La ménopause au travail

CONSEILS POUR UN LIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

.be

Les changements biologiques dans le corps humain peuvent parfois avoir un impact considérable sur la vie quotidienne, et donc aussi sur le lieu de travail. La ménopause est un changement biologique naturel dans la vie de chaque femme[1]. En tant qu'employeur[2], il est important d'avoir conscience de ce changement et de l'impact qu'il peut avoir sur vos collaboratrices. En créant un environnement empreint de soutien et de compréhension, vous pouvez améliorer le bien-être de vos travailleuses, ainsi que la productivité et le climat de travail général.

Dans cette brochure, nous vous proposons des informations et des conseils pratiques afin de créer un environnement de travail agréable et inclusif pour les travailleuses qui traversent cette période de transition et de contribuer ainsi à leur bien-être.

[1] L'Institut est conscient du fait que toutes les personnes en (péri)ménopause ne s'identifient pas comme femme et reconnaît la diversité de genre au sein de ce groupe. Dans ce document, le terme « femme » désigne toute personne ayant (eu) des ovaires.

[2] Le mot 'employeur' utilisé dans ce document fait référence à l'employeur comme structure, par exemple une société, entreprise, association, ... et non à un·e individu.

QU'EST-CE QUE LA MÉNOPAUSE ?

Le processus naturel souvent appelé ménopause se compose en réalité de plusieurs phases : la préménopause, la ménopause et la postménopause.

Les deux premières phases constituent ensemble la périménopause. Au cours de cette période, le corps de la femme commence à produire moins d'œstrogènes et de progestérone et des fluctuations hormonales apparaissent, ce qui peut causer beaucoup d'inconfort. Cette période de transition débute en moyenne entre 42 et 45 ans et peut durer plusieurs années.

La préménopause, la période où les premiers symptômes apparaissent, mène à la ménopause, moment où il n'y a plus de menstruations et où la période de fertilité se termine. Officiellement, une personne est ménopausée un an après ses dernières règles. Cela se produit en moyenne entre 50 et 52 ans.

QUELS SONT LES SYMPTÔMES DE LA MÉNOPAUSE ?

La ménopause peut provoquer divers symptômes[3], plus ou moins importants d'une personne à l'autre et dont l'impact varie fortement d'un individu à l'autre.

Les symptômes les plus courants sont les suivants:

Bouffées de chaleur ou «vapeurs»

Troubles du sommeil et fatigue

Règles irrégulières et plus abondantes

Pensées dépressives et sautes d'humeur

Perte de mémoire et problèmes de concentration

Palpitations

Douleurs musculaires et articulaires

Problèmes urinaires

[3] Bien que le mot «symptômes» soit utilisé ici, il est important de souligner que la ménopause n'est pas une maladie, mais une phase de vie.

POURQUOI ACCORDER DE L'ATTENTION À LA MÉNOPAUSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

La ménopause est un thème qui bénéficie de plus en plus d'attention. Il existe un certain nombre de raisons pour lesquelles il est préférable d'en tenir compte en tant qu'employeur :

Caractéristiques de la population

En comptant que la ménopause débute à partir de 45 ans, environ 45 % de toutes les travailleuses en Belgique se trouvent dans cette période de transition. Cela représente plus d'un cinquième de la population active totale en Belgique. Ce chiffre est susceptible d'augmenter encore à l'avenir. Chaque organisation comptera donc de plus en plus de travailleuses appartenant à ce groupe.

Attirer et garder les talents

Les femmes dans la cinquantaine constituent un groupe de plus en plus important au sein de la population active, mais aussi un groupe qui possède de l'expérience, de l'expertise et un potentiel de leadership. Un groupe que l'on ne peut laisser de côté dans la guerre des talents. L'attention portée à leur bien-être permet d'attirer, de soutenir et de garder ce groupe.

Un lieu de travail qui prête attention à la diversité et à l'inclusion est attrayant non seulement pour le groupe-cible, en l'occurrence les femmes ménopausées, mais aussi pour chaque travailleur·se actuel·le et potentiel·le. L'élaboration et la communication d'une politique en matière de la (péri)ménopause au sein de l'organisation servent donc un intérêt stratégique plus large et peuvent avoir un impact positif sur le recrutement et la rétention.

Diminuer l'impact sur l'organisation

Une **étude menée par l'UGent et Securex** montre que plus de la moitié (55,3%) des femmes qui présentent des symptômes de la ménopause sont gênées par ces derniers dans l'exercice de leurs fonctions. Ces femmes ont besoin de plus de temps pour récupérer après une journée de travail, souffrent plus souvent de burn-out et ont été plus souvent absentes du travail au cours des 12 derniers mois que les femmes qui ne ressentent pas de gêne causée par les symptômes de la ménopause dans le cadre de leur travail.

