



**Guide conçu à partir**  
du webinaire de la CPED du 18 décembre 2023

---

# **Accompagner les règles douloureuses**

dans les établissements  
d'enseignement supérieur et de  
recherche

Première édition - 2024

# SOMMAIRE

---

**03**

**Prendre en compte les règles douloureuses pour plus d'égalité**

**04**

**Règles douloureuses au travail : cadre juridique et pistes d'action**

**06**

**Le régime spécifique d'études pour règles douloureuses**

**07**

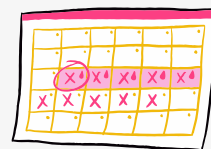
**Le congé menstruel pour les étudiant·es**

**08**

**Idées et ressources**

# PRENDRE EN COMPTE LES RÈGLES DOULOUREUSES POUR PLUS D'ÉGALITÉ

Par Aliona Legrand, de Règles élémentaires.



- **Le tabou des règles**

→ Le tabou sur les menstruations existe depuis des millénaires, c'est pour cela qu'il est si difficile à déconstruire. Depuis la Grèce antique, les règles sont présentées comme dangereuses et impures. Cela permet de justifier la domination des hommes sur les femmes, en légitimant la supériorité des hommes. Pendant longtemps, cela a permis d'écarter les femmes de certaines sphères.

- **Les conséquences sociales et psychologiques**

→ Absentéisme au travail et décrochage scolaire. 🔍

→ Invisibilisation et diminution de l'estime de soi.

→ Errance médicale, manque de recherches et de traitements adaptés, méconnaissance des pathologies liées aux règles.

- **Baromètre Règles élémentaires x Opinion Way, 2022**

→ 80% des 11-18ans pensent qu'avoir ses règles est source de stress à l'école.

→ 60% des interrogées n'ont pas reçu d'enseignement sur les règles dans le cadre scolaire.

→ 70% des personnes considèrent que les règles sont un sujet tabou au travail

→ 59% des personnes menstruées ont déjà manqué ou connaissent quelqu'un qui a déjà manqué le travail à cause de ses règles.

→ Près de la moitié des français-es souffrent, ou connaissent quelqu'un qui souffre d'une maladie liée aux règles.

- **Prendre en compte la parole des femmes et leurs souffrances : le congé menstruel**

→ Le congé menstruel soulève plusieurs craintes, débats et tensions qui montrent un manque de connaissances sur les menstruations.

→ Il doit s'accompagner d'une pédagogie et d'un traitement de fond du sujet avec de la sensibilisation.



Règles élémentaires propose des ateliers d'information et de sensibilisation sur les menstruations, possibles à mettre en place dans les établissements d'enseignement supérieur.

# RÈGLES DOULOUREUSES AU TRAVAIL : CADRE JURIDIQUE ET PISTES D'ACTION

Par Maître Flora Brice, avocate en droit du travail, et  
Eloïse Bouilloud, formatrice bien-être menstruel au travail.

- **L'impact des règles au travail** (Sondage IFOP, octobre 2022, France)

→ 65% des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail.

→ 53% des salariées ont des règles douloureuses.

→ 1 femme sur 4 atteinte d'endométriose doit renoncer à ses ambitions professionnelles ou démissionner par manque d'aménagements au travail.

- **Obligations de l'employeur**

→ En entreprise, lorsque des personnes ont des règles douloureuses, il y a des arrêts de travail fréquents, imprévisibles et de courte durée. Cela pénalise ces personnes mais aussi l'entreprise car il y a un impact sur la productivité et la performance.

→ L'employeur a une obligation de sécurité qui le contraint à prévenir les risques professionnels, mais rien ne lui impose de prendre en compte un état de santé préexistant dans l'adaptation du poste de travail. La protection du ou de la salarié·e du fait de son état de santé intervient seulement afin de prohiber les discriminations à l'embauche, en cours d'exécution du contrat et lors de la rupture du contrat de travail.

→ Un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salarié·es menstrué·es une demi-journée de repos dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances de ces dernières (Cass. Soc. 12-7-2017, n°15-26.262). Cette forme de discrimination positive est autorisée par la loi, à condition que cela soit la conséquence d'une condition physiologique.



Le 15 juin 2023, une proposition de loi a été soumise concernant la santé menstruelle. Elle comprend la mise en place d'un arrêt de travail pour menstruations incapacitantes, entièrement pris en charge par la Sécurité Sociale sur le même régime que celui des arrêts maladies classiques, sans délai de carence. D'une durée maximum de 13 jours, pouvant être posés consécutivement ou séparément, sur une durée d'un an et sans limite mensuelle. Elle facilite aussi le télétravail et prévoit un cycle de sensibilisation sur les questions de santé menstruelle tous les 3 ans et un suivi renforcé par la médecine du travail.



