

Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

Règles et santé menstruelle en milieu de travail

Sur cette page

[En quoi consistent les menstruations, et s'agit-il d'une préoccupation sur le plan professionnel?](#)

[Les enjeux menstruels doivent-ils faire l'objet de mesures d'adaptation formelles ?](#)

[Comment une organisation peut-elle aider à résoudre les problèmes liés aux menstruations?](#)

[Les employeurs sont-ils tenus de fournir des produits menstruels?](#)

[Quels sont les facteurs dont les employeurs doivent tenir compte lorsqu'ils fournissent des produits menstruels?](#)

[Y a-t-il d'autres ressources sur le sujet?](#)

En quoi consistent les menstruations, et s'agit-il d'une préoccupation sur le plan professionnel?

Les menstruations, aussi appelées règles, sont un processus biologique naturel au cours duquel l'utérus se débarrasse de sa muqueuse, provoquant ainsi des saignements mensuels. Ce processus se produit chez les personnes ayant un utérus dans le cadre du cycle de reproduction. Bien qu'il s'agisse d'une fonction normale, les menstruations suscitent souvent la stigmatisation, ce qui entraîne des difficultés importantes dans divers aspects de la vie, notamment l'éducation, les soins de santé et l'emploi.

Les menstruations sont une préoccupation professionnelle, car elles ont des répercussions sur les travailleuses sur le plan de la santé, de l'équité et de la productivité. Les lieux de travail n'ont pas abordé la question de la santé menstruelle dans le passé, considérant qu'il s'agissait d'une question personnelle ou d'hygiène plutôt que d'une question concernant le lieu de travail ou les droits de la personne. Cependant, la santé menstruelle est aujourd'hui de plus en plus reconnue comme une préoccupation professionnelle en raison des effets physiques et psychologiques qu'elle a sur les travailleuses, ainsi que sur la productivité et l'intégration en milieu de travail.

Les troubles menstruels tels que la dysménorrhée (règles douloureuses) et la ménorragie (saignements abondants) peuvent entraîner un inconfort et des distractions importantes, susceptibles d'affecter le rendement et l'assiduité au travail. Pendant leurs règles, les personnes peuvent ressentir des douleurs ou d'autres symptômes susceptibles de nuire à leur capacité à travailler efficacement; cependant, la crainte d'être stigmatisées ou de subir des répercussions sur le plan professionnel décourage souvent les travailleuses de divulguer qu'elles s'absentent en raison de leurs menstruations.

Voici d'autres signes et symptômes possibles :

- Crampes abdominales
- Ballonnements et rétention d'eau
- Sensibilité ou gonflement des seins
- Maux de tête ou migraines
- Douleur au bas du dos
- Fatigue ou manque d'énergie
- Poussées d'acné
- Problèmes gastro-intestinaux
- Douleurs articulaires ou musculaires
- Sautes d'humeur, irritabilité ou sensibilité accrue
- Anxiété, stress ou dépression
- Troubles du sommeil
- Fringales ou changements dans l'appétit
- Difficulté à se concentrer

Ces symptômes ne sont pas tous présents chez les travailleuses; ils peuvent varier d'une personne à l'autre, d'un jour à l'autre et d'un mois à l'autre. Cependant, il est important de reconnaître que les menstruations ont un large éventail d'effets physiques et émotionnels, qui peuvent avoir des répercussions sur la capacité d'une personne à travailler efficacement.

Pour obtenir des renseignements sur un sujet connexe, consulter le document [La ménopause en milieu de travail](#).

Les enjeux menstruels doivent-ils faire l'objet de mesures d'adaptation formelles ?

Même si la notion de « normalité » varie d'une personne à l'autre, certaines affections liées aux menstruations peuvent nécessiter un congé médical ou des mesures d'adaptation. Ces affections peuvent inclure l'endométriose, la maladie inflammatoire pelvienne, le syndrome des ovaires polykystiques, l'insuffisance ovarienne prématurée, des troubles de la thyroïde ou de l'hypophyse, ainsi que certains types de cancer (p. ex. cancer de l'ovaire ou de l'utérus), entre autres. Cette liste n'est pas exhaustive.

