



Fondation Canadienne
de la Ménopause

Ménopause et vie professionnelle au Canada



Libérer le potentiel des femmes : la ménopause au travail

Les employeurs canadiens ont devant eux l'extraordinaire possibilité de créer des milieux de travail qui tiennent compte de la ménopause. Les femmes âgées de plus de 40 ans forment le quart de notre main-d'œuvre et apportent une contribution importante à l'économie canadienne. Le segment des Canadiennes sur le marché du travail dont la croissance est la plus rapide est celui des femmes âgées de 45 à 55 ans, soit la période à laquelle elles atteignent la ménopause. Les employeurs canadiens ont donc l'occasion incroyable de libérer le potentiel de cette importante main-d'œuvre en accompagnant les femmes qui vivent cette expérience universelle.

Les données inédites recueillies dans le cadre de ce rapport révèlent les conséquences considérables des symptômes non maîtrisés de la ménopause sur les employeurs et les revenus potentiels des femmes. Briser le silence et la stigmatisation entourant la ménopause au travail n'est pas simplement une démarche louable, c'est également une question de rentabilité. Les femmes sont la pierre angulaire des secteurs critiques. Elles apportent leur sagesse, leur expérience et un très haut niveau de compétences. Elles sont également les mentores des plus jeunes employés et des leaders importantes au sein de leur entreprise. Si votre entreprise souhaite attirer et fidéliser des employées

expérimentées et compétentes, vous devez considérer la ménopause comme une problématique légitime au travail. Si votre entreprise se soucie tout particulièrement de la question de l'âge et de l'égalité des sexes ou souhaite aider les femmes à franchir le plafond de verre, la ménopause doit être une thématique prioritaire.

Nous vous conseillons de participer à la campagne *Ménopause, au travail!*, de télécharger notre guide sur l'inclusion de la ménopause au travail et de vous joindre à la Fondation canadienne de la ménopause afin de célébrer les femmes au sommet de leur vie professionnelle.



Janet Ko et Trish Barbato

Cofondatrices, 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. »

Marie-Chantal Côté, vice-présidente principale, Garanties collectives, Sun Life Canada

Quelques mots de notre Conseil consultatif médical

Tous les jours, nous entendons des témoignages de femmes ménopausées*.

Elles sont comptables, vendeuses, infirmières, ingénieures, enseignantes, femmes de ménage, PDG, artistes – en fait, elles font tous les métiers. Elles sont à la fois mères, aidantes, pourvoyeuses et décisionnaires. Nous constatons à quel point elles souffrent inutilement.

Nous entendons parler des symptômes qui se répercutent sur leur travail et leur capacité à s'épanouir au sommet de leur vie professionnelle. Nous entendons parler de ces femmes qui changent de métier, prennent une retraite anticipée ou refusent une promotion, uniquement parce qu'elles n'ont pas accès aux soins et aux traitements adéquats.

En tant que membres du Comité consultatif médical de la Fondation canadienne de la ménopause, nous contribuons fièrement à ce mouvement canadien qui consiste à briser le silence et la stigmatisation entourant la ménopause. En tant que cliniciens, nous appelons les employeurs à mieux s'informer et à créer des milieux permettant d'accompagner et de fidéliser les femmes qui traversent la ménopause. Ensemble, avec le soutien de professionnels de la santé qualifiés, nous croyons fermement être capables d'améliorer la vie des femmes en pleine période de ménopause et d'avoir un impact positif sur le monde du travail au Canada.

D^{re} Marie Christakis, MRCSC, NCMP, MPH

D^{re} Natasha Deshwal, MD, FCFP, BSC

D^{re} Debra Evaniuk, MD, FRCSC, NCMP

D^{re} Michelle Jacobson, MD, FRCSC

D^r Radomir Jarcevic, MD, FRCSC

D^{re} Kelsey Mills, MD, FRCSC

D^{re} Shafeena Premji, MD, CCFP, MHA, BSC, NCMP

D^{re} Alison Shea, MD, PhD, FRCSC

D^{re} Lindsay Shirreff, MD, MSc(HQ), FRCSC

D^{re} Wendy Wolfman, MD, FRCSC(C), FACOG, NCMP

** Les personnes transgenres, non binaires ou intersexuées peuvent également être ménopausées, et chacune vivra la ménopause différemment en raison des changements hormonaux liés à l'âge, des traitements hormonaux et des éventuelles interventions chirurgicales¹.*

¹ <https://www.england.nhs.uk/long-read/supporting-our-nhs-people-through-menopause-guidance-for-line-managers-and-colleagues/#transgender-non-binary-and-intersex-staff-and-the-menopause>

Table des matières

Données	1, 2, 4, 6, 7, 9-11	Comment le Canada se compare	16
Témoignages de femmes	3, 5, 6, 8, 12, 14	Annexes	17
Focus sur les soins infirmiers	13	Méthodologie	18
Histoire d'une réussite à Dalhousie	15	À propos de la FCM	19

On ne peut vraiment pas se passer de toutes ces Canadiennes sur le marché du travail.

Les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs comptent sur les femmes pour accomplir leur mission, y compris les quelque 25 % des femmes âgées de 40 ans et plus qui traversent la période de périménopause, de ménopause et de postménopause. Aujourd'hui, deux millions d'entre elles ont entre 45 et 55 ans, l'âge auquel la plupart atteignent la ménopause. Ce chiffre devrait d'ailleurs augmenter de près d'un tiers d'ici 2040ⁱ puisqu'il s'agit du segment de femmes actives dont la croissance est la plus rapide au Canada.

