

MENSTRUATIONS MATERNITÉ ET MÉNOPAUSE

LES « 3M » DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

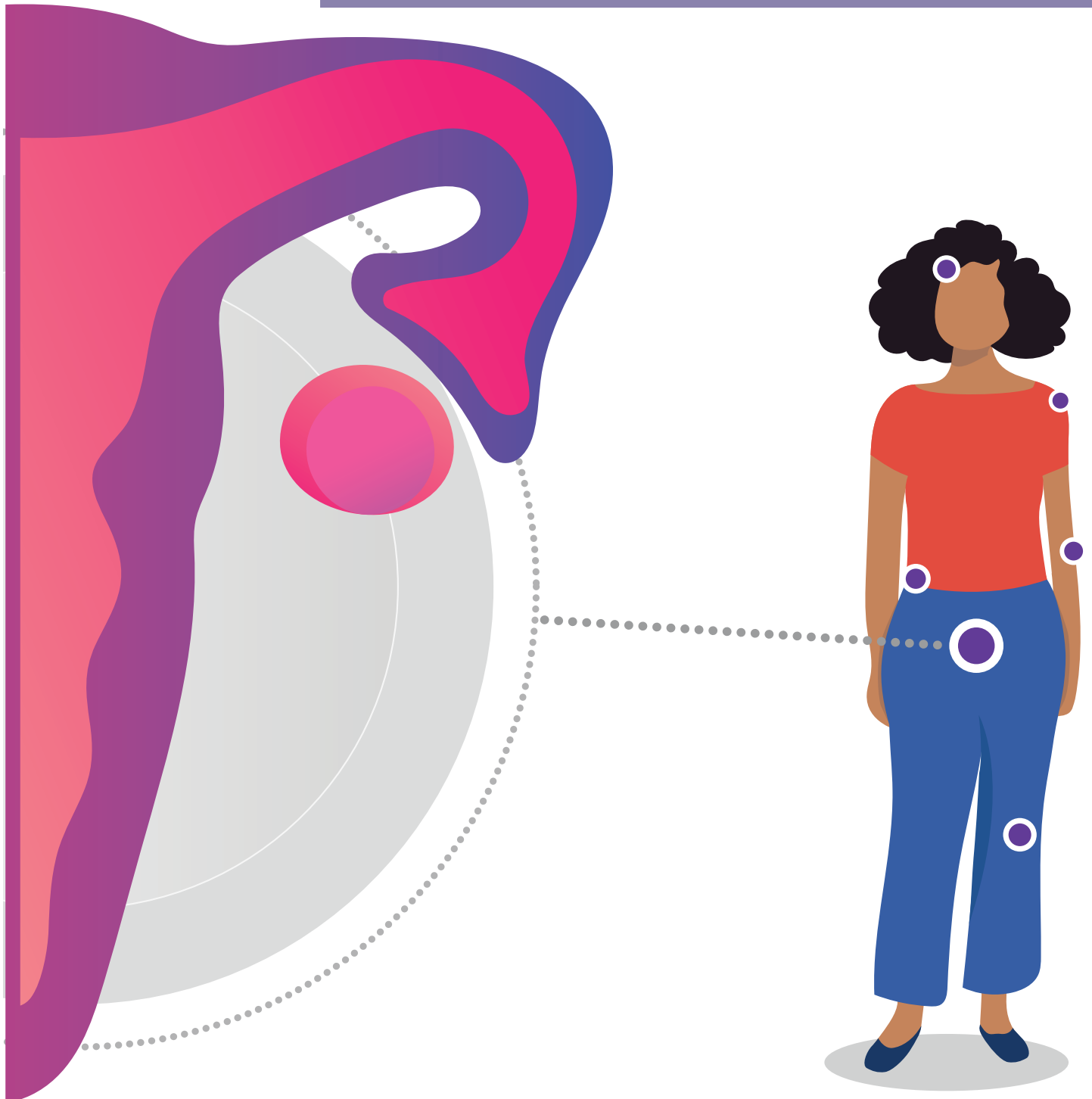


TABLE DES MATIÈRES

03. PRÉFACE

04. LES « 3M », COMPOSANTE DES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- *L'ÉCART DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL*
- *Taux de participation au monde du travail*
- *Chômage et vulnérabilité*

05. LES « 3M » ET L'ÉCART DE GENRE

07. LES MENSTRUATIONS

- *De quoi s'agit-il?*
- *La stigmatisation et les mythes entourant les menstruations*
- *Problèmes de santé connexes*
- *Qu'est-ce que l'hygiène menstruelle?*
 - *Qu'est-ce que la pauvreté menstruelle?*

12. COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS SOUTENIR LES TRAVAILLEUSES MENSTRUÉES?

13. MEILLEURES PRATIQUES

14. ACTIVITÉ 1

- *Menstruations: mythe et réalité*

16. ACTIVITÉ 2

- *Les menstruations sont une question syndicale: Discussion des politiques et des mesures de soutien aux travailleuses menstruées*

PRÉFACE

Nous avons le plaisir de publier cette nouvelle série sur la santé et la sécurité au travail dans une perspective de genre, qui est axée sur les «3M»: menstruations, maternité et ménopause. Elle soutiendra les efforts des syndicats pour intégrer ces thèmes importants dans leur travail, auprès de leurs représentantes et représentants du personnel et de leurs membres.

