

## POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

### **Un tout nouveau rapport révèle que la ménopause a un impact chiffré à 3,5 G\$ sur l'économie canadienne**

*Un rapport de la Fondation canadienne de la ménopause révèle qu'un meilleur accompagnement en milieu de travail est une avenue prometteuse; la campagne Ménopause, au travail! a été lancée en vue d'apporter des solutions.*

**TORONTO, le 16 octobre 2023** – Les symptômes non pris en charge de la ménopause coûteraient quelque 3,5 G\$ à l'économie canadienne chaque année. Et ce sont surtout les femmes présentes sur le marché du travail qui en subissent les conséquences, selon un tout nouveau rapport publié aujourd'hui par [la Fondation canadienne de la ménopause](#) (FCM). Le rapport, intitulé **Ménopause et vie professionnelle au Canada**, publié avec le soutien financier de la Sun Life, présente en chiffres pour la première fois le lourd fardeau économique pour le Canada, de nouvelles données nationales sur la ménopause en milieu de travail ainsi que d'intéressants témoignages de Canadiennes, et souligne le besoin urgent d'offrir un meilleur soutien au travail. Plus de deux millions de femmes de 45 à 55 ans occupent un emploi au Canada, et la plupart connaîtront la ménopause – c'est pourquoi la FCM incite les employeurs à renverser la tendance en se joignant à sa nouvelle campagne **Ménopause, au travail!**<sup>MC</sup>.

#### **Les répercussions**

L'analyse des répercussions économiques présentée dans le rapport montre que la ménopause coûte 237 M\$ par an en perte de productivité pour les employeurs et 3,3 G\$ en perte de revenus pour les femmes qui subissent une réduction du nombre d'heures de travail et/ou de leur salaire, ou qui décident de quitter le marché du travail. La firme Deloitte Canada a fourni l'analyse des répercussions économiques du rapport, estimant qu'environ 540 000 jours de travail perdus peuvent être attribués à la prise en charge des symptômes liés à la ménopause.

#### **Le potentiel**

Les employeurs canadiens ont devant eux l'extraordinaire possibilité de créer des milieux de travail qui tiennent compte de la ménopause. Les femmes de 40 ans et plus représentent le quart de la main-d'œuvre canadienne, soit cinq millions de personnes, et de ce nombre, deux millions ont entre 45 et 55 ans, la tranche d'âge à laquelle la ménopause se manifeste le plus souvent. Cette cohorte est le segment de femmes sur le marché du travail qui augmente le plus rapidement et devrait croître de près du tiers d'ici 2040<sup>1</sup>. Bien que la ménopause soit une expérience universelle, selon l'enquête nationale menée par la Fondation canadienne de la ménopause, une femme sur deux (46 %) affirme ne pas y être préparée. Pourtant, 95 % déclarent présenter en moyenne 7 des quelque 30 symptômes de la ménopause – bouffées de



chaleur, troubles du sommeil, pensées confuses, anxiété et douleurs articulaires, pour ne nommer que ceux-là. Le rapport *Ménopause et vie professionnelle au Canada* confirme que la ménopause a un effet dévastateur sur l'emploi :

- Un tiers des femmes (32 %) qui sont sur le marché du travail indiquent que les symptômes liés à la ménopause ont eu des conséquences négatives sur leur rendement au travail;
- Un quart des femmes (24 %) indiquent qu'elles ont caché leurs symptômes au travail;
- Deux tiers des femmes (67 %) ne se sentent pas à l'aise de parler de leurs symptômes à leur supérieur ou à une personne des RH (70 %);
- La moitié des femmes (48 %) seraient trop gênées pour demander de l'aide dans leur milieu de travail;

### **Ménopause, au travail!**

La FCM demande aux employeurs de tout le Canada de prendre des mesures positives pour assurer le bien-être de leurs employées ménopausées en se joignant à sa nouvelle campagne **Ménopause, au travail!**<sup>MC</sup>. La Sun Life est le premier employeur à se joindre à la campagne, qui offre aux organisations des ressources gratuites, y compris le guide **Ménopause au travail et inclusion** qui présente des mesures simples et pratiques que les employeurs peuvent mettre en place pour mieux accompagner les femmes à cette étape de leur vie. Les avantages pour les employeurs? Réduction de l'absentéisme, meilleures contributions de ces travailleuses et rétention d'employées talentueuses.

Le rapport *Ménopause et vie professionnelle au Canada* révèle que 87 % des personnes qui ont répondu au sondage estiment que les femmes sur le marché du travail ont besoin de soutien à toutes les étapes de leur vie, y compris au moment de la ménopause. Toutefois, l'écart entre ce que les femmes aimeraient obtenir et ce qui est offert est frappant : 9 femmes sur 10 (87 %) ont l'impression que leur employeur ne leur offre aucun soutien lié à la ménopause ou ne savent pas si un soutien est offert. Les mesures de soutien le plus souvent jugées souhaitables sont l'assurance médicale, la flexibilité des politiques du milieu de travail, les ajustements de l'environnement de travail ainsi que la sensibilisation et l'éducation, de façon générale.

