est pas censé comprendre et il y a peut-être un tabou sur le fait d'en parler avec les hommes et je vois pas qu'est-ce que ça pourrait leur rapporter d'en parler avec nous voilà.

R : est-ce que tu as déjà entendu parler du congé menstruel ?

D : vaguement, vaguement mais je ne suis pas... je n'ai pas les tenant aboutissant, je sais pas trop de quoi il s'agit donc euh, donc voilà.

R : dans quel contexte tu en as entendu parler ?

D : euh au niveau du boulot, fin tu vois c'est un concept qui ne m'est pas étranger mais euh, comment, j'ai pas entendu une collègue ou quoi que ce soit, peu importe qui, en... comment, en parler et en bénéficier, c'est tout sinon j'ai d'autre à rajouter.

R : bah je peux un peu te donner quelques exemples de pays qui l'ont mis en place.

D : mhmh

R : en Europe, il y a l'Espagne qui l'a mis en place en, en 2023 je crois, les femmes ont droit à des jours de congés dans le cas où elles ont un certificat médical d'un gynécologue qui atteste qu'elles ont une maladie soit de l'endométriose, un fibrome, des ovaires polykystiques et qui du coup font qu'elles ont des règles qui sont hyper douloureuses et ces jours sont payés par la sécurité sociale. Il y a par exemple le Japon qui a ce congé et par contre pour le Japon il est, il est rien spécifié quant au nombre de congés auxquels elles ont droit par mois.

D : donc c'est pas du tout d'actualité chez nous quoi ?

R : mais en Belgique non c'est pas du tout d'actualité et j'ai rien trouvé sur internet qui disait que c'était même en discussion, en France c'est en discussion depuis 2 ans mais à chaque fois c'est voter non mais ça reste quand même dans les discussions politiques actuelles alors qu'en Belgique j'ai rien trouvé quoi.

D : ok je trouve ça étonnant et c'est dommage mais euh, ok

R : qu'est-ce que tu penses de manière générale sur le congé menstruel ?

D : bah dans le cas où la femme ne peut pas assumer, euh comment, ses règles fin pas assumer ses règles euh, comment, dans le cas où elles sont trop douloureuses ou c'est vraiment dérangeant pour elle et qu'elle sait pas aller bosser bah je trouve ça normal que, comment, qu'elle, qu'elle puisse bénéficier d'un congé après faut pas en abuser bien sûr mais d'un congé autorisé par un médecin, je trouve ça dans, dans ce cas-là, dans un cadre qui est bah qui ouais qui, qui est cadré avec une législation, un truc bien, bien cadrée où il peut pas y avoir d'abus, seulement, tu vois, contrôler par un médecin, moi je trouve ça, je trouve ça normal, euh, que ça puisse être mis en place.

R : est-ce que tu penses qu'un tel congé pourrait permettre d'améliorer le bien-être général des femmes au travail ?

D : bah si elles sont atteintes d'une euh, d'une maladie liée aux règles et que ça leur euh, leur empêche de travailler correctement alors oui, oui bien sûr je pense que ça peut être un plus pour tout le monde. Aller travailler dans de telles conditions, j'ose pas imaginer ce que, ce que ça doit être, donc oui, ça ne peut que améliorer leur bien-être au travail.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles et donc diminuer un tabou qui est potentiellement présent ?

D : bah ça je suis pas sûr parce que du coup si allez moi dans le boulot si j'ai une collègue qui a un congé, comment, menstruel bah je saurai d'office, j'en serai d'office plus sur son intimité, ça veut dire qu'elle a des, comment, si c'est établi comme en Espagne, comme tu l'as dit, selon un problème euh, lié aux règles, bah à ce moment-là, j'en sais d'office plus sur son intimité donc euh, moi je pense que ça renforcerait justement le problème de, de discussion par rapport à ça après bah je suis pas, comment, on n'est pas proche avec les collègues, donc on n'en parlerait pas, je ne, je n'y trouverai aucun intérêt d'en savoir plus sur son intimité, euh, clairement dans le cadre du boulot donc euh, moi je pense que ça renforcerait le tabou parce que, à ce moment-là, bah elles seraient gênées de savoir que leurs collègues hommes savent qu'elles ont un congé menstruel et tu vois ça pourrait devenir, avec certaines personnes, ça pourrait devenir malsain.

R : euh est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes par exemple en augmentant les discriminations à l'embauche ?

D : bah étant donné la nature de l'homme et des gestionnaires d'entreprise, je pense que oui, parce que certains diraient « ouais elles ont droit à plus de congés que les hommes et c'est dégueulasse et c'est que des règles » tu vois les mecs qui sont pas, qui ne sont pas informer et qui ne vivent pas avec une, avec une femme qui, qui, qui vit ça, tu vois donc oui, oui je pense, je pense clairement que ça pourrait renforcer euh, cette discrimination. Fin, comment, ce serait pas justifié...

R : ouais

D : clairement pas mais oui, oui je suis sûr que, que ça renforcerait un certain, avec certaines personnes.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait permettre d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres au sein de la sphère professionnelle ?

D : euh, écoute, moi dans mon expérience professionnelle, je ressens pas de différences entre hommes et femmes dans l'enseignement, euh, d'un point de vue purement personnel hein je, je ne ressens aucune différence de traitement entre un homme et une femme, bien sûr dans le secteur privé ça doit se ressentir mais moi je ne l'ai pas vécu personnellement donc euh, à mon point de vue, ce qui pourrait arriver c'est que, oui, à ce moment-là, bah les femmes auraient... déjà qu'on a beaucoup de congés, euh les femmes auraient plus de congés que les hommes et donc euh, justement ça pourrait créer une inégalité à ce niveau-là et certains mecs râleraient parce que de nouveau ils pourraient pas comprendre, parce que manque d'éducation, parce que ci, parce que là, euh voilà donc, je sais pas si ça pourrait régler, comment, jouer à ce niveau-là, mais, euh, ça créerait justement une disparité au niveau des congés, après c'est pas des congés qui ferait plaisir pour les femmes, on est d'accord, parce qu'elles seraient pas là en train de prendre l'avion et se la couler douce, sur la plage, on est d'accord, mais, certains ne pourrait pas le comprendre et donc euh, pour moi ça, j'en reviens à ta question d'avant, ça renforcerait justement la discrimination envers les femmes, comment euh, et pas juste titre du tout.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel, oui non du coup t'as répondu, pourrait renforcer les inégalités homme-femme ? oui du coup.

D : oui, mhmh.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait être perçu comme un manque de professionnalisme de la part des femmes ?

D : alors par moi non, mais de nouveau par certaines personnes oui, parce que, euh, chez les... bah dans l'enseignement, tu vois, on a beaucoup de congés, déjà on peut... t'imagines en plus des con... donc nous on a deux semaines de congés toutes, les toutes les sept semaines environ, t'imagines, si tous les mois, on rajoute trois jours de congés pour les femmes, déjà niveau organisation c'est ultra compliqué parce que bah les profs sont titulaires de leur classe fin je te, je te passe tous les détails, mais du coup, ça serait ultra compliqué à mettre en place dans mon secteur, je pense, ça foutrait un bordel monstre, mais euh, mais, ça, c'est à réfléchir tu vois parce que il y a des femmes qui... comme bah, comme le c'est le cas ma compagne qui pourrait justement, fin en aurait besoin, c'est pas un caprice, ce sera un besoin, donc euh, donc oui, à réfléchir mais ça poserait problème.

R : est-ce que tu penses que les entreprises aujourd'hui seraient prêtes à mettre en place ce congé ?

D : alors je vais peut-être être euh... non, non je vais recommencer ma phrase. Euh, je pense sincèrement qu'une entreprise est gérée, dirigée par une femme le mettra en place sans aucun problème, une entreprise dirigée par un homme qui n'est pas conscientisé sur la chose, euh le mettrait pas en place voilà moi c'est ce que je pense.

R : euh si un congé menstruel était mis en place, qu'est-ce qui ce qui te semblerait important pour qu'il soit bien perçu et bien utilisé par toute l'équipe de l'entreprise ?

D : bah déjà il faudrait que tout le monde en parle, que ce soit pas tabou du tout, que les hommes soient informés sur le pourquoi du comment, pourquoi c'est, c'est mis en place et comment c'est euh, cadré, pourquoi les femmes pourraient en bénéficier fin, pourquoi certaines pourraient en bénéficier et pas d'autres, vraiment bien expliquer le fonctionnement à ce moment-là, des règles douloureuses et, et les causes de celles-ci aux hommes et euh, comment, mais ça dès le plus jeune âge entre guillemets quoi, tu vois déjà du niveau de l'éducation, les parents doivent même si les, les enfants garçons ne sont pas touchés par ça, dès qu'on arrive à l'âge de douze ans commencer à, à leur expliquer, pour déjà éviter les moqueries en cours de récréation et éviter à ce moment-là le stéréotype plus tard quoi et donc ça faciliterait l'introduction d'un, d'un tel congé et ensuite le cadrer avec un, un rendez-vous pris chez le médecin qui atteste que cette personne fin cette femme souffre de règles douloureuses et a droit à euh, x jour de congé par mois à tel moment puisque ces règles arrivent à tel moment, voilà. Mais de nouveau, ça serait cadrer tout ça, mais même si tu éduques mieux les hommes, même si ils sont conscientisés, il y en a qui euh, comment, qui foutrait une pression énorme sur certaines femmes de leur boulot en disant « ouais t'as plus de congé que moi, machin » et ça créerait justement un tabou et une disparité de, comment, une différence de traitement entre les hommes et les femmes, fin je pense.

R : si le congé menstruel existait demain dans, dans ton entreprise fin du coup dans les écoles dans lesquelles tu travailles, comment est-ce que tu le vivrais ?

D : boh, bah je pense bien, mais ça changerait trop rien pour moi je pense, euh, comment, on est toujours là pour euh, pour s'aider les uns les autres tu vois, il y a une prof qui est, qui est absente pour x raison et bah on se répartit les enfants et, et, et voilà c'est tout, moi euh, moi, ça changerait rien pour moi, clairement rien, parce que, que j'ai 20 élèves en en sport ou que j'en ai 25 euh ça change rien, je m'adapte tu vois, donc euh moi, moi franchement, ça ne m'atteindrait pas personnellement, « oh bah elles en ont besoin, bah tant mieux pour elle et euh et voilà c'est tout » dans d'autres secteurs où euh une femme prendrait congé à un moment où c'est compliqué pour l'entreprise pour ça bah certains hommes, je pense, pourraient mal le prendre parce qu'ils devraient se répartir le travail, ça ferait plus de taff pour les autres, je sais pas comment ça pourrait être comblé mais ça poserait probablement problème oui. Mais pour moi non, ça me poserait aucun problème.

R : si toi tu devais mettre en place ce congé menstruel quelles sont les modalités que tu mettrais ?

D : modalité c'est-à-dire, comment je cadrerais tout ça ?

R : ouais.

D : bah moi ça me semblerait comment euh, comment on dit, ce serait obligé pour moi qu'il y ait une attestation du médecin, ce serait trop facile et vu que c'est tabou, ce serait trop facile pour une femme de dire « j'ai des règles douloureuses donc je prends mes 3 jours de congés menstruels » non, c'est pas comme ça que ça doit aller, si ton médecin, ton gyné, te l'atteste euh, voilà il faudrait que ce soit, comment dire, euh, régulariser et contrôler parce que une gyné pourrait, à ce moment-là, le donner à tous ses amies tu vois ce que je veux dire, comme euh les médecins donneraient à un certif « voilà cadeau va te reposer », ça doit être hyper

contrôlé pour éviter justement que certains hommes ou justement certaines femmes qui n'y ont pas droit se rebellent un petit peu contre ça et que ça pose problème, faudrait vraiment que ce soit hyper cadrée et qu'un médecin l'atteste.

R : euh est-ce que tu penses que la subjectivité de la douleur joue un rôle dans la réticence qu'on les gens à mettre en place ce congé ?

D : ah pour les hommes bien sûr, combien de fois les hommes n'ont pas dit « ouais l'accouchement, ouais les règles, c'est bon » tu vois. On peut pas savoir nous donc euh, donc voilà oui clairement ça joue un rôle.

R : pour revenir un peu sur le cas de l'Espagne, elles donc elles doivent avoir un certificat attestant une maladie gynécologique, dans les chiffres sur 60 000 femmes diagnostiquées avec une maladie seulement 1 400 ont recours aux congés menstruels, qu'est-ce que tu penses qui pourrait expliquer ce décalage dans les chiffre ?

D : qu'est-ce qui fait que certaines ne le prennent pas ?

R : ouais

D : bah peur d'être jugé, peur de dévoiler son intimité, peur que ça lui retombe dessus à cause d'un, comment, d'un boss malveillant ou fin tu vois, ou de ouais on en revient à ce qu'on a dit tout à l'heure, parce que c'est tabou et que bah la plupart des hommes peuvent pas le comprendre.

R : bah dans les enquêtes généralement ce qui ressort c'est qu'elles ont peur de renforcer l'image de la femme faible qui n'appartient pas au lieu de travail.

D : ok, ok je vois ?

R : est-ce que tu penses que ce, ce stéréotype existe dans ton lieu de travail ?

D : dans mon... non mais après tu vois, dans mon travail certaines euh, certaines personnes en jouent, parce que ouais le prof de gym c'est, c'est, c'est une, c'est normalement la personne la plus forte de l'école donc il y a une table à descendre de l'étage, il y a un truc lourd à porter, c'est moi qu'on vient trouver, tu vois, elles vont pas le faire d'elles-mêmes, tu vois, par souci de facilité, donc je pense sincèrement que oui c'est un stéréotype qui est rabaissant pour la femme mais certains en jouent, pour se la couler douce, tu vois, pour se dire « bah voilà il est là pour ça, il a qu'à le faire à ma place » tu vois ce que je veux dire, donc voilà, il y a deux poids deux mesures aussi, je pense que oui alors elles ont raison ça renforcerait l'image que certaines hommes ont de la femme, de se dire « ouais la femme est faible, l'homme est fort » tu vois un peu comme, comme euh, comme il y a, il y a 20-30 ans mais euh, certaines en jouent aussi à d'autres moments, donc euh, certaines femmes se, comment, se plaisent dans le... en fait de le rappeler à l'homme à certains moments, tu vois ce que je veux dire, avec l'exemple que je viens de te fournir je pense que c'était assez, assez clair, mais voilà, après ce que c'est fait intentionnellement ou pas, j'en sais rien et je m'en fous, mais voilà.

