

C'est un plaisir de vous rencontrer! J'ai hâte de partager cette liste de contrôle de la ménopause avec vous parce que je sais à quel point ça peut être accablant quand on regarde une énorme liste de choses à faire, et tu sais qu'il y a quelque chose à faire, mais tu ne sais pas par où commencer.

La ménopause est un sujet tellement chaud en ce moment. On en parle partout.

Les lieux de travail peuvent faire leur part, à leur façon. Que pouvez-vous faire dans votre organisation?

Je travaille avec des gestionnaires et des employeurs qui veulent parler de la périménopause et la ménopause en milieu de travail, mais ils craignent de dire ou de faire la mauvaise chose. C'est totalement compréhensible. C'est un sujet auquel de nombreux gestionnaires et employeurs ne se sentent pas préparés.

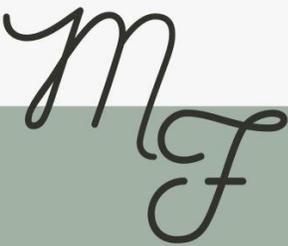
C'est pourquoi j'ai créé cette liste de contrôle pour vous guider et pour y voir plus clair.

Ne perdez plus de temps à vous demander ce que vous pouvez mettre en place dans une politique sur la ménopause.

Je vais vous aider à comprendre ce que vous pouvez inclure dans ce genre d'initiative, afin que vous ayez une meilleure idée de la façon de concevoir une politique sur la périménopause et la ménopause qui fonctionne pour votre lieu de travail.

Prêt à vous lancer ?

Génial! Prenez votre café ou votre thé, parcourez la liste de contrôle et créez votre politique sur la périménopause et la ménopause qui sera gagnante pour les deux parties.



Il est temps de prendre conscience de la périménopause et de la ménopause en milieu de travail

C'est moi! Marie-Eve Fullum. Amatrice d'arts, de thé, tai-chi, santé globale, saines habitudes de vie et qualité de vie au travail et une femme qui aime aider les gens, comme vous, à se sentir plus à l'aise à parler de la ménopause au travail.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR LA PÉRIMÉNOPAUSE ET LA MÉNOPAUSE

Comment votre organisation s'engage-t-elle à soutenir les personnes ménopausées ?

Dès le début de la rédaction de votre politique, précisez clairement vos intentions quant à vos engagements face au bien-être, à la santé et à la sécurité de vos collègues et vos employées aux prises avec des symptômes liés à la périménopause et à la ménopause.

Conseil : Indiquez clairement que la politique est inclusive.

BUTS ET OBJECTIFS CLAIRS

Quels sont vos principaux objectifs pour votre politique sur la ménopause ?

Il pourrait s'agir de :

- Conscientiser et former les gestionnaires et sensibiliser davantage les collègues.
- Quel soutien et quels ajustements raisonnables seront disponibles?
- Créer un environnement favorable à la périménopause et à la ménopause qui facilite les conversations autour de ce sujet.
- Mettre en œuvre des ajustements qui n'aggravent pas les symptômes.

Conseil : Demandez à vos collègues et vos employées ce qu'elles aimeraient inclure dans cette politique. Ce sera un excellent point de départ.

CONFORMITÉ LÉGISLATIVE

Que dit la loi ?

- Décrire la ou les lois pertinentes qui protègent les employées et les employeurs en ce qui concerne la périménopause et la ménopause au travail.
- Vous pouvez inclure des informations sur la santé des femmes, la sécurité, et l'égalité, pour celles qui doivent composer avec des symptômes difficiles, incommodes ou handicapants.
- Inclure, également, la signification de la discrimination au travail par rapport à une caractéristique liée à la ménopause.

Conseil : Incluez des exemples de stigmatisation et de harcèlement face à cette période.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Qui pouvez-vous inclure ?

- Vous pouvez référer les femmes aux prises avec des symptômes liés à la périménopause et à la ménopause auprès des gestionnaires et des collègues mandatés pour les soutenir dans l'organisation.
- Inclure des détails sur les différents accommodements potentiels que vous pouvez offrir à celles qui subissent des symptômes liés à la périménopause et la ménopause.
- Énumérez les personnes de l'entreprise auprès de qui votre collègue ou employée peut parler ouvertement de ses symptômes.

Conseil : Envisagez de nommer des champions de la ménopause, passionnés et éduqués sur le sujet, pour sensibiliser le personnel et leur dire où trouver plus d'informations.

FACTEURS EN MILIEU DE TRAVAIL

Qu'est-ce qui pourrait aggraver les symptômes de la ménopause au travail?