### **Citations :**

« Les femmes sont trop souvent prises au dépourvu par la ménopause dans la force de l'âge, ce qui entraîne une perte d'expérience, de compétences et de leadership inestimables en milieu de travail. Si cette situation nuit aux employeurs et à l'économie en général, nos recherches révèlent que ce sont les femmes qui en subissent le plus les contrecoups, en perdant des revenus au moment où elles devraient en gagner le plus. Les employeurs ont la possibilité

d'inverser cette tendance en créant des milieux de travail qui tiennent compte de la ménopause et qui tirent parti du plein potentiel des femmes dans la force de l'âge.

**Janet Ko,**

**Présidente et cofondatrice, Fondation canadienne de la ménopause**

« La ménopause ne s'arrête pas pendant la journée de travail. Il est important que les employeurs disposent des bonnes solutions et des bons outils pour soutenir leurs employées. Nous savons que les gens comptent sur les avantages sociaux offerts par l'employeur pour les soutenir à toutes les étapes de leur vie, y compris la ménopause. Les employeurs qui investissent dans leurs employées en retirent des avantages, notamment en matière de rétention, de productivité et d'engagement, pour n'en nommer que quelques-uns. »

**Marie-Chantal Côté**

**Vice-présidente principale, Garanties collectives, Sun Life Canada**

« Nous avons utilisé les données d'études menées aux États-Unis, au Royaume-Uni et au Canada pour estimer les répercussions économiques de la ménopause sur le monde du travail au Canada. Nous pensons que la perte économique réelle est sous-estimée parce que les données se basent sur les femmes qui travaillent à temps plein. »

**Sébastien Dao, directeur général, Économie et politique de la santé**

**Deloitte Canada**

« Le rapport souligne que les symptômes ne surviennent pas uniquement en dehors des heures de travail! Je vois des femmes qui essaient de tenir le coup sans savoir qu'il existe des traitements sûrs et efficaces, et qui n'ont pas assez de soutien dans leur milieu de travail. Nous devons combler les lacunes au sujet de la ménopause et adapter le milieu de travail constitue un premier pas. »

**D<sup>re</sup> Wendy Wolfman, M.D., FRCS(C), FACOG, MSCP**

**Membre du Conseil consultatif médical de la FCM**

« Je prodigue régulièrement des soins à des femmes ménopausées qui sont sur le marché du travail et je sais qu'elles souffrent en silence pendant des années avant de se décider à obtenir de l'aide. Bien que la ménopause soit une étape naturelle de la vie, les femmes n'ont pas besoin d'endurer des symptômes qui ont des répercussions sur leur travail et sur leur qualité de vie. »

**D<sup>re</sup> Shafeena Premji, M.D., MHA, CCFP, FCFP, MSCP**

**Membre du Conseil consultatif médical de la FCM**

**À propos du rapport : Ménopause et vie professionnelle au Canada**

Les données présentes dans le rapport sont issues d'une enquête menée par Léger Canada entre le 2 août et le 11 août 2022, à l'aide du panel en ligne de Léger. L'enquête menée auprès de 1 023 Canadiennes âgées de 40 à 60 ans est représentative de la région, du niveau d'éducation, du revenu et de l'origine ethnique des femmes appartenant à cette tranche d'âge. L'étude de Deloitte Canada a été menée en juillet 2023 et reposait sur les statistiques du marché du travail canadien issues de l'enquête Léger et une analyse de sensibilité fondée sur des études menées aux États-Unis et au Royaume-Uni visant à évaluer les répercussions économiques de la ménopause. Ce rapport de recherche indépendant a pu être publié grâce au concours de donateurs et de bénévoles et au soutien de la Sun Life.

### **À propos de la Fondation canadienne de la ménopause**

La Fondation canadienne de la ménopause (FCM) est une organisation nationale sans but lucratif qui a été créée pour sensibiliser la population aux répercussions de la ménopause sur les femmes et la société. La mission de la FCM est d'éliminer la stigmatisation sociale et les tabous associés à la ménopause. L'organisation est déterminée à combler les lacunes dans le domaine de la ménopause, à améliorer l'accès aux soins et aux traitements et à créer un milieu inclusif pour la ménopause au travail. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site

[FondationCanadienneDeLaMenopause.ca](https://www.fondationcanadiennedelamenopause.ca)

**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez écrire à l'adresse courriel suivante :**  
t.hamel@fondationcanadiennedelamenopause.ca

---

<sup>i</sup> Statistique Canada. Tableau 17-10-0057-01 Population projetée, selon le scénario de projection, l'âge et le sexe, au 1<sup>er</sup> juillet (x 1 000). [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710005701&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710005701&request_locale=fr)