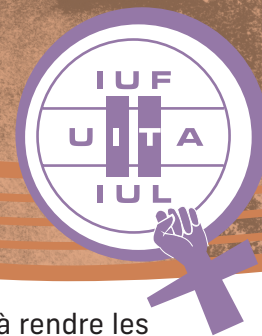


LA MÉNopause : UNE QUESTION SYNDICALE ET DU MILIEU DE TRAVAIL



Se basant sur son **Programme d'action sur l'égalité**, l'UITA s'attache à rendre les femmes visibles dans la santé et la sécurité au travail (SST)¹. En outre, le 28e Congrès de l'UITA a adopté en 2023 une résolution sur la nécessité de faire de la ménopause une question syndicale et liée au milieu de travail. (voir **Annexe 1 - page 11**)

La conférence des femmes de l'UITA a adopté un programme d'action sur l'égalité pour la période 2023-2027, basé sur 5 piliers.

LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. Plus de femmes, plus de pouvoir pour les syndicats

2. Emploi des femmes

3. Rendre les femmes visibles dans la santé et sécurité au travail

4. Prévenir et éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre

5. Construire un environnement de travail favorable aux femmes

Le présent document a pour but de fournir des orientations aux affiliées concernant la mise en œuvre de la résolution et soutient le troisième pilier du Programme d'action de l'UITA sur l'égalité, sur la question spécifique de la ménopause.

Ce document s'appuie sur les ressources des affiliées et d'autres ressources syndicales.

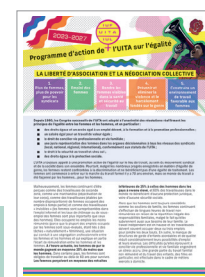


TABLE DES MATIÈRES

1. Qu'est-ce que la ménopause ?	3
1.1. Les différentes « phases » de la ménopause	3
1.2. Les symptômes	4
2. Agir : que peuvent faire les syndicats – et à quoi doivent-ils prêter attention ?	5
2.1. Une question d'égalité.....	5
2.2 Un sujet de négociation : des politiques non discriminatoires du lieu de travail	6
2.3. Une question de SST.....	7
2.4 Quels aménagements envisager sur le lieu de travail ?	8
2.5 Quelques exemples d'aménagements simples	8
3. Dernier point, mais non des moindres	10
Annexe 1. Résolution de l'UITA adoptée par le 28e Congrès de l'UITA, 13-16 juin, 2023.....	11
Annexe 2. Activités de cartographie.....	13
Annexe 3. Modèle d'accord sur la ménopause	17
Annexe 4. Évaluation des risques liés à la ménopause	20



LA MÉNopause N'EST PAS UNE MALADIE ; ELLE EST UNE ÉTAPE NATURELLE DU VIEILLISSEMENT BIOLOGIQUE DES FEMMES ET CONCERNE 51 % DE LA POPULATION !

¹ Le document de référence de l'UITA est [Rendre les femmes visibles dans la santé et sécurité au travail](#).

Si la ménopause n'entraîne pas nécessairement des problèmes de santé majeurs, il est communément admis qu'environ 8 femmes sur 10 éprouvent des symptômes perceptibles et que 45 % d'entre elles trouvent ces symptômes difficiles à gérer.²

Toutefois, la ménopause est toujours perçue comme une question d'ordre privé, comme un tabou ou un « problème de femmes ». Elle est l'un des aspects de la SST des femmes qui a historiquement été ignoré ou négligé. Par conséquent, la ménopause n'est souvent pas prise en compte dans la conception des lieux et des pratiques de travail, ce qui peut aggraver les symptômes de la ménopause.³ Selon l'enquête menée par Wales Trade Union Congress (TUC) Cymru auprès de 4000 femmes en 2016 (*en anglais*) :

- Près de 9 femmes sur 10 estimaient que la ménopause avait une incidence sur leur vie professionnelle ;
- 1 femme sur 3 dissimulait les symptômes de la ménopause au travail, de peur de perdre son emploi.

Plus récemment, en 2023, l'affiliée de l'UITA Unite the union a découvert, lors

d'une **enquête** (*en anglais*) menée auprès de 11.000 femmes membres du syndicat, que 83% des femmes ménopausées n'avait accès à aucune forme de soutien au travail. Unite the union écrit que :

« de nombreuses femmes ont indiqué ne pas avoir droit à des produits indispensables ou à de simples aménagements, tels que des ventilateurs au bureau ou des congés, les obligeant à travailler dans des conditions inconfortables lors de symptômes invalidants comme les bouffées de chaleur ».

Étant donné que de nombreuses femmes n'ont pas accès aux aménagements nécessaires, près de 17 % d'entre elles (1 sur 6) ont envisagé de quitter leur emploi à cause de l'absence de soutien face aux symptômes de la ménopause, et 6 % de plus ont effectivement quitté leur emploi, selon un sondage sur plus de 2000 femmes au Royaume-Uni⁴. Unite the union a également relevé qu'une travailleuse avait été obligée de partir en retraite anticipée en raison d'un manque d'aide concernant les symptômes de la ménopause.

« Témoignages anonymes de travailleuses du secteur de l'alimentation, des boissons et de l'agriculture :

« ...Il n'y a aucune compréhension dans mon entreprise de ce qu'est le travail lors de la ménopause. Il n'y a pas d'air conditionné pendant les mois d'été lorsque la chaleur est insupportable. L'entreprise préfère ignorer ces problèmes ».

« Bien que nous disposions de toilettes, certaines sont très éloignées de notre lieu de travail et de l'endroit où nous entrons sur le site (c'est-à-dire qu'il y a une longue marche entre le parking et les toilettes les plus proches). Si une femme est pressée (comme je l'ai été avec des pertes de sang très importantes), il se peut que nous soyons trop loin pour arriver à temps et éviter un accident. Cela m'est arrivé à plusieurs reprises pendant le début de la ménopause ».

« Je traverse actuellement la ménopause et il n'y a aucune politique à ce sujet sur le lieu de travail. Je travaille en cuisine où il fait extrêmement

chaud avec les bouffées de chaleur. Il n'est pas possible d'avoir la climatisation ou de garder la porte ouverte ».

Témoignages recueillis par Unite the union

Cette situation doit changer et les syndicats ont un rôle clé à jouer.

2 Wales TUC Cymru « The menopause in the workplace. A toolkit for trade unionists » (La ménopause sur le lieu de travail; un guide pratique pour les syndicalistes) – (*en anglais*) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, p. 4

3 Voir BSI Standards Publication, "Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace – Guide" (Menstruation, santé menstruelle et ménopause au travail – Guide) (*en anglais*), https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/insights/brochures/bs_30416.pdf, p. 10.

4 Sondage effectué en 2023 par le Chartered Institute of Personnel and Development (*en anglais*).

1. Qu'est-ce que la ménopause ?

1.1. Les différentes « phases » de la ménopause

Les différentes « phases » de la ménopause sont:

- On parle de **ménopause précoce** lorsque la fin des règles se produit avant 40 ans, à la suite notamment d'interventions chirurgicales telles que l'ablation des ovaires (ovariectomie) ou de l'utérus (hystérectomie), de traitements contre le cancer comme la chimiothérapie, ou en raison de problèmes génétiques. La ménopause précoce peut s'accompagner de risques pour la santé⁵. Il est fréquent que la cause de la ménopause précoce reste inconnue. Les employeurs doivent tenir compte de ces facteurs en établissant des mesures de soutien pour leurs employées. Selon le **National Health Service** (*en anglais*), la ménopause précoce concerne 1 femme sur 100 avant 40 ans au Royaume-Uni.
- La **périménopause** est la période de transition avant l'arrêt définitif des règles, qui s'accompagne des mêmes symptômes que la ménopause proprement dite. Elle dure en moyenne de 4 à 5 ans, parfois plus longtemps.
- **Menopause** is La ménopause est la période de la vie d'une femme où les règles (menstruations) s'arrêtent définitivement, avec la baisse puis l'arrêt de la production d'hormones sexuelles féminines. Elle intervient généralement entre 45 et 55 ans. Les symptômes de la périménopause et de la ménopause sont semblables (*voir ci-dessous*).
- La principale caractéristique de la **post-ménopause** est l'absence totale de menstruations pendant 12 mois consécutifs.

