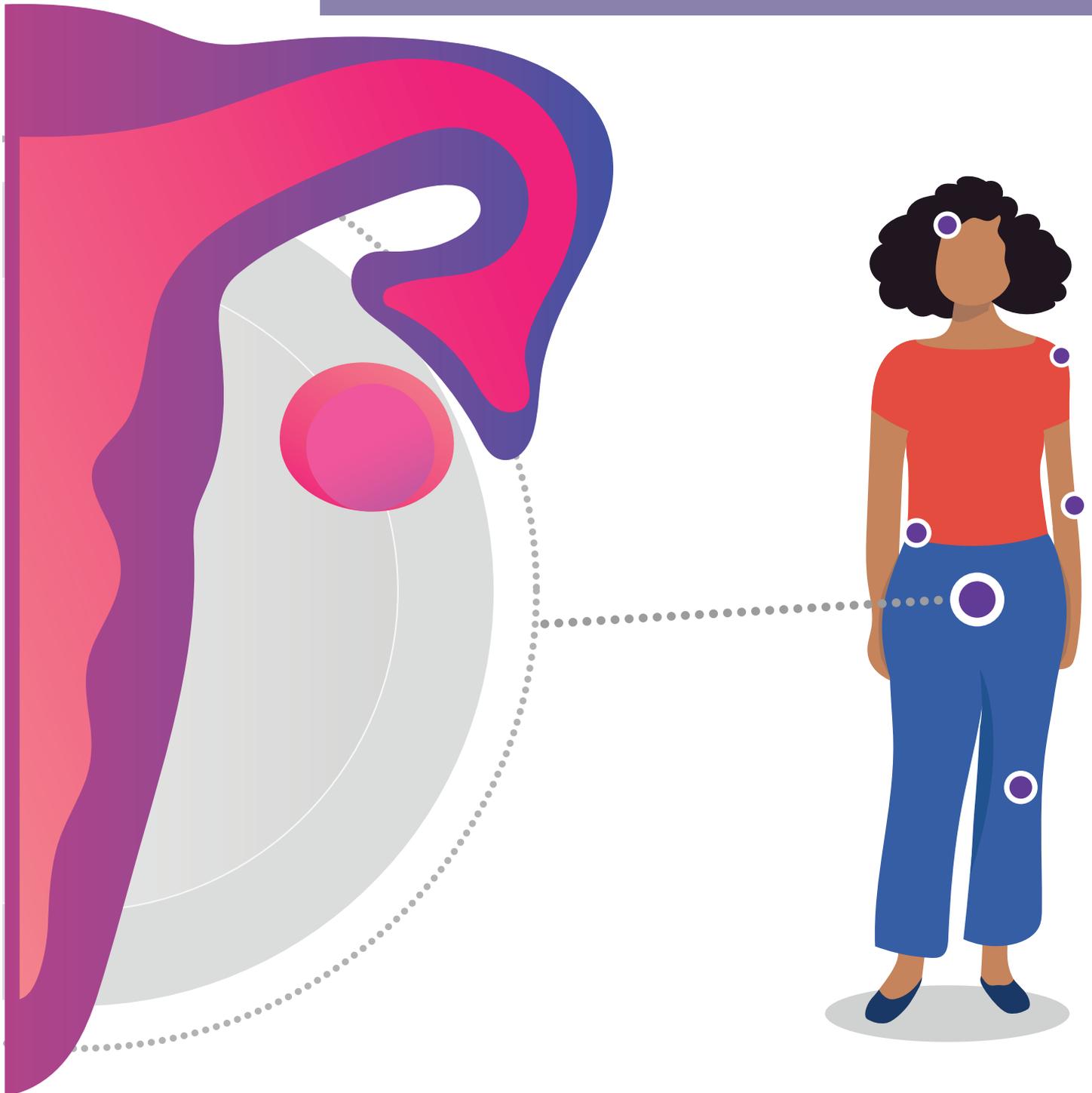


# MENSTRUATIONS MATERNITÉ ET MÉNOPAUSE

LES «3M» DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



# TABLE DES MATIÈRES

## 03. INