La périménopause et la ménopause : une responsabilité collective

Mémoire présenté par l’Intersyndicale des femmes

Au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes

Mémoire déposé dans le cadre de l’étude sur les répercussions de la ménopause et de la périménopause sur le marché du travail

30 septembre 2026

Table des matières

Introduction 4

Santé menstruelle 4

Continuum ménopausique 5

Conclusion 6

Liste des recommandations 7

Présentation de l'Intersyndicale des femmes 8

Introduction

L'Intersyndicale des femmes salue la volonté des membres du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes de se pencher sur un sujet demeuré trop longtemps tabou dans nos sociétés : les répercussions de la ménopause et de la périménopause sur le marché du travail. À travers ce mémoire, nous invitons le Comité à considérer nos deux recommandations visant une meilleure prise en compte des réalités vécues par les femmes tout au long de leur vie et à mieux outiller le monde du travail pour répondre à ces réalités.

Santé menstruelle

La présence des femmes sur le marché du travail a considérablement augmenté depuis les années 70, le taux d'activité s'élevant aujourd'hui à 85 % chez les Canadiennes âgées de 25 à 54 ans[1]. Alors qu'elles constituent une part importante de la main-d'œuvre, le marché du travail demeure peu enclin à prendre en compte les réalités liées à leur santé menstruelle.

En moyenne, les femmes vivront 450 cycles menstruels au cours de leur vie[2] : cela représente près de 2 500 jours de règles, soit l'équivalent de 7 ans de la vie d'une femme. Pour certaines, les règles se traverseront sans trop de symptômes incommodants, alors que d'autres devront faire preuve de patience et dépenser beaucoup d'énergie avant de mettre un nom sur ce qu'elles vivent (qu'il s'agisse notamment de l'endométriose, de la dysménorrhée ou du syndrome métabolique ovarien polyendocrinien).

Même lorsqu'elles obtiennent un diagnostic, ces femmes n'obtiennent pas toujours les accommodements nécessaires dans leur milieu de travail : la santé menstruelle demeure un sujet largement tabou en contexte professionnel.

Encore aujourd'hui, la santé menstruelle soulève d'importants enjeux que les milieux de travail doivent désormais prendre en compte. Ceux-ci deviennent encore plus criants pour les femmes qui travaillent dans les milieux à prédominance masculine. On pense notamment à l'accès à des toilettes privées, au respect du besoin d'intimité, à la reconnaissance et à la compréhension des douleurs menstruelles, à la mise à disposition de produits menstruels, à l'adoption de mesures de flexibilité par l'employeur, etc.

Il importe qu'en 2026, les milieux de travail tiennent compte des réalités des femmes. Pour cette raison, nous proposons d'élargir le mandat du Comité afin d'y inclure l'ensemble du continuum de la santé menstruelle.

---

1 Faits, statistiques et incidence : égalité des genres — Canada.ca.
2 Comment expliquer la régularité du cycle menstruel? | Fondation pour la Recherche Médicale (FRM).

Recommandation I
Que le Comité élargisse son mandat afin d'y inclure l'ensemble du continuum de la santé menstruelle.

Continuum ménopausique

En moyenne, la périménopause débute entre 40 et 50 ans, et peut s'échelonner sur une période d'environ 10 ans[3]. Bouffées de chaleur, fatigue extrême, règles abondantes, maux de tête, palpitations cardiaques, anxiété et brouillard mental sont quelques-uns des symptômes reconnus qui peuvent avoir une incidence sur le niveau d'activité des femmes, tant dans leur sphère personnelle que professionnelle. Ces symptômes persistent souvent après l'arrêt des règles (ménopause), période que l'on appelle la postménopause[4]. Ces trois périodes constituent le continuum ménopausique.

Alors que 95 % des femmes vivront des symptômes liés à la ménopause, la Fondation canadienne de la ménopause indique qu'une femme sur deux n'y est pas préparée et que moins du quart d'entre elles les connaissent[5].

Pourtant, les étapes qui composent ce continuum ne sont pas sans conséquence sur le rendement des femmes au travail[6]. Lorsque les symptômes ne sont pas maitrisés, c'est environ une femme sur dix qui quitterait le marché du travail[7]. Celles qui demeurent en emploi peuvent être amenées à réduire leurs heures ou à changer d'emploi en raison d'une organisation du travail qui ne tient pas compte de leur réalité. Ces changements peuvent entrainer une diminution de leurs revenus, contribuant ainsi à la précarisation financière des femmes.