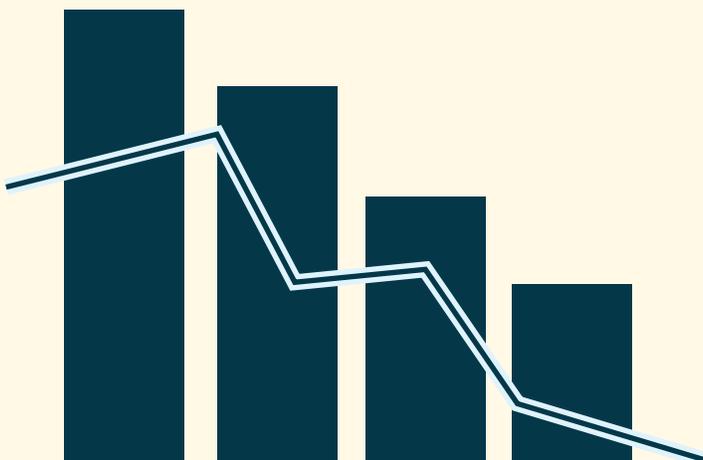
Les employeurs canadiens ont donc une incroyable occasion de libérer le potentiel de cette importante main-d'œuvre en accompagnant les femmes qui vivent cette expérience universelle qu'est la ménopause. Au sommet de leur vie professionnelle, et avec une expérience inestimable à transmettre et à mettre à contribution, les femmes âgées de 40 ans et plus sont des ressources très précieuses que les employeurs ne peuvent pas se permettre de laisser filer.

5 millions

Parmi les 20 millions de travailleurs canadiens, 5 millions sont des femmes âgées de 40 ans et plus, dont 2 millions ont entre 45 et 55 ans

27 %

de croissance du nombre de femmes de 45 à 55 ans sur le marché du travail d'ici 2040



Quitter le monde du travail au moment où leur carrière s'épanouit

On constate une **baisse de 14 %** du nombre de Canadiennes qui ont entre 45 ans et 59 ans et qui occupent un emploi, le pourcentage de celles qui font partie de la main-d'œuvre active passant de 85,9 % à 71,9 %, respectivementⁱⁱ. Comparativement, la baisse, chez les hommes, est de 10 %.

La ménopause : des conséquences économiques considérables*

On estime que les symptômes non maîtrisés de la ménopause coûtent 3,5 G\$ à l'économie.

3,5 milliards
de dollars

237 M\$

de perte de productivité

540 000

jours de travail perdus pour la prise en charge des symptômes de la ménopause

3,3 G\$

de perte de revenus en raison de la baisse du nombre d'heures de travail et/ou du salaire, ou de la décision de quitter le monde du travail

* La Fondation canadienne de la ménopause a fait appel à la firme Deloitte Canada pour effectuer une analyse économique dans le cadre du rapport sur la ménopause et la vie professionnelle au Canada. L'étude repose sur des statistiques canadiennes sur le marché du travail. Une analyse de sensibilité a été réalisée sur la base d'études menées aux États-Unis et au Royaume-Uni afin d'évaluer les conséquences économiques de la ménopause.

L'analyse n'inclut que des femmes employées à temps plein. Cependant, la ménopause touche également les femmes qui travaillent sous d'autres statuts, par exemple, à temps partiel ou à leur compte. Les conséquences de la ménopause pourraient donc être bien plus importantes si toutes les formes de travail étaient prises en compte.

Les revenus potentiels des femmes frappés de plein fouet

Au sommet de leur potentiel économique, les femmes décident de réduire leur salaire.

« Au cours de mes 7 dernières années de carrière, j'ai réduit mon temps de travail de 5 à 4 jours. La périménopause m'affaiblissait et chaque nouveau symptôme qui se manifestait rendait plus difficile le travail à temps plein. Cette décision a eu des conséquences sur mon revenu mensuel, ma pension et mes occasions de carrière. Cette décision a été très difficile à prendre, mais sans aucun soutien, sans aucune information et sans comprendre ce qu'il m'arrivait, j'ai dû diminuer ma charge de travail afin de pouvoir prendre soin de ma santé. »

- Participante à l'enquête

Une solution à tout prix

Laura avait la quarantaine et était au sommet de sa carrière lorsqu'elle a commencé à ressentir une intense fatigue. Elle n'a pas consulté son médecin, pensant qu'il s'agissait d'un syndrome de fatigue chronique. Ensuite, lorsque des douleurs articulaires se sont manifestées, son médecin lui a expliqué que de nombreuses femmes de son âge présentaient des problèmes similaires, mais sans jamais mentionner la périménopause.

Il lui était devenu impossible de travailler. À l'âge de 44 ans, Laura a donc démissionné de son poste de gestionnaire de patrimoine au sein d'une banque privée. « Ça a été très dur, explique-t-elle. J'étais très douée pour mon travail. »

Laura a ensuite commencé à faire beaucoup d'anxiété et est allée consulter son médecin, qui lui a expliqué que l'anxiété et la ménopause n'avaient aucun rapport. Lorsqu'elle a commencé à avoir des bouffées de chaleur, elle a consulté un spécialiste de la ménopause, qui lui a finalement prescrit un traitement hormonal de la ménopause.

Mais c'était déjà trop tard pour sa carrière. Aujourd'hui, Laura travaille à temps partiel dans un magasin pour un salaire très éloigné de ses précédents revenus, sans la pension ni les avantages dont elle bénéficiait à son ancien poste.