R : ok mais du coup on a terminé avec mes questions, est-ce que y a quelque chose qu'on n'a pas abordé et qui te semblerait important d'aborder ?

D : bah déjà quand on parle de règles, pour moi, au niveau des hommes, le fait que ce tabou, c'est parce qu'on en parle pas, le problème vient de l'éducation pour moi, moi ça va euh, j'ai

une maman qui fin j'ai des parents qui étaient hyper ouvert, il y a aucun tabou dans ma famille donc on parlait de tout, tu vois ma mère c'est du style à 14, quand j'avais 14 ans « si t'as besoin de capotes, je vais t'en acheter », tu vois, donc euh, très euh, aucun tabou et je pense que le sexe de manière générale est, fin tout ce qui est en rapport au sexe est hyper tabou dans pleins de famille et je trouve que ça devrait pas l'être, les mamans devraient éduqué leur fils, euh, sur ce qu'est les règles, qu'est-ce que vivent les femmes à ce moment-là et je pense que déjà on irait vers une société plus, société d'hommes déjà beaucoup plus enclin à accepter un congé menstruel, et ça part de la base, si maintenant un homme qui n'a, à qui t'as jamais parler de ça, t'essaies de lui, de lui bourrer le crâne avec tout ça, ça va être compliqué hein ,donc pour moi ça commence dès, dès la préadolescence tu vois, dès 10-12 ans, 10 ans c'est peut-être un peu tôt mais 12 ans tu commences au début de la puberté à conscientiser les, les garçons par rapport à ça.

R : ouais.

D : parce que moi le seul souvenir que j'ai à l'école de quand on parlait des règles c'était bah à la piscine tu vois, la fille a ses règles et elles en jouaient, elles avaient pas leurs règles mais qu'est-ce que tu veux que le prof aille vérifier, c'est ça, donc elles ont pas envie d'aller dans l'eau donc là oui et d'autres à juste titre avaient leurs règles, « oh j'ai mes règles, je vais pas dans l'eau » fin tu vois c'est le seul souvenir que j'ai qu'on ait parlé des règles à l'école et du coup bah ça peut pas aider euh la mise en place d'un, d'un tel congé quoi voilà.

R : bah on a terminé merci beaucoup.

D : avec plaisir.

Entretien de Pierre, réalisé le 01 mai 2025, durée : 23min 40sec

P : je me suis un peu renseigné avant je sais pas si c'est, si c'est de la triche ou pas ?

R : non, non c'est pas de la triche [petit rire] euh pour commencer est-ce que tu peux te présenter en deux-trois mots ?

P : oui bien sûr, je m'appelle Pierre, je suis doctorant depuis cette année, j'ai 26 ans et je suis nouveau dans le monde du travail depuis cette année du coup et j'ai fait des études d'ingénieur civil et un master complémentaire à la LSM l'année dernière.

R : euh pour commencer avec les règles dans le monde du travail, selon toi comment est-ce qu'elles sont perçues dans ton environnement professionnel ?

P : euh, alors, c'est une bonne question parce que du coup les, les congés menstruel j'en ai, j'en avais même pas connaissance avant que je me renseigne donc euh j'ai jamais vraiment eu de retour de personnes les ayant demandé ou en ayant droit ou, ou quoi que ce soit donc euh, donc tu veux dire des gens de mon entourage proche qui, qui en bénéficieraient ou quoi ?

R : plutôt comment est-ce que les règles sont abordées et considérées sur ton lieu de travail, genre est-ce que c'est quelque chose dont vous parlez, est-ce qui a plutôt un tabou ?

P : mmmh je pense pas qu'il y ait de tabou, j'ai... fin il y a jamais eu de trucs en mode de « non on n'en parle pas ou quoi », on n'aborde juste pas le sujet je pense, fin en tout cas moi j'ai jamais entendu quelqu'un même pas parler de ça donc je, je dirais pas que c'est tabou, je dirais juste qu'on n'en parle pas, limite tu sais comme si ça n'existait pas quoi tu vois.

R : mais donc t'avais jamais vraiment entendu parler du congé menstruel ?

P : non, non, non.

R : est-ce que tu veux que j'en parle un petit peu ?

P : euh ouais si tu veux bah j'ai, j'ai vite fait un peu lu avant des trucs dessus mais y a sûrement des infos que j'ai loupé donc, donc, je t'en prie.

R : mais en fait je pense que la caractéristique principale du congé menstruel c'est que ça dépend énormément de, du pays qui le met en place. Euh, les modalités sont en fait hyper différentes en fonction de, de où tu te trouves dans le monde. Par exemple, en Espagne le congé menstruel il est payé par la sécurité sociale et c'est seulement les femmes qui ont un diagnostic de maladie gynécologique donc soit endométriose, fibrome, ovaire polykystiques qui sont en fait des maladies qui rendent tes règles hyper douloureuses qui du coup y ont droit avec un certificat du médecin. A côté de ça par exemple au Japon le congé menstruel il est mis en place depuis 1950, c'est le premier pays qu'il a mis en place, mais au final il est rien dit sur combien de jours les femmes qui y ont recours ont droit, ni même au final il est rien précisé sur est-ce qu'elles gardent leur salaire ou est-ce qu'en fait c'est des congés non payés, donc ils le mettent en place mais vaguement si je peux dire...

P : parce que ouais en Espagne c'est des jours euh, fin j'ai vu que c'était 3 à 5 jours, je sais plus, fin les jours sont fixés en Espagne ?

R : ouais c'est ça, ouais, ouais. Je sais aussi par exemple que y a genre la Zombie où les femmes ont droit à un jour de congé par mois, qui s'appelle le Mother's Day et en fait ils

disent pas clairement que c'est le congé menstruel mais c'est un congé qu'elles ont droit de prendre euh par rapport à leurs spécificités de femmes donc leurs règles ou alors leur maternité et elle doivent pas se justifier, elles doivent pas dire je le prends parce que j'ai des règles très douloureuse ou je le prends parce que j'ai besoin de m'occuper de mon gosse mais c'est un, un privilège qu'elles ont entre très gros guillemets, qui est lié spécifiquement à leur féminité quoi.

P : et c'est un congé payé ça ?

R : ouais, ouais je pense bien.

P : ok.

P : donc ça dépend un peu, ça dépend vraiment du, du pays, il y en a un autre mais je sais plus où, je sais qu'elles ont droit à un congé payé, euh non à un congé mais justement il est pas payé, je crois si je me trompe pas que c'est la Corée du Sud mais je suis vraiment plus très sûre donc en fait au final ça dépend énormément du contexte quoi.

P : ouais, ok ouais.

R : qu'est-ce que tu penses toi du fait de donner des congés pour les règles ?

P : bah je, je suis, juste au point de vue de l'entreprise, je pense que... fin vis-à-vis de la, la santé de l'employé c'est, c'est une bonne, bonne chose fin c'est quand même respect physique de la personne euh et... fin de ce que j'avais cru comprendre aussi j'ai, j'ai, j'avais l'impression que c'était aussi des choses qui pouvaient un peu freiner l'embauche justement peut-être des, des, des personnes qui en souffrent, avec tu sais que le fait que ces personnes reçoivent des congés, que les employeurs du coup ne veulent pas, tu sais, bah comme, comme je pense par rapport au fait que les femmes soient enceintes et que les employeurs doivent payer des congés pour ça, ça freine un peu le, l'embauche des femmes, mais je pense que... fin si c'est, si ça présente vraiment des douleurs, il n'y a pas de raison à ce que les femmes n'aient pas de congés, pour qu'elle puisse se mettre un peu de côté et un peu se préserver quoi.

R : est-ce que tu penses qu'un congé menstruel pourrait améliorer le bien-être général des femmes au travail ?

P : euh tu veux dire des, des personnes qui en, qui souffrent de la douleur ?

R : ouais, ouais.

P : bah comme j'ai dit, je pense que si tu souffres, tu dois pas être très efficace de base au travail donc c'est, c'est, c'est du mal pour, pour toi et c'est pas de la... c'est pas quelque chose qui est productif derrière pour l'entreprise donc je pense que oui ça, ça, ça aiderait juste au niveau physique, le bien-être général, et en plus le fait qu'il y ait des congés ça, ça retirait pas de la, de la plus-value parce que, du coup, le, la personne n'est peut-être pas aussi efficace que en temps normal donc euh.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait permettre de faciliter les discussions sur les règles et lever un peu en un potentiel tabou qui existe ?

P : je pense que oui, je pense que bah les hommes se rendent peut-être pas compte d'à quel point ça peut être chiant fin douloureux les règles donc peut-être que mettre ça plus en lumière ça pourrait bah peut-être plus conscientiser et d'ouvrir le débat aussi sur ce genre de choses.

R : ouais euh bah c'est ma question suivante, tu y as un peu répondu, c'était, penses-tu que le congé menstruel pourrait se retourner contre les femmes en augmentant la discrimination à l'embauche ?

P : ouais bah c'est ça, mais ça c'est un truc que j'avais vu du coup le fait que... fin t'avais dit qu'en Espagne c'était assuré par la sécurité sociale et que dans ce genre de situation du coup y aurait pas vraiment de, de problèmes mais que dans le cas où les congés sont assurés par l'employeur là je, je suis pas quasi sûr, mais ça, ça posera plus un frein que, que si c'était la sécurité sociale qui, qui remboursait quoi.

R : est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait permettre d'arriver à une plus grande égalité de traitement entre les genres au sein de la sphère professionnelle ?

P : euh bah comme j'avais dit tantôt c'est prendre en compte euh, donc tu veux dire que ces congés -là réhausse le niveau d'égalité c'est ça ?

R : mhmh.

P : bah en quelque sorte oui du coup parce que ça, si y a une conscientisation qui est faite et ça, ça remet un peu au niveau le, les, les conditions des femmes dans, dans, dans ce genre de période donc pour moi ouais.

R : est-ce que tu penses qu'il pourrait aussi renforcer les inégalités hommes-femmes sur le lieu de travail ou pas du tout ?

P : dans le sens où les hommes seraient jaloux du fait qu'ils aient pas de, de congé en plus ?

R : oui ça pourrait.

P : euh en soi ça, ça créerait en, en termes pur de, de congés etc ça, ça créera d'office une inégalité du coup, parce que jusqu'à preuve du contraire je pense pas que les hommes soient, soient sujet aux règles mais c'est une inégalité qui est justifiée donc je pense, je pense pas que ce soit vraiment une inégalité comme le fait que... c'est une inégalité maintenant dans le sens où, où des femmes qui en souffrent doivent quand même continuer à travailler etc surtout des femmes qui je sais pas moi euh ont des, des, des travaux un peu plus physiques ou manuels où là ça peut vraiment poser des problèmes quoi.

R : euh est-ce que tu penses que le congé menstruel pourrait être perçu comme un manque de professionnalisme de la part des femmes qui y ont recours ?

P : euh non, non parce si... si ça les met dans des conditions où elles sont, elles sont pas capables de travailler, le manque de professionnalisme sera dans tous les cas pas là, donc, donc c'est pas, ça serait pas un manque de professionnalisme de, de, d'avoir recours à ce genre de congés justement et surtout que, en plus, fin si je reprends par exemple des cas où, où le travail en tant que tel est peut-être un peu plus manuel ou quoi et que ces personnes peuvent recourir je sais pas moi au télétravail sur une partie de la journée ou faire des tâches chez elle, ça peut justement du coup encore augmenter... rendre la chose encore plus professionnelle quoi.

R : et enfin ce que tu penses qu'il pourrait renforcer le stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail ?

P : bah... en fait le problème, c'est comme je disais, je pense qu'on a du mal à se rendre compte de la gêne que ça peut produire donc je suis quasi sûr que y aura, chez certaines personnes ça ça renforcera le, le stéréotype mais, mais euh, ça, j'ai l'impression que, si y a pas de conscientisation ou quoi sur, vraiment ce que certaines personnes peuvent endurer le stéréotypes sera, sera toujours là, mais si les gens prennent conscience de, vraiment de ce que c'est, je pense pas que techniquement ça, ça le, ça l'augmenterait drastiquement, il y aura toujours des, des pommes pourries dans le tas mais ça sera pas, ça sera pas une hausse directe, forte, quoi.

R : euh est-ce que tu penses que les entreprises d'aujourd'hui seraient prêtes à mettre en place le congé menstruel ?

P : bah tu veux dire à l'assumer genre à payer d'eux-même ou genre juste le fait que quelqu'un parte pendant quelques jours ça...

R : oui le, l'assumer, le mettre en place, parce que du coup, comme en Belgique il y a rien dans la loi c'est aux entreprises de décider de le faire ou non, donc est-ce que tu penses qu'en Belgique les entreprises aujourd'hui seraient prêtes à le faire ?

P : je pense qu'en termes de moyens financiers fin les grosses entreprises ont les fonds, elles pourraient couvrir et, et c'est pas le, fin je veux dire, c'est pas comme si la moitié de leur employées allaient partir 5 jours par an euh par mois non plus en congés payés donc et comme j'avais dit tantôt avec le, il y a le télétravail qui peut aussi un peu compenser le tout dans l'histoire et le télétravail je pense qu'il a déjà fait ses preuves avec le covid etc donc euh, donc les entreprises, je pense pourraient largement le, le, l'assumez ouais.

