Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

La ménopause en milieu de travail

Sur cette page

Qu'est-ce que la ménopause?

La ménopause devrait-elle être une préoccupation sur le plan professionnel?

Comment l'organisation peut-elle aider à résoudre les enjeux associés à la ménopause?

Que peuvent faire les employés pour aider?

Qu'est-ce que la ménopause?

Le terme « ménopause » désigne la fin des cycles menstruels d'une personne. On considère qu'une personne est ménopausée lorsqu'elle n'a pas eu de menstruations pendant 12 mois consécutifs. La ménopause survient souvent dans la quarantaine ou la cinquantaine, l'âge moyen étant de 51 ans.

Les trois stades de la ménopause sont :

- la périménopause;
- la ménopause;
- la postménopause.

Le terme « périménopause » signifie « autour de la ménopause ». Cette période est également appelée la transition vers la ménopause. Ces termes désignent la transition naturelle du corps vers la ménopause. La ménopause survient à un âge différent selon les personnes. Elle est souvent remarquée lorsque des irrégularités menstruelles apparaissent, au cours de la quarantaine, mais elle peut se manifester plus tôt ou plus tard.

Durant la périménopause, on observe dans l'organisme des hausses et des baisses inégales du taux d'oestrogènes. Les cycles menstruels peuvent devenir plus courts ou plus longs. Les symptômes sont différents d'une personne à l'autre. Parmi les symptômes de la ménopause et de la périménopause figurent les suivants :

- Règles irrégulières;

- Bouffées de chaleur, frissons, sueurs nocturnes;
- Troubles du sommeil;
- Sautes d’humeur;
- Enjeux liés à la vessie;
- Diminution de la fertilité;
- Enjeux liés à la santé vaginale et changements liés à la fonction sexuelle;
- Perte de densité osseuse;
- Augmentation des douleurs articulaires;
- Changements relatifs aux taux de cholestérol;
- Prise de poids et diminution du métabolisme;
- Perte de cheveux et sécheresse de la peau;
- Diminution du volume des seins.

La ménopause devrait-elle être une préoccupation sur le plan professionnel?

La plupart du temps, la ménopause a peu ou pas de répercussions sur la capacité d’une personne à faire son travail, et les employeurs pourraient ne pas remarquer ces changements. Cependant, pour d’autres personnes, la ménopause peut avoir des répercussions sur la santé, le rendement et la présence au travail.

Les symptômes de la ménopause peuvent être cognitifs, physiques et psychologiques (par exemple, les bouffées de chaleur, les douleurs musculaires, la difficulté à se concentrer, l’anxiété et des maux de tête). Ainsi, les effets en milieu de travail comprennent la fatigue, une baisse d’énergie, une diminution du rendement et une santé mentale précaire.

Parmi les changements corporels découlant de la ménopause qui peuvent avoir des répercussions en milieu de travail figurent les suivants :

- Changements cardiovasculaires – peuvent avoir des répercussions sur la capacité d’effectuer de lourdes tâches, de s’adapter à des températures chaudes et froides, etc.
- Diminution de la densité osseuse – peut entraîner des fractures, en particulier de la colonne vertébrale, des hanches et des poignets.
- Incontinence urinaire – le besoin d’uriner plus fréquemment ou de façon inattendue aura une influence sur la façon dont l’accès aux toilettes sera offert. L’incontinence à l’effort peut aussi se manifester, par exemple, lorsqu’une personne soulève une charge.

- Bouffées de chaleur – se vêtir en superposant plusieurs couches de vêtements pouvant être retirés au besoin, ou d'avoir accès à de l'eau fraîche ou à un lieu frais.
- Troubles du sommeil – peut comprendre la nécessité d'avoir des heures de travail flexibles, plus de temps de récupération entre les quarts de travail, ou des journées de travail prolongées.

Comment l'organisation peut-elle aider à résoudre les enjeux associés à la ménopause?

Les employeurs et le personnel devraient collaborer pour répondre aux préoccupations liées à la ménopause de façon respectueuse.