Pour faciliter la lecture de ce document, le terme « ménopause » sera utilisé pour décrire toutes les étapes de la transition, contrairement aux définitions médicales.

MÉNOPAUSE : LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE INCLUSIF

La ménopause est une phase naturelle de la vie des femmes, mais elle affecte également d'autres personnes ayant un cycle menstruel, notamment les personnes qui s'identifient comme étant non-binaires, transgenres ou intersexes. Les attitudes négatives et discriminatoires font qu'il est plus difficile, voire impossible, pour les personnes non-binaires, transgenres ou intersexes de parler de ce qu'elles vivent et de demander des conseils et un soutien. Dans certains cas, elles peuvent éprouver les symptômes de la ménopause en raison du processus naturel de la ménopause, de traitements médicaux ou d'interventions chirurgicales. Cette phase peut être d'autant plus délicate pour les personnes qui ne souhaitent pas dévoiler leur identité de genre.

En outre, il est important de reconnaître que l'expérience et la perception de la ménopause peuvent être différentes selon le handicap, la religion, l'âge et l'origine ethnique.

Il est donc essentiel de **lutter contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail** et de promouvoir l'égalité pour tous et toutes ! Lutter pour l'égalité sur le lieu de travail et pour un cadre transformatif de la santé et sécurité au travail qui tient compte de la dimension de genre permet d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre. Plus nous reconnaissons nos différences, plus nous pouvons évaluer les risques avec précision et mettre en œuvre des mesures correctives et plus la globalité des travailleuses sont protégé-e-s !



5 ACAS, « Menopause at work » (La ménopause au travail) (*en anglais*), <https://www.acas.org.uk/guide-download/95671725359275>. Voir également USDAW, « Early menopause. An Advice Guide for Members » (La ménopause précoce, un guide d'orientation pour les membres) (*en anglais*) <https://usdawlive.b-cdn.net/u2abbots/earlymenopausemembersguidea51ft456.pdf>

1.2. Symptômes

Les symptômes de la ménopause sont d'ordre physique et psychologique. Ils varient en termes de durée, d'intensité et de ressenti. Chaque personne aura une expérience différente de la ménopause.

Les symptômes les plus courants sont :

- Bouffées de chaleur, montant du torse jusqu'à la face et au cou
- Sueurs nocturnes (et diurnes)
- Menstruations plus importantes et irrégulières
- Insomnies
- Maux de tête
- Prise de poids
- Sécheresse vaginale, démangeaisons et inconfort
- Irritabilité
- Sautes d'humeur

Les femmes se plaignent également d'autres problèmes tels que les nausées, une envie fréquente d'uriner et des infections urinaires (cystite), des douleurs articulaires et musculaires, sécheresse cutanée et oculaire, vertiges, fatigue et manque d'énergie. Des symptômes psychologiques comprennent des pertes de mémoire, l'anxiété, des crises d'angoisse, la perte de confiance en soi et le brouillard cérébral.⁶

Ces symptômes peuvent avoir de sérieuses répercussions sur la vie des femmes, à la fois privée et professionnelle. En outre, l'âge moyen ainsi que la survenue des symptômes les plus importants de la ménopause peuvent également varier entre les femmes de différentes origines ethniques. Les causes de ces différences ne sont pas encore claires.⁷

Les symptômes peuvent être interconnectés et s'exacerber l'un l'autre. Par exemple, les sueurs nocturnes peuvent aggraver les troubles du sommeil. Et le manque de sommeil peut

induire des difficultés de concentration ou l'irritabilité.⁸

Pendant la post-ménopause, les femmes courent un risque accru d'ostéoporose (diminution de la densité osseuse) et de maladies cardiovasculaires.

Du fait que les symptômes varient selon les personnes, les femmes sont souvent mal diagnostiquées par les médecins, ce qui peut conduire à un traitement erroné.

UNE CERTAINE IGNORANCE PERSISTE CHEZ LES PROFESSIONNEL-LE-S DE SANTÉ

En sus du manque généralisé d'attention quant aux questions de santé spécifiques aux femmes et de recherches à ce sujet, y compris en ce qui concerne la santé et sécurité au travail, le journal britannique *The Observer* note dans un [éditorial \(en anglais\)](#) que « trop peu de médecins généralistes ont une connaissance suffisante de la ménopause ; 4 écoles de médecine sur 10 n'incluent même pas la ménopause dans leurs programmes d'étude obligatoires ».

En 2022, dans le rapport [Women and Equalities Committee report on Menopause and the workplace](#) (Rapport du Comité Femmes et Égalités sur la ménopause et le lieu de travail) [\(en anglais\)](#) de la Chambre des communes du Royaume-Uni, une médecin généraliste et spécialiste de la santé des femmes et du planning familial, décrit « le monde médical comme étant misogyne en ce qui concerne la santé des femmes », ce qui conduit à « normaliser » les douleurs et les symptômes de la ménopause qu'elles ressentent.⁹



6 Voir <https://www.unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>, *(en anglais)* p. 50 et <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf> *(en anglais)* p. 6

7 <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf> *(en anglais)* p. 15

8 Idem, p. 7.

9 House of Commons, Women and Equalities Committee, "Menopause and the workplace", First report of Session 2022-2023, (Chambre des communes, Comité Femmes et Égalités, La ménopause et le lieu de travail, premier rapport de la session 2022-2023 *(en anglais)* p. 7, <https://committees.parliament.uk/publications/23281/documents/169819/default/>

Il existe en outre un manque de recherches médicales sur l'interaction entre la ménopause et certains problèmes de santé ou maladies.



Comme le note Wales TUC Cymru,

*« de nombreuses femmes indiquent que la ménopause semble aggraver les problèmes de santé existants, déclenchant ou coïncidant avec une flambée des symptômes. Certaines femmes signalent que la ménopause semble déclencher ou coïncider avec l'apparition de nouveaux troubles de la santé ».*¹⁰

Les femmes suivant un traitement pour d'autres maladies, comme l'endométriose, peuvent également souffrir des symptômes de la ménopause.¹¹

Ainsi, la situation est très complexe ! Et elle est rendue encore plus compliquée par les attitudes sociales : parce que la ménopause reste un tabou, de nombreuses femmes éprouvent des difficultés à en parler au travail. Elles estiment que cela peut porter atteinte à leur vie privée et mettre leur emploi en péril.

L'emploi précaire est également un facteur important. Les femmes employées avec un contrat de travail à durée limitée peuvent hésiter à mentionner leurs symptômes ménopausiques, craignant que cela ait un impact négatif sur leur sécurité d'emploi.

Les femmes travaillant dans l'économie informelle sont dans une situation plus difficile encore, n'ayant que peu d'options pour trouver un soutien. Les travailleuses rurales occupant un emploi informel n'ont déjà pas droit à la sécurité alimentaire, à l'éducation, au logement, aux soins de santé, au crédit et à la sécurité sociale.

60 % des femmes dans le monde ne bénéficie d'aucune protection juridique ou sécurité sociale.

¹⁰ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf> (en anglais) p. 15

¹¹ Voir <https://thebms.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/10-BMS-TfC-Induced-Menopause-in-women-with-endometriosis-APR2020.pdf> (en anglais)

2. Agir : que peuvent faire les syndicats – et à quoi doivent-ils prêter attention ?

Les femmes travaillent de plus en plus jusqu'à 60 ans et plus, de sorte que la plupart d'entre elles travaillent pendant la ménopause et au-delà. Certaines d'entre elles n'ont pas besoin de soutien. Mais d'autres peuvent éprouver des symptômes qui portent préjudice à leur santé et ont besoin que leurs conditions de travail soient aménagées ou modifiées pour continuer à donner le meilleur d'elles-mêmes au travail.

