

Menopause[®]
Experts

Ménopause au travail



Abordé au cours de cette session :

Qu'est-ce que la ménopause ?

Symptômes de la ménopause

Législation

Études de cas

Avantages des politiques

Rétention du personnel



Qu'est-ce que la ménopause ?

La ménopause est le point de transition entre la période reproductive et la période non reproductive d'une femme.

De nombreuses femmes traversent ce changement dans leur quarantaine ou même plus tôt, cela est connu sous le nom de ménopause précoce ou prématurée, tandis que certaines le vivent plus tard.

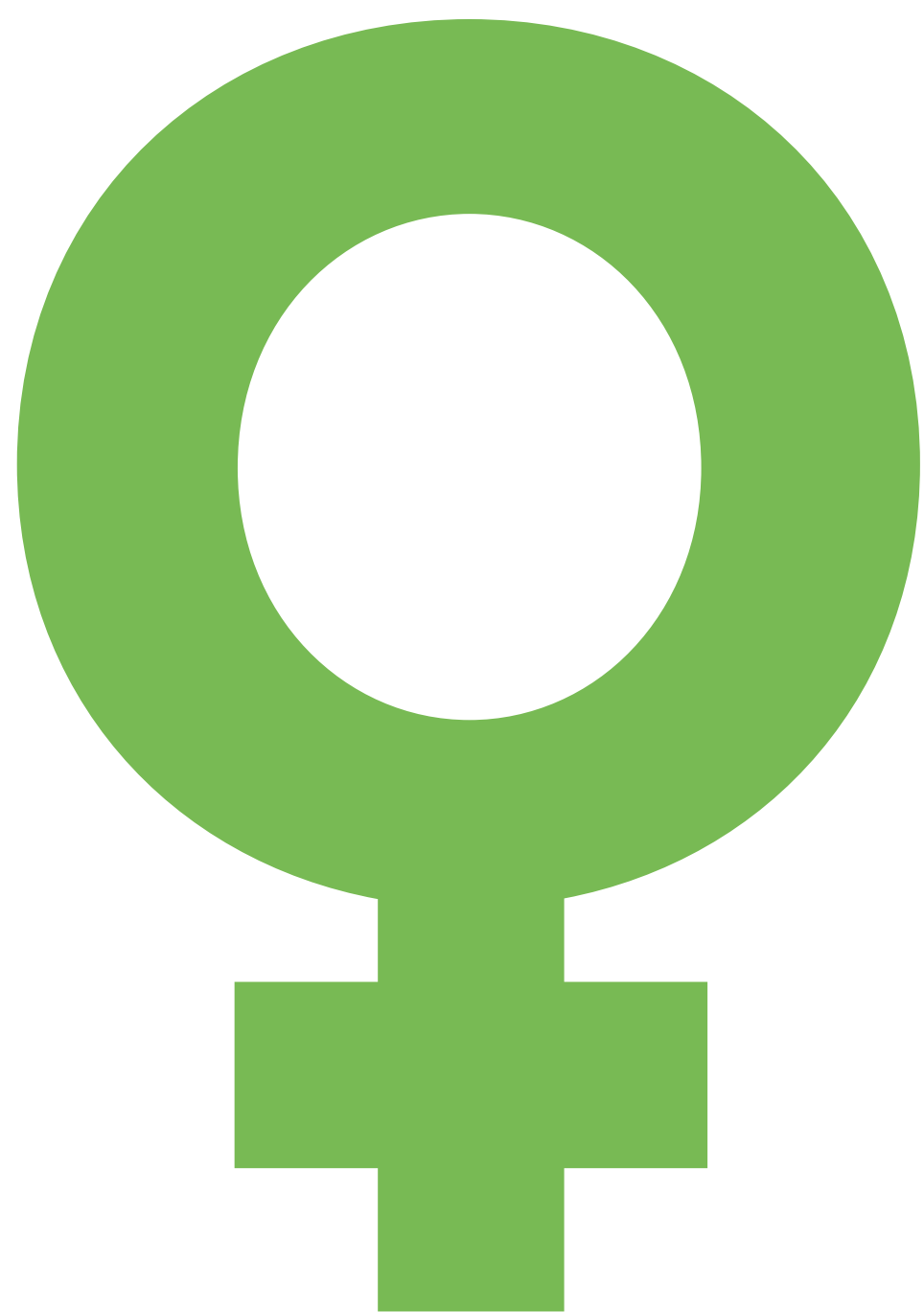
Les filles naissent avec tous leurs ovules, environ 2 millions d'entre eux. Ils commencent à se tarir à partir de la puberté à travers leurs cycles menstruels. Une fois que les ovules sont partis, la boucle de rétroaction hormonale de leur cycle est perturbée, jusqu'à ce qu'elle finisse par échouer.

Périménopause, ménopause et post-ménopause

Cela peut prendre beaucoup de temps pour que ce cycle s'arrête complètement, souvent jusqu'à 10 ans. Nous utilisons le terme « périménopause » ou « périménopause » pour décrire la période qui précède l'événement lorsque les règles s'arrêtent enfin.

La « ménopause » survient après 12 mois et un jour sans saignement. Après cela, elle est connue sous le nom de « post-ménopause » pour le reste de la vie d'une femme.

Faits sur la ménopause



72,3 % des femmes ménopausées sont au travail
(Source : Statistiques de l'ONS, janvier 2020).

Typiquement, 1 femme sur 3 sur le lieu de travail sera
périménopausée ou post-ménopausée.

Les symptômes de la ménopause peuvent affecter
les femmes de 40 à 58 ans. Parfois, en raison de
problèmes médicaux, cela peut également toucher les
femmes beaucoup plus jeunes.

