



## La menstruation : une question syndicale et liée au milieu de travail

Lors du 27<sup>e</sup> congrès de l'UITA en 2017, une résolution sur la nécessité de faire de la menstruation une question liée au lieu de travail et aux syndicats a été adoptée (voir ci-dessous).

Parallèlement, l'UITA a travaillé à la mise en œuvre d'une approche sexospécifique de la santé et de la sécurité au travail (SST). Notre document de référence est [Making women visible in occupational health and safety](#).

Cette note a pour but de donner aux affiliées de l'UITA des conseils de mise en œuvre de la résolution et de renforcer le document *Making women visible in occupational health and safety* sur la question spécifique des menstruations.

### ***Que pouvons-nous faire, en tant qu'affiliées de l'UITA, pour nous organiser autour de l'égalité devant les menstruations au travail ?***

La menstruation est une fonction corporelle naturelle vécue par les femmes de différentes manières. Les menstruations ne doivent pas être un prétexte pour exclure les travailleuses du travail ou empêcher les filles d'aller à l'école pendant leurs règles.

Nous devons créer un environnement de travail favorable et bien informé, où les menstruations ne sont pas une source d'embarras ou de stigmatisation pour quiconque (femmes, filles, personnes handicapées, personnes transgenres).

N'oublions pas qu'il n'existe pas de solution unique applicable à tous les contextes, tous les pays et tous les lieux de travail. Ce qui est certain, c'est que les syndicats peuvent faire beaucoup pour soulever le sujet de la menstruation au travail et pour améliorer les conditions de travail, notamment en élaborant des politiques communes, en négociant des solutions pratiques et en veillant à ce que les travailleuses participent toujours aux discussions.

Il est essentiel pour leur santé gynécologique, leur bien-être et leur dignité que les travailleuses aient accès à des installations sanitaires et de lavage appropriées — appelées « sanitaires » dans le présent document — pendant leur journée de travail, en particulier lorsqu'elles ont leurs règles. Le manque d'accès aux sanitaires en cas de besoin peut avoir de graves conséquences sur la santé des travailleuses. Cela peut être très difficile dans le secteur agricole, et encore plus dans le secteur informel, car les travailleuses n'ont que peu ou pas d'accès à l'eau et à l'assainissement. Il est également essentiel de rappeler qu'à travers le monde, plus de 663 millions de personnes n'ont pas accès à l'eau potable et plus de 2,4 milliards n'ont pas accès à des toilettes.

Que pouvons-nous faire, en tant que syndicats ?

1. **Informé, car savoir c'est pouvoir.** Organiser des discussions autour du thème des menstruations avec nos membres ainsi que des formations de sensibilisation aux menstruations avec les chargé-e-s locaux-ales de santé et sécurité au travail (SST), afin de promouvoir et de

normaliser la santé menstruelle, de déstigmatiser les menstruations et de briser les tabous. Sensibiliser les employeurs. L'objectif est de changer les attitudes à l'égard des menstruations.

2. **Revoir les politiques du lieu de travail.** Inclure la menstruation et la santé reproductive des femmes dans les politiques et procédures de SST au travail, dans toutes les évaluations des risques, et dans les politiques de lutte contre la violence, le harcèlement et la discrimination. Inclure régulièrement la question dans les discussions et les formations relatives à la SST.
3. **Dites haut et fort que les règles ne sont pas une maladie.** Veillez à ce que les politiques de l'entreprise en matière de congé maladie ne soient pas discriminatoires à l'égard des travailleuses ayant leurs règles.
4. **Faites participer les travailleuses et leurs représentant-e-s syndicaux-ales** à toutes les discussions sur la santé menstruelle au travail.
5. **Négociez un accès sûr à des sanitaires appropriés pour les travailleuses** et assurez-vous qu'elles aient le temps d'y aller, si nécessaire et sans être stigmatisées, pendant leur journée de travail. Cela comprend :
  - Des sanitaires séparés, privés et sécurisés pour les travailleuses, facilement accessibles depuis leur lieu de travail et situés dans des endroits sûrs. Rappelons que dans le cadre de la prévention de la violence, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la définition du lieu de travail dans la [Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail](#) inclut les installations sanitaires.
  - Des sanitaires propres, aérés et éclairés, équipés d'installations comprenant un approvisionnement fiable en eau courante propre, chaude et froide, du savon, du papier hygiénique et des serviettes ou d'autres moyens de séchage.
  - Des poubelles pour jeter les produits sanitaires usagés, entretenues et vidées régulièrement.
  - Des distributeurs de produits sanitaires sur le lieu de travail, qui ne doivent pas être situés dans des zones mixtes.
  - Protections périodiques gratuites, à négocier avec les employeurs.
  - Des horaires de travail raisonnables afin que les travailleuses aient le droit et le temps d'aller aux toilettes lorsque cela est nécessaire, notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie manufacturière où les travailleurs-euses subissent une pression importante pour atteindre les objectifs de production.
  - Des salles de repos ou de « bien-être » équipées d'une bouilloire, de sièges confortables et de coussins chauffants, situées à proximité des sanitaires.
6. **Négociez une politique de congé menstruel**

