

Politique ménopausique

Date de l'adoption ou de la mise à jour: Mois / Année

Nom de l'entreprise ou de l'organisme créateur de la politique

Introduction

Toute personne peut être affectée par des changements hormonaux durant sa vie, et ce, pour de nombreuses raisons incluant la grossesse, les traitements de fertilité, les transitions de genre, d'autres conditions nécessitant le traitement hormonal et la ménopause. Ceux-ci peuvent affecter une personne au travail par divers symptômes.

Cette politique focalise sur la ménopause et la périménopause et utilise les termes clés suivants :

Ménopause : période dans laquelle le niveau d'estrogène d'une femme diminue et met un terme à ses menstruations. Les symptômes ménopausiques sont typiquement expérimentés pour plusieurs années et sont ainsi décrits comme une transition plutôt qu'un événement ponctuel.

Périménopause : Cette phase mène à la ménopause dans laquelle la femme vit un déséquilibre hormonal et où elle peut expérimenter des symptômes ménopausiques. Pour certaines femmes, la périménopause peut débuter aussi tôt que la vingtaine, et aussi tard qu'à la fin de la quarantaine.

À qui s'adresse cette politique?

L'entreprise vise à supporter toute personne qui expérimente des symptômes ménopausiques et à aider les collègues et les gestionnaires à comprendre comment ils peuvent soutenir les employées qui vivent ces symptômes.

Pourquoi cette politique est importante?

La plupart des femmes expérimentent la ménopause entre 45 et 55 ans. Par ailleurs, les femmes peuvent expérimenter une ménopause prématurée, plus tôt dans leur vie ou en lien avec une chirurgie ou des traitements en chimiothérapie ou radiothérapie. Les symptômes se manifestent tant physiquement que psychologiquement. Ces derniers sont différents pour chaque personne et pour 25 % des femmes, elles sont sévèrement incapacitantes. Les symptômes peuvent avoir un effet important sur le confort et la performance des femmes au travail. Cette politique est essentielle afin d'assurer un environnement de travail inclusif et soutenant à l'intérieur de *l'entreprise* ou pour les femmes travaillant à distance.

Les symptômes varient grandement et inclus généralement les suivants, sans s'y limiter :

- Bouffées de chaleur
- Sueurs nocturnes
- Anxiété
- Changements d'humeur et émotions
- Fatigue ou étourdissements
- Pertes de mémoire ou de concentration
- Dépression ou pensées suicidaires
- Maux de tête ou migraine
- Infections urinaires récurrentes
- Douleurs articulaires
- Palpitations cardiaques
- Règles abondantes
- Etc.

La recherche suggère que, pour 30 % des femmes, la récente pandémie mondiale a accentué les symptômes physiologiques et mentaux liés à la ménopause.

Source: Survey by The Menopause Hub comment, Avril 2020

Cette politique permet d'identifier le soutien accessible aux femmes avant, durant et après la ménopause. Elle vise à assurer l'autonomisation des femmes aux prises avec les symptômes ménopausiques afin qu'elles se sentent légitimes de demander des ajustements sans gêne tout en étant capable de poursuivre leurs responsabilités quotidiennes dans un environnement de travail sécuritaire, qu'elles soient au bureau ou en télétravail. Celles-ci doivent sentir qu'elles peuvent avoir des discussions ouvertes avec les collègues et leurs gestionnaires et ainsi se sentir parties prenantes d'une culture inclusive au travail.

Quels sont les détails de la politique?

Des ajustements mineurs dans l'environnement de travail d'une personne peuvent faire une immense différence sur le mieux-être d'une personne en situation de périménopause ou de ménopause.

Si une personne vit des symptômes ménopausiques, voici différentes options à leur disposition :

Ventilateurs portatifs

Des ventilateurs portatifs peuvent être obtenus pour le travail au bureau. *(Indiquer les démarches et personnes à contacter pour en faire la demande)*

Pièce calme et fraîche

Lorsque le télétravail est possible, il peut être plus facile de gérer les symptômes pour la personne qui en est affectée en maximisant son énergie. Par ailleurs, lorsque la personne est au bureau, une pièce fraîche, privée et calme est offerte en cas de besoin. Celle-ci peut être utilisée sans rendez-vous. Le local de premiers soins peut aussi servir pour celles qui le souhaitent. *(Indiquer les démarches nécessaires, préciser les lieux, les personnes à contacter et leurs coordonnées)*