R : et en termes de, de mentalité tu penses qu'elle serait prête à le faire ou pas ?

P : euh, ça c'est... c'est... c'est une bonne question, moi je pense quand même oui, je pense que la société a pas mal évolué de manière générale, à moins d'être dans une boîte de gros, de gros beauf, je vois pas, allez, allez, c'est quand même, c'est quand même du, des, des, des notions de bien-être au travail donc je pense que la majorité des entreprises le respecte donc je pense que la, je pense que la mentalité serait prête, je pense que c'était quand, c'est déjà quand tu m'as dit, c'était quand 1950 ?

R : le Japon c'est 1950, l'Espagne c'est 2023 et en Europe il y a que l'Espagne qui l'a fait rentrer dans la loi.

P : ok bah ça c'est déjà mis en place dans certaines, dans certaines parties du monde depuis longtemps du coup je pense que la mentalité est déjà prête depuis longtemps je pense, je sais pas d'où, d'où, d'où ça bloque, mais je pense que niveau mentalité on est déjà prêt depuis, depuis pas mal de temps ouais.

R : si un congé menstruel était mis en place qu'est-ce qui te semblerait important pour qu'il soit bien perçu par toutes les personnes de l'entreprise ?

P : bien perçu ?

R : ouais.

P : envers la personne qui, qui prend le congé ?

R : oui.

P : bah je trouve ça un peu bizarre de dire que cette personne prend chère vraiment fort pendant ses règles, c'est peut-être un peu, ça touche un peu à la vie privée mais c'est un moyen de faire passer ça, tu sais pas spécifiquement fin pas dire spécifiquement que la personne a mal pendant ses règles mais tourner plus ça comme des congés tu sais maladies mais c'est pas vraiment, c'est pas vraiment maladif mais, mais peut-être plus tourner la chose comme, bah comme des comme des congés bah ouais fin bien être, pour le bien-être de la personne.

R : est-ce que tu penses qu'une sensibilisation des équipes sur la douleur que peut provoquer les règles pourraient fonctionner ?

P : ouais je pense, ouais, ouais, bah ouais, bah typiquement je suis pas... la majorité des hommes je pense se rendent pas compte donc euh et puis en plus, j'ai dit que je pense qu'au niveau mentalité on était déjà pas trop mal, peut-être pas le termes non plus, mais je pense que ça pourrait pas mal avancer ça aussi, de sensibiliser un peu tout le monde là-dessus quoi.

R : parce que on parle beaucoup de la subjectivité de la douleur aussi, est-ce que tu penses que certains vont pas faire le raccourci et dire « ok bah elle a ces règles, au final on n'est même pas sûr qu'elle ait mal, elle prend juste un congé parce qu'elle est fainéante » ?

P : bah ça je pense ça va un peu rejoindre du coup, la, la réponse, la, la question, je pense que t'avais posé une question des, de l'aperçu que les gens pourraient en avoir ?

R : mhmh

P : bah il y aura, des gens pour qui, encore une fois, les catégorie beauf quoi, qui, qui penseront ce genre de choses ouais mais euh, bah non je pense pas, fin de tout façon en plus je vois pas, fin un employé n'aurait pas, pas... fin c'est pas comme si ça l'impactait directement lui donc... je pense pas, je pense que les gens sont, sont assez matures, la majorité sont assez matures pour ne pas avoir d'avis et de, de jugement sur les personnes qui en prendraient.

R : si le congé menstruel existait demain dans ton entreprise, comment est-ce que tu le vivrais toi personnellement ?

P : je pense que ça aurait pas spécialement d'impact, fin c'est pas d'impact du tout.

R : mhmh, si demain tu deviens PDG d'une boîte et que tu décides de mettre en place le congé menstruel dans ton entreprise, quelles sont les modalités que tu mettrais en place ?

P : alors ça, ça du coup, c'est un peu influencé avec que j'ai lu avant, bah tu parlais du fait que bah des règles douloureuses pouvaient être, pouvait être signe fin synonyme de, de maladie plus grave derrière.

R : ouais.

P : bah en fonction du, du niveau de douleur, peut-être, consulter si la personne ne fait pas déjà, consulter et tu sais, je sais pas moi, par exemple, avoir un certificat ou quoi et en fonction ajuster le nombre de jours si c'est, si c'est vraiment lié à une maladie augmenter etc et prendre peut-être plus de mesures pour cette personne.

R : euh pour revenir un peu sur les pays qui le mettent en place, les chiffres montrent que en Espagne sur 60 000 femmes diagnostiquées avec du coup des maladies liées aux règles il y en a seulement 1 400 qui ont recours au congé menstruel, au Japon c'est moins d'1% des femmes qui ont recours au congé menstruel, donc, en fait, on voit que même si le congé mensuel est

mis en place il y a très peu de femmes qui y ont recours, est-ce que t'aurais une hypothèse sur ce, sur ce faible taux d'utilisation ?

P : bah je pense qu'elles ont peur de le prendre... bah... bah mis à part... bah la, la femme est quand même toujours un peu, même très, stéréotypée dans le monde du travail et je pense que la majorité aurait peur de prendre en plus ce genre de choses, même si de mon point de vue, je fin je, je comprends, je comprends qu'elles aient peur mais je veux... fin de mon entourage en tout cas, tout le monde n'y verrait pas d'avais contre fin qu'elle, qu'elle le fasse donc je pense que c'est, c'est toujours de la peur, peur du jugement, et que ça ait un impact du coût négatif sur le, sur leur job etc

R : oui.

P : donc ouais de la peur.

R : oui bah en gros c'est à peu près ça, elles ont peur de renforcer le stéréotype de la femme faible et de la femme qui n'appartient pas à la sphère professionnelle.

P : mhmh, bah ouais, bah ouais...

R : bah voilà, en fait, on a terminé avec mes questions, euh, est-ce que tu penses à quelque chose qui, qui n'a pas été abordé et qui serait intéressant de relever ?

P : comme ça... attends, je réfléchis 2 secondes... bah ça, ça rejoint un peu la question, je pense, sur si j'étais le PDG d'une boîte ou quoi, genre à quel point, tu sais, les, les mesures, quelles devraient spécifiquement être les, les fin quelles conditions spécifiques tu, tu pourras accorder ce genre de congé, bah je pense que ça rejoint du coup une des questions que tu m'avais posées.

R : c'est une question que tu me poses à moi ou une question que tu te poses ?

P : ouais c'est une question que je me pose, mais c'était quoi la, la question que tu m'avais posé, si j'étais PDG d'une entreprise, c'était quelles conditions je mettrais...

R : ouais pour avoir accès aux congés menstruels.

P : ok ouais non, mais ok, bah du coup ça, ça rejoint un peu ça...

R : ok

P : bah du non j'ai pas spécialement de point en plus...

R : ok, bah on a terminé, merci beaucoup.

P : bah avec plaisir.

Annexe 3 : Tableaux de synthèse des entretiens, triés par thématiques

Tableau synthétique des entretiens des femmes

	Marie	Juliette	Léa	Charlotte
Info socio-démo	24 ans en charge du « project management »	25 ans Data scientist en recherche et développement	23 ans Consultante financière	23 ans GHR
Vécu des règles	Syndrome des ovaires polykystiques Règles très douloureuses Migraines Humeur « exécration » « à fleur de peau » « gavée de médocs »	Pas énormément de douleurs Crampes pendant un jour « largement supportable » Flux « un peu chiant à gérer »	Règles pas douloureuses ni abondantes « quelque chose d'assez stressant » « tracasse »	Fibrome Pilule en continu pour éviter les douleurs qui sont trop importantes
Règles au travail	« parfois c'est très compliqué de se concentrer surtout si c'est des grosses réunions qui impliquent d'autres fin des grosses journées qui impliquent d'autres gens et que je peux pas juste me dire que je me mets dans ma bulle et que je me concentre sur le travail que j'ai envie de faire mais que je suis un peu plus calme entre guillemets et donc je sais généralement si ça m'arrive quand je suis en formation ou les journées où j'ai réunion avec tous les autres collègues bah j'arrive pas à être 100% apte au travail quoi »	[en parlant de son flux] « Genre c'est plus bah typiquement si t'as une réunion de deux heures fin parfois, parfois j'ai le petit coup de stress de me dire que peut être, que voilà quoi, bah sinon c'est tout. » « un peu avant je sens que je suis un peu plus euh, émotive fin genre plus sensible on va dire, dans tous les sens du termes, euh mais euh je suis pas, tu vois j'ai pas des phases de dépression ou des trucs comme ça, c'est juste, genre je vais peut-être réagir un peu plus fort si y a un truc qui m'énerve »	« bien fin voilà le début ça m'a un peu stressé maintenant je sais que voilà je sais plus où moins, j'ai des toilettes en bas, j'ai une poubelle, fin je, je vais avec mon petit sac à mains en bas et y a pas de, y a pas de stresse, c'est un peu plus toujours moi qui suis un peu stressée, c'est aussi un peu stressant si je suis chez un nouveau client, j'aime toujours un peu moins mais euh, mais je le vis pas mal d'avoir mes règles sur le lieu de travail. » « c'est vrai que je peux parfois être plus fin vraiment plus »	« je prends la pilule en continu parce que mes règles étaient atroces et donc c'était impossible de vivre tous les jours justement avec mes règles euh mais sinon en fait quand j'avais mes règles, j'étais à l'école, j'étais pas en train de travailler mais bon ça, ça se, ça se rejoint quand même et euh c'était franchement, c'était impossible et vu les règles abondantes et douloureuses je savais pas faire autre chose que lit / toilette et, et inversement donc euh je ne me vois absolument pas aller travailler en ayant mes règles quoi. »

	« j'ai un peu les montagnes russes émotionnelles durant toutes mes règles et du coup bah je peux très vite mal prendre quelque chose qu'on me dit ou alors je peux très vite avoir envie de pleurer ou de déprimer dès qu'un client ne me répond pas, me répond mal et donc c'est compliqué d'arriver à trouver cet équilibre et stabilité entre guillemets mentale durant cette période-là parce que les hormones sont en ébullition et que parfois j'ai juste envie d'envoyer tout chier ou de dormir parce que je suis claquée quand j'ai mes règles et donc c'est... ouais c'est vrai que c'est compliqué d'arriver à, à faire en fait comme si de rien n'était finalement. » « Tu vois sur le plan physique je me dis que voilà je sais que je peux prendre des médicaments ça va soulager la douleur mais le pire c'est sur le mental parce que... parce que tu dois te battre avec toi même parce que tu sais que tu sais que c'est les règles qui jouent sur ton, sur ton moral et, et que tu sais que bah voilà c'est pas parce que ton collègue te répond mal que tu dois mal lui		sensible et un peu plus chiante et irritable quand je les ai mais j'ai jamais remarqué que ça influençait vraiment mon, mon état d'esprit au travail et physiquement aussi ça, ça va. »	
--	---	--	--	--

	répondre, c'est juste que toi tu prends tout à cœur parce que voilà t'es trop sensible puisque t'es réglée et donc je trouve que c'est le plus compliqué à travailler finalement quand on est réglée » « je me souviens juste une fois j'avais vraiment des douleurs énormes dans le bas du ventre et vraiment je devais me plier sur ma chaise pour essayer de faire passer et du coup j'arrive fin vraiment là pendant tout un temps j'ai pas su me concentrer sur, sur une seule ligne, j'étais même pas capable d'envoyer un mail tellement je devais d'abord encaisser la douleur » « la fois où j'étais vraiment pliée sur ma chaise, là je me suis vraiment dit « c'est pas possible, je vais devoir prendre ne fut-ce qu'une demi-journée, rentrer chez moi et me plier sous ma couette avec une bouillotte pour euh pour arriver à faire passer la douleur » mais ce qu'il y a c'est qu'on en parle tellement pas et je sais pas du tout ce qu'il en est, tu vois au niveau règlement RH ou congé ou absence pour ça que du coup en fait bah je dis rien et			
--	---	--	--	--

	je reste là, quitte à ne pas être productive mais à rester au travail pour montrer que je suis là tu vois. » « j'ai déjà dû aller donner des formations du coup chez le client en ayant mes règles donc ça c'était, c'était un peu plus compliqué fin j'appréhendais plus dans le sens où j'avais peur qu'il y ait des vagues de douleurs quand j'étais en pleine présentation, que je devais donner les formations etc aux clients et donc j'avais dû anticiper ça en prenant des médicaments en plus et en les prenant avant que la formation débute pour être sûr de, de calmer les douleurs avant qu'elles arrivent en fait. »			
	« j'entends souvent des remarques en mode si on répond peut-être un peu plus sèchement, un peu plus froidement aux garçons qui nous lâchent un peu sur le ton de l'humour mais la petite pique en mode « oh bah quoi t'as tes règles » un truc ainsi, c'est la seule remarque, là qui me vient en tête. C'est le genre de trucs qui peut me faire rire sur le moment mais en vrai	Jamais entendu de remarques	Jamais entendu de remarques	Jamais entendu de remarques

	c'est vrai que je me dis fin ça fatigue fin c'est pas parce qu'on répond froidement qu'on répond à côté de la plaque ça veut dire qu'on est forcément réglé et que ça veut dire que du coup notre humeur est mauvaise quoi, il y a plein d'autres possibilités de raisons qui pourraient faire qu'on est de mauvaise humeur »			
	« moi inconsciemment je me la mets moi-même et que même encore maintenant quand je suis pas bien à cause de mes règles même au travail je n'ose pas le dire entre guillemets parce que voilà je sais que ça arrive je sais comment anticiper ou je sais comment, comment soulager un minimum les douleurs, et du coup bah je, je reste dans mon coin, je fin je prends mon médicament, j'essaie de, de me positionner de sorte à ce que ça fasse un peu du bien à mon ventre ou autre mais je me permets pas d'en parler ou de dire à des gens pour qu'ils essaient de comprendre comme si moi-même je me mettais une pression et j'avais pas envie qu'il se dise que, que je faisais semblant ou que je me trouve...	Jamais ressenti de pression à cacher ses règles	« je pense que j'ai toujours eu tendance un peu à cacher comme ça [petit rire] je sais pas pourquoi, genre ah, il faut pas qu'on voit, il faut pas qu'on sache que j'ai mes règles, je sais pas pourquoi mais c'est moi euh, ouais c'est moi donc oui moi j'ai tendance de manière générale à un peu cacher que j'ai mes règles effectivement. »	

