

L'instauration d'un congé menstruel en Belgique renforcerait-il les inégalités de genre et impacterait-il notre vision de la position de la femme dans le milieu du travail ?

Auteur : Bernard, Loane

Promoteur(s) : Cornet, Annie

Faculté : HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

Diplôme : Master en sciences de gestion

Année académique : 2022-2023

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/18646>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

**L'instauration d'un congé
menstruel en Belgique
renforcerait-il les inégalités de
genre et impacterait-il notre
vision de la position de la femme
dans le milieu du travail ?**

Jury :
Promoteur :
Annie CORNET
Lecteur :
Jocelyne ROBERT

Mémoire présenté par :
Loane BERNARD
En vue de l'obtention du diplôme de
Master en Sciences de gestion

Année académique 2022/2023

Remerciements

Je commencerai par remercier tout particulièrement ma promotrice, Madame Annie Cornet, professeure à l'Université de Liège, pour m'avoir suivie pendant cette étape cruciale de l'obtention de mon diplôme de master en sciences de gestion. Son encadrement attentif et ses conseils précieux m'ont été d'une grande aide pour l'élaboration de ce mémoire.

Je voudrais également exprimer ma reconnaissance à Jocelyne Robert, membre du jury, pour avoir accepté de consacrer de son temps et de ses compétences à l'évaluation de ce travail.

Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude aux personnes ayant consacré du temps à mon mémoire en répondant à mon questionnaire ainsi qu'à toutes les personnes ayant participé, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire.

Table des matières

1	INTRODUCTION	4
2	CHAPITRE 2 : REVUE LITTÉRAIRE	6
2.1	Contextualisation	6
2.1.1	Qu'est-ce que le droit au congé menstruel ?	6
2.1.2	Origines du congé menstruel.....	7
2.1.3	Les menstruations	7
2.2	Inégalités et discriminations envers la femme au travail.....	10
2.2.1	Inégalités et discriminations de genre au travail	10
2.3	La santé menstruelle	14
2.3.1	L'endométriose	14
2.3.2	L'impact des symptômes menstruels et de l'endométriose sur la vie des femmes.....	15
2.4	Liste des pays appliquant le congé menstruel.....	17
2.4.1	Le Japon	17
2.4.2	L'Indonésie	19
2.4.3	La Corée du Sud.....	20
2.4.4	Taïwan.....	20
2.4.5	La Zambie	21
2.4.6	L'Espagne	21
2.4.7	Autres	22
3	CHAPITRE 3 : CADRE EMPIRIQUE	26
3.1	Contexte.....	26
3.2	Méthodologie.....	27
3.2.1	Les objectifs	27
3.2.2	Méthode utilisée.....	28
3.2.3	Échantillon	29
3.2.4	Biais	30
3.3	Résultats de l'enquête	31
3.3.1	Analyse individuelle des réponses de chaque question	31
3.3.2	Analyse croisée	53
4	DISCUSSION	75
5	CONCLUSION	80
6	BIBLIOGRAPHIE.....	83
7	ANNEXES	89

INTRODUCTION

Il y a quelques mois, l'actualité européenne était chamboulée par l'approbation d'une nouvelle loi s'intitulant le « congé menstruel ». Le 16 février 2023, l'Espagne était le premier pays européen à adopter une loi offrant la possibilité aux femmes de prendre un congé pendant leur période de menstruation. Malgré que le congé menstruel semble être inconnu dans nos contrées, il faut savoir que cette pratique existe depuis bon nombre d'années dans plusieurs pays du monde.

Tout d'abord, on pourrait se demander « Mais qu'est-ce que le congé menstruel ? ». Cela sera, bien évidemment, analysé tout au long de la revue littéraire de ce mémoire. Cependant, pour ne pas vous laisser dans le flou, nous pouvons dores et déjà indiquer qu'il s'agit d'une loi autorisant les femmes à prendre un congé, rémunéré ou non selon le pays, pendant leurs menstruations. Les conditions de cette législation varient en fonction des pays.

Dans un monde où les inégalités entre sexe persistent, il est tout à fait compréhensible de se poser des questions sur les possibles répercussions de cette pratique, qui à ce jour reste inexistante en Belgique. Effectivement, même si une telle nouvelle peut être perçue comme une avancée extraordinaire pour les femmes, cette loi soulève un lot de réactions et d'interpellations. Sur la liste, nous pouvons retrouver des interrogations telles que : cela augmente-il les risques de discrimination à l'égard des femmes lors de l'embauche ? Cela renforce-t-il ce préjugé, encore trop souvent utilisé, disant que la femme est un être plus faible que l'homme ? Les femmes sont-elles plus coûteuses alors qu'elles travaillent moins ? Sont-elles assez productives ou rentables pour qu'on les embauche ?

Le thème de ce mémoire a été choisi, premièrement, par l'envie de rédiger un travail sur la place de la femme dans le milieu du travail. En effet, considérant qu'il existe encore beaucoup d'inégalités de genre, nous aimerions nous renseigner sur les divers obstacles auxquelles les femmes doivent faire face. En découvrant la nouvelle loi sur le congé menstruel en Espagne, nous y avons directement vu un sujet assez intéressant et controversé pour lequel il allait être captivant de rédiger une thèse.

En choisissant la question du congé menstruel, notre critère principal (soit de parler de la position de la femme au travail), était rempli. Notre curiosité ainsi que notre envie d'en

apprendre davantage sur cette loi nous ont donc poussés à créer une problématique autour du congé menstruel. Deuxièmement, nous avons pour intention de trouver un sujet étant au cœur de l'actualité, ce qui est chose faite.

Au cours de votre lecture, vous pourrez découvrir que ce mémoire se décompose en trois axes distincts : la revue littéraire, la méthodologie et le cadre empirique.

La revue littéraire a pour objectif d'en apprendre plus sur ce qu'est le congé menstruel. Pour cela, nous commencerons par définir le concept de congé menstruel et des menstruations. Ensuite, nous aborderons les différents préjugés, inégalités et discriminations qui persistent dans le monde du travail envers la femme. Nous accorderons une attention particulière sur les stigmatisations qui sont faites autour des menstruations et du congé menstruel en lui-même. À la fin de cette revue littéraire, nous établirons la liste des pays offrant le droit au congé menstruel afin de découvrir les différences en terme d'application du droit.

La méthodologie est présente pour expliquer la démarche utilisée pour notre enquête. Il s'agit d'une partie assez courte et brève, qui a pour simple intention d'énumérer nos hypothèses, de définir l'échantillon et de voir quels indicateurs seraient susceptibles de biaiser notre enquête.

Par la suite, nous atteindrons la partie concernant le cadre empirique. Dans cette partie, nous analyserons de façon complète les résultats de notre enquête quantitative. Après cela, nous discuterons des résultats de l'enquête en les comparant aux hypothèses qui ont été posées au préalable.

Enfin, nous clôturerons ce mémoire par la conclusion. Celle-ci reprendra les éléments clés découverts tout au long de la rédaction de cette thèse.

Pour clôturer cette introduction par une touche d'humour, nous aimerions partager une citation que nous jugeons en parfaite harmonie avec le thème de ce mémoire : « *Si les femmes dirigeaient le monde, nous n'aurions pas de guerre, mais des négociations intenses tous les 28 jours* » (Robin Williams¹).

¹ Robin Williams est un acteur, humoriste et producteur américain.

2.1 Contextualisation

2.1.1 QU'EST-CE QUE LE DROIT AU CONGÉ MENSTRUEL ?

Avant de déterminer ce qu'est le droit au congé menstruel, il est important de revenir sur des notions de base. Dans un premier temps, nous allons indiquer ce qu'est « un congé » et découvrir les différentes formes de congé dans le droit belge.

Le congé est défini par : « Autorisation accordée à un salarié de cesser le travail ; période pendant laquelle il y a interruption de travail à l'occasion d'une fête, de vacances, d'une maladie, etc » (Larousse).

En Belgique, il est possible de prendre plusieurs types de congés : les congés annuels de vacances, un congé de circonstances, un congé pour maladie et accident, des congés sociaux, un congé pour travail à temps partiel et interruption de travail, un congé de maternité et de paternité ou encore des congés exceptionnels (Banque Carrefour de la législation).

À ce jour, le droit au congé menstruel ne figure pas dans la liste des congés mis à disposition pour les Belges. Le nombre de pays ayant instauré le congé menstruel est assez restreint. Nous analyserons cela plus en détail dans le point 2.3 « Liste des pays appliquant le congé menstruel » de ce mémoire.

Maintenant que le concept de congé est défini, nous pouvons découvrir en quoi consiste le congé menstruel.

Le congé menstruel est une politique d'emploi offrant la possibilité aux femmes qui souffrent de symptômes ou de maladies associés aux règles, de prendre du repos. Ce congé a pour but de protéger la santé menstruelle et reproductive en octroyant aux femmes l'opportunité de se soigner et de prendre du temps pour elles, sans pour autant devoir poser des jours de maladie. Les conditions telles que la rémunération, la durée du congé, ... dépendent du pays dans lequel les personnes se résident (Barnack-Tavlaris & Hansen & Levitt & Reno, 2019).

2.1.2 ORIGINES DU CONGE MENSTRUEL

L'origine du congé menstruel apparaît en Russie, peu de temps après la première Guerre mondiale. Le peuple russe, ayant perdu une partie de sa population des suites des différentes guerres, était prêt à tout mettre en œuvre pour protéger la fertilité de sa nation féminine. C'est pour cela que les femmes qui pratiquaient des métiers physiques étaient écartées pendant leurs règles afin de ne prendre aucun risque. C'est en 1927, suite à l'augmentation de discrimination subie par les femmes au travail, que cette norme est abolie (Ilic, 1994).

En 1947, c'est le Japon qui, influencé par la Russie, décide de créer officiellement la loi du droit au congé menstruel. Quelques années plus tard, l'Indonésie et la Corée suivent les pas du Japon et introduisent également ce congé (Nakayama, 2007).

Il est facilement décriptable que ce congé a, de prime abord, été mis en place à des fins protectionnistes de la maternité. Le problème de cette approche est que cela a porté préjudice aux femmes en leurs diminuant les possibilités d'emplois qui s'offraient à elles (Nakayama, 2007).

Depuis 1970, on peut voir une petite évolution positive concernant la légitimité du congé menstruel. Ce congé est désormais reconnu pour venir en aide aux femmes qui souffrent de douleurs et de symptômes menstruels difficilement supportables (Nakayama, 2007).

Actuellement, le congé menstruel est instauré dans les pays suivants : le Japon, l'Indonésie, la Corée du Sud, Taïwan, la Zambie et l'Espagne (Barnack-Tavlaris & Hansen & Levitt & Reno, 2019). Chaque pays à sa propre façon d'exercer ce droit et nous examinerons cela en profondeur dans un point suivant.

2.1.3 LES MENSTRUATIONS

Lorsque l'on parle de congé menstruel, cela nous ramène obligatoirement aux menstruations. Dans cette partie, nous allons développer des règles et des légendes ou stigmatisations qui s'y rapportent.

Les menstruations sont 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. » (Larousse).

Les règles ont toujours été vues comme un sujet extrêmement tabou. Depuis la nuit des temps, les femmes sont mises à l'écart à cause de préjugés socioculturels pesant sur les règles (Johnston-Robledo & Chrisler, 2013). Ces stéréotypes ont malheureusement engendré des répercussions sur l'égalité des sexes, la santé, l'éducation ou encore les religions (United Nations of Human Rights, 2019).

Dès leur apparition, un mythe laissait entendre que les femmes menstruées étaient perçues comme des sorcières possédant des pouvoirs maléfiques (Delaney & Lupton & Toth, 1988). D'ailleurs, dans certaines cultures, le sang des règles était vu comme impur. Par exemple, à Babylone, le peuple pensait que, lorsqu'une femme était indisposée, tout ce qu'elle touchait pouvait être contaminé ou détruit. En Egypte, on infligeait à chaque épouse des bains rituels pour les aider à se purifier (Célérier, 2005).

De fil en aiguille, les mythes ont laissé place au phénomène de « conspiration culturelle du silence » (Unger & Crawford, 1996 ; Patterson & Hale, 1985). Ce phénomène consiste à penser que « lorsqu'on nous enseigne que quelque chose doit être caché, nous croyons naturellement que cette chose contient un élément inacceptable pour les autres » (Weideger, 1976). Effectivement, les menstruations sont un sujet social que l'on cache et dont on évite de discuter. De ces secrets découlent des incompréhensions ou attitudes négatives de la part de la gent masculine (Johnston Robledo & Chrisler, 2013).

Aujourd'hui, nous savons que les règles jouent un rôle très important dans la santé des femmes. Elles sont d'ailleurs souvent utilisées comme indicateur de bonne ou de mauvaise santé (American College of Obstetricians and Gynecologists, 2015). Malheureusement, lors de leur période d'indisposition, certaines femmes doivent endurer des symptômes difficilement supportables. Cela peut même mener à certains troubles ou maladies telles que l'endométriose, l'aménorrhée, la dysménorrhée, les fibromes, le syndrome des ovaires poly-kystiques et plus encore (Pinkerton, 2021). Ces dysfonctionnements de santé liés aux règles seront analysés plus tard dans la partie empirique.

Cependant, même si les menstruations sont souvent considérées comme difficiles à vivre, elles ont certains avantages : elles peuvent être utilisées comme indicateur de santé, elles aident contre les maladies telles que la démence ou les maladies cardiovasculaires et elles sont également un très bon nettoyeur naturel contre les bactéries de notre système reproducteur.

2.2 Inégalités et discriminations envers la femme au travail

Cette partie a pour but de mettre en lumière les difficultés auxquelles la femme doit faire face dans le monde du travail. Nous allons, dans un premier temps, décortiquer les différentes formes d'inégalités de genre au travail. Ensuite, nous discuterons de la discrimination à l'embauche.

Cette section est réellement importante car notre objectif premier est de déterminer si le congé menstruel peut avoir tendance à augmenter les pratiques malsaines et discriminatoires envers les femmes sur différents plans, plus particulièrement au travail. Pour réussir cela, il faut d'abord découvrir et comprendre quelle est la réalité vécue par la gente féminine au boulot. Même si, dans ce mémoire, nous axons notre recherche sur la position de la femme dans le milieu du travail, selon Mandel et Semyonov (2015), le congé menstruel pourrait aussi participer au renforcement des croyances inexacts sur la position de la femme dans la société en général.

Dans ce point, nous commencerons par définir les termes « inégalité » et « discrimination », tout en énumérant les principales formes de discriminations et inégalités de genre dans le monde du travail. Ensuite, nous analyserons, en chiffres, ces principales inégalités de genre en Belgique. Finalement, nous chercherons à découvrir les différents facteurs explicatifs qui mènent à ces inégalités.

2.2.1 INEGALITES ET DISCRIMINATIONS DE GENRE AU TRAVAIL

Selon Maruani (2010) : « *La féminisation du marché du travail est réelle, mais inachevée, inaboutie tant elle s'est faite sous le sceau de l'inégalité et de la précarité.* ». La femme est devenue, au cours des années, plus libre et plus autonome, ce qui lui a permis de se frayer un chemin dans le monde de l'emploi. Cependant, cela n'est pas suffisant pour en venir à bout des inégalités de genre à la fois marquées et persistantes (Maruani, 2010 ; Arnoult, Ruault, Valat, Breda, Villedieu, Jacquemet, Tekle, 2013).

2.2.1.1 Définition et principales formes d'inégalités » et de discriminations entre genre

Tout d'abord, le terme inégalité est défini par : « *Caractère, état de choses ou de personnes inégales entre elles* »² (Larousse).

Ensuite, le terme discrimination est défini par : « *Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne* »³ (Larousse).

La première forme d'inégalité observée entre les hommes et les femmes dans le milieu du travail est l'écart salarial (Havet & Sofer, 2002 ; 2015). Dans un rapport de 2013, réalisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, il est indiqué qu'une femme gagne en moyenne 10 % de moins qu'un homme par heure de travail. Cette inégalité peut s'expliquer par une répartition inégale des tâches, mais également à des attentes stéréotypées du marché du travail (Demagos ; 2015).

La deuxième forme de discrimination la plus courante est le plafond de verre. En effet, cette pratique consiste à permettre aux hommes d'avoir une meilleure carrière que les femmes en leur offrant des postes à hautes responsabilités. À cause de ce plafond de verre, les femmes ont beaucoup plus de mal à accéder à des fonctions supérieures ou encore à bénéficier de promotions (Havet & Sofer, 2002 ; Demagos, 2015).

Finalement, la dernière forme de discrimination est la discrimination à l'embauche (Odu-Asorey, 2013 ; Demagos, 2015).

2.2.1.2 Les formes d'inégalités et de discrimination en chiffres

Pour débiter, nous tenons à mettre en contexte la situation grâce à des chiffres. Selon StatBel, 52,2 % des femmes salariées ont un diplôme d'enseignement supérieur pour seulement 38,7 % des hommes. Et, contrairement à ce que cette donnée nous laisserait imaginer, ce sont les hommes qui obtiennent le plus de responsabilités dans leur poste (25 % d'hommes à

² Définition sur : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/in%C3%A9galit%C3%A9/42770>

³ Définition sur : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25877>

responsabilités pour 15 % de femmes). Les femmes sont donc moins sollicitées pour des postes **hiérarchiques** ou à **responsabilités**.

Malheureusement, nous pouvons également constater ces différences au **niveau du salaire**. En 2019, StatBel relate que les femmes gagnent un salaire horaire inférieur de 5,8 % par rapport à celui des hommes. Cet écart ne fait que s'accroître avec l'âge puisque, chez les 55-64 ans, celui-ci est de 9,2 %.

2.2.1.3 Les facteurs et conséquences de ces inégalités

Ces inégalités peuvent être causées par différents facteurs. D'abord, nous allons discuter de **l'emploi à temps partiel** pour les femmes. En effet, ce type de contrat déclenche différentes formes d'inégalités : des revenus moins importants, pas de perspectives de carrière, des retraites futures moins conséquentes. De plus, ce type d'emploi est régulièrement synonyme d'horaires décalés, de travail non-qualifié et de contrat à durée déterminée (Milewski, Dauphin, Kesteman, Letablier & Méda, 2005).

Deuxièmement, nous découvrons que les **contraintes familiales** ont également un impact sur les inégalités de genre dans le monde du travail. Les faits démontrent que, dû à un manque de structures pour l'accueil des enfants ainsi qu'à un manque d'implication de la part des hommes dans l'éducation des enfants et dans les tâches ménagères, les femmes sont poussées à diminuer ou arrêter leurs activités professionnelles. Effectivement, ces dernières doivent, malheureusement, faire un choix crucial entre vie professionnelle et vie familiale. De cela découlent deux catégories de femmes bien distinctes : les femmes diplômées avec une carrière professionnelle prometteuse et les femmes qui abandonnent le marché du travail et se consacrent, généralement, à leur vie de famille. Les hommes se voient donc plus souvent offrir des postes à responsabilités et avoir des carrières plus prodigieuses que les femmes (Milewski, Dauphin, Kesteman, Letablier & Méda, 2005 ; Maruani, 2010).

D'ailleurs, pour rebondir sur ces contraintes familiales, nous pouvons également signaler que la **monoparentalité** est une cause en défaveur des femmes. De fait, neuf femmes sur dix sont à la tête des familles monoparentales. Ces femmes sont plus exposées au chômage, aux emplois à horaire décalés ou à temps partiel, ce qui, par lien de cause à effet, intensifie leur risque de

vivre dans la précarité (Milewski, Dauphin, Kesteman, Letablier & Méda, 2005 ; Maruani, 2010).

Ensuite, comme nous l'avons cité plus haut, Statbel démontre que les postes à responsabilités sont plus régulièrement accordés aux hommes qu'aux femmes. Ce manque de confiance envers la femme peut déboucher à un **accès restreint aux postes à plus hautes fonctions hiérarchiques** (Meulders, Plasman, Rycx, 2005).

Le dernier facteur qui sera analysé dans cette partie est la **discrimination à l'embauche** selon le genre. Ce type de discrimination existe depuis les années 1990 (Fassin, 2002). Plusieurs études ont essayé de déceler quels étaient les raisons de discrimination de genre, dans ce mémoire, nous nous référerons à l'étude de Pascale Petit, réalisée en 2004. Dans cette étude, l'auteure explique que les femmes subissent, à cause de leur situation familiale ou d'une éventuelle grossesse, de la discrimination à l'embauche. Les congés de maternité sont extrêmement coûteux pour les entreprises, ce qui les pousse à embaucher prioritairement des hommes (Petit, 2004). En effet, 55 % des femmes ont l'impression que le congé de maternité a un impact négatif sur leur progression de carrière (Odul-Asorey, 2013).

Et pourtant... malgré toutes ces inégalités, force est de constater que, de base, la perspective d'avenir des filles et des femmes est souvent plus glorieuse que celle des hommes. Effectivement, les femmes réussissent mieux à l'école, poursuivent de plus longues études et ne prennent plus d'interruption de carrière lorsqu'elles accueillent un enfant. Tout est donc mis en place pour ôter les inégalités (Milewski, Dauphin, Kesteman, Letablier & Méda, 2005 ; Maruani, 2010). Malheureusement, comme nous l'avons vu, les inégalités sont toujours bel et bien présentes.

2.3 La santé menstruelle

Dans cette catégorie, nous allons analyser les différents troubles liés aux menstruations. Rappelons que, désormais, l'objectif premier du congé menstruel est d'aider les femmes à supporter les douleurs auxquelles elles font face en période de menstruation (Nakayama, 2007).

Différentes questions concernant le lien entre menstruations et congé menstruel peuvent se poser : « Quels sont les symptômes liés aux règles ? Ces symptômes justifient-ils un congé menstruel ? Existe-t-il un seuil de douleur obligatoire à dépasser pour obtenir le congé menstruel ? Un congé menstruel peut-il réellement garantir le bien-être et la santé menstruelle des femmes ? » Nous allons tenter de répondre à toutes ces questions dans ce chapitre...

2.3.1 L'ENDOMETRIOSE

Il est primordial de souligner que les symptômes associés aux menstruations peuvent être totalement différents d'une femme à l'autre. Chez certaines femmes, les troubles menstruels sont assez bénins et s'apparentent à des douleurs au dos ou au ventre, des ballonnements, des migraines, de la fatigue, des nausées ou encore des changements d'humeur (National Institute of Child Health and Human Development, 2017). Tandis que, chez d'autres femmes, nous ne parlons plus seulement de symptômes mais plutôt de maladies reconnues par la médecine et qui entraînent des douleurs bien plus intenses (National Institute of Child Health and Human Development, 2017). Il est également important de savoir que, au-delà des symptômes, certaines maladies telles que le diabète, le syndrome de l'intestin irritable ou encore les migraines peuvent être aggravées par le cycle menstruel (Pinkerton & Guico-Pabia & Taylor, 2010).

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous attarderons plus longuement sur la maladie prénommée l'endométriose. Cette maladie est définie comme suit : « L'endométriose est une maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d'une muqueuse utérine (l'endomètre) en dehors de l'utérus, colonisant d'autres organes avoisinants » (Ministère de la santé et de la prévention, 2019).

L'endométriose provoque des symptômes totalement invalidants pour les personnes qui en souffrent. Les principaux symptômes sont le syndrome prémenstruel⁴, les dysménorrhées⁵, la dyspareunie⁶, des troubles gastriques et urinaires.

2.3.2 L'IMPACT DES SYMPTOMES MENSTRUELS ET DE L'ENDOMETRIOSE SUR LA VIE DES FEMMES

Comme nous venons de le voir, les symptômes liés aux menstruations sont divers et variés. Ceux-ci peuvent totalement différer d'une femme à l'autre. Pourtant, ils possèdent bien un point commun, celui de provoquer des effets indésirables dans la vie des femmes. En effet, beaucoup d'entre elles révèlent que leurs symptômes engendrent des difficultés sur leur vie quotidienne. Cela peut aller du petit désagrément à des complications bien plus sérieuses (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020). Malheureusement, cela ne touche pas que l'aspect professionnel et peut même occasionner des soucis sur des points plus personnels (Levitt & Barnack-Tavlaris, 2020).

Pendant une étude menée par Dennerstein, Lehert, Bäckström et Heinemann (2010) il a été demandé aux participantes de révéler le degré d'incidence de leurs symptômes sur leur vie quotidienne. Il en est ressorti que 35 % des répondantes considèrent ces symptômes comme modérés à graves et que ceux-ci affectent leurs activités quotidiennes.

Pour soutenir ces propos, nous utiliserons plusieurs études traitant du sujet.

2.3.2.1 Individuellement

Il a été affirmé que 14 à 25 % des femmes sont atteintes de saignements utérins imprévisibles. Ces saignements peuvent survenir à n'importe quel moment et dans n'importe quel endroit. Le cas échéant, leur effet de surprise peut provoquer un sentiment d'inquiétude et de honte chez la femme. Cela peut aller jusqu'à en réduire sa confiance en elle (Whitaker & Critchley, 2016).

⁴ « Le syndrome prémenstruel un trouble récurrent de la phase lutéale et se caractérise par une irritabilité, une anxiété, une labilité émotionnelle, une dépression, des œdèmes, des douleurs mammaires et des céphalées qui se produisent pendant les 5 jours précédant le cycle et finissant généralement quelques heures après le début des menstruations » (Pinkerton, 2023)

⁵ « Les dysménorrhées sont des douleurs survenant au moment des règles. Il s'agit souvent d'une crampe ou d'une douleur sourde et constante, mais elle peut être aiguë ou lancinante ; elle peut irradier vers le dos ou les jambes. » (Pinkerton, 2023)

⁶ « Douleurs ressenties lors d'un rapport sexuel » (Nicard, 2022)

2.3.2.2 **Professionnellement**

Il a été prouvé que les femmes diagnostiquées avec de l'endométriose doivent vivre avec des douleurs journalières pendant leurs menstruations, ce qui a un impact négatif sur différents aspects de leur vie, en particulier leur travail (Moradi, Parker, Sneddon, Lopez et Ellwood).

Pour renforcer ces dires, nous utiliserons une deuxième étude menée par Dennerstein, Lehert, Bäckström et Heinemann (2010). Pendant l'enquête, il a été demandé aux participantes de révéler le degré d'incidence de leurs symptômes sur leur vie quotidienne. Il en est ressorti que 35 % des répondantes considèrent ces symptômes comme modérés à graves et que ceux-ci affectent leurs activités quotidiennes, dont le travail.

Enfin, pour aller un peu plus loin, nous utiliserons une étude supplémentaire réalisée par De Graaff en 2016. Cette enquête certifie que l'endométriose provoque des conséquences sur le plan moral, physique, social, émotionnel et sexuel. Par exemple, 48 % des femmes affirment avoir dû réduire leur temps de travail. En effet, cette pathologie cause un déclin des facultés intellectuelles. De fait, il a été signalé que la productivité en période de menstruation peut baisser de 33 %. Cela équivaut à une perte de 8,9 jours par an (Migralia & Johns, 2016). Les conséquences en sont que les femmes se voient contraintes de s'absenter de leur travail. Certaines confirment même avoir perdu ou changé d'emploi (De Graaff, 2016).

2.3.2.3 **Socialement**

L'endométriose peut également menacer les relations sociales des femmes qui en souffrent. Selon l'étude de De Graaff (2016), 67 % des participantes évoquent avoir dû faire face à des problèmes de couple à cause de la maladie. 19 % d'entre elles affirment même que l'endométriose est responsable de leur divorce.

Ces différentes études confirment l'importance de proposer un congé menstruel aux femmes. Ce type de congé pourrait avoir un effet positif sur le bien-être au travail de la femme (Barnack-Tavlaris & Hansen & B. Levitt & Reno, 2019).

2.4 Liste des pays appliquant le congé menstruel

L'objectif de cette section est de répertorier la liste des pays ayant déjà établi le droit au congé menstruel. Chaque pays sera examiné par le même procédé et on pourra donc y retrouver les informations suivantes :

- Une mise en contexte du congé menstruel dans le pays ;
- Les conditions pour y avoir droit ;
- Un descriptif juridique précis ;
- Les premières études et premiers résultats concernant le congé menstruel quand celles-ci sont disponibles.

2.4.1 LE JAPON

Précurseur en la matière, le Japon est devenu en 1947 le premier pays à adopter le droit au congé menstruel (Nakayama, 2007 ; Dan, 1986). Après la Seconde Guerre mondiale, un grand nombre de femmes rentrent dans la population active du pays. Beaucoup d'entre elles sont embauchées dans des métiers physiques tels que dans des mines, des usines, ... (Rossi, 2021 ; Dan, 1986). Les conditions hygiéniques sont déplorables : manque de protections hygiéniques, pas d'accès aux toilettes pendant des journées entières ou encore des toilettes sales. Ces circonstances ne permettaient donc pas à la gente féminine de vivre leur période de règles de façon sereine (Nakayama, 2007).

De plus, à cette période, les Japonais étaient influencés par les forces russes et américaines et leur discours sur la natalité (Dan, 1986). Le gouvernement japonais, qui souhaitait favoriser le taux de naissance de son pays, a décidé de mettre en place le congé menstruel. Le but de cette législation étant de protéger la capacité des femmes à mettre un enfant au monde (Dan, 1986). Afin de ne pas impacter négativement le système reproducteur des femmes, celles souffrant de règles douloureuses obtiennent la liberté de prendre quelques jours de congé pendant leurs menstruations (Dan, 1986 ; Nakayama, 2007).

La loi sur le congé menstruel est répertoriée dans le Code de Travail japonais. Ce code est divisé en plusieurs chapitres, dont un intitulé : « Chapter VI-II : Women of Childbearing Age ». Dans ce chapitre, nous retrouvons une section qui se nomme « Measures for Women Who Find It Extremely Difficult to Work on Days of Their Menstrual Periods ». Dans cette section se trouve

l'article 68, qui 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 »⁷ (Labor Standards Act of Japan, 1947). Cette législation ordonne aux employeurs d'accepter les demandes de congé menstruel de leurs salariées quelque soit leur type de contrat.

Malheureusement, même si ce droit est instauré depuis plus de 75 ans, il fait preuve d'un grand manque de précision. En effet, l'absence de détails concernant les symptômes et la durée du congé menstruel peut mener à des confusions ou des risques d'abus (Shibano, 2016 ; Fontenelle, 2022 ; Dan, 1986). De plus, il n'existe pas, non plus, de spécifications sur la rémunération de ce congé. En général le congé est non-rémunéré par les employeurs. Seulement 30 % des entreprises acceptent de financer totalement ou partiellement le congé, ce qui conduit vers une précarité à long terme pour les femmes (Fontenelle, 2022).

Les conditions pour bénéficier de ce congé menstruel sont simples. Premièrement, n'importe quelle travailleuse qui souffre de douleurs l'empêchant d'exercer son métier de façon habituelle, peut faire la demande pour bénéficier de son congé menstruel. Il faut également que le travail soit considéré comme préjudiciable pour ses menstruations. (Dan, 1986). Ce congé est d'application pour tous les types de contrats.

Une étude qui s'intitule « The law and women's bodies : the case of menstruation leave in Japan », menée en 1986, a démontré que la popularité de cette législation a diminué de 7 %. Effectivement, en 1990, 20 % utilisaient le congé menstruel contre 13 % en 1981 (Dan, 1986). Mais, comment cela s'explique-t-il ?

L'utilisation du congé menstruel ne dépend pas seulement des symptômes physiques, mais les préjugés sociaux qui en découlent font hésiter les femmes à le prendre. Ce congé n'a jamais été soutenu par les employeurs, ce qui n'encourageait pas les femmes à en faire l'emploi. Ce congé était même considéré comme un aveu de faiblesse aux yeux des employeurs. Les femmes avaient et ont toujours peur d'endurer de la discrimination et du harcèlement de la part de leurs patrons. Rongées par la honte, elles n'assument pas leurs menstruations et préfèrent donc poser

⁷ Traduction : « Si une femme qui trouve cela extrêmement difficile de travailler un jour de sa période menstruelle demande congé, l'employeur ne peut pas la faire travailler pendant ce jour-là »

un congé maladie plutôt qu'un congé menstruel afin de ne pas éveiller les soupçons auprès de leurs collègues masculins (Dan, 1986).

2.4.2 L'INDONESIE

En 1951, une législation sur le congé menstruel est instaurée en Indonésie. Cette législation permettait aux employées ne pouvant pas assurer leur travail pour cause de règles douloureuses, de disposer d'un à deux jours de congés par mois (Nakayama, 2007). L'employeur ne pouvait en aucun cas réduire le salaire de son employée s'il avait été prévenu au préalable (Elliott, 1994).

Dans la même optique qu'au Japon, le congé menstruel a pour objectif de protéger les femmes de métiers physiques qui pouvaient mettre en péril leur santé menstruelle (Elliott, 1994).

En 2003, il a été décidé que cette loi devait être redéfinie. C'est donc sous le mandat de Megawati Sukarnoputri⁸ que la législation se voit être modifiée et remplacée par de simples négociations entre l'employeur et les salariées. Dorénavant, c'est aux entreprises que revient le droit d'accorder ce congé ainsi que de le rémunérer ou non. Les femmes doivent prouver leur période de menstruation par un certificat médical (Elliott, 1994).

Nous pouvons retrouver la législation concernant le congé menstruel dans la Loi de la République d'Indonésie. Dans la catégorie « Manpower », à l'article 81. Cet article dispose que « (1) Female workers/laborers who feel pain during their menstrual period and tell the entrepreneur about this are not obliged to come to work on the first and second day of menstruation »⁹ (Act of the Republic of Indonesia number 13, 2003). Ceci est la première législation qui a été instaurée en 1951 et qui permettait aux femmes de prendre un à deux jours de congé pendant leurs menstruations.

Maintenant, depuis le changement fait en 2003, l'article a été complété par : « (2) The implementation of what is stipulated under subsection (1) shall be regulated in work/employment agreements, enterprise rules and regulations or collective work

⁸ Première femme qui occupe le poste de présidente d'Indonésie entre 2001 et 2004.

⁹ Traduction : « (1) Les employées/ouvrières qui ressentent de la douleur pendant leurs règles et qui en parle à leur patron ne sont pas obligées de venir au travail le premier et le deuxième jour des règles. »

agreements »¹⁰ (Act of the Republic of Indonesia number 13, 2003). Malheureusement, la jurisprudence n'évoque en rien la rémunération de ce congé.

2.4.3 LA COREE DU SUD

La Corée du Sud a, à son tour, introduit le droit au congé menstruel en 1953. Au départ, cette loi proposait un congé menstruel payé d'un jour. Cependant, en 2003, l'article 73 est modifié. Désormais, l'article 73 de la loi coréenne du travail stipule que les femmes peuvent profiter d'un congé menstruel d'un jour par mois, mais que celui-ci sera non-rémunéré (Hashimy, 2022). Les employées peuvent se voir accorder une prime si elles décident de ne pas prendre les jours de repos auxquels elles ont droit (Nakayama, 2007).

Il est important de savoir que les employeurs sont obligés de respecter cette loi et, si une entreprise décide de l'enfreindre, elle est sujette à une amende de 10 millions de wons ainsi que deux ans de prison (Nakayama, 2007).

La législation est référencée dans le Labor Standard Act (LSA). L'article 73 intitulé « Monthly Menstrual Leave » se situe dans le chapitre 5 : « Women and minors ». Il dispose que : « Every employer shall, when any female employee files a claim for a menstrual leave, grant her one day of menstrual leave per month »¹¹ (Labor Standard Act of Korea, 2014).

2.4.4 TAIÏWAN

En 2018, Taïwan décide d'apporter certaines modifications en ce qui concerne la loi sur l'égalité des sexes. Depuis cette année-là, Taïwan a instauré la loi sur le congé menstruel, que nous pouvons retrouver dans le code de l'égalité des genres au travail. Cette loi cite : « *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.* »

¹⁰ Traduction : « (2) La mise en œuvre de ce qui est stipulé au paragraphe (1) doit être réglementée dans les conventions collectives de travail, les règles et règlements d'entreprise ou les conventions collectives de travail »

¹¹ Traduction : « L'employeur doit, lorsqu'une employée présente une demande de congé menstruel, lui accorder un jour de congé menstruel par mois »

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. »¹² (Act of Gender Equality in Employment, 2022). Comme indiqué dans cet article, les femmes qui subissent des douleurs liées aux menstruations, ont le droit de prendre 1 à 3 jours de congé. Ces congés sont rémunérés à hauteur de 50 % de leur salaire habituel.

2.4.5 LA ZAMBIE

En Zambie, le congé menstruel a été introduit en 2017. Ce congé est appelé « Congé de la fête des mères ». Lorsque les femmes en font l'usage, elles n'ont qu'à évoquer leur fête des mères pour que celui-ci leur soit accordé (Bair & Hill & Colussi, 2021).

La loi concernant le congé menstruel en Zambie est disponible à l'article 47 du Code du Travail. Cette législation se retrouve dans la catégorie « Mother Day » et ordonne : « *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* »¹³ (Employment Code Act, 2019).

2.4.6 L'ESPAGNE

Le 16 février 2023, l'Espagne était le premier pays européen à introduire le droit au congé menstruel (Le Monde, 2023). Cette législation a, selon les votants, pour but de réduire les tabous liés aux menstruations (Le Monde, 2023).

Cette loi peut être retrouvée dans le Guia Laboral, qui représente le code du travail espagnol. L'article 5ter s'intitule : « *Medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social sobre la salud durante la menstruación* » et prescrit : « *A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015,*

¹² Traduction : « Une employée qui a de la difficulté à effectuer son travail pendant les règles peut demander un congé menstruel d'une journée chaque mois. Si les congés menstruels cumulatifs ne dépassent pas trois jours par année, ces congés ne sont pas comptés dans les jours de congé de maladie. Tous les congés menstruels supplémentaires doivent être comptés dans les jours de congé de maladie. Le salaire pour les congés menstruels, qu'il s'agisse de congés de maladie ou de congés non collants comme prescrit au paragraphe précédent, est égal à la moitié du salaire régulier »

¹³ Traduction : « Une salariée a droit à une journée d'absence au travail sans avoir à produire un certificat médical ou à en justifier l'employeur »

de 30 de octobre. »¹⁴ (Guia Laboral, 2023). Ce congé est à la charge de la Sécurité sociale à partir du jour de l'arrêt de travail (Guia Laboral, 2023). Malheureusement, il n'existe pas de règle définie en ce qui concerne le nombre de jours autorisés.

2.4.7 AUTRES

Au-delà de ces de pays, certaines entreprises ont décidé, de manière totalement indépendante, d'introduire un congé menstruel dans leur organisation.

2.4.7.1 Coexist (Royaume-Uni)

Coexist est une entreprise communautaire située au Royaume-Uni. En 2016, le congé menstruel est introduit dans l'entreprise. La politique de congé est basée sur un système de confiance. La société propose à ses employées qui souffrent de règles douloureuses deux possibilités, soit prendre un jour de congé payé ou alors de prendre de plus longues pauses dans des endroits confortables prévus à cet effet (Quarshie, 2017 ; Morris, 2016).

Selon les résultats de 2017, sur 13 femmes indisposées, 7 demandent à prendre leur congé (Quarshie, 2017).

2.4.7.2 Culture Machine, Gozooop, Zomato, Horses Stable News (Inde)

Culture Machine est une entreprise de médias numériques basée en Inde. En juillet 2017, ils sont les premiers à instituer une politique de congé menstruel. Celle-ci se nomme « First Day of Period » et a comme intention de donner un jour de congé payé aux femmes souffrant de règles douloureuses. Pour bénéficier de ce congé, aucun certificat médical n'est demandé puisque cette règle se base sur une relation de confiance entre les employées et les patrons. Suite à ces dispositions, une pétition nationale est lancée. Cette pétition exige du gouvernement d'instaurer la loi du droit au congé menstruel dans le pays (Blush Original, 2017).

¹⁴ Traduction : « Afin de concilier le droit à la santé et l'emploi, les femmes ayant des menstruations invalidantes secondaires se voient reconnaître le droit à une situation spéciale d'incapacité temporaire dans les termes établis par le texte refondu de la loi générale de la Sécurité sociale, approuvé par le décret royal législatif 8/2015 du 30 octobre. »

Le but de cette politique est, selon eux, de diminuer le stress des transports et de l'inconfort des menstruations ainsi que d'augmenter les performances des employées (Blush Original, 2017).

Gozoop, Zomato et Horses Stable sont également des entreprises indiennes et ont suivi les pas de Culture Machine.

Gozoop est une agence de communication qui a lancé la politique du congé menstruel en 2017. Celle-ci offre deux possibilités : soit prendre 6 jours de congé par an ou alors 12 jours de télétravail par an. Pour introduire la demande de congé, il suffit aux femmes de se connecter sur la plateforme de leur travail. Selon Rohan Bhansali¹⁵, ce fonctionnement est un soulagement pour les femmes puisque, ainsi, elles évitent des conversations inconfortables avec leurs patrons (Blush Originals, 2017).

À côté de cela, Zomato a préféré suivre une politique offrant un jour de congé par mois pour un maximum de 10 jours par an (Blush Originals, 2017).

En ce qui concerne Horses Stable News, c'est encore une fois différent. La société met à disposition deux jours de congé pour les femmes, ainsi que pour les maris qui veulent soutenir leur femme dans cette période. Le but de cette règle, selon Saloni Agarwal¹⁶, est de maintenir l'égalité et réduire les tabous autour des menstruations.

2.4.7.3 Victorian Women's Trust (Australie)

The Victorian Women's Trust est une organisation qui se proclame féministe et qui vise à défendre les droits des femmes. En 2016, The Victorian Women's Trust décide de mettre le congé menstruel à l'essai pendant un an. Leur politique de congé menstruel repose sur un système de confiance. C'est donc, grâce à ce système, que l'entreprise se sent libre de proposer trois possibilités à ses employées : travailler de la maison, rester au travail dans un endroit confortable pour l'employée ou prendre un jour de congé payé. Dans le dernier cas, les femmes sont autorisées à prendre maximum 12 jours de congé par an sans certificat (Melican, 2016).

¹⁵ Fondateur du groupe Gozoop

¹⁶ Cofondateur d'Horses Stable News

Pour l'entreprise, le but de cette initiative est, premièrement, de lutter contre les stigmatisations qui tournent autour des menstruations. Ensuite, d'éviter aux femmes d'être défavorisées en prenant leurs jours de congés de maladie durant leurs menstruations (Melican, 2016).

2.4.7.4 Shark and Shrimp (Egypte)

En 2019, Shark and Shrimp devient la première entreprise du Moyen-Orient à introduire un congé menstruel. Une nouvelle fois, leur politique s'appuie sur la confiance accordée aux employées. Rania Youssef¹⁷ évoque avec certitude que les employées sont responsables et n'abuseront pas du congé (Almowafak, 2019).

2.4.7.5 Tableau récapitulatif

Pays	Entreprise	Début du congé menstruel	Descriptif de l'entreprise	Règlement
Royaume-Uni	Coexist	2016	Entreprise sociale qui encourage fortement le bien-être au travail et les valeurs progressistes	Choix entre un jour de congé payé ou de plus longues pauses (Morris, 2016).
Inde	Culture Machine	2017	Entreprise de médias numériques	Un jour de congé payé par mois (Blush Originals, 2017)
	Gozoop	2017	Agence de communication	Choix entre prendre 6 jours de congé par an ou 12 jours de télétravail par an (Blush Originals, 2017)
	Zomato	2020	Application de livraison de repas à domicile	Choix entre 1 jour de congé par mois mais sans dépasser un maximum de 10 jours par an (Aggarwal, 2017)
	Horses Stable News	2020	Plateforme de médias numériques pour jeunes entreprises	Deux jours de congé payés par mois. Cette règle est également accessible pour les hommes (Aggarwal, 2017)

¹⁷ Porte-parole du groupe Shark and Shrimp

Australie	Victorian Women's Trust	2016	Il s'agit d'un organisme qui vise à défendre les droits des femmes	Choix entre travailler en télétravail, prendre des pauses dans des endroits confortables prévus à cet effet ou prendre un jour de congé payé (Melican, 2016).
Egypte	Shark and Shrimp	2019	Entreprise de marketing digital	Un jour de congé payé par mois sans certificat médical (Almowafak, 2019).

3.1 Contexte

La première partie de ce mémoire avait pour but de nous éclairer sur le congé menstruel, son application ainsi que les conséquences qui en découlent.

Maintenant que nous en savons plus sur le sujet, nous allons pouvoir procéder à une étude empirique afin de répondre à la problématique de ce mémoire : « L’instauration d’un congé menstruel en Belgique renforcerait-il les inégalités de genre et impacterait-il notre vision de la position de la femme dans le milieu du travail ? ».

Pour ce troisième chapitre, nous allons premièrement exposer la méthodologie qui a été utilisée pour répondre à la question de recherche de ce mémoire. Ensuite, nous analyserons les résultats récoltés grâce aux questionnaires que nous avons lancé.

3.2 Méthodologie

3.2.1 LES OBJECTIFS

Depuis son introduction en Espagne, le congé menstruel a été fortement mis en lumière et est devenu un sujet d'actualité.

La problématique de ce mémoire est, rappelons-le, « L'instauration d'un congé menstruel en Belgique renforcerait-il les inégalités de genre et impacterait-il notre vision de la position de la femme dans le milieu du travail ? ».

L'objectif de ce mémoire est de comprendre si un tel congé peut impacter de façon positive ou négative la position de la femme dans le milieu du travail. C'est d'ailleurs dans ce but que des sujets tels que les stéréotypes sur le congé menstruel ou encore la santé menstruelle ont été abordés lors de la première partie de ce mémoire.

Grâce à notre revue littéraire, nous pouvons formuler différentes hypothèses :

- **Hypothèse 1 :** Les hommes ont plus tendance que les femmes à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.
- **Hypothèse 2 :** Le groupe des 46-65 ans a plus tendance que les autres tranches d'âge à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.
- **Hypothèse 3 :** Les personnes ayant obtenu un master ont plus tendance à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.
- **Hypothèse 4 :** Les femmes qui ne souffrent pas pendant leur période de menstruation ont plus tendance que celles qui souffrent à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe.
- **Hypothèse 5 :** Les personnes contre le congé menstruel ont plus tendance que celles qui sont pour à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire,

qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.

Ces hypothèses ont été établies sur base de nos découvertes lors de la revue littéraire. En effet, grâce à nos recherches, nous avons appris que les principales formes de discriminations et d'inégalités au travail sont : la discrimination à l'embauche, les inégalités salariales et les postes à responsabilités accordés exclusivement aux hommes (Havet & Sofer, 2002 ; Demagos, 2015). Les termes « discriminations » et « inégalités » de notre question de recherche font donc référence à ces trois principales formes.

3.2.2 METHODE UTILISEE

Afin de répondre à la question de recherche de ce mémoire, nous avons pris la décision d'utiliser un seul outil : la recherche quantitative par questionnaire.

Cette méthode a pour point positif, grâce au grand nombre de réponses récoltées, de dégager la tendance principale pour la recherche et à distinguer les opinions et avis à l'égard du sujet traité.

Le questionnaire (annexe I) a été réalisé avec Google Form, un outil de travail assez intuitif et simple d'utilisation. Les réponses de chaque question sont résumées par un graphique directement mis à disposition par Google Form. Il permet également d'extraire les résultats directement sur un fichier Excel.

Le questionnaire a été rédigé avec des questions qui ont pour objectif de répondre à la problématique énoncée tout au long de ce mémoire. Cette enquête comporte 35 questions et est divisé en trois parties distinctes. La première partie comporte des questions standards pour définir le profil des répondants. La deuxième partie est une partie à laquelle les hommes et les femmes peuvent répondre. Cette partie est basée sur le congé menstruel et sur la perception des répondants à propos de ce congé. La dernière partie est uniquement adressée aux femmes puisqu'elle reprend des questions précises sur les menstruations et leur ressenti vis-à-vis du congé menstruel et de leurs règles. Les questions sont généralement des questions fermées. Elles peuvent être binaires, c'est-à-dire où les seules réponses sont « oui/non », à choix multiples ou de type échelle. Nous avons également éprouvé le besoin de poser quelques questions ouvertes.

Le questionnaire a été publié sur le réseau social Facebook pendant un mois (du 01 au 31 mai 2023) au public belge. Nous n'avons pas jugé nécessaire d'imposer des conditions d'accès précises pour remplir cette enquête puisque, selon nous, tous les avis des belges étaient importants. Le questionnaire était donc ouvert aux femmes et aux hommes, de toute origine ayant un âge supérieur à 18 ans. Cependant, en vue du sujet traité, nous savions que cela attirerait principalement l'attention des femmes, d'une tranche d'âge allant de 18 à 45 ans et actives dans le monde du travail.

Comme expliqué ci-dessus, nous avons partagé le questionnaire sur Facebook et, dès la première semaine, avons récolté un certain nombre de réponses de femmes. Malheureusement, même si nous l'avions prédit, le sujet n'a pas réellement attiré l'attention des hommes. En effet, nous n'avons recueilli qu'un petit pourcentage d'avis masculins.

À première vue, ce sujet n'impliquant que la gente féminine, notre échantillon aurait pu être composé uniquement de femmes. Cependant, notre objectif étant d'obtenir un avis global sur l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi, nous devons choisir un échantillon diversifié et tenant compte de l'avis de toutes les catégories de la population. Au quel cas, n'interroger que des femmes aurait pu fournir des résultats biaisés.

Complémentairement, nous avons trouvé intéressant de publier le questionnaire sur un groupe Facebook rassemblant des femmes souffrant d'endométriose. Cela nous a permis de récolter des avis plus ciblés, même si nous espérions en obtenir davantage.

3.2.3 ÉCHANTILLON

Notre échantillon est constitué de 191 personnes. Cet échantillon sera analysé en profondeur dans le point suivant de ce mémoire. En attendant, nous pouvons quand même évoquer les grandes tendances qui ressortent de la composition de notre échantillon. Pour commencer, notre échantillon est principalement composé de femmes. Ensuite, la tranche d'âge qui se démarque est entre 25 à 45 ans. Nous n'avons pas imposé de conditions d'âge mis à part le fait d'être majeur. Plus des $\frac{3}{4}$ de nos répondants sont actifs dans le monde de travail.

3.2.4 BIAIS

Dans ce type d'étude empirique, nous devons parfois faire face à divers problèmes quant à la fiabilité de notre enquête.

Il faut souligner que, lors d'enquêtes quantitatives, il est assez important d'avoir un grand nombre de répondants. Dans notre cas, nous n'avons récolté que 191 réponses. Cela peut sembler suffisant, mais nous aurions pu espérer avoir beaucoup plus de réponses, surtout de la part de la gente féminine (puisque'il s'agit d'un sujet d'actualité qui touche principalement les femmes). En effet, notre public cible, (même si, rappelons-le, tous les avis étaient les bienvenus) est représenté par les femmes se trouvant dans une tranche d'âge allant de 18 à 55 ans. En Belgique, les femmes de cette catégorie sont au nombre de 3 014 543 (données fournies par StatBel, qui répartit la population belge en fonction du sexe et de l'âge). Nous remarquons donc très facilement que notre échantillon n'est pas assez représentatif, ce qui peut provoquer un manque de fiabilité. Notre marge d'erreur est donc, malheureusement, plus grande.

De plus, comme expliqué ci-dessus, nous n'avons pas pu récolter le même nombre de réponses masculines que féminines. Nous savions qu'il serait compliqué d'impliquer les hommes dans ce sujet. Nous avons donc publié l'enquête dans des groupes rassemblant seulement des hommes, mais cela ne nous a pas aidé de façon significative à obtenir des réponses de leur part.

Le dernier point qui pourrait causer un avis biaisé sont les questions de type échelle. En effet, ce type de questions peut nous faire rencontrer deux sortes de problèmes : la fiabilité et la validité (Touzani & Salaani, 2000). De plus, les échelles de mesures dépendent fortement de la subjectivité de la personne qui répond. Effectivement, la compréhension et l'interprétation de quelqu'un n'est pas la même pour son voisin (Debois, 2017).

3.3 Résultats de l'enquête

3.3.1 ANALYSE INDIVIDUELLE DES REPONSES DE CHAQUE QUESTION

Dans un premier temps, nous allons procéder à l'analyse de chaque question de façon individuelle. Cette analyse va nous permettre, tout d'abord, de décrire de façon détaillée la composition notre échantillon. Ensuite, nous découvrirons les premiers avis et opinions de nos répondants sur le congé menstruel de façon isolée. Finalement, nous explorerons les réponses des femmes concernant leurs menstruations.

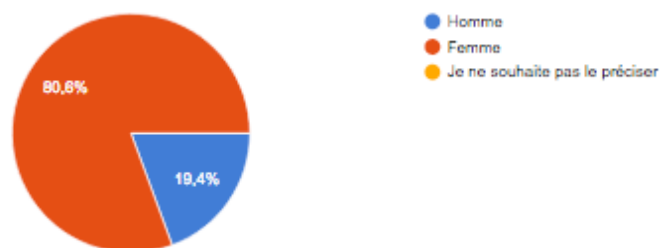
Les graphiques que nous retrouverons ci-dessous sont des graphiques utilisés pour offrir un support visuel de nos résultats. Ces graphiques sont réalisés par l'outil Google Form ou par nous-même sur Excel.

Pour une lecture plus agréable, l'ordre des questions n'est pas exactement le même que celui du questionnaire.

3.3.1.1 Description de la composition de l'échantillon

➤ Le sexe :

Comme nous le savons, notre échantillon est composé de 191 personnes, majoritairement des femmes. Pour donner une représentation plus claire, cela signifie que 154 femmes ont répondu à ce questionnaire, soit 80,6 % de l'échantillon pour seulement 37 hommes soit 19,4 %.



Dès le lancement du questionnaire, cette différence entre les deux sexes s'est laissée entrevoir. En effet, dès les premiers jours, nous avons reçu un nombre important de réponses de femmes

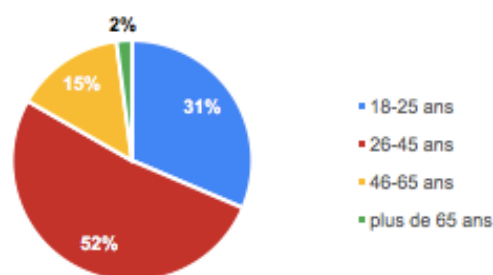
contre très peu de réponses d'hommes. Cette démarcation est, selon nous, assez logique puisque le sujet traité concerne plutôt la gente féminine que masculine.

Nous étions conscients que le thème de cette enquête pouvait désintéresser les hommes et que, par conséquent, nous n'obtiendrions que peu de réponses de leur part. Malgré cela, nous avons voulu faire quelques efforts afin de récolter plus de réponses de nos homologues masculins. Nous avons donc publié le questionnaire sur des groupes rassemblant uniquement des hommes. Cependant, cela n'a pas non plus fonctionné.

➤ **L'âge :**

L'échelle d'âge de nos candidats est assez grande. Le plus jeune répondant est âgé de 18 ans tandis que le plus vieux est âgé de 76 ans. Les répondants avaient la possibilité d'encoder leur âge manuellement.

Lors de notre analyse, nous avons trouvé plus judicieux de diviser notre échantillon en quatre tranches d'âge distinctes : les 18-25 ans représentent 31 % du total, les 26-45 ans représentent 52 %, les 46-65 ans représentent 15 % et finalement, les plus de 65 ans ne représentent que 2 % de l'échantillon.



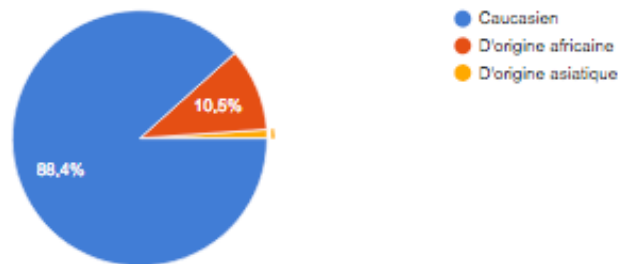
Le groupe le plus important est donc les 26-45 ans, suivi des 18-25 ans. Le fait que notre échantillon soit assez jeune peut s'expliquer par une raison simple : le questionnaire a été publié sur un réseau social davantage utilisé par les jeunes.

Ensuite, nous pouvons dire que les personnes entre 26 et 45 ans sont, finalement, notre audience cible. En effet, ce sont les personnes les plus touchées par le sujet puisqu'elles débutent ou sont

actives dans le milieu du travail depuis quelques temps et, par conséquent, c'est à eux que s'adresse ce congé.

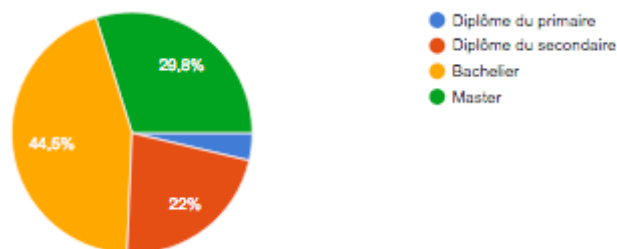
➤ **Origine :**

Nous avons demandé à notre échantillon de décliner leur origine. Il en ressort donc que, sur les 191 réponses, plus de $\frac{3}{4}$ de nos répondants sont caucasiens, 10,5 % sont d'origine africaine et 1,1 % sont d'origine asiatique.



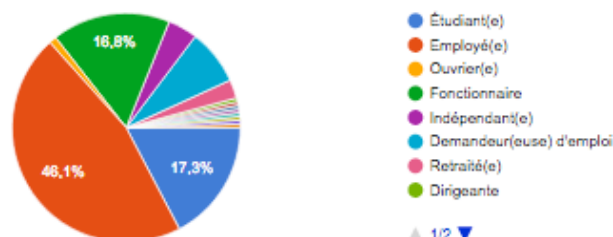
➤ **Le diplôme :**

La quatrième question posée concernait le degré d'études. Il a été demandé aux répondants de donner leur niveau d'étude. Nous pouvons donc voir que, 3,7 % des candidats se sont arrêtés au diplôme de primaire, 22 % ont obtenu leur diplôme du secondaire, 44,5 % ont continué jusqu'au bachelier et, pour finir, 29,8 % ont décroché un diplôme de master.



➤ Statut :

En ce qui concerne cette question, nous avons demandé aux candidats de nous donner leur statut de travail. Ils ont eu le choix entre diverses fonctions et avaient également la possibilité d'en rajouter une si la leur ne figurait pas dans la liste.



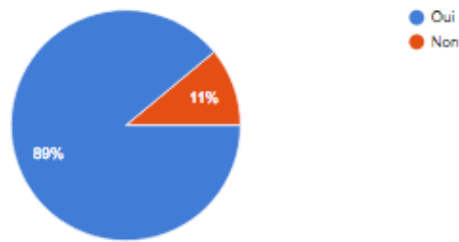
Lorsque nous analysons ce graphique par fonctions, voici ce qu'il en résulte : 1% sont des ouvriers, 2 % sont des retraités, 4,2 % sont des indépendants, 7,9 % sont des demandeurs d'emploi, 16,8 % sont des fonctionnaires, 17,3 % sont des étudiants et 48,1 % sont des employés. Les 2,7 % restants sont des répondants ayant des statuts différents de ceux proposés de base tel que « artiste », « mère au foyer » ou encore « en attente de reconnaissance d'handicap ».

Si nous décidons de regarder de façon plus global ce qui se dégage des réponses, nous pouvons constater que, même s'ils ont des statuts différents (fonctionnaires, employés, ...), un total de 68 % des répondants sont actifs dans le monde du travail. Ce pourcentage est assez cohérent avec notre enquête puisque, rappelons-le, nous parlons d'un congé menstruel qui serait proposé aux travailleuses.

3.3.1.2 Avis sur le congé menstruel

➤ Savez-vous en quoi consiste le congé menstruel ?

La première question de cette partie était une question simple qui permettait d'évaluer le nombre de personnes ayant connaissance du congé menstruel. Parmi les 191 répondants, 89 % (170) savent en quoi consiste le congé menstruel tandis que 11 % (21) ne savent pas de quoi il s'agit.

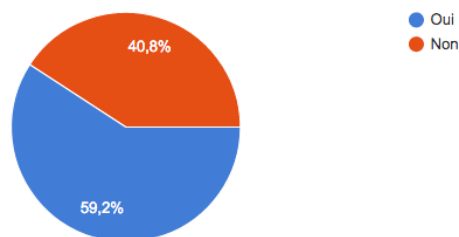


À la suite de cette question, nous avons placé une brève définition du congé menstruel pour permettre aux répondants d'avoir les informations nécessaires quant au sujet de l'étude et qu'ils puissent, ainsi, continuer de répondre au questionnaire.

➤ **Considérez-vous les menstruations comme un sujet tabou ?**

Lors de la rédaction de notre revue littéraire, nous avons découvert que les règles étaient, depuis toujours, vues comme un sujet tabou. Nous avons donc voulu connaître l'avis de notre échantillon sur la question.

Nous pouvons observer que notre échantillon est mitigé concernant ce fait. De fait, même si plus de la moitié des répondants (59,2 %) considèrent les menstruations comme un sujet défendu, 40,8 % des candidats sont d'avis de dire que les règles ne sont pas taboues.

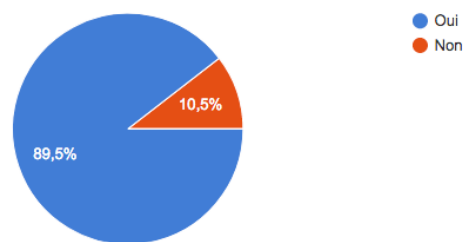


➤ **Pensez-vous qu'il existe des inégalités hommes/femmes au travail ?**

Pour faire référence à ce dont on a développé lors de la revue littéraire, nous avons voulu interroger notre échantillon sur les inégalités de genre au travail. Pour cette première question, nous n'avons pas voulu inclure le congé menstruel. Le but étant de voir si, même sans congé

menstruel, les répondants estiment qu'il existe bel et bien des inégalités. Ainsi, nous pourrions voir grâce à la question suivante si leurs avis sur les inégalités diffèrent lorsque le congé menstruel est mentionné.

Ici, le résultat est sans équivoque ! Nous remarquons distinctement que nos répondants considèrent qu'il existe des inégalités entre les hommes et les femmes au travail. 89,5 % (171) ont répondu « Oui » à la question et seulement 10,5 % (20) ont répondu « Non ».



➤ **Selon vous, quelles sont les inégalités entre genre que nous retrouvons au travail ?**

Afin de mieux comprendre l'issue de la question ci-dessus, nous avons demandé à ceux ayant répondu « Oui » d'expliquer quelles sont, selon eux, les inégalités de genre les plus récurrentes au travail.

Lors de notre analyse, nous apercevons cinq réponses principales :

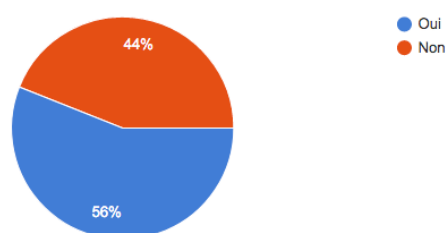
- Le salaire ;
- Le manque de responsabilités pour les femmes ;
- Le plafond de verre¹⁸ ;
- Le secteur du travail ;
- La diminution des chances à l'entretien d'embauche ;
- Le comportement désobligeant envers les femmes.

¹⁸ « La notion de « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau. Résultat : elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie. » (Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes)

➤ **Le congé menstruel augmenterait-il, selon vous, les inégalités entre sexe au travail ?**

Cette question est en continuité de la précédente. Comme nous venons de le voir, 89,5 % des répondants estiment qu'il existe bel et bien des inégalités entre sexe au travail. Le but de cette question est de découvrir si, selon nos candidats, le congé menstruel accentuerait ces inégalités entre genre au travail.

Dans un monde où les inégalités persistent, lorsque nous demandons si le congé menstruel peut renforcer ces inégalités, les répondants sont perplexes. 56 %, soit 107 d'entre eux estiment que cela aggraverait les inégalités contre 44 %, soit 84, qui estiment que cela n'aurait pas d'impact.



➤ **Quel est votre perception du congé menstruel à l'égard des hommes ?**

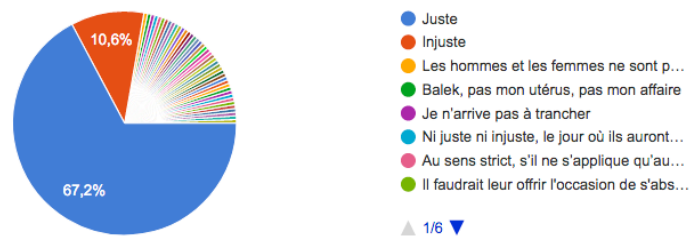
L'objectif de cette question était d'obtenir l'avis des répondants sur leur perception du congé menstruel par rapport aux hommes. Pour cela, les candidats ont eu le choix entre « Juste », « Injuste » ou de rajouter eux-mêmes un commentaire en décrivant leur ressenti.

On peut observer que plus de la moitié des répondants (67,2 %) trouvent que le congé menstruel est juste vis-à-vis des hommes. Ensuite, 10,6 % considèrent cette pratique injuste.

22,2 % des répondants ont préféré donner un commentaire plutôt que de voter pour un des deux choix. Dans ce pourcentage, beaucoup nous ont annoncé ne pas pouvoir faire de choix, ce qui est à prendre en compte également. Une répondante cite : « *Les hommes et les femmes ne sont pas pareil. Donc l'égalité entre les deux n'a pas de sens. Il faut de l'équité, ce qui veut dire qu'il faut trouver ce qui est le mieux pour un homme et le mieux pour une femme sans que ça soit*

obligatoirement le même chose ». Ce propos est très intéressant puisqu'il soulève le principe d'équité.

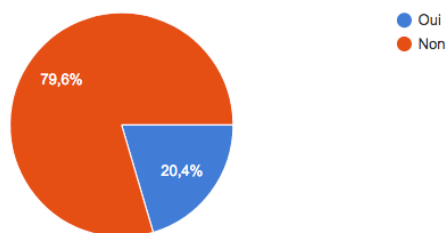
D'autres font référence à la jalousie. Selon ces personnes, les hommes pourraient être envieux de ce congé : « *Effectivement, il pourrait y avoir de la jalousie vis-à-vis des hommes "pourquoi ont-elles le droit a plus de congés que nous ?"* ». À cette jalousie, d'autres candidats y voient une réponse simple : « *C'est une question de pathologie et non pas de genre. Je n'aurais pas de jugement à poser sur la création d'un congé spécifique lié à une pathologie qui ne toucherait que les hommes* ».



➤ **Estimez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'embauche pour un même poste ?**

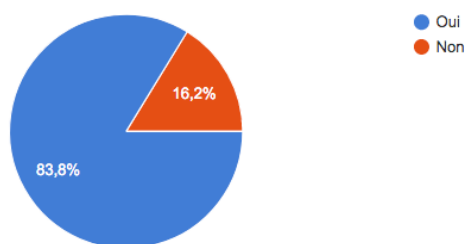
Pour cette question, nous avons voulu procéder de la même manière que la question sur les inégalités entre hommes et femmes au travail. Nous avons donc posé une première question générale, à savoir si, selon eux, les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'embauche pour un même poste. La question suivante va permettre de voir si l'opinion diverge quand nous faisons intervenir le congé menstruel.

Dans ce cas, nous voyons que, parmi les 191 répondants, plus de $\frac{3}{4}$ (79,6 %) pensent que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes chances d'embauche pour un même poste. Le dernier quart juge qu'il n'y a pas de différence.



➤ **Pensez-vous que le congé menstruel augmenterait les discriminations à l'embauche ?**

Parmi les répondants, 83,8 % pensent qu'un congé menstruel augmenterait les discriminations pour l'embauche d'un poste. Seulement 16,2 % jugent que non ; pour ceux-ci, le congé menstruel n'aurait aucun impact sur les entretiens d'embauche.



➤ **Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, pourriez-vous expliquer pourquoi ?**

Par la suite, nous avons demandé aux candidats ayant répondu « Oui » à la question précédente, de détailler leur réponse.

Pour résumer, les candidats supposent qu'un patron privilégiera un homme face à une femme car cette dernière serait moins rentable : « *A choisir entre un homme et une femme qui propose un CV similaire, pourquoi prendrais-je une personne qui risque de "profiter" d'un congé rémunéré tous les mois ? L'aspect humain est rarement pris en compte devant un CV* ». Par cette réponse, nous pouvons déceler, par l'utilisation du mot « profiter », que, malheureusement, le congé menstruel peut être vu comme un congé insensé et utilisé de façon

abusive. Cependant, un répondant nous fait une petite piqûre de rappel : « *Il y a un manque d'informations, de considération : besoin de sensibilisation.* ». Pour soutenir ses propos, rappelons que le but du congé menstruel est de permettre aux femmes souffrant de douleurs ou de maladies liées aux menstruations de se reposer afin de mieux gérer ce mal-être.

Selon certains candidats, le congé menstruel pourrait causer un risque d'augmentation d'absentéisme du côté de la femme. Plusieurs répondants nous donnent des exemples de conséquences à la suite de cet absentéisme : « *manque de productivité* », « *travail en retard* », « *surcoût pour l'employeur* », ...

Régulièrement, les répondants comparent le congé menstruel au congé de maternité. Le fait de vouloir un enfant ou d'être menstruée rendent la femme moins compétente aux yeux d'un patron : « *Être femme est un handicap depuis toujours. Soit disant moins performante, moins disponible, risque d'enfanter... Le congé menstruel risque d'accentuer ces stéréotypes* ». Le congé serait donc peut-être vu comme un nouvel élément à ajouter à la liste de facteurs discriminatoires lors de l'embauche. Une femme évoque d'ailleurs que, lors d'entretien, les questions concernant une éventuelle grossesse sont encore trop souvent formulées : « *Il y a encore trop de discriminations à l'embauche envers les femmes, je pense notamment à la question qui est souvent posée aux femmes en entretien « avez-vous l'intention d'avoir des enfants ? ». Les patrons ne veulent pas de femmes qui tombent enceinte parce qu'ils devront leur payer leur congé de maternité (elles demanderont à rentrer plus tôt pour être en famille, etc). Le congé menstruel est un congé en plus que l'employeur doit payer s'il engage une femme.* »

D'autres pensent que, pour éviter ces discriminations, il serait plus approprié de réguler ce congé grâce à un certificat : « *Un certificat est une bonne solution pour éviter toute sorte de discrimination.* »

➤ **Que pensez-vous du congé menstruel ?**

Afin de ne pas provoquer le désintérêt et l'abandon du questionnaire, nous avons posé une question ouverte concernant leur avis sur le congé menstruel.

Les trois principaux mots qui ressortent des réponses sont : bonne idée/initiative, abus, douleurs/endométriase et discrimination.

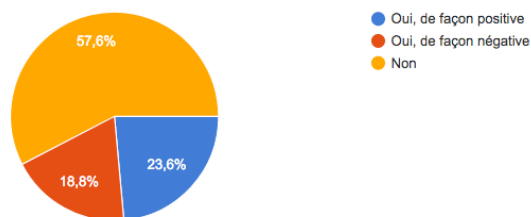
Détaillons à présent ces mots. Nous pouvons remarquer que plus de la moitié des répondants trouvent que le congé menstruel est une avancée positive et qu'il s'agit d'une très bonne initiative. Celui-ci devrait, selon beaucoup, être un droit légal ou devrait, au minimum, être proposé par les employeurs. Les répondants parlent énormément des douleurs et maladies liées aux règles : « *C'est une très bonne solution pour les femmes qui souffrent durant cette période* ». Ils estiment que, lorsqu'une personne subit des douleurs, elle devrait pouvoir bénéficier d'un congé pour se sentir mieux.