- **Comment prendre en compte les règles douloureuses au travail ?**

→ Analyse des besoins : analyser les besoins réels des agent·es concernant la santé menstruelle et gynécologique

→ Sensibilisation : Sensibiliser le personnel sur l'impact de la santé menstruelle et gynécologique, pour éviter les discriminations et permettre une meilleure prise en compte des besoins

→ Adaptation des conditions de travail : Horaires, télétravail, système de congés (jour de congé supplémentaire - congé menstruel, jour suspendu à rattraper, jour off pour les urgences, etc.), locaux (lieu de repos, aménagement des toilettes, etc.), mesures de bien-être menstruel (distribution de protections, aménagement du poste de travail, etc.)



Les négociations autour du plan d'action égalité professionnelle sont l'occasion de mettre en place des adaptations spécifiques aux règles douloureuses et éventuellement un congé menstruel.

- **Modalités en cas d'endométriose**

→ Il est possible d'instaurer un suivi médical renforcé dans les cas d'endométriose. La médecine du travail peut proposer des mesures individuelles ou collectives d'adaptation ou d'aménagement du travail (flexibilité des horaires, télétravail, pauses, bureau réglable, ballon, fauteuil, adaptation des toilettes avec lavabo individuel,...). Le temps partiel thérapeutique est également mobilisable. Si ces recommandations par la médecine du travail ne sont pas possibles, l'employeur devra justifier l'impossibilité de mise en place.

→ En droit du travail, les congés liés à l'endométriose sont considérés comme des arrêts maladie. A moins de clauses conventionnelles contraires, les personnes concernées sont soumises à un délai de carence de 3 jours du côté de la Sécurité sociale (conformément à l'article R323-1 du code de la sécurité sociale) et de 7 jours du côté de l'employeur. Cependant, les personnes atteintes d'endométriose ont la possibilité de constituer un dossier de reconnaissance de l'affection de longue durée (ALD), qui leur permet de bénéficier d'une meilleure prise en charge des soins et de supprimer le délai de carence pour les arrêts de travail. Elles peuvent également monter un dossier MDPH, afin de bénéficier d'aides complémentaires et obtenir une reconnaissance qualité de travailleur·se handicapé·e (RQTH). Cela permet de bénéficier d'aménagements des horaires et des conditions de travail. Cela concerne les personnes au-dessus de 16 ans, donc tout à fait possible pour les étudiant·es en alternance.



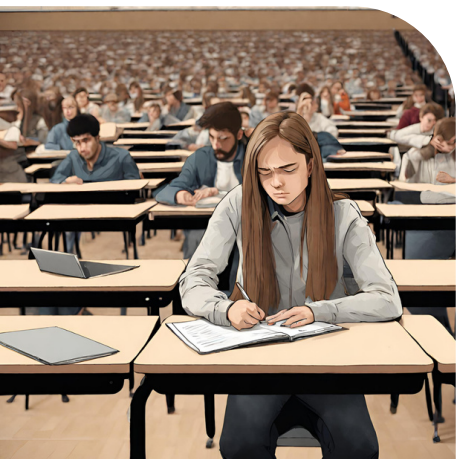
A l'Université du Havre, depuis septembre 2023, un congé pour endométriose a été intégré dans la circulaire de gestion, sous forme d'autorisation d'absence sans décompte de droit à congé comme le congé enfant malade. Le ou la médecin de prévention délivre ce droit à congé. L'attestation est remise au pôle QVT pour que le droit à congé soit activé dans le logiciel de temps de travail.

# LE RÉGIME SPÉCIFIQUE D'ÉTUDES POUR RÈGLES DOULOUREUSES

Université Picardie Jules Verne

Virginie Le Men, Vice-présidente en charge de la Vie étudiante

Dre Delphine Guérin, médecin et directrice du service de santé étudiant



**“L’objectif est de diminuer le risque d’abandon d’études”**

“Pour accompagner les personnes concernées par les règles douloureuses, il nous a paru intéressant de mettre en place un Régime Spécifique d’Etudes (RSE), défini par le Code de l’éducation. L’objectif est de diminuer les risques d’abandon d’études. A l’université, un·e étudiant·e absent·e risque de perdre la certification de son assiduité, ce qui a des conséquences sur ses bourses et sur ses résultats. Le RSE permet à un·e étudiant·e, sous certaines conditions, de pouvoir bénéficier d’aménagement d’emploi du temps, d’absences justifiées et du choix de son mode de contrôle des connaissances (contrôle continu ou examen).