« Nous en savons trop peu sur l'âge auquel les symptômes de la périménopause peuvent se manifester », regrette-t-elle. « Nous devons être informées à ce sujet, de la même manière que nous le sommes pour nos règles. »

« Je n'aurais pas eu à faire une croix sur ma carrière et à affronter une décennie de souffrance causée par des symptômes débilissants »

Laura souhaite une approche plus éclairée de la gestion des ressources humaines au travail. « Le roulement de personnel coûte cher. Si une entreprise peut s'adapter à une grossesse, pourquoi ne le pourrait-elle pas pour la ménopause? », s'interroge-t-elle. « L'espérance de vie s'allonge, il faut impérativement trouver une solution. »

Avec des médecins et des entreprises mieux informés, les choses auraient pu être différentes pour Laura. « Je n'aurais pas eu à faire une croix sur ma carrière et à affronter une décennie de souffrance causée par des symptômes débilissants », indique-t-elle.

Dans quel secteur les femmes travaillent-elles?

Les femmes continuent principalement de travailler dans des secteurs historiquement féminins, comme la santé/le social (81 %) et l'éducation (69 %). Elles sont bien représentées dans des secteurs comme les services gouvernementaux (65 %), les affaires (64 %) et la finance (50 %). D'autres secteurs recrutent de plus en plus de femmes, comme l'agriculture (30 %), la construction (29 %), l'industrie manufacturière (29 %) et l'industrie minière (19 %) ^{iii, iv}.

La tranche d'âge dominante dans certains secteurs correspond étroitement aux années de la ménopause. Par exemple, au Canada, 50 % du personnel infirmier sont des femmes de plus de 40 ans ^{iv}.



La parole aux femmes autochtones

« Au travers de nos expériences personnelles, nous constatons que les femmes autochtones sont confrontées à des défis uniques lorsqu'elles atteignent cette période de leur vie. Le plus frappant, c'est le manque d'accompagnement médical pour prendre en charge les souffrances physiques, le manque de soutien psychologique pour gérer les souffrances émotionnelles et le manque de soutien en matière de santé mentale pour assurer notre bien-être.

L'expérience de la ménopause chez les Autochtones comporte de multiples facettes. La ménopause est l'une des étapes importantes de la vie pour les peuples autochtones. Elle a une signification et des conséquences spirituelles. Pourtant, les femmes autochtones font face à plus de difficultés pour bénéficier de soins de santé et de soutien par rapport à la population générale. Nous avons été contraintes d'entamer d'importantes réflexions sur la transition vers la ménopause et de trouver des moyens de sensibiliser sur cette étape de la vie afin de responsabiliser les personnes de nos communautés.

La transition vers la ménopause et la ménopause ont également de lourdes conséquences sur nos vies professionnelles. En tant que travailleuses indépendantes, les changements physiques ont une incidence sur notre capacité à générer un revenu stable. Les nuits perturbées (insomnie, sueurs nocturnes), les épisodes de douleurs articulaires et la fatigue intense ne sont que quelques-uns des effets de la ménopause qui ont pour conséquences une perte de temps de travail et une baisse de revenus. Par travail, nous faisons également référence au travail non rémunéré. C'est par exemple le cas des mères au foyer, des grands-mères qui élèvent leurs petits-enfants ou des bénévoles qui œuvrent au sein de nos communautés et nous permettent de subsister de bien des manières. »



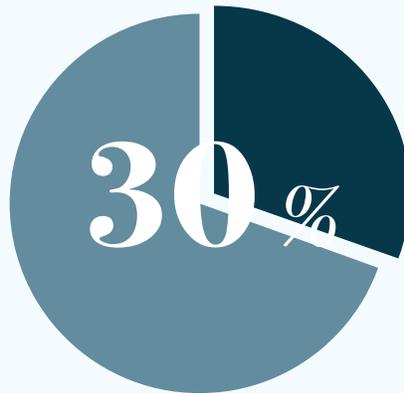
Christi Belcourt, artiste (photo du haut) et **Tanya Kappo**, avocate (photo du bas).
Organisatrices de « Notokwew Ponkiyokewin - Indigenous Centred Menopause »

Les femmes dans la haute direction

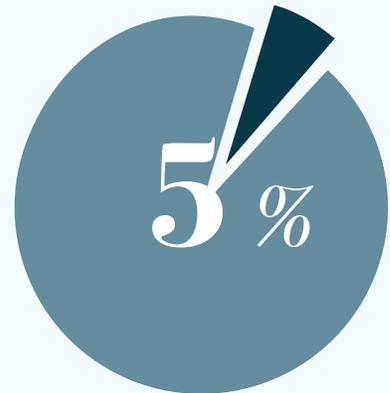
Au Canada, les femmes représentent tout juste 20,5 % des membres des conseils d'administration^{vi}, 30,5 % des représentants élus du gouvernement fédéral^{vii} et 5 %^{vii} des PDG.



Membres des conseils d'administration



Représentants élus du gouvernement fédéral



PDG

La ménopause est-elle le chaînon manquant pour expliquer pourquoi plus de femmes ne franchissent pas le plafond de verre? Il est évident que la ménopause arrive à un âge où les femmes occupent ou sont sur le point d'occuper des postes à responsabilités. Le Canada doit néanmoins mener plus d'études pour déterminer s'il s'agit d'une simple coïncidence ou d'un lien de cause à effet.

A graphic of a staircase with a white arrow pointing upwards from the bottom left towards the top right. The staircase is composed of several steps of varying heights, creating a sense of ascent.

62 %

Selon 62 % des femmes interrogées dans le cadre de l'étude, elles pourraient plus facilement franchir les obstacles pour parvenir au sommet si elles étaient mieux accompagnées par leur employeur pendant la période de la ménopause.