Santé au travail

Une évaluation de l'environnement de travail peut assurer que l'environnement physique de travail (ergonomie, température, éclairage, accès à la toilette, etc.), en télétravail ou au bureau, est adéquat et ne contribue pas à détériorer les symptômes ménopausiques. *(Indiquer les démarches nécessaires, les personnes à contacter et leurs coordonnées pour demander une évaluation)*

Flexibilité

L'entreprise reconnaît que la flexibilité est la clé pour les personnes souffrant de symptômes ménopausiques. La politique vise à faciliter les horaires de travail flexibles lorsque possible.

L'entreprise détient une politique de travail permettant la flexibilité des horaires à ces employés et la modification de leur contrat de travail de façon permanente *(indiquer l'endroit où se trouve ladite politique)*. Par ailleurs, l'employée désirant un changement temporaire sur le plan de la flexibilité peut prendre les arrangements suivants :

- Plus de pauses et de temps loin de l'ordinateur.
- Possibilité de travailler dans d'autres zones du bâtiment lorsqu'au bureau (par exemple, près d'une fenêtre pour avoir accès à la lumière du jour).
- Arrivées et départs hâtifs afin d'éviter les heures de pointe.
- Demande de réduction du temps de travail sur une base temporaire.
- Fermeture de la caméra lors des réunions à distance et/ou réunions actives (réunions en marchant si cela s'avère utile).

Congés de maladie/congés payés

Si une employée se sent malade ou inapte au travail dû à des symptômes ménopausiques, l'entreprise la soutiendra. L'incapacité peut se manifester par une poussée des symptômes sur le temps de travail.

Tous les détails au sujet de la politique en lien avec les congés de maladie se retrouvent dans la politique... *(Indiquer le lieu où la personne pourra aisément trouver ladite politique). Les conditions de la politique actuelle permettent à l'employé de prendre des congés payés jusqu'à 7 jours consécutifs sans nécessiter un billet médical.*

Bien que l'employée puisse simplement informer son gestionnaire lorsqu'elle se sent inapte au travail, elle devrait aussi se sentir à l'aise de discuter de toutes raisons liées à la périménopause et la ménopause avec son gestionnaire sans crainte de représailles ou de vivre de la discrimination.

Soutien général

L'entreprise vise à faciliter un environnement de travail ouvert, compréhensif et qui encourage les employées à informer leur gestionnaire lorsqu'elles expérimentent des symptômes ménopausiques, et ce, le plus tôt possible. Ceci de manière à obtenir un traitement des symptômes et le soutien nécessaire rapidement.

L'employée qui ne souhaite pas discuter des enjeux avec son gestionnaire peut juger utile d'avoir une discussion avec :

- Un.e collègue de confiance
- Une personne du département des ressources humaines *(indiquer le nom et les coordonnées)*
- Une personne du département des ressources humaines accréditée « Champion ménopause » *(indiquer le nom et les coordonnées)*
- Une personne-ressource en santé mentale *(indiquer le nom et les coordonnées)*

Soutien médical

Nous encourageons l'employée à discuter avec leur médecin de famille ou spécialiste de la santé, gynécologue-obstétricien, etc., lorsqu'elles expérimentent des symptômes.

L'employée peut aussi contacter la personne accréditée « Champion ménopause » afin d'obtenir des références vers un spécialiste médical adapté à sa situation.

Indiquer les autres services médicaux disponibles offerts par l'entreprise ainsi que les personnes et les coordonnées de celles-ci (ex. : assurances, applications, etc.)

Soutien-conseil confidentiel

L'entreprise offre aussi un accès confidentiel à un service de soutien-conseil via son programme d'aide aux employés - PAE. *Ce service offre du soutien avec des recommandations-provenant d'experts et de spécialistes en service-conseil. (Indiquer les*

démarches nécessaires, les heures durant lesquelles le service est accessible, les personnes à contacter et leurs coordonnées pour l'accès au PAE).

Il existe de nombreux groupes de soutien qui peuvent offrir des conseils. (Indiquer les directives pour avoir accès aux coordonnées de ces groupes, s'il y a lieu)

Quoi faire maintenant?