Discutez avec nos membres de la possibilité de négocier un « congé menstruel » avec l'employeur (par exemple, 1 ou 2 jours de congé), en particulier pour les femmes souffrant de troubles menstruels douloureux tels que l'endométriose et la dysménorrhée. Il est crucial de sensibiliser d'abord les membres du syndicat et les employeurs afin de leur faire comprendre que les menstruations sont une fonction corporelle naturelle dans la vie des femmes.

La politique relative aux congés menstruels doit être rédigée avec soin. Nous devons veiller à ce qu'elle n'entraîne pas de discrimination à l'embauche ou la promotion des femmes ; elle ne doit pas non plus perpétuer l'hypothèse selon laquelle les femmes seraient inaptes au travail ou favoriser tout autre stéréotype fondé sur le sexe tel que « les femmes sont fragiles et moins productives ».

Si nos membres pensent que le congé menstruel n'est pas approprié, discutez de la possibilité de négocier des conditions de travail flexibles lorsque les menstruations sont douloureuses, par exemple, un congé payé, du télétravail ou des horaires de travail personnalisés, bien qu'il soit reconnu que le travail flexible n'est pas possible dans la plupart des secteurs de l'UITA.

7. **Au niveau national**, collaborez avec d'autres organisations de femmes et d'autres coalitions pour :
- a. **Vous opposer à la « taxe sur les tampons », à savoir** la taxe sur la valeur ajoutée appliquée aux protections hygiéniques menstruelles, alors que d'autres produits considérés comme des produits de première nécessité sont exemptés de cette taxe ;
  - b. **Luttez contre la précarité menstruelle** qui touche les femmes, les filles et les personnes qui ont leurs règles partout dans le monde pour s'assurer qu'elles peuvent se permettre de payer pour les protections menstruelles sûres et hygiéniques dont elles ont besoin.

N'oubliez pas que toute activité ou discussion autour de la menstruation est très utile pour renforcer l'intégration d'une approche de genre dans la SST (par exemple, aborder la ménopause comme un problème sur le lieu de travail) et pour ouvrir la voie à d'autres discussions sur l'égalité au travail !

**« Certaines conditions de travail affectent spécifiquement la fonction reproductive des femmes : le cycle menstruel peut être rallongé, raccourci ou rendu irrégulier ou plus douloureux par l'exposition à des solvants, au froid ou à certains horaires de travail ». Karen Messing (2021), *Bent out of Shape*, p. 75**

#### Références :

**La Convention C161 de l'OIT sur les services de santé au travail** stipule que les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs employé-e-s, y compris les fonctions et les facteurs professionnels « qui peuvent affecter la santé des travailleurs, notamment les installations sanitaires ».

**La Recommandation 115 de l'OIT sur le logement des travailleurs** souligne la nécessité de normes de logement recouvrant l'approvisionnement en eau potable, les systèmes d'évacuation des eaux usées et des ordures, ainsi que les systèmes de drainage et les installations sanitaires.

**Le Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (2011)** comporte une section sur les toilettes au paragraphe 18.1. En plus d'énoncer certaines normes, le paragraphe 18.2.6 précise ce qui suit : « *L'employeur ou le personnel d'encadrement devraient indiquer aux travailleurs le lieu où se trouvent les toilettes et permettre à chacun d'eux d'en faire dûment usage durant la journée de travail.* »

**Objectif de développement durable (ODD) 6** sur l'eau potable et l'assainissement, cible 6-2 : : « ... assurer l'accès de tous, dans des conditions équitables, à des services d'assainissement et d'hygiène adéquats... en accordant une attention particulière aux besoins des femmes et des filles » ;

**Objectifs de développement durable (ODD) 8** sur la croissance économique, l'emploi et le travail, cible 8-8 : « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ».