Bien qu'il s'agisse de phénomènes biologiques naturels, les «3M» sont encore des sujets tabous dans beaucoup de cultures et sur de nombreux lieux de travail. Pourtant, elles ont une influence considérable sur le développement professionnel des personnes qui les vivent; nombre d'entre nous les traversent en ce moment même, au moment où j'écris ces lignes.

Il est essentiel que les syndicats considèrent la sécurité et la santé au travail sous le prisme du genre. Cette approche reconnaît que les tâches, les rôles et stéréotypes sociaux distincts qui sont attribués aux travailleuses, ainsi que les attentes et responsabilités qui leur sont imposées, peuvent accroître leur vulnérabilité à certains risques physiques et psychologiques. Cette reconnaissance conduit à l'adoption de politiques de santé au travail, de stratégies de contrôle et de prévention spécialement conçues pour faire face à ces risques propres au genre.

Les stéréotypes entourant les «3M», tels que la gêne de parler des bouffées de chaleur liées à la ménopause ou le fait de considérer qu'une femme ayant ses menstruations est sale, rendent les «3M» invisibles et honteux.

Si nous utilisons le mot «femme-s» dans ce document afin de simplifier la communication, notre campagne et les politiques recommandées s'adressent à toutes les personnes ayant un utérus.

Nous espérons que cette campagne continuera à renforcer l'égalité de genre dans les syndicats et dans le monde du travail, en apportant aux travailleuses les connaissances et les outils nécessaires pour défendre leurs droits et créer de meilleurs lieux de travail, plus forts, plus diversifiés et plus égalitaires, partout dans le monde.

Nous espérons que le premier volet de cette série vous aidera à mieux comprendre pourquoi ces thèmes sont des questions syndicales, ainsi qu'à prôner - et à obtenir - des changements sur le premier M, les menstruations.

Verónica Fernandez Mendez
Cheffe d'UNI Egalité des chances
UNI Global Union

LES «3M», COMPOSANTE DES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

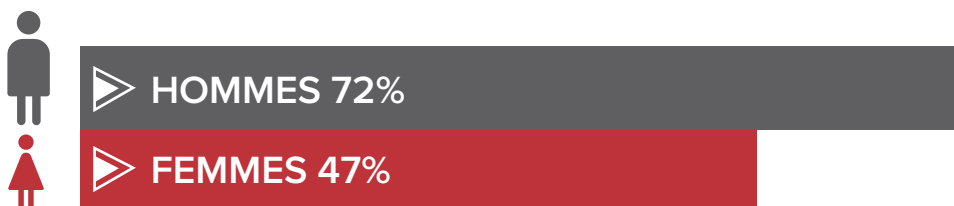
L'ÉCART DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Les inégalités de genre dans le monde du travail touchent tout le monde et sont enracinées dans des stéréotypes et des normes de genre largement répandus, ainsi que dans la discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.¹

Même si les rôles de genre et la visibilité des diverses identités de genre évoluent rapidement dans le monde entier - tout comme la nature des ménages, des marchés et des sociétés - la discrimination, les inégalités et les préjugés restent ancrés dans les institutions économiques et sociales, au détriment des femmes et de la diversité.

Taux de participation au monde du travail

Seules 47% des femmes en âge de travailler à travers le monde sont actives sur le marché du travail, contre 72% de l'ensemble des hommes en âge de travailler.



Chômage et vulnérabilité

- ▶ Par rapport aux hommes, les femmes ont moins tendance à travailler à plein temps, sont plus susceptibles d'occuper des emplois moins bien rémunérés et ont moins de chances de progresser dans leur carrière. En conséquence, les écarts de rémunération entre les genres persistent et les femmes sont plus souvent en situation de pauvreté.
- ▶ La disparité entre le chômage des femmes et celui des hommes est la plus forte au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, suivie par l'Amérique latine et les Caraïbes.²



¹ Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi ?