	que je prenais ça comme une excuse en fait »			
Tabou des règles ?	« ça a été trop tabou peut être à l'école tu vois que du coup même en cours bah les filles sont gênées de le dire ou d'en parler et du coup parfois bah tu te sens pas forcément à l'aise de dire que t'es pas bien parce que t'as tes règles et les gens pensent juste que tu fais du cinéma ou que tu simules » « j'en parle pas vraiment mais limite mes 2 collègues proches filles qui sont au support avec moi et encore, tu vois si vraiment ça va pas bien et qu'elle me voit me tordre sur ma chaise alors là bah elles se fin elles savent tu vois mais je vais pas commencer à le crier sur tous les toits et même les garçons quand ils me lâchent des piques en me disant que j'ai mes règles bah je vais jamais leur	« je pense que ce serait assez mal vu de, d'en parler comme ça, en disant « oh j'ai mes règles cette semaine », pour x ou y raisons, tu vois, de le mentionner, je pense que personne ne le ferait et je ne le ferais pas en tout cas. » « je pense que c'est la société qui, euh, qui a pas encore, qui est pas avancée, après je pense aussi que c'est de l'ordre du intime, comme si tu, tu vas pas forcément parler euh de ton pipi, de ton caca avec tes collègues, ce que tu ferais encore avec tes amis mais pas avec tes collègues quoi, je pense que c'est plus de l'ordre de l'intime et aussi parce que quand même la société est encore un peu tabou là-dessus quoi. »	« c'est pas quelque chose dont j'ai l'habitude d'en parler entre guillemets avec mes collègues en tout cas dans mon entreprise je sais que j'ai des collègues qui disent encore bien « oh je suis en période rouge » mais moi c'est pas quelque chose que j'aime bien entre guillemets partager avec mes collègues fin voilà euh, mais euh c'est vrai que j'ai l'impression que les filles vont quand même assez souvent fin c'est, c'est quand même assez commun que des filles disent aux autres filles « oh j'ai mes règles quoi » donc c'est quelque chose quand même j'ai l'impression qui... quand même dérange et c'est pas quelque chose dont on parle assez facilement. »	« on n'en parle absolument pas j'ai jamais entendu personne parler une seule fois qu'il avait ses règles ou pas après dans un monde d'administration communale comme ça je pense que la répartition homme-femme est plus ou moins équilibrée, euh oui mais j'ai pas d'avis là-dessus parce que comme je te dis franchement dans le monde professionnel j'ai jamais rien entendu là-dessus quoi » « je dirais que ça dépend de quel environnement de travail, euh, quand c'est des endroits plus... où il y a plus d'hommes fin avant moi j'ai fait mon stage dans un garage d'auto et là clairement bah il y a quasi que des hommes et à tous les niveaux la femme ils la... allez comme dire, ils la, ils la

	répondre que oui même si c'est le cas fin ça les regarde pas et ça c'est en fait c'est vraiment un sujet qu'on n'aborde jamais au travail quoi et fin c'est même, je sais même pas dire si c'est parce que c'est tabou ou si c'est juste parce que les gens n'en parlent pas et du coup c'est vrai que même moi c'est pas du tout un sujet que j'aborde facilement, tu vois j'ai l'impression d'avoir moins de tabous à parler de sexe que à parler des règles bizarrement » « je me dis les règles ça reste quelque chose de très abstrait pour les hommes et déjà j'ai peur que ça les gêne, ça les dérange qu'on parle et que... bah ils comprennent pas en fait et donc je me dis bah alors je préfère me taire et pas en parler autour de moi fin en tout cas au travail voilà j'en parle à Juliette et Emilie parce que c'est mes collègues, mes collègues qui sont à côté de moi dans le bureau du coup elle voit si je suis pas bien et comme ça elles comprennent si, si je suis quand même plus dans ma bulle et j'essaie de me concentrer et de prendre mes médicaments pour		« c'est vrai que j'en n'ai jamais parlé et je viens d'arriver dans ma boîte, moi je ressens pas le besoin d'en parler mais je... ouais peut-être que les garçons se foutaient un peu notre gueule honnêtement au taf mais fin je suis dans un milieu assez masculin en vrai, on va dire, mais je pense pas que ce soit tabou-tabou, non en vrai on en a parlé la semaine passée en fait avec, en fait avec des collègues quand même des règles donc non c'est pas tabou »	rabaissent etc et pour eux, pour eux les règles c'est dégueulasse quoi fin tu vois ce que je veux dire. Mais dans mon environnement actuel non je pense pas que ça, ça soit un tabou » « avec mes collègues j'en parle pas du tout, parce que bah déjà on n'a pas du tout le même âge fin tu vois ils sont quand même plus vieux, ils ont des enfants machin donc on n'est pas du tout dans le même mood quoi et puis y a pas vraiment l'occasion d'en parler fin ça n'a pas lieu d'être quoi. »
--	---	--	--	--

	soulager la douleur mais sinon je vais même pas en parler par exemple à ma responsable RH ou autre »			
	/	« j'ai l'impression que ça va pas changer grand-chose au tabou en soi mais par contre c'est vrai que euh bah, si t'es malade un jour peut-être que les gens vont se poser des questions, fin, vont te demander ce que t'avais, etc, ça pourrait peut-être être gênant pour euh, si c'est encore un tabou, euh, ça peut être gênant de devoir dire pourquoi tu étais pas là. Donc peut-être que par contre du coup, bah euh, je sais pas les gens vont peut-être arrêter d'avoir ces tabous autour de ça, je sais pas mais euh, j'ai pas l'impression, mais je pense qu'en effet, par contre le tabou autour de ça pourrait poser problème pour les filles qui subissent ces tabous-là, quand elles prennent ces congés-là, je sais pas. »	« ouais parce que tu serais obligé de justifier ton absence par quelque chose donc forcément t'enclencherais un peu la discussion euh donc ouais je dirais mais est-ce que ce serait la bonne façon de, d'enlever les tabous bah pas spécialement »	« ni oui ni non, je pense que ça, je pense pas que ça changerait quelque chose au niveau du tabou quoi »
Connaissance du congé menstruel ?	« j'ai vu passer les trucs sur Facebook ou de quand t'as tes règles t'es en congé mais j'ai pas trop compris et je sais pas combien de jours on a droit de congés par mois. »	« mon boss en parlé, euh, l'année passée à un meeting, je pense même que, il n'en avait parlé à personne, en fait je venais d'arriver y a pas très longtemps dans le taff et je	« j'en ai déjà entendu parlé mais je suis pas très renseignée à ce sujet » « que il y a des gens qui aimeraient bien que ce soit, que	« j'imagine que ce serait un... des jours de congé pendant que, pendant des périodes de règles alors je ne sais pas du tout comment ça se mettrait en place parce que chaque femme est

		pense que c'était une des premières fois qu'il en parlait parce que personne n'avait l'air d'être au courant autour de la table et il a juste dit ah bah oui, bah maintenant y a euh, vous avez le droit, je ne sais plus le nombre, je pense que c'est genre un jour par mois fin douze jours par an de maladie non justifiée que ce soit mec ou meuf et je pense que tu as un nombre d'affilés que tu peux prendre genre je pense que tu peux pas en prendre plus que deux sans certificat ou c'est un truc comme ça je sais plus trop c'était quoi les nombres, mais il en a parlé ouais. »	les femmes aient droit à je sais pas x jours de congé euh, pour cause de de règles par mois après je sais pas si ce serait quelque chose d'acquis ou pas mais fin, mais est-ce que... genre moi qui n'ai rien est-ce que d'office entre guillemets je n'aurais pas de souci si je les prends alors que les gens savent que j'ai rien fin voilà parce que je sais pas grand-chose à ce sujet, je sais pas le nombre de jours, je sais pas les modalités, voilà. »	différente et que ça dure pas la même, le même temps etc, etc »
Opinion sur le congé menstruel ?	« bah moi qui souffre de règles douloureuse, je dirais que c'est une bonne idée parce que je suis pas la seule dans ce cas-là et je pense que ça peut soulager beaucoup de femmes, quitte à ce que ça soit seulement une demi-journée ou une journée ou 2 journées j'en sais rien mais en soi si c'est pour qu'on ne soit pas productive au travail autant qu'on puisse être chez nous, à nous reposer à et à prendre soin de notre corps. »	« je trouve que c'est pas mal quand même, après tu vois je me dis, je l'aurais peut-être pas appelé comme ça pour éviter de commencer à faire des polémiques de « oh non c'est pour que les femmes, etc, machin » de plus dire voilà technique tu as droit à un jour non justifié après t'as toujours le problème des abus fin je sais pas, tu vois je me dis moi je l'aurais pas appelé comme ça pour éviter que tu ais les antiféministes qui arrivent et qui	« est-ce que tu les payes pas d'une façon ou d'une autre, moi j'aurais l'impression que fin effectivement celles qui ont un certificat médical, un truc plus justifié, c'est tout à fait bien mais fin moi je vois dans le milieu dans lequel je suis malheureusement c'est un milieu où bah voilà fin je sais que parfois tu vois le fait d'être enceinte tout ça, c'est pas des choses que malheureusement... bah ça coûte cher pour les entreprises donc c'est pas	« je trouve que c'est, c'est bien et ça devrait, ça devrait être mis en place chez nous aussi, euh après je trouve que c'est hyper compliqué à mettre en place étant donné que bah chaque femme est différente, que les durées et les douleurs sont différentes et, et puis bah ok ça serait payé par la, la cotisation sociale mais donc ça veut dire que... fin je veux dire là c'est déjà compliqué, le pays est en... il est au bord du gouffre à devoir payer tout ce qu'il doit payer

		disent « ah encore une fois, on fait des faveurs aux femmes, etc » bref que ce soit un peu sujet polémique mais euh, parce que si je ne me trompe pas du coup c'est bien pour les deux, euh mais ouais je suis globalement pour, fin non je suis même totalement pour ce concept mais par contre je pense que c'est très mal communiqué. »	toujours, tu peux quand même avoir des discriminations à ce niveau-là et donc prendre des congés fin allez même ne fut-ce que un ou deux jours par mois de congé c'est quand même énorme en tant que tel pour quelqu'un qui n'a pas trop, fin dans mon cas en tout cas, ce serait quand même pas très justifié » « j'ai peur que ça apporte quand même un peu, oui parfois un peu je sais pas, pas de la jalousie mais euh fin tu vois pourquoi est-ce que fin j'en sais rien mais je pense que y a, y a, il pourrait d'office, pas dans mon entreprise mais il pourrait d'office y avoir des abus et je pense que... je sais même pas si entre les femmes ça amènerait toujours spécialement quelque chose de bon parce que ça va être un peu un truc en plus sur lesquels les gens vont pouvoir râler, les gens se plaignent déjà tellement au bureau et compare déjà tellement donc ça va être un truc en plus ou les gens vont être là « hein elle prend ses congés menstruels alors que elle a pas du mal » fin tu vois « elle	donc euh, je sais pas si ce serait facilement mis en place mais c'est intéressant et ça devrait l'être mais bon. »
--	--	---	---	---

			souffre pas du tout pendant ses règles »	
Amélioration du bien-être des femmes au travail ?	« oui, parce que comme je le disais peu importe la durée que ça durerait, même une demi-journée ou une journée entière ou... savoir qu'on peut se le permettre limite le jour de la semaine de tes règles ou c'est plus dur au moins ça permet de me dire ok c'est bon ce jour-là je prends vraiment soin de moi et le lendemain bah je, je reviens encore plus forte au travail et je réattaque encore plus quoi. »	« y a des meufs euh c'est hardcore, ou ouais les règles hémorragiques ou les euh, comment ça s'appelle encore, le, l'endométriose, etc genre euh, je pense que fin, pour avoir déjà eu des moments où j'avais des crampes et je suis certaines que ces crampes n'étaient rien comparées à certaines fin tu sais pas travailler pour moi dans ces cas-là fin pas correctement, après euh fin je veux que je pense que ces femmes-là ont appris à passer outre mais euh bah je pense que c'est essentiel pour ces femmes-là. »	« celles qui souffrent effectivement et y en a surement beaucoup qui souffrent et qui n'ont malheureusement pas de maladie » « ça soulagerait clairement, ça c'est sûr »	« je suis sûr qu'il y a plein de femmes qui vont travailler parce qu'il y a pas le choix mais qui sont au bout de leur vie et qui crèvent de mal et bah du coup quand tu vas travailler, que t'es pas bien clairement le bien-être est pas là et en plus de ça je pense que la rentabilité au travail n'est pas là non plus, parce que si t'es là à te tordre de douleur, tu peux pas te concentrer en même temps quoi. »
Augmentation discrimination à l'embauche ?		« à l'embauche, je pense que les... si des gens ont envie des faire des discriminations ça ne sera pas à cause du congé menstruel, ce sera plus, euh ils vont être con et dire « si elle a ses règles, elle va être chiante, elle va pas faire correctement son travail, etc » je ne pense pas que le fait de prendre congé ou pas changera quelque chose. »	ouais, moi, selon moi, je... bah parce que c'est de l'argent et l'argent il faut le... fin ouais il sort pas de nulle part et bah je peux comprendre que déjà avec les congés maternités et tout ça c'est finalement toutes des choses pour lesquelles on coûte très cher malgré nous et ils sont tout à fait légitimes mais voilà moi j'aurais peur que ça renforce un peu une sorte de discrimination chez certaines personnes que ce soit d'un point	« ils vont dire que 2 à 3 jours par an euh pas par an, par mois fin 3 jours ou autre chose hein mais que quelques jours par mois, en fonction de ce qui est mis en place, bah la personne serait pas là, alors ok c'est pas eux qui la payent, mais niveau rentabilité, euh, il manque quelqu'un pendant 3 jours et y a certaines entreprises qui pourraient être, qui pourraient se dire bah non ça, ça ne va pas. »