Les étapes sont les suivantes : rendez-vous au service de santé étudiant via Doctolib, rédaction de préconisations du ou de la médecin, puis édition d’un arrêté signé de la présidence de l’université.

Les composantes sont tenues de considérer les absences de tout·e étudiant·e ayant le statut d’étudiant·e en situation d’altération temporaire comme une absence justifiée. Elles peuvent compléter cette préconisation dans un sens plus favorable à l’étudiant·e, notamment en utilisant les outils de formation à distance. Le RSE étant aussi mis en place pour d’autres problèmes de santé, les bénéficiaires bénéficient du secret médical, les enseignant·es ne connaissent pas leur pathologie.”

## Objectifs

- Permettre aux personnes de conserver leur droit au secret médical
- Individualiser la proposition (pas de congé standardisé ni uniforme, mais selon le besoin)
- Mieux suivre les étudiant·es et proposer une autre solution que « rester chez soi »
- Garantir l’équité entre tou·tes les étudiant·es, quelle que soit la pathologie
- Faire connaître les pathologies liées aux règles et accélérer les diagnostics

## Avantages

- Mettre la personne concernée en relation avec un personnel de santé qui ré-orienter vers les spécialistes compétent·es en cas de soupçon d’endométriose ou autre pathologie
- Informer sur les solutions médicamenteuses qui existent

# LE CONGÉ MENSTRUEL POUR ÉTUDIANT-ES

Université d'Angers

Dre Florence Hartheiser, Service de santé universitaire

Sabine Mallet, Vice-présidente Formation et Vie Universitaire



## Mise en place

“Les premiers échanges ont eu lieu au sein du comité licence-master de l'Université, au sujet des difficultés des étudiant-es pour obtenir des certificats médicaux en cas de maladie. Les étudiant-es fournissaient alors des faux certificats. La décision a été prise de ne pas passer par un RSE, mais par un formulaire d'absence. Il est autorisé jusqu'à 10 jours d'absence pour congé menstruel. Cette absence pour règles douloureuses sera considérée comme une absence justifiée pour tout examen, écrit ou oral, ou épreuve de contrôle continu. Le congé menstruel s'adresse plutôt aux patientes qui n'ont pas encore de diagnostic. Le formulaire en ligne redirige toujours vers le service de santé universitaire.

Cette mesure permet de dire que l'université voit cette souffrance et prend ce sujet au sérieux.”

## Remarques fréquentes

- « **Elles n'ont qu'à aller consulter** » : Trouver un rendez-vous avec un-e médecin généraliste n'est pas toujours facile, particulièrement en désert médical. Le stress lié au fait d'obtenir un certificat peut aggraver les symptômes des règles douloureuses.
- « **Il va y avoir des abus** » : Il est possible qu'il y ait quelques abus, mais est-ce une raison pour pénaliser les autres ? Les étudiant-es sont majoritairement des adultes, avec des objectifs de réussite. Nous ne voulons pas les infantiliser, mais au contraire les autonomiser: c'est le but de l'université, et du SSU. S'il y a des vagues d'absence, il faut se questionner : pourquoi les étudiant-es ne veulent pas venir à ce cours ou cet examen ?
- « **C'est injuste pour les garçons** » : C'est au contraire une mesure d'égalité entre hommes et femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances de ces dernières.



# RECOMMANDATIONS



## Visibiliser les personnes trans menstruées

Il est important de parler de personnes menstruées, et non des femmes. Il faut déconstruire le lien entre féminité et menstruation. Les formulaires doivent être ouverts à tou-t-es, sans questionnement s'il s'agit d'un étudiant.

→ [Notice sur les transidentités et le tabou des règles](#)



## Penser la continuité avec la ménopause

Il y a aussi un grand manque de prise en considération de la ménopause. Les mêmes principes pourraient être appliqués : sensibilisation et adaptation des conditions de travail. A l'Université Grenoble Alpes, ont été proposés de nouveaux congés, pour règles douloureuses, mais aussi ménopause.

→ Journée mondiale de la ménopause : 17 octobre

# IDÉES ET RESSOURCES

## Exposition "Plus jamais dans le rouge"

Exposition de l'Université Paris Saclay en prêt gratuit



## Informations, contenus et éléments de communication

- [Kiffe ton cycle](#)
- [Règles élémentaires](#)