Cependant, certaines personnes émettent des doutes quant à cette pratique. Une femme a répondu à la question : « *Je défends le congé uniquement pour des raisons médicales (et donc plutôt avec certificat) pour éviter les abus* ». Même s'ils y voient un aspect positif, ils restent dubitatifs quant à l'encadrement qu'il y aurait autour de ce congé. Beaucoup émettent des peurs quant aux abus. Selon eux, certaines femmes pourraient utiliser ce congé à tort et à travers, ce qui décrédibiliserait son application.

Dans les deux cas, que les répondants aient un avis positif ou un peu plus méfiant sur le congé menstruel, quasiment tous déclarent avoir peur des discriminations qui pourraient découler de cette pratique. En effet, un répondant écrit : « *Cela peut être à double tranchant pour les femmes. Un employeur aura peut-être plus de mal à engager une femme pour cette raison.* ». Pour eux, ce congé pourrait influencer négativement le choix des recruteurs lors d'un entretien d'embauche ou encore impacter le salaire des femmes.

➤ **Pensez-vous qu'un congé menstruel influencerait votre vision de la position de la femme au travail ? Pourquoi ?**

Cette question nous permet de découvrir si le congé menstruel influencerait la vision des répondants sur la position de la femme au travail. Trois choix de réponses leur était proposé et ce qui en ressort est que pour 57,6 %, des répondants, la vision ne serait pas influencée par le congé menstruel. Ensuite, 23,6 % d'entre eux estiment que cela impacterait leur vision de façon positive tandis que 18,8 % admettent que cela l'impacterait de façon négative.



Nous avons ensuite demandé aux répondants d'expliquer leur choix. Nous allons donc séparer les avis en fonction des trois choix de réponse.

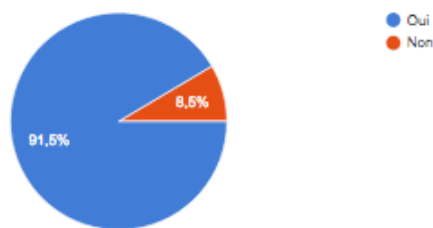
D'abord, pour les personnes ayant voté « Non », leur explication est très souvent liée à la compréhension des douleurs liées aux menstruations et la légitimité. Les répondants estiment que les symptômes liés aux menstruations ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Les douleurs peuvent être totalement handicapantes au quotidien, il est donc légitime que les femmes bénéficient d'aide. Pour eux, un congé menstruel ne changerait en rien la capacité de la femme à faire du bon travail.

Ensuite, les 45 personnes qui voient cela d'un œil positif, donnent les mêmes raisons que les 110 personnes ayant coché « Non ». Ils formulent que cela serait un soulagement et une grande avancée pour l'égalité des genres.

Pour terminer, les personnes pour qui le congé menstruel impacterait leur vision de façon négative, exposent beaucoup le risque d'abus ainsi que celui d'augmentation des discriminations et inégalités. Pour les 36 personnes, il ne serait pas juste qu'une femme puisse obtenir des congés, qui de plus serait rémunéré, alors que le sexe masculin ne pourrait pas jouir de ce droit. De plus, ils émettent des doutes quant à la réglementation autour de ce congé et se méfient des abus qu'il pourrait y avoir.

➤ **Êtes-vous pour ou contre l'introduction du congé menstruel en Belgique ?**

Nous pouvons clairement voir que 91,5 % (172) des répondants sont d'accord d'introduire le congé menstruel en Belgique. Seulement 8,5 % (19) sont contre l'introduction de cette pratique dans notre pays.



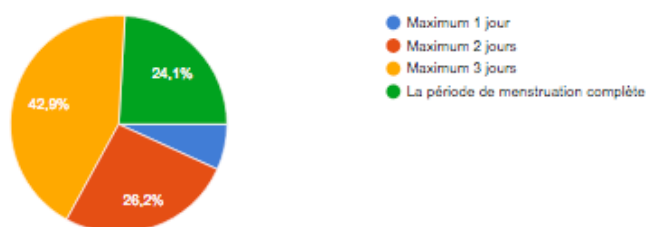
Lors de leur explication à cette question, les répondants ayant voté pour « Oui » soutiennent l'idée que cela pourrait être totalement positif pour les femmes souffrantes lors de leur période de menstruation. Il s'agirait, enfin, d'une preuve de reconnaissance des troubles causés par les règles. Cependant, beaucoup restent raisonnables et soulignent l'importance de réguler ce congé pour éviter les abus.

Les 8,5 % de personnes ayant répondu « Non » motivent leur réponse par deux points essentiels : l'augmentation des inégalités et discriminations envers la femme et l'utilisation abusive ou injustifiée du congé.

➤ **Quel serait, selon-vous, la durée idéale d'un congé menstruel ?**

Pour cette question et les questions qui vont suivre, nous avons fait référence à notre revue littéraire. En effet, comme nous l'avons découvert dans le premier chapitre, plusieurs pays ont déjà instauré le congé menstruel. Cependant, de fortes divergences de réglementation existent entre ces pays. Nous pensons donc qu'il est intéressant d'interroger nos répondants sur ces divergences qui sont : la durée du congé, la rémunération et le besoin d'un certificat médical.

Commençons par la durée idéale du congé menstruel.



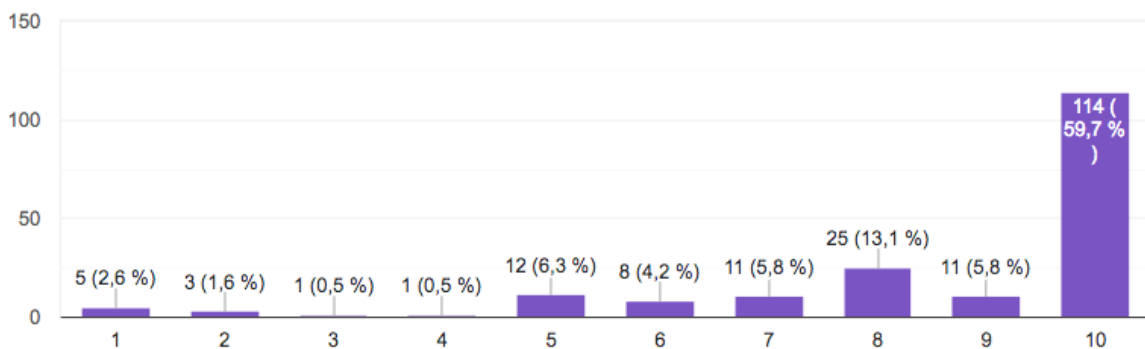
Le classement obtenu est le suivant : 82 personnes (42,9 %) ont voté que le congé menstruel devrait être de maximum 3 jours. Ensuite, pour 50 autres personnes (26,2 %), c'est un maximum de 2 jours par mois qui serait, selon eux, l'idéal. Pas loin, 46 personnes (24,1 %) estiment qu'un

jour par mois est suffisant. Pour terminer, 13 personnes pensent qu'il faudrait un congé menstruel comprenant la période complète de menstruation.

➤ **Pensez-vous que le congé menstruel devrait être rémunéré ?**

Comme expliqué ci-dessus, nous voulions connaître l'avis des répondants sur la forme idéale à donner au congé menstruel en Belgique.

Pour cette question, nous avons demandé aux répondants d'évaluer si le congé menstruel méritait une rémunération ou non. Pour cela, une échelle allant de « pas du tout rémunéré » jusqu'à « totalement rémunéré » leur a été mis à disposition.



Grâce au tableau, nous voyons qu'une forte majorité pense qu'il est important de rémunérer le congé menstruel. En effet, seulement 5,2 % de la population est d'avis de ne pas rémunérer le congé menstruel contre 88,6 % qui sont pour sa rémunération. 6,3 % des répondants se sont abstenus.

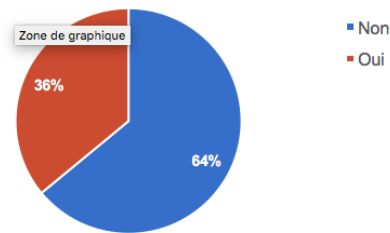
➤ **Selon vous, est-il nécessaire de fournir un certificat médical pour ce congé ?**

Dans plusieurs pays où le congé menstruel est d'application, le certificat est une pièce justificative requise pour pouvoir en bénéficier.

Plus de la moitié des répondants (64 %) ont répondu que non, il n'était pas nécessaire de rendre un certificat pour bénéficier de ce congé. D'ailleurs, d'après les réponses reçues dans d'autres

questions, les répondants pensent qu'il est important de créer une relation de confiance et fournir des justificatifs serait trop contraignant.

Au contraire, les 36 % restants pensent qu'un certificat est important et qu'il s'agit d'un bon moyen pour encadrer ce congé.

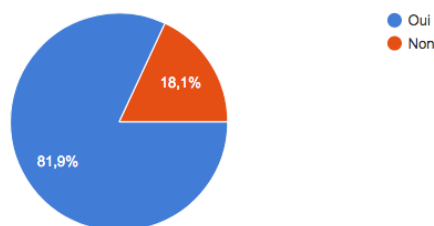


3.3.1.3 Lien entre l'endométriose et le congé menstruel

Nous entrons maintenant dans la dernière partie du questionnaire. Cette partie est consacrée aux expériences, ressentis, douleurs et maladies liés aux menstruations. Les hommes n'étant pas concernés par cela, notre échantillon s'est rétréci et est passé de 191 à 154 répondants. En effet, nous avons demandé uniquement aux femmes de répondre aux questions suivantes.

➤ Êtes-vous atteinte de symptômes ou d'une maladie lié(e)s aux menstruations ?

Sur 154 femmes, 126 (81,9 %) affirment souffrir de symptômes liés aux menstruations. Seulement 28 femmes, ce qui représente 18,1 % de l'échantillon, vivent leur période de règles sans douleur.



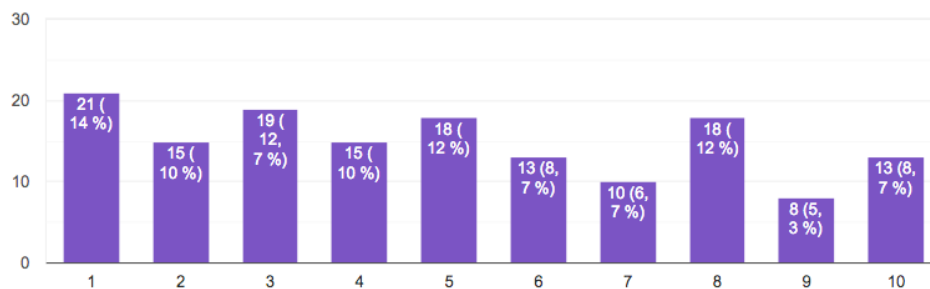
La question suivante, en lien direct avec la première, demande aux 126 femmes souffrant de symptômes, de décrire ceux-ci. Les symptômes qui se dégagent le plus sont : des douleurs dans le bas du ventre, des migraines, des nausées et des sautes d'humeur. Certaines de ces 126 femmes expliquent avoir été diagnostiquées avec de l'endométriose, ce qui perturbe fortement leur quotidien.

➤ **Êtes-vous capable de réaliser vos tâches professionnelles lors de votre période de menstruation ?**

Nous avons demandé aux femmes d'évaluer, sur une échelle de 1 à 10 (1 étant pas du tout capable et 10 tout à fait capable), leur capacité de réaliser leurs tâches professionnelles lors de leur période de menstruation.

Le tableau suivant reprend 150 réponses. Sur ces 150 réponses, aucune démarcation particulière quant à la difficulté de réaliser ses tâches professionnelles pendant les règles n'est visible. Nous pouvons donc penser que chaque femme vit sa période de menstruation de façon différente.

Nous avons quand même voulu mettre en parallèle la question précédente : « Êtes-vous atteinte de symptômes ou d'une maladie lié(e)s aux menstruations ? » avec celle-ci. En analysant, nous comprenons que les 28 femmes ayant répondu « Non » à la question précédente avaient toutes cocher un nombre au-delà de 7, ce qui signifie qu'elles se sentent toutes capables de réaliser leurs tâches. Nous pouvons comprendre grâce à cette analyse que ne pas avoir de douleur pendant les menstruations permet d'avoir plus facile de réaliser ses tâches professionnelles.

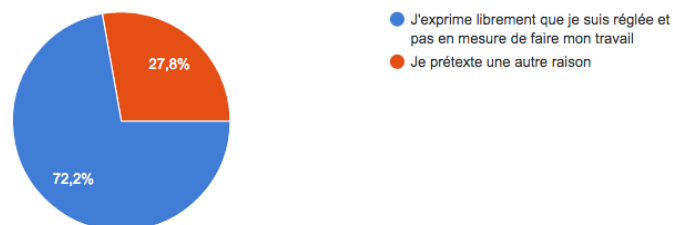


Cependant, nous pensons également qu'une information reste manquante pour pouvoir aller plus loin dans cette analyse. Après réflexion, nous nous sommes rendus compte que nous n'avions pas demandé le métier précis de nos répondantes. Nous savons que chaque métier a son propre style de tâches et que certaines peuvent être plus éprouvantes que d'autres. Par conséquent, leur réalisation est donc plus compliquée dans certains cas.

➤ **Si vous avez vos règles au travail et avez besoin de rentrer chez vous, donneriez-vous la vraie raison à votre patronne (femme) ?**

Cette question ainsi que la suivante ont été établies afin de déceler une différence de comportement lorsque notre patron est une femme ou un homme.

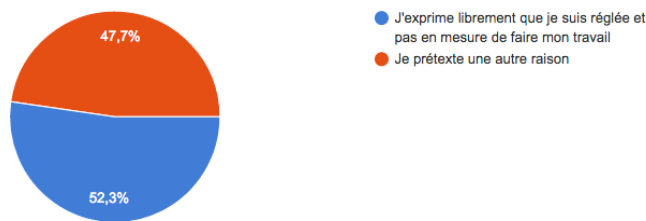
Dans le cas où le chef est une femme, nous pouvons voir que, sur 151 répondantes, 109 d'entre elles, soit 72,2 %, expriment librement à leur patronne qu'elles sont réglées et pas en mesure de faire leur travail. Seulement 42 femmes, soit 27,8 % de l'échantillon, prétextent une autre raison.



➤ **Si vous avez vos règles au travail et avez besoin de rentrer chez vous, donneriez-vous la vraie raison à votre patron (homme) ?**

Dans le cas où le chef est un homme, nous pouvons constater que le pourcentage de réponses « Je prétexte une autre raison » est beaucoup plus élevé.

Effectivement, sur les 151 réponses, 78 femmes (52,3 %) expriment librement leur incapacité de travailler à cause de leurs règles tandis que les 73 restantes prétextent une autre raison.



➤ Pourquoi prétextez-vous une autre raison ?

À la suite des deux questions ci-dessus, nous avons questionné les répondantes et leur avons demandé de nous donner les différentes raisons qui les poussent à prétexter une excuse lorsqu'elles ont leurs règles. Pour cela, nous avons préféré la question ouverte afin qu'elles se sentent totalement libres d'exprimer leur ressenti et expérience.

En procédant à l'analyse des réponses données, trois principales raisons se démarquent.

La première raison étant la peur du jugement. En effet, les femmes ne se sentent pas assez en confiance pour parler de leurs problèmes de menstruations et de leurs douleurs à leur patron, surtout s'il s'agit d'un homme, : « *Je n'ai pas envie de parler de mes menstruations à un homme car je ne pense pas qu'il jugerait que ce n'est pas une raison valable. De plus, ça m'exposerait à son jugement, il pourrait se dire que ça reviendra tous les mois et que, par conséquent, je ne suis pas un bon élément* ». Nos candidates ressentent un risque de parler de leurs règles parce qu'elles pourraient être vues comme des personnes plus feignantes. Elles ont peur que cela dégrade leur relation avec leur patron et que celui-ci ne soit plus en mesure de voir la qualité de leur travail.

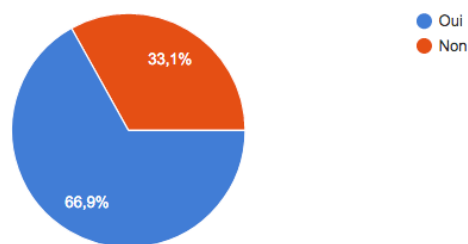
Ensuite, les répondantes considèrent qu'il existe un très gros manque de reconnaissance des symptômes provoqués par les menstruations. Plusieurs candidates citent : « *Je pense qu'on ne prend pas les douleurs menstruelles au sérieux* », « *Car c'est inimaginable pour les autres que les menstruations soient quelque chose de douloureux* », et bien plus encore. Évidemment, ces femmes estiment qu'il faudrait davantage sensibiliser sur les symptômes, les douleurs ainsi que les maladies qui peuvent découler des règles.

La dernière raison est tout simplement que les menstruations sont un sujet encore fort tabou aujourd'hui. Beaucoup expliquent que, leur chef étant un homme ou une femme, elles ne se sentiraient pas capable d'amener le sujet sur la table : « *Il s'agit d'un sujet tabou envers la gente masculine* ». Les femmes ont, selon elles, été éduquées avec beaucoup de pudeur, il s'agit de quelque chose de privé.

➤ **Si le congé était instauré en Belgique, l'utiliserez-vous ?**

Pour cette question, seulement 145 femmes sur les 154 de départ ont répondu à la question. Cette question concerne leur éventuelle utilisation du congé menstruel si celui-ci venait à être introduit en Belgique.

Grâce aux réponses, nous pouvons déduire que 33,1 % (48) n'utiliseront pas le congé menstruel tandis que 66,9 % (97) en feront l'usage.



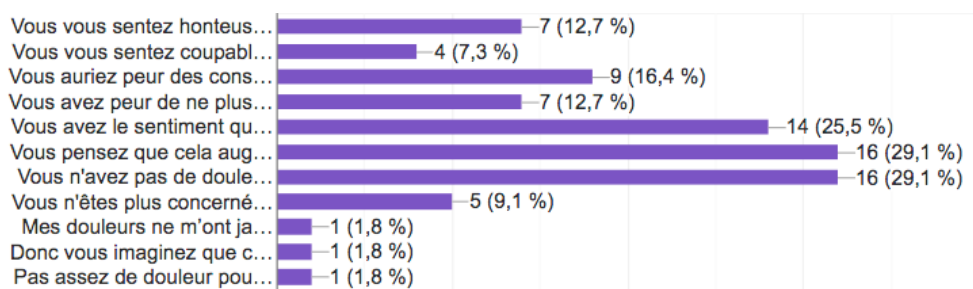
➤ **Pourquoi n'utiliserez-vous pas le congé menstruel s'il était d'application ?**

Il nous semblait important de comprendre pourquoi certaines femmes ne comptent pas utiliser le congé menstruel. Nous avons donc établi une question à choix multiple pour que les femmes ayant répondu « Non » à la question précédente puissent exprimer leur réticence quant à l'utilisation de congé. Les répondantes avaient la possibilité de cocher plusieurs réponses.

Sur les 48 femmes ayant répondu « Non » à l'utilisation du congé menstruel, voici ce qu'il en ressort :

- 34,5 % d'entre elles considèrent ne pas avoir assez de douleurs pour bénéficier de ce congé ;

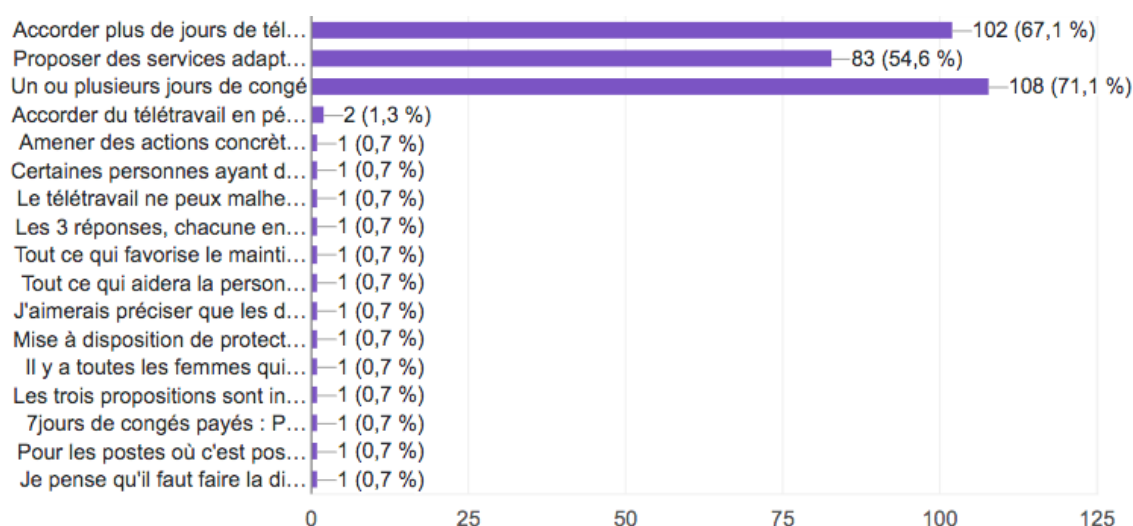
- 29,1 % des femmes pensent que cela augmenterait les discriminations ;
- 25,5% auraient le sentiment d’être jugées ;
- 16,4 % des femmes auraient peur des conséquences telles que pas de renouvellement de contrat ou pas de prime ;
- 12,7 % se sentiraient honteuse à l’idée de prendre ce congé ou auraient peur de ne plus être à jour dans leur travail ;
- 9,1 % ne sont plus concernées ;
- 7,3 % se sentent coupables vis-à-vis des hommes.



➤ **Quelles solutions seraient, selon vous, les plus idéales pour augmenter le bien être au travail ?**

Pour terminer notre questionnaire, nous avons demandé aux candidates de donner des solutions pour augmenter leur bien-être au travail. Plusieurs choix leur étaient offerts, mais elles avaient également l’occasion de proposer d’autres idées.

Premièrement, nous pouvons visualiser que la solution qui convient au plus grand nombre de femmes (108) est le fait d’accorder un ou plusieurs jours de congé, soit, accorder un congé menstruel. La réponse qui se place en deuxième position, avec 102 voix, est d’augmenter le nombre de jours de télétravail. Pour finir, proposer des services adaptés tels que des pauses plus longues, des endroits plus confortables au travail, ... arrive en troisième position avec 83 votes.



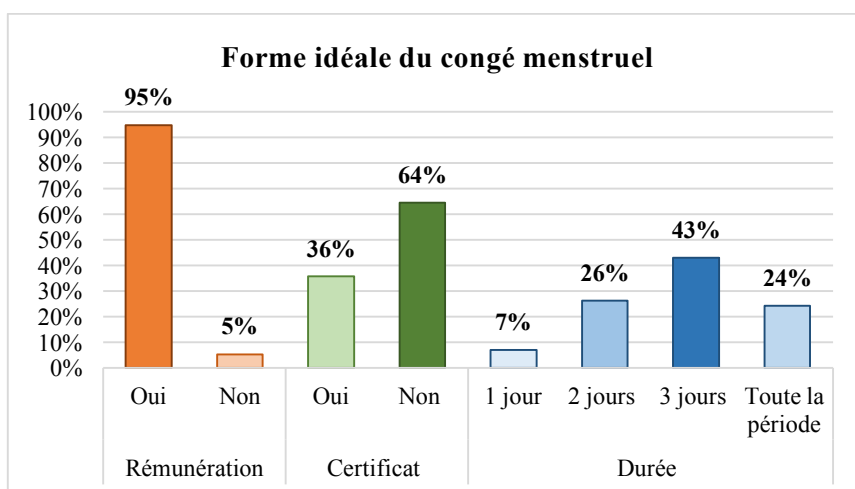
3.3.1.4 Conclusion de l'analyse individuelle

Maintenant que l'analyse de chaque question est terminée, nous allons pouvoir en tirer quelques premières conclusions.

Pour débiter, les résultats nous montrent qu'une très grande partie de l'échantillon interrogé (89 %) avait déjà entendu parler de du congé menstruel. Cela peut s'expliquer de deux façons. La première est le fait que ce congé n'est pas quelque chose de tout à fait nouveau. Comme nous l'avons vu dans la revue littéraire, cette réglementation existe depuis un bon nombre d'années dans plusieurs pays. La deuxième raison pourrait être la décision de l'Espagne de mettre en vigueur cette loi dans leur pays.

