



Miser sur l'information, la sensibilisation et des actions concrètes pour améliorer la qualité de vie des femmes de 35-64 ans qui doivent composer avec les symptômes de la périménopause et de la ménopause. Permettre de diminuer l'absentéisme et augmenter la productivité au travail.

CAHIER DU PARTICIPANT

L'art de mettre une pause sur la ménopause

« COPYRIGHT © 2024 MARIE-EVE FULLUM »



SYNOPSIS

Atelier de 90 minutes

Bloc 1

- Introduction;
- Cahier du participant;
- L'utilité de cette conférence;
- Mon histoire personnelle.

Bloc 2

Partie 1

- Les femmes ménopausées qui travaillent et leurs effets négatifs sur l'économie;
- Identifier et reconnaître les sources de stress des femmes ménopausées au travail;
- Tabou de la discrimination au travail face à la ménopause;
- Les conséquences du stress au travail pour les employeurs;
- Les éléments déclencheurs des symptômes de la ménopause au travail et les bénéfices pour les employeurs;
- Ajuster ses comportements comme dirigeant, gestionnaire et collègue face à ces femmes préménopausées ou ménopausées en milieu de travail;
- Recommandations.

Partie 2

- Savoir diminuer le stress au travail en tant qu'employeur;
- Intégrer l'activité physique au travail, instaurer des programmes en promotion de la santé, une démarche structurée en santé et mieux-être au travail et des outils pratiques au quotidien;
- L'importance de miser sur des solutions et des stratégies d'accommodement pour favoriser la qualité de vie au travail des femmes ménopausées.

PAUSE

Bloc 3

- Réduire les coûts directs et indirects en entreprise et un retour sur son investissement par la gestion du stress, implanter des mesures en prévention et instaurer des politiques en santé et mieux-être au travail;
- Coûts de la non-santé;
- Étude de cas sur un modèle de réussite en entreprise;
- Pourquoi accorder autant d'attention à la ménopause pour l'économie de son pays ?
- Vidéos d'entreprises à succès en Angleterre;
- APRÈS ? Que se passera-t-il à l'avenir? Que fera l'organisation pour remédier à ce fléau?
- Les solutions possibles à adopter dans le futur pour continuer à améliorer les conditions des femmes ménopausées au travail + interaction avec les participants.

Bloc 4

- Conclusion;
- Sondage.

Astuces au quotidien qui peuvent aider les femmes préménopausées ou ménopausées à atténuer ou mieux contrôler les inconforts en milieu de travail :

- Séance de yoga express (3 à 10 postures) pour réduire le stress.
- Petite course avant le repas ou une marche après le repas.
- Séance de méditation (10 min).
- Effectuer des étirements au bureau.
- Technique de respiration (cohérence cardiaque).
- S'habiller en pelures d'oignon (vêtements superposés).
- Bonne ventilation, un éventail à sa portée.
- Collation (fruits secs, amandes, noix).
- Emprunter les escaliers au lieu de prendre l'ascenseur.
- Stationner sa voiture moins près de sa destination.
- Se rafraîchir à la salle de bain avec de l'eau froide sur les poignets ou avec une débarbouillette pour régulariser la température du corps (réduire les bouffées de chaleur).
- Prendre de bonnes respirations rythmées (réduire les bouffées de chaleur).

Gestionnaires et dirigeants

Stratégies d'accommodement au travail

- 1- Soumettre des horaires et un régime de travail flexible (4 jours ou des mesures de conciliation travail-famille, de télétravail) et les femmes ménopausées soient libres de demander des adaptations de leurs conditions de travail;
- 2- Donner des séances d'information sur la préménopause et la ménopause. En parler et créer un milieu de travail ouvert et positif aidant à prévenir la stigmatisation afin que tout le personnel soit conscient de ce que cette transition pourrait impliquer;
- 3- Apporter un soutien actif (être à l'écoute, offrir des ressources en gestion du stress à vos gestionnaires et vos employés). Instaurer un groupe de soutien, des réseaux de femmes en milieu de travail des forums de discussion en ligne / des numéros de ligne;
- 4- Offrir de la formation en gestion axée sur la sensibilité et l'écoute et il est conseillé d'y inclure les défis auxquels les hommes peuvent faire face à mesure qu'ils vieillissent, comme les problèmes de prostate;
- 5- Améliorer la culture de l'entreprise en encourageant le développement de valeurs d'empathie, de bienveillance, de croyances et de normes organisationnelles communes dans lesquelles la transition vers la ménopause, comme la grossesse, reconnue comme un processus naturel et à mi-chemin. Que ces femmes se sentent soutenues et puissent discuter de tout symptôme de transition affectant leur vie professionnelle avec les gestionnaires et les collègues;
- 6- Offrir de la formation obligatoire à l'égalité et à la diversité. Celle-ci couvrant le sexe et l'âge et la ménopause en particulier. Que les gestionnaires puissent incarner la culture ouverte et de soutien et donner l'exemple aux autres membres du personnel;

Gestionnaires et dirigeants

Stratégies d'accommodement au travail (suite).

- 7- Établir des politiques d'absence adaptées à leur réalité;
- 8- Créer des campagnes de sensibilisation de la gestion de leur alimentation pendant la transition, donner des conseils sur les techniques de relaxation et d'activité physique et les préparer aux conséquences possibles de la transition au travail;
- 9- Proposer un éventail de ressources spécialisées pour les femmes actives en transition, dont certaines pourraient être fournies à l'extérieur dans des organisations plus petites. L'accent est mis sur la confidentialité, la protection des renseignements personnels et l'accès aux experts pertinents;
- 10- Les programmes d'aide aux employés et les conseils devraient être offerts sur la même base et le personnel des RH, y compris les conseillers en diversité et les représentants syndicaux, pourrait offrir une partie de cette disposition;
- 11- Former les cadres, gestionnaires et les superviseurs à communiquer sur le sujet;
- 12- Développer un cadre de travail qui reconnaisse l'impact de la ménopause;
- 13- Intégrer des politiques de santé et de bien-être spécifiques à la ménopause dans les programmes de formation et de développement des employés;
- 14- Ouvrir un accès aux soins sur le lieu de travail.

Solutions alternatives de flexibilité d'horaire

L'idée de donner trois jours de congé mensuels ou reliés à des symptômes problématiques de la ménopause aux femmes de votre entreprise vous semble irréalisable? 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.
- 3- Heures variables : Les femmes souffrant de règles douloureuses ou toute autre symptôme inconfortable relié à la préménopause 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 de symptômes 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 © 2024 Marie-Eve Fullum »

CHANNEL 4 - ÉTUDE DE CAS

HSBC est devenu le **premier employeur** du Royaume-Uni pour être accrédité comme étant **favorable à la ménopause**.

Un **leader** par son soutien auprès des femmes par le biais de la ménopause au travail.

Les mesures concrètes de l'entreprise

1. HSBC a lancé une série de **politiques** pour soutenir à la fois le mental, le physique, le bien-être et le rendement des employées au passage de la ménopause.
2. HSBC est maintenant formée de **50 défenseurs de la ménopause** et de **75 champions** composés de femmes et d'hommes pour aider et faire connaître la ménopause.
3. HSBC guide les collègues vers les ressources un service **de gestion en ligne**.



https://www.youtube.com/watch?v=mORSi_ftjps

« Copyright © 2024 Marie-Eve Fullum »

Ménopause

12 recommandations aux employeurs et aux gestionnaires

1. Pratiquer une tolérance zéro à l'égard de l'intimidation, du harcèlement, de la victimisation ou de la dévalorisation des femmes présentant des symptômes de la ménopause.
2. Évaluer l'impact des modes de travail (comme le travail de nuit ou en équipe) sur les symptômes de la ménopause et permettre une certaine flexibilité.
3. Libérer la parole au sujet des symptômes de la ménopause, tout en respectant le choix des femmes d'en parler ou pas.
4. Former les cadres et les superviseurs à communiquer sur le sujet.
5. Proposer des services d'orientation et de conseils confidentiels, et développer un cadre de travail qui reconnaisse l'impact de la ménopause.
6. Intégrer des politiques de santé et de bien-être spécifiques à la ménopause dans les programmes d'initiation, de formation et de développement des salariés.
7. Ouvrir un accès aux soins sur le lieu de travail.
8. Engager un lien entre ressources humaines et professionnels de la santé au travail pour traiter des cas complexes de ménopause.
9. Assouplir les codes vestimentaires et les uniformes en vigueur sur les lieux de travail.
10. Contrôler la température et la ventilation du lieu de travail et fournir un accès facile à l'eau fraîche.
11. Garantir l'accès à des vestiaires, des lavabos propres et privés, ainsi qu'à des toilettes bien isolées.
12. Aménager des pauses fréquentes pour les personnes en contact direct avec le client ou le public.

Source: De l'EMAS (European Menopause and Andropause Society).

BIBLIOGRAPHIE

ATKINSON C., DUBERLEY J., CARMICHAEL F. (2020). Ménopause : la discrimination au travail est bien réelle. Voici comment les employeurs peuvent aider. The conversation. Prépublication. <https://theconversation.com/amp/menopause-la-discrimination-au-travail-est-bien-reelle-voici-comment-les-employeurs-peuvent-aider-118478>

AVANTAGES. (2020, 26 février). Faut-il parler de la ménopause sur les lieux de travail? Prépublication. <https://www.avantages.ca/sante/mieux-etre/faut-il-parler-de-la-menopause-sur-les-lieux-de-travail/>

BECK V., BREWIS J., DAVIES A., and MATHESON J. (July 2017), Research report: The effects of menopause transition on women's economic participation in the UK, University of Leicester.

