

Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



La ménopause en milieu de travail : un guide pour les employeur·euse·s

Bien que nous utilisions le terme « femme » dans cet article, nous reconnaissons que la ménopause est une étape de la vie qui peut également être vécue par les personnes transgenres, non binaires et des personnes de diverses identités de genre.

Les femmes passent jusqu'à la moitié de leur vie dans l'une des trois phases de la ménopause (périménopause, ménopause et postménopause). Les symptômes qui accompagnent la ménopause peuvent être suffisamment graves pour nuire à la vie quotidienne, à tel point que 10 % des femmes abandonnent leur carrière à cause de la ménopause. Cependant, les employeur·euse·s peuvent prendre des mesures pour soutenir les femmes en amorçant un dialogue, en élaborant des politiques, en prévoyant des mesures d'adaptation et en proposant des programmes d'aide aux employé·e·s.

Les femmes dans la quarantaine et la cinquantaine sont au sommet de leur carrière. Avec plus de 5 millions de femmes âgées de 40 ans et plus sur le marché du travail, les 45-55 ans constituent le groupe démographique qui connaît la croissance la plus rapide parmi les femmes actives. Ce groupe d'âge représente un segment de plus en plus influent, qui façonne les industries et les lieux de travail partout au pays. C'est aussi à cet âge que la plupart des femmes entrent dans la phase de ménopause. La ménopause n'est pas l'apanage des femmes cisgenres. Les ovaires sont la principale source d'œstrogènes dans l'organisme, de sorte que les personnes ayant cette anatomie

passeront probablement par un certain type de processus de ménopause – y compris les personnes de genre non conforme, non binaires et transgenres – et peuvent donc également ressentir les symptômes de la ménopause.

Ces symptômes peuvent varier de légers à graves et être temporaires ou durables. Ils sont présents chez 90 % des femmes et peuvent comprendre des saignements menstruels anormaux (règles abondantes et/ou irrégulières, saignements entre les règles), des bouffées de chaleur et des sueurs nocturnes, des troubles du sommeil ou de l'insomnie, des problèmes de contrôle de la vessie, un brouillard cérébral ou d'autres changements cognitifs, des douleurs articulaires et musculaires, ainsi qu'un manque d'énergie. Un tiers des femmes déclarent que les symptômes de la ménopause ont un impact négatif sur leur rendement au travail, et 25 % d'entre elles cachent leurs symptômes. En raison du manque d'information sur la ménopause, les femmes peuvent se sentir seules et désorientées, et beaucoup éprouvent de la détresse, essayant de composer avec les symptômes ou de les dissimuler.

Que peuvent faire les organisations pour soutenir les femmes ménopausées?

Une étude récente a estimé que les répercussions économiques des symptômes de la ménopause non pris en charge sont de 3,5 milliards de dollars par an. Cela représente 237 millions de dollars en perte de productivité, 540 000 jours de travail perdus et 3,3 milliards de dollars en perte de revenus due à la perte d'heures de travail ou à l'abandon de l'emploi.

Cependant, malgré ses répercussions, la ménopause n'est souvent pas prise en compte sur le lieu de travail. Les organisations ont la possibilité de créer des lieux de travail favorisant l'intégration des personnes ménopausées. Des politiques proactives et empathiques peuvent considérablement changer les choses pour le bien-être des employé·e·s et la réussite de l'organisation. La première étape qu'une organisation peut franchir est de reconnaître que des femmes en plein épanouissement professionnel souffrent peut-être en silence.

Écoutez les employé·e·s et découvrez leurs besoins. Créez un espace pour que les employé·e·s puissent parler de leur expérience dans des conversations de groupe et proposez des sondages à l'ensemble du personnel pour mieux connaître les connaissances et les besoins des employé·e·s.

Prônez la sensibilisation. La création d'un milieu de travail inclusif commence par la sensibilisation. L'éducation des gestionnaires, des superviseur·euse·s et des employé·e·s sur la ménopause permet un dialogue ouvert, contribuant à normaliser la ménopause, à réduire la stigmatisation et à dissiper les stéréotypes et les images négatives associés à la ménopause et à l'âgeisme. Envisagez de planifier des séances d'information sur la ménopause ou le vieillissement en milieu de travail et des activités de sensibilisation dans le cadre de vos programmes de mieux-être au travail. Déterminez le sujet des séances en fonction des renseignements recueillis dans les sondages (ci-dessus).

Faites participer les hommes à la conversation. Si les femmes craignent d'être perçues comme faibles ou dépassées, il est important de faire participer les hommes à la conversation. Les hommes sont souvent peu conscients, voire pas conscients du tout, de ce que vivent leurs homologues féminines. Faire participer les hommes à la conversation peut leur permettre de mieux comprendre ce que vivent de nombreuses femmes et d'avoir plus de compassion à leur égard. Parler des changements de milieu de vie qui touchent à la fois les femmes et les hommes peut contribuer à créer un milieu de travail plus favorable.

Donnez accès à l'information et créez un centre de connaissances. Donnez de l'information aux employé·e·s sur votre intranet, dans les salles de pause et à d'autres endroits où des messages sont affichés ou diffusés dans des canaux sociaux internes. Partagez des liens vers des ressources fiables telles que la

[Fondation canadienne de la ménopause](#), la [Société canadienne de ménopause](#), la [Société des obstétriciens et gynécologues du Canada](#), [The Menopause Society](#) et l'[International Menopause Society](#). Transmettez de l'information culturellement pertinente.