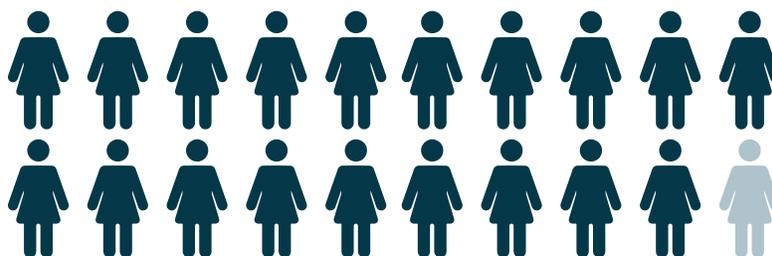
Témoignages de femmes

« Quand j'étais dans la vingtaine, j'ai décidé que je franchirais le plafond de verre et que je dirigerai une entreprise publique. Quand l'occasion s'est présentée à l'âge de 55 ans, j'ai dû refuser. Il m'aurait été impossible d'accepter ce poste tout en essayant de maîtriser mes graves symptômes liés à la ménopause. »

- Patricia

Prises de court au sommet de leur vie professionnelle

Une Canadienne sur deux affirme qu'elle n'est pas préparée à la ménopause, et moins d'un quart des participantes à l'étude disent connaître les signes et symptômes de la périménopause et de la ménopause. Le manque de connaissances sur la ménopause est réel, et des millions de femmes souffrent inutilement en raison de symptômes qui ont de lourdes conséquences sur leur santé, leur qualité de vie et leur vie professionnelle.



95 % des femmes souffrent de symptômes liés à la ménopause



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



Un cinquième des femmes (22 %) pensent que leurs symptômes sont susceptibles de freiner leur ascension professionnelle

Même si chaque parcours de ménopause est unique, presque toutes les femmes interrogées (95 %) affirment qu'elles souffrent de symptômes, avec une moyenne de sept symptômes signalés. Il peut s'agir de symptômes courants, comme les bouffées de chaleur (62 %), les troubles du sommeil (57 %) et les sautes d'humeur (39 %), ou de symptômes moins courants tels que l'anxiété (32 %), l'incontinence urinaire (23 %) et les palpitations cardiaques (19 %).

Bien entendu, **ces symptômes ne surviennent pas uniquement en dehors des heures de travail. Et ils ne font pas de discrimination** - physiothérapeute, médecin, employée de bureau, factrice ou réceptionniste d'hôtel, le métier de chaque femme n'est pas indicateur du moment ou de la manière dont les symptômes se manifesteront.

Témoignages de femmes

Que m'arrive-t-il?

Vers l'âge de 45 ans, Grace a commencé à présenter d'intenses sautes d'humeur. Elle n'avait aucune idée de ce qu'il lui arrivait. « Ça avait des conséquences sur ma vie personnelle », explique-t-elle. Cette humeur instable a également eu des conséquences sur son travail à cause de ses symptômes d'anxiété et de ses pensées confuses. « Et si je ne peux plus réfléchir correctement? Et si je ne peux plus faire mon travail? ». Elle a pris 9 kilos en un an.

Avec un jeune enfant, une mère souffrante et un emploi exigeant, elle pensait que cette prise de poids était liée à la situation qu'elle vivait. Son médecin lui a prescrit un antidépresseur, qui n'a fait qu'empirer les choses. C'est son mari qui a résolu le mystère lorsque, après quelques recherches sur Internet, il a découvert qu'au Royaume-Uni, la périménopause était traitée par un traitement hormonal. Grace a demandé à être adressée à une clinique de la ménopause et a commencé un traitement hormonal. « J'ai remarqué un changement en trois jours », explique-t-elle. « Mon humeur était plus stable : finies les montagnes russes! » Son humeur s'étant stabilisée, elle a pu se concentrer sur son travail et a retrouvé suffisamment d'énergie pour faire du sport et perdre du poids. Sans ce traitement, elle n'aurait, d'après elle, jamais pu poursuivre sa carrière.

Grace souhaite que l'on parle plus ouvertement de la santé des femmes, comme au Royaume-Uni, où son entreprise a des activités et a mis en place une politique pour accompagner les femmes en période de ménopause, en leur offrant notamment des jours de repos pour maîtriser leurs symptômes. « Généralement, les

femmes sont dans la quarantaine lorsqu'elles atteignent le sommet de leur carrière et elles travaillent dur, très dur », indique-t-elle. « Je souhaite qu'on arrête de stigmatiser les femmes ou que l'on cesse de leur dire 'N'en parle pas'. Il faut plus d'humanité au travail ».

Elle pense également qu'il faut davantage sensibiliser les hommes. « La plupart des hommes n'y connaissent rien. Il faut promouvoir la sécurité psychologique à ce sujet », affirme-t-elle.





1 *sur* 10

Le manque de connaissances sur la ménopause, les difficultés pour bénéficier de soins et la stigmatisation en milieu de travail ont des conséquences sur la capacité des femmes à s'épanouir au sommet de leur vie professionnelle. Pour de trop nombreuses femmes, la situation est trop difficile à supporter. Environ **1 femme sur 10** quitterait le monde du travail en raison des symptômes non maîtrisés de la ménopause^x.

La stigmatisation entourant la ménopause au travail

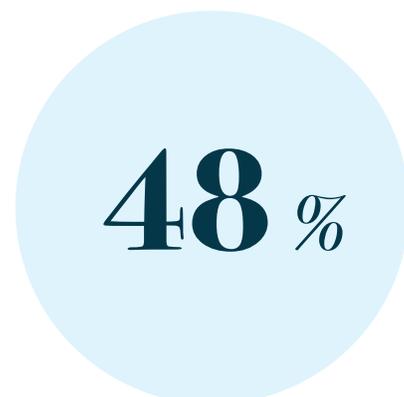
Malgré les conséquences, parler de la ménopause au travail reste tabou, puisque 40 % des femmes indiquent qu'il y a une stigmatisation entourant ce sujet. Les femmes se sentent donc seules et font face en silence, en faisant de leur mieux pour travailler sans demander l'aide qui pourrait faire toute la différence.



