

Fondation Canadienne
de la Ménopause

Ménopause, au travail!^{MC}

Créer un milieu inclusif pour la ménopause au travail :

Guide à l'intention des employeurs

Ce guide a été rendu possible grâce au soutien de la Sun Life. Nous la remercions de sa générosité.



Table des matières

Introduction	1
La ménopause en chiffres	2
Principales statistiques tirées du rapport Ménopause et la vie professionnelle au Canada de la FCM	
Comprendre la ménopause	4
Notions de base sur la ménopause et Ménopause au travail	
Que peuvent faire les employeurs?	8
Votre plan d'action en cinq points	
1. Culture et communications	9
2. Politiques	16
3. Mesures d'adaptation	17
4. Avantages sociaux	18
5. Vous joindre à nous	20
Campagne Ménopause, <i>au travail</i> ^{MC} de la FCM	
Remerciements et ressources	21

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

Libérer le potentiel des femmes : la ménopause au travail

Le quart des travailleurs canadiens sont des femmes de plus de 40 ans, et le segment qui croît le plus rapidement est celui des 45 à 55 ans, la tranche d'âge à laquelle la ménopause se manifeste le plus souvent. Au sommet de leur carrière, ces femmes sont l'épine dorsale de secteurs essentiels. Elles possèdent des compétences essentielles et sont reconnues pour leurs capacités, leur expérience et leur leadership.

Qu'est-ce qui attend chacune de ces employées*? La ménopause. C'est une expérience universelle qui, en quelque sorte, demeure taboue. Il s'agit d'une expérience liée à un changement hormonal qui peut entraîner un certain nombre de symptômes – il y en a plus de 30 – pouvant avoir des répercussions au travail. Trop de femmes se sentent seules et souffrent en silence, et une sur dix quittera carrément son emploi. Les trois quarts d'entre elles déclarent souhaiter que leur employeur leur offre du soutien.

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. Vous avez l'occasion inouïe d'ouvrir la voie et de montrer que vous êtes un employeur de choix en créant un milieu de travail inclusif pour la ménopause. Pour vous aider à démarrer, ce guide comprend un plan d'action simple en cinq points. Nous espérons qu'il vous inspirera et vous incitera à mettre à profit le pouvoir des femmes au sommet de leur carrière.

** 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.*

Avantages de créer un milieu inclusif pour la ménopause

- ✓ Améliorer la rétention des employées
- ✓ Accroître la productivité et les contributions
- ✓ Réduire l'absentéisme
- ✓ Soutenir la santé et le bien-être des employées
- ✓ Accroître l'engagement des employées
- ✓ Réduire le coût de l'attrition, du recrutement et de la formation
- ✓ Renforcer la proposition de valeur offerte aux employées
- ✓ Soutenir les stratégies en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance

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>

Principales statistiques tirées du rapport *Ménopause et la vie professionnelle au Canada* de la FCM

Fardeau économique de la ménopause pour l'économie canadienne

3,5 G\$

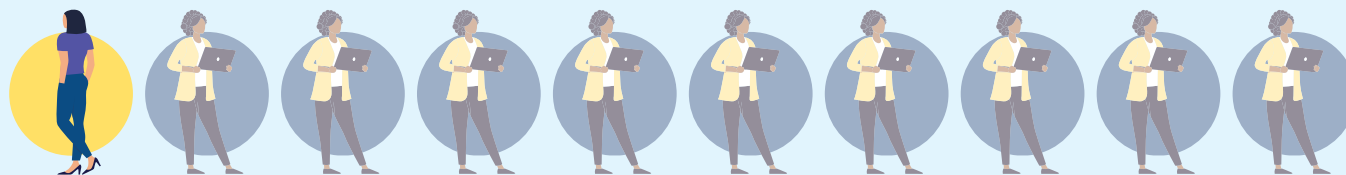
perdus chaque année en raison des symptômes non maîtrisés de la ménopause

5M

de travailleuses de plus de 40 ans

1/4

de la main-d'œuvre du Canada



1 femme sur 10

risque de quitter le marché du travail en raison des symptômes qui ne sont pas pris en charge

Les femmes de

45 à 55 ans

constituent le groupe démographique qui connaît la croissance la plus rapide



237 M\$

de perte de productivité annuelle en raison des symptômes non maîtrisés de la ménopause

3,3 G\$

de perte de revenus annuelle 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

540K

jours de travail perdus



Fondation Canadienne de la Ménopause

Principales statistiques tirées du rapport *Ménopause et la vie professionnelle au Canada* de la FCM



9 *femmes sur* **10** présentent des symptômes liés à la ménopause

1/4

des femmes cachent leurs symptômes au travail

1/3

des femmes disent que les symptômes liés à la ménopause ont eu des conséquences négatives sur leur rendement au travail