Une mesure d'adaptation s'entend d'une mesure prise pour modifier les règles, les politiques, les pratiques ou les tâches afin de s'assurer qu'une personne puisse participer pleinement aux activités professionnelles, sans discrimination. La loi sur les droits de la personne précise que les employeurs sont « tenus d'offrir à leurs employés des mesures d'adaptation » en cas de déficience (physique ou mentale). Chaque situation est unique, et toute mesure d'adaptation doit être évaluée au cas par cas.

Pour en savoir plus, consulter les fiches d'information Réponses SST [Droits de la personne au travail](#) et [Retour au travail – Mesures d'adaptation](#).

Comment une organisation peut-elle aider à résoudre les problèmes liés aux menstruations?

Les employeurs et les travailleuses doivent travailler ensemble pour répondre de manière respectueuse aux préoccupations liées aux menstruations. Reconnaître les menstruations comme un événement naturel et une préoccupation légitime sur le plan professionnel peut permettre de créer des environnements de travail plus inclusifs, plus positifs et plus productifs. Les employeurs peuvent jouer un rôle clé en réduisant la stigmatisation liée aux menstruations, en mettant en œuvre des politiques respectueuses en la matière et en garantissant l'accès aux produits nécessaires.

Les organisations peuvent : Les organisations peuvent :

- Sensibiliser le public pour mettre fin à la stigmatisation sur le lieu de travail. Le silence qui entoure les menstruations est dû à des tabous profondément ancrés et à l'inégalité entre les hommes et les femmes.
- Créer un environnement où les menstruations ne sont pas une source d'embarras ou de discrimination
- Favoriser un milieu de travail inclusif et psychologiquement sain et sûr pour normaliser les menstruations, et créer un climat propice aux conversations ouvertes et à la communication des réussites.
- Fournir des renseignements et un soutien à toutes les travailleuses souffrant de problèmes de santé menstruel

- Offrir une « flexibilité en matière de santé menstruelle », c'est-à-dire des dispositions permettant aux travailleuses de gérer leur santé sans se sentir pénalisées ou gênées. Il peut s'agir, par exemple, d'offrir la possibilité de faire du télétravail ou d'accomplir d'autres tâches à ce moment-là (par exemple, la lecture à l'ordinateur peut être difficile lorsqu'on souffre d'une migraine). Il convient de noter que, même si certains pays offrent des congés menstruels en cas de symptômes menstruels graves, la question de savoir si ces congés renforcent des stéréotypes liés au genre est débattue; il est donc préférable d'adopter une approche flexible
- Former et soutenir les gestionnaires pour faire en sorte qu'ils comprennent les différences entre les expériences individuelles liées aux menstruations et les problèmes de santé menstruelle et qu'ils fassent preuve de compassion, de sensibilité et de discrétion à l'endroit des travailleuses.
- Mettre en œuvre des politiques qui normalisent les menstruations, par exemple en fournissant des produits menstruels et des articles visant à assurer le confort, comme des coussins chauffants ou des bouillottes, ainsi que d'autres initiatives favorisant le bien-être.

Les employeurs sont-ils tenus de fournir des produits menstruels?

Au Canada, depuis le 15 décembre 2023, les employeurs des lieux de travail assujettis à la réglementation fédérale sont tenus de fournir gratuitement des produits menstruels à leurs travailleuses. Ces produits doivent être facilement accessibles dans toutes les toilettes du lieu de travail.

De même, en Ontario, les employeurs doivent veiller à ce que des produits menstruels soient fournis sur les chantiers de construction qui emploient 20 travailleurs ou plus sur une base régulière lorsque la durée prévue du projet est de trois mois ou plus.