L'affaire de la Cour fédérale australienne, Retail and Fast Food Workers Union Incorporated v Tantex Holdings Pty Ltd [2020] FCA12, jugée en août 2020, qui a conclu que les travailleurs-euses (dans ce cas précis, les travailleurs-euses de la restauration) ont le droit légal, dans la limite du raisonnable, de prendre des pauses pour aller aux toilettes ou boire de l'eau en dehors des pauses autorisées par un accord sur le lieu de travail. <https://www.judgments.fedcourt.gov.au/judgments/Judgments/fca/single/2020/2020fca1258>

## **N° 18 – La menstruation : une question syndicale et liée au milieu de travail**

Le 27<sup>e</sup> Congrès :

**Note** qu'en dépit du fait que 800 millions de femmes ont leurs règles chaque jour dans le monde, cette question fait souvent l'objet d'un tabou et de préjugés. Elle n'est pas discutée et les connaissances à ce sujet ne sont pas partagées. La stigmatisation et l'absence de connaissances contribuent à maintenir les idées reçues et à empêcher les femmes de jouir pleinement de leurs droits fondamentaux, comme aller à l'école, au travail et participer à la vie sociale. Tous les syndicats et leurs représentants/es doivent assumer une responsabilité par rapport à cette question.

Les menstruations sont l'une des raisons pour laquelle les femmes passent à côté de certaines étapes de leur éducation ou sont momentanément incapables de participer à la vie active. Les règles peuvent être une source d'embarras et dans certaines régions du monde, une femme réglée est considérée « impure » et ne peut aller à l'école ou au travail durant cette période. Les installations sanitaires sont aussi souvent inadéquates. De plus, ces formes d'exclusion sont aggravées par la pauvreté. Le troisième facteur de l'exclusion est l'ignorance, à propos de la menstruation et de la santé, une ignorance qui contribue à maintenir les préjugés et la répression.

Les études existantes doivent être complétées par des recherches sur la manière dont la menstruation affecte la société, la vie professionnelle et les individus. La majorité des informations disponibles, par exemple celles concernant l'industrie textile, ne porte pas sur les secteurs de l'UITA. Les données disponibles indiquent que plus de la moitié des femmes réglées doivent s'absenter du travail pendant un ou deux jours chaque mois (dans certaines régions, cet absentéisme s'élève à 96 pour cent). Il s'explique sans doute en grande partie par les mêmes raisons que l'absentéisme scolaire : l'absence de sanitaires suffisamment sûrs et privés, la honte

et la peur que quelqu'un remarque qu'une personne a ses règles, les douleurs menstruelles et d'autres formes d'inconfort physique.

Il n'existe donc pas de statistiques sur la prévalence de l'absentéisme et d'autres problèmes liés à la menstruation pour les lieux de travail des secteurs de l'UITA, mais tout porte à croire que la situation est similaire à celle d'autres secteurs du marché du travail. Ces facteurs se traduisent par des pertes importantes pour les lieux de travail, la société et, surtout, par un manque à gagner pour les femmes qui ne peuvent pas se rendre au travail, et en particulier pour celles qui sont déjà les plus démunies. La menstruation a un impact sur la vie professionnelle et est donc une question syndicale importante. Il est ainsi notre devoir en tant que syndicats d'étudier cette question, d'identifier les problèmes dans nos secteurs et de consacrer des ressources à les résoudre.

**Dans ce contexte, les membres des affiliées de l'UITA ont un rôle important à jouer :**

Les affiliées de l'UITA se battent pour des chances égales devant l'emploi et contre toutes les formes de discrimination ;

Les affiliées de l'UITA se battent pour de meilleures conditions de travail et pour l'amélioration de la santé et sécurité sur les lieux de travail ;

Les affiliées de l'UITA partagent les connaissances et œuvrent au progrès social en général.

Dès lors qu'il s'agit de questions liées à la menstruation, à l'égalité des genres et au droit à la santé sexuelle et génésique, les membres des affiliées de l'UITA des secteurs de l'agriculture, de la transformation des aliments et du tourisme peuvent contribuer au partage des connaissances et à la modification des attitudes intolérantes. Il leur est également possible, que ce soit comme représentants/es syndicaux/ales et au plan professionnel, d'influer sur les décisions des organisations gouvernementales et d'autres agences, des décisions qui vont de la mise en disposition de produits sanitaires à la conception des blocs sanitaires sur les lieux de travail.

**Propose** que l'UITA et ses affiliées œuvrent, durant la prochaine période de congrès, à sensibiliser aux questions relatives à la menstruation et à s'assurer que des blocs sanitaires adéquats soient accessibles dans tous les lieux de travail. Les affiliées de l'UITA veilleront activement à prévenir et à agir contre l'exclusion scolaire, professionnelle et sociale liée à la menstruation.