2 femmes sur 3 (67 %) ne se sentiraient pas à l'aise de parler de leurs symptômes à leur supérieur



70 % ne se sentiraient pas à l'aise de parler de leurs symptômes avec les RH



48 % se sentiraient gênées de demander un soutien qui pourrait faire toute la différence

Des vérités difficiles à entendre

Dans notre culture, la ménopause est beaucoup trop perçue comme négative et fait souvent l'objet de blagues de mauvais goût. Le stéréotype de la femme ménopausée est peu flatteur et est entretenu par un certain âgisme qui dévalorise la femme au fur et à mesure qu'elle avance en âge. Il n'est pas surprenant que les femmes craignent d'être victimes de jugements difficiles à cette période de leur vie.

3 *sur* **10**

Proportion de femmes qui pensent être perçues comme faibles, vieilles ou « fanées »

1 *sur* **2**

Proportion de femmes qui s'inquiètent que les symptômes de la ménopause aient des conséquences sur leur apparence au travail

Un cruel manque de soutien pendant la ménopause

87 %

considèrent que les femmes sur le marché du travail doivent être soutenues à toutes les étapes de la vie, et notamment pendant la grossesse et la ménopause

77 %

indiquent qu'il devrait y avoir un meilleur accompagnement au travail pour les femmes en période de périménopause/ménopause

75 %

indiquent que les employeurs y gagneraient s'ils accompagnaient davantage les femmes au travail pendant la périménopause/ménopause

La plupart des femmes pensent qu'un milieu de travail qui favorise l'inclusion de la ménopause pourrait avoir des retombées positives sur leur bien-être en général. D'autres avantages sont également non négligeables : les aider à franchir le plafond de verre (62 %), rompre avec l'âgisme (61 %) et fidéliser les meilleures collaboratrices (59 %).

Enfin, le fait, pour les entreprises, de soutenir les femmes en période de ménopause est une approche qui profite à tout le monde. Et c'est maintenant qu'il faut agir!

Trois quarts des femmes interrogées aimeraient obtenir du soutien de la part de leur employeur. Leurs principales recommandations sont d'ailleurs très simples à mettre en œuvre.

Une assurance médicale prenant en charge les traitements et thérapies liés à la ménopause

Des politiques intégrant la ménopause, avec des jours de repos et des horaires de travail flexibles

Une adaptation du milieu de travail pour les femmes en période de ménopause

Une boîte à outils pour former et sensibiliser les collègues et les gestionnaires

Des séances de sensibilisation à la ménopause pour les employés



Témoignages de femmes

Ambassadrice de la ménopause et actrice du changement

Darlene ne connaissait pas la périménopause jusqu'à ce qu'elle y soit confrontée de manière très brutale. Elle a ressenti 33 symptômes, dont les pensées confuses et le manque de sommeil, ce qui a complètement impacté sa capacité à travailler. Elle s'est sentie seule, démunie et désespérée. Elle a essayé d'en parler à son ancien supérieur, mais il lui a répondu qu'il ne savait pas comment l'aider puisqu'il n'aurait jamais à passer par là. « Je n'ai pas du tout été soutenue par mon employeur », explique-t-elle. « J'ai compris que je ne devais tout simplement pas en parler pour ne pas être stigmatisée. » Darlene n'a donc pas eu d'autre choix que de démissionner de son poste qu'elle adorait dans l'agence du gouvernement fédéral où elle travaillait.

Après avoir consulté un pharmacien certifié par la North American Menopause Society (NAMS) et son médecin de famille, Darlene a intégré un programme pour améliorer son alimentation et a changé son mode de vie, tout en poursuivant sa passion pour l'haltérophilie. Finalement, elle a essayé un traitement hormonal de la ménopause qu'elle a poursuivi. Elle a pu de nouveau dormir correctement et réfléchir de manière éclairée, si bien qu'elle est retournée travailler.

Cette expérience a incité Darlene à agir.

Pour que les autres femmes ne subissent pas la périménopause par manque de connaissances ou d'accompagnement, elle a créé « Ma ménopause au travail » à l'été 2023.

« Ma ménopause au travail » est un groupe virtuel sur la plateforme du gouvernement fédéral, *GCcollab*, une plateforme de réseautage et de collaboration ouverte à tous

les fonctionnaires (fédéraux, provinciaux et territoriaux), universitaires et étudiants canadiens (sur invitation). C'est un guichet unique qui fournit des informations et des ressources et propose l'accompagnement de pairs pour gérer la période de ménopause au travail.

Le projet « Ma ménopause au travail » de Darlene a vu le jour à la suite d'un échange avec son nouveau supérieur. Elle a évoqué son expérience, les conséquences sur son travail et la manière dont « Ma ménopause au travail » pourrait permettre de fidéliser les talents et préserver la productivité, positionnant ainsi le gouvernement fédéral comme chef de file dans ce domaine. Cette fois, son supérieur a été réceptif. Désormais, Darlene poursuit les préparatifs d'un événement de lancement pour souligner la Journée mondiale de la ménopause, le 18 octobre 2023.



La profession d'infirmière : des exigences uniques

En août 2023, la Fondation canadienne de la ménopause s'est associée au syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique (British Columbia Nurses' Union) et à Léger pour organiser deux groupes de discussion avec des infirmières dans le but d'étudier les conséquences de la ménopause sur leur travail et leur carrière. L'étude confirme que la ménopause entraîne de véritables difficultés au travail pour la profession d'infirmière. Les conclusions de cette étude pourraient aussi s'appliquer aux femmes dans d'autres secteurs.

