

LA MÉNOPAUSE AU TRAVAIL



Cette brochure est fournie à titre d'information
uniquement.

Pour obtenir des conseils professionnels, consultez
un professionnel de la santé

Qu'est-ce que la ménopause ?

La ménopause marque la fin du cycle menstruel et est généralement confirmée lorsqu'une personne cesse naturellement d'avoir ses règles. Aux États-Unis, cela survient en moyenne à l'âge de 51 ans.ⁱ Si la ménopause résulte le plus souvent d'une diminution naturelle des hormones reproductrices, elle peut aussi être déclenchée par d'autres facteurs, comme un traitement contre le cancer ou une ovariectomie (ablation des ovaires).ⁱⁱ La périménopause, la période qui précède la ménopause, peut durer de quatre à dix ans et s'accompagne de divers symptômes. Durant cette phase, la fertilité diminue progressivement, mais une grossesse reste possible, tandis que les cycles menstruels deviennent plus irréguliers.ⁱⁱⁱ

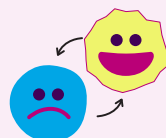
Les effets possibles de la ménopause sur le corps



**bouffées
de chaleur**



**Fatigue
mentale**



Saut d'humeur



Peau sèche



**Changements
de poids**



Insomnie



Maux de tête



**Troubles de la
mémoire**

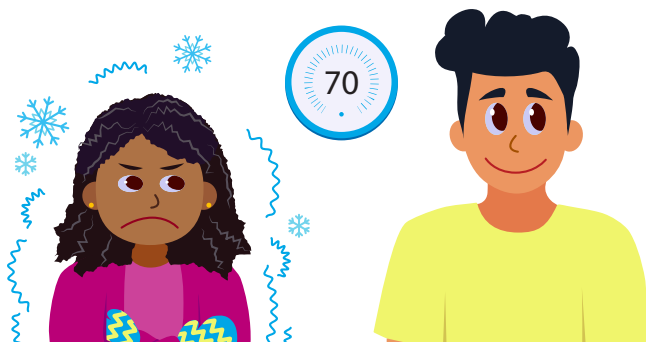


**Règles
irrégulières**

Toutes les femmes vivant la ménopause ou la périménopause ne ressentiront pas nécessairement de symptômes, et les recherches indiquent qu'il en existe des dizaines. Parmi les plus courants figurent les bouffées de chaleur, les frissons, les troubles du sommeil, l'amincissement des cheveux et la sécheresse cutanée. Environ 1 % des femmes connaissent la ménopause avant 40 ans, et certaines études suggèrent que, aux États-Unis, les femmes de couleur peuvent en ressentir les symptômes plus tôt que la moyenne.^{iv} Le traitement des symptômes peut inclure une hormonothérapie, sous supervision médicale.^v Par ailleurs, les personnes suivant une hormonothérapie de réassignation sexuelle peuvent éviter complètement la ménopause grâce à ce traitement.^{vi}

Équité des genres au travail

Les personnes concernées par les « 3 M » (menstruation, maternité et ménopause) évoluent souvent dans des environnements de travail où l'expérience masculine cisgenre est considérée comme la norme.^{vii} Le terme « cisgenre » désigne une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.^{viii} Cette norme se reflète, par exemple, dans des uniformes ou du mobilier de bureau conçus pour certains types de corps, ou encore dans des thermostats réglés à une température plus confortable pour les hommes cisgenres – qui, en raison d'une masse musculaire plus importante et d'une répartition différente de la chaleur corporelle, tolèrent généralement mieux le froid. La ménopause peut entraîner des défis professionnels liés au sexe, à l'âge et aux capacités, exposant les personnes concernées à des obstacles spécifiques. Celles en périménopause, ménopause ou postménopause peuvent faire face à des difficultés ou à des jugements que leurs collègues non ménopausées n'expérimentent pas. Pourtant, selon une enquête, la moitié des femmes ménopausées estiment que la ménopause reste un sujet tabou.^{ix}



La ménopause au travail

Les femmes ménopausées cisgenres représentent un quart de la main-d'œuvre nationale et constituent un groupe en pleine expansion. Pourtant, chaque année, la ménopause entraîne des pertes de plusieurs millions de dollars en temps de travail pour les femmes de la ville de New York.^x Une étude menée au Royaume-Uni a révélé qu'une femme sur quatre envisageait de quitter son emploi en raison des symptômes de la ménopause, tandis qu'environ 15 % des travailleuses ont déclaré avoir dû s'absenter ou réduire leurs heures de travail à cause de ces symptômes^{xi}.