Deuxièmement, il est primordial de rappeler que 91,5 % de notre échantillon sont pour l'introduction du congé menstruel en Belgique. Comme nous l'avons vu plus haut dans cette analyse, les répondants ont pu donner leur avis sur ce congé. La principale raison qui a poussé les répondants à voter « Pour » l'introduction de congé menstruel est la reconnaissance des douleurs des femmes pendant cette période. Beaucoup sont conscients des symptômes et maladies liés aux règles et estiment qu'ils ne font pas les négliger. C'est donc pour cela qu'ils considèrent que le congé menstruel est une bonne initiative et qu'ils l'approuvent fortement.

Par la suite, grâce aux réponses obtenues, nous allons schématiser la forme que devrait prendre le congé menstruel. Pour avoir un aperçu visuel, nous allons établir un graphique en se référant aux réponses concernant la rémunération, la durée et la nécessité d'un certificat ou non.



Graphique 1 : Forme idéale du congé menstruel selon l'échantillon

Grâce au graphique ci-dessus, nous pouvons voir que 95 % de l'échantillon s'accorde pour dire que le congé menstruel doit être rémunéré. Ensuite, plus de la moitié des candidats, soit 64 %, affirment qu'un certificat médical n'est pas nécessaire pour réglementer ce congé. Finalement, le nombre de jours idéal pour ce congé serait de 3 jours.

En complément, nous avons pu constater que, selon les répondants, les inégalités sont toujours bien présentes dans le monde du travail. Ces inégalités sont percevables à différents niveaux tels que le salaire, le niveau de carrière, les entretiens d'embauche, les responsabilités accordées, ... Et malheureusement, pour 56 % des répondants, ces inégalités pourraient être accentuées par le congé menstruel.

Pour terminer, la dernière partie de ce questionnaire était consacrée aux femmes. Nous avons commencé par les interroger sur leurs douleurs et leur capacité à réaliser leurs tâches professionnelles en période de menstruation. Les réponses à ces questions étaient assez mitigées, ce qui nous prouve, encore une fois, que chaque femme vit et ressent ses menstruations différemment. Nous avons pu découvrir que 66,9 % des femmes sont prêtes à utiliser ce congé s'il était introduit en Belgique.

3.3.2 ANALYSE CROISEE

Grâce à notre analyse individuelle de chaque question, nous avons pu tirer une première conclusion en fonction des résultats découverts. Maintenant, nous allons croiser les différentes réponses entre elles afin de développer nos hypothèses. Rappelons-le, nos hypothèses sont :

- **Hypothèse 1 :** Les hommes ont plus tendance que les femmes à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.
- **Hypothèse 2 :** Le groupe des 46-65 ans a plus tendance que les autres tranches d'âge à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.
- **Hypothèse 3 :** Les personnes ayant obtenu un master ont plus tendance à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.
- **Hypothèse 4 :** Les femmes qui ne souffrent pas pendant leur période de menstruation ont plus tendance que celles qui souffrent à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe.
- **Hypothèse 5 :** Les personnes contre le congé menstruel ont plus tendance que celles qui sont pour à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.

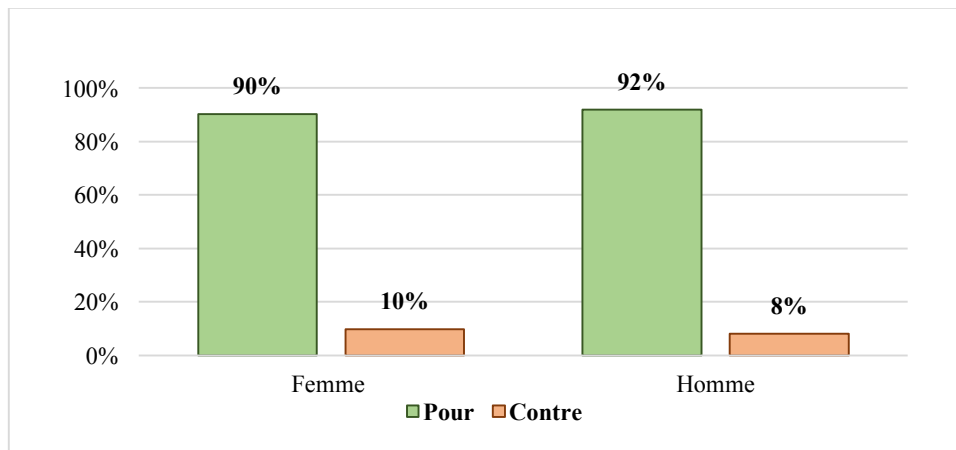
3.3.2.1 En fonction du genre

Le but de cette analyse croisée est de découvrir s'il existe une divergence d'avis entre les hommes et les femmes concernant le congé menstruel et ses conséquences. Nous avons donc pris le genre comme variable indépendante et avons séparé notre échantillon en deux catégories : les hommes et les femmes.

➤ Pour ou contre l'introduction d'un congé menstruel en Belgique

La première analyse de cette section a pour intention de nous montrer s’il y a une différence entre l’avis des hommes et des femmes pour l’introduction d’un congé menstruel.

Avec le graphique ci-dessous, nous pouvons remarquer qu’il n’y a qu’une infime différence entre les hommes et les femmes, une différence quasiment pas notable. En effet, 92 % d’hommes sont pour le congé menstruel contre 90 % pour les femmes.



Graphique 2 : introduction du congé menstruel - selon le genre H/F

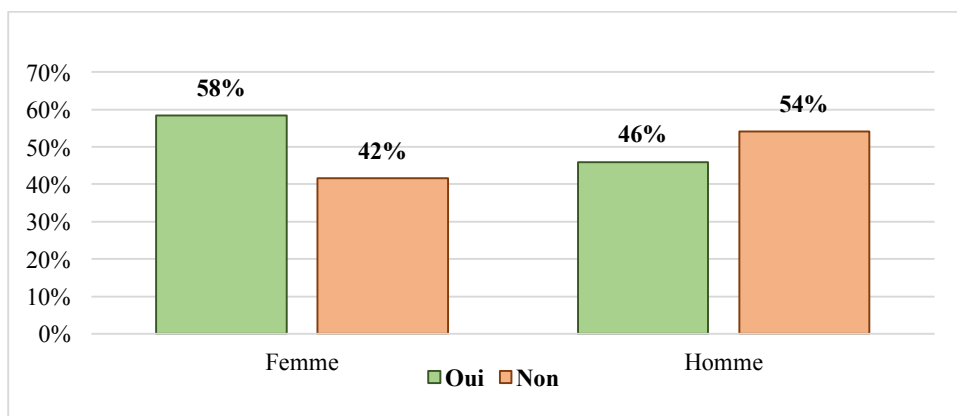
	Pour	Contre	Total
Femme	139 (90%)	15 (10%)	154
Homme	34 (92%)	3 (8%)	37
Total	173	18	191

Tableau 1 : introduction du congé menstruel - selon le genre H/F

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente les inégalités de genre au travail (salariales, postes à responsabilités, ...)**

Nous avons décidé de croiser le genre avec la question concernant l’augmentation des inégalités de genre au travail à cause du congé menstruel.

Nous pouvons distinguer une petite différence entre nos deux groupes. Un petit peu plus de la moitié des hommes sont d’avis de dire que le congé menstruel n’augmente pas les inégalités de genre. Face à ça, 58 % des femmes estiment que si, le congé menstruel risque d’accroître ces inégalités.



Graphique 3 : augmentation des inégalités de sexe – selon le genre H/F

	Oui	Non	Total
Femme	90 (58%)	64 (42%)	154
Homme	17 (46%)	20 (54%)	37
Total	107	84	191

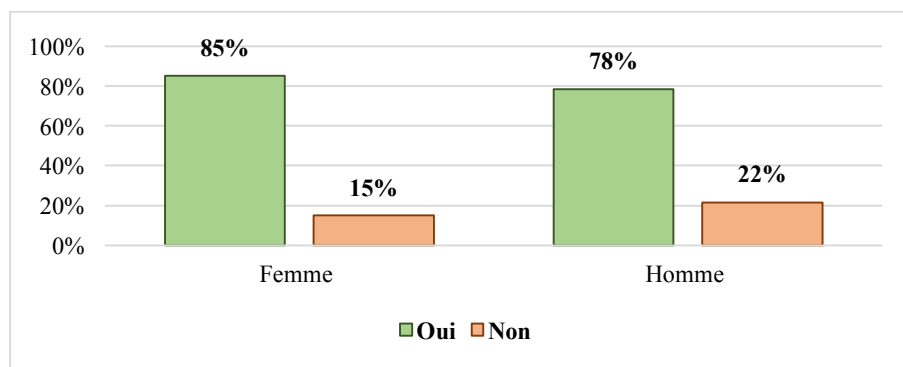
Tableau 2 : augmentation des inégalités de sexe – selon le genre H/F

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente la discrimination à l’embauche**

Ici, nous souhaitons mélanger l’avis selon le genre sur l’augmentation de la discrimination à l’embauche due au congé menstruel.

Cette fois-ci, les deux groupes se rejoignent pour dire que oui, le congé menstruel est une loi qui peut accentuer les discriminations lors de l’entretien d’embauche.

Comme nous l’avons vu lors de l’analyse individuelle de chaque question, les répondants avaient signalé qu’un tel congé pouvait pousser les patrons à engager des hommes plutôt que des femmes. Nos répondants ont d’ailleurs développé leur réponse en expliquant que le congé menstruel faisait fortement écho au congé de maternité. Malheureusement, de nos jours, ce type de congé continue de dissuader un patron de retenir une femme qui peut être vue comme « plus coûteuse ».



Graphique 4 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon H/F

	Oui	Non	Total
Femme	131 (85%)	23 (15%)	154
Homme	29 (78%)	8 (22%)	37
Total	160	31	191

Tableau 3 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon H/F

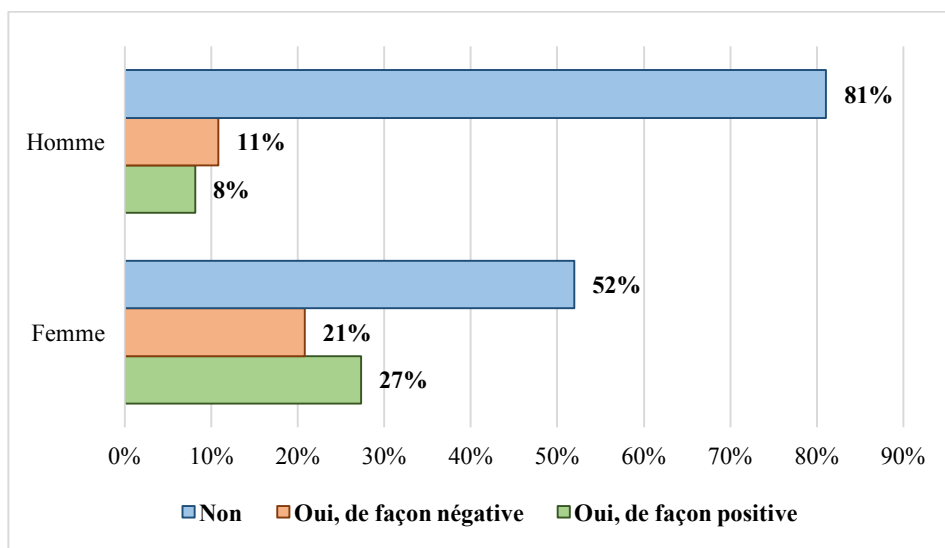
➤ **Sentiment que le congé menstruel change notre vision de la position de la femme au travail**

L'objectif de cette analyse est de déceler une éventuelle divergence d'avis selon le genre sur la vision de la position de la femme au travail.

Grâce à ce graphique, nous pouvons voir deux principaux résultats se démarquer. Tout d'abord, nous allons de nouveau séparer les réponses en deux sous-groupes : ceux pour qui la vision change et ceux pour qui elle ne change pas.

Dans un premier temps, lorsque l'on compare les réponses de ceux qui ont leur vision qui ne change pas avec le congé menstruel, on peut facilement voir que 81 % des hommes considèrent que leur vision de la femme au travail ne changera pas avec l'introduction d'un congé menstruel contre 52 % des femmes.

Ensuite, nous pouvons constater que, chez les femmes, la vision a plutôt tendance à changer positivement. Et que, au contraire, chez les hommes, leur vision se modifie de façon négative.



Graphique 5 : changement de la vision de la position de la femme – selon le genre H/F

	Oui, de façon positive	Oui, de façon négative	Non	Total
Femme	42 (27%)	32 (21%)	80 (52%)	154
Homme	3 (8%)	4 (11%)	30 (81%)	37
Total	45	36	110	191

Tableau 4 : changement de la vision de la position de la femme – selon le genre H/F

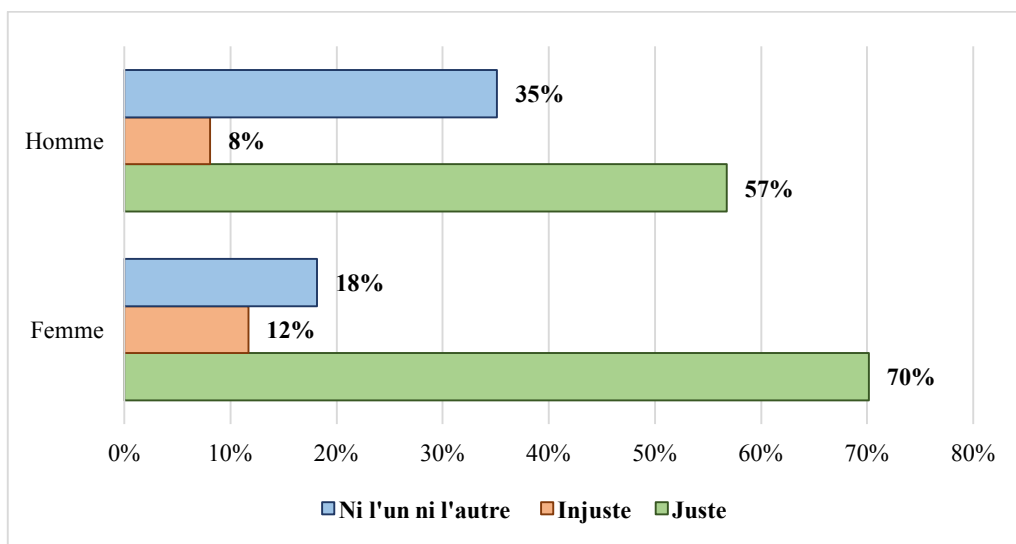
➤ Le congé menstruel est inéquitable à l'égard des hommes

Le dernier croisement que nous voulons réaliser est le croisement entre légitimité du congé menstruel et sexe.

Ici, nous allons encore séparer le résultat en deux sous-catégories : ceux qui n'ont pas d'avis sur la question et ceux qui en ont un.

Premièrement, on voit que 35 % des hommes n'ont pas vraiment d'avis sur la question ou ne savent pas choisir tandis que c'est seulement 18 % des femmes qui elles, ne se sont pas avancées.

Deuxièmement, la distinction entre l'avis des hommes et des femmes n'est pas flagrante. En effet, 8 % d'hommes trouvent le congé menstruel injuste vis-à-vis d'eux-mêmes contre 12 % de femmes. Ensuite, 57 % d'hommes trouvent, au contraire, qu'il s'agit d'une loi légitime et 70 % de femmes sont d'accord avec eux.



Graphique 6 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon le genre H/F

	Juste	Injuste	Ni l'un ni l'autre	Total
Femme	108 (70%)	18 (12%)	28 (18%)	154
Homme	21 (57%)	3 (35%)	13 (8%)	37
Total	129	20	41	191

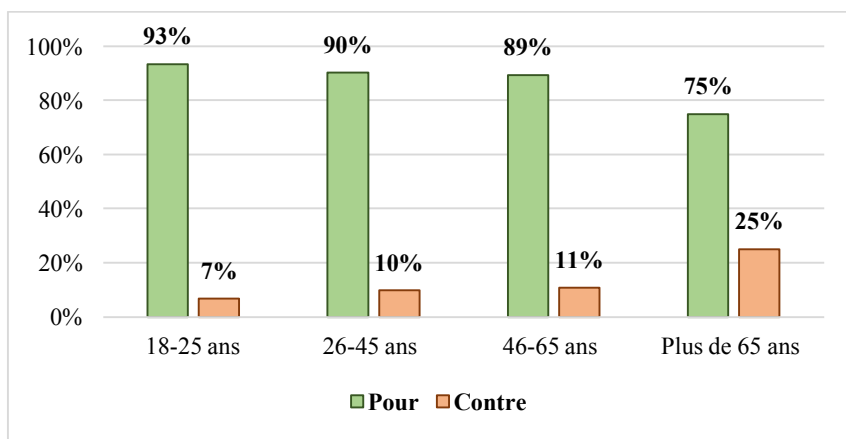
Tableau 5 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon le genre H/F

3.3.2.2 En fonction de l'âge

Nous arrivons maintenant à la section concernant l'âge. Ici, nous avons décidé de croiser l'âge avec la possible augmentation d'inégalités dans le monde du travail.

➤ Pour ou contre l'introduction d'un congé menstruel en Belgique

Dans ce cas, nous pouvons voir que les avis sont approximativement tous les mêmes. Les votes qui vont en faveur du congé menstruel pour les groupes allant de 18 à 65 ans tournent tous aux alentours de 90 %. Le seul endroit où l'on peut voir une petite baisse à 75 % est chez les plus de 65 ans.



Graphique 7 : introduction du congé menstruel selon l'âge

	Pour	Contre	Total
18-25 ans	56 (93%)	4 (7%)	60
26-45 ans	90 (90%)	9 (10%)	99
46-65 ans	25 (89%)	3 (11%)	28
Plus de 65 ans	3 (75%)	1 (25%)	4
Total	174	17	191

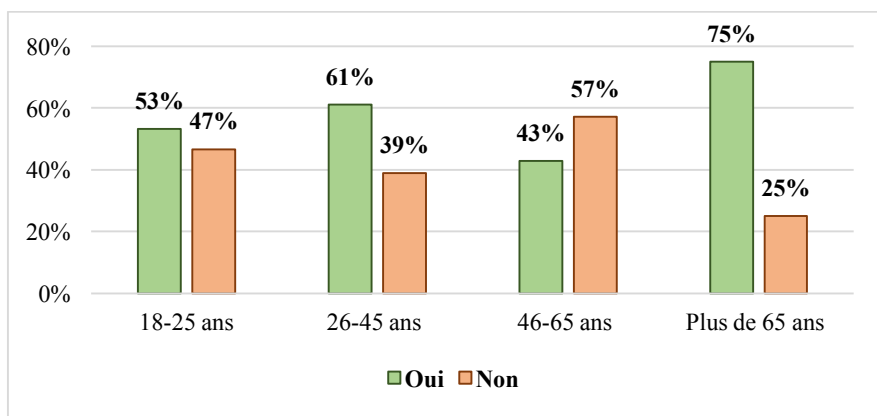
Tableau 6 : introduction du congé menstruel - selon le genre H/F

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente les inégalités de genre au travail (salariales, postes à responsabilités, ...)**

Pour obtenir ce graphique, nous avons décidé de croiser les groupes d'âge avec le risque d'accentuation d'inégalités de genre au travail.

Nous constatons que les 18-25 ans, 26-45 ans et les plus de 65 ans s'allient pour dire que le congé menstruel est une pratique qui déboucherait sur plus d'inégalités de genre.

De l'autre côté, les 46-65 ans, eux, ne coopèrent pas. Ce groupe est plutôt d'avis d'affirmer que le congé menstruel ne conduirait pas à plus d'inégalités entre les hommes et les femmes au travail.



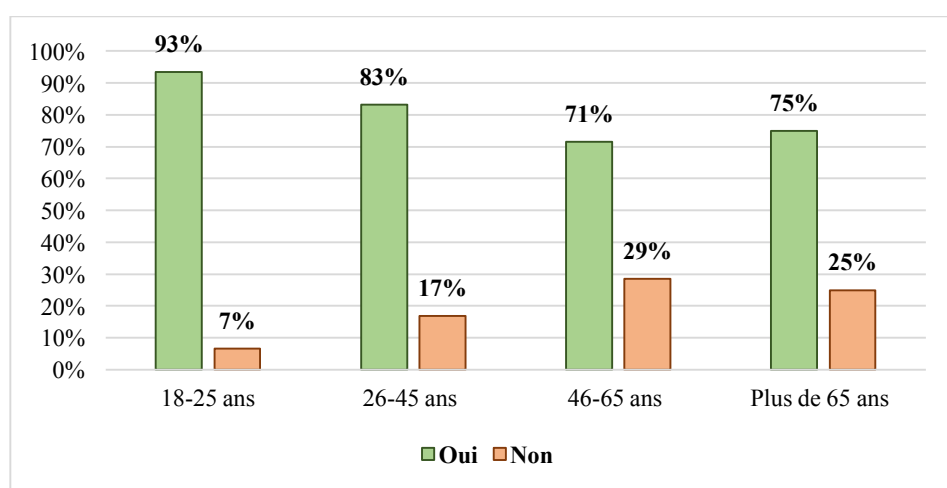
Graphique 8 : augmentation des inégalités de sexe – selon l'âge

	Oui	Non	Total
18-25 ans	32 (53%)	28 (47%)	60
26-45 ans	60 (61%)	39 (39%)	99
46-65 ans	12 (43 %)	16 (57%)	28
Plus de 65 ans	3 (75%)	1 (25%)	4
Total	107	84	191

Tableau 7 : augmentation des inégalités de sexe – selon l'âge

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente la discrimination à l'embauche**

Dans ce cas-ci, les quatre groupes sont unanimes et sont tous d'avis de dire que le congé menstruel augmenterait la discrimination à l'embauche. Le plus grand pourcentage (91 %) de personnes ayant votés « Oui » est le groupe des 18-25 ans. Le plus petit pourcentage (71 %) est le groupe des 46-65 ans.



Graphique 9 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon l'âge

	Oui	Non	Total
18-25 ans	56 (93%)	4 (7%)	60
26-45 ans	82 (83%)	17 (17%)	99
46-65 ans	20 (71%)	8 (29%)	28
Plus de 65 ans	3 (75%)	1 (25%)	4
Total	161	30	191

Tableau 8 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon l'âge

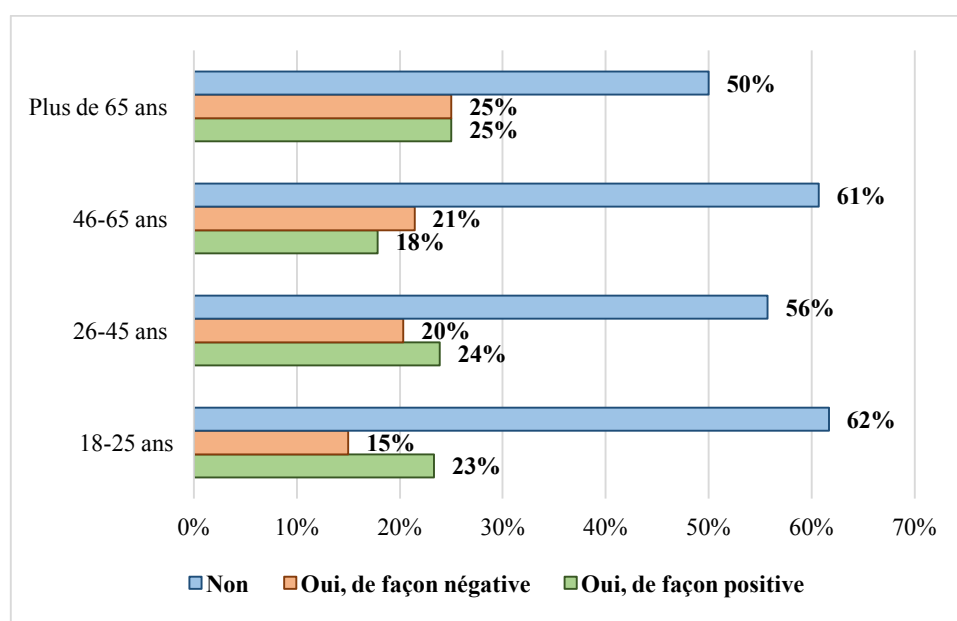
➤ **Sentiment que le congé menstruel change notre vision de la position de la femme au travail**

Dans cette section, nous souhaitons découvrir si, selon l'âge, notre vision de la position de la femme au travail peut changer.