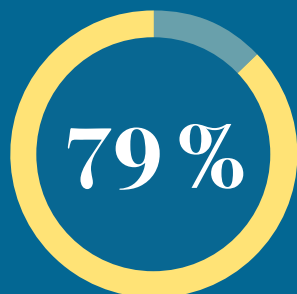
2/3

ne se sentent pas à l'aise de parler de leurs symptômes à leur supérieur

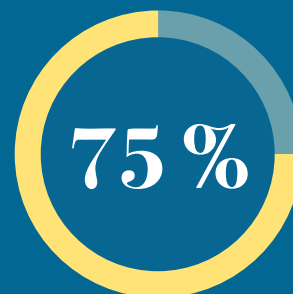


79 %

ne se sentent pas à l'aise de parler de leurs symptômes avec l'équipe des Ressources humaines



des travailleuses ménopausées estiment que leur employeur ne leur offre aucun soutien lié à la ménopause ou ne savent pas si un soutien est offert



des femmes aimeraient recevoir du soutien lié à la ménopause dans leur milieu de travail

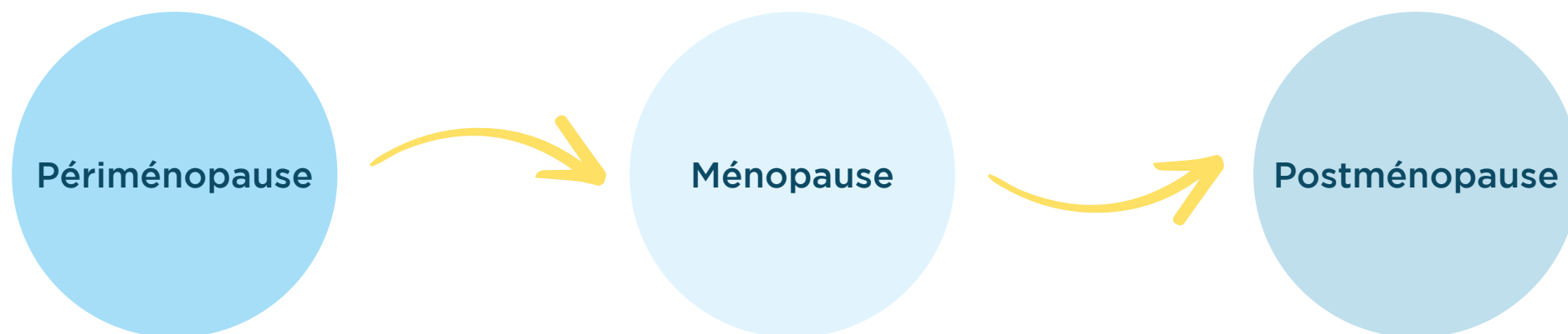


Fondation Canadienne de la Ménopause

La ménopause est un processus continu

La ménopause est une étape naturelle de la vie et une expérience universelle qui intervient dans la vie des femmes et de certaines personnes transgenres et non binaires. La ménopause est un processus continu qui durera entre le tiers et la moitié de la vie d'une femme en moyenne, et qui comprend trois phases : la « périménopause », la « ménopause » et la « postménopause ». Le terme « ménopause » est souvent utilisé pour décrire l'intégralité de ce processus continu.

Utilisez le document d'information téléchargeable [Notions de base sur la ménopause](#) de la Fondation canadienne de la ménopause pour améliorer la compréhension et les connaissances dans votre milieu de travail.



Statistiques clés

- Les femmes passeront jusqu'à la moitié de leur vie en ménopause.
- La ménopause survient entre 45 et 55 ans chez la plupart des femmes.
- En moyenne, elle survient à 51 ans.
- Elle survient avant l'âge de 40 ans chez 1 femme sur 100.
- Elle survient avant l'âge de 30 ans chez 1 femme sur 1 000.

Manque de connaissance des symptômes

Plus de 30 symptômes sont associés à la ménopause. L'expérience de la ménopause de chaque personne est unique. Certaines présentent très peu de symptômes, tandis que d'autres présentent des symptômes qui peuvent durer jusqu'à dix ans ou plus. Pourquoi y a-t-il autant de symptômes? Les femmes ont des récepteurs des œstrogènes partout dans leur corps. C'est pour cette raison qu'elles peuvent ressentir tout type de symptômes, des bouffées de chaleur et des sueurs nocturnes aux douleurs articulaires, en passant par les changements touchant la peau, la sécheresse oculaire et les infections urinaires récurrentes.