<https://www.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women>

² Gender gaps in the workforce - Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum (weforum.org)

Plusieurs obstacles entravent l'accès des femmes au travail,³ par exemple:

- ▶ Au niveau mondial, les femmes consacrent près de trois fois plus d'heures que les hommes aux travaux domestiques⁴ et aux soins non rémunérés. Ce travail invisible absorbe le temps que les femmes pourraient consacrer à un travail rémunéré.

les femmes consacrent près de trois fois plus d'heures que les hommes aux travaux domestiques et aux soins non rémunérés

- ▶ Dans 38,5 % des pays, il n'existe aucun droit légal au congé de maternité.⁵ Aux États-Unis, par exemple, seules 12 % des femmes travaillant dans le secteur privé ont accès à un congé de maternité rémunéré.

LES «3M» ET L'ÉCART DE GENRE

La discrimination sur le lieu de travail est complexe et peut être influencée par de multiples facteurs tels que le genre, l'origine ethnique, l'âge et le niveau d'éducation, entraînant divers degrés d'inégalité. Ce phénomène, connu sous le nom de discrimination intersectionnelle ou multiple, est particulièrement manifeste lorsque les «3M» sont pris en considération. Ces domaines sont souvent influencés par des stéréotypes culturels et sociaux, ce qui contribue à la discrimination et à l'inégalité.

Par exemple, les normes sociétales et les idées fausses concernant les menstruations peuvent entraîner une stigmatisation et un manque d'accès aux produits et installations sanitaires, alors que l'écart de rémunération entre les genres exacerbe la capacité des femmes à s'acheter des produits d'hygiène. De même, les comportements à l'égard de la maternité peuvent conduire à des protections juridiques et un soutien inadéquats pour les employées enceintes ou celles qui reprennent le travail après l'accouchement. La ménopause, elle aussi, est souvent négligée dans les politiques du lieu de travail, ce qui fait que les personnes souffrant des symptômes de la ménopause ne bénéficient pas des aménagements nécessaires ou de la compréhension de leur employeur.

Dans chaque cas, le manque d'éducation et d'information aggrave la situation, en renforçant les stéréotypes et en empêchant la mise en œuvre de mesures de soutien.

Cet entrelacs de discriminations met en évidence la nécessité d'une approche plus éclairée, plus solidaire et collectivement négociée pour aborder les «3M» sur le lieu de travail. Cette nécessité est d'autant plus grande que les travailleuses entrent souvent sur le marché du travail avant 20 ans et prennent leur retraite bien après 65 ans, ce qui signifie que bon nombre d'entre elles connaîtront ces trois étapes au cours de leur vie professionnelle. Il est donc essentiel de **comprendre et répondre aux besoins de santé**

³ *The invisible door: Three barriers limiting women's access to work (worldbank.org)*

⁴ *The World's Women 2020: Trends and Statistics | United Nations*

⁵ *Le congé de maternité est rémunéré dans plus de 120 pays (ilo.org)*

⁶ *Maternity Leave in the United States: Facts You Need to Know (healthline.com)*

spécifiques des femmes aux différentes étapes de leur vie pour assurer leur bien-être physique et émotionnel, ainsi que pour veiller à ce qu'elles continuent à s'épanouir sur leur lieu de travail.

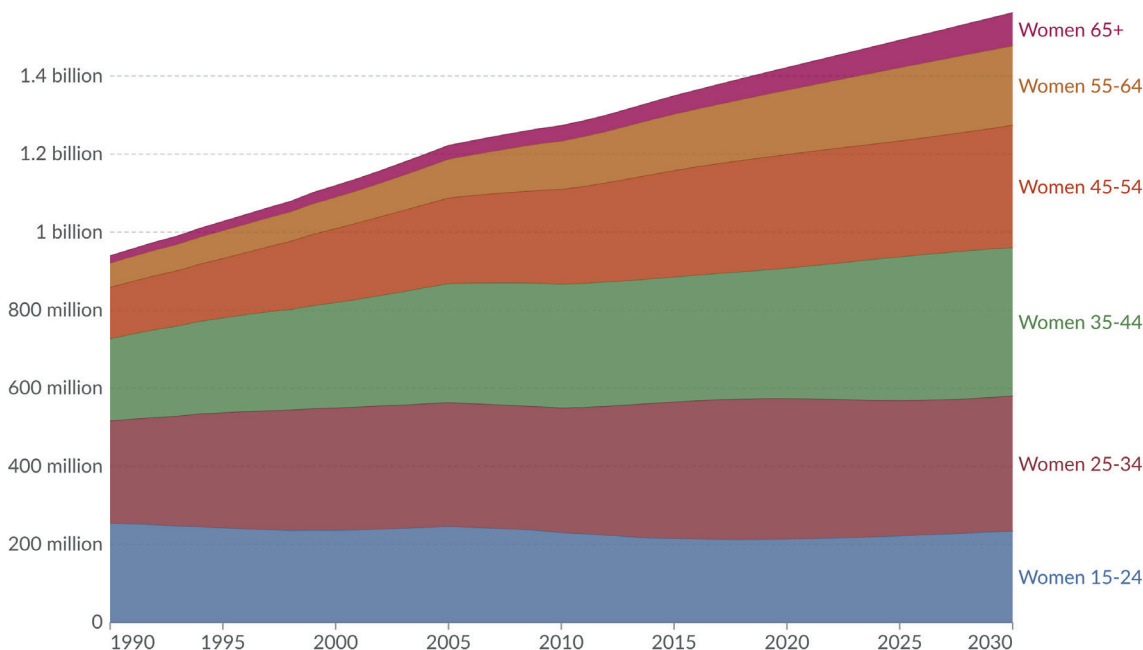
Comme le souligne la nouvelle stratégie mondiale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en matière de SST, il convient d'adopter une approche de la santé et de la sécurité qui soit «sexotransformatrice». Cette approche tient compte des diverses réalités du monde du travail et des caractéristiques uniques des travailleurs et des travailleuses. En d'autres termes, les environnements de travail doivent être conçus, entre autres, en tenant compte de la santé des femmes. En outre, afin de réduire les inégalités, des facteurs tels que le genre, le handicap et l'âge, ainsi que des vulnérabilités particulières, doivent être intégrés dans les politiques et les programmes de santé et de sécurité au travail et leurs incidences sur le genre, l'âge et les handicaps doivent être analysées de manière plus approfondie.

