

Les menstruations, la santé menstruelle et la ménopause au travail



Les menstruations et la santé menstruelle

Les menstruations et la santé menstruelle sont encore trop souvent considérées comme des sujets tabous au travail. Pourtant, le cycle menstruel a des répercussions concrètes sur le bien-être et la capacité de travailler de nombreuses personnes.

Un cycle menstruel typique dure environ 28 jours, mais peut varier d'une personne à l'autre. Il s'accompagne souvent de symptômes tels que des saignements menstruels, des crampes menstruelles, des changements d'humeur, des douleurs mammaires, de la fatigue, des migraines et des problèmes digestifs.

D'autres affections chroniques peuvent venir perturber davantage le travail de certaines personnes. Ces affections peuvent être douloureuses, dérangementes et souvent invisibles. Environ 10 % des personnes qui ont des menstruations souffrent d'endométriose, 33 % de fibromes, 10 % du syndrome des ovaires polykystiques, et entre 5 % et 8 % du trouble dysphorique prémenstruel. Ces problèmes de santé peuvent miner considérablement la concentration d'une personne et sa capacité à s'acquitter efficacement de ses tâches sans ressentir d'inconfort.

Selon un sondage, 85 % des travailleuses du Royaume-Uni ressentent du stress ou de l'anxiété en lien avec leurs menstruations dans leur milieu de travail, et 63 % affirment être mal à l'aise d'aborder le sujet. De plus, une étude menée auprès de 30 000 personnes indique que 13,8 % d'entre elles se sont absentes du travail en raison de leurs règles, dont 3,4 % lors de chaque cycle menstruel ou presque.

La ménopause et la périménopause

La ménopause marque la fin naturelle des menstruations et se produit généralement entre 45 et 55 ans. Quant à la périménopause (la phase de transition vers la ménopause, aussi appelée préménopause), elle peut commencer plusieurs années plus tôt et durer en moyenne de 4 à 8 ans.

Les symptômes varient d'une personne à l'autre. En voici quelques-uns :

- Règles abondantes ou irrégulières
- Crampes menstruelles plus douloureuses
- Bouffées de chaleur et sueurs nocturnes
- Sommeil perturbé et fatigue
- Changements d'humeur ou anxiété
- Difficultés de concentration et problèmes de mémoire
- Maux de tête ou migraines
- Douleurs articulaires ou musculaires
- Problèmes urinaires et autres malaises physiques

Ces symptômes peuvent avoir des conséquences considérables sur le rendement et l'assiduité au travail. Les recherches menées auprès de femmes révèlent qu'environ 80 % vivent des symptômes liés à cette transition hormonale. Dans 25 % des cas, ces symptômes sont suffisamment intenses pour nuire aux activités quotidiennes. Près de 60 % rapportent que les symptômes ont des répercussions négatives sur leur travail et 30 % disent avoir envisagé de réduire leurs heures de travail ou de quitter leur emploi.

L'influence de l'environnement de travail

L'environnement de travail peut exacerber les difficultés liées aux symptômes menstruels et ménopausiques :

- L'impossibilité de contrôler la température peut intensifier les crampes menstruelles et les bouffées de chaleur liées à la ménopause.
- Des installations inadéquates ou un accès restreint aux toilettes peuvent augmenter l'anxiété.
- Un manque de flexibilité sur l'heure des pauses empêche les personnes de gérer leurs symptômes quand ils se manifestent.
- Des uniformes inconfortables peuvent accentuer les symptômes physiques.
- Le stress en milieu de travail peut exacerber les symptômes.

Le manque de compréhension et de soutien

Les tabous et les préjugés qui entourent les menstruations et la ménopause ont entraîné un manque de compréhension de la part des employeurs. Bon nombre de gestionnaires ne reconnaissent pas à quel point les conditions de travail peuvent affecter la santé menstruelle et ménopausique, aggraver les symptômes, ou qu'elles causent parfois des difficultés supplémentaires.

Cette méconnaissance mène souvent à :

- Un malaise empêchant la personne de parler de ses symptômes
- Un manque de mesures d'adaptation adéquates
- Une hausse de l'absentéisme

- Une baisse de la productivité et de la satisfaction au travail
- Des départs à la retraite prématurés

Le rôle du syndicat

Parler de menstruations ou de ménopause avec son employeur n'est pas une tâche facile. Plusieurs personnes craignent les préjugés, le harcèlement, ou les conséquences négatives sur leur emploi. Le syndicat peut les aider en amorçant la conversation avec l'employeur. Faites savoir aux membres du SCFP que le syndicat est là pour les aider à aborder la question avec leur gestionnaire ou les ressources humaines, si nécessaire.

Apporter des changements au travail

Il est important de communiquer dans le respect et de faire preuve d'ouverture pour que les personnes qui éprouvent des symptômes menstruels ou ménopausiques ne se sentent pas isolées. Il faut impliquer directement les personnes concernées en leur demandant d'identifier les besoins, et de prendre part à la recherche et à la mise en place de solutions. Voici des exemples de mesures concrètes à explorer avec les membres pour les aider à revendiquer un milieu de travail plus inclusif et bienveillant :

Les installations et l'environnement physique

- Des toilettes bien entretenues offrant l'accès à des produits menstruels adéquats et gratuits (exigé par la loi à certains endroits)
- Des toilettes non genrées, en plus de celles pour hommes et pour femmes
- La possibilité de régler la température, par exemple en ajustant le thermostat, en ayant un ventilateur de bureau ou en ouvrant les fenêtres
- Des distributeurs d'eau froide et des espaces où se rafraîchir
- Des uniformes respirants et ajustables
- Des aires de repos privées où gérer ses symptômes

Des modalités de travail flexibles

- Un horaire adapté ou des possibilités de télétravail
- De la flexibilité pour l'heure d'arrivée et de départ
- Une heure de dîner pouvant être fractionnée ou la possibilité de prendre de courtes pauses en cours de journée
- La réduction temporaire du nombre d'heures de travail lorsque les symptômes sont intenses
- L'organisation des quarts de travail de manière à faciliter la gestion des symptômes
- La possibilité de partager les tâches
- Un soutien pour les rendez-vous médicaux liés à la santé menstruelle ou à la ménopause

Les politiques et la culture du milieu de travail

- Des politiques de santé et sécurité claires qui reconnaissent les menstruations et la ménopause
- De la formation à l'intention des gestionnaires sur les répercussions des symptômes menstruels et ménopausiques et les bonnes pratiques à adopter
- Des personnes-ressources au sein de la haute direction
- Des ressources d'autosoins et des réseaux de soutien entre collègues
- Une culture de travail qui encourage les échanges ouverts, sans idées préconçues, sur la santé menstruelle et ménopausique
- Des renseignements faciles d'accès sur les mesures d'adaptation possibles
- Un régime d'assurance collective (ou un programme d'aide aux employé(e)s) qui couvre le traitement des symptômes et comprend les méthodes thérapeutiques utilisées en médecine douce
- Des programmes de bien-être au travail adaptés à la santé menstruelle et ménopausique

Négocier de meilleures protections

Grâce à la négociation collective, les sections locales peuvent obtenir des améliorations sur plusieurs fronts. L'exécutif de votre section locale peut discuter avec votre personne conseillère ou votre spécialiste en santé et sécurité du SCFP des clauses qui seraient pertinentes pour votre milieu, comme :

1. La négociation de congés :

- L'ajout d'un congé menstruel.
- L'ajout d'un congé ménopause.
- Des congés de maladie flexibles pouvant être pris en cas de symptômes menstruels et ménopausiques.

2. Le renforcement des clauses antidiscrimination :

- L'ajout des menstruations et de la ménopause dans les clauses antidiscrimination.
- En cas de litige, il sera ainsi possible de recourir au processus de grief ou d'arbitrage, qui est plus rapide qu'une action en justice en matière de droits de la personne.

3. L'établissement de modalités de travail flexibles :

- Un horaire de travail adapté, des modalités de télétravail et des pauses flexibles.

- Des dispositions prévoyant des mesures d'adaptation temporaires lors des périodes où les symptômes sont intenses.

4. L'amélioration des installations au travail :

- Des installations adéquates, y compris l'accès à des toilettes propres, à des produits menstruels gratuits et au contrôle de la température.
- Des espaces privés qui surpassent les exigences légales actuelles pour faciliter la gestion des symptômes.

5. La bonification du régime d'assurance collective :

- Une assurance maladie complète qui couvre le traitement des symptômes menstruels et ménopausiques.
- La couverture de traitements en médecine douce pouvant soulager les symptômes.

6. La sensibilisation et la formation :

- Une formation obligatoire sur la santé menstruelle et ménopausique à l'intention des gestionnaires.
- Des ressources pour sensibiliser l'ensemble du personnel et faire tomber les préjugés.

Conclusion

Les manières de soutenir la santé menstruelle et ménopausique varieront d'un milieu de travail à un autre. Votre section locale a des ressources qui peuvent vous aider à rendre l'environnement de travail plus sûr et conciliant pour l'ensemble des personnes salariées, y compris celles qui ont un cycle menstruel ou sont en ménopause.

En travaillant ensemble, on peut renverser les préjugés, revendiquer de meilleures protections et créer des milieux de travail inclusifs où cette réalité naturelle ne soit pas un frein à la pleine participation et à la réussite professionnelle.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :

Service de santé-sécurité au travail du SCFP national 1375 boul. St-Laurent, OTTAWA, ON K1G 0Z7
Tél. : (844) 237-1590 (sans frais) Courriel : sante_securite@scfp.ca