Autres symptômes courants



Manque d'énergie



Dépression



Douleurs musculaires et articulaires



Insomnie



Problèmes de contrôle de la vessie

La connaissance est une force. À l'aide de renseignements factuels, les femmes peuvent agir. Les changements de mode de vie, les soins préventifs et les options de traitement sûres et efficaces peuvent aider les femmes à vivre sans difficulté pendant la périménopause, la ménopause et la postménopause. La sensibilisation à la ménopause et à son incidence en milieu de travail ainsi que la résolution active des problèmes et l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les employées qui présentent des symptômes, peuvent jouer un rôle clé dans la lutte contre la stigmatisation de la ménopause et dans l'amélioration des connaissances sur la ménopause.

Utilisez le document d'information téléchargeable **Notions de base sur la ménopause** de la Fondation canadienne de la ménopause pour améliorer la compréhension et les connaissances dans votre milieu de travail.



Encouragez les employées à télécharger et à imprimer l'**Outil de suivi des symptômes de la ménopause**

Prises de court au sommet de leur vie professionnelle

À quoi ressemble la ménopause en milieu de travail? La ménopause ne se limite pas aux bouffées de chaleur; les femmes peuvent présenter une vaste gamme de symptômes qui peuvent durer des années, ce qui peut avoir une incidence sur leur santé et leur travail. Cela fait en sorte que ces employées essentielles au sommet de leur carrière peuvent :

- **Souffrir en silence**
La ménopause est un sujet tabou. En conséquence, les femmes se sentent seules et se taisent et font de leur mieux pour travailler sans demander une aide qui pourrait améliorer leur situation.
- **Être gênées**
La stigmatisation de la ménopause, et l'âgisme omniprésent qui touche les femmes en milieu de vie, contribuent à ce que les femmes se sentent gênées par leur expérience de la ménopause et cachent les symptômes ou les difficultés qu'elles peuvent présenter en milieu de travail.
- **Craindre les répercussions**
Les tentatives de discussion avec les gestionnaires se heurtent souvent à la confusion quant à ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire. Pire encore, ces discussions peuvent déclencher une attitude négative à l'égard d'une femme ménopausée qui a soulevé la question et peut nuire à ses perspectives d'emploi ou de carrière.

L'outil téléchargeable **Ménopause au travail** de la Fondation canadienne de la ménopause vous aidera à renseigner les gestionnaires de personnel au sujet des symptômes courants et de leur incidence sur le travail.



- **Travailler plus pour que rien ne paraisse**
Les femmes peuvent avoir l'impression de ne pas donner le meilleur d'elles-mêmes et travaillent extrêmement dur pour effacer les lacunes perçues et être à la hauteur des normes élevées qu'elles s'imposent. Sans dialogue ouvert et rassurant, cette attitude peut saboter une carrière ou une évolution professionnelle.
- **Ignorer l'incidence de la ménopause**
Les femmes ignorent parfois leurs symptômes, car la ménopause est un processus naturel. Elles pensent qu'elles doivent tenir bon, en présumant que les symptômes s'amélioreront. Certaines s'occupent de parents âgés et de leurs enfants tout en jonglant avec leur vie professionnelle et peuvent assimiler leurs symptômes à leur vie bien remplie ou au stress en milieu de travail. Il se peut qu'elles n'explorent pas l'incidence du changement hormonal ou qu'elles ne se demandent pas si elles ont une maladie sous-jacente non liée à la ménopause.



Témoignages de femmes

L'outil téléchargeable **Ménopause au travail** de la Fondation canadienne de la ménopause vous aidera à renseigner les questionnaires de personnel au sujet des symptômes courants et de leur incidence sur le travail.

« Les minuscules poubelles situées dans la salle de toilettes commune du bureau étaient loin de pouvoir contenir tous les déchets que je produisais. Je devais apporter mes propres sacs à ordures et mes serviettes humides. C'était un cauchemar qui s'ajoutait à tous mes autres symptômes. »

– Heidi

« Quand je sens monter une bouffée de chaleur, c'est vraiment intense. Elle m'envahit les jambes, le haut du torse jusqu'au visage et à la tête. C'est presque comme un volcan prêt à exploser. C'est difficile. Je n'ai personne à qui en parler, surtout au travail. »

– Nancy

« S'il y avait eu plus de souplesse dans mon milieu de travail, je serais probablement restée en poste. Quand je me réveillais avec une migraine, il aurait été utile que je puisse adapter mon horaire et travailler plus tard dans la journée. À l'époque, je ne savais pas comment expliquer le problème. »

– Julie

« Je dormais très bien avant la ménopause. Je m'endormais dans les 15 minutes après avoir posé la tête sur l'oreiller et je dormais pendant 7 à 8 heures sans me réveiller. Mes problèmes de sommeil ont commencé après la ménopause : une bonne nuit consistait en 5 heures de sommeil, alors que je dormais de 3 à 4 heures en moyenne... J'avais de la difficulté à assimiler la nouvelle information et mes compétences en communication, un élément essentiel de mon travail, ont commencé à décliner. »

– Deepti



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause

L'étape la plus importante consiste à considérer la ménopause comme un problème réel et valable en milieu de travail. Des millions de femmes ménopausées sont actuellement sur le marché du travail. Ces femmes sont au sommet de leurs compétences et de leurs capacités. Elles constituent un segment essentiel de la main-d'œuvre et elles peuvent avoir besoin – la plupart disent vouloir – du soutien de la part de leur employeur.

Que vous soyez une petite entreprise comptant 10 employés ou une grande entreprise en comptant des milliers, le plan d'action en cinq points suivant vous fournit un cadre pour créer un *milieu de travail inclusif pour la ménopause*.

Il n'y a pas d'approche universelle; le guide vous aidera à examiner les principaux éléments et à prendre les mesures qui conviennent le mieux à votre organisation et à vos employées. Pour vos employées ménopausées et pour le succès futur de votre organisation, c'est un exercice qui en vaut vraiment la peine.

Plan d'action en cinq points

1. Culture et communication
2. Politiques
3. Mesures d'adaptation
4. Avantages sociaux
5. Vous joindre à nous

Afin de créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause, l'organisation s'engage à prendre en compte la ménopause dans la conception de son milieu de travail, de ses pratiques et de ses politiques, et à favoriser une culture inclusive pour la ménopause qui contribue à enrayer la stigmatisation de la ménopause au travail.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

Il faut avant tout en parler

Comment créer une culture inclusive pour la ménopause qui permet aux femmes de s'épanouir au sommet de leur carrière? Comment briser le tabou de la ménopause au travail et normaliser ce qui constitue une étape naturelle de la vie pour plus de la moitié de la population?

De petits pas peuvent grandement faire avancer les choses. Il faut avant tout en parler. Parlez ouvertement de la ménopause. Cela ne coûte rien, mais contribue à normaliser le sujet et montre que votre organisation se préoccupe de la question. La stigmatisation et l'image négative associée aux femmes ménopausées peuvent les réduire au silence. Certaines femmes craignent d'être perçues comme étant faibles, vieilles ou dépassées¹. D'autres craignent que leurs perspectives en matière d'avancement professionnel et de stabilité d'emploi ne soient compromises.

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseures*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

La direction doit donner le ton

Les cultures de milieu de travail qui parlent ouvertement de la ménopause aideront à surmonter les préjugés contre celles qui en font l'expérienceⁱⁱ. Les dirigeant.e.s qui font part de leur expérience personnelle de la ménopause ou de celle de leur partenaire, d'une membre de la famille ou d'une amie brisent le tabou et permettent aux autres d'en faire autant. Trouvez des cadres supérieurs pour défendre la cause, faire de la sensibilisation et favoriser une culture de soutien. Déterminez les canaux et les occasions qui permettent aux dirigeant.e.s d'encourager la conversation avec bienveillance. Les possibilités de sensibilisation et de formation peuvent comprendre :

- ✓ Organiser des activités de formation et de sensibilisation sur la ménopause liées au Mois mondial de la ménopause, à la Journée mondiale de la ménopause ou à d'autres dates pertinentes comme la Journée internationale de la femme.
- ✓ Proposer de la formation sur la ménopause dans le cadre d'autres programmes de mieux-être en milieu de travail. Faire appel à un.e conférencier.ère externe qui peut aider vos dirigeant.e.s à améliorer les connaissances et la compréhension au sein de votre entreprise. Un bon point de départ? Communiquez avec [la Fondation canadienne de la ménopause](#).
- ✓ Organiser une table ronde informelle avec un.e dirigeant.e qui accepte de faire part de son histoire personnelle et qui peut indiquer aux employées où elles peuvent obtenir de [l'information sur la ménopause](#) et sur la [façon d'obtenir du soutien et des soins au besoin](#).

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseuses*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

Les gestionnaires et l'équipe des Ressources humaines jouent un rôle clé

Les gestionnaires, les superviseuses et les dirigeant.e.s des Ressources humaines jouent un rôle clé dans l'attraction et le maintien en poste des talents, ainsi que dans la promotion d'une culture d'entreprise positive. Pourtant, les deux tiers des femmes ne se sentent pas à l'aise de parler de leur expérience de la ménopause avec leur superviseur.e, et un plus grand nombre d'entre elles (70 %) ne se sentent pas à l'aise de parler aux RH. Pourquoi? La réticence à discuter du sujet est directement liée à la façon dont les femmes croient qu'elles seront perçues en conséquence – la stigmatisation de la ménopause persiste, affirment 40 % des femmes sondées.

Bien qu'ils n'aient pas besoin d'être des experts de la ménopause, les gestionnaires et les superviseuses auraient avantage à comprendre les notions de base liées à la ménopause et la façon dont la ménopause se manifeste au travail pour être en mesure de faire preuve de bienveillance, d'enrayer la stigmatisation et de soutenir les mesures d'adaptation possibles.

