

# Les menstruations au travail : Entre tabou, politiques d'entreprise et enjeux de bien être

HOFFMANN Mathias

## Avis de Confidentialité et Propriété Intellectuelle

”Le présent document intègre des informations confidentielles et des ressources protégées par la propriété intellectuelle, appartenant exclusivement à Renault Trucks ainsi qu'à l'ingénieur Mathias Hoffmann. Toute divulgation, reproduction ou utilisation non autorisée est strictement interdite et pourrait engager la responsabilité civile et pénale des contrevenants.”

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>3</b>
1.1	Contexte et problématique . . . . .	3
1.2	Objectifs de la recherche . . . . .	3
1.3	Méthodologie adoptée . . . . .	3
1.4	Structure du document . . . . .	3
<b>2</b>	<b>Cadre théorique</b>	<b>4</b>
2.1	Théories sociologiques sur le corps et la santé . . . . .	4
2.2	Études de genre et inégalités professionnelles . . . . .	4
2.3	Tabous sociaux et construction des normes . . . . .	4
2.4	Politiques de santé au travail . . . . .	5
<b>3</b>	<b>Historique et construction sociale du tabou menstruel</b>	<b>5</b>
3.1	Perceptions historiques des menstruations dans différentes cultures . . . . .	5
3.2	Évolution des croyances et superstitions liées aux règles . . . . .	5
3.3	Impact des religions et des traditions sur la stigmatisation menstruelle . . . . .	5
3.4	Transmission intergénérationnelle des tabous menstruels . . . . .	5
<b>4</b>	<b>Les menstruations dans le milieu professionnel contemporain</b>	<b>6</b>
4.1	Représentations culturelles des menstruations au travail . . . . .	6
4.2	Stratégies d'adaptation des salariées menstruées . . . . .	6
4.3	Conséquences de l'invisibilisation des menstruations sur la santé mentale et physique . . . . .	6
4.4	Récits et témoignages de femmes sur leurs expériences professionnelles pendant les menstruations . . . . .	6
<b>5</b>	<b>Politiques d'entreprise et initiatives en matière de menstruations</b>	<b>7</b>
5.1	Analyse des politiques de congé menstruel dans différents pays . . . . .	7
5.2	Étude de cas d'entreprises ayant mis en place des mesures spécifiques . . . . .	7
5.3	Avantages et défis de l'intégration des politiques menstruelles en entreprise . . . . .	7
5.4	Rôle des syndicats et des organisations professionnelles dans la promotion de ces politiques . . . . .	7
<b>6</b>	<b>Perspectives et recommandations</b>	<b>8</b>
6.1	Sensibilisation et formation sur les menstruations en milieu professionnel . . . . .	8
6.2	Propositions pour des politiques inclusives et équitables . . . . .	8
6.3	Implications pour la recherche future en sociologie du travail et du genre . . . . .	8
6.4	Conclusion générale et ouverture . . . . .	8

# 1 Introduction

## 1.1 Contexte et problématique

Les menstruations, phénomène biologique naturel, concernent une proportion significative de la population active. Pourtant, dans de nombreux milieux professionnels, ce sujet demeure tabou, souvent relégué à la sphère privée et rarement abordé ouvertement. Cette invisibilisation des menstruations au travail peut engendrer des défis pour les personnes concernées, notamment en termes de bien-être, de performance et d'égalité professionnelle. Les politiques d'entreprise, les aménagements du temps de travail et les attitudes des collègues et supérieurs hiérarchiques peuvent soit atténuer, soit exacerber ces défis. Ainsi, il est crucial d'examiner comment les menstruations sont perçues et gérées dans le contexte professionnel et quelles sont les implications sociologiques de cette gestion.

## 1.2 Objectifs de la recherche

Cette étude vise à analyser les dynamiques sociologiques entourant les menstruations en milieu professionnel. Les objectifs spécifiques incluent :

- Examiner les perceptions et attitudes des employeurs et des employés concernant les menstruations au travail.
- Identifier les politiques et pratiques en place pour soutenir les personnes menstruées dans le milieu professionnel.
- Comprendre les stratégies adoptées par les personnes menstruées pour gérer leurs menstruations au travail.
- Évaluer l'impact de l'invisibilisation des menstruations sur l'égalité des genres et le bien-être au travail.