Dans certaines provinces et certains territoires, des politiques visant à assurer l'équité menstruelle dans les espaces publics ont été mises en place et peuvent s'appliquer à certains lieux de travail. Par exemple, dans le cadre de nombreuses initiatives partout au Canada, des produits menstruels sont distribués gratuitement dans les écoles, les refuges pour femmes, les centres de ressources et les banques alimentaires. De plus, des produits menstruels sont désormais offerts sans frais dans les toilettes de bibliothèques publiques de nombreuses provinces.

De nombreux employeurs peuvent choisir d'offrir des produits menstruels dans leurs salles de toilette et installations sanitaires, tout comme ils fournissent du papier hygiénique et du savon à tous les travailleurs.

L'accès aux produits menstruels peut aider les travailleuses à maintenir une bonne hygiène et à prévenir les problèmes de santé causés par la réutilisation des produits, l'utilisation des produits pendant une période plus longue que ce qui est recommandé ou la non-utilisation des produits. Le fait de s'assurer que les travailleuses disposent des produits nécessaires peut aider à réduire l'absentéisme et à améliorer la concentration, tout en favorisant la satisfaction du personnel et en améliorant la productivité en milieu de travail.

Quels sont les facteurs dont les employeurs doivent tenir compte lorsqu'ils fournissent des produits menstruels?

Lorsqu'ils proposent des produits menstruels en milieu de travail, les employeurs doivent accorder la priorité à la santé, à la sécurité, à l'accessibilité et au respect de l'intimité.

Voici les principaux facteurs à prendre en considération :

- Fournir une gamme de produits adaptés aux différentes morphologies, aux flux menstruels et aux préférences des travailleuses
- Choisir des options non parfumées ou respectueuses de l'environnement, comme des tampons avec des applicateurs en carton.
- Tenir compte des diverses perspectives et croyances culturelles, et de la connaissance des différents produits menstruels.
- Veiller à ce que les produits soient placés dans des endroits facilement accessibles et privés, comme les toilettes ou des armoires à fournitures désignées.
- Entretenir des installations d'élimination appropriées munies de poubelles vidées régulièrement et veiller à ce que les installations sanitaires soient bien entretenues.

Les employeurs doivent également veiller à ce que les produits menstruels soient toujours disponibles afin de favoriser le bien-être et le confort des travailleuses.

Y a-t-il d'autres ressources sur le sujet?

La prise en charge de la santé menstruelle sur le lieu de travail est un sujet en pleine évolution. Plusieurs organisations ont établi des lignes directrices et ont préparé des ressources pour aider les employeurs à créer des environnements favorables :

- L'[obligation des employeurs de fournir des produits menstruels dans les milieux de travail sous réglementation fédérale](#) vise à promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail et à réduire la stigmatisation entourant les menstruations en milieu de travail en fournissant les ressources nécessaires à la gestion de la santé menstruelle.
 - La British Standards Institution (BSI) a élaboré une norme pour les milieux de travail intitulée [BS 30416 - Menstruation, santé menstruelle et ménopause au travail](#) pour guider les employeurs dans la prise en compte des menstruations, de la santé menstruelle et de la ménopause.
 - Dans son document Statement on [Menstrual Health and rights](#) (en anglais seulement), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) reconnaît que la santé menstruelle est une question fondamentale de santé et de droits de la personne et préconise la mise en place de politiques en milieu de travail qui garantissent l'accès aux produits menstruels ainsi que la fourniture d'installations sanitaires et de systèmes de soutien connexes.
 - Dans son rapport intitulé [Menstruation and support at work](#) (en anglais seulement), le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) souligne les répercussions des menstruations sur les expériences vécues au travail et encourage les employeurs à mettre en œuvre des politiques qui soutiennent la santé menstruelle.
-

Date de la première publication de la fiche d'information : 2025-03-27

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2025-07-30

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.