N'oubliez pas que ce n'est pas tout le monde qui sera à l'aise de parler de cette question avec sa ou son gestionnaire, et ce n'est pas grave. Les employeurs doivent proposer d'autres options, telles que la possibilité de parler avec un membre de l'équipe des Ressources humaines ou une ambassadrice de la ménopause, ou offrir un programme d'aide aux employés.

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseuses*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

Intégrer les hommes à la conversation

Pour enrayer la stigmatisation liée à la ménopause, tout le monde doit se sentir à l'aise d'en parler. Invitez les hommes à participer à la conversation et à en apprendre davantage sur l'expérience que vivra la moitié de la population. C'est aspect est essentiel si l'on veut créer un milieu inclusif pour la ménopause. En renseignant et en sensibilisant les employés de sexe masculin, on peut les aider à devenir de meilleurs collègues, gestionnaires et cadres supérieurs. Ils comprendront mieux les femmes ménopausées de leur entourage, au travail et dans leur vie personnelle, et manifesteront une plus grande compassion envers elles.

Les hommes subissent également leurs propres changements hormonaux à ce stade de la vie, soit une baisse lente mais constante de la testostérone. L'andropause, parfois appelée ménopause masculine, ne reçoit pas beaucoup d'attention, mais nous savons que les hommes vivent eux aussi des difficultés à cette période de leur vie, y compris les problèmes de santé mentale. Le fait de pouvoir parler ouvertement de ces changements devrait renforcer le réseau de soutien pour tous et toutes.

Communication

Plus d'ouverture et de meilleures communications dans le milieu de travail contribueront grandement à lever le tabou lié à la ménopause, une expérience universelle pour les femmes. Par ailleurs, il faut éviter de braquer les projecteurs sur les femmes – trois femmes sur dix disent craindre d'être perçues comme « faibles, vieilles ou "fanées" ». L'objectif est de faire de la ménopause un sujet comme les autres et d'assurer une compréhension commune des mesures de soutien disponibles.

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseurs*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

Proposer des façons d'écouter, d'apprendre et de fournir du soutien

Créer des espaces sécuritaires où chacun et chacune peut partager ses expériences et participer à l'établissement d'une communauté. L'entreprise peut ainsi offrir du soutien et démontrer qu'elle a le bien-être de ses employées à cœur.

Présenter des renseignements sur la ménopause sur l'intranet de l'entreprise et y inclure un lien vers les documents produits par la FCM – [Notions de base sur la ménopause](#) et [Outil de suivi des symptômes de la ménopause](#) ou vers la [liste des sites Web recommandés par la FCM](#) sont d'excellentes options à envisager. Vous pouvez également diriger les gens vers d'autres ressources fondées sur de l'information factuelle, comme celles qui sont proposées à la fin du présent guide.

- **Groupes de ressources pour les employées** Créer un groupe de ressources pour les employées sur le thème de la ménopause et/ou ajouter la ménopause à un groupe de ressources dont le thème est plus vaste, par exemple la santé des femmes. Les groupes de ressources favorisent l'inclusion et peuvent ainsi aider les employées qui traversent la ménopause à sentir qu'elles appartiennent à une communauté au travail.

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseurs*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



- **Groupes de soutien des employés** Permettre aux employées de créer un espace accueillant pour parler des répercussions de la ménopause sur leur vie. Les rencontres peuvent être virtuelles ou en personne. Quatre femmes sur dix disent se sentir seules pour traverser la ménopause. Il peut être très énergisant d'établir des liens avec les autres et de mettre des expériences en commun dans le milieu de travail.
- **Dirigeantes syndicales** Si votre milieu de travail est syndiqué, assurez-vous que les représentantes syndicales participent au projet visant à créer un milieu plus inclusif pour la ménopause de même qu'aux activités d'éducation et de sensibilisation, afin de mieux soutenir leurs membres.
- **Ambassadrices de la ménopause** Les ambassadrices se passionnent pour la ménopause, ont une expérience personnelle à raconter et/ou sont très à l'aise pour parler de la ménopause. Ces ambassadrices bénévoles dirigent les gens vers des ressources internes et externes réputées comme la [Fondation canadienne de la ménopause](#). Elles peuvent aider à sensibiliser la population à la ménopause en milieu de travail, à organiser un groupe de soutien et à recueillir les commentaires des employées sur le soutien qu'elles aimeraient recevoir de l'organisation.

Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

Considérations importantes

Mythes et idées fausses sur la ménopause

La ménopause, c'est plus que des bouffées de chaleur, et ce n'est pas quelque chose que l'on endure, que l'on subit ou que l'on supporte en souffrant. Il s'agit d'une phase de la vie qui peut être très stimulante si on la comprend bien, si on a du soutien et si on obtient un traitement approprié, au besoin. En aiguillant les employés vers des sources d'information factuelle concernant la ménopause (comme celles de la [section des ressources](#)), on contribuera à battre en brèche les idées fausses qui circulent. Pour combler les lacunes au chapitre des connaissances sur la ménopause, nous devons briser les mythes qui président à la création d'un environnement malsain pour les personnes ménopausées. Renseignez-vous sur la ménopause en consultant le document [Notions de base sur la ménopause](#) et consultez les liens proposés à la fin du présent guide.

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.

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseurs*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



Âgisme et « humour »

Les symptômes associés à la ménopause sont réels et, pour bien des personnes qui les subissent, ils n'ont rien de drôle. Bien entendu, l'humour est une excellente façon d'établir des liens, mais certaines personnes pourraient ne pas goûter les blagues sur la ménopause. Les blagues peuvent banaliser la ménopause et stigmatiser les femmes qui présentent des symptômes. Certaines femmes pourraient éviter de parler de ménopause ou ne pas demander de soutien à leur employeur par crainte des commentaires de mauvais goût. Tout comme nous évitons maintenant de faire des remarques âgistes et/ou sexistes sur les personnes âgées, les femmes enceintes et le SPM, on peut encourager tous les employés à s'abstenir de faire des blagues apparemment inoffensives au sujet de la ménopause.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

1 Culture et communication

Respect des limites personnelles

La ménopause est une expérience unique et très personnelle. Certaines femmes en parlent sans gêne et racontent leur histoire, mais d'autres non. En effet, compte tenu de la stigmatisation, certaines femmes ne voudront pas être associées à la ménopause et d'autres ne voudront pas en parler en public. Les organisations ne doivent pas supposer que les femmes d'un certain âge, en particulier celles qui occupent des postes de haute direction, voudront « s'approprier » le problème de la ménopause. Il est important de respecter les limites personnelles de chacune. Voir l'inclusion de la ménopause comme un objectif organisationnel favorisera une plus grande ouverture de la part des femmes au fil du temps.

Confidentialité

Si une personne vous parle de son état de santé, y compris des symptômes de ménopause, il faut considérer qu'il s'agit de renseignements confidentiels. Si elle veut que des renseignements sur sa situation soient communiqués, elle doit donner son consentement explicitement. Vous devriez déterminer avec elle quelle information sera divulguée et à qui.

Le document téléchargeable ***Conseils à l'intention des gestionnaires et des superviseurs*** créé par la Fondation canadienne de la ménopause est un outil utile pour les gestionnaires qui entreprennent d'instaurer un milieu de travail inclusif pour la ménopause.



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

2 Politiques

Certaines organisations choisissent de créer une politique ou un document d'orientation consacré à la ménopause, tandis que d'autres révisent leurs politiques pour y intégrer la ménopause. Les deux approches fonctionnent. L'objectif est de veiller à ce que la ménopause soit prise en compte dans l'intégralité de l'expérience de travail. Parmi les éléments à réviser, notons les politiques, les pratiques, les programmes, la formation et les protocoles, qu'il faut aborder du point de vue du soutien aux femmes en ménopause. Il faut penser aux domaines suivants :

- ✓ Santé et sécurité
- ✓ Pratiques d'embauche et de maintien en poste
- ✓ Politiques et pratiques de recrutement
- ✓ Gestion des congés de maladie et des présences
- ✓ Absences de courte et de longue durée
- ✓ Formation et perfectionnement pour les gestionnaires et les employés
- ✓ Initiatives liées à la santé mentale
- ✓ Environnement de travail
- ✓ Santé et bien-être au travail
- ✓ Diversité, équité et inclusion
- ✓ Autres aspects propres à votre organisation



Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

3 Mesures d'adaptation

Les milieux de travail devraient tenir compte des besoins des personnes qui travaillent tout en vivant la périménopause, la ménopause et la postménopause. Il arrive que l'environnement de travail même aggrave les symptômes. Envisagez des ajustements en milieu de travail qui auront une incidence positive sur la capacité de votre employé d'accomplir son travail de la façon la plus efficace possible.

L'environnement physique, les heures travaillées, les tâches, les responsabilités et la charge de travail, ainsi que les uniformes et l'équipement, sont quelques-uns des aspects sur lesquels il vaut la peine de se pencher. Faites participer les employées et écoutez-les pour mieux comprendre leur expérience et quels ajustements seront les plus utiles. Rappelez-vous que, parfois, de petits changements peuvent faire une grande différence dans la vie professionnelle d'une personne. Consultez la [liste complète des mesures d'adaptation](#) et voyez quelques exemples ci-dessous.

Physiques

- Meilleure ventilation, contrôle de l'humidité et climatisation
- Accès facile aux toilettes
- Toilettes munies de poubelles suffisamment grandes pour qu'on puisse y jeter des protections hygiéniques
- Accès facile à une source d'eau potable froide

Pour obtenir la liste complète des mesures d'adaptation possibles, téléchargez la [Liste de vérification en vue d'améliorer les milieux de travail](#) de la Fondation canadienne de la ménopause que vous pourrez communiquer aux gestionnaires de votre organisation.