Mettez en place des politiques et des mesures d'adaptation en milieu de travail. Le manque de soutien des femmes peut faire grimper les coûts de soins de santé de l'employeur·euse et entraîner des millions de journées de travail manquées. La baisse de la productivité et les retraites anticipées sont d'autres coûts auxquels les entreprises sont confrontées. Cependant, de nombreuses organisations révisent les politiques existantes pour y intégrer la ménopause. Ces mesures d'adaptation peuvent comprendre des horaires flexibles, des pauses supplémentaires, la mise à jour des politiques de gestion de l'assiduité, des options de travail à distance ou l'ajustement des responsabilités lorsque les symptômes sont particulièrement difficiles à supporter. D'autres ajustements peuvent être apportés, tels que des aires de repos privées, des espaces à température régulée, des temps de pause flexibles ou des pauses fractionnées, et un accès facile à des toilettes dotées de poubelles suffisamment grandes pour la mise au rebut des produits hygiéniques. La modification des uniformes ou des codes vestimentaires, par exemple en autorisant des tissus plus légers et respirants, peut atténuer davantage la gêne associée aux bouffées de chaleur.

Offrez des programmes d'aide aux employé·e·s. Les femmes ménopausées qui hésitent à parler à leur gestionnaire ou aux ressources humaines peuvent obtenir des services confidentiels auprès de leur programme d'aide aux employé·e·s. Des études ont montré que 19 à 36 % des femmes peuvent souffrir de dépression pendant la transition de la ménopause, d'où l'importance d'un accès rapide à des soins de santé mentale fournis par des prestataires qui connaissent bien la ménopause.

Revoyez les avantages sociaux. Examinez et comprenez les options de votre fournisseur d'avantages sociaux. Veillez à ce que les traitements de la ménopause approuvés par Santé Canada et utilisés pour traiter les symptômes de la périménopause, de la ménopause et de la postménopause soient couverts. Revoyez la couverture des soins paramédicaux, des comptes de crédit santé et des comptes de dépenses personnelles. La physiothérapie du plancher pelvien, le soutien à la santé mentale, les conseils nutritionnels et les thérapies non conventionnelles telles que l'ostéopathie, l'acupuncture, la physiothérapie, la massothérapie et les soins chiropratiques peuvent aider à soulager les symptômes et à améliorer l'état de santé physique et mental général.

Quels sont les avantages pour les organisations?

Les organisations investissent souvent dans leurs employé-e-s, et ne rien faire peut s'avérer coûteux. En plus d'accuser des pertes de productivité, les entreprises risquent de perdre des membres précieux de leur équipe, ainsi que l'expérience et les connaissances de ces personnes, et devront payer un coût élevé pour remplacer des personnes très expérimentées qui quittent leur emploi. Voici les avantages de la sensibilisation à la ménopause :

- Plus d'aisance à demander de l'aide au besoin.
- Amélioration de la culture d'entreprise.
- Moins de jours de travail manqués.
- Maintien en poste de personnes de talent.
- Main-d'œuvre intergénérationnelle favorisant le mentorat, le transfert et la conservation des connaissances, ainsi que la multiplicité des points de vue pour la résolution des problèmes.

Construire un avenir solidaire

La création d'un lieu de travail favorisant l'intégration des personnes ménopausées est plus qu'une initiative de mieux-être – c'est un investissement dans le personnel et dans la santé à long terme de l'organisation. Les employeur-euse-s qui reconnaissent la ménopause comme une étape naturelle de la vie et qui y répondent avec compassion et soutien pratique ne se contenteront pas de retenir des professionnel-le-s compétent-e-s, mais cultiveront aussi une culture de confiance, d'inclusion et de respect qui profitera à tous.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou connaître les services supplémentaires offerts dans le cadre des initiatives de santé et de mieux-être de votre organisation, communiquez avec votre gestionnaire de compte, envoyez-nous un courriel à mieux-etre_org@homewoodsante.com ou appelez notre Centre des services à la clientèle au 1 800 663-1142 (en anglais), au 1 866 398-9509 (en français) ou au 1 888 384-1152 (ATS).

Références :

Arquilla EM (24 août 2023). Ask the expert : Menopause in trans men and nonbinary people. Healthline. Consulté le 3 février 2026 sur <https://www.healthline.com/health/menopause/ask-the-expert-menopause-in-trans-men-and-nonbinary-people> (Seulement en anglais)

Fondation canadienne de la ménopause (s.d.) Guide à l'intention des employeurs : Créer un milieu inclusif pour la ménopause. Consulté le 3 février 2026 sur https://menopausefoundationcanada.ca/pdf_files/Workplace_Playbook_FR.pdf

Fondation canadienne de la ménopause (s.d.) Ménopause au travail : guide du gestionnaire. Consulté le 3 février 2026 sur <https://fondationcanadienedelamenopause.ca/ressources/menopause-au-travail-et-inclusion/menopause-au-travail/>



Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

Contactez-nous

1 866 565-4903 | 1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

Suivez-nous sur Twitter @HomewoodSante | homewoodsante.com



Homewood Santé est accréditée auprès du Council on Accreditation.

140^{ans} Homewood Santé

Découvrez les bienfaits de nos soins