## 1.3 Méthodologie adoptée

Pour atteindre ces objectifs, une approche méthodologique mixte a été adoptée. Une revue de la littérature existante sur le sujet a été réalisée pour établir un cadre théorique solide. Ensuite, des entretiens semi-directifs ont été menés avec des employés de divers secteurs afin de recueillir des témoignages sur leurs expériences et perceptions des menstruations au travail. Parallèlement, une analyse des politiques d'entreprise concernant les menstruations a été effectuée, en se concentrant sur les entreprises ayant mis en place des mesures spécifiques, telles que le congé menstruel ou des aménagements particuliers. Cette approche combinée permet d'obtenir une vision holistique du sujet, en intégrant à la fois des données qualitatives et des analyses de politiques institutionnelles.

## 1.4 Structure du document

Le présent document est structuré en six parties principales :

1. **Introduction** : Présentation du contexte, de la problématique, des objectifs de la recherche, de la méthodologie adoptée et de la structure du document.
2. **Cadre théorique** : Examen des théories sociologiques pertinentes, notamment celles liées au corps, à la santé, aux études de genre et aux inégalités professionnelles.

3. **Historique et construction sociale du tabou menstruel** : Analyse des perceptions historiques des menstruations dans différentes cultures, de l'évolution des croyances et superstitions, de l'impact des religions et traditions, et de la transmission intergénérationnelle des tabous.
4. **Les menstruations dans le milieu professionnel contemporain** : Étude des représentations culturelles des menstruations au travail, des stratégies d'adaptation des salariées menstruées, des conséquences de l'invisibilisation sur la santé mentale et physique, et des témoignages de femmes sur leurs expériences professionnelles pendant les menstruations.
5. **Politiques d'entreprise et initiatives en matière de menstruations** : Analyse des politiques de congé menstruel dans différents pays, des études de cas d'entreprises ayant mis en place des mesures spécifiques, des avantages et défis de l'intégration de ces politiques, et du rôle des syndicats et des organisations professionnelles.
6. **Perspectives et recommandations** : Propositions pour la sensibilisation et la formation sur les menstruations en milieu professionnel, pour des politiques inclusives et équitables, implications pour la recherche future en sociologie du travail et du genre, et conclusion générale.

Cette structure vise à offrir une analyse sociologique exhaustive des menstruations en milieu professionnel, en abordant les dimensions historiques, culturelles, professionnelles et politiques du sujet.

## 2 Cadre théorique

### 2.1 Théories sociologiques sur le corps et la santé

La sociologie du corps et de la santé examine comment les phénomènes biologiques sont socialement construits et interprétés. Les travaux de Michel Foucault ont mis en lumière la manière dont les sociétés exercent un contrôle sur les corps à travers des discours médicaux et des pratiques institutionnelles. Les menstruations, bien qu'étant un processus biologique naturel, sont souvent entourées de normes sociales qui influencent la manière dont elles sont vécues et perçues. La théorie de la biopolitique de Foucault est pertinente pour comprendre comment les institutions régulent les corps menstrués dans le contexte du travail.

### 2.2 Études de genre et inégalités professionnelles

Les études de genre analysent les constructions sociales du masculin et du féminin et leurs implications sur les inégalités professionnelles. Les menstruations sont souvent perçues comme une caractéristique féminine qui peut être utilisée pour justifier des discriminations ou des exclusions dans le milieu professionnel. Les travaux de Joan Acker sur le concept de "régime de genre" montrent comment les organisations du travail sont structurées de manière à reproduire les inégalités de genre. L'invisibilisation des menstruations contribue à maintenir ces inégalités en ne tenant pas compte des besoins spécifiques des personnes menstruées.