Il est donc essentiel de comprendre et répondre aux besoins de santé spécifiques des femmes aux différentes étapes de leur vie pour assurer leur bien-être physique et émotionnel, ainsi que pour veiller à ce qu'elles continuent à s'épanouir sur leur lieu de travail.

Les syndicats sont essentiels pour garantir l'inclusion des «3M» dans les politiques et pratiques de santé et de sécurité afin de réduire la discrimination et les inégalités auxquelles sont confrontées les travailleuses.

Population féminine active par âge, au niveau mondial, de 1990 à 2030

La population active est celle qui est enregistrée comme étant économiquement active. Elle comprend à la fois les personnes ayant un emploi et les personnes sans travail à la recherche d'un emploi. Tous les chiffres correspondent aux «estimations modélisées de l'OIT» (voir la source pour plus de détails).



Pour mieux comprendre ces questions et la manière dont nous, syndicats, pouvons apporter notre soutien, nous nous concentrerons d'abord sur l'une des questions les plus invisibles : les menstruations. Les publications suivantes se pencheront sur la manière dont les syndicats peuvent soutenir les femmes en période de ménopause et de maternité.

LES MENSTRUATIONS

De quoi s'agit-il?

Les menstruations sont un processus naturel et périodique au cours duquel le corps se débarrasse de la muqueuse utérine et des restes d'un ovule non fécondé, ce qui se traduit par des saignements par le vagin. Les saignements durent généralement entre trois et sept jours, et ce cycle se produit environ tous les 28 jours. Ce processus commence à la puberté et se poursuit jusqu'à la fin de la fertilité, connue sous le terme de ménopause, qui marque la fin des cycles menstruels.

La stigmatisation et les mythes entourant les menstruations

Il est souvent très difficile de parler des menstruations, en particulier au travail, et les personnes souffrant de troubles liés aux menstruations ont du mal à trouver de l'aide. Presque toutes les femmes connaissent des douleurs menstruelles au cours de leur vie, mais en raison de la grande diversité de leurs expériences, il est difficile de savoir ce qui est «normal».

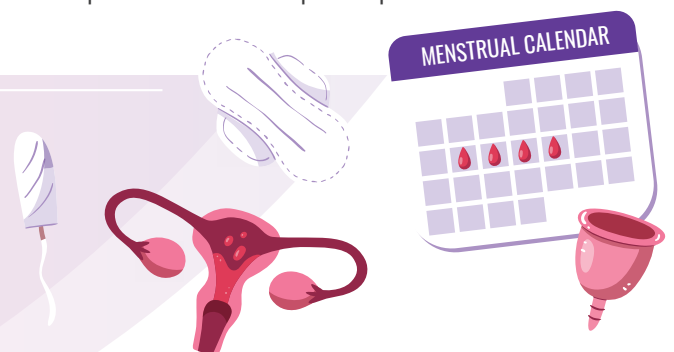
Tout au long de l'histoire, les crampes menstruelles ont été sous-estimées et, aujourd'hui encore, ces problèmes sont souvent considérés comme imaginaires ou exagérés, ce qui conduit les femmes à souffrir inutilement et à se voir diagnostiquer un problème médical plus tard dans leur vie.

À l'origine de ce problème, il y a la **stigmatisation associée aux menstruations et les croyances qui ont entravé la capacité des femmes à gérer les menstruations.**

Parmi les croyances, figurent:

01 - ON NE PARLE PAS DES MENSTRUATIONS EN PUBLIC;

Le silence conduit à l'ignorance et à la négligence, y compris au niveau politique et sur le lieu de travail. Cela affecte tous les aspects des droits humains des femmes et des filles, y compris leurs droits à l'égalité, à la santé, au logement, à l'eau, à l'hygiène, à l'éducation, à la liberté de croyance, à des conditions de travail sûres et saines, ainsi que leur droit de participer à la vie culturelle et publique sans discrimination.⁷



⁷ La santé menstruelle des femmes ne doit plus être un tabou, affirment les experts en droits humains des Nations unies. Déclaration des Nations unies sur la Journée internationale de la femme, 2019. <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019?LangID=E&NewsID=24256>

02 - LES MENSTRUATIONS SONT SALES OU DANGEREUSES;

Le sang menstruel est composé de sang et de tissus, qui ne présentent aucun caractère particulier ni dangereux. Cependant, de nombreuses communautés pensent que la simple présence de femmes menstruées est nuisible ou dangereuse pour leur environnement.

Le fait de considérer une personne comme «sale» parce qu'elle a ses règles peut affecter son hygiène et sa santé en général, car certaines cultures interdisent de toucher ou de laver les organes génitaux pendant les menstruations, ce qui peut provoquer des infections.

L'apparition de taches de sang sur les vêtements ou sur des endroits tels que des chaises reste, dans nos sociétés, une source de honte et de crainte pour les femmes qui ont leurs règles.

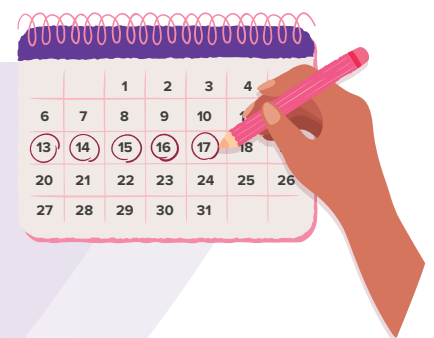
03 - LES MENSTRUATIONS LIMITENT LES CAPACITÉS DES FEMMES;

Il est couramment considéré que les menstruations limitent les capacités physiques ou mentales des femmes. Les femmes peuvent être confrontées à des commentaires dégradants sur le fait que les menstruations ont une incidence sur leur état physique ou émotionnel et peuvent, de ce fait, être exclues de certains rôles ou de certaines fonctions à responsabilité.⁸

Symptômes et/ou problèmes de santé liés aux menstruations

Les menstruations diffèrent d'une personne à l'autre et peuvent évoluer au cours de la vie. Mais dans certains cas, les règles empêchent les personnes de mener leurs activités habituelles et affectent leur capacité générale à travailler.

Ces problèmes peuvent être d'ordre physique, comme des crampes abdominales, de la fatigue et des ballonnements⁹, ou d'ordre psychologique, comme des sautes d'humeur, de l'irritabilité et un sentiment d'abattement;¹⁰ ou encore des troubles menstruels plus graves.



⁸ Menstruations et droits de la personne – Questions fréquemment posées, UNFPA, 2022

⁹ Menstruation and support at work | CIPD

¹⁰ Ibid

QUELQUES PROBLÈMES DE SANTÉ LIÉS À LA MENSTRUATION

DYSMÉNORRHÉE

Crampes menstruelles ou règles douloureuses. Dans certains cas, cette douleur peut être invalidante. Des études montrent que la dysménorrhée est un problème gynécologique important dans le monde entier, qui contribue à l'absentéisme au travail, ainsi qu'à une diminution de la qualité de vie. L'OMS estime que 50 % des femmes en âge de procréer souffrent de dysménorrhée au cours de leur vie et que 10 % d'entre elles sont incapables de travailler pendant un à trois jours chaque mois, car la douleur peut durer de 48 à 72 heures pendant le cycle menstruel, les douleurs les plus intenses se produisant entre le premier et le deuxième jour des règles.



MÉNORRAGIE

Saignement anormalement abondant ou prolongé, qui peut être le signe d'un déséquilibre hormonal ou d'autres problèmes de santé.

AMÉNORRHÉE

Absence de règles, qui peut être associée à un stress professionnel ou être un symptôme du syndrome des ovaires polykystiques (SOPK).