Les employeurs ont l'obligation de fournir un milieu de travail sûr et salubre. Cela implique de mettre en œuvre les aménagements nécessaires pour que toutes les personnes employées travaillent dans des conditions sécurisées et salubres. Les employeurs sont également tenus de prévenir la discrimination sur le lieu de travail.

Les syndicats soutiennent leurs membres et luttent contre la discrimination au travail et pour l'égalité pour tous et toutes. Les syndicats doivent adopter une approche multidimensionnelle de la ménopause sur le lieu de travail, étant donné qu'une personne peut subir plusieurs formes de discrimination. Par exemple, une femme noire peut être confrontée à la double discrimination du sexisme et du racisme. En outre, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre et d'autres caractéristiques individuelles ont des effets combinés, qui se « croisent » et se chevauchent. D'où la nécessité d'adopter une approche multidimensionnelle !

2.1. Une question d'égalité

- **Éduquer.** Il est essentiel de sensibiliser à la ménopause et de développer une culture d'entreprise informée sur cette question. Il est nécessaire de former non seulement les délégué-e-s syndicaux-ales et les représentant-e-s syndicaux-ales pour la SST, mais également l'ensemble du personnel. Les femmes pourraient alors mieux comprendre la raison des symptômes qu'elles éprouvent et cela permettrait de lever les obstacles à un soutien adéquat. Leurs collègues masculins doivent également être éduqués pour se sentir en mesure de les soutenir.

Les activités pédagogiques pour les travailleurs-euses peuvent comprendre des séances de sensibilisation durant la pause déjeuner et des ateliers, la distribution de dépliants et l'affichage de posters sur le lieu de travail.

- **Cartographier.** La cartographie (ainsi que les enquêtes) est un bon moyen de recueillir des informations de façon confidentielle auprès des membres, en particulier sur des sujets que certains membres ne souhaiteraient pas discuter ouvertement sur le lieu de travail. Les résultats peuvent servir de base solide pour des discussions sur la ménopause avec la direction de l'entreprise. (Voir *Annexe 2 - page 13*)
- **Ne plaisantez pas.** La ménopause ne peut pas être un sujet de plaisanteries sur le lieu de travail. Il est indispensable d'encourager un milieu de travail basé sur l'égalité, la dignité et le respect.

2.2. Un sujet de négociation : des politiques non discriminatoires du lieu de travail

Le syndicat **Wales TUC Cymru** fait remarquer que plusieurs femmes ont indiqué avoir été sanctionnées pour leurs symptômes à cause de politiques sur la gestion des performances et sur les congés et absences maladie. Les politiques d'entreprise concernant les congés maladie devraient être revues conjointement avec la direction afin de s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires à l'égard des personnes ménopausées, par exemple en enregistrant séparément les absences liées à la ménopause.

D'autres mesures possibles comprennent :

- **Négocier un examen des politiques d'entreprise sur la violence et le harcèlement et contre la discrimination** en vue d'inclure la ménopause, et s'assurer qu'il est clairement stipulé que l'entreprise ne prendra pas de mesures discriminatoires, ni ne les tolérera à l'égard de toute personne déclarant être ménopausée. De plus, toute absence due à la ménopause ne sera pas

comptabilisée dans les évaluations de la performance.

- **Négocier une politique d'entreprise sur la ménopause** qui sera appliquée, suivie et réexaminée régulièrement sur le lieu de travail. (Voir *Annexe 3 - page 17*)
- **Définir le droit des salarié-e-s à divulguer, ou non,** leur statut ménopausal. S'assurer que toutes les informations fournies sont traitées en toute confidentialité et orienter les personnes concernées vers des professionnel-le-s de la santé pour des consultations médicales lorsque possible.
- Désigner, si possible, des personnes formées qui agissent comme point de contact chargé d'apporter un soutien et des conseils sur la ménopause dans le milieu de travail et/ou orienter et faciliter l'accès à des groupes de soutien, et encourager activement les salarié-e-s à rechercher un soutien.
- Tout en reconnaissant que l'expérience de la ménopause varie fortement d'une personne à l'autre, négocier différents niveaux et modalités de **soutien et d'aménagement du lieu de travail** (voir *le point 2.4 ci-dessous*) et fixer un délai raisonnable pour atteindre ces objectifs.
- **Négocier des emplois décentes avec des conditions de travail décentes.** Lutter contre la précarité du travail corrige la situation de vulnérabilité des femmes au travail et au sein de la société¹². Faire adopter une législation sur l'interdiction des contrats zéro heure va dans le même sens.¹³
- **Pour les femmes travaillant dans l'économie informelle,** la priorité reste la syndicalisation pour faire entendre leur voix, afin qu'elles puissent renforcer leur pouvoir de négociation collective, être directement impliquées dans la prise de décision, faire campagne et accéder aux prestations de sécurité sociale et à la couverture santé universelle, et faire pression sur le gouvernement pour qu'il mette en place des politiques de réglementation de l'emploi et sur les directions des institutions de SST dans chaque pays.

12 Voir par exemple le guide de l'UITA « <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/03/2022-Toutes-pour-une-une-pour-toutes-Un-Guide-sur-legalite-de-genre-pour-les-syndicalistes-des-secteurs-de-lUITA.pdf> », 2e édition, pages 19-22.

13 Voir par exemple, « [Unite women call for all-out ban on zero-hours contracts at Labour's Women's Conference](#) » (Les femmes membres d'Unite appellent à une interdiction totale des contrats zéro heure lors de la conférence des femmes du parti travailliste) (*en anglais*)

CERTIFICAT MÉDICAL

« SIPTU accepte un certificat médical délivré par le médecin traitant d'une employée. Le syndicat peut adresser une employée à un médecin pour un examen médical. Toutes les informations recueillies seront traitées confidentiellement et conformément à la politique de protection des données personnelles. Une évaluation des risques peut être menée pour déterminer les formes de soutien et les aménagements adéquats ».

Politique de SIPTU concernant la ménopause et le lieu de travail 2024.



2023
Enquête de
Unite the
union

Témoignage d'**Alison, travaillant dans le secteur de l'hôtellerie** et de **Monique, travaillant dans le secteur de l'alimentation, des boissons et de l'agriculture** :



« Je souffre des symptômes de la ménopause et mon employeur ne m'a absolument pas aidée à gérer cette situation au travail. Je suis employée par une grande chaîne hôtelière, mais j'ai été obligée de me mettre à la recherche de la politique d'entreprise et je suis certaine que mon directeur ne la connaissait pas. Lorsque je l'en ai informé, il m'a tout simplement ignorée, alors que la politique prévoyait des pauses supplémentaires dans certains cas. Il m'est arrivé de suer abondamment et j'aurais eu droit à ces pauses. La vraie déception, c'est que nous avons une bonne politique progressiste mais que personne n'en est informé. Les cadres doivent en être conscients et recevoir une formation ».



« En tant que membres, nous avons vraiment bénéficié d'un excellent accord avec l'entreprise sur la prise de conscience de la ménopause. Les demandes d'aménagements raisonnables sont prises en compte de manière systématique plutôt qu'en fonction de l'arbitraire d'un directeur donné. La promotion régulière de cet accord, en particulier lors de la journée de sensibilisation à la ménopause, garantit que cet accord n'est pas un document oublié sur une étagère, mais qu'il est réellement appliqué. Néanmoins, je me bats toujours pour que les absences dues à la ménopause soient comptabilisées séparément des absences pour d'autres motifs ».