### 2.3 Tabous sociaux et construction des normes

Les tabous sociaux sont des interdits culturels qui régulent les comportements et les discours au sein d'une société. Les menstruations sont un exemple classique de tabou, souvent associées à des notions d'impureté ou de honte. Mary Douglas, dans son ouvrage "De la souillure", analyse comment les sociétés catégorisent

et hiérarchisent les phénomènes naturels, créant ainsi des normes qui influencent les perceptions et les comportements. La stigmatisation des menstruations est le résultat de ces constructions sociales, qui ont des implications sur la manière dont elles sont gérées dans le milieu professionnel.

## **2.4 Politiques de santé au travail**

Les politiques de santé au travail visent à protéger et à promouvoir la santé des travailleurs. Cependant, ces politiques ne prennent pas toujours en compte les spécificités liées au genre, notamment en ce qui concerne les menstruations. L'approche de la santé au travail est souvent androcentrée, négligeant les besoins des personnes menstruées. Les travaux de Karen Messing sur l'ergonomie et le genre soulignent l'importance de considérer les différences biologiques et sociales dans l'élaboration des politiques de santé au travail. Une analyse critique des politiques existantes permet de mettre en évidence les lacunes et de proposer des mesures plus inclusives.

# **3 Historique et construction sociale du tabou menstruel**

## **3.1 Perceptions historiques des menstruations dans différentes cultures**

Les menstruations ont été perçues différemment selon les époques et les cultures. Dans certaines sociétés, elles étaient considérées comme sacrées et dotées d'un pouvoir mystique, tandis que dans d'autres, elles étaient vues comme impures et nécessitant des rituels de purification. Par exemple, dans l'ancienne Rome, les menstruations étaient associées à des superstitions, et les femmes menstruées étaient parfois isolées. Ces perceptions historiques ont influencé les attitudes contemporaines envers les menstruations.

## **3.2 Évolution des croyances et superstitions liées aux règles**

Au fil du temps, les croyances et superstitions entourant les menstruations ont évolué. Avec l'avènement de la médecine moderne, les explications mystiques ont été remplacées par des compréhensions biologiques. Cependant, les stigmates associés aux menstruations persistent, souvent sous des formes modernisées. Par exemple, l'idée que les menstruations rendent les femmes émotionnellement instables est une croyance qui perdure et qui peut influencer les perceptions professionnelles.

## **3.3 Impact des religions et des traditions sur la stigmatisation menstruelle**

Les religions et les traditions culturelles ont joué un rôle significatif dans la stigmatisation des menstruations. Dans de nombreuses religions, les menstruations sont associées à des notions d'impureté rituelle, nécessitant des pratiques de purification ou imposant des restrictions. Par exemple, dans certaines traditions hindoues, les femmes menstruées ne sont pas autorisées à participer à des rituels religieux. Ces pratiques renforcent le tabou menstruel et influencent les attitudes sociales, y compris dans le milieu professionnel.

## **3.4 Transmission intergénérationnelle des tabous menstruels**

Les tabous menstruels sont transmis de génération en génération à travers la socialisation. Les familles, les institutions éducatives et les médias jouent un rôle clé dans la perpétuation ou la contestation de ces tabous. Les messages implicites ou explicites sur les menstruations, tels que la nécessité de les cacher ou la honte

associée, sont intégrés dès le plus jeune âge et influencent les attitudes à l'âge adulte. Comprendre cette transmission est essentiel pour élaborer des stratégies visant à déconstruire les tabous menstruels.

## **4 Les menstruations dans le milieu professionnel contemporain**

### **4.1 Représentations culturelles des menstruations au travail**

Les menstruations, bien que constituant un phénomène biologique naturel, sont souvent entourées de tabous et de stigmatisations dans le milieu professionnel. Cette perception négative est ancrée dans des représentations culturelles qui associent les règles à des notions d'impureté ou de faiblesse. Une étude menée par Opinion-Way en 2021 révèle que 68 % des représentations influencent la manière dont les menstruations sont perçues et gérées au travail. Les femmes peuvent se sentir contraintes de dissimuler leur état menstruel pour éviter des jugements ou des discriminations. Cette dissimulation peut entraîner une surcharge mentale et une anxiété accrues, affectant ainsi leur bien-être et leur performance professionnelle.