Nous voyons que minimum 50 % des répondants de chaque groupe considèrent que le congé menstruel n'influencerait pas leur vision.

Par contre, une information importante à signaler est que, dans la tranche des 46-65, plus personnes pensent que leur vision changerait négativement. Ensuite, pour les plus de 65 ans, c'est égal d'un côté comme de l'autre.

Finalement, les deux plus jeunes groupes pensent que leur vision se modifierait de façon plus positive que négative.



Graphique 10 : changement de la vision de la position de la femme – selon l'âge

	Oui, de façon positive	Oui, de façon négative	Non	Total
18-25 ans	14 (23%)	9 (15%)	37 (62%)	60
26-45 ans	24 (24%)	20 (20%)	55 (56%)	99
46-65 ans	5 (18%)	6 (21%)	17 (61%)	28
Plus de 65 ans	1 (25%)	1 (25%)	2 (50%)	4
Total	44	36	111	191

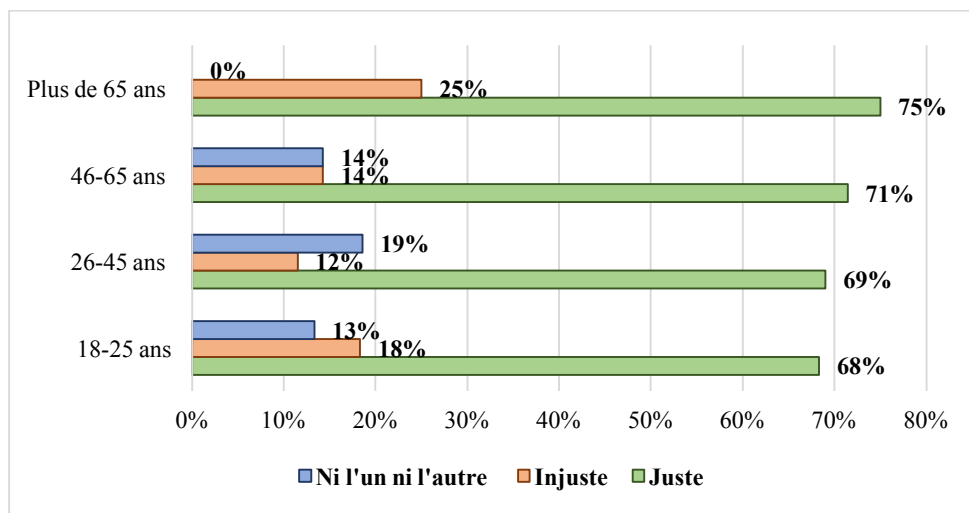
Tableau 9 : changement de la vision de la position de la femme – selon l'âge

➤ Le congé menstruel est injuste à l'égard des hommes

Pour ce dernier point, nous regardons si l'âge est une variable qui influence notre vision sur la légitimité du congé menstruel envers les hommes.

Nous voyons que les quatre groupes s'entendent pour dire que le congé menstruel est une réglementation juste vis-à-vis des hommes.

Le groupe avec le plus grand pourcentage de votes « Injuste » est celui des plus de 65 ans, suivi des 18-25 ans, ensuite 46-65 ans et, en dernière position, les 26-45 ans.



Graphique 11 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon l'âge

	Juste	Injuste	Non	Total
18-25 ans	41 (68%)	11 (18%)	8 (13%)	60
26-45 ans	69 (69%)	12 (12%)	18 (19%)	99
46-65 ans	20 (71%)	4 (14%)	4 (14%)	28
Plus de 65 ans	3 (75%)	1 (25%)	/	4
Total	133	28	30	191

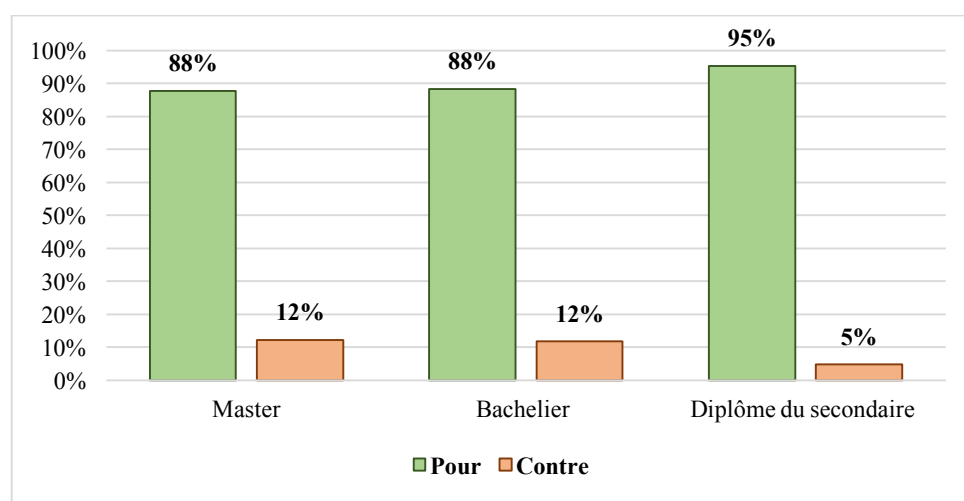
Tableau 10 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon l'âge

3.3.2.3 En fonction du diplôme

Dans cette partie, nous avons pris la décision de croiser le degré d'étude avec l'éventuelle augmentation de inégalités de genre.

➤ Pour ou contre l'introduction d'un congé menstruel en Belgique

Le résultat de ce graphique nous apprend que 88 % des personnes ayant obtenu un Master ou un Bachelier sont pour le congé menstruel. Pour ceux qui se sont arrêtés au secondaire, on monte à 95 % de personnes qui ont voté pour l'introduction de cette réglementation.



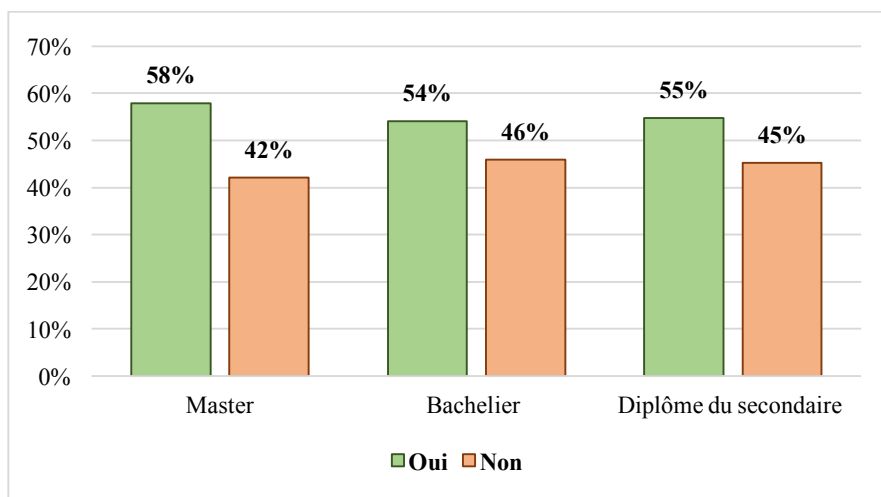
Graphique 12 : introduction du congé menstruel - selon le diplôme

	Pour	Contre	Total
Diplôme du secondaire	41 (95%)	3 (5%)	44
Bachelier	77 (88%)	11 (12%)	88
Master	51 (88%)	8 (12%)	59
Total	169	22	191

Tableau 11 : introduction du congé menstruel - selon le diplôme

➤ Sentiment que le congé menstruel augmente les inégalités de genre au travail (salariales, postes à responsabilités, ...)

Dans ce cas, nous pouvons facilement voir que les avis des différents groupes se rejoignent. Sur le graphique ci-dessous, 58 % des personnes ayant un Master ont voté que oui, le congé menstruel augmentera les inégalités entre genre. Ensuite, nous retrouvons ceux qui ont un diplôme du secondaire avec 55 % et pour finir les personnes avec un Bachelier pour 54 %.



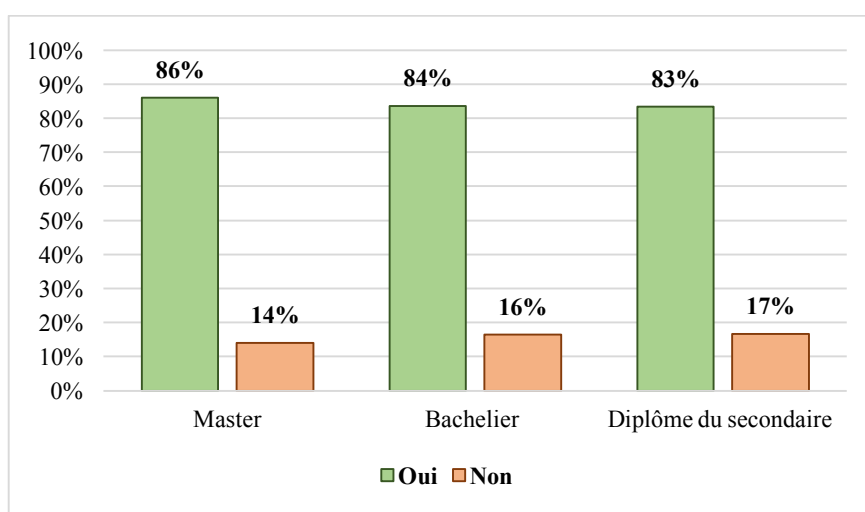
Graphique 13 : augmentation des inégalités de sexe – selon le diplôme

	Oui	Non	Total
Diplôme du secondaire	24 (55%)	20 (45%)	44
Bachelier	48 (54%)	40 (46%)	88
Master	34 (58%)	25 (42%)	59
Total	106	85	191

Tableau 12 : augmentation des inégalités de sexe – selon le diplôme

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente la discrimination à l’embauche**

Ici, nous pouvons voir qu’une fois de plus, aucun groupe de notre variable ne se démarque. De fait, le résultat de ce graphique révèle que, quelque soit le diplôme obtenu, les trois groupes ont le sentiment que le congé menstruel augmentera la discrimination à l’embauche.



Graphique 14 : augmentation de la discrimination à l’embauche – selon le diplôme

	Oui	Non	Total
Diplôme du secondaire	36 (83%)	8 (17%)	44
Bachelier	74 (84%)	14 (16%)	88
Master	50 (86%)	9 (14%)	59
Total	160	31	191

Tableau 13 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon le diplôme

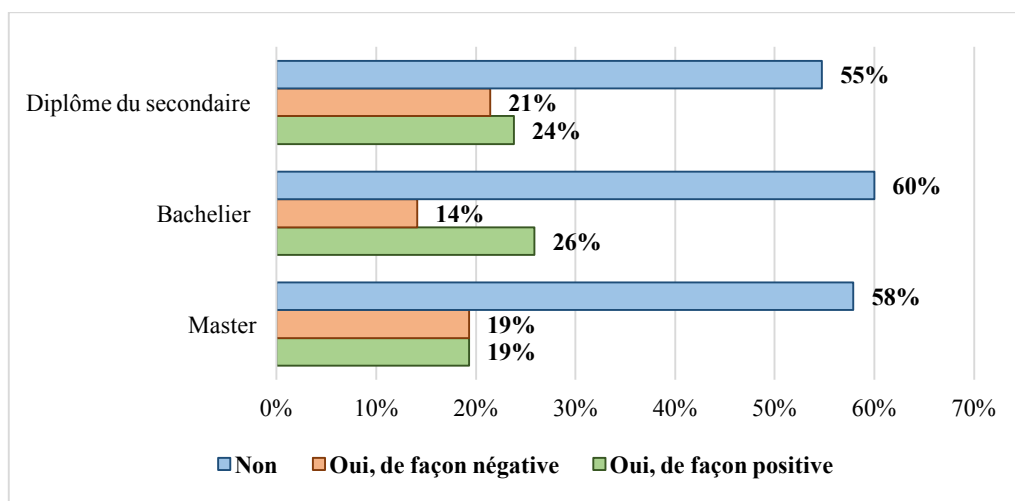
➤ **Sentiment que le congé menstruel change notre vision de la position de la femme au travail**

Grâce au graphique ci-dessous, nous remarquons que minimum 50 % dans chacun des groupes s'entendent pour dire que le congé menstruel n'influencera pas la vision que l'on a de la position de la femme au travail.

Ensuite, nous pouvons voir que, pour 19 % des personnes qui ont obtenu un master, la vision de la position de la femme change de façon positive et pour les 19 % restant, elle change de façon négative.

En ce qui concerne ceux qui ont un diplôme de bachelier, 14 % d'entre eux estiment que le congé menstruel influencera de manière négative notre vision de la position de la femme tandis que 26 % pensent que cela changera la vision de manière positive.

Finalement, pour les personnes ayant un diplôme du secondaire, on peut voir que leur avis est assez partagé. En effet, 21 % pensent que ça aura un impact négatif contre 24 % qui imaginent que le changement sera positif.



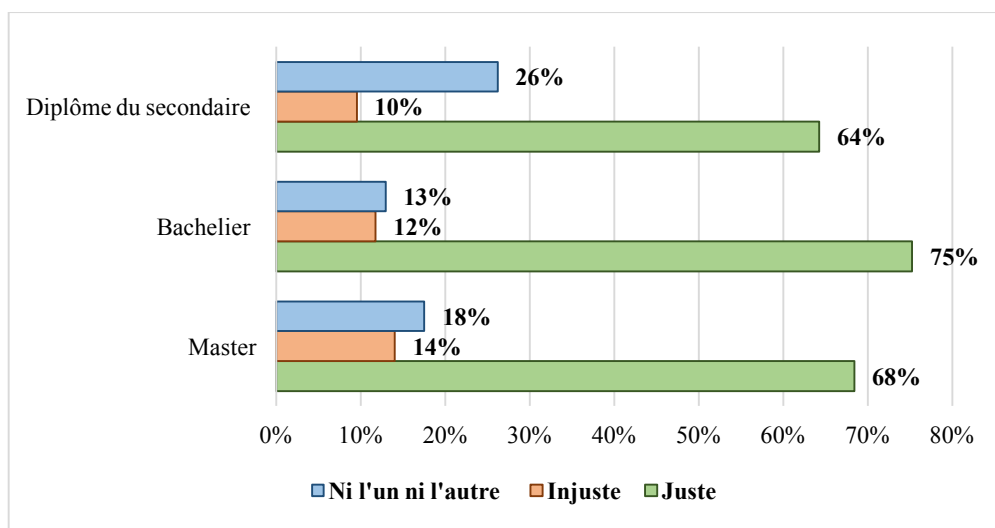
Graphique 15 : changement de la vision de la position de la femme – selon le diplôme

	Oui, de façon positive	Oui, de façon négative	Non	Total
Diplôme du secondaire	11 (24%)	10 (21%)	23 (55%)	44
Bachelier	23 (26%)	12 (14%)	53 (60%)	88
Master	13 (19%)	13 (19%)	33 (58%)	59
Total	47	35	109	191

Tableau 14 : changement de la vision de la position de la femme – selon le diplôme

➤ **Le congé menstruel est injuste à l'égard des hommes**

Pour le dernier graphique de cette variable, le résultat le plus marquant est que les trois différents groupes sont d'accord pour dire que le congé menstruel est légitime par rapport aux hommes. 75 % du groupe des Bacheliers ont voté pour « Juste », suivi par 68 % de ceux qui ont un master et, pour terminer la marche, 64 % de diplômés du secondaire les ont talonnés.



Graphique 16 : Légimité du congé menstruel envers les hommes – selon le diplôme

	Juste	Injuste	Ni l'un ni l'autre	Total
Diplôme du secondaire	28 (64%)	5 (10%)	11 (26%)	44
Bachelier	66 (75%)	10 (12%)	12 (13%)	88
Master	40 (68%)	9 (14%)	10 (18%)	59
Total	134	24	33	191

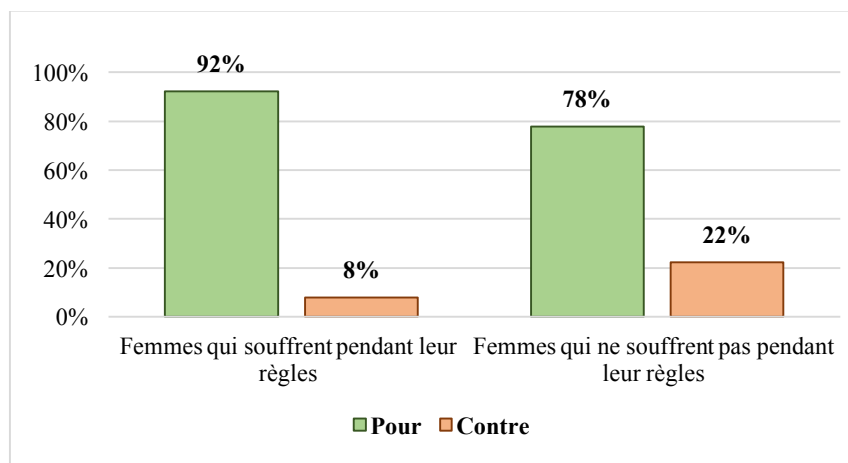
Tableau 15 : Légimité du congé menstruel envers les hommes – selon le diplôme

3.3.2.4 En fonction des douleurs

Pour cette dernière hypothèse, nous avons décidé de réduire notre échantillon et de ne prendre que les femmes, soit 154 réponses. Ces 154 femmes seront divisées en deux grands groupes. D'un côté, nous aurons les femmes qui endurent des douleurs ou des maladies pendant leurs menstruations et, de l'autre, celles qui ne ressentent rien.

➤ Pour ou contre l'introduction d'un congé menstruel en Belgique

Pour commencer, nous discernons une première petite différence entre ces deux groupes. Effectivement, les femmes qui souffrent sont 92 % à être pour le congé menstruel. Lorsque les femmes ne souffrent pas de douleurs, ce pourcentage descend à 78 %. La différence n'est pas excessive mais cela reste important de la dénoncer.



Graphique 17 : introduction du congé menstruel - selon les douleurs

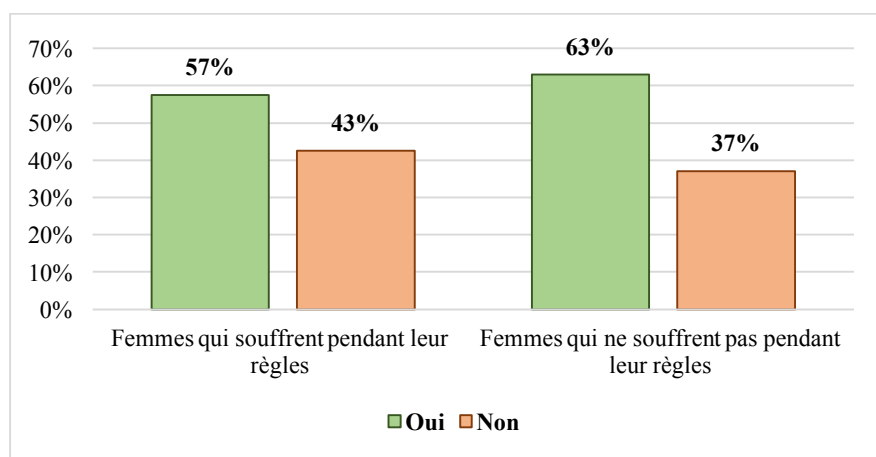
	Pour	Contre	Total
Femme souffrantes	116 (92%)	10 (8%)	126
Femmes non-souffrantes	20 (78%)	8 (22%)	28
Total	138	18	154

Tableau 16 : introduction du congé menstruel - selon les douleurs

➤ Sentiment que le congé menstruel augmente les inégalités de genre au travail (salariales, postes à responsabilités, ...)

Par la suite, la différence concernant l'avis sur l'augmentation des inégalités entre les groupes est, une fois de plus, quasiment imperceptible. Nous pouvons cependant noter que 63 % des

femmes qui n'ont pas de douleurs pensent que le congé menstruel augmenterait les inégalités. En face, chez les femmes qui souffrent pendant leurs menstruations, ce sont 57 % d'entre elles qui pensent également que le congé menstruel provoquerait une augmentation des inégalités.



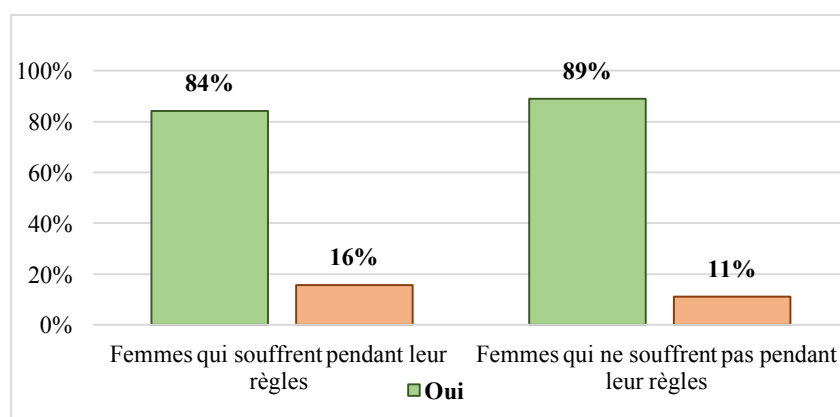
Graphique 18 : augmentation des inégalités de sexe – selon les douleurs

	Oui	Non	Total
Femme souffrantes	72 (57%)	54 (43%)	126
Femmes non-souffrantes	17 (53%)	11 (37%)	28
Total	89	65	154

Tableau 17 : augmentation des inégalités de sexe – selon les douleurs

➤ Sentiment que le congé menstruel augmente la discrimination à l'embauche

Une fois de plus, la différence entre les deux séparations est microscopique. Les deux groupes sont du même avis et estiment tous deux que le congé menstruel est une réglementation qui risquerait d'augmenter la discrimination à l'embauche envers la femme.



Graphique 19 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon les douleurs

	Oui	Non	Total
Femme souffrantes	106 (84%)	20 (16%)	126
Femmes non-souffrantes	24 (89%)	4 (11%)	28
Total	130	24	154

Tableau 18 : augmentation de la discrimination à l'embauche – selon les douleurs

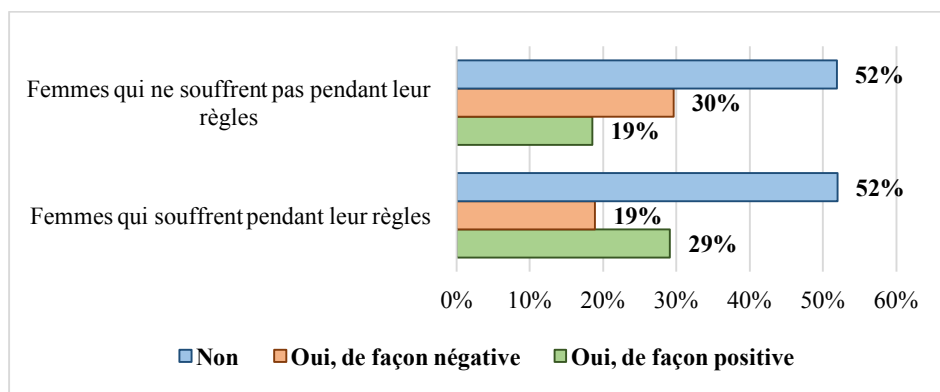
➤ **Sentiment que le congé menstruel change notre vision de la position de la femme au travail**

Ici, nous souhaitons apprendre si les douleurs des menstruations modifient notre vision de la position de la femme au travail. À nouveau, nous allons diviser le résultat en deux sous-classes. La première classe est celle pour qui le congé menstruel ne change pas la vision et la deuxième classe est celle pour qui ça la modifie.