Si les femmes elles-mêmes ne sont pas au fait des symptômes possibles les concernant, on ne peut pas s'étonner que les hommes et les milieux de travail le soient encore moins. Cette méconnaissance contribue à maintenir des tabous entourant le continuum ménopausique des femmes. Des malaises persistent lorsqu'il s'agit de discuter des symptômes avec leur gestionnaire (67 %) ou avec les ressources humaines (70 %)[8]. Pourtant, elles sont nombreuses (77 %) à considérer que les milieux de travail devraient offrir un meilleur accompagnement tout au long du continuum ménopausique des femmes[9].

---

3 SFD Guide de la ménopause.
4 SFD Guide de la ménopause.
5 Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf.
6 *Ibid*. Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf.
7 *Ibid*. Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf.
8 *Ibid*. Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf.
9 *Ibid*. Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf.

Cet accompagnement durant cette période nécessite de revoir l'organisation du travail. C'est pourquoi il se doit d'être réfléchi et documenté pour répondre aux réalités de l'ensemble des femmes. La mise sur pied d'un comité d'expertise, composé de personnes provenant d'une pluralité de milieux (recherche, employeurs, syndicats, etc.) permettrait d'avoir une vision d'ensemble des enjeux vécus par les femmes. Ce comité aurait pour mandat de mener une collecte de données qui permettrait une recension des enjeux entourant la santé menstruelle et le continuum ménopausique en milieu de travail. Sur cette base, le comité pourrait travailler à l'élaboration d'outils de sensibilisation destinés au milieu de travail ainsi qu'à la formulation de mesures concrètes, structurantes et collectives visant à favoriser le maintien en emploi des femmes.

Recommandation II
Que soit mis sur pied un comité d'expertise réunissant une diversité de groupes (syndicats, employeurs, chercheuses et chercheurs, etc.) avec les mandats suivants : • Mener une collecte de données visant à recenser les enjeux liés à la santé menstruelle et au continuum ménopausique en milieu de travail; • Produire des outils de sensibilisation destinés au milieu de travail afin de lever les tabous entourant la santé menstruelle et le continuum ménopausique; • Proposer des mesures concrètes, structurantes et collectives afin de favoriser le maintien des femmes sur le marché du travail.

Conclusion

Les femmes ne doivent plus porter seules le fardeau des symptômes liés à la santé menstruelle et au continuum ménopausique. Les milieux de travail doivent reconnaitre ces réalités, et mettre en place des mesures adaptées afin de soutenir les femmes et de favoriser leur maintien en emploi.

Liste des recommandations

Recommandation I

Que le Comité élargisse son mandat afin d'y inclure l'ensemble du continuum de la santé menstruelle.

Recommandation II

Que soit mis sur pied un comité d'expertise réunissant une diversité de groupes (syndicats, employeurs, chercheuses et chercheurs, etc.) avec les mandats suivants :

- Une collecte de donnée visant à recenser les enjeux liés à la santé menstruelle et au continuum ménopausique en milieu de travail;
- Produire des outils de sensibilisation destinés au milieu de travail afin de lever les tabous entourant la santé menstruelle et le continuum ménopausique;
- Proposer des mesures concrètes, structurantes et collectives afin de favoriser le maintien des femmes sur le marché du travail.

Présentation de l'Intersyndicale des femmes

L'Intersyndicale des femmes est composée de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales : l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'Intersyndicale des femmes représente près de 400 000 travailleuses syndiquées dans les secteurs public et parapublic, ainsi que dans le secteur privé.

Depuis près de cinquante ans, l'Intersyndicale lutte pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes. Trois grands objectifs orientent ses actions et positions :

- Développer une analyse féministe et des positions communes sur l'ensemble des conditions de vie et de travail des femmes;
- Assurer la promotion et la défense des droits et des intérêts des femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations syndicales qui la composent;
- Développer des solidarités et des alliances entre les comités de la condition des femmes des organisations syndicales et les groupes autonomes de femmes sur l'ensemble des enjeux auxquels sont confrontées les Québécoises.