### **4.2 Stratégies d'adaptation des salariées menstruées**

Face à ces représentations négatives, les salariées développent diverses stratégies pour gérer leurs menstruations au travail. Certaines choisissent de dissimuler totalement leur état, en évitant par exemple de mentionner leurs règles ou en cachant les produits menstruels. D'autres adoptent des stratégies d'évitement, telles que prendre des congés ou s'absenter discrètement en cas de symptômes sévères. Les stratégies, bien que compréhensibles dans un contexte de stigmatisation, peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé mentale et physique des salariées. La dissimulation constante et la peur du jugement peuvent engendrer du stress, de l'anxiété et une diminution de la satisfaction au travail.

### **4.3 Conséquences de l'invisibilisation des menstruations sur la santé mentale et physique**

L'invisibilisation des menstruations au travail a des répercussions significatives sur la santé des salariées. Le fait de devoir cacher ses règles ou de ne pas pouvoir exprimer ses besoins peut entraîner une détresse psychologique, une augmentation du stress et une baisse de l'estime de soi. Sur le plan physique, l'absence de mesures adaptées, comme des pauses régulières ou un accès facile aux produits menstruels, peut exacerber les symptômes menstruels et affecter la productivité. De plus, la stigmatisation associée aux menstruations peut dissuader les femmes de consulter un professionnel de santé ou de demander des aménagements nécessaires, aggravant ainsi leur état de santé.

### **4.4 Récits et témoignages de femmes sur leurs expériences professionnelles pendant les menstruations**

Les témoignages de femmes révèlent la diversité des expériences vécues en milieu professionnel pendant les menstruations. Certaines rapportent des situations de soutien et de compréhension de la part de leurs collègues et supérieurs, tandis que d'autres décrivent des expériences de discrimination, de moqueries ou de manque de considération. Ces récits mettent en lumière la nécessité d'une prise de conscience collective et d'une adaptation des politiques d'entreprise pour mieux soutenir les salariées menstruées. Ils soulignent

également l'importance de briser le tabou des menstruations au travail afin de créer un environnement inclusif et respectueux des besoins de toutes et tous.

## **5 Politiques d'entreprise et initiatives en matière de menstruations**

### **5.1 Analyse des politiques de congé menstruel dans différents pays**

Le congé menstruel est une mesure adoptée par plusieurs pays pour permettre aux femmes souffrant de règles douloureuses de s'absenter du travail. Par exemple, le Japon a instauré ce congé dès 1947, permettant aux salariées de prendre des jours de repos en cas de dysménorrhée sévère. En Espagne, une loi adoptée en 2023 prévoit un congé menstruel pour les femmes souffrant de règles douloureuses, une première en Europe. Cependant, la mise en œuvre de ces politiques varie considérablement d'un pays à l'autre, tant en termes de durée que de conditions d'application. Certaines nations offrent des congés payés, tandis que d'autres proposent des congés non rémunérés ou soumis à des conditions strictes.

### **5.2 Étude de cas d'entreprises ayant mis en place des mesures spécifiques**

Certaines entreprises ont pris l'initiative d'instaurer des mesures spécifiques pour soutenir leurs employées pendant leurs menstruations. Par exemple, la société britannique Coexist a introduit une politique de congé menstruel, permettant aux salariées de prendre des jours de repos en cas de règles douloureuses. Ces initiatives visent à améliorer le bien-être des employées, à réduire l'absentéisme et à promouvoir une culture d'entreprise inclusive. Elles reflètent une prise de conscience croissante de l'importance de considérer les besoins spécifiques liés aux menstruations dans le milieu professionnel.

### **5.3 Avantages et défis de l'intégration des politiques menstruelles en entreprise**

L'intégration de politiques menstruelles en entreprise présente plusieurs avantages, notamment l'amélioration du bien-être des employées, la réduction de l'absentéisme et la promotion de l'égalité des genres. Cependant, ces initiatives peuvent également rencontrer des défis, tels que la résistance culturelle, le manque de sensibilisation ou la crainte de stigmatisation. Il est essentiel pour les entreprises de mettre en place des politiques claires, de sensibiliser l'ensemble du personnel et de créer un environnement de travail ouvert et respectueux pour assurer le succès de ces mesures.

