

CONSEILS POUR LES GESTIONNAIRES,
PROFESIONNELS RH,
ET À L'EMPLOYEUR

FEMMES EN TRANSITION
MÉNOPAUSIQUE AU TRAVAIL



INTRODUCTION

DE NOMBREUX FACTEURS ONT DES CONSÉQUENCES NÉFASTES SUR LE TRAVAIL DES FEMMES PÉRIMÉNOPAUSÉES ET MÉNOPAUSÉES EN RAISON DE SYMPTÔMES PROBLÉMATIQUES ET DE NE PAS ÊTRE PRIS EN CONSIDÉRATION PAR L'EMPLOYEUR.

Recommandations et trucs concrets pour aider les gestionnaires à mieux soutenir les femmes en transition ménopausique dans votre entreprise :

- réduire la charge de travail.
- veiller à ce qu'ils ne travaillent pas des heures excessivement longues
- la capacité de réorganiser des réunions si nécessaire.
- leur permettre de passer à des tâches différentes les mauvais jours.
- leur permettre de prendre des pauses au besoin.
- leur permettre de travailler à des heures flexibles au bureau ou à la maison, surtout les mauvais jours ou lorsqu'elles ont mal dormi.
- leur permettre de prendre des jours de congé au besoin ou de partir plus tôt, peut-être pour reprendre le travail plus tard dans la journée ou le soir.
- leur permettre de prendre congé pendant la journée de travail pour assister à des rendez-vous médicaux et psychologiques (reconnaissent que les changements apportés aux rôles et aux heures de travail sont moins simples que les changements culturels ou les ajustements physiques aux environnements.

Solutions alternatives de flexibilité d'horaire

L'idée de donner trois jours de congé mensuels ou annuels reliés à des symptômes problématiques de la périménopause et de la ménopause aux femmes de votre entreprise vous semble irréalizable?

Voici des alternatives :

1- Le télétravail :

Travailler de la maison quand on est malade ou qu'on n'a pas le moral peut être réconfortant. Cette mesure peut contribuer à diminuer le taux d'absentéisme et à favoriser le bien-être de toutes les femmes qui pourront travailler du confort de leur salon, les jours où Dame Nature leur en fera voir de toutes les couleurs.

2- La semaine comprimée :

Les femmes pourraient bénéficier d'au moins une journée de repos lors de leurs menstruations abondantes ou irrégulières, qu'elles pourront « rembourser » par la suite avec des heures compensatoires.

Solutions alternatives de flexibilité d'horaire (la suite)

3- Heures variables :

Les femmes souffrant de règles douloureuses ou toute autre symptôme inconfortable relié à la périménopause ou à la ménopause pourraient choisir de se lever plus tard que d'habitude ou peut-être prendre plus de pauses, en gérant leurs horaires de façon souple et flexible. Ainsi, elles pourront travailler durant les moments de la journée où elles se sentent le plus productives.

4- Simplement lancer la conversation :

Si votre équipe n'est pas prête à instaurer les congés menstruels ou reliés à des symptômes de la périménopause et de la ménopause, vous pouvez simplement progresser pour déstigmatiser le sujet en lançant la conversation avec les femmes de votre entreprise.

Cette démarche est une belle façon de soutenir les femmes dans votre entreprise. Cette mesure prône également l'acceptation, la tolérance et la confiance.

(Source : Tiré du guide de Flow : Flow menstruel. Normalisons les règles)

« COPYRIGHT © 2025 MARIE-EVE FULLUM »

CONCLUSION

Créer une politique ménopausique au travail

Cette politique peut s'inscrire dans le cadre d'un plan en équité diversité et inclusion (EDI) ou dans d'un plan santé et sécurité du travail (SST) de l'entreprise, en mois année. que l'entreprise offre le meilleur soutien aux femmes en situation de périménopause, de ménopause en milieu de travail.

En résumé, par ces initiatives implantées et intégrées en entreprise, les femmes en transition ménopausique qui vivent avec des symptômes handicapants ou incommodants se sentiront respectées, valorisées et soutenues. Elles seront assurément plus engagées dans l'organisation, en plus d'être motivées et satisfaites au travail.



« COPYRIGHT © 2025 MARIE-EVEFULLUM »