L'étude : Nous avons défini quatre caractéristiques de la profession ayant un impact sur les infirmières aux prises avec des changements hormonaux provoqués par la ménopause.

- 1 La culture du milieu de travail : la tradition veut qu'une infirmière ne s'arrête pas de travailler, quoi qu'il advienne.
- 2 Les contraintes physiques/émotionnelles du métier : travailler en première ligne implique de rester debout de longues heures, avec peu ou pas de pauses. Émotionnellement, les infirmières doivent faire preuve de calme et de sérénité face aux patients, ce qui peut être difficile lorsque des symptômes inconfortables se manifestent.
- 3 Les horaires/quarts de travail : les quarts de 12 heures sont physiquement et émotionnellement difficiles à supporter et peuvent empêcher d'adopter les bonnes habitudes permettant de soulager les symptômes de la ménopause.
- 4 Le manque d'effectifs : les infirmières se sentent obligées d'accepter plus de travail et de travailler plus longtemps. Elles ont l'impression de ne pas avoir le temps de prendre en charge leurs symptômes liés à la ménopause puisque, pendant ce temps, leurs patients souffrent et personne ne peut prendre le relais.

En Colombie-Britannique,

- 48 000 infirmières sont représentées par le BCNU
- Plus de 90 % du personnel infirmier sont des femmes
- Plus de 50 % des infirmières canadiennes ont plus de 40 ans*

*Institut canadien d'information sur la santé Le personnel infirmier au Canada, 2022 — tableaux de données. Ottawa, ON : CIHI; 2023.

Conséquences physiques et psychologiques/émotionnelles de la ménopause au travail :

Les participantes ont indiqué avoir ressenti des symptômes physiques et psychologiques débilissants avec, en tête de liste, des bouffées de chaleur, des pensées confuses, de la fatigue intense, des maux de tête et des douleurs. Parmi les principaux symptômes psychologiques/émotionnels figurent le stress, la gêne, le manque de confiance et la peur de parler de ce qu'elles traversent.

Des méthodes pour s'adapter :

Certaines infirmières ont décidé de s'adapter pour continuer à travailler. De nombreuses participantes ont notamment volontairement changé de métier (et parfois consenti à une baisse de revenus), en passant d'infirmière à employée de bureau. D'autres ont opté pour des antidouleurs, des congés de maladie ou ont choisi de ne pas prendre en charge des patients.

Témoignages d'infirmières

Trois infirmières ayant participé aux groupes de discussion sur la ménopause dans le cadre de ce rapport ont apporté leur témoignage. Par souci de confidentialité, leur nom a été changé.

Confrontées au même manque d'informations et de connaissances sur la périménopause, la ménopause et la postménopause que les autres femmes, les infirmières doivent également accepter de travailler par quarts et faire face à la nature physiquement et émotionnellement exigeante du métier. En outre, leur métier est difficile puisqu'elles ont la vie de patients entre leurs mains, doivent administrer des médicaments et y font face aux applications nouvelles et croissantes de la technologie. Nous avons échangé avec trois infirmières qui ont participé aux groupes de discussion dans le cadre de ce rapport. Voici leur témoignage.

La pression psychologique peut être énorme. Voici comment Sarah, infirmière en soins intensifs, décrit l'intensité de l'activité : « Il est souvent déjà 11 h lorsque je peux enfin finir mon premier café... que j'ai déjà réchauffé plusieurs fois. Je n'ai pas le temps de passer aux toilettes, de manger, de faire une pause. En cas de bouffée de chaleur, je dois prendre mon mal en patience et c'est tout. »

Ajoutez à cela d'autres symptômes de la périménopause : « Mes pensées sont confuses », poursuit Sarah. « J'ai l'impression que je ne peux plus retenir autant d'informations qu'avant. J'aimerais demander de l'aide pour pouvoir effectuer moins de tâches à la fois, mais je crois que ça ne se fait pas dans notre métier. Le silence est de mise... »

Les saignements abondants, également courants lors de la périménopause, renforcent les difficultés. Priya raconte : « Alors que j'essaie de donner des médicaments, parfois de puissants narcotiques, il m'arrive de saigner abondamment. Je me demande : 'Est-ce que ça se voit? Est-ce que je dois apporter plus d'uniformes de rechanges au travail?'. C'est difficile. C'est gênant. »

Cela étant, il semble difficile de prévoir du soutien dans le système actuel. Leila ajoute : « Obtenir du soutien pendant la ménopause? Je ne sais même pas si c'est possible dans l'état actuel du système! On manque de personnel, on est trop occupées, on travaille dans des conditions déplorables. Chaque jour est une question de survie. »

« Ce rapport inédit illustre à quel point les conditions de travail des infirmières aggravent les difficultés qu'elles rencontrent dans la prise en charge des symptômes de la périménopause et de la ménopause au travail. Plus grave encore, certaines infirmières doivent s'adapter en acceptant des réductions de salaire ou en diminuant leurs heures de travail. Alors que la profession manque de personnel, nous sommes privés d'infirmières très compétentes et qualifiées au sommet de leur carrière. Les politiciens et les décisionnaires en matière de santé doivent s'engager à améliorer les conditions de travail et les politiques d'aménagement afin de créer des milieux de travail qui favorisent l'inclusion de la ménopause afin de fidéliser les infirmières. »

**- Adriane Gear,
Présidente, syndicat des infirmières et
infirmiers de la Colombie-Britannique**

La ménopause au travail : un exemple de réussite

Université Dalhousie

L'Université Dalhousie figure parmi les plus grandes universités canadiennes. Elle met tout en œuvre pour créer un environnement inclusif pour la ménopause. « En 2022, nous avons décidé d'inclure la ménopause dans nos activités de bien-être. Nous avons créé un groupe de soutien mensuel réunissant aujourd'hui plus de 80 employées qui explorent la transition vers la ménopause à travers des échanges sur la nutrition, la défense des droits, le vieillissement actif, la santé mentale, l'hormonothérapie, la santé des articulations et la santé pelvienne », se réjouit la D^{re} Shawna O'Hearn, directrice du département de santé mondiale de l'Université Dalhousie.