Dans cette section de votre politique, vous pourriez identifier les facteurs du milieu de travail qui pourraient aggraver les symptômes de la transition ménopausique et indiquer votre implication formelle à éliminer ces facteurs de risque.

Conseil : De petits changements peuvent avoir un grand impact. Par exemple, fournir un accès facile à l'eau potable froide, ventilateur, éclairage, accès à la lumière du jour, etc.

ACCÈS À L'ADAPTATION ET AU SOUTIEN EN MILIEU DE TRAVAIL

Dans quelle mesure les gestionnaires sont-ils au courant des ajustements et du soutien offerts?

Cette section pourrait comprendre votre engagement, en tant qu'employeur. Vous assurer que vos gestionnaires sont au courant des ajustements et des mesures de soutien envers les femmes pérимénopausées et ménopausées dans les équipes de travail. Aussi, à la façon dont ils peuvent accéder à ces informations et ces modifications.

Conseil : Engagez-vous à offrir à vos gestionnaires une formation de sensibilisation et d'éducation à la pérимénopause et à la ménopause.

FOURNIR INFORMATION ET RESSOURCES

Où vos collègues ou employées peuvent-elles obtenir de l'aide et des conseils?

- Inclure des conseils de santé actuels et pertinents pour les femmes qui les aideront avant, pendant, et après la ménopause.
- Il y a beaucoup de personnes et d'organisations qui fournissent de l'aide et du soutien gratuitement et payant.

Conseil : Vous pouvez également inclure des ressources internes et externes.

METTRE À JOUR LES AUTRES POLITIQUES PERTINENTES

Quels autres documents ou politiques pouvez-vous mettre à jour?

- Vous avez d'autres politiques RH ou documents sur la santé et le mieux-être, les congés de maladie, l'absentéisme, la diversité et l'inclusion? Informez tout votre personnel.
- Passez toutes ces politiques en revue et voyez quelles informations sur la pérимénopause et la ménopause vous pouvez inclure pour les mettre à jour.

Astuce : Inclure des exemples liés à la pérимénopause et la ménopause.

Vous y êtes!

- CRÉEZ VOTRE POLITIQUE SUR LA PÉRIMÉNOPAUSE ET LA MÉNopause
- AMORCEZ VOTRE CONVERSATION SUR LA TRANSITION MÉNopause
- SUIVEZ LES ÉTAPES DE VOTRE CONVERSATION SUR LA PÉRIMÉNOPAUSE ET LA MÉNopause
- INSPIREZ VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ET LE RENDRE PLUS SENSIBLE À LA PÉRIMÉNOPAUSE ET LA MÉNopause
- AVOIR DES COLLÈGUES ET EMPLOYÉES QUI SE SENTENT APPUYÉES ET COMPRISES

Il n'y a pas d'approche unique pour aider vos pairs et employées à aller de l'avant à la périménopause et à la ménopause surtout celles qui sont aux prises avec des symptômes difficiles. Prenez le temps de parcourir cette liste de contrôle et de commencer à identifier ce qui sera bénéfique pour votre entreprise et fournir un cadre clair à vos gestionnaires.

Besoin de mon aide ?

Ma conférence « **L'art de mettre une pause sur la ménopause** » de 60 à 90 minutes, pour outiller les gestionnaires et l'employeur, est offerte en personne, en virtuel et aussi 100 % en ligne.



OPTION 1 : Si vous souhaitez que votre lieu de travail se sente plus à l'aise de parler de la périménopause et la ménopause et de ne pas s'inquiéter de comment le dire et le faire.

Contactez-moi par courriel pour organiser l'accès à ma conférence en ligne ou en présentiel ou en virtuel pour vous gestionnaires et membres de la direction.

OPTION 2 : Vous désirez approfondir le sujet davantage et tout mettre en œuvre pour remédier à la situation et mieux soutenir les femmes en transition ménopausique dans votre entreprise?

Consultez mon [Approche PÉRI-MÉNO par Marie-Eve Fullum](#) pour informer, sensibiliser et outiller les gestionnaires et les employeurs à soutenir la ménopause en milieu de travail.

Dans cette approche, vous avez accès à [9 interventions sur plusieurs mois](#) en

présentiel et en mode virtuel dans votre organisation. Cette approche est composée de beaucoup de renseignements utiles, pratiques et accessibles pour vous aider à créer un environnement de travail favorable à la périménopause et la ménopause.

Consultez mon [Approche ici](#)

Discutons! Envoyez un courriel à fullummarieeve@gmail.com pour réserver un appel exploratoire.