2.3. Une question de SST

Étant donné que la ménopause est une question de SST des femmes qui a été historiquement ignorée ou négligée, nous devons à présent :

- Former davantage de femmes en tant que représentantes syndicales pour la SST.
- Faire pression sur les employeurs pour qu'ils revoient l'évaluation des risques sur le lieu de travail et les politiques de SST, conjointement avec les syndicats, afin d'inclure les besoins spécifiques des femmes ménopausées dans l'évaluation des risques et de veiller à ce que l'environnement de travail n'aggrave pas leurs symptômes. *(Voir Annexe 4 - page 20)*
- Négocier des congés rémunérés pour les salariées qui doivent se rendre à des consultations médicales en raison de symptômes ménopausiques, des congés dissociés des congés annuels et/ou des arrêts maladie.
- Inclure systématiquement la ménopause dans les discussions et formations liées à la SST.
- Lorsque cela est opportun et possible sur le lieu de travail, veiller à ce que l'employeur, en consultation avec les travailleurs-euses, mette à disposition des salles de repos ou de « bien-être » équipées d'une ventilation efficace, de boissons fraîches, d'une machine à café/bouilloire, de sièges confortables, etc.

Outre les négociations avec les représentant-e-s syndicaux-ales sur les questions susmentionnées, les employeurs doivent également fournir une formation régulière et obligatoire aux membres de la direction, de l'encadrement et des ressources humaines afin de s'assurer qu'ils reconnaissent la ménopause comme une question de SST et d'égalité. Plus généralement, les employeurs devraient organiser des **campagnes de sensibilisation** à l'intention de leur personnel. L'ensemble des salarié-e-s doit avoir droit à des congés payés pour suivre une formation, y compris les formations organisées par leur syndicat.

2.4. Quels aménagements envisager sur le lieu de travail ?

D'après les expériences des affiliées de l'UITA, la plupart des demandes d'aménagements ne sont pas coûteuses ou difficiles à mettre en œuvre, tout en faisant une réelle différence pour les salariées traversant la ménopause.

AMÉNAGER LE LIEU DE TRAVAIL, C'EST SIMPLE !

« Le syndicat et le comité représentatif du personnel reconnaissent tous deux que de nombreuses employées développent des stratégies d'adaptation et que les employées ne présentent pas toutes des symptômes nécessitant des aménagements. Les signataires reconnaissent en outre que les employées peuvent avoir besoin d'aménagements individualisés pour une durée limitée (par exemple, avant d'entamer un traitement hormonal substitutif de la ménopause) tant que durent les symptômes qui affectent leur travail ».

Politique de SIPTU sur la ménopause et le lieu de travail 2024

« Il faut se souvenir que chaque personne est différente ; il est donc important que les responsables veillent à ce que les aménagements soient discutés et convenus avec les employées sur une base individuelle ».

Guide de Nestlé Royaume-Uni sur la ménopause 2021

« L'objectif de cette politique est de sensibiliser à la ménopause, ses effets sur les personnes sur le lieu de travail et aux aménagements qui peuvent être faits pour aider les collègues avant, pendant et après la ménopause, dans le but de développer et de maintenir un environnement de travail sans discrimination ».

Politique d'Arla Royaume-Uni sur la ménopause 2024



POLITIQUE D'ARLA ROYAUME-UNI (GROUPE LAITIER) SUR LA MÉNopause, 2024

« Arla s'est engagé à constituer une main-d'œuvre inclusive avec laquelle le dialogue est constant et la ménopause acceptée comme une étape normale de la vie. Le groupe veille également à ce que les salarié-e-s savent comment réagir face à cette situation. Il est de la responsabilité de l'entreprise de signaler les aides pertinentes afin que nos collègues sachent vers qui se tourner en cas de besoin. Arla fournira également une formation et des conseils à ses cadres sur la manière de soutenir au mieux leurs équipes en ce qui concerne la ménopause ».

2.5. Quelques exemples d'aménagements simples¹⁴

- **Température** : étant donné que la température corporelle de la femme peut augmenter de 5° C lors d'une bouffée de chaleur, travailler en cuisine ou en blanchisserie peut s'avérer problématique, voire dangereux dans le contexte de la crise climatique (stress thermique). Il faut garder à l'esprit que les corps des femmes et des hommes réagissent différemment dans des ambiances thermiques chaudes (*voir encadré page 9*).
 - Parmi les mesures qui peuvent être prises pour lutter contre les températures élevées sur le lieu de travail, on peut citer la mise en place d'une ventilation locale efficace (y compris la mise à disposition de ventilateurs supplémentaires sur demande) et un accès facile à de l'eau potable fraîche, à des douches et à des toilettes.
 - Les vêtements de travail ou les uniformes peuvent être inconfortables et augmenter la transpiration s'ils sont portés

14 Extrait et adapté de « Women's Health. The Menopause and Perimenopause. An Advice Guide for Usdaw Members » (« La santé des femmes. La ménopause et la périménopause. Un guide d'orientation pour les membres » de l'USDAW. <https://dtp.usdaw.org.uk/WH06-Menopause/>)

pendant de longues périodes, en particulier s'ils sont ajustés et/ou fabriqués à partir de fibres synthétiques. Les codes vestimentaires devraient être flexibles afin de permettre le port de vêtements amples et de privilégier les vêtements de travail tels que les tabliers en fibres naturelles (comme le coton ou le bambou), ainsi que les couleurs sombres.

- Les équipements de protection individuelle (EPI), encore souvent conçus par des hommes pour des hommes, doivent être conçus pour s'adapter confortablement aux femmes et ne pas aggraver les symptômes de la ménopause.

ATTENTION ! LES CORPS DES FEMMES ET DES HOMMES RÉAGISSENT DIFFÉREMMENT DANS DES CONDITIONS CHAUDES

Le [rapport](#) « Heat at work: Implications for safety and health » (La chaleur au travail: Implications pour la sécurité et la santé) (*en anglais*) publié par l'OIT en 2024 indique que :

« En moyenne, les femmes ont un pourcentage plus élevé de graisse corporelle et une moindre capacité aérobie que les hommes, ce qui augmente leur risque d'avoir une température corporelle centrale plus élevée pendant le travail physique dans des conditions chaudes (...). En outre, les femmes ont tendance à moins transpirer que les hommes et ont donc une capacité moindre à dissiper la chaleur corporelle dans l'environnement, avec un risque majoré d'avoir une température corporelle centrale plus élevée (...) et, potentiellement, des maladies liées à la chaleur. Il a été démontré que les femmes sont 3,7 fois plus susceptibles d'être intolérantes à la chaleur que les hommes lors d'un travail physique ».

- **Horaires de travail** : Les horaires irréguliers peuvent aggraver les troubles du sommeil et accroître la dépression ou l'anxiété. Un aménagement possible serait de convenir d'un changement temporaire vers des horaires plus réguliers, avec un repos adéquat entre les postes, en travaillant à domicile ou en commençant le travail plus tard dans la journée pour aider les personnes qui passent des nuits blanches. Le travail posté pendant de longues heures peut aggraver les symptômes de la ménopause, et un aménagement temporaire pourrait consister à convenir de périodes de travail plus courtes.
- **Les menstruations abondantes ou irrégulières ou le besoin d'aller fréquemment aux toilettes** peuvent être atténués en améliorant l'accès aux toilettes, en permettant aux salariées de prendre des pauses lorsque c'est nécessaire, en assouplissant les horaires des pauses, en mettant des douches à disposition et en fournissant gratuitement des produits d'hygiène féminine.
- **La sécheresse cutanée et oculaire, ainsi que les maux de tête**, peuvent être exacerbés par le travail sur écran, un faible taux d'humidité et une climatisation excessive. Prendre des pauses régulières, quitter son poste de travail et bouger, ainsi que des humidificateurs, peuvent atténuer ces symptômes.

D'autres possibilités d'aménagements sont décrites pages 28 à 33 du document (*en anglais*) « [The menopause in the workplace, a toolkit for trade unionists](#) » (La ménopause sur le lieu de travail; un guide pratique pour les syndicalistes) – (*en anglais*) de Wales TUC Cymru.