En apportant du soutien et en faisant preuve de compréhension sur le lieu de travail, en abordant le sujet et en procédant à des ajustements lorsque cela est possible, vous pouvez, en tant qu'employeur, contribuer à réduire l'impact des symptômes, les absences pour maladie et la perte de productivité.

Cadre juridique

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Loi Genre) stipule que la discrimination fondée sur le sexe et d'autres critères protégés qui y sont assimilés est interdite. En outre, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Loi Anti-discrimination) interdit toute distinction non justifiée fondée sur l'âge et le handicap, entre autres. Une distinction non justifiée liée à la (péri) ménopause relève des critères protégés du sexe et de l'âge et n'est donc pas autorisée. Nous parlons dans ce cas de discrimination intersectionnelle.

Ainsi, le fait qu'une personne soit (péri) ménopausée ou non ne peut pas affecter une décision d'embauche ou de promotion, ni donner lieu à d'autres formes de traitement défavorable.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

En tant qu'employeur, vous pouvez prendre diverses mesures afin de créer un environnement de travail inclusif et agréable où les femmes présentant des symptômes liés à la ménopause peuvent continuer à travailler le plus confortablement possible. Il ne doit pas nécessairement s'agir de mesures compliquées ou drastiques : même de petites mesures peuvent améliorer de manière significative le bien-être des femmes ménopausées. Voici quelques exemples d'initiatives que vous pouvez prendre en tant qu'employeur :

Ouverture à la discussion

Une première mesure importante consiste à briser le tabou qui entoure la ménopause et à faire en sorte que le sujet puisse être abordé sur le lieu de travail :

- Veillez à ce que les responsables et les RH soient informé·e·s des symptômes que la ménopause peut susciter et de l'impact qu'ils peuvent avoir sur le lieu de travail.
- Créez une culture de communication ouverte et respectueuse afin que les femmes se sentent en confiance pour discuter de leurs symptômes avec leurs collègues et leurs responsables, si elles en ressentent le besoin.
- Soyez ouvert aux discussions avec votre personnel concernant les besoins et le soutien potentiel.
- Gardez à l'esprit que la (péri) ménopause est différente pour chaque personne, et que les souhaits et les besoins peuvent également varier.

Informations

Veillez à ce que tou·te·s les travailleur·se·s aient accès à des informations fiables et accessibles sur la (péri)ménopause, par le biais, par exemple, de brochures, de webinaires ou de workshops, et orientez votre personnel vers une personne de contact RH interne, une personne de confiance ou vers des professionnel·le·s médicaux·les ou des conseiller·ère·s en ménopause externes.

Flexibilité

Soyez flexible en termes d'horaires de travail, de télétravail et de tâches. Pour certaines femmes, il peut s'avérer utile d'avoir la possibilité de faire une pause si les symptômes deviennent trop forts, de travailler à domicile ou d'adapter temporairement leurs tâches. Pour les emplois où des codes vestimentaires s'appliquent, envisagez de faire preuve de souplesse à cet égard également - par exemple, les tissus naturels et respirants tels que le coton et le lin sont généralement plus confortables que les matières synthétiques.

Plan pour l'emploi CCT 104

Intégrez une politique en matière de (péri)ménopause dans le plan pour l'emploi que toute entreprise de plus de 20 travailleur·se·s doit établir en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleur·se·s de 45 ans et plus. Cette mesure s'inscrit dans le domaine d'action de la santé des travailleur·se·s - la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail.

Aménagements du lieu de travail

Voyez si des aménagements peuvent être apportés sur le lieu de travail pour aider les femmes souffrant de symptômes dus à la (péri)ménopause. Il peut s'agir de mettre à disposition des espaces de travail frais et calmes ou des pièces où la température peut être réglée individuellement, de prévoir un approvisionnement suffisant en eau potable et de donner accès à des toilettes, des douches ou à d'autres installations permettant de se laver.

Tenez par exemple également compte des besoins spécifiques des femmes (péri) ménopausées lors de l'analyse des risques à effectuer conformément au Code du bien-être au travail. Des mesures de prévention spécifiques peuvent être élaborées sur cette base, telles que les adaptations du lieu de travail décrites ci-dessus.

COLOPHON

Brochure finalisée en juin 2025.

Éditeur responsable
Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
+32 2 233 44 00
info@iefh.be
iefh.be

Numéro de dépôt
D/2025/10.043/31

Graphisme et illustration
okostudio.be

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

This publication is also available in English.

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

.be