Heures, fonctions/responsabilités et charge de travail

- Heures et périodes de travail
 - Autoriser des horaires de travail flexibles
 - Élaborer des modalités de travail à domicile ou à distance
 - Envisager de modifier l'heure des périodes de travail
- Pausés
 - Autoriser les temps de pauses flexibles ou fractionnés
 - Autoriser des pauses supplémentaires ou, au besoin, des pauses toilettes
- Fonctions, responsabilités et charge de travail
 - Discuter des ajustements possibles (temporaires ou permanents) de la charge de travail, des tâches et des fonctions qui s'avèrent difficiles

Uniformes et équipement

- Si un uniforme est requis, privilégier les fibres naturelles et respirantes avec possibilité de superposition

Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

4 Avantages sociaux

Les avantages sociaux offerts par les employeurs sont un excellent moyen de soutenir les employées en ménopause, alors parlez à votre fournisseur d'avantages sociaux pour mieux comprendre toutes les options disponibles. Pour être efficace, le régime doit absolument offrir une couverture complète et souple des soins médicaux, de la vue, des médicaments, des soins paramédicaux et de l'invalidité, ainsi que de généreux programmes de santé et de mieux-être.

Couverture des soins médicaux, des soins de la vue, des médicaments et de l'invalidité

Collaborez avec votre fournisseur d'avantages sociaux pour faire en sorte que l'assurance médicaments couvre tous les produits homologués par Santé Canada pour le traitement des changements hormonaux et des symptômes de la périménopause, de la ménopause et de la postménopause.

Comptes de dépenses pour soins de santé et comptes de dépenses personnelles

En général, les comptes de dépenses pour soins de santé couvrent les dépenses liées à la santé, tandis que les comptes de dépenses personnelles sont utilisés pour les dépenses liées au mieux-être.

Des comptes de dépenses généreux sont un excellent moyen de soutenir les employées tout au long du continuum de la ménopause,

car ils offrent une meilleure couverture des traitements clés et des options de traitement de rechange. La souplesse associée aux comptes de dépenses peut être particulièrement utile pour permettre aux femmes de prendre en charge elles-mêmes leurs symptômes.

- Les physiothérapeutes spécialistes du plancher pelvien peuvent fournir des services essentiels aux femmes touchées par le syndrome génito-urinaire de la ménopause (SGUM)
- Il a été démontré que la thérapie cognitivo-comportementale peut faciliter la prise en charge des bouffées de chaleur.
- Les nutritionnistes peuvent être très utiles pour la gestion du poids, souvent difficile pour les personnes à cette étape de leur vie.
- Les séances axées sur le mieux-être peuvent aider les personnes à se ressourcer et à se concentrer sur les aspects positifs et énergisants de leur expérience de la ménopause.
- Une foule de fournisseurs de traitements de médecine douce comme les acupuncteurs, les physiothérapeutes, les naturopathes, les massothérapeutes autorisés et les chiropraticiens peuvent aider à maintenir une santé optimale.
- En plus de ces traitements de médecine douce, il y a aussi un large éventail de dépenses liées aux éléments suivants :
 - Soins de santé et soins dentaires
 - Franchise et coassurance
 - Formation et services professionnels

Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

4 Avantages sociaux

Programme d'aide aux employés

Les programmes d'aide aux employés (PAE) peuvent offrir une vaste gamme de mesures de soutien pendant la périménopause, la ménopause ou la postménopause. Les recherches indiquent que quatre femmes sur dix ont l'impression que la ménopause a des répercussions négatives sur leurs relations et que près des trois quarts des femmes sur le marché du travail ont l'impression de ne pas pouvoir parler à un superviseur ou à un membre de l'équipe des RH de leurs difficultés professionnelles liées à la ménopause. L'accès à un service confidentiel du PAE qui offre une gamme de services constitue une mesure de soutien supplémentaire. Les bons PAE offrent les services suivants :

- Soutien en santé mentale et thérapie cognitivo-comportementale en ligne
- Soutien aux familles et aux partenaires
- Orientation professionnelle

Couverture en matière de santé mentale

La santé mentale fait partie intégrante de la ménopause et, à ce titre, il est important d'en parler. Il est essentiel de veiller à ce que votre régime offre une couverture adéquate en matière de santé mentale pour soutenir les employées pendant cette phase de leur vie. Les changements hormonaux peuvent entraîner de l'anxiété, une mauvaise humeur, une perte de confiance en soi et,

chez certaines, de la dépression. Les membres des groupes minoritaires sont plus susceptibles d'avoir été victimes de discrimination et de traumatisme, ce qui peut contribuer à des symptômes plus graves pendant la ménopause. Il est essentiel de veiller à ce que votre régime offre une couverture adéquate en matière de santé mentale pour soutenir les employées pendant cette phase de leur vie. La Société canadienne de psychologie recommande de prévoir de 3 500 \$ à 4 000 \$ par personne par année pour les soins de santé mentale. Si votre montant maximum accordé pour la santé mentale fait partie du montant accordé pour d'autres fournisseurs de soins paramédicaux, envisagez d'en faire un élément distinct.