15 « [The menopause in the workplace, a toolkit for trade unionists](#) » (La ménopause sur le lieu de travail; un guide pratique pour les syndicalistes) – (*en anglais*) de Wales TUC Cymru, page 15. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>

Problèmes de santé préexistants. Si une femme souffre d'une affection existante qui est aggravée par la ménopause, il se peut qu'elle ait besoin de plus de temps pour se rendre à des rendez-vous médicaux ou suivre un traitement et qu'il soit nécessaire de réexaminer et éventuellement de modifier les aménagements raisonnables qui étaient en place auparavant¹⁵.

Les femmes en post-ménopause.

L'évaluation des risques en matière de SST doit inclure le risque accru de développer une ostéoporose pour les femmes en post-ménopause et envisager des moyens de prévention.

3. Dernier point, mais non des moindres

Si une politique d'entreprise sur la ménopause ou des orientations sur cette question à l'intention des employeurs sont bienvenues, les syndicats doivent s'assurer qu'elles n'entraînent pas une discrimination, que ce soit à l'embauche ou en termes de promotion professionnelle des femmes. Elles ne doivent pas non plus perpétuer l'idée que les femmes ne sont pas aptes à travailler ou encourager d'autres stéréotypes fondés sur le genre, tels que « les femmes sont fragiles et moins productives ».

et qu'ils ne concernent de loin pas toutes les femmes, risque de renforcer la perception souvent négative qu'a la société des femmes à mesure qu'elles vieillissent [...]. La ménopause fait encore l'objet d'une énorme stigmatisation, tout comme le regard porté sur le vieillissement des femmes en général, et ne sont rien d'autre que l'expression du sexisme, purement et simplement. Ainsi, sensibiliser les employeurs aux droits des femmes ménopausées sur le lieu de travail ne peut se faire sans une discussion plus vaste sur l'éradication, une fois pour toutes, du préjugé profondément enraciné et tristement commun qui veut qu'une femme qui n'est plus en âge de procréer serait en quelque sorte une personne de moindre valeur. »

En fin de compte, comme le note un éditorial de **Observer editorial** en anglais) :



« [...] sans une campagne plus vaste visant à modifier les attitudes envers les femmes âgées, le risque est que

[la prise en compte de la ménopause] fasse le jeu de stéréotypes sociaux nuisibles concernant les femmes au travail [...]. Certain-e-s défenseur-e-s des droits s'inquiètent à juste titre que mettre l'accent sur les symptômes potentiellement invalidants de la ménopause sans préciser clairement qu'ils peuvent souvent être traités,

Annexe 1	11
Résolution de l'UITA adoptée lors du 28e Congrès, les 13-16 juin 2023	
Annexe 2	13
Activités de cartographie	
Annexe 3	17
Modèle d'accord sur la ménopause	
Annexe 4	20
Évaluation des risques liés à la ménopause	

Annexe 1

Résolution de l'UITA adoptée lors du 28e Congrès, les 13-16 juin 2023

Résolution composite B : La ménopause, une question syndicale et liée au milieu de travail

La ménopause est un processus naturel que toutes les femmes connaissent, généralement entre 45 et 55 ans, bien qu'elle puisse survenir plus tôt chez certaines d'entre elles. Bien que l'expérience de la ménopause varie pour chacune, sept femmes sur dix connaissent des problèmes qui y sont liés, tels que la transpiration, les bouffées de chaleur, les sautes d'humeur, les troubles du sommeil et le brouillard mental. Ces symptômes peuvent parfois être mal diagnostiqués, ce qui aggrave les problèmes rencontrés par les femmes sur leur lieu de travail.

Les femmes sont souvent ménopausées au milieu de leur carrière, lorsqu'elles doivent relever de nouveaux défis et assumer davantage de responsabilités au travail, ce qui peut s'ajouter à leurs responsabilités familiales.

La connaissance et la préparation sur le lieu de travail, dans la vie professionnelle et dans les soins de santé sont importantes pour que les femmes puissent réaliser leur potentiel et travailler aussi librement que possible jusqu'à la retraite. L'importance de cette question doit être considérée du point de vue de l'égalité de genre ainsi que du point de vue socio-économique. Pour réduire les congés de maladie, il est essentiel de veiller à ce que les services des ressources humaines et les superviseur-e-s soient sensibilisé-e-s à la ménopause et à ce que les prestataires de soins de santé posent les bonnes questions et établissent les bons diagnostics.

Les affiliées de l'UITA peuvent contribuer à la sensibilisation à la ménopause de la même manière qu'elles travaillent à la sensibilisation à la menstruation en tant que question syndicale.

Les affiliées de l'UITA peuvent influencer les conditions de travail des femmes ménopausées et les décisions politiques visant à renforcer les compétences relatives à la ménopause dans le secteur de la santé. De même, les travailleurs-euses transgenre ont besoin d'une culture qui les rassure sur le fait que leurs problèmes seront traités avec bienveillance.

Il est reconnu que les femmes occupant des emplois précaires sont les plus exposées au risque de discrimination sous toutes ses formes, y compris la discrimination et les désavantages en matière d'emploi qui peuvent survenir lorsqu'une femme présente les symptômes de la ménopause. Les politiques sur le lieu de travail ne doivent pas être discriminatoires à l'égard des femmes qui travaillent dans des conditions précaires.

Les employeurs, après discussion avec les syndicats, doivent adopter une politique de la ménopause sur le lieu de travail, à intégrer dans le cadre du bien-être, de la santé et de la sécurité, qui les engage à :

- Fournir des informations et un soutien à toutes les travailleuses confrontées à la ménopause et aux symptômes de la ménopause ;
- Éliminer la stigmatisation et le tabou autour de la ménopause ;
- Évaluer les risques en tenant compte des besoins individuels ;
- Entreprendre des actions de formation et de sensibilisation pour l'ensemble du personnel ;
- Mettre en place des personnes-ressource auxquelles les femmes peuvent s'adresser en toute confiance ;
- Encourager les travailleurs-euses à se tourner vers leur syndicat pour qu'il les conseille, les oriente et les représente, le cas échéant.

Le 28e Congrès :

Décide de souligner le fait que la ménopause est un problème qui touche les femmes qui travaillent;

Et appelle ses affiliées à :

- Promouvoir activement la sensibilisation à la ménopause sur le lieu de travail au cours de la prochaine période du Congrès ;
- Travailler activement, au cours de la prochaine période de Congrès, pour éviter l'exclusion du travail, des études ou de la société en raison de la ménopause ;
- Appeler à une sensibilisation à la ménopause dans les soins de santé afin d'éviter les diagnostics erronés et la nécessité d'un congé de maladie ;
- Développer une formation de sensibilisation à la ménopause pour les représentant-e-s syndicaux-ales ;
- Veiller à ce que la ménopause soit considérée comme une question syndicale collective de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- Négocier les politiques du lieu de travail avec les employeurs par le biais de la négociation collective ;
- Promouvoir ce travail au sein des réseaux syndicaux afin de s'assurer que tous les membres du syndicat ont bien accès à toute la documentation ;
- Examiner tout progrès concernant l'introduction de politiques par le biais de mises à jour sectorielles.

Annexe 2

Activités de cartographie

Pourquoi utiliser la cartographie ?

Partout dans le monde, les syndicats ont recours à des techniques participatives de cartographies pour aider les travailleurs-euses à cerner les risques de santé et sécurité au travail. Cette approche collective contribue à protéger les travailleurs-euses qui hésiteraient à parler isolément de leurs préoccupations.

Les techniques de cartographie permettent aux travailleurs-euses d'utiliser leurs expériences personnelles pour documenter les problèmes de SST. Cette approche pratique et collective contribue non seulement à définir ces problèmes et à provoquer une prise de conscience, elle est aussi un outil de recrutement ou de l'organisation de campagnes.

Dresser une cartographie est une méthode participative qui habilite les travailleurs-euses à compiler et à analyser leurs propres connaissances et expériences. Une fois les informations réunies, les travailleurs-euses et leurs syndicats peuvent mettre au point des stratégies pour éliminer ou réduire les dangers du milieu de travail et améliorer la santé et sécurité au travail.

La cartographie peut également être utilisée pour établir comment les travailleurs-euses sont affecté-e-s par des activités professionnelles passées (par exemple, l'exposition à l'amiante ou aux produits chimiques).

Cartographie – la marche à suivre

Commencez par cartographier les symptômes des travailleurs-euses (cartographie corporelle) et étudier ensuite les causes (cartographie des dangers et du lieu de travail). Cette activité, qui peut être menée pendant une pause, est une manière d'impliquer tous vos membres. Il arrive souvent qu'après avoir entamé une cartographie, les personnes impliquées la perçoivent comme un processus libérateur parce qu'elles réalisent qu'elles ne sont pas seules.

1. Cartographie corporelle

La cartographie corporelle est participative – et ludique. Elle peut être un outil efficace lorsque les travailleurs-euses parlent des langues différentes ou ne lisent pas bien, et c'est un moyen rapide de donner un sens à des situations complexes. Les cartographies peuvent montrer les différentes expériences des travailleurs par âge, ancienneté, emploi ou genre.

La cartographie corporelle montre la répartition des symptômes et les effets à long terme des dangers ; la cartographie du lieu de travail donne une vue d'ensemble que les individus n'ont pas. Vous pouvez utiliser les deux types de cartographies ensemble pour voir le lieu de travail sous un nouvel éclairage.

La première étape est de définir les problèmes communs – ensuite commence le travail d'enquêteur-trice consistant à trouver les dangers à l'origine des symptômes.

Les différentes étapes

1. Tracer le contour d'un corps humain, de face et de dos, sur une grande feuille de papier.
2. Déterminez quelles seront vos questions. Porteront-elles sur les maux et les douleurs ? Sur tous les symptômes manifestés par les travailleurs-euses ? Sur les effets à long terme, comme le cancer, la douleur chronique ou le stress ? Voulez-vous définir ces effets selon le sexe, l'âge, l'emploi ou l'ancienneté ?
3. Organisez les participant-e-s en groupes. Si vous souhaitez recueillir des informations en fonction de l'âge, par exemple, répartissez-les en groupes d'âge.

- Donnez à chaque groupe des crayons ou feutres de couleur, ou des autocollants de différentes couleurs, afin que chacun-e puisse indiquer ses symptômes. Une méthode utilise le rouge pour les douleurs, le vert pour le stress, le bleu pour d'autres symptômes liés au travail. Afin d'avoir une vue d'ensemble, demandez-leur de placer leur marque sur l'esquisse du corps humain.

2. Cartographie des dangers

Il est également possible d'utiliser la cartographie sur le lieu de travail pour identifier les dangers à l'origine des symptômes enregistrés sur la cartographie corporelle. Cette approche peut servir à identifier un vaste éventail de dangers et de risques, y compris ceux susceptibles d'aggraver les symptômes de la ménopause.

Avant d'entreprendre une quelconque cartographie, demandez au groupe de travailleurs-euses de discuter des points suivants :

- Comment le travail est-il organisé (par exemple, le nombre de travailleurs-euses, d'équipes, d'heures travaillées et de pauses) ?
- Quel est le processus de production (comment s'effectue le travail, quelles sont les tâches, quels sont les machines et les outils utilisés)?
- Quels sont les dangers et les risques (en utilisant les catégories ci-dessous)?
- Quels plaintes ou symptômes sont évoqués lors des conversations au travail ?
- Quelles sont les mesures prises pour prévenir ou réduire les dangers ?
- Que pourrait-on ou devrait-on faire d'autre ?

Des groupes de travailleurs-euses dessinent ensuite l'aménagement de leur lieu de travail ou de leur poste de travail. Assurez-vous d'inclure les portes, les fenêtres, les bureaux, les toilettes, les machines et les équipements. Plus le plan est grand, plus vous pouvez avoir de détails. Essayez d'inclure les informations issues du questionnaire ci-dessus, en évitant toutefois de rendre la carte illisible..

Les risques professionnels sont souvent classés en six catégories :

- Risques mécaniques et de sécurité (causes immédiates de blessures)
- Risques physiques (les sources d'énergie telles que les rayonnements, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse)
- Risques chimiques (produits gazeux, liquides ou solides, poussières)
- Risques biologiques ou transmissibles (exposition à des agents infectieux, piqûres d'aiguille, moisissures)
- Risques ergonomiques (efforts excessifs, tâches répétitives, postures inconfortables, utilisation d'équipement dont la conception n'est pas adaptée)
- Risques psychosociaux (une organisation du travail qui engendre le stress, comme des horaires de travail longs ou irréguliers, l'absence de discussion sur le travail, la charge de travail, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle).

Dessinez plusieurs grands cercles, ou d'autres formes, de couleurs différentes pour montrer chaque catégorie de risque. Le nombre de travailleurs-euses pouvant être exposé-e-s aux risques peut être indiqué à l'intérieur de chaque cercle, à l'aide de points autocollants par exemple, pour indiquer où les personnes travaillent.

3. Cartographie thermique

Vérifier si la législation nationale oblige les employeurs à garantir une température « raisonnable » sur le lieu de travail et s'il existe un seuil de température minimale sur le lieu de travail.

Voir par exemple « [Le stress thermique accable un nombre croissant de travailleurs dans le monde](#) », OIT, juillet 2024, résumé du rapport « Heat at work: Implications for safety and health » (La chaleur au travail: Implications pour la sécurité et la santé) (*en anglais*) OIT, juillet 2024:

« https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_OSH_Heatstress-R16.pdf » de l'OIT, 2024, pages 46-47.

En général, il n'existe malheureusement pas de limite légale concernant la température maximale au travail. **Il s'agit d'une question clé de négociation des aménagements du lieu de travail, non seulement en ce qui concerne la ménopause, mais également dans le cadre de la négociation par les syndicats de mesures d'atténuation face à la crise climatique..**

Lorsque le travail dans une ambiance thermique chaude devient inconfortable pour des périodes prolongées, il convient de procéder à une évaluation des risques, en incluant une cartographie thermique. Le « Health and Safety Executive » (HSE) (Direction Santé et Sécurité) du Royaume-Uni a élaboré un document d'orientation sur le confort thermique et les 6 facteurs que les employeurs et représentants syndicaux-ales doivent prendre en considération. Les 6 facteurs influant sur le confort thermique sont à la fois environnementaux et personnels. Ils peuvent être indépendants les uns des autres, mais contribuent ensemble au bien-être thermique des travailleurs-euses.

Facteurs environnementaux :

- Température ambiante
- Température moyenne radiante
- Déplacements d'air
- Humidité

Facteurs personnels :

- Isolation des vêtements ou des EPI
- Chaleur corporelle ou métabolique

Cartographie thermique dans la pratique¹⁶

- Identifier tout d'abord les problèmes qui se posent à l'aide d'un questionnaire (voir par exemple [le questionnaire recommandé par le HSE](#)) (*en anglais*)
- Des thermostats doivent être placés à différents endroits de l'espace de travail, à hauteur des postes de travail, pour identifier les endroits chauds et froids. Le relevé des températures doit s'effectuer à différents moments de la journée. Noter tout facteur environnemental susceptible d'avoir un effet à ces endroits. Les questions liées au confort thermique doivent être traitées selon la hiérarchie des mesures de contrôle des risques :
 - Élimination
 - Substitution
 - Contrôles d'ingénierie
 - Contrôles administratifs
 - Équipement de protection individuelle

16 De plus amples informations sur le confort thermique sont disponibles ici : <http://www.hse.gov.uk/temperature/thermal/index.htm>

Travail en extérieur

Le « Health and Safety Executive » (HSE) du Royaume-Uni (Direction Santé et Sécurité) recommande les mesures suivantes (en anglais) pour le travail en extérieur dans des ambiances chaudes. Ces mesures peuvent être adaptées pour les politiques sur la ménopause :

- Reporter le travail aux heures les plus fraîches de la journée
- Prévoir des pauses plus fréquentes et fournir des zones ombragées dans les aires de repos
- Fournir gratuitement de l'eau potable fraîche
- Faire en sorte d'avoir des zones ombragées là où les gens travaillent.
- Encourager les travailleurs-euses à retirer leur équipement de protection individuelle lors des pauses afin de favoriser la perte de chaleur corporelle.
- Veiller à ce que les travailleurs-euses sachent reconnaître les premiers symptômes du stress thermique.