Les employeurs ont un rôle essentiel à jouer pour accompagner les travailleuses ménopausées et postménopausées dans cette transition naturelle et pour promouvoir des environnements de travail plus inclusifs et équitables.^{xii}

La ménopause pourrait coûter des millions de dollars en temps de travail perdu pour les femmes de New York.

Les femmes ménopausées cisgenres constituent un quart de la population active



Que peuvent faire les employeurs ?

Voici quelques exemples de mesures que les employeurs peuvent adopter pour mieux soutenir leurs employées en période de ménopause, bien que chaque entreprise puisse faire face à des contraintes ou des conditions particulières :



S'assurer que le processus de demande d'aménagements raisonnables ou de congés soit clairement défini.



Mettre à disposition des employés travaillant devant un ordinateur des équipements tels que des ventilateurs de bureau.



Fournir gratuitement des produits d'hygiène féminine dans toutes les toilettes et veiller à ce que celles-ci soient proches des espaces de travail et accessibles tout au long de la journée.



Mettre en place une formation complémentaire pour tous les employés, en particulier les cadres, sur les faits et symptômes de la ménopause, ainsi que sur l'importance de lutter contre la discrimination, y compris le sexisme, l'âgisme et le capacitisme.



Mettre à jour le code vestimentaire pour garantir que les employés puissent s'habiller confortablement.



Mettre en place un horaire flexible ou un horaire hybride pour les employés.









Mettre en avant les programmes de santé et de bien-être ainsi que les espaces où les employés peuvent partager leurs expériences ou apprendre les uns des autres (par exemple, les promenades à l'heure du déjeuner, les ateliers de cuisine et les groupes de ressources pour les employés).

Ressources

Les symptômes de la périménopause et de la ménopause peuvent être soulagés par des médicaments sur ordonnance ou un traitement hormonal substitutif. Les prestataires de soins recommandent également des changements de mode de vie, comme limiter la caféine et l'alcool, pratiquer une activité physique, renforcer le plancher pelvien avec des exercices de Kegel, adopter une alimentation équilibrée et arrêter le tabac.^{xiii} Consultez un professionnel de santé pour des conseils adaptés à vos besoins.

Pour plus d'informations, consultez :

-  womenshealth.gov/menopause
-  fda.gov/consumers/womens-health-topics/menopause
-  nia.nih.gov/health/what-menopause
-  cdc.gov/reproductive-health/women-health
-  acog.org/womens-health/faqs/the-menopause-years
-  menopause.org



Conclusion

La ménopause est une étape naturelle de la vie pour de nombreuses personnes à travers le monde. Dans certaines cultures, elle est perçue comme un « second printemps », une saison de renouveau et de régénération.^{xiv} Encourager des conversations ouvertes, offrir un soutien et proposer des aménagements aux personnes éprouvant des symptômes peut contribuer à changer la perception de la ménopause, réduisant ainsi la stigmatisation et l'isolement. Les employeurs ont un rôle essentiel à jouer pour normaliser cette étape de la vie et créer des environnements de travail où les personnes ménopausées se sentent valorisées et soutenues.



Références

- i Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- ii Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- iii Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- iv Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- v Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- vi Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- vii Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- viii Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- ix Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217

- x Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
 - xi Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
 - xii Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
 - xiii Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
 - xiv Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- Mayo Clinic (2023). *Menopause in different cultures*, Women's Health Network.
<https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/diagnosis-treatment/drc-20353401>