			de vue du coup à l'embauche, point de vue salarial, parce qu'il y a quand même, notamment dans mon entreprise pas mal de parfois de non-transparence finalement sur tout ce qui est salarial et in fine je sais pas exactement si, je saurais pas trop dire si c'est si égalitaire que ça du point salarial entre un ingénieur masculin et moi mais euh, mais voilà. »	
Égalité de traitement entre genres au travail ?	/	« peut-être pas égalité mais équité, fin je sais pas c'est lequel le bon terme, tu vois... pour moi ça équilibre un peu, bah on reconnaît les problèmes de certains et on les adapte et oui bah on n'a pas tous les mêmes problèmes et donc on a pas tous les mêmes traitements de faveurs mais du coup pour moi ça sera pas égalitaire en tant que tel, ça sera plus de l'équité »	« les hommes ils ont besoin de rien fin donc non j'aurais tendance à dire non »	« non parce que je pense qu'au final si c'est... ça dépend de comment c'est mis en place, encore une fois, dans, dans quel endroit, s'il y a beaucoup d'hommes ou pas, mais ça risque peut-être même de se retourner contre elles, en mode, j'entends déjà les bruits de couloir, « ouais ça y est, elle a ses règles donc elle vient pas » fin tu vois ça pourrait vite partir en sucette quoi. »
Renforcement inégalité hommes-femmes ?	« c'est clair que du coup ça veut dire qu'on redivise entre guillemets les hommes et les femmes parce que bah voilà les hommes pourront jamais avoir des congés menstruels mais à un moment donné c'est fin un besoin limite qu'on devrait avoir en tant que femme parce que	« les inégalités sont déjà là et en dehors de, fin, pour d'autres raisons encore que, que le congé menstruel, euh, et après bah oui non, y a toujours un risque si vraiment, mais pour moi tu vois si c'est limité à douze jours par an de congé si je dis pas de bêtises en tout cas, pour moi	/	« oui, après tout dépend ce qui est mis en place aussi tu vois, si dans les lieux de trav... dans les lieux de travail ils mettent en place des, des conférences avec maintenant je sais que il y a des trucs là, des, des appareils que les hommes mettent pour voir un peu... qui, qui font entre

	c'est pour notre santé et que c'est pas juste un luxe pour qu'on aille chez le coiffeur ou sur une beauté mais c'est vraiment pour prendre soin de notre physique et notre santé et revenir bah oui plus, plus motivée et en meilleure forme pour être plus productive au travail donc d'office on va sentir un écart entre les hommes et les femmes mais pour moi ça va pas jouer sur la discrimination c'est à chaque entreprise d'adapter ça et de l'amener de sorte que bah les mecs se sentent pas mis de côté, ils se sont pas... ils se disent pas que c'est les femmes qui sont, qui sont plus privilégiées comme d'habitude quoi. » « je pense qu'il y a énormément de travail qui s'est fait même sur l'égalité homme-femme comme on disait tout à l'heure mais c'est vrai qu'avec ce genre de, de congés, si on accorde aux femmes etc, on ne pourra pas fin on pourra jamais empêcher les hommes de penser et de parler et de nous juger et de critiquer sans même fin alors qu'ils savent pas et donc c'est vrai que je pense que ça va pas creuser un écart supplémentaire mais ça va pas	c'est euh, ça va pas jouer grand-chose dans tes performances ou dans la manière dont tu pourrais être perçue dans l'équipe et donc à des futures promotions, à des futurs... fin je trouve que voilà »		guillemets exemple de, des douleurs de règles etc bien que je trouve que ça fait pas tout parce que la douleur c'est une chose mais le... allez, ce qui sort et la fin c'est le, la sensation elle est horrible je trouve, euh mais si on met des, des conférences et des choses en place dans les entreprises et que les hommes se rendent peut-être compte de, de ce que c'est et peut-être les autres femmes parce qu'il y a des femmes qui je pense ne sentent rien du tout euh, bah alors peut-être que ça pourrait être justement quelque chose qui fasse en sorte que là tout le monde serait sur le même pied d'égalité et comprendrait tu vois mais faudrait le mettre en place quoi. »
--	---	---	--	---

	résoudre l'écart qui est déjà créé entre les, les hommes et les femmes »			
Manque de professionnalisme ?	« ils pourraient vraiment le percevoir en mode bah t'es pas cap... fin pas t'es pas capable d'assumer la douleur mais de... c'est qu'une excuse pour pas travailler finalement. Voilà c'est compliqué d'arriver à savoir si les gens souffrent réellement ou pas et donc peut-être qu'ils pourraient percevoir ça en mode bah oui c'est bon c'est une femme, c'est un manque de fin elle n'arrive pas à gérer sa douleur et du coup elle est pas capable d'aller sur le terrain ou d'aller en clientèle alors qu'elle a ses règles fin c'est pas professionnel, c'est pas l'image qu'on veut donner aux clients quoi. »	« ça pourrait, pour moi, dans des cas où bah je sais pas tu vois t'as, t'as vraiment un truc important ce jour-là et bah c'est le jour où justement t'es vraiment pas bien et tu vois on pourrait se dire « oh bah... fin y a des trucs importants et elle est même pas, elle prend même pas sur elle pour ça » tu vois, je pense ça pourrait mais encore une fois auprès de gens un peu ignorants pour moi. »	« honnêtement dans le cas de mon entreprise oui, un peu je pense que genre nous y a jamais personne... fin ça dépend des milieux hein parce que j'ai eu, j'ai eu fin entre guillemets l'opportunité d'aller par exemple chez un client ou le milieu honnêtement était pas du tout le même que moi dans mon entreprise et c'est vrai que y a certains milieux où ça paraît normal de prendre des congés maladies et d'être malade tous les ans, une semaine ou deux si pas plus en fait, mais moi dans mon entreprise vraiment personne n'abuse, au niveau de rien quoi, personne n'est jamais malade, tout le monde fait des heures sup à gogo et donc ouais fin c'est bien vu de beaucoup travailler et donc je pense qu'une fille qui prendrait ce congé, ce congé-là ouais ça pourrait être perçu comme... pas spécialement manque de professionnalisme mais euh, ce serait pas super bien vu. »	« je dirais pas manque de professionnalisme mais juste quelqu'un qui gratte tous les congés possibles et, et imaginables quoi là déjà y a les jours de maladie sans certificats et tout et clairement au boulot quand quelqu'un prend ses 3 jours bah directement c'est « ah ça gratte tous les petits jours qu'on peut prendre » quoi tu vois. »

Stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail ?	« moi si j'accorde le congé menstruel c'est pas la vision que j'aurai des femmes mais je pense que c'est la vision que les hommes vont percevoir des femmes » « je sais très bien qu'il y a des hommes qui vont bien le percevoir et qui vont savoir que c'est pour notre bien qu'on le fait etc mais je pense que d'office ça va pas aider dans le... à casser cette vision qu'ils ont de nous en tant que sexe faible. »	« je pense que ça pourrait encore faire passer les femmes pour des personnes plus faibles et machin donc oui un peu mais euh, mais auprès des cons qui pensent déjà que les femmes sont des personnes plus faibles [petit rire] mais donc je pense que ça pourrait renforcer et donner des arguments mais ça, ça changera pas pour moi les mentalités déjà présentes. »	« ça je pense quand même pas, euh, parce que je pense quand même pas pour autant que la femme est faible hein ça aurait pu être pour les hommes ce serait fin entre guillemets ça serait, ça serait pareil, c'est juste que c'est octroyer finalement quelque chose qui pourrait peut-être être évité mais je pense pas que ça renforce le fait d'être faible quoi. »	« qu'on dirait que du coup la femme si c'est pour qu'elle soit déjà pas la 3, 3 jours ou autre par mois, bah qu'elle reste chez elle et qu'elle vienne pas travailler. »
Subjectivité de la douleur ?	« c'est impossible d'arriver à déterminer quelle femme souffre réellement et quelle femme en a réellement besoin lors de ses règles parce que c'est pas parce qu'une femme ne souffre pas d'endométriose ou d'autres maladies que ça veut dire qu'elle a pas des règles douloureuses et à l'inverse bah des gens qui ont de l'endométriose n'ont pas forcément des règles douloureuses et pourrait jouer sur leur maladie pour avoir des congés, tu vois » « mais c'est hyper compliqué d'arriver à déterminer la douleur	« je pense que ça peut encore une fois créer polémique, après pour moi oui de fait c'est subjectif » « pour moi la question c'est pas de savoir si t'as vraiment mal ou pas, c'est si juste t'es capable de travailler ou pas, dans des bonnes conditions, etc, euh donc pour moi non ça devrait pas être sujet à débat, euh ouais non. » « Mais je pense que ça pourrait en effet, être un sujet à débat pour certaines personnes mais je pense que ça devrait pas l'être. »	« une personne n'est pas l'autre et on saura jamais dire finalement ce que ressent l'autre ouais même on a tous nos échelles de douleurs propres à nous et euh bah il faut juste en fait être respectueux et instruire un cadre de respect et d'honnêteté par rapport à ça. Fin voilà si quelqu'un dit vraiment qu'elle souffre super fort et que c'est insupportable de travailler bah voilà il faut faire confiance et, et voilà si c'est, si c'est vraiment une meuf qui travaille super bien sur le côté, qui te fait des bons horaires, qui fin qui dévouée, qui fait, qui fait du bon	

	qu'une femme ressent lors de ces règles donc je crois que c'est ça le plus complexe dans l'attribution des congés parce que c'est quelque chose qui est pas calculable c'est pas bah comme je te disais avec le projet parental bah oui voilà t'as un enfant bah tu peux prendre ton congé parental là comment est-ce qu'on peut savoir si la femme souffre réellement et si elle a réellement besoin de son congé ? »		taff bah tu le sens aussi directement en fait, par contre si c'est une fille qui, qui te fait pas une minute supplémentaire, qui, qui est malade quatre mois sur l'année, mais des petites maladies où tu sens, tu sais parfois un peu voir hein quand c'est, quand c'est un peu exagéré ou fin... donc là je dirais un peu plus pas ouf mais euh sinon faut faire confiance quoi, c'est ce que je dirais. »	
Entreprises prêtes à le mettre en place ?	« j'aurais tendance à dire que les entreprises à mon avis seront réticentes puisque ça m'étonnerait qu'elles soient contentes de donner des congés comme ça à beaucoup de personnes d'un coup mais je t'avoue que je ne suis pas cheffe d'entreprise, je ne sais pas. » « honnêtement dans mon cas ça m'étonnerait dans le sens où le patron est assez macho et donc traite déjà la femme comme une moins que rien et aurait tendance du coup à croire que si on lui accorde ce congé-là bah c'est parce que c'est qu'une femme et qu'elle en a besoin »	« ça dépend laquelle, moi je sais du coup que dans mon entreprise on a ça, je pensais du coup que c'était légal, je savais pas que les entreprises avaient le choix ou pas, euh, je pense que dans certaines entreprises non, tu vois moi je pense un peu au secteur de la distribution ou des trucs où tu vois y a vraiment des shift ou en production de, d'usine ou quoique ce soit, je sais pas si tu peux vraiment te permettre d'avoir des gens qui tombent fin qui prennent un jour de congé comme ça euh ça pourrait un peu mettre à mal donc je pense que ça les freinerait quand même de l'autoriser »	« En vrai oui je pense fin les entreprises ouvertes en tout cas, peut-être pas comme la mienne du coup [petit rire] mais oui je pense et je pense qu'il y aurait un effet de, de, de groupe donc c'est-à-dire que si des grandes entreprises commencent à l'adopter bah juste pour la bonne image les grandes entreprises avec des grands noms seront obligées de le faire aussi s'ils veulent toujours attirer des femmes et prôner les valeurs d'égalités blablabla comme ils le font si bien donc euh voilà mais c'est clair que pour se lancer ça doit pas être facile et si c'est pas légal fin ouais faudrait quand même un peu des précurseurs si	« je pense que ça dépend des entreprises mais à l'heure actuelle sans... comment dire, sans que les entreprises se rendent réellement compte de, de tout, non je pense pas. »

	pour euh et c'est une excuse pour avoir un congé en plus. » « Et mais à l'inverse tu vois je me dis que je suis quand même fin dans une entreprise de 50 personnes et sur les 50 on est vraiment allez on est un 1/6 de femmes tu vois fin on a vraiment pas beaucoup de femmes dans toute l'entreprise donc ça poserait pas une grande différence que 7 femmes sur la boîte aient un congé par mois. »		on peut dire et ça, ça doit pas être facile à mettre en place. »	
Utilisation du congé	« je pense que je l'utiliserai quand même parce qu'au vu des, des douleurs que j'ai lors de mes règles bah je te dis même si c'est juste un demi jour où je sais que si c'est trop dans ma semaine de règles bah je peux me permettre de le prendre, je le prendrai parce que moi ça me permettra d'être plus productive le lendemain quand je reviens au travail, de mieux faire mes tâches et d'être plus à fond et concentrée sur ce que je fais dans le moment présent et pas juste calculer le fait de devoir calmer ma douleur interne. »	« moi je sais que ce serait pas du tout utile pour moi si je devais l'utiliser fin non c'est horrible de dire ça mais je sais pas si j'utiliserais ces congés-là mais ce serait plus bah voilà j'ai un, je me sens pas hyper bien, j'ai un début de rhume ou un truc comme ça et t'en profite pour ne pas devoir aller chez le médecin mais euh moi je sais que j'en aurais jamais besoin pour mes règles à moi » « je pense pas, euh parce que fin moi perso déjà je pense pas que j'en aurais énormément l'utilité, euh, et en tout cas le, le congé menstruel au sens propre, que ce soit pour des règles non »	« non si je suis honnête et oui si je suis pas honnête [petit rire] si je suis pas honnête, ouais. »	« R : est-ce que si le congé menstruel existait demain dans ton entreprise est-ce que tu penses que tu arrêtera la pilule en continu et tu y aurais recours ? C : là tout de suite non mais je réfléchirai quoi. »