ENDOMÉTRIOSE

La muqueuse utérine se développe ailleurs dans le corps et provoque des douleurs aiguës et/ou des saignements excessifs pendant les règles. Elle touche 10 % des femmes en âge de procréer.¹¹

SYNDROME DES OVAIRES POLYKYSTIQUES

Il peut causer des déséquilibres hormonaux, des règles irrégulières, des niveaux excessifs d'androgènes et des kystes sur les ovaires. Il peut aussi entraîner des difficultés à tomber enceinte, de l'infertilité, ou d'autres problèmes désagréables comme une pilosité excessive sur le corps, une chevelure clairsemée, une prise de poids ou des problèmes de peau. Ce syndrome peut engendrer des difficultés à tomber enceinte, et constitue l'une des principales causes d'infertilité. Il touche environ 8 à 13 % des femmes en âge de procréer et 70 % de ces cas ne sont pas diagnostiqués.

ANÉMIE

Des règles extrêmement abondantes peuvent également augmenter le risque de carence en fer, entraînant fatigue extrême, faiblesse, vertiges et autres symptômes.

Source : OMS 2023

¹¹ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>

QU'EST-CE QUE L'HYGIÈNE MENSTRUELLE?

Selon le programme commun de suivi OMS/UNICEF, la gestion de l'hygiène menstruelle signifie que les femmes doivent avoir:

- accès à du matériel propre pour absorber ou recueillir le sang menstruel;
- des espaces privés où elles peuvent changer de vêtements et de protections menstruelles aussi souvent que nécessaire;
- accès à de l'eau et du savon pour se laver si nécessaire;
- accès à des installations sûres et pratiques;
- des connaissances de base sur les cycles menstruels et la façon de gérer leurs règles sans gêne et sans crainte;
- accès à l'information et aux soins médicaux, afin qu'elles puissent prendre des décisions en connaissance de cause sur la manière de gérer leurs menstruations et de leur permettre de se faire soigner si elles souffrent de troubles liés à celles-ci.

Le manque d'accès aux produits menstruels appropriés peut augmenter le risque d'infection.

Outre la douleur, la fatigue et d'autres symptômes connexes, la santé des femmes est menacée car, en l'absence de politiques spécifiques, elles continuent à travailler malgré ces symptômes, même lorsque ceux-ci ont un effet invalidant sur leur capacité à s'acquitter normalement de leurs tâches. Cette situation fait peser sur les travailleuses une charge non seulement physique, mais également émotionnelle.

Par conséquent, les problèmes de santé liés aux menstruations et à la ménopause peuvent amener les femmes à demander régulièrement des congés de maladie.¹²

Ce recours « considérable » aux congés de maladie renforce les stéréotypes négatifs sur la fiabilité des femmes en tant que travailleuses.¹³



¹² Selon une enquête menée par l'application Flo sur l'impact du cycle menstruel sur la productivité au travail, la majorité des personnes interrogées ont signalé un impact modéré à grave de leur cycle sur la productivité au travail, 45,2 % d'entre elles ayant fait état d'absentéisme (5,8 jours en moyenne au cours des 12 derniers mois). 48,4 % ont déclaré ne pas recevoir de soutien de la part de leur supérieur et 94,6 % ont indiqué qu'elles ne bénéficiaient d'aucun avantage spécifique pour les problèmes liés à leur cycle menstruel, 75,6 % d'entre elles déclarant qu'elles le souhaiteraient. (Menstrual cycle-associated symptoms and workplace productivity in US employees: A cross-sectional survey of users of the Flo mobile phone app - Sonia Ponzo, Aidan Wickham, Ryan Bamford, Tara Radovic, Liudmila Zhaunova, Kimberly Peven, Anna Klepchukova, Jennifer L Payne, 2022 (sagepub.com))

¹³ ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, OIT 2007

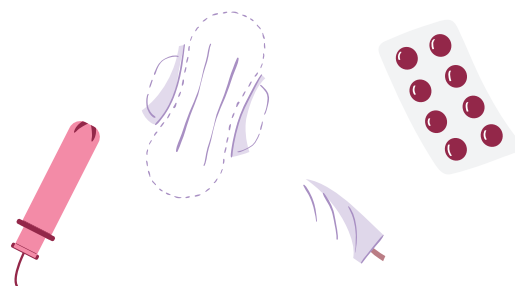
QU'EST-CE QUE LA PAUVRETÉ MENSTRUELLE?

La pauvreté menstruelle fait référence à la vulnérabilité économique accrue que représente le coût des fournitures menstruelles (non seulement les serviettes et les tampons, mais aussi les coûts connexes tels que les analgésiques et les sous-vêtements).



LE PRIX DE CES PRODUITS EST UN FACTEUR CLÉ DE CE TYPE DE PAUVRETÉ. C'EST POURQUOI, CERTAINS PAYS ONT ABAISSÉ, RÉDUIT OU SUPPRIMÉ LES TAXES SUR LES SERVIETTES HYGIÉNIQUES ET LES TAMPONS.