4. Enquêtes

Les enquêtes peuvent être un moyen utile de recueillir confidentiellement des informations auprès des membres, en particulier sur les questions dont ils ne souhaitent pas parler ouvertement sur le lieu de travail. Elles peuvent également servir à définir les problèmes et les mesures à prendre, et peuvent contribuer à justifier ces mesures.

Les enquêtes peuvent être effectuées en ligne ou sur papier¹⁷.

Les enquêtes peuvent être réalisées de manière anonyme, mais il est important de veiller à ce que toute information sensible ou susceptible d'identifier des personnes soit traitée de manière confidentielle et stockée en toute sécurité.

Dans le cadre d'une enquête, les représentant-e-s syndicaux-ales pourraient aborder les points suivants :

- quels sont les symptômes ressentis
- comment sont perçus les effets de la ménopause sur la vie professionnelle
- comment le lieu de travail influe sur les symptômes de la ménopause ou crée des difficultés
- si les salarié-e-s se sentent à l'aise pour aborder le sujet de la ménopause ou en discuter avec les responsables
- y a-t-il une approche ou des commentaires négatifs ou discriminatoires concernant la ménopause
- quels sont les formes de soutien, les changements ou aménagements jugés utiles
- tout exemple de bonne pratique
- la nécessité d'une politique ou/et d'une action syndicale sur le sujet
- des informations sur la personne interrogée – âge, genre, toute autre particularité (par exemple, le handicap)
- des informations sur le lieu de travail, le poste, le type d'emploi de la personne interrogée – cela peut aider à identifier des zones « problématiques » particulières du lieu de travail.

Allez sur Google et tapez « **Menopause talking toolkit USDAW** ».

17 Voir par exemple l'enquête en ligne de l'USDWA sur la ménopause (en anglais) : <https://www.smartsurvey.co.uk/s/MeWorkandtheMenopause/>

Annex 3

Modèle d'accord sur la ménopause

Ce qui suit est un exemple de ce que pourrait être une politique relative à la ménopause sur le lieu de travail¹⁸. Il sert à souligner les principaux points de la négociation d'une amélioration des droits des femmes traversant la ménopause au travail. La politique doit être adaptée si nécessaire afin de correspondre aux caractéristiques du lieu de travail et d'être conforme à la législation nationale. Cet exemple doit être utilisé comme point de départ.

1. Déclaration de principe

L'employeur et le syndicat reconnaissent que la ménopause est une question clé pour les femmes sur le lieu de travail, en particulier en ce qui concerne les objectifs suivants :

- Améliorer l'égalité des chances des femmes au travail.
- Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes sur le lieu de travail.
- Reconnaître les aptitudes et les contributions de toutes les catégories de travailleurs-euses.
- S'assurer que l'employeur recrute et conserve des salarié-e-s qualifié-e-s.

2. Portée de l'accord

Le présent accord s'applique à tous-tes les salarié-e-s en situation de périménopause, de ménopause et de post-ménopause, quels que soient leurs grade, statut, sexe, race, nationalité, handicap, orientation sexuelle, âge, responsabilités familiales, leur identité sexuelle, la durée effective du travail et l'ancienneté.

L'employeur et le syndicat reconnaissent que les questions de santé, de sécurité et de bien-être, de la discrimination sexiste, de la discrimination fondée sur le handicap et d'un salaire égal pour un travail de valeur égale font l'objet de dispositions législatives.

L'employeur et le syndicat s'engagent à contrôler la mise en œuvre du présent accord et à le réexaminer régulièrement afin de s'assurer qu'il répond au minimum aux exigences de la loi [LE CAS ÉCHÉANT].

L'employeur et le syndicat conviennent que les griefs individuels sont soumis à la procédure de règlement des griefs existante.

3. Égalité des chances

L'employeur s'oppose à toute forme de discrimination directement ou indirectement liée à la ménopause, notamment en raison de l'âge, du sexe, de la race, du handicap, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, y compris la discrimination en matière de formation, de promotion et de sécurité de l'emploi.

L'employeur supprimera tout obstacle supplémentaire auquel sont confrontées les femmes de différentes origines ethniques, les femmes handicapées, lesbiennes, bisexuelles et transgenres qui traversent la ménopause.

L'employeur et le syndicat travailleront en partenariat pour promouvoir une attitude positive à l'égard des salariées pendant la ménopause et s'efforceront de créer un environnement de travail où les activités professionnelles des salariées et les effets de la ménopause sur leur santé ne seront pas incompatibles.

L'employeur procédera de manière proactive aux aménagements nécessaires pour soutenir les salariées durant la ménopause et s'assurera que le lieu de travail n'aggrave pas les symptômes. [Des exemples d'aménagements spécifiques pour différents symptômes pourraient être ajoutés ici ou faire l'objet d'un document d'orientation distinct].

18 L'exemple est basé sur le modèle d'accord de Unite the union et intègre d'autres politiques existantes négociées par les affiliées de l'UITA.

L'employeur propose aux salariées des options de travail flexibles par défaut pour tous les postes existants et futurs.

L'employeur s'engage à veiller à ce qu'une formation appropriée soit dispensée à l'ensemble du personnel ayant des responsabilités de supervision et d'encadrement afin de garantir la mise en œuvre effective de cet engagement en matière d'égalité des chances.

Le rôle des représentant-e-s syndicaux-ales sera facilité par des congés payés et une formation.

4. Santé, sécurité et bien-être

L'employeur reconnaît que la ménopause n'est pas une maladie.

L'employeur reconnaît en outre que la ménopause est une question de santé, de sécurité et de bien-être sur le lieu de travail pour les femmes en particulier, mais que des conditions de travail sûres et salubres concernent l'ensemble des salarié-e-s.

Conformément à la législation nationale [À COMPLÉTER LE CAS ÉCHÉANT], l'employeur s'engage à veiller à ce que les emplois et l'environnement de travail (y compris la mise à disposition d'installations sanitaires et de bien-être propres, sûres et accessibles et le maintien d'une température confortable sur le lieu de travail) sont conçus de façon à être sûrs pour tous-tes les salarié-e-s, y compris les femmes ménopausées.

L'employeur s'engage à effectuer des évaluations des risques appropriées, y compris des évaluations individuelles, et à se conformer à toute autre réglementation applicable à une situation de travail particulière, ainsi qu'à proposer des évaluations de santé aux équipes de nuit.

L'employeur s'engage à consulter le-la(s) délégué-e(s) syndical-e(aux-ales) à la santé et sécurité et à les impliquer dans toutes les questions et décisions relatives à la santé et à la sécurité.

Il est reconnu que certaines tâches peuvent être plus dangereuses pour les femmes ménopausées ou mettre leur santé en danger et qu'il peut s'avérer nécessaire de procéder à des aménagements du poste de travail pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des salariées. Le droit de la salariée à transférer ses fonctions dans ces circonstances, y compris le transfert du travail de nuit à un poste de jour, sans perte de salaire ou de statut, est reconnu.

Toute autre demande raisonnable d'aménagement, par exemple du poste de travail, des horaires de travail, sera traitée au fur et à mesure.