Dans le premier groupe, ce sont 52 % des femmes souffrantes ainsi que celles non-souffrantes qui considèrent que non, le congé menstruel n'aura pas d'impact sur la vision que l'on a de la position de la femme au travail.

Par contre, dans le deuxième groupe, les résultats démontrent que, chez les femmes qui souffrent, 30 % d'entre elles pensent que le congé menstruel changera notre vision de façon positive contre 19 % qui pensent qu'elle changera de façon négative.

Ce qui est intéressant ici, c'est que pour les femmes non-souffrantes pendant leurs menstruations, c'est le contraire. En effet, dans ce groupe, 30 % pensent que le congé menstruel influencera notre vision de façon négative face à 19 % qui pensent que cela mènera à une vision plus positive.



Graphique 20 : changement de la vision de la position de la femme – selon les douleurs

	Oui, de façon positive	Oui, de façon négative	Non	Total
Femmes souffrantes	37 (29%)	24 (19%)	65 (52%)	126
Femmes non-souffrantes	5 (19%)	9 (30%)	14 (52%)	28
Total	42	33	79	154

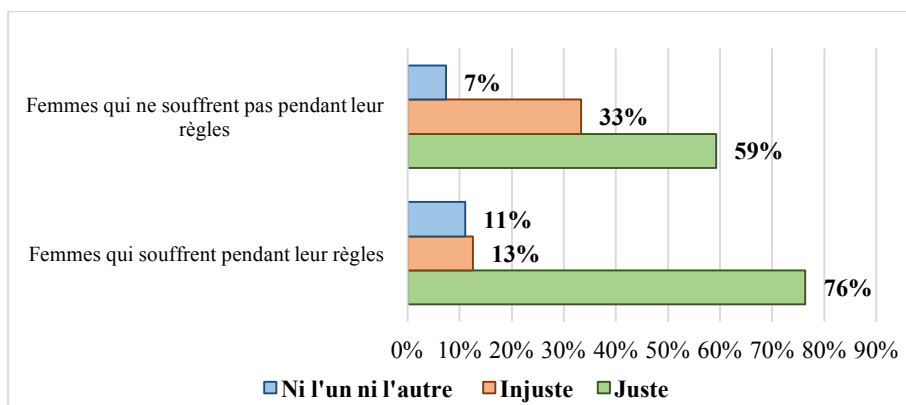
Tableau 19 : changement de la vision de la position de la femme – selon les douleurs

➤ **Le congé menstruel est injuste à l'égard des hommes**

Pour ce dernier graphique, nous découvrons que les femmes ont donné un avis assez tranché sur la question. En effet, nous voyons qu'un très faible pourcentage de femmes (7 % pour les femmes souffrantes et 11 % pour les non-souffrantes) ont voté pour « Ni l'un ni l'autre ».

Ensuite, une assez grande démarcation est visible du côté des femmes qui endurent des règles douloureuses. En effet, 76 % des femmes souffrantes considèrent cette loi comme légitime. Seulement 13 % d'entre elles trouvent cela injuste.

En face, la démarcation est moins flagrante. En effet, pour les femmes non-souffrantes, 59 % trouvent cela juste, contre 33 % qui estiment cela injuste.



Graphique 21 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon les douleurs

	Juste	Injuste	Ni l'un ni l'autre	Total
Femmes souffrantes	96 (76%)	16 (13%)	14 (11%)	126
Femmes non-souffrantes	16 (59%)	10 (33%)	2 (7%)	28
Total	112	26	16	154

Tableau 20 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon les douleurs

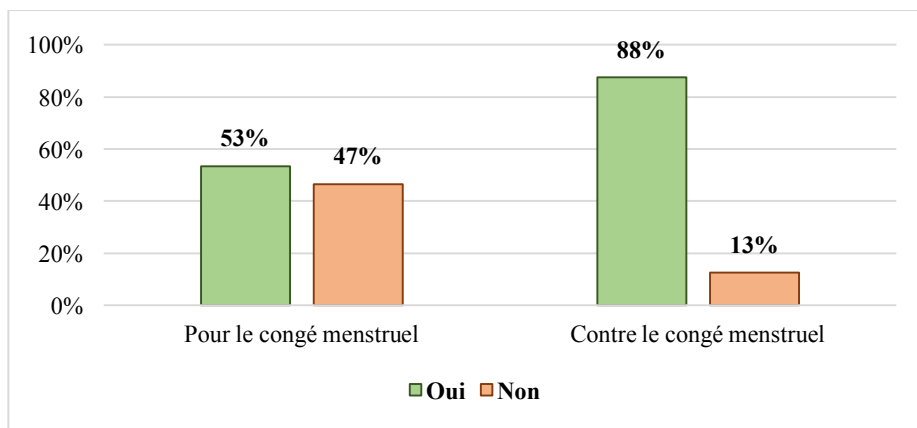
3.3.2.5 En fonction de l'avis, pour ou contre l'introduction du congé menstruel

Pour ce dernier point, nous souhaitons découvrir si le fait d'être pour ou contre l'introduction du congé menstruel peut avoir un impact sur l'augmentation des inégalités au travail.

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente les inégalités de genre au travail (salariales, postes à responsabilités, ...)**

Dans ce cas, nous pouvons voir que les personnes qui sont pour l'introduction du congé menstruel ont un avis assez mitigé concernant l'augmentation des inégalités de genre au travail. En effet, nous voyons que 53 % d'entre eux pensent que le congé menstruel augmentera les inégalités contre 47 % qui pensent que non.

Ensuite, dans le groupe de personnes ayant voté contre l'introduction d'un congé menstruel, l'avis est beaucoup plus tranché. Ce sont 88 % des répondants de ce groupe qui estiment que le congé menstruel augmentera les discriminations face à seulement 13 % qui estiment que cette loi n'influencera pas les inégalités.



Graphique 22 : augmentation des inégalités de sexe – selon si l'on est pour ou contre l'introduction du congé menstruel

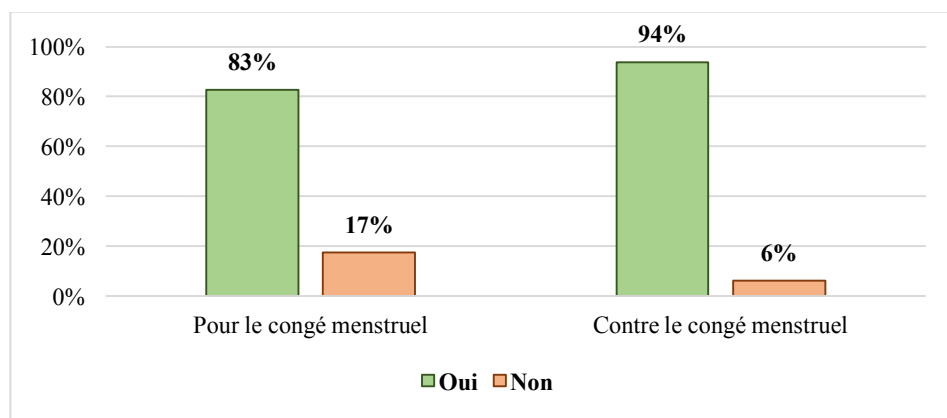
	Oui	Non	Total
Pour le congé	93 (53%)	81 (47%)	174
Contre le congé	14 (88%)	3 (13%)	17
Total	107	84	191

Tableau 21 : augmentation des inégalités de sexe – selon si l'on est pour ou contre l'introduction du congé menstruel

➤ **Sentiment que le congé menstruel augmente la discrimination à l’embauche**

Ici, le but est de déceler si être pour ou contre le congé menstruel influence notre avis concernant l’augmentation de la discrimination à l’embauche.

Nous voyons, qu’ils soient pour ou contre, que les deux groupes jugent que le congé menstruel augmentera les discriminations à l’embauche. Du côté des personnes qui sont pour l’introduction du congé menstruel, 83 % d’entre eux supposent que cette nouvelle loi risque d’augmenter les discriminations et, pour ceux contre le congé menstruel, le pourcentage est un peu plus élevé et monte à 94 % du groupe.



Graphique 23 : augmentation de la discrimination à l’embauche – selon si l’on est pour ou contre l’introduction du congé menstruel

	Oui	Non	Total
Pour le congé	143 (83%)	31 (17%)	174
Contre le congé	16 (94%)	1 (6%)	17
Total	159	32	191

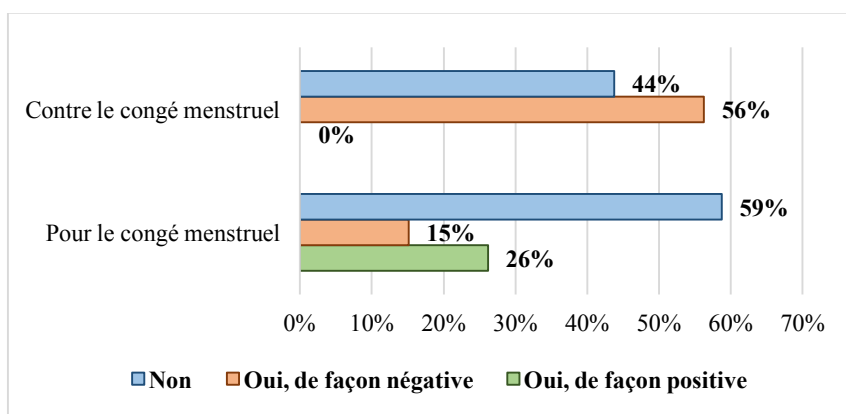
Tableau 22 : augmentation de la discrimination à l’embauche – selon si l’on est pour ou contre l’introduction du congé menstruel

➤ **Sentiment que le congé menstruel change notre vision de la position de la femme au travail**

Dans cette section, nous analysons si le fait d’être pour ou contre l’introduction du congé menstruel influence notre vision de la position de la femme dans le monde du travail.

Premièrement, pour les personnes qui votent en faveur du congé menstruel, nous voyons que plus de la moitié (59%) estime que cela ne modifiera pas leur vision, 15 % d’entre eux pensent que cela la modifiera de façon négative et 26 % de façon positive.

Deuxièmement, concernant les personnes qui sont contre le congé menstruel, nous voyons que 44 % ne donnent pas leur avis sur la question. Ce qui est assez important à notifier, c'est qu'aucun membre de ce groupe n'estime que le congé menstruel changera leur vision de façon positive. Par contre, plus de la moitié du groupe (56 %) avouent que cela changera leur vision de la position de la femme au travail négativement.



Graphique 24 : changement de la vision de la position de la femme – selon si l'on est pour ou contre l'introduction du congé menstruel

	Oui, de façon positive	Oui, de façon négative	Non	Total
Pour le congé	46 (26%)	26 (15%)	102 (59%)	174
Contre le congé	/	10 (56%)	7 (44%)	17
Total	46	36	109	191

Tableau 23 : changement de la vision de la position de la femme – selon si l'on est pour ou contre l'introduction du congé menstruel

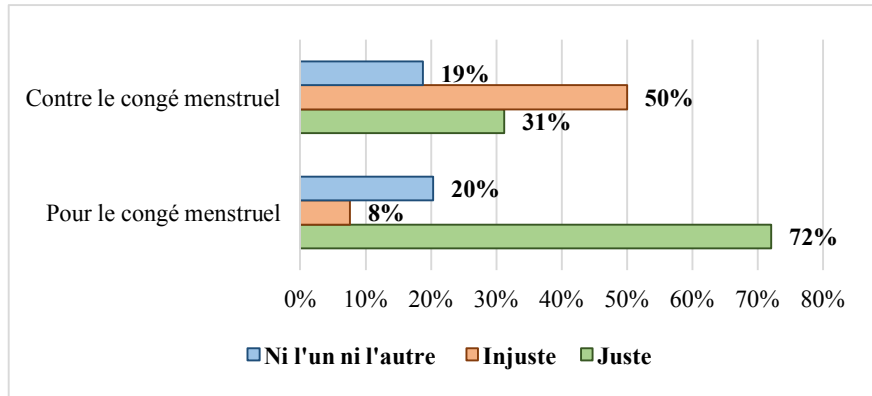
➤ Le congé menstruel est injuste à l'égard des hommes

Ce dernier point va nous permettre d'analyser si, d'après la position, pour ou contre le congé menstruel, les répondants l'estiment injuste envers les hommes.

Nous pouvons, grâce au graphique ci-dessous, voir que, des deux côtés, peu de répondants ont choisi « Ni l'un, ni l'autre ».

Ensuite, dans le groupe des répondants qui sont contre le congé menstruel, nous constatons que la moitié considèrent que le congé menstruel est injuste envers les hommes. Dans ce groupe, 31 % d'entre eux trouvent cela légitime.

Cependant, les résultats montrent tout le contraire du côté de ceux qui sont pour le congé menstruel. Lorsque nous analysons le graphique, nous remarquons que 72 % de ce groupe trouvent cette loi tout à fait juste. Seulement 8 % d'entre eux estiment cela injuste.



Graphique 25 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon si l'on est pour ou contre l'introduction du congé menstruel

	Juste	Injuste	Ni l'un ni l'autre	Total
Pour le congé	126	13	35	174
Contre le congé	5	9	3	17
Total	131	22	38	191

Tableau 24 : Légitimité du congé menstruel envers les hommes – selon si l'on est pour ou contre l'introduction du congé menstruel

DISCUSSION

Dans l'avant-dernière partie de ce mémoire, nous allons procéder à l'analyse des résultats de nos hypothèses et, dans la mesure du possible, les comparer avec la revue littéraire.

Hypothèse 1 : Les hommes ont plus tendance que les femmes à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.

Comme nous l'avons vu dans la partie littéraire, les inégalités de genre ont toujours existé. Nous avons donc voulu croiser la variable de genre avec le sentiment que le congé menstruel peut avoir un impact négatif sur les inégalités entre sexe.

Lors de notre analyse croisée, nous découvrons que les hommes comme les femmes sont pour l'introduction d'un congé menstruel en Belgique.

Cependant, nous voyons que le groupe des femmes a tendance à penser qu'il y aurait une corrélation entre le congé menstruel et l'augmentation des inégalités de genre, alors que les hommes ne sont pas totalement de cet avis. L'autre point de désaccord est que, selon les femmes, un congé menstruel changerait leur vision de la position de la femme au travail de façon positive tandis que, chez les hommes leur vision aurait plutôt tendance à se modifier négativement.

Par contre, là où les deux groupes se rejoignent, c'est, premièrement, pour affirmer que le congé menstruel est une réglementation qui, tout comme nous l'avons vu dans la revue littéraire, rappelle le congé de maternité et risque donc d'augmenter les discriminations lors d'entretiens d'embauche. Le deuxième point où les deux genres sont de même avis est que, selon eux, cette loi est juste à l'égard des hommes.

Nous pouvons donc avancer que le genre peut influencer notre façon de percevoir le congé menstruel. En effet, contrairement à ce que nous avons émis dans notre hypothèse, le point de divergence entre les hommes et les femmes est que, selon les hommes, le congé menstruel n'augmenterait pas les inégalités de genre, alors que pour les femmes bien.

En revanche, l'hypothèse est respectée par le fait que les homologues masculins pensent que la vision de la femme au travail changerait de manière négative suite à l'introduction d'un congé menstruel, alors que les femmes pensent le contraire.

Hypothèse 2 : Le groupe des 46-65 ans a plus tendance que les autres tranches d'âge à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.

Pour cette deuxième hypothèse, nous avons voulu essayer de repérer si l'âge avait un lien avec le sentiment que le congé menstruel est une pratique discriminatoire, qui peut accroître les inégalités de genre et changer notre vision sur la position de la femme au travail.

Ici, nous constatons que toutes les tranches d'âge sont pour l'introduction d'un congé menstruel. Par la suite, nous voyons que les 18-25 ans, 26-45 et les plus de 65 ans ont la même idée et estiment que le congé menstruel risque d'augmenter les inégalités dans le monde du travail. Seul le groupe des 46-65 ans n'est pas d'accord avec ce résultat, pour eux, ce congé n'aura pas d'influence sur l'accentuation des inégalités. Les 46-65 ans font de nouveau bande à part lorsque l'on parle de la vision de la position de la femme au travail. Selon ceux qui ont donné un avis, leur vision serait impactée négativement ; tandis que, pour les autres groupes, leur vision changerait de façon positive.

Finalement, les quatre groupes finissent pas se solidariser pour dire que le congé menstruel créera encore plus de discrimination à l'embauche, mais que cette pratique reste légitime par rapport aux hommes.

Nous pouvons donc affirmer que l'âge est un critère qui influence notre vision du congé menstruel. En effet, comme l'hypothèse le soumettait, le groupe des 46-65 ans se démarque des autres tranches d'âge. Cependant, il ne se démarque pas de la façon dont nous le pensions. Nous avons émis comme hypothèse que les 46-65 ans estimaient que le congé menstruel augmenterait les inégalités. Mais au contraire, ce groupe soutient que le congé menstruel n'aura pas d'impact sur les inégalités salariales ou hiérarchiques.

Hypothèse 3 : Les personnes ayant obtenu un master ont plus tendance à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.

La troisième hypothèse a pour but de déceler s'il existe un rapport entre notre degré d'étude et l'avis que l'on émet quant au congé menstruel et l'augmentation d'inégalités de genre.

Dans ce cas, les résultats de notre analyse nous ont démontré que, quel que soit le diplôme, tous les répondants sont pour l'approbation d'un congé menstruel. Ensuite, nous remarquons que tous estiment que le congé menstruel peut causer encore plus d'inégalités de genre au niveau salarial, au niveau des postes à responsabilités, ainsi qu'augmenter la discrimination à l'embauche.

Ensuite, pour ceux qui ont donné un avis concernant la vision de la position de la femme dans le monde du travail, nos trois groupes s'entendent pour dire que cela changerait leur vision de l'image de la femme de façon positive. De plus, chaque groupe estime que le congé menstruel est une pratique juste vis-à-vis des hommes.

L'hypothèse que nous avons posée n'est donc pas validée puisque, comme nous pouvons le constater, le diplôme n'influence pas notre avis sur le congé menstruel. Les trois catégories de diplômes s'accordent sur la question.

Hypothèse 4 : Les femmes qui ne souffrent pas pendant leur période de menstruation ont plus tendance que celles qui souffrent à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe.

L'avant-dernière hypothèse qui a été posée avait pour intention de vérifier s'il existe un lien entre notre niveau de douleur pendant les menstruations et l'avis que l'on porte sur le congé menstruel et ses éventuelles conséquences.

Premièrement, nous avons pu découvrir avec notre analyse croisée, que le groupe de femmes souffrantes et le groupe des non-souffrantes sont généralement assez d'accord sur les divers points que nous avons mis en avant. Par exemple, les deux groupes sont d'accord pour dire que le congé menstruel devrait être introduit en Belgique ; que c'est une pratique qui risque

d'augmenter les discriminations et les inégalités de genre au travail, mais pensent tout de même que cette loi n'est pas injuste envers les hommes.

Cependant, les avis divergent en ce qui concerne la vision de la position de la femme au travail. Dans ce cas, pour les femmes ayant émis un avis sur la question, le groupe des femmes souffrantes estime que le congé menstruel modifierait leur vision de façon positif. Face à ce groupe, le groupe des femmes non-souffrantes pensent, elles, que cette pratique impacterait leur vision de façon négative.

Nous pouvons donc dire que notre hypothèse n'est pas tout à fait juste. Effectivement, le niveau de douleur des menstruations n'influence pas notre avis sur les inégalités de genre et la discrimination puisque les deux groupes s'accordent et affirment que le congé menstruel en causera davantage. Au contraire, l'hypothèse est respectée quant à la vision de la position de la femme au travail. De fait, les personnes n'ayant pas de douleurs pendant leur période de menstruations pensent que le congé menstruel pourrait modifier leur vision de la position de la femme au travail de façon négative.

Hypothèse 5 : Les personnes contre le congé menstruel ont plus tendance, que celles qui sont pour à estimer que le congé menstruel est une réglementation discriminatoire, qui risque d'augmenter les inégalités entre sexe et d'influencer leur vision de la position de la femme au travail.

Cette dernière hypothèse va nous aider à déterminer s'il existe une relation entre le fait d'être pour ou contre le congé menstruel et notre avis sur les conséquences de ce dernier.

Tout d'abord, le seul point où nous pouvons voir une similitude entre les deux groupes. Qu'ils soient pour ou contre l'introduction d'un congé menstruel, les répondants affirment que cette réglementation risque de provoquer davantage de discrimination à l'embauche et d'accroître les inégalités de genre.

Ensuite, là où les deux groupes ne s'entendent pas, c'est sur la vision de la position de la femme au travail. Les « pour » considèrent que cela changera leur vision de façon positive, tandis que les « contre » auront leur vision modifiée négativement. Le dernier point où leurs avis divergent, concerne la légitimité du congé menstruel. Encore une fois, ceux qui sont pour le congé

menstruel défendent qu'il s'agit d'une pratique juste tandis que ceux qui sont contre estiment que cela est injuste envers les hommes.

Nous pouvons donc conclure que, selon qu'ils sont pour ou contre l'introduction d'un congé menstruel, cela n'a pas d'incidence sur leur vision concernant l'augmentation des inégalités de genre. Notre hypothèse n'est donc pas respectée. Par contre, il est quand même intéressant de notifier que, selon que l'on est pour ou contre le congé menstruel, cela influence de façon différente notre vision de la position de la femme au travail.

CONCLUSION

Le congé menstruel, une réglementation visant à offrir du repos aux femmes pendant leur période de menstruation, a récemment vu le jour en Europe. Depuis son apparition en Espagne, bon nombre de pays et d'entreprises songent à introduire ce type de congé. En nous référant à l'actualité, nous réalisons que cette pratique ne fait pas toujours l'unanimité.

De notre côté, l'objectif de ce mémoire était de comprendre si le congé menstruel est une loi avantageuse pour les femmes ou si, au contraire, elle risque d'augmenter les inégalités de genre ainsi que les discriminations dans le monde de travail. C'est pour cela que nous avons cherché à répondre à la question : « L'instauration d'un congé menstruel en Belgique renforcerait-il les inégalités de genre et impacterait-il notre vision de la position de la femme dans le milieu du travail ? ».

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons d'abord eu besoin de nous renseigner sur le sujet traité. C'est pour cela que nous avons rassemblé toutes les informations disponibles concernant le congé menstruel et ses conséquences dans la revue littéraire. Cette dernière est composée de la façon suivante : la définition et l'origine du congé menstruel, les diverses formes d'inégalités et discriminations envers les femmes dans le monde du travail, l'impact des symptômes liés aux règles, sur la vie des femmes et, pour finir, les différentes formes d'applications du congé menstruel qui existent déjà dans divers pays du monde.

Cette revue littéraire a été importante car, grâce à elle, nous avons pu établir notre questionnaire quantitatif. Effectivement, la construction du questionnaire s'est articulée autour de deux points essentiels de notre revue littéraire : les inégalités de genre et les douleurs liées aux menstruations.

Par la suite, nous avons rédigé le cadre empirique sur base des résultats obtenus. Premièrement, nous avons analysé chaque question individuellement. Deuxièmement, nous avons procédé à une analyse croisée afin de répondre à nos différentes hypothèses. Finalement, nous avons discuté de ces hypothèses afin de vérifier si elles étaient satisfaites ou non.

Nous allons maintenant évoquer les résultats clés de ce mémoire.

Tout d'abord, il est important de signaler que plus de $\frac{3}{4}$ de l'échantillon interrogé est favorable à l'instauration d'un congé menstruel en Belgique. Effectivement, ils pensent qu'il s'agit d'une belle initiative qui pourrait venir en aide aux femmes qui vivent des périodes douloureuses pendant leurs menstruations.

Cependant, les répondants soulignent qu'il faut que ce congé soit parfaitement réglementé pour éviter les abus. En effet, comme nous avons pu le découvrir dans la revue littéraire, chaque pays possède sa propre application du congé menstruel. Nous avons, dès lors, directement demandé à notre échantillon de définir la forme idéale du congé menstruel en Belgique. Il en ressort que ce dernier devrait être rémunéré, durer un maximum de 3 jours et qu'aucun certificat médical ne devrait être nécessaire.

Pour aborder le thème des discriminations et inégalités, nous allons séparer notre question de recherche en deux catégories. D'un côté, « le congé menstruel renforce-t-il les inégalités salariales et le plafond de verre ? » et, de l'autre, « le congé menstruel renforce-t-il les discriminations à l'embauche ? ».

En ce qui concerne la discrimination à l'embauche, le résultat est sans équivoque. En effet, 83 % de notre échantillon complet estime que le congé menstruel accentuera la discrimination à l'embauche. Les répondants considèrent que ce nouveau congé pourrait faire écho au congé de maternité et que, par conséquent, les employeurs seraient beaucoup plus réticents à l'idée d'engager une femme. L'échantillon explique que la femme pourrait être vue comme une personne moins productive et donc plus coûteuse qu'un homme.

D'ailleurs, nous avons pu remarquer lors de nos hypothèses que, quelque soit la variable indépendante, tous les groupes s'accordent pour dire que le congé menstruel est un risque lors de l'entretien d'embauche. En effet, il n'y a pas de corrélation entre les différents groupes (hommes/femmes, diplôme, âge, ...) et le fait qu'ils soient tous d'avis que, malheureusement, le congé menstruel risque d'amener un employeur à choisir un homme plutôt qu'une femme avec les mêmes compétences.

À propos des inégalités de salaires et des postes à responsabilités, nous voyons que l'échantillon complet est un peu plus mitigé que pour la discrimination à l'embauche. En effet, selon 56 % de l'échantillon, le congé menstruel renforcerait les inégalités de salaire et le plafond de verre, contre 44 % qui pensent que non.

Lors de deux hypothèses de notre analyse croisée, nous avons pu constater qu'il existe bien un lien de cause à effet concernant les inégalités. En effet, les hommes pensent que le congé menstruel n'augmentera pas les inégalités alors que les femmes oui. Ensuite, les personnes entre 46 et 65 ans pensent que le congé menstruel ne causera pas plus d'inégalités, alors que les autres groupes s'entendent pour dire que si.

Le dernier point que nous aborderons est l'impact du congé menstruel sur la vision de la position de la femme au travail. Après réflexion, il nous semble nécessaire de faire quelques précisions sur ce point. En effet, nous avons remarqué qu'à aucun moment dans le questionnaire et dans cette thèse, nous n'avons exprimé de façon claire ce que signifiait « la vision de la position de la femme au travail », ce qui est une erreur de notre part. L'échantillon a donc répondu en fonction de son propre ressenti. Personnellement, nous entendions par « changement de la vision de la position de la femme positivement », le fait que le congé menstruel est perçu comme une avancée positive pour la femme et que son bien-être dans le milieu du travail est pris au sérieux. De l'autre côté « « changement de la vision de la position de la femme négativement » signifie que la femme serait vue comme une personne feignante, coûteuse et moins productive.

Le résultat concernant la vision de la position de la femme est le suivant : pour plus de la moitié de l'échantillon global (57 %), elle resterait inchangée malgré l'introduction d'un congé menstruel. Ensuite, 23 % ont déclaré qu'elle serait modifiée de façon positive contre 19 % pour qui elle changerait négativement.

BIBLIOGRAPHIE

Articles :

Crooks, M. (2017). *Menstrual and menopause wellbeing policy*. Victorian Women's Trust
Consulté le 05 mai 2023 sur <https://www.vwt.org.au/menstrual-and-menopause-wellbeing-policy/>

Debois, S. (2017), *Les 9 avantages et inconvénients des questionnaires*. Survey anyplace.
Consulté le 15 juillet sur <https://pointerpro.com/fr/blog/les-9-avantages-et-inconvenients-des-questionnaires/>

Labbé Pacheco, J. (2017). *Un congé menstruel ? Ça existe déjà en Asie. Et voilà comment ça se passe*. L'OBS
Consulté le 17 mai sur <https://www.nouvelobs.com/rue89/nos-vies-intimes/20170811.OBS3294/un-conge-menstruel-ca-existe-deja-en-asie-et-voila-comment-ca-se-passe.html#>

Man's world Staff. (2017). *Meet the pioneers who have implemented menstrual leave policy in their companies*. Man's world India.
Consulté le 05 mai 2023 sur <https://www.mansworldindia.com/uncategorized/in-conversation-with-the-pioneers-who-have-implemented-menstrual-leave-policy-in-their-organisations/>

Melican, C. & Mountford, G. (2017). *Why we've introduced a menstrual policy and you should too*. Victorian Women's Trust
Consulté le 05 mai 2023 sur <https://www.vwt.org.au/blog-menstrual-andpolicy/>

Morris, S. (2016). *UK company to introduce « Period Policy » for female*. The Guardian
Consulté le 15 mai sur <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/mar/02/uk-company-introduce-period-policy-female-staff>

Rossi, R. (2021). *Japanese menstrual leave policy: The road to menstrual equity?* Berkeley Political Review
Consulté le 15 mai 2023 sur <https://bpr.berkeley.edu/2021/11/11/japanese-menstrual-leave-policy-the-road-to-menstrual-equity/>

Staff du Le Monde, (2023). *Spain approves law creating 'menstrual leave' and allowing gender determination from 16*. Le Monde
Consulté le 20 mai 2023 sur https://www.lemonde.fr/en/international/article/2023/02/16/spain-mps-pass-a-law-permitting-gender-self-determination-from-16_6016069_4.html

Staff du Le Monde, (2023). *L'Espagne adopte une loi permettant de changer librement de genre dès 16 ans et met en place un congé menstruel, une première en Europe*. Le Monde
Consulté le 20 mai 2023 sur https://www.lemonde.fr/international/article/2023/02/16/l-espagne-adopte-une-loi-permettant-de-changer-librement-de-genre-des-16-ans_6162092_3210.html

Revue de littérature :

Aggarwal, V. (2017). *Leave to Bleed: Jurisprudential Study of the Policy of Menstrual Leaves*. Journal of Indian Law and Society, 8, 1-24

Andrianne, A. (2022). *Stupeur et tremblement*. Association de la Revue Nouvelle, 12-14
DOI : 10.3917/rn.223.0012

American College of Obstetricians and Gynecologists. (2015). *Menstruation in girls and adolescents: Using the menstrual cycle as a vital sign*.

Baird, M., Hill, E., & Colussi, S. (2021). *Mapping menstrual leave legislation and policy historically and globally: labor entitlement to reinforce, remedy, or revolutionize gender equality at work?* *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42(1), 187-228.

Barnack-Tavlaris, J.L., Hansen, K., B. Levitt, R.B. & Reno, M. (2019) *Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy*, *Health Care for Women International*, 40:12, 1355-1373,
DOI: [10.1080/07399332.2019.1639709](https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709)

Breda, T., Dutronc-Postel, P., Parraud, J. S., & Tô, M. (2021). *Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises*.
<https://shs.hal.science/halshs-03243407/>

Célérier, M-C. (2005). *Le sang des femmes*. *L'esprit du temps*, 25-37
DOI : 10.3917/cpsy.040.0025

Chang, C., Chen, F., Chang, C., & Hsu, C. (2011). *A preliminary study on menstrual health and menstrual leave in the workplace in Taiwan*. *Taiwan Gong Gong Wei Sheng Za Zhi*, 30(5), 436–450.

Chen, C.H., Lin, Y.H., Heitkemper, M., Wu, K.M. (2006). *The self-care strategies of girls with primary dysmenorrhea : a focus group study in Taiwan*. *Health Care for Women International*, 27 ;418-427
DOI : 10.1080/07399330600629583

Chen, C. X., Kwekkeboom, K. L., & Ward, S. E. (2016). *Beliefs about dysmenorrhea and their relationship to self-management*. *Research in Nursing & Health*, 39, 263–276.

De Graaff, A. A., D'Hooghe, T. M., Dunselman, G. a. J., Dirksen, C. D., Hummelshoj, L., Simoons, S., Wullschleger, M. (2013). *The significant effect of endometriosis on physical, mental and social wellbeing: Results from an international cross-sectional survey*. *Human Reproduction*, 28(10), 2677-2685.
<https://doi.org/10.1093/humrep/det284>

Delaney, J., Lupton, M. J., & Toth, E. (1988). *The curse: A cultural history of menstruation*. Urbana: University of Illinois Press.

Demagos, A. (2015). *L'écart salarial entre hommes et femmes*. Primento.

Dennerstein, L., Lehert, P., Beackstream, T. C., & Heinemann, K. (2010). *The effect of pre-menstrual symptoms on activities of daily life*. *Fertility & Sterility*, 94, 1059–1064.
DOI : <https://doi.org/10.1016/j.fertnstert.2009.04.023>

Elliott, J.W. (1994). *Labour legislation and gender in Indonesia*. *Asian Studies Review*, 17, 33-42.

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. [hal-03990428](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03990428)

Gordon, B., Adams-Curtis, L., White, KB., Holmgren KM. (2003). *The role of hostile and benevolent sexism in women's and men's perceptions of the menstruating woman.* Psychology of Women Quarterly, 58-63.

Hashimy, S.Q. (2022). *Menstrual Leave Dissent and Stigma Labelling: A Comparative Legal Discourse.* International Journal of Management International, 5(6):1270 – 1292
DOI: [10.1000/IJLMH.113928](https://doi.org/10.1000/IJLMH.113928)

Hashimy, S.Q. (2023). *Legal paradigm of menstrual paid leaves policy in India: A jurisprudential discourse.* University of Mysore, Volume-3
DOI : 10.48165/tlr.2023.3.1.2

Havet, N., & Sofer, C. (2002). *Les nouvelles théories économiques de la discrimination.* Travail, genre et sociétés, (1), 83-115.

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.

Johnston-Robledo, I., Chrisler, J. (2011). *The menstrual mark: menstruation as social stigma.* Sex Roles, 68:9–18
DOI 10.1007/s11199-011-0052-z

King, S. (2021). *Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution.* In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds) *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being.* Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9

Kowalski, M., & Chapple, T. (2000). *The social stigma of menstruation: fact or fiction?* Cambridge University Press, 74-80

Kridasaksana, D., Santoso, B., Roisah, K., Natalis, A. (2020). *Menstrual leave from a health law perspective in India.* Vol 14, NO. 4
https://pjmhsonline.com/2020/oct_dec/1592.pdf

Levitt, RB., Barnack-Tavlaris, JL. (2020) *Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate.* The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies. Singapore: Palgrave Macmillan. Chapter 43. PMID : 33347190.

Mandel, H., Semyonov, M. (2005). *Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries.* American Sociological Review., 70, 949–967.

Maruani, M. (2010). *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail.* La découverte.

Meulders, D., Plasman, R., & Rycx, F. (2005). *Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable.* Reflets perspectives de la vie économique, 44(2), 95-107.

- Milewski, F., Dauphin, S., Kesteman, N., Letablier, MT., Méda, D. (2005). Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité. La documentation française.
<https://sciencespo.hal.science/hal-03458987>
- Moradi, M., Parker, M., Sneddon, A., Lopez, V., & Ellwood, D. (2014). Impact of endometriosis on women's lives: A qualitative study. *BMC Women's Health*, 14:123.
- Nishikitani, M., Nakao, M., Tsurugano, S. (2017). *Relationship between menstruation status and work conditions in Japan*. *BioPsychoSocial Med* 11, 26
<https://doi.org/10.1186/s13030-017-0112-x>
- Miraglia, M. & Johns, G. (2016) *Going to Work Ill: A Meta-Analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual – Path Model*, 21 *Occupational health Psych.* 261, 261
- Nakayama, I. (2007). *Periodic struggles: Menstruation leave in modern Japan*. Cambridge: Harvard University.
- Odul-Asorey, I. (2013). *Congé maternité, droit des femmes ?*. La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux, (3).
- Patterson, E. T., & Hale, E. S. (1985). *Making sure: Integrating menstrual care practices into activities of daily living*. *Advances in Nursing Research*, 7, 18-31.
- Petit*, P. (2004). *Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier*. *Revue économique*, 55(3), 611-621.
<https://www.cairn.info/revue-economique-2004-3-page-611.htm>
- Pinkerton, J-A. (2023). *Dysménorrhée*. MD, University of Virginia Health System.
<https://www.msmanuals.com/fr/professional/gyn%C3%A9cologie-et-obst%C3%A9trique/troubles-menstruels/dysm%C3%A9norrh%C3%A9e>
- Pinkerton, J-A. (2023). *Présentation des troubles du cycle menstruel*. MD, University of Virginia Health System.
<https://www.msmanuals.com/fr/accueil/probl%C3%A8mes-de-sant%C3%A9-de-la-femme/troubles-menstruels-et-anomalies-du-saignement-vaginal/pr%C3%A9sentation-des-troubles-menstruels>
- Price, H. H. (2022). *Periodic leave: an analysis of menstrual leave as legal workplace benefit*. *Oklahoma Law Review*, 74(2), 187-224.
- Raj, P., Pandit, A. (2021). *Implementation menstrual leave policy in India: an empirical study*. *Nat. Volatiles & Essent. Oils*, 8(5): 2317-2322
- Ramesh, & Bhagyamma, G. (2023). *Addressing menstrual stigma: the case for implementing menstrual leave as a legal provision in India*.
https://www.researchgate.net/publication/372493995_ADDRESSING_MENSTRUAL_STIGMA_THE_CASE_FOR_IMPLEMENTING_MENSTRUAL_LEAVE_AS_A_LEGAL_PROVISION_IN_INDIA
- Snow, L. F., & Johnson, S. M. (1978). *Myths about menstruation: Victims of our folklore*. *International Journal of Women's Studies*, 1, 64-72.

Touzani, M. (2000), *Le processus de validation des échelles de mesure : fiabilité et validité*. Tunis : Conférence : Séminaire de Méthodologie de Recherche du LIGUE.
https://www.researchgate.net/publication/260986872_Le_processus_de_validation_des_echelles_de_mesure_fiabilite_et_validite

Unger, R., & Crawford, M. (1996). *Women and gender: A feminist psychology* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Codes de droit :

Act of Gender Equality in Employment. (2022). *Measures for promoting equality in employment*. Ministry of Labor. Art. 14
Consulté le 06 mai 2023 sur <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawSearchContent.aspx?pcode=N0030014&kw1=menstrual%20leave>

Act of The Republic of Indonesia. (2003). *Women*. Numéro 13, Art. 81
Consulté le 06 mai 2023 sur <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 06 mai 2023 sur <https://papyrus.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108714/134550/F144869431/ZMB108714.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*. Numéro 51, 30334-30375
Consulté le 06 mai 2023 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 06 mai 2023 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 06 mai 2023 sur https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=59932&lang=ENG

Sites internet :

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. *Plafond de verre*.
Consulté le 20 juillet 2023 sur https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre

NIKE. (2005). *NIKE code of conduct*.
Consulté le 05 mai 2023 sur https://www.apparelsearch.com/education/research/child_labor_clothing/child_labor_fashion_industry_2005/v_apparel_appendices/surveys_from_companies/nike.htm

StatBel. (2022). *Population par sexe et groupe d'âge pour la Belgique, dernière année*. Statbel la Belgique en chiffres.
Consulté le 02 juillet 2023 sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population#panel-14>

StatBel. (2021). *Hautement diplômées, moins de responsabilités, moins payées*. Statbel la Belgique en chiffres

Consulté le 25 juin 2023 sur <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/hautement-diplomees-moins-de-responsabilites-moins-payees>

United Nations human rights. (2019). *International Women's Day—8 March 2019 Women's Menstrual Health Should No Longer Be a Taboo*. United Nations human rights.

Consulté le 05 mai 2023 sur <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24258&LangID=E>.

Livres :

Dan, A. (1986). *The law and women's bodies: The case of menstruation leave in Japan*. Healthcare for Women International, 7(1-2), 1–14,
DOI: [10.1080/07399338609515719](https://doi.org/10.1080/07399338609515719)

Winckler, M. (2020). *C'est mon corps*. L'iconoclaste

Vidéos :

Blush, (2017). *First day of period leave I BlushOriginals I #FOPLLeave* [Vidéo], Youtube
Consulté le 05 mai 2023 sur <https://www.youtube.com/watch?v=avPgUxGC1Sg>

Annexe I : le questionnaire :

Le congé menstruel

Bonjour,

dans le cadre de ma dernière année d'étude, je réalise un mémoire portant sur le congé menstruel. Pour m'aider dans la rédaction de celui-ci, j'aurais besoin que vous preniez le temps de répondre à mon questionnaire.

Je vous remercie d'avance,

Loane

Sexe : *

Homme

Femme

Je ne souhaite pas le préciser

Quel âge avez-vous ? *

Réponse courte

De quelle origine êtes-vous ?

Caucasien

D'origine africaine

D'origine asiatique

Quel est votre degré d'étude ? *

Diplôme du primaire

Diplôme du secondaire

Bachelier

Master

Quel est votre statut ? *

Étudiant(e)

Employé(e)

Ouvrier(e)

Fonctionnaire

Indépendant(e)

Demandeur(euse) d'emploi

Retraité(e)

Autre...

Rubrique 2 sur 4

Le congé menstruel

Description (facultative)

Savez-vous en quoi consiste le congé menstruel ? *

Oui

Non

Définition du congé menstruel :

Le congé menstruel est un congé octroyé aux personnes souffrant de règles douloureuses et qui ne sont pas en mesure de travailler pendant leurs menstruations. Ce congé existe depuis très longtemps dans certains pays. Il a récemment été introduit en Espagne.

Que pensez-vous du congé menstruel ? *

Réponse longue

Pensez-vous qu'il serait intéressant d'introduire le congé menstruel en Belgique ?

Oui

Non

Pourriez-vous expliquer le choix de votre réponse à la question précédente ? *

Réponse longue

Selon vous, quelle est la durée idéale d'un congé menstruel ? *

Maximum 1 jour

Maximum 2 jours

Maximum 3 jours

La période de menstruation complète

Sur une échelle de 1 à 10, pensez-vous que le congé menstruel devrait être rémunéré ? *
(1 étant pas du tout et 10 étant tout à fait)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pensez-vous qu'un certificat est nécessaire pour bénéficier du congé menstruel ?

Oui

Non

Pensez-vous que le congé menstruel pourrait provoquer de la discrimination à l'embauche ? *

- Oui
 Non

Si vous avez répondu oui à la question précédente, pourriez-vous expliquer pourquoi :

Réponse longue

Pensez-vous qu'un congé menstruel influencerait votre vision de la position de la femme au travail ? *

- Oui, de façon positive
 Oui, de façon négative
 Non

Pourriez-vous expliquer le choix de votre réponse à la question précédente ? *

Réponse longue

Le congé menstruel augmenterait-il, selon vous, les inégalités entre sexes ? (Salaire, responsabilités,...)

- Oui
 Non

Quelle est votre perception du congé menstruel vis-à-vis des hommes ? *

- Juste
 Injuste
 Autre...

Êtes-vous atteinte de symptômes ou d'une maladie lié(e)s aux menstruations ? (Douleurs, changements d'humeur, endométriose, dysménorrhées, aménorrhées, ...)

- Oui
 Non

Si vous avez répondu oui à la question précédente, pourriez-vous préciser le(s)quel(les) :

Réponse longue

Sur une échelle de 1 à 10, pourriez-vous noter le degré de douleur de vos symptômes ? (1 étant pas du tout douloureux et 10 étant fortement douloureux)

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sur une échelle de 1 à 10, vous sentez-vous capable d'accomplir vos tâches professionnelles lors de votre période de menstruation ? (1 étant pas du tout capable et 10 totalement capable)

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Contexte : Vous êtes au travail. Vos règles surviennent de façon imprévue. Vous commencez à avoir des douleurs et vous vous sentez gênée car vous ne l'aviez pas anticipé. Vous désirez demander congé pour le reste de la journée à votre **patronne**. Assumeriez-vous qu'il s'agit de vos menstruations ou prétexteriez-vous une autre raison ?

- J'exprime librement que je suis réglée et pas en mesure de faire mon travail
 Je prétexte une autre raison

Quelles sont les trois qualités/compétences principales qui vous viennent en tête lorsque vous pensez au rôle de la femme dans le milieu du travail ? *

Réponse longue

Pensez-vous qu'il existe des inégalités hommes/femmes au travail ? *

- Oui
 Non

Si vous avez répondu oui à la question précédente, pourriez-vous préciser à quels niveaux :

Réponse longue

Estimez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'embauche pour le même poste ? *

- Oui
 Non

Considérez-vous que les menstruations sont un sujet tabou ? *

- Oui
 Non

Si vous êtes un homme, le questionnaire est maintenant terminé. Je vous remercie de votre participation et vous invite à cliquer sur « suivant » et ensuite descendre en bas de la page pour envoyer.

Si vous êtes une femme, je vous invite à poursuivre le questionnaire, ce ne sera plus très long !)

Description (facultative)

Contexte : Vous êtes au travail. Vos règles surviennent de façon imprévue. Vous commencez à avoir des douleurs et vous vous sentez gênée car vous ne l'aviez pas anticipé. Vous désirez demander congé pour le reste de la journée à votre **patron**. Assumeriez-vous qu'il s'agit de vos menstruations ou prétexteriez-vous une autre raison ?

- J'exprime librement que je suis réglée et pas en mesure de faire mon travail
 Je prétexte une autre raison

Si vous avez répondu "Je prétexte une autre raison" à la question ci-dessus, pourriez-vous expliquer pourquoi :

Réponse longue

Si le congé menstruel était instauré en Belgique, l'utiliserez-vous ?

- Oui
 Non

Si vous avez répondu non à la question précédente, pourriez-vous choisir pourquoi vous êtes réticente à l'idée d'utiliser ce congé ?
(Plusieurs choix possibles)

- Vous vous sentez honteuse à l'idée de prendre un congé menstruel
- Vous vous sentez coupable vis-à-vis de la gente masculine
- Vous auriez peur des conséquences liées à ce congé (pas de prime, pas de renouvellement de contrat, ...)
- Vous avez peur de ne plus être à jour dans votre travail
- Vous avez le sentiment que vous serez jugée
- Vous pensez que cela augmentera les discriminations et inégalités
- Vous n'avez pas de douleur et considérez donc que ça ne vaut pas la peine
- Vous n'êtes plus concernée par le congé menstruel
- Autre...

Quelle solution vous semble la plus idéale pour augmenter votre bien-être au travail en période de menstruation ?
(plusieurs choix possibles)

- Accorder plus de jours de télétravail
- Proposer des services adaptés pour les personnes réglées (ex: endroits confortables, pauses plus longu ...)
- Un ou plusieurs jours de congé
- Autre...

Executive summary

A few months ago, European news was disrupted by the approval of a new law entitled «menstrual leave». On 16 February 2023, Spain was the first European country to pass a law offering women the opportunity to take a leave during their menstruation period. Although menstrual leave seems to be unknown in our countries, it should be known that this practice has existed for many years in several countries of the world.

In a world where gender inequalities persist, it is quite understandable to wonder about the possible repercussions of this practice, which to date remains non-existent in Belgium. Indeed, even if such news can be perceived as an extraordinary advance for women, this law raises a lot of reactions and interpellations. On the list, we can find questions such as: does this increase the risk of discrimination against women when hiring? Does this reinforce this prejudice, still too often used, saying that women are weaker than men? Are women more expensive when they work less? Are they productive or profitable enough to be hired?

During your reading, you will discover that this thesis is divided into three distinct axes: the literary review, the methodology and the empirical framework.

The literary review aims to learn more about what menstrual leave is. For this, we will start by defining the concept of menstrual leave and menstruation. Then, we will address the different prejudices, inequalities and discriminations that persist in the world of work towards women. We will pay particular attention to the stigmatization that is done around menstruation and menstrual leave itself. At the end of this literary review, we will establish the list of countries offering the right to menstrual leave in order to discover the differences in terms of application of the law.

The methodology is present to explain the approach used for our survey. This is a fairly short and brief part, which is simply to list our assumptions, define the sample and see what indicators would be likely to bias our survey.

Then, we will reach the part concerning the empirical framework. In this part, we will fully analyze the results of our quantitative survey. After that, we will discuss the results of the survey by comparing them with the assumptions that were made beforehand.

Finally, we will close this thesis with the conclusion. It will resume the key elements discovered throughout the writing of this thesis.