Au Canada, en Inde, en Irlande, au Kenya, en Malaisie, au Nicaragua, en Tanzanie, à Trinité-et-Tobago, en Ouganda, au Royaume-Uni et dans plusieurs états des États-Unis, les articles menstruels sont exonérés d'impôts. L'Écosse¹⁴ a été le premier pays au monde à offrir gratuitement des produits de santé menstruelle.



¹⁴ The global fight against period poverty, inequality and stigma | World Economic Forum (weforum.org)

COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS SOUTENIR LES TRAVAILLEUSES MENSTRUÉES?

Le droit à un environnement de travail sûr et sain est un droit humain fondamental¹⁵, et les menstruations ne sont pas une question d'hygiène mais une question de santé présentant des dimensions physiques, psychologiques et sociales qui doivent être abordées dans le cadre d'un parcours de vie - de la ménarche (les premières règles) à la postménopause.¹⁶



Les syndicats peuvent soutenir les travailleuses menstruées en:

1. Négociant des politiques de congé menstruel sur les lieux de travail qui garantissent des congés payés ou des possibilités de travail à distance et des horaires aménagés pour les travailleuses confrontées à des menstruations douloureuses ou à d'autres symptômes liés à la santé génésique.
2. Négociant de meilleurs lieux de travail dotés de toilettes où les travailleuses peuvent se changer en toute intimité, d'installations pour jeter les tampons et serviettes hygiéniques, d'accès à des produits d'hygiène et d'aménagements physiques appropriés tels que des postes de travail ergonomiques pour atténuer la douleur et l'inconfort.
3. Faisant campagne pour éradiquer le stress sur le lieu de travail et la stigmatisation associée aux menstruations et à la ménopause afin de créer une culture bienveillante, propice à la discussion et à la compréhension.
4. Eduquant et sensibilisant les employeurs et les employés aux difficultés rencontrées par les travailleuses menstruées et en défendant leurs droits.
5. Dispensant des formations pour faciliter des discussions ouvertes sur les menstruations et en proposant des conseils sur le soutien et les aménagements à apporter aux employées concernées.
6. Effectuant des évaluations des risques dans une perspective de genre pour s'assurer que les environnements de travail n'exacerbent pas les symptômes des employées menstruées, tels que la température, la ventilation, les installations etc. Ces évaluations doivent déboucher sur des actions visant à résoudre les problèmes identifiés et à remettre en question les idées reçues sur le «travail des femmes».
7. Veillant à ce que les employeurs respectent la confidentialité et la vie privée et qu'ils ne communiquent pas d'informations concernant le cycle menstruel ou les symptômes d'une employée sans le consentement explicite de cette dernière.

¹⁵ Un milieu de travail sûr et salubre est un principe et un droit fondamental au travail (Sécurité et santé au travail) (ilo.org)

¹⁶ Déclaration de l'OMS sur la santé menstruelle et les droits en la matière

MEILLEURES PRATIQUES

OBTENIR DES TOILETTES POUR LES FEMMES DANS LES SUPERMARCHÉS AU BANGLADESH

L'eau, les installations sanitaires et l'hygiène sont des problèmes importants au Bangladesh. Pour les femmes et les jeunes filles, ces questions sont primordiales, en particulier pendant les périodes de menstruation et de grossesse. En l'absence d'installations sanitaires adéquates, les femmes n'osent pas se soulager avant d'être dans un endroit sûr, comme leur maison, ce qui peut augmenter le risque d'infections urinaires, de problèmes rénaux et d'autres problèmes de santé.

Par ailleurs, le manque d'accès à des installations sanitaires adéquates signifie que les travailleuses doivent souvent utiliser des installations communes, s'exposant ainsi à la violence et au harcèlement.

Compte tenu de ces facteurs, les militantes de la National Shop Employees Federation (qui participent au programme de tutorat d'UNI Égalité des chances) ont commencé à rédiger des propositions tenant compte de la dimension de genre dans le domaine de la santé et de la sécurité lors des négociations d'une nouvelle convention collective avec l'employeur Uttara Syed Grand Market. Les femmes ont ainsi pu obtenir l'accès à des toilettes séparées dans le supermarché.

HALTE À LA STIGMATISATION

Syndicats irlandais

En 2023, les plus grandes organisations syndicales irlandaises - FSU, CWU, INMO, INTO, SIPTU, UNITE et l'ICTU (Congrès irlandais des syndicats) - ont lancé leur campagne «Halte à la stigmatisation»,¹⁷ visant à mettre en œuvre des réformes qui amélioreront la protection et le soutien des personnes affectées par les menstruations et la ménopause sur le lieu de travail.

La campagne comprend une déclaration de principes ainsi qu'une liste de bonnes pratiques pour la mise en place d'une politique adéquate concernant les menstruations et la ménopause sur le lieu de travail.

¹⁷ Qu'est-ce que la campagne « Halte à la stigmatisation » - Forsa

ACTIVITÉ 1

MENSTRUATIONS: MYTHE ET RÉALITÉ

OBJECTIF: démystifier les préjugés négatifs sur les menstruations

MATÉRIEL: papier et stylos

ACTIVITÉ:

► **Présentation**

Explication du but et des objectifs de la réunion.

► **Chaque participante est invitée à écrire sur un papier:**

- Comment informez-vous ou informeriez-vous les autres que vous avez vos menstruations?
- Complétez la phrase «Les menstruations sont...» ou «Les menstruations sont comme...»

Chaque personne conservera ce papier jusqu'à la fin de l'activité.

ACTIVITÉ:

1. Le groupe est réparti en sous-groupes de cinq personnes au maximum.
2. Chaque sous-groupe reçoit une phrase qui devra rester cachée aux autres.

► **Nous proposons quelques phrases que la personne qui anime l'activité utilisera en fonction du public qui participe à l'atelier.**

- Lorsque nous avons nos menstruations, nous ne pouvons pas nous baigner.
- Lorsque nous sommes indisposées, nous ne pouvons pas pratiquer d'activité physique.
- Lorsque tes règles arrivent, tu es prête à devenir mère.
- Tu peux savoir que tu as tes règles parce que tu deviens irritable.
- Tacher tes vêtements quand tu as tes règles est une chose honteuse.
- Les menstruations sont une affaire privée et sont uniquement un problème de femme.
- Les crampes menstruelles ne sont pas assez pénibles pour justifier une absence au travail.

3. Les participantes de chaque groupe sont invitées à parler et à discuter des phrases reçues: quelqu'un vous l'a-t-il déjà dit, avez-vous entendu cette phrase et pensez-vous qu'elle est vraie ou fausse? Il est suggéré de réfléchir à l'origine de cette affirmation.

Ensuite, les participantes sont invitées à réfléchir à une manière de partager la phrase avec les autres, mais sans la citer.

Elles peuvent choisir une chanson, un poème ou un jeu de rôle.

Enfin, elles choisissent deux personnes pour partager ce qui a été discuté.



► Clôture

Chaque sous-groupe présente la phrase qui lui a été donnée sous la forme qu'il choisit, sans préciser quelle était la phrase, afin que les autres puissent deviner de quelle phrase il s'agit.

Une fois que les autres participantes ont deviné, les deux personnes choisies dans le groupe qui présente partagent avec les autres groupes les conclusions auxquelles elles sont parvenues.

A la fin, les phrases et les sensations qu'elles produisent chez les participantes seront mises en commun (peur, solitude, angoisse...) et les participantes seront invitées à lire à haute voix ce qu'elles avaient écrit au début de l'activité sur un papier.

Au terme de l'activité, les participantes qui le souhaitent liront à haute voix ce qu'elles ont écrit sur le papier au début de l'activité. Elles seront invitées à réfléchir à comment et pourquoi nous donnons des noms et des définitions aux concepts que nous venons de discuter. **Symptômes et/ou troubles liés aux menstruations.**

ACTIVITÉ 2

LES MENSTRUATIONS SONT UNE QUESTION SYNDICALE: DISCUSSION DES POLITIQUES ET DES MESURES DE SOUTIEN AUX TRAVAILLEUSES MENSTRUÉES.

OBJECTIF: réfléchir à des politiques et des mesures qui protègent et soutiennent les travailleuses menstruées, et visibilisent les questions liées au genre comme étant des sujets syndicaux.

MATÉRIEL: papier et stylos, deux tableaux à feuilles mobiles

ACTIVITÉ:

1. Le groupe est à nouveau réparti en sous-groupes de cinq personnes au maximum. Les groupes peuvent changer pour permettre de nouveaux échanges et points de vue.
2. Après avoir lu les sept points suggérés sur la façon dont les syndicats peuvent apporter un soutien aux travailleuses menstruées, les participantes sont invitées à discuter au sein de leur sous-groupe d'autres moyens par lesquels les syndicats peuvent apporter un soutien ou protéger les droits des travailleuses menstruées. Les discussions doivent se concentrer sur deux domaines: au sein des syndicats en tant que membres et sur le lieu de travail en tant que représentantes syndicales.
3. Chaque sous-groupe choisira une personne pour faire rapport à la plénière.
4. Au cours de la discussion plénière, la personne chargée de la formation disposera de deux tableaux à feuilles mobiles. L'un pour les suggestions sur la manière dont les syndicats peuvent soutenir leurs membres en interne et l'autre sur la manière dont les s peuvent soutenir leurs membres sur le lieu de travail.





equal
opportunities