Soins virtuels

Les soins primaires virtuels facilitent l'accès à des soins primaires pratiques et de qualité au Canada. Ces services doivent évoluer et comprendre des soins et du soutien liés à la ménopause, en plus d'être fondés sur des données probantes et sur les plus récents guides de pratique clinique de la Société des obstétriciens et gynécologues du Canada. On encourage les employeurs à faire en sorte que leurs fournisseurs de soins virtuels élargissent leur expertise liée à la ménopause.

Les taux de suicide des Canadiennes sont les plus élevés entre 40 et 60 ansⁱⁱⁱ.

Plan d'action en cinq points visant à créer un milieu de travail inclusif pour la ménopause :

5 Vous joindre à nous

Participez à la campagne Ménopause, au travail!^{MC} de la FCM

Soutenir la santé des femmes en étant un milieu inclusif au moment de la ménopause représente d'extraordinaires avantages pour l'employeur sur le plan de la rétention des employées, de la productivité, de la mobilisation et bien plus encore. Si vous êtes déterminé à faire de votre organisation un meilleur endroit pour les personnes ménopausées, joignez-vous à la campagne Ménopause, au travail!^{MC}. Participer à la campagne Ménopause, au travail!^{MC} est une excellente façon de démontrer votre soutien au bien-être de ces employées qui sont au sommet de leur carrière.

Vous pouvez participer gratuitement à la campagne, qui a pour but d'inciter les milieux de travail à :

- Être à l'écoute des employées ménopausées afin de comprendre leur expérience et leurs besoins;
- Se renseigner sur la ménopause et ses répercussions au travail;
- Agir pour trouver des moyens efficaces de soutenir les employées qui traversent cette étape de leur vie.

En plus de pouvoir utiliser le logo numérique et de profiter d'autres avantages, les organisations qui participent à la campagne peuvent choisir de figurer sur la liste des entreprises du site Web de la FCM qui se soucient de la ménopause et qui s'engagent à écouter, à apprendre et à agir. Les futurs employées seront tout aussi enthousiastes que les employées actuel.le.s, sachant que votre organisation valorise et soutient les femmes à toutes les étapes de leur vie, y compris la ménopause.

Le parcours de votre organisation peut commencer dès maintenant, par [une participation à la campagne!](#)



Remerciements et ressources

La Fondation canadienne de la ménopause a créé une liste téléchargeable de ces ressources et invite les organisations à la transmettre aux dirigeant.e.s, aux gestionnaires et aux employées.



La Fondation canadienne de la ménopause souhaite remercier les nombreuses femmes qui nous ont raconté leur histoire de ménopause et de travail. Nous reconnaissons également le travail exceptionnel d'organisations du Royaume-Uni qui agissent et créent des milieux inclusifs pour la ménopause et qui ont publié des ressources. Nous nous sommes inspirés de ces documents et nous vous donnons ici les liens vers ces organisations et ces ressources.

Sources d'information factuelles sur la ménopause

[Fondation canadienne de la ménopause.](#)
[Société canadienne de ménopause](#)
[Société des obstétriciens et gynécologues du Canada](#)
[Menopause Society](#) (anciennement connue sous le nom de North American Menopause Society)
[International Menopause Society](#)

[NHS Employers \(Royaume-Uni\)](#)
[NASUWT The Teachers' Union \(Royaume-Uni\)](#)
[Trade Union Congress \(Royaume-Uni\)](#)

Ressources en milieu de travail

[Advisory, Conciliation and Arbitration Service \(ACAS\)](#)
[Age UK](#)
[British Standards Institute Menopause Standard](#)
[Bupa Women's Health Hub](#)
[The Chartered Institute of Personnel and Development \(Royaume-Uni\)](#)
[Co-op \(Royaume-Uni\)](#)
[European Menopause and Andropause Society](#)

-
- ii The Silence and the Stigma: Menopause in Canada. La Fondation canadienne de la ménopause. Octobre 2022.
 - ii https://hbr.org/2022/12/research-workplace-stigma-around-menopause-is-real?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=womenatwork_activesubs&utm_content=signinnudge&deliveryName=DM244361
 - iii Statistique Canada. Base canadienne de données de l'état civil - Décès, CANSIM, tableau 051-0001 - Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe, Canada, Province ou territoire.