La ménopause est souvent mal diagnostiquée comme
un trouble de santé mentale.

80 % des femmes ressentiront des symptômes -
certains seront graves et handicapants.

Symptômes gênants

Difficultés à dormir et sueurs profuses

Sensation de fatigue et manque d'énergie

Saignements d'humeur et dépression

Anxiété et attaques de panique

Bouffées de chaleur ou sensation de froid extrême

Oubli et difficultés de concentration

Temps de récupération plus longs après une maladie

Règles irrégulières qui peuvent devenir plus abondantes



Gérer l'impact de la ménopause au travail



Les employés

Cela peut être une période très difficile et souvent stressante.

C'est une question sensible et très personnelle.

Les employeurs et les gestionnaires

C'est une question de santé et de bien-être.

Cela nécessite une attention particulièrement prudente.

La ménopause a un impact sur la capacité d'un employé.

Législation (France)

L'article L1132-1 du Code du travail français interdit la discrimination sur plusieurs motifs, notamment :

l'âge, le genre et le handicap.

Cette loi s'applique à tous les domaines de l'emploi, y compris le recrutement, la rémunération, la formation, la promotion et les conditions de travail.



Le gouvernement français va créer une « Semaine Santé des Femmes » dans le cadre du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027). Cette semaine annuelle comprendra une campagne nationale et des actions de sensibilisation sur différents thèmes, y compris la ménopause et d'autres problématiques de santé féminine. L'objectif est d'améliorer l'accès aux soins et de mieux prendre en compte les besoins spécifiques des femmes.

Bien que la France n'ait pas actuellement de législation protégeant les femmes ménopausées sur le lieu de travail, des mesures ont été prises pour les sensibiliser et les soutenir. La « Semaine Santé des Femmes » devrait contribuer à promouvoir l'égalité dans le domaine de la santé et à aborder les problématiques de santé féminine, dont la ménopause, de manière plus efficace.



Réclamations réussies aux tribunaux

(Études de cas au Royaume-Uni, en bref)

Selon nos propres recherches, le nombre de tribunaux faisant référence à la ménopause a presque doublé en un an.

Une analyse des dossiers de cour, menée par Menopause Experts Group du Royaume-Uni, a révélé qu'il y avait eu 23 tribunaux de l'emploi citant la ménopause en 2021, soit une augmentation de 44 % par rapport aux 16 cas observés l'année précédente.

« C'est une tendance à la hausse qui ne montre aucun signe de ralentissement. Les employeurs doivent agir dès maintenant ou risquer de perdre non seulement de bons talents, mais également de subir des actions qui pourraient nuire à leur réputation. D'autres pays suivront. »

Dee Murray, Fondatrice de Menopause Experts Group

Sans soutien de l'employeur

Si un employé ne reçoit pas l'aide et le soutien dont il a besoin, il est de plus en plus probable que les effets de la ménopause puissent entraîner :

- Des arrêts maladie
- Une perte de confiance dans leur travail
- Des souffrances de stress, d'anxiété et de dépression
- Quitter leur emploi



Pourquoi les employés ne révèlent-ils pas leurs symptômes de ménopause



Leurs préoccupations peuvent être une ou plusieurs des suivantes :

Leurs symptômes peuvent être une affaire privée ou personnelle.

Leurs symptômes peuvent être embarrassants pour eux et/ou pour la personne à qui ils pourraient se confier.

Ils ne connaissent peut-être pas suffisamment leur responsable hiérarchique.

Leur responsable hiérarchique peut être un homme, plus jeune ou peu compréhensif.

Ils peuvent avoir l'impression que leurs symptômes ne seront pas pris au sérieux.

S'ils en parlent, leurs symptômes peuvent devenir largement connus au travail.

Ils peuvent être considérés comme moins capables.

Risques pour la santé et la sécurité au travail

Un employeur doit minimiser, réduire ou (lorsque cela est possible) éliminer les risques pour la santé et la sécurité au travail pour les employés.

Veiller à ce que les symptômes de la ménopause ne soient pas aggravés par le lieu de travail ou ses pratiques de travail.

Apporter des changements pour aider un employé à gérer ses symptômes lorsqu'il travaille.

Un employeur doit généralement évaluer les risques pour la santé et la sécurité des employés.



Changements recommandés pour la santé et la sécurité au travail



Surveiller la température et la ventilation sur le lieu de travail.

Considérer les matériaux utilisés dans l'uniforme d'une organisation (si l'uniforme peut rendre une employée en péri-ménopause ou ménopause trop chaude ou aggraver une irritation cutanée).

Prévoir un endroit approprié pour que l'employé puisse se reposer.

Les toilettes et les salles de lavage doivent être facilement accessibles.

Assurer l'accès à de l'eau froide à boire.

Élaborer une politique de la ménopause et former les responsables.

Élaborer une politique

Élaborez une politique et formez tous les responsables, superviseurs et autres membres de l'équipe. Abordez les points suivants dans votre politique :

Comment auriez-vous une conversation avec un employé qui soulève une préoccupation concernant la périménopause ou la ménopause ?

Comment la périménopause et la ménopause affectent-elles les employés ?

Quel soutien ou changements pourraient être appropriés pour l'employé ?



Un employé sachant que son organisation a une politique de la ménopause aura la confiance nécessaire pour aborder le sujet avec son responsable.



Avantages d'une politique de la ménopause solide

Réduire le nombre de jours de congé maladie

Éviter les éventuels pièges juridiques

Être une organisation inclusive

Améliorer la rétention du personnel



Menopause[®]
Experts

Discussion ouverte

Merci de votre participation