Le groupe de soutien instaure des changements au sein de l'institution. La ménopause fait désormais partie de la formation des équipes et des gestionnaires. Les départements étudient la possibilité de mettre en place des horaires de travail flexibles, créent des espaces calmes pour permettre aux employées de se reposer et élaborent des stratégies pour accompagner toutes les employées. « Nous nous efforçons également d'améliorer le cursus des étudiants en médecine en intégrant la ménopause dans la formation des médecins de famille et en faisant évoluer les discussions dans d'autres formations de professions de santé », ajoute la D^{re} O'Hearn.

En écoutant le témoignage de ses employées, l'Université Dalhousie souhaite instaurer un environnement inclusif pour la ménopause afin d'attirer et de fidéliser un segment important de la main-d'œuvre canadienne. En ouvrant les débats, en brisant le silence et en éliminant la stigmatisation autour de la ménopause, nous allons instaurer un environnement de travail adapté à toutes les étapes de la vie », explique la D^{re} O'Hearn.



Comment le Canada se compare :

Le Royaume-Uni, précurseur en matière de ménopause au travail

Au Royaume-Uni, où on estime qu'une femme sur dix quitte son emploi en raison des difficultés liées à la prise en charge des symptômes de la ménopause, le pays ouvre la voie à des réflexions nationales sur la ménopause et le travail.

Les parlementaires ont embrassé la cause, sous l'impulsion de la Commission des femmes et de l'égalité. À la suite d'une enquête menée en 2021 ayant révélé que la majorité des femmes qui ressentent des symptômes de la ménopause au travail ne demandent pas d'aide,^x le rapport 2022 du comité, intitulé *Menopause in the workplace*, a conclu que l'économie britannique subissait une véritable « hémorragie de talents ».

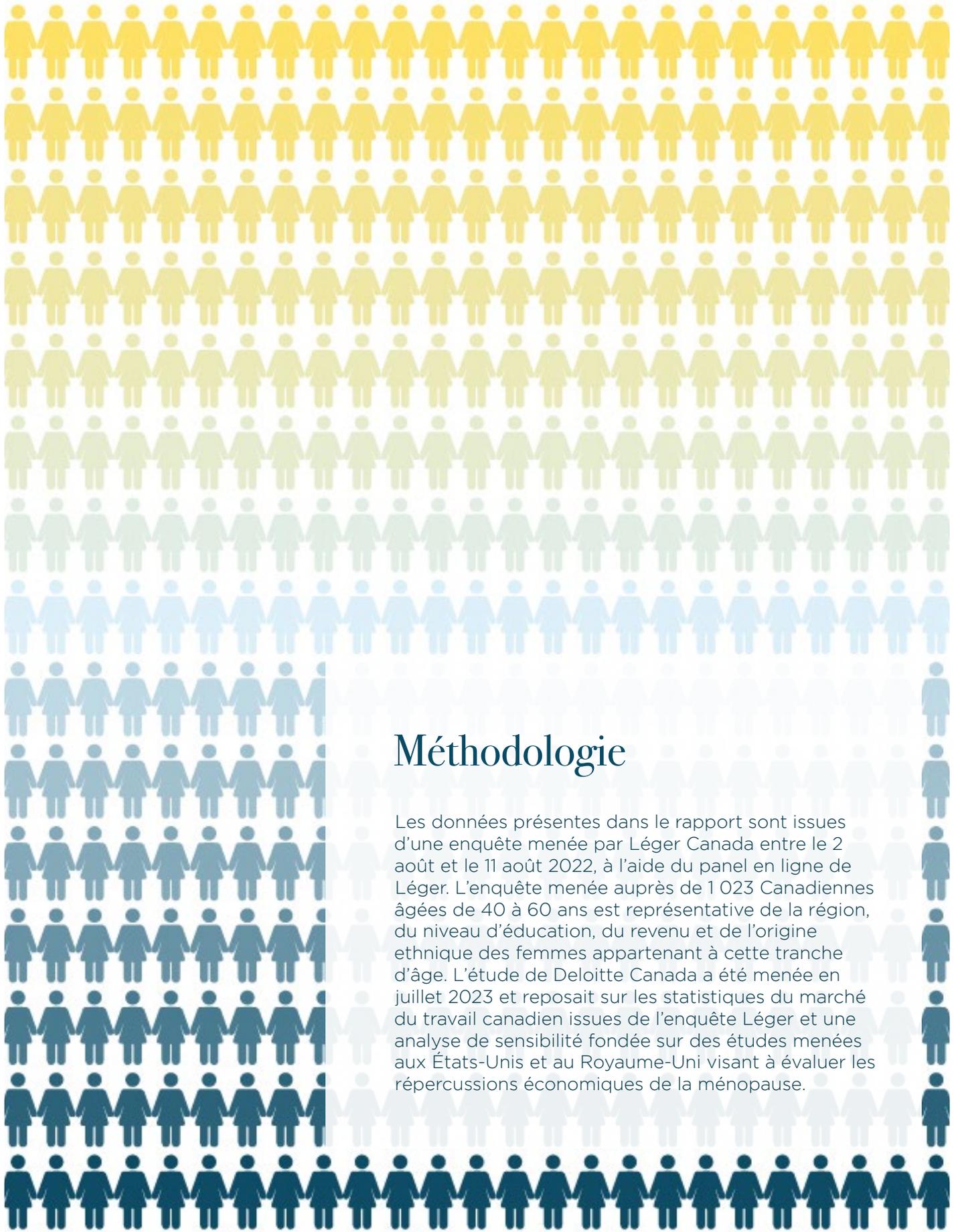
Les recommandations incluent la création d'un poste d'ambassadrice nationale de la ménopause, la diffusion d'une campagne de santé publique à l'initiative du gouvernement et la baisse du prix du traitement hormonal substitutif. Les recommandations ont été approuvées par les défenseurs de la santé des femmes et, en janvier 2023, le gouvernement britannique a accepté certaines des recommandations du rapport, notamment la publication d'orientations sur la manière de soutenir les employées ménopausées et l'inscription dans la loi du droit à des horaires de travail flexibles^{xi}.