Les responsabilités de chacun des groupes sont identifiées dans les paragraphes suivants en ce qui concerne les employées, les collègues, les gestionnaires et **l'entreprise**.

Employées/ collègues devraient :

- S'informer au sujet de la périménopause et la ménopause et se familiariser avec les termes de la politique. Comprendre les informations qui sont disponibles. Chercher les conseils et l'accompagnement offert par **l'entreprise**. Soutenir les collègues.
- Être le plus ouvert et honnête possible avec leur gestionnaire. Se familiariser avec le sujet afin de sélectionner les meilleures options offertes en collaboration avec leur gestionnaire afin d'être soutenues adéquatement au travail.
- S'engager à garder leur gestionnaire et **l'entreprise** informés permettant ainsi de s'assurer d'obtenir tout le soutien nécessaire.
- Dans l'impossibilité de discuter avec leur gestionnaire ou si le gestionnaire n'est pas soutenant, parler à l'une des personnes mentionnées dans la section « soutien général », ci-dessus.

Les gestionnaires devraient :

- Prendre part à la formation obligatoire en lien avec la ménopause.
- S'assurer de connaître le soutien offert par **l'entreprise** et sa politique ménopausique.
- Garantir que tous les membres de son équipe connaissent la politique, et où trouver l'information et le soutien nécessaire.
- S'attester d'écouter les besoins de chaque employée individuellement et d'être ouvert à la discussion sur la question de la périménopause et de la ménopause, et ce, de façon confidentielle, lorsque demandé par l'employée.
- Travailler en collaboration avec l'employée afin d'assurer que le soutien adéquat est offert et satisfait à la fois **l'entreprise** et les besoins de l'employée.
- Effectuer des suivis réguliers afin de soutenir en continu et réaliser les changements nécessaires relatifs à l'environnement de travail ou concernant toute dynamique nécessitant la perspective de **l'entreprise** et de l'employée. Les suivis continus sont particulièrement importants pour les employées travaillant à distance.

L'entreprise devrait :

Réaliser une révision périodique de ses politiques et de ses pratiques de santé et mieux-être au travail.

- Offrir un ensemble de bénéfices en santé et mieux-être au travail permettant de soutenir les employées en situation de pérимénopause et de ménopause.
- Écouter et travailler avec l'ensemble des employés, le syndicat ou le ou les représentants des employés afin de soutenir et conduire les changements en lien avec la pérимénopause et la ménopause.

Où trouver l'information reliée à la ménopause?

Les liens suivants peuvent être utiles, mais sont externes à l'entreprise. Plusieurs sources peuvent être disponibles, chaque individu étant différent, utilisez cette liste selon vos besoins. Faites-nous savoir s'il existe d'autres références qui pourraient être ajoutées à cette liste. Cette information est offerte à titre de guide seulement :

- *Dressez la liste des sites et ressources disponibles en français et en anglais au besoin*
- Nous recommandons également aux gestionnaires et aux professionnels des ressources humaines la lecture du document intitulé : *La méthode d'accompagnement envers les femmes pérимénopausées et ménopausées*. Ce guide offre un accompagnement aux personnes responsables qui désirent soutenir les employées en situation de pérимénopause et de ménopause et inclut des conseils permettant d'amorcer la discussion de façon appropriée et sensible.

Ressources supplémentaires

En terminant, afin de vous aider en tant que professionnels des ressources humaines à comprendre ce que vous pouvez inclure dans ce genre d'initiative et avoir une meilleure idée de la façon de concevoir une politique sur la pérимénopause et la ménopause qui fonctionne pour votre lieu de travail, le document intitulé : *La liste de contrôle de la politique de la ménopause*, est à votre disposition à l'interne, soit sur l'intranet de l'entreprise.

Conclusion

Cette politique a été réalisée par le comité EDI (Éthique diversité et inclusion) de l'entreprise, en *mois année*. La politique a été mise à jour en *mois année* afin d'assurer que l'entreprise offre le meilleur soutien aux femmes en situation de pérимénopause et de ménopause. N'hésitez pas à communiquer avec le comité pour toute rétroaction ou proposer d'autres moyens permettant à l'entreprise de soutenir la santé et le bien-être des femmes en transition ménopausique.

Note: cette politique ne fait pas partie formellement des conditions de travail de l'entreprise. L'entreprise se donne le droit de la modifier à tout moment.