Les organisations peuvent faire ce qui suit :

- Éduquer et former le personnel à parler ouvertement de la ménopause sans stigmatisation (envers soi-même ou les autres), comprendre comment la ménopause touche la santé physique et mentale, comment l'aborder de manière équitable et avec sensibilité, etc.
- Faire de la sensibilisation et de l'éducation sur la ménopause.
- Élaborer ou réviser les politiques relatives à la diversité et à l'inclusion, par exemple, sur la chirurgie d'affirmation de genre. Les personnes trans, non binaires ou intersexuées peuvent être touchées par la ménopause.
- Prendre en considération la ménopause lors de l'élaboration de politiques sur les absences, les congés de maladie ou les modalités de travail flexibles.
- Offrir des horaires de travail flexibles, de manière à permettre au personnel de s'absenter pour se rendre à des rendez-vous médicaux.
- Inclure les effets des médicaments et des traitements (sur ordonnance ou en vente libre) dans une politique sur les facultés affaiblies en milieu de travail.
- Inclure les effets de la fatigue sur les heures de travail, le travail en rotation ou les dispositions relatives aux journées de travail prolongées, etc.
- Procéder à l'élaboration ou à l'examen des procédures de travail sécuritaire de manière à inclure les techniques de levage appropriées, et les méthodes pour exercer un contrôle accru sur la posture et l'équilibre.
- Permettre au personnel d'exercer un certain contrôle sur la température et la ventilation du lieu de travail, dans la mesure du possible.

- Tenir compte de la ménopause lors de la conception du programme d'équipement de protection individuelle (EPI). Envisager des EPI personnalisés en évaluant les besoins et les préférences uniques de chaque personne, ainsi que des politiques souples permettant au personnel de choisir un EPI qui respecte leur confort. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre Réponse SST Équipement de protection individuelle – Considérations liées au type de corps et au genre.
- Lorsque des uniformes ou des équipements de protection individuelle sont exigés, offrir la possibilité de choisir des tissus et un ajustement variés pour permettre au personnel de superposer plusieurs couches de vêtements ou pour améliorer le confort.
- Faire en sorte que le personnel puisse accéder régulièrement aux toilettes.
- Offrir au personnel l'accès à une source d'eau potable fraîche, à une salle de repos ou à une aire de détente, au besoin.
- Favoriser les occasions de vie active, de saine alimentation, de gestion du stress et de santé mentale positive.
- Donner accès à des programmes de soutien, notamment le programme d'aide aux employés, le cas échéant.

Que peuvent faire les employés pour aider?

Si vous ou une personne avec qui vous travaillez ressentez des symptômes de ménopause, retenez ce qui suit :

- La ménopause est une étape de la vie qui est naturelle et temporaire. Les symptômes ne sont pas vécus de la même façon par toutes les personnes.
- Les symptômes comme l'irritabilité, la difficulté à se concentrer et le manque de mémoire sont temporaires.
- Adressez-vous à votre gestionnaire ou au service des ressources humaines pour connaître les mesures de soutien et les services offerts.
- Préparez-vous avant de vous adresser à votre gestionnaire; indiquez que vous souhaitez parler d'une question d'ordre personnel, décrivez comment vos symptômes vous affectent physiquement et mentalement, donnez des suggestions sur ce qui pourrait vous aider et entendez-vous avec votre gestionnaire sur les prochaines étapes.
- Habillez-vous en superposant plusieurs couches de vêtements et demandez si vous pouvez utiliser un petit ventilateur à votre poste de travail, dans la mesure du possible.
- Intégrez à votre quotidien de saines habitudes alimentaires, un mode de vie actif et la gestion du stress.

- Évitez les éléments déclencheurs, notamment les boissons chaudes ou les aliments épicés, et réduisez votre consommation d’alcool et de caféine (qui peuvent aggraver les symptômes).

Date de la première publication de la fiche d’information : 2022-05-15

Date de la dernière modification de la fiche d’information : 2025-05-26

Avertissement

Bien que le CCHST s’efforce d’assurer l’exactitude, la mise à jour et l’exhaustivité de l’information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d’une perte ou d’une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l’utilisation de cette information.