Au sein du puissant National Healthcare Service (NHS), la volonté de soutenir davantage les femmes ménopausées sur le marché du travail est d'ores et déjà passée de la phase de réflexion à la phase d'action. En novembre 2022, le NHS a publié des recommandations pour soutenir les femmes actives ménopausées^{xi}, telles que la sensibilisation des employés, des conjoints et des familles, ainsi qu'un accompagnement des pairs et l'aménagement du lieu de travail.

Par comparaison, dans les entreprises américaines, la stigmatisation et le silence autour de la ménopause persistent^{xii} et il existe peu de protection juridique en faveur des employées ménopausées^{xiii}. Selon une étude, les coûts associés à la diminution du nombre d'heures de travail en raison des symptômes de la ménopause sont évalués à 1,8 milliard de dollars par an^{xiv}. On constate cependant quelques avancées puisqu'en juin 2022, le bureau chargé des femmes au ministère américain du Travail a organisé sa première table ronde sur la ménopause au travail^{xv}.

En Australie, où une étude réalisée en 2022 révélait que la retraite anticipée liée à la ménopause coûtait aux femmes probablement plus de 17 milliards de dollars par an en manque à gagner^{xvii}, les défenseurs de la santé des femmes font pression pour que des mesures soient prises à l'échelle nationale afin d'endiguer ce phénomène. Il semblerait d'ailleurs qu'un nombre croissant d'entreprises soient à l'écoute^{xviii}. Les syndicats australiens ont également embrassé la cause en plaidant pour l'inclusion d'un congé menstruel et ménopause rémunéré dans la loi sur le travail équitable^{xix}.

- 
- i Statistique Canada. Tableau 17-10-0057-01 Population projetée, selon le scénario de projection, l'âge et le sexe, au 1^{er} juillet (x 1 000). <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1710005701>
 - ii Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410032701>
 - iii Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000). <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410002301>
 - iv Statistique Canada. Tableau 14-10-0416-01 Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410041601>
 - v Institut canadien d'information sur la santé Le personnel infirmier au Canada, 2022 — tableaux de données. Ottawa, ON : CIHI; 2023.
 - vi Statistique Canada. Représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans les postes de dirigeants. The Daily. 29 mai 2023.
 - vii Statistique Canada. Tableau 10-10-0137-01 Représentation des femmes et des hommes élus au Parlement national et des ministres nommés au sein du Cabinet fédéral. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1010013701>
 - viii Autorités canadiennes en valeurs mobilières. https://www.securities-administrators.ca/wp-content/uploads/2022/10/sn_20221027_58-314_women-on-boards.pdf
 - ix Bazeley A, Marren C, Shepherd A. La ménopause et le milieu de travail. avril 2022. <https://www.fawcettsociety.org.uk/menopauseandtheworkplace>
 - x <https://publications.parliament.uk/pa/cm5802/cmselect/cmwomeq/1157/report.html>
 - xi <https://committees.parliament.uk/publications/33631/documents/183795/default/>
 - xii <https://www.england.nhs.uk/long-read/supporting-our-nhs-people-through-menopause-guidance-for-line-managers-and-colleagues/#appendix-1b-wellbeing-action-plan>
 - xiii <https://nipsa.org.uk/nipsa-in-action/equality/872-guidance-on-menopause-and-the-workplace-2>
 - xiv <https://theconversation.com/millions-of-women-are-working-during-menopause-but-us-law-isnt-clear-on-employees-rights-or-employers-obligations-206354#:~:text=No%20legal%20protections&text=Although%20the%20Americans%20with%20Disabilities,ability%20to%20do%20their%20job.>
 - xv <https://newsnetwork.mayoclinic.org/discussion/mayo-clinic-study-puts-price-tag-on-cost-of-menopause-symptoms-for-women-in-the-workplace/>
 - xvi <https://sites.ed.gov/hispanic-initiative/event/u-s-department-of-labor-womens-bureau-webinar-roundtable-the-menopause-transition-and-work/>
 - xvii <https://financialnewswire.com.au/financial-planning/aist-menopause-costs-women-over-17bn-a-year/>
 - xviii <https://www.abc.net.au/news/2023-04-09/menopause-in-the-workplace-and-the-push-for-more-help-for-women/102192986>
 - xix <https://www.abc.net.au/news/2022-11-24/menstrual-and-menopause-leave-explained/101682538>



Méthodologie

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.



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)

Ce rapport de recherche indépendant a pu être publié grâce au concours de donateurs et de bénévoles et au soutien de la Sun Life.