BOHRF 2010; Business in the Community 2016; Griffiths et al. 2006, 2010, 2013, 2016; Jack et al. 2016; North Lincolnshire County Council 2013; PCS; Putnam et Bochantin 2009; TUC 2014). Griffiths et al. (2006)

BURTON WN et al. (2004) 'The association of medical conditions and presenteeism' Journal of Occupational and Environmental Health: volume 46, supplement 6, pages S38-S45

DRE DEMERS, SYLVIE. (2010). Hormones au féminin : repensez votre santé. Édition de l'HOMME

ENGAGE for Success; Business in the Community; Marks and Spencer (2011); Government Equalities Office (2013); Matthews (2015); Jack et al. (2016).

GRIFFITHS A. and HUNTER MS. (2014) 'Psychosocial factors and the menopause: the impact of the menopause on personal and working life' in Annual Report of the Chief Medical Officer. The Health of the 51%: Women, edited by SC Davies, pages 109-120

LUPIEN SONIA. (2020). Par amour du stress. Éditions Va Savoir.
Webinaire d'Isabelle Huot avec Sonia Lupien : Stress et alimentation
<https://www.youtube.com/watch?v=NMX71RjzRVM> (14 min 30 secs. à 16 min)

REGROUPEMENT d'études (Healthtalk.org; Irni 2009; Moloney et al. 2006; NUT 2014b) Healthtalk.org 'Menopause: work'.

IRNI S. (2009) 'Cranky old women? Irritation, resistance and gendering practices in organizations' Gender, Work and Organization: volume 16, issue 6, pages 667-683

MOLONEY MF et al. (2006) 'The experiences of midlife women with migraines' Journal of Nursing Scholarship: volume 38, issue 3, pages 278-285

SIEGRIST, J. (2008). « Chronic Psychosocial Stress at Work and Risk of Depression: Evidence from Prospective Studies », European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, vol. 258, no 5, p. 115.

Liens Internet

<https://actiz.ca/comment-creer-un-comite-actiz/>

<https://actiz.ca/les-pauses-actives-peuvent-aider-a-reduire-le-stress-au-travail/>

https://ACTIZ_PAFEMAP_Guide101.pdf

<https://www.aqps.info/aider/devenir-sentinelle.html>

<https://www.avantages.ca/sante/mieux-etre/faut-il-parler-de-la-menopause-sur-les-lieux-de-travail/>

<https://commissionsantementale.ca/communiqués/23114-les-employés-canadiens-identifient-le-stress-lie-au-travail-comme-etant-lune-des-causes-principales-d'inquiétudes-liees-a-la-sante-mentale/>

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/loisirsport/Activite_Physiqueau_travail_Kino-Qc.pdf

<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/details-meilleures-pratiques/convaincre-la-direction-a-laide-dun-argumentaire-daffaire>

<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/evenements-et-formations/detail/un-comite-de-santemieux-etre-sme-mobilise-et-efficace/>

<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/inscription-formation/detail/les-incontournables-pour-amorcer-une-demarche-en-sante-et-mieux-etre-au-travail/1343>

<https://www.journaldemontreal.com/2022/05/17/espagne-vers-un-conge-menstruel-inedit-en-europe-1>

Radio

<https://www.985fm.ca/audio/485714/apres-l-espagne-un-conge-menstruel-pour-le-quebec-est-ce-realiste-ou-farfelu>

Applications mobiles et plateformes de gestion de l'activité physique en entreprise

<https://www.klimat.io/>

<https://novosst.com/services/sante-et-mieux-etre/sante-mieux-etre>

<https://www.travaillsantevie.com/Article/Read/my-eap-mobile-device-application>

<https://olympkxnion.com/>

Vidéos en ligne

COUSINEAU, MARIE-ÈVE. [Journaliste, Radio-Canada Info]. (2020). La ménopause en milieu de travail. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=yphLQWhxfko>

DEMERS, SYLVIE. [Médecin et biologiste en médecine expérimentale.]. (2021, 23 juin). Traiter la ménopause sans tabous. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=fUGaFPh_V-Y

DEMERS, SYLVIE. [médecin et biologiste en médecine expérimentale.] (2022, 31 mars). Reportage de Madeleine Roy [journaliste, Radio-Canada]. CONFUSION HORMONALE. Émission, Enquête à Radio-Canada. <https://ici.radiocanada.ca/tele/enquete/site/segments/reportage/395569/hormones-menopause-femmes-risques-sante>

MARISOL, AUBÉ. (Réalisatrice). (2021). Loto-Méno[documentaire]. Productions KOTV Web. <https://ici.tou.tv/loto-meno>

MENOPAUSE (2021). The Change is Here – HSBC. https://www.youtube.com/watch?v=mORSi_ftjps

M E R C I

pour votre confiance!



Marie-Eve Fullum

UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Conseillère en santé globale et qualité de vie au travail

514 914.8317

fullummarieeve@gmail.com

<https://marieevefullum.com>

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[YouTube](#)