Modalités importantes ?	« faudrait pas non plus bah dire qu'on a une semaine de congé par mois parce que euh, il faut limiter la durée pour être sûr que les gens n'en profitent pas exprès pour utiliser ça comme excuse pour partir en voyage à droite à gauche » « Sinon j'aurais eu tendance à dire que ça dépend des problèmes de santé gynécologique entre guillemets de la personne et du coup on pourrait lui accorder ou non un congé ou non et d'une certaine durée ou non »	« que ce soir clair déjà, que ce soit acté, fin, peut-être pas mettre ça dans le contrat mais genre que ce soit acté, en tout cas, moi, la manière dont on en a parlé au taff j'ai l'impression que c'est un peu genre comment, comment tu, t'encodes dans les systèmes pour demander tes congés fin tes absences ou quoi que ce soit, c'est quoi les procédures pour demander ces congés-là tu vois, est-ce que y a des justifications ou pas à donner et si il faut note du médecin qui atteste que c'est vrai que tu as parfois des règles un peu hard fin, je sais pas, euh peut-être que la procédure soit simplifiée, etc » « et peut-être aussi que bah du coup avoir directement un contact RH donc demander parce que y a certaines personnes qui sont peut-être pas à l'aise avec son manager ou quoi peut demander directement au RH. »	« limite de faire une petite séance je sais pas d'information quoi ou de conscientisation, conscientisation ouais et pour tout le monde, par rapport à ça » « bien fixer les cadres »	[À la question des inégalités] « ils mettent en place des, des conférences avec maintenant je sais que il y a des trucs là, des, des appareils que les hommes mettent pour voir un peu... qui, qui font entre guillemets exemple de, des douleurs de règles etc bien que je trouve que ça fait pas tout parce que la douleur c'est une chose mais le... allez, ce qui sort et la fin c'est le, la sensation elle est horrible je trouve, euh mais si on met des, des conférences et des choses en place dans les entreprises et que les hommes se rendent peut-être compte de, de ce que c'est et peut-être les autres femmes parce qu'il y a des femmes qui je pense ne sentent rien du tout » « fin une formation, une conférence à tout le monde pour se rendre compte des choses » « je sais même pas si ça serait possible de mettre ça en place mais je dirais qu'il faudrait que, que les femmes qui ont, qui veulent, veulent ce congé aient un espèce de papier du gynéco, attestant entre guillemets de la nécessité de l'avoir tu vois mais après est-ce que le gynéco saurait vraiment déterminer si la
--------------------------------	--	--	---	---

				personne a des règles atroces ou pas je pense pas quoi » « Donc euh, c'est compliqué à mettre en place parce que tu vas avoir des femmes qui si ça se peut, ont pas du tout mal pendant les règles mais vont quand même prendre les 3 jours alors que c'est pas nécessaire et à côté de ça t'as peut-être des femmes qui ont super mal et pour qui en fait les 3 jours ce sera même pas assez parce que elles seront au bout de leur vie pendant 5 et... mais comment le mettre en place, c'est compliqué. »
	« si j'étais ministre je crois que je l'accorderai à toutes les femmes qui travaillent et surtout je dirais dans les métiers tu vois un peu plus physiques, celles qui doivent, par exemple, rester debout dans les usines et devoir faire des commandes ou préparer des colis et les métiers plus manuels comme ça et même par exemple si t'es chef de chantier ou c'était maçon ou quoi en tant que femme ça doit	« que t'ai quand même un... suffisamment de jours de congé mais que tu puisses pas en avoir trop consécutifs, tu vois, pour pas que les gens puissent utiliser ça un peu de manière fin n'importe comment, euh, ou s'ils sont malades ou quoi, que ce soit vraiment un ou deux jours max, tu vois il faudrait définir ça, moi je dirais genre deux jours max, après j'ai pas de règles hardcore donc je sais pas	« je suivrai un peu ce qui est fait, parce que je serais pas PDG d'une grosse boîte donc je suivrai ce qui est fait dans, dans, dans des modèles à plus plus grande échelle et ce qui est écrit dans les cadres légales, légaux ouais non légales mais euh faire un peu limite pas un ROI mais ouais un peu une... ouais une charte par rapport à ça et je sais même pas comment légaliser ça en fait, parce que tu sais pas, juste hormis celles qui ont	« moi j'aimerais bien un papier du, du gynéco l'attestant mais je sais pas du tout si une gynéco serait capable de dire à quel point la femme fin c'est compliqué quand t'es pas dans le corps de la femme de savoir si, si c'était, si c'est à ce point dur ou pas, donc franchement je sais pas ce que je mettrai en place ouais non je, je sais pas, c'est super dur parce que là on a la vision employée mais c'est vrai que la vision PDG... ouais

	être compliqué si t'as des règles douloureuses tu vois » « ça dépendrait du secteur d'activité de la personne dans laquelle elle travaille et des problèmes de santé quand même » « si j'étais chef d'entreprise dans laquelle je travaille bah là je dirais que les femmes peuvent y avoir droit bah quand elles le veulent quoi »	trop si parfois c'est plus ou pas, euh, y a ça »	vraiment des maladies par rapport à ça, tu sais pas dire « hein tu me mets un certificat de, de, du médecin dès que tu as tes règles » fin non tu vois, donc c'est super difficile à, à poser un cadre légal autour de ça en fait. »	non je... ou alors peut-être que je mettrais plutôt en place du télétravail tu vois pour ces jour-là. »
Alternatives ?	« l'espace de repos ça pourrait faire du bien ne fut-ce que de savoir que même si on n'a pas le droit au congé menstruel mais si on est dans une vague où on a vraiment les grosses douleurs on sait qu'on peut aller s'allonger limite une heure quelque part pour faire le vide dans sa tête et être au calme et pouvoir se recentrer un peu et, et oublier la douleur » « moi par exemple j'ai droit à un jour de télétravail par semaine bah si je dis que j'ai vraiment des règles douloureuses etc et ça va pas du tout bah ils vont pas m'en accorder un deuxième quoi alors que ça pourrait aider parce	« c'est mis en place aussi dans mon entreprise, c'est, tu vois, y a des salles de repos, avec des canapés, des lits et des trucs comme ça, fin un coin un peu sombre ou tu es tout seul dans la pièce et c'est accessible euh, quand tu veux, je pense que ça tu vois déjà si vraiment à un moment, pendant deux heures t'es vraiment pas bien, que tu puisses y aller et euh, et être solo, te reposer, etc, ça peut être vraiment pas mal » « pour les, les travaux qui permettent le télétravail forcément, bah si tu peux être, un peu allongée dans ton lit, dans ton canapé avec une	« le truc bateau avoir des trucs de rechange » « ça peut être quelque chose de pas mal d'avoir quand même ça dans les toilettes ou dans une petite armoire ou quoi, parce que certaines femmes qui ne prévoient pas » « si j'avais ça en l'occurrence, je pourrais d'office faire du télétravail en fait donc oui effectivement c'est une très bonne alternative, mais c'est pas possible dans tous les milieux mais moi je pourrais faire ça ouais. »	[en parlant du télétravail] « ça c'est peut-être une bonne, bonne alternative mais après c'est encore une fois ça dépend de... du travail quoi, je pense, si c'est une caissière au supermarché tout de suite elle sait pas faire du télétravail quoi. » « bêtement des trucs styles... qui est à disposition des... tu vois les trucs avec les noyaux de cerises là que tu peux chauffer et... mais bon fin je vois mal faire ça sur le lieu de travail, allez chauffer notre truc et le mettre sur nous après ça soulage des fois beaucoup mais... tu vois je le vois plus en place

	qu'en soi on est jamais mieux que chez nous et bah quand je suis chez moi voilà je sais que je peux me mettre dans des positions un peu plus confortables, je suis pas assise derrière mon ordi ou quoi et que je peux un peu plus, être plus à l'aise et gérer mieux la douleur sans avoir peur que les gens autour ne me jugent ou se disent que je suis pas productive, mais tu vois encore une fois ça dépend du secteur d'activité d'office. »	bouillote, ce que tu pourras jamais faire au boulot euh, et toujours continuer à faire tes réunions, à, je sais pas fin faire le travail que t'es censée faire euh, bah let's... fin c'est nickel tu vois genre c'est le bon, c'est pile le bon compromis entre euh, tu restes productive et en même temps c'est quand même plus facile de, de gérer la douleur quand t'es bien chez toi »	[sur les pièces de repos] « nous on a une petite pièce « chill room » avec des poufs fin 2 poufs et, et on a aussi dans l'Open Space même d'ailleurs des poufs et ils essaient un peu de mettre en place « oui si vous avez envie à moment de travailler dans le pouf » sauf que moi je trouve que c'est pas du tout adéquat à bien travailler fin d'autant que je travaille souvent en double écran, sur des excel blabla donc je suis pas très adepte de ça mais en vrai les pouffs si c'est... bah c'est un pouf du coup t'es pas vraiment allongé mais mon lieu de travail le permettra pas parce qu'on n'a pas la place comme ça, après c'est vrai que quand, quand l'espace le permet c'est, c'est une bonne initiative »	justement si t'es en télétravail au moins tu le fais sans que personne te regarde et t'es tranquille tu vois »
Réaction aux chiffres			« Est-ce que ce serait pas parce que c'est mal perçu ? » « bah c'est sûr à 1000% [petit rire] même si ça dépend des milieux et de, du contexte, moi je pense que... probablement lié à ça » « c'est pas parce que t'as spécialement une maladie	« dans des pays comme la Chine fin Chine ou Japon je pense que, allez, fin non parce que on sait, on sait pas au Japon si ils sont payés de la même manière, bah à mon avis j'imagine qu'ils sont pas payés de la même manière et que, et que, vu que la, la vie est tellement difficile là-bas qu'ils se disent que elles vont pas ne pas être payer pendant, pendant

			comme ça que je présume que tu crèves de mal, fin j'en sais rien, je n'ai pas ça et en fait je suis même pas très renseignée, je me dis peut-être que t'as des femmes qui voilà et même ou qui ont dans leur caractère « bah voilà je vais travailler, euh je vais travailler et euh, et tant pis, fin tu t'adaptes, t'as des médicaments » et qui sont courageuses à ce niveau-là » « ça doit aussi peut-être être en fonction un peu du... sans le vouloir hein parce que c'est peut-être pas spécialement l'employeur qui va le dire tel quel euh, « ah non tu peux pas le prendre » mais je pense que tu le sens si, si ça serait bien perçu ou pas le prendre. »	x jours donc euh, elles vont quand même travailler, moi je pense que ça serait, à mon avis, ça peut être lié à ça. » « à mon avis ça doit plus être une vision là-bas, peut-être que les règles sont plus tabou dans ces pays-là »
--	--	--	---	--

	Bastien	Denis	Pierre
Info socio-démo	26 ans Consultant en informatique	28 ans Prof de gym en maternelle et primaire	26 ans doctorant
Tabou des règles	« dans le monde du travail certainement mais toujours même dans la sphère privée, euh, après là où je suis euh, je trouve que c'est, fin ça reste tabou hein on n'en parle pas mais c'est, y a une euh, une euh pièce fin je, je, je n'ai jamais été dedans mais c'est, il est écrit Womenly dessus et donc j'imagine que c'est euh bah une pièce qui sert aux femmes qui ont, qui ont besoin d'aller bah euh, je sais pas comment dire, s'occuper de, de leurs règles ou en tout cas si elles ont un souci et donc ça c'est bien parce que c'est fin c'est disponible pour toutes les femmes du coup euh, voilà mais je ne sais pas ce qu'il y a dedans forcément euh mais euh je trouve ça chouette qu'il y ait ça, euh mais, mais même au final tu, on, on ne discute pas avec les personnes qui rentrent dedans ou qui viennent juste d'en sortir, ça reste quand même un, ça reste quand même tabou je trouve. » N'a jamais entendu ses collègues en parler	« on n'en parle pas, j'ai des, des collègues qui euh, qui tombent enceinte mais euh, mais sinon j'ai l'impression que dans l'environnement professionnel les femmes euh, en parlent entre elles mais pas avec les hommes. » « je pense pas, je n'ai pas vraiment l'impression, fin ça fait trois ans que je bosse mais je suis persuadé que les femmes entre elles parlent mais n'en parlent pas devant les hommes parce que bah on n'est pas... on n'est pas censé comprendre et il y a peut-être un tabou sur le fait d'en parler avec les hommes et je vois pas qu'est-ce que ça pourrait leur rapporter d'en parler avec nous voilà. »	« je pense pas qu'il y ait de tabou, j'ai... fin il y a jamais eu de trucs en mode de « non on n'en parle pas ou quoi ». On n'aborde juste pas le sujet je pense, fin en tout cas moi j'ai jamais entendu quelqu'un même pas parler de ça donc je, je dirais pas que c'est tabou, je dirais juste qu'on n'en parle pas, limite tu sais comme si ça n'existait pas quoi tu vois. »
	« je dirais oui et non parce que là j'ai, j'ai deux scénarios auxquels je pense c'est si euh bah les femmes peuvent prendre ce congé menstruel pendant leur règle, en	« ça je suis pas sûr parce que du coup si allez moi dans le boulot si j'ai une collègue qui a un congé, comment, menstruel bah je saurai d'office, j'en serai	« je pense que oui, je pense que bah les hommes se rendent peut-être pas compte d'à quel point ça peut être chiant fin douloureux les règles donc peut-être que

	fait, bah le sujet ne sera pas abordé avec elles, euh et si justement elles ne peuvent pas le prendre bah en fait elles seraient sur le lieu du travail et pourraient potentiellement en parler aussi à ce moment-là donc ça, c'est à voir, je, je suis pas sûr que ça aiderait vraiment à diminuer le tabou, euh, parce que j'ai l'impression que c'est vraiment plus un, un problème général de, bah c'est souvent considéré comme sale, comme étant euh, bah pour les hommes, pas leur problème et du coup bah ils ont pas forcément envie de, de comprendre tout ce que ça implique et bah j'imagine bien qu'en tant que femme quand t'en parle à quelqu'un qui te dit ce n'est pas mon problème ça donne pas envie non plus de, bah d'expliquer en disant « mais si en fait c'est important », je pense que c'est, je suis pas sûr en fait que ce soit le lieu de travail qui permettra de retirer le tabou sur ce sujet. »	d'office plus sur son intimité, ça veut dire qu'elle a des, comment, si c'est établi comme en Espagne, comme tu l'as dit, selon un problème euh, lié aux règles, bah à ce moment-là, j'en sais d'office plus sur son intimité donc euh, moi je pense que ça renforcerait justement le problème de, de discussion par rapport à ça après bah je suis pas, comment, on n'est pas proche avec les collègues, donc on n'en parlerait pas, je ne, je n'y trouverai aucun intérêt d'en savoir plus sur son intimité, euh, clairement dans le cadre du boulot donc euh, moi je pense que ça renforcerait le tabou parce que, à ce moment-là, bah elles seraient gênées de savoir que leurs collègues hommes savent qu'elles ont un congé menstruel et tu vois ça pourrait devenir, avec certaines personnes, ça pourrait devenir malsain. »	mettre ça plus en lumière ça pourrait bah peut-être plus conscientiser et d'ouvrir le débat aussi sur ce genre de choses. »
Connaissance du congé menstruel ?	N'avait jamais entendu parler du congé menstruel	« vaguement mais je ne suis pas... je n'ai pas les tenant-aboutissants, je sais pas trop de quoi il s'agit »	« les congés menstruels j'en ai, j'en avais même pas connaissance avant que je me renseigne donc euh j'ai jamais vraiment eu de retour de personnes les ayant demandés ou en ayant droit ou, ou quoi que ce soit »
Opinion sur le congé menstruel ?	« c'est difficile de comprendre euh, à quel point ce congé est nécessaire parce que je, du coup je ne sais pas ce que physiquement ça peut faire d'avoir les maladies que tu as citées, euh je veux dire	« dans le cas où la femme ne peut pas assumer, euh comment, ses règles fin pas assumer ses règles euh, comment, dans le cas où elles sont trop douloureuses ou c'est vraiment dérangeant pour elle et	« juste au point de vue de l'entreprise, je pense que... fin vis-à-vis de la, la santé de l'employé c'est, c'est une bonne, bonne chose fin c'est quand même respect physique de la personne »

	comme réactions euh, juste je sais que des règles peuvent être très douloureuses, euh et donc pour moi c'est, fin c'est une bonne chose en soi de pouvoir permettre d'avoir justement ce temps-là qui peut être passé à prendre soin de soi plutôt que de, faire semblant d'aller bien, de travailler, d'être bah à priori au même niveau que tous les autres jours parce que ça doit être assez compliqué, après moi j'ai absolument aucune vue sur ce que ça pourrait représenter euh pour une entreprise parce que fin y a des calculs qui pourraient être fait, en fonction du nombre d'employés que t'as, de la proportion, ça peut être en fait un gros coup dans la, sur la productivité ou quoi mais ça je trouve qu'ils sont beaucoup trop cyniques, qui ne devraient pas avoir lieu, euh pour ce genre de chose, mais après euh moi je ne gère pas de business donc ça ne m'impacte pas ce genre de, de... » « je disais, je pense que c'est une bonne chose, euh après sur la durée ça je, je n'ai pas d'avis parce que je ne sais pas juger comme je disais j'ai du mal à comprendre la douleur que ça peut représenter, euh et donc le, je vais dire l'inconvénient ou l'encombrement que ça peut être pendant une journée donc ça moi je ne sais pas dire, euh mais je disais juste aussi, euh, justement d'un point de vue humain c'est une très bonne chose à avoir, euh et je	qu'elle sait pas aller bosser bah je trouve ça normal que, comment, qu'elle, qu'elle puisse bénéficier d'un congé après faut pas en abuser bien sûr mais d'un congé autorisé par un médecin, je trouve ça dans, dans ce cas-là, dans un cadre qui est bah qui ouais qui, qui est cadré avec une législation, un truc bien, bien cadré où il peut pas y avoir d'abus, seulement, tu vois, contrôlé par un médecin, moi je trouve ça, je trouve ça normal, euh, que ça puisse être mis en place. »	« si ça présente vraiment des douleurs, il n'y a pas de raison à ce que les femmes n'aient pas de congés, pour qu'elles puissent se mettre un peu de côté et un peu se préserver quoi. »
--	--	---	---

	pense que ce serait bien déjà même juste que le sujet soit moins tabou euh pour qu'on puisse tous mieux comprendre ça euh, mais d'un point de vue et purement euh business et parce que c'est quelque chose qui doit parfois être pris en compte ça peut être un gros coût pour les entreprises en fonction de leur, du nombre d'employés et du coup bah du nombre d'employés qui pourraient prendre ce genre de congé. Et moi personnellement, je trouve ça dommage que des personnes aient ce genre de réflexion mais c'est parce que moi je ne gère pas d'entreprise du coup je n'ai pas à avoir ces réflexions-là pour le moment mais je pense que ce serait clairement le genre de réflexions qui seraient aussi prises en compte si une loi devait être, avoir lieu. »		
Vécu du congé menstruel en tant qu'hommes	« je serais content que mes collègues puissent en bénéficier si elles en ont besoin, euh parce que je pense aussi que y a, je veux dire, là pour le moment mes collègues sont au travail même quand elles ont leurs règles, euh et bon j'en n'ai jamais vraiment discuté avec elles mais en tout cas, elles ne montrent pas qu'elles sont complètement indisposées alors peut-être que c'est le cas je ne sais pas mais je, mais j'imagine que c'est une possibilité, que beaucoup de femmes malgré leurs règles pourraient quand même avoir envie de travailler et ne prendraient pas	« ça changerait trop rien pour moi je pense, euh, comment, on est toujours là pour euh, pour s'aider les uns les autres tu vois, il y a une prof qui est, qui est absente pour x raison et bah on se répartit les enfants et, et, et voilà c'est tout, moi euh, moi, ça changerait rien pour moi, clairement rien, parce que, que j'ai 20 élèves en en sport ou que j'en ai 25 euh ça change rien, je m'adapte tu vois, donc euh moi, moi franchement, ça ne m'atteindrait pas personnellement, « oh bah elles en ont besoin, bah tant mieux pour elles et euh et voilà c'est tout » dans d'autres secteurs où	« je pense que ça aurait pas spécialement d'impact, fin c'est pas d'impact du tout. »

	forcément ce congé menstruel et si y en a qui en ont besoin bah c'est très bien qu'elles y aillent »	euh une femme prendrait congé à un moment où c'est compliqué pour l'entreprise pour ça bah certains hommes, je pense, pourraient mal le prendre parce qu'ils devraient se répartir le travail, ça ferait plus de taff pour les autres, je sais pas comment ça pourrait être comblé mais ça poserait probablement problème oui. Mais pour moi non, ça me poserait aucun problème. »	
Amélioration du bien-être des femmes au travail ?	« je suppose euh, comme j'ai dit vu que je ne sais pas vraiment représenter à quel point c'est embêtant euh, lors d'une journée je suppose que oui, euh, mais euh, mais voilà, est-ce que, fin je sais pas mais j'imagine, je sais pas, j'ai pas vraiment d'arguments pour ni contre en fait. »	« si elles sont atteintes d'une euh, d'une maladie liée aux règles et que ça leur euh, leur empêche de travailler correctement alors oui, oui bien sûr je pense que ça peut être un plus pour tout le monde. Aller travailler dans de telles conditions, j'ose pas imaginer ce que, ce que ça doit être, donc oui, ça ne peut que améliorer leur bien-être au travail. »	« je pense que si tu souffres, tu dois pas être très efficace de base au travail donc c'est, c'est, c'est du mal pour, pour toi et c'est pas de la... c'est pas quelque chose qui est productif derrière pour l'entreprise donc je pense que oui ça, ça, ça aiderait juste au niveau physique, le bien-être général, et en plus le fait qu'il y ait des congés ça, ça retirait pas de la, de la plus-value parce que, du coup, le, la personne n'est peut-être pas aussi efficace que en temps normal »
Augmentation discrimination à l'embauche ?	« si y a des réflexions cyniques sur purement résultats / chiffres, ça peut, ça pourrait potentiellement euh, bah se retourner contre parce que euh, bah fin si on prend deux à trois jours de moins par mois, sur un an bah sur douze mois ça fait jusqu'à 36 donc un mois même plus de travail en moins euh, j'ai, j'aurais tendance à dire que j'ai peur que ce soit, peut-être compté comme des jours entre guillemets sans solde et que du coup le	« étant donné la nature de l'homme et des gestionnaires d'entreprise, je pense que oui, parce que certains diraient « ouais elles ont droit à plus de congés que les hommes et c'est dégueulasse et c'est que des règles » tu vois les mecs qui sont pas, qui ne sont pas informés et qui ne vivent pas avec une, avec une femme qui, qui, qui vit ça, tu vois donc oui, oui je pense, je pense clairement que ça pourrait renforcer euh, cette discrimination. »	« j'avais cru comprendre aussi j'ai, j'ai, j'avais l'impression que c'étaient aussi des choses qui pouvaient un peu freiner l'embauche justement peut-être des, des, des personnes qui en souffrent, avec tu sais que le fait que ces personnes reçoivent des congés, que les employeurs du coup ne veulent pas, tu sais, bah comme, comme je pense par rapport au fait que les femmes soient enceintes et que les employeurs doivent payer des

	salaire diminue alors qu'on connaît déjà la diff fin l'écart salarial entre hommes et femmes euh, j'ai peur que ça puisse jouer contre. Après dans un monde idéal, ça serait pas le cas mais on n'y est pas encore malheureusement. »		congés pour ça, ça freine un peu le, l'embauche des femmes » « dans le cas où les congés sont assurés par l'employeur là je, je suis pas quasi sûr, mais ça, ça posera plus un frein que, que si c'était la sécurité sociale qui, qui remboursait quoi. »
Égalité de traitement entre genres au travail ?	« j'ai pas vraiment d'avis là-dessus, je pense que c'est très variable en fonction de secteur, euh et du milieu, parce que certains secteurs pourraient être réceptifs et d'autres moins »		« en quelque sorte oui du coup parce que ça, si y a une conscientisation qui est faite et ça, ça remet un peu au niveau le, les, les conditions des femmes dans, dans, dans ce genre de période donc pour moi ouais. »
Renforcement inégalité hommes-femmes ?	« potentiellement oui, euh je pense que ça ne devrait pas mais euh, mais ça peut potentielle euh bah ça pourrait potentiellement être une déduction de salaire ou demander de compenser du coup en disant bah je sais pas, en disant « tu travailles pas ton vendredi d'accord, on attend que tu fasses ça le samedi » euh fin je sais pas, potentiellement oui, euh, mais d'un autre côté ça dépend vraiment de, de la politique qui sera mise en place à ce niveau-là parce que ça pourrait ne pas aussi changer les inégalités fin en tout cas les augmenter. »	« moi dans mon expérience professionnelle, je ressens pas de différences entre hommes et femmes dans l'enseignement, euh, d'un point de vue purement personnel hein je, je ne ressens aucune différence de traitement entre un homme et une femme, bien sûr dans le secteur privé ça doit se ressentir mais moi je ne l'ai pas vécu personnellement donc euh, à mon point de vue, ce qui pourrait arriver c'est que, oui, à ce moment-là, bah les femmes auraient... déjà qu'on a beaucoup de congés, euh les femmes auraient plus de congés que les hommes et donc euh, justement ça pourrait créer une inégalité à ce niveau-là et certains mecs râleraient parce que de nouveau ils pourraient pas comprendre, parce que manque d'éducation, parce que ci, parce que là, euh voilà donc, je sais pas si ça	« ça créerait en, en termes pur de, de congés etc ça, ça créera d'office une inégalité du coup, parce que jusqu'à preuve du contraire je pense pas que les hommes soient, soient sujet aux règles mais c'est une inégalité qui est justifiée donc je pense, je pense pas que ce soit vraiment une inégalité comme le fait que... c'est une inégalité maintenant dans le sens où, où des femmes qui en souffrent doivent quand même continuer à travailler etc surtout des femmes qui je sais pas moi euh ont des, des, des travaux un peu plus physiques ou manuels où là ça peut vraiment poser des problèmes quoi. »

		pourrait régler, comment, jouer à ce niveau-là, mais, euh, ça créerait justement une disparité au niveau des congés, après c'est pas des congés qui feraient plaisir pour les femmes, on est d'accord, parce qu'elles seraient pas là en train de prendre l'avion et se la couler douce, sur la plage, on est d'accord, mais, certains ne pourraient pas le comprendre »	
Manque de professionnalisme ?	« non jusqu'au moment où y aura des cas bah d'abus, ou quelqu'un va être pointé comme quelqu'un qui abuse la dessus, donc là oui et le problème c'est que je pense que ça fera boule de neige, sur, sur tout le reste, euh et je pense que des personnes très aigries diront « ah bah c'est trop facile, trois jours de congé par mois » sauf que c'est pas des jours de congé parce que c'est des jours de, bah de, de maladie entre guillemets fin maladie est vraiment pas le bon terme, c'est plus un jour pour pouvoir se soigner, pour se, pour aller mieux quoi concrètement mais donc ouais je pense que, en fait je pense que ce sera euh, mal compris par tous ceux qui ne comprennent pas bien ce que sont les règles, et euh, ça fait à peu près la moitié de la population donc euh ça peut potentiellement être un problème. » « quelqu'un qui voudrait prendre ce genre de congés pour paraître pro pourrait dire si elle est sur des projets en cours ou que sais-je ou a des réunions de prévues bah	« alors par moi non, mais de nouveau pour certaines personnes oui »	« non parce si... si ça les met dans des conditions où elles sont, elles sont pas capables de travailler, le manque de professionnalisme sera dans tous les cas pas là, donc, donc c'est pas, ça serait pas un manque de professionnalisme de, de, d'avoir recours à ce genre de congés justement et surtout que, en plus, fin si je reprends par exemple des cas où, où le travail en tant que tel est peut-être un peu plus manuel ou quoi et que ces personnes peuvent recourir je sais pas moi au télétravail sur une partie de la journée ou faire des tâches chez elle, ça peut justement du coup encore augmenter... rendre la chose encore plus professionnelle quoi. »

	pour être pro bah tu préviens que tu ne pourras pas être là aux réunions comme si tu avais un jour de congé normal et en fait c'est ça qui permet aux autres de quand même pouvoir travailler pendant son absence et si ça est mis en place et que le, le suivi avec les personnes concernées est bien fait, c'est fin entre guillemets ce serait considéré comme un jour de congé et fin y aucun problème à ça et les gens sont libres de prendre des congés autant qu'ils veulent »		
Stéréotype de la femme faible qui n'appartient pas au monde du travail ?	« je trouve que c'est clairement faux fin j'ai l'impression que c'est surtout un stéréotype qui colle très fort à certains domaines qui sont plus masculin et d'autres plus féminins mais le sexe ne détermine absolument pas les compétences dans le milieu professionnel. »	« je pense que oui alors elles ont raison ça renforcerait l'image que certains hommes ont de la femme, de se dire « ouais la femme est faible, l'homme est fort » tu vois un peu comme, comme euh, comme il y a, il y a 20-30 ans »	« je pense qu'on a du mal à se rendre compte de la gêne que ça peut produire donc je suis quasi sûr que y aura, chez certaines personnes ça ça renforcera le, le stéréotype mais, mais euh, ça, j'ai l'impression que, si y a pas de conscientisation ou quoi sur, vraiment ce que certaines personnes peuvent endurer le stéréotypes sera, sera toujours là, mais si les gens prennent conscience de, vraiment de ce que c'est, je pense pas que techniquement ça, ça le, ça l'augmenterait drastiquement, il y aura toujours des, des pommes pourries dans le tas mais ça sera pas, ça sera pas une hausse directe, forte, quoi. »
Subjectivité de la douleur ?		« pour les hommes bien sûr, combien de fois les hommes n'ont pas dit « ouais l'accouchement, ouais les règles, c'est bon » tu vois. On peut pas savoir nous	« bah il y aura, des gens pour qui, encore une fois, les catégories beau quoi, qui, qui penseront ce genre de choses ouais mais euh, bah non je pense pas, fin de tout façon en plus je vois pas, fin un employé

		donc euh, donc voilà oui clairement ça joue un rôle. »	n'aurait pas, pas... fin c'est pas comme si ça l'impactait directement lui donc... je pense pas, je pense que les gens sont, sont assez matures, la majorité sont assez matures pour ne pas avoir d'avis et de, de jugement sur les personnes qui en prendraient. »
Entreprises prêtes à le mettre en place ?	« oui et non, ça dépend des entreprises, je pense que y a beaucoup d'entreprises et j'espère en tout cas de plus en plus qui mettent l'accent sur le bien-être au travail, euh, qui pourraient justement être des pionnières là-dedans, euh et de permettre de montrer à tous que prendre soin de ses employés, investir dans, en eux, euh, bah en fait ça permet d'augmenter ton chiffre d'affaire par la suite parce que en fait s'ils sont motivés et bien au travail, ils vont bien travailler. Mais d'autres entreprises ne sont clairement pas prêtes et sont bien trop archaïques pour mettre en place ce genre de choses. »	« je pense sincèrement qu'une entreprise est gérée, dirigée par une femme le mettra en place sans aucun problème, une entreprise dirigée par un homme qui n'est pas conscientisé sur la chose, euh le mettrait pas en place »	« je pense qu'en termes de moyens financiers fin les grosses entreprises ont les fonds, elles pourraient couvrir et, et c'est pas le, fin je veux dire, c'est pas comme si la moitié de leur employées allaient partir 5 jours par an euh par mois non plus en congés payés » [en termes de mentalité] « je pense quand même oui, je pense que la société a pas mal évolué de manière générale, à moins d'être dans une boîte de gros, de gros beauf, je vois pas, allez, allez, c'est quand même, c'est quand même du, des, des, des notions de bien-être au travail donc je pense que la majorité des entreprises le respecte donc je pense que la, je pense que la mentalité serait prête »
Modalités importantes ?	« je sais pas trop parce que je me dis, fin si moi on me dit « je prends mon congé menstruel parce que je sais que demain ça va être horrible » je dirais « bah oui, remets toi bien et on se voit après » et en soi c'est pas, fin y a rien de grave là-dedans et ce serait même normal en soi,	« il faudrait que tout le monde en parle, que ce soit pas tabou du tout, que les hommes soient informés sur le pourquoi du comment, pourquoi c'est, c'est mis en place et comment c'est euh, cadré, pourquoi les femmes pourraient en bénéficier fin, pourquoi certaines	« je trouve ça un peu bizarre de dire que cette personne prend chère vraiment fort pendant ses règles, c'est peut-être un peu, ça touche un peu à la vie privée mais c'est un moyen de faire passer ça, tu sais pas spécifiquement fin pas dire spécifiquement que la personne a mal

	ouais, je, j'imagine que ce qui permettrait de bien le prendre, ce serait que le cadre soit clair et défini, que, que, qu'on sache fin pourquoi est-ce qu'il est là, comment le, le fin comment en bénéficié, et bah c'est pour moi c'est, je sais pas comment faire mais se débrouiller pour éviter que les gens se disent « c'est trop facile, c'est trois jours de congé en plus », euh, et qu'il soit en fait, qu'il soit vraiment utilisé comme étant une aide au bien être mais ça je sais pas comment concrètement mieux faire. »	pourraient en bénéficier et pas d'autres, vraiment bien expliquer le fonctionnement à ce moment-là, des règles douloureuses et, et les causes de celles-ci aux hommes et euh, comment, mais ça dès le plus jeune âge entre guillemets quoi, tu vois déjà du niveau de l'éducation, les parents doivent même si les, les enfants garçons ne sont pas touchés par ça, dès qu'on arrive à l'âge de douze ans commencer à, à leur expliquer, pour déjà éviter les moqueries en cours de récréation et éviter à ce moment-là le stéréotype plus tard quoi et donc ça faciliterait l'introduction d'un, d'un tel congé » « et ensuite le cadrer avec un, un rendez-vous pris chez le médecin qui atteste que cette personne fin cette femme souffre de règles douloureuses et a droit à euh, x jours de congé par mois à tel moment puisque ces règles arrivent à tel moment, voilà. »	pendant ses règles mais tourner plus ça comme des congés tu sais maladies mais c'est pas vraiment, c'est pas vraiment maladif mais, mais peut-être plus tourner la chose comme, bah comme des comme des congés bah ouais fin bien être, pour le bien-être de la personne. » « la majorité des hommes je pense se rendent pas compte donc euh et puis en plus, j'ai dit que je pense qu'au niveau mentalité on était déjà pas trop mal, peut-être pas le terme non plus, mais je pense que ça pourrait pas mal avancer ça aussi, de sensibiliser un peu tout le monde là-dessus quoi »
	« je pense que je me baserai sur ce qui a déjà été fait donc j'irais regarder euh tu m'avais dit l'Espagne, la Zambie euh, le Japon, de comparer un peu tout ça et puis de faire la, je veux dire pas faire la somme mais mettre les trois ensemble et regarder ce qui correspondrait le mieux à, à mon entreprise, pour voir justement est-ce que, par exemple que trois jours c'est nécessaire, est-ce que un jour c'est assez, est-ce que deux... bah je ferais ça de base	« ce serait obligé pour moi qu'il y ait une attestation du médecin, ce serait trop facile et vu que c'est tabou, ce serait trop facile pour une femme de dire « j'ai des règles douloureuses donc je prends mes 3 jours de congés menstruels » non, c'est pas comme ça que ça doit aller, si ton médecin, ton gyné, te l'atteste euh, voilà il faudrait que ce soit, comment dire, euh, régularisé et contrôlé parce que une gyné pourrait, à ce moment-là, le donner à tous	« en fonction du, du niveau de douleur, peut-être, consulter si la personne ne fait pas déjà, consulter et tu sais, je sais pas moi, par exemple, avoir un certificat ou quoi et en fonction ajuster le nombre de jours si c'est, si c'est vraiment lié à une maladie augmenter etc et prendre peut-être plus de mesures pour cette personne. »

	puis après, euh je pense que j'irais voir du coup mes employées qui pourraient en bénéficier euh en leur demandant « bah voilà j'ai une première idée, de, de ça » en me basant du coup sur les trois pays, est-ce que selon vous, c'est, c'est correct, est-ce que ce serait bien, est-ce qu'il faut plus, est-ce qu'il faut moins, et voir aussi un peu comment, comment ces employées-là pourraient euh permettre d'améliorer entre guillemets le, fin la mise en place en sachant qu'il faut que ça reste quand même général pour que ça puisse coller au maximum de personnes euh parce que bah fin, ça reste compliqué de faire des, de faire une solution qui soit parfaite pour chaque personne »	ses amies tu vois ce que je veux dire, comme euh les médecins donneraient à un certif « voilà cadeau va te reposer », ça doit être hyper contrôlé pour éviter justement que certains hommes ou justement certaines femmes qui n'y ont pas droit se rebellent un petit peu contre ça et que ça pose problème, faudrait vraiment que ce soit hyper cadré et qu'un médecin l'atteste. »	
Réaction aux chiffres ?	« j'ai deux hypothèses qui me viennent comment ça rapidement. Bah c'est, on en a parlé tout à l'heure, c'est potentiellement ne pas avoir, ne pas montrer qu'on n'est pas pro et qu'on en profite et euh, une autre hypothèse que, qui j'espère serait plus vraie c'est que potentiellement euh, les femmes ne le prennent pas parce qu'elles n'en ont pas la nécessité absolue, euh mais ça fin je sais pas, j'imagine que ça doit être vraiment au cas par cas en fonction du besoin des femmes. »	« bah peur d'être jugée, peur de dévoiler son intimité, peur que ça lui retombe dessus à cause d'un, comment, d'un boss malveillant ou fin tu vois, ou de ouais on en revient à ce qu'on a dit tout à l'heure, parce que c'est tabou et que bah la plupart des hommes peuvent pas le comprendre. »	« je pense qu'elles ont peur de le prendre... bah... bah mis à part... bah la, la femme est quand même toujours un peu, même très, stéréotypée dans le monde du travail et je pense que la majorité aurait peur de prendre en plus ce genre de choses, même si de mon point de vue, je fin je, je comprends, je comprends qu'elles aient peur mais je veux... fin de mon entourage en tout cas, tout le monde n'y verrait pas d'avais contre fin qu'elle, qu'elle le fasse donc je pense que c'est, c'est toujours de la peur, peur du jugement, et que ça ait un impact du coût négatif sur le, sur leur job etc »

Alternatives ?			« il y a le télétravail qui peut aussi un peu compenser le tout dans l'histoire et le télétravail je pense qu'il a déjà fait ses preuves avec le covid »
----------------	--	--	--

Résumé :

Le congé menstruel qui autorise les femmes à s'absenter du travail lors de menstruations douloureuses, est sujet à débat. Ce travail s'intéresse à la manière dont les travailleurs se représentent celui-ci. Les résultats relèvent qu'il est perçu comme un outil pertinent pour améliorer le bien-être des femmes au travail. Toutefois, certaines craintes liées à l'instauration de ce dispositif peuvent être mises en avant : renforcement des discriminations à l'embauche, augmentation des inégalités hommes-femmes, intensification des stéréotypes de genre. Les répondant(e)s insistent sur l'importance de sensibiliser les employés, de définir le cadre d'application de ce congé, de l'associer à un diagnostic médical et d'en limiter la durée. Ce travail permet d'ouvrir la réflexion sur la manière de prendre en compte les réalités menstruelles en entreprise, sur l'instauration de dispositifs inclusifs et sur la présence de normes genrées encore présentes dans la sphère professionnelle.

Mots-clés : congé menstruel – menstruations – représentations – bien-être – santé des femmes

Menstrual leave, which allows women to take time off work during painful periods, is the subject of much debate. This thesis looks at how workers perceive menstrual leave. The results show that it is perceived as a relevant tool for improving women's well-being at work. However, certain fears linked to the introduction of this system can be identified: reinforcement of discrimination in hiring, increase in gender inequalities, intensification of gender stereotypes. Respondents insist on the importance of raising employees' awareness, defining the frame of application of this leave, linking it to a medical diagnosis and limiting its duration. This work has opened the discussion on how to take menstrual realities into account in the workplace, on the introduction of inclusive systems and on the presence of gendered norms still present in the professional sphere.

Keywords: menstrual leave - menstruation - representations - well-being - women's health

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Louvain School of Management

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve
Boulevard Emile Devreux 6, 6000 Charleroi, Belgique
Chaussée de Binche 151, 7000 Mons, Belgique
www.uclouvain.be/lsm