### **5.4 Rôle des syndicats et des organisations professionnelles dans la promotion de ces politiques**

Les syndicats et les organisations professionnelles jouent un rôle crucial dans la promotion des politiques menstruelles en entreprise. Ils peuvent négocier des accords collectifs incluant des dispositions spécifiques pour les salariées menstruées, sensibiliser les employeurs et les employés aux enjeux liés aux menstruations et soutenir les initiatives visant à créer un environnement de travail inclusif. Leur implication est essentielle pour garantir que les politiques menstruelles

## **6 Perspectives et recommandations**

### **6.1 Sensibilisation et formation sur les menstruations en milieu professionnel**

La sensibilisation aux menstruations en milieu professionnel est essentielle pour déconstruire les tabous et favoriser un environnement de travail inclusif. Des initiatives telles que des ateliers éducatifs peuvent informer les employé·e·s sur le cycle menstruel, les défis associés et l'importance de soutenir les collègues concerné·e·s. Par exemple, l'association Règles Élémentaires propose des formations visant à libérer la parole sur ce sujet et à sensibiliser les managers aux règles douloureuses, contribuant ainsi à un climat de travail plus compréhensif et solidaire.citeturn0search0

### **6.2 Propositions pour des politiques inclusives et équitables**

Pour promouvoir l'équité en milieu professionnel, les entreprises peuvent adopter des politiques spécifiques telles que le congé menstruel. Certaines entreprises ont déjà mis en place des mesures permettant aux employées souffrant de règles douloureuses de bénéficier de jours de congé supplémentaires rémunérés.citeturn0search9 e plus, la mise à disposition gratuite de produits menstruels sur le lieu de travail, comme le fait le gouvernement canadien pour les milieux de travail sous réglementation fédérale, constitue une avancée significative vers une meilleure inclusion.citeturn0search8

### **6.3 Implications pour la recherche future en sociologie du travail et du genre**

Les recherches futures devraient approfondir l'étude des menstruations en milieu professionnel en se concentrant sur plusieurs axes :

- Analyse des politiques publiques et d'entreprise : valuer l'impact des politiques existantes sur le bien-être des employées et identifier les meilleures pratiques.
- Études comparatives internationales : Comparer les approches de différents pays concernant les menstruations au travail pour identifier des modèles efficaces.
- Intersectionnalité : Examiner comment les expériences liées aux menstruations au travail varient en fonction de facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique, le statut socio-économique et le secteur d'activité.
- Impact des initiatives de sensibilisation : Mesurer l'efficacité des programmes de formation et de sensibilisation sur la perception des menstruations en milieu professionnel.

### **6.4 Conclusion générale et ouverture**

L'intégration des considérations liées aux menstruations dans le milieu professionnel est une étape cruciale vers une plus grande équité et inclusion. En adoptant des politiques adaptées, en sensibilisant l'ensemble du personnel et en soutenant la recherche sur ce sujet, les entreprises peuvent non seulement améliorer le bien-être de leurs employées, mais aussi favoriser une culture organisationnelle plus ouverte et compréhensive. Il est essentiel de poursuivre les efforts pour normaliser les discussions sur les menstruations au travail, afin de créer un environnement où chaque individu se sent respecté et soutenu.



## References

- [1] **Vivre son cycle menstruel dans le monde professionnel.** Université de Genève, 2020. <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:144591>
- [2] **Les autres règles au travail : quelle place les menstruations occupent-elles dans le quotidien professionnel ?.** Université Claude Bernard Lyon 1, 2020. <https://theses.fr/s399987>
- [3] **La menstruation : une question syndicale et liée au milieu de travail.** International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), 2022. <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/06/2022-La-menstruation-une-question-syndicale-et-liee-au-milieu-de-travail.pdf>