L'employeur reconnaît qu'il est de son devoir, lorsqu'il fournit des équipements de protection individuelle, de tenir compte de la santé des personnes susceptibles de les porter et s'engage à fournir des uniformes, des équipements de protection individuelle et des vêtements adaptés aux femmes ménopausées.

L'employeur s'engage à veiller à ce qu'une approche flexible soit adoptée en ce qui concerne les rotations de travail, les équipes, les pauses toilettes et les temps de repos.

L'employeur reconnaît que la ménopause est vécue de manière différente d'une employée à l'autre, en particulier par les salarié-e-s transgenres.

L'employeur désigne une personne dûment formée et chargée de fournir un soutien et des conseils confidentiels sur toute question liée à la ménopause.

L'employeur reconnaît qu'il est essentiel de fournir des informations et une formation sur la ménopause à tous les responsables et cadres afin de garantir que les questions liées à la ménopause sont traitées de manière sensible et appropriée sur le lieu de travail.

L'employeur reconnaît également qu'il est essentiel de fournir des informations, une formation et un soutien à tous-tes les salarié-e-s, y compris une sensibilisation générale à la santé..

5. Traitement médical et dépistage

Les employées ménopausées auront le droit de s'absenter sur leur temps de travail rémunéré pour se rendre à des rendez-vous médicaux.

6. Absences pour maladie

L'employeur reconnaît que la ménopause n'est pas une maladie et que les absences pour maladie, ainsi que la politique d'entreprise en matière de compétences, de discipline et de performances, ne pénaliseront pas les femmes qui doivent s'absenter du travail en raison des symptômes de la ménopause.

Les salariées souffrant d'un problème de santé lié à la ménopause, avec des symptômes psychologiques ou physiques, pourront bénéficier d'un congé payé supplémentaire pouvant aller jusqu'à [XX] jours.

Les absences pour des raisons liées à la ménopause seront enregistrées séparément et, le cas échéant, comme un problème de santé continue ou chronique.

L'employeur fait en sorte que les entretiens de retour au travail tiennent compte du fait que les absences pourraient être liées à la ménopause et forme les cadres à adopter une approche positive et bienveillante.

Annexe 4

Évaluation des risques liés à la ménopause¹⁹

1. Gestion de la santé et de la sécurité

Existe-t-il un accord ou une politique sur la ménopause sur le lieu de travail ?	
Le personnel de direction et de supervision a-t-il été formé aux questions relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être, et à la ménopause ?	
Est-ce que tous-tes les salarié-e-s ont été sensibilisé-e-s à la ménopause ?	
Le personnel de direction et de supervision a-t-il été formé aux questions relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être des femmes ?	
L'évaluation des risques inclut-elle la prise en compte de la ménopause et d'autres questions liées au genre ?	
L'évaluation des risques inclut-elle la prise en compte de la ménopause pour les employé-e-s transgenres ?	
Une évaluation individuelle des risques liés à la ménopause est-elle réalisée ?	
Les salarié-e-s ont-ils/elles accès à des informations sur la ménopause ?	
Quels aménagements ont été effectués en matière de santé au travail en ce qui concerne la ménopause ?	
La politique d'entreprise sur les absences pour maladie reconnaît-elle la ménopause comme un problème de santé, de sécurité et de bien-être ?	
Une flexibilité a-t-elle été introduite en ce qui concerne les horaires et les pratiques de travail, y compris des aménagements temporaires ou permanents du travail posté, du télétravail, des tâches et des fonctions ?	
Des dispositions ont-elles été prises pour les travailleurs-euses isolé-e-s et pour les déplacements entre lieu de travail et domicile à des heures de services pénibles ?	
L'entreprise encourage-t-elle un environnement de travail ouvert et transparent dans lequel les membres peuvent parler de la ménopause ?	
Les salariées peuvent-elles rendre compte de difficultés liées à la ménopause à une femme cadre ?	
Quelles dispositions ont été prises pour traiter de problèmes connexes, tels que la gestion du stress ?	

19 La liste de contrôle de l'évaluation des risques est basé sur un [document de Unite the Union \(en anglais\)](#)

2. Questions de santé et d'hygiène – envie fréquente d'uriner, règles abondantes ou irrégulières, nausées et vomissements

Des installations sanitaires et de repos sûres et propres sont-elles facilement accessibles depuis les postes de travail ?	
Existe-t-il des locaux privés comprenant des vestiaires, des toilettes et des lavabos, séparés pour les femmes et les hommes ?	
Des produits d'hygiène féminine sont-ils mis à disposition gratuitement ?	
Le travail posté et les horaires garantissent-ils aux salarié-e-s un accès aisé à des installations sanitaires sûres et propres, y compris pour les salarié-e-s mobiles, hors site ou sur des sites temporaires ?	

3. Température – bouffées de chaleur et transpiration

Existe-t-il une politique d'entreprise sur la température maximale (et minimale) du lieu de travail et est-elle appliquée ?	
Comment est-elle appliquée ?	
Une ventilation du lieu de travail existe-t-elle et est-elle régulièrement entretenue ?	
Une ventilation supplémentaire, par exemple au moyen de ventilateurs portables, est-elle fournie si nécessaire ?	
Les uniformes et les EPI sont-ils adaptés aux femmes ménopausées ?	
Des vêtements amples sont-ils fournis ?	
Sont-ils en fibres naturelles ?	
Y a-t-il un accès à de l'eau potable fraîche, y compris pour les salarié-e-s mobiles, hors site ou sur des sites temporaires ?	

4. Maux et douleurs, vertiges, manque d'énergie, maux de tête

L'évaluation des risques liés aux postes de travail a-t-elle été revue pour tenir compte de la ménopause ?	
Est-il possible de passer à des tâches plus légères ou différentes ?	
L'évaluation de la manutention manuelle tient-elle compte de ces questions ?	
La politique d'entreprise sur les absences pour raison de santé exclut-elle les symptômes de la ménopause ou les absences liées à la ménopause sont-elles comptabilisées séparément ?	
Existe-t-il des modalités de travail flexibles en ce qui concerne les pauses ?	
Les horaires de travail en général tiennent-ils compte de ces problèmes de santé ?	
Y a-t-il un accès à la lumière naturelle ?	
Les pauses sont-elles régulières et flexibles ?	
Les processus de travail sont-ils pris en compte ?	

5. Sautes d'humeur, irritabilité, manque de concentration, insomnies

Les horaires de travail sont-ils flexibles ?	
Les temps de pause sont-ils flexibles ?	
Y a-t-il un accès à la lumière naturelle ?	

6. Postes et milieu de travail : sécheresse cutanée et oculaire

La conception du poste de travail a-t-elle été évaluée et modifiée le cas échéant ?	
Des pauses régulières sont-elles prévues lorsque des écrans de visualisation sont utilisés ?	
Les systèmes de ventilation fonctionnent-ils ?	
Les systèmes d'humidification fonctionnent-ils ?	



EN 2023, L’AFFILIÉE DE L’UITA UNITE THE UNION A DÉCOUVERT, LORS D’UNE ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DE 11.000 FEMMES MEMBRES DU SYNDICAT, QUE 83 % DES FEMMES MÉNOPAUSÉES N’AVAIT ACCÈS À AUCUNE FORME DE SOUTIEN AU TRAVAIL.

CETTE SITUATION DOIT CHANGER ET LES SYNDICATS ONT UN RÔLE CLÉ À JOUER.

Il est important de lutter contre tous les types de discrimination au travail et de promouvoir l’égalité pour toutes et tous.

Ce document a pour but de fournir des orientations aux affiliées pour faire de la ménopause une question syndicale et du milieu de travail.

Il s’appuie sur les ressources des affiliées et d’autres ressources syndicales.



2024

Union internationale des travailleurs-euses de l’alimentation, de l’agriculture, de l’hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA)

Rampe du Pont Rouge, 8
1213 Petit Lancy
Suisse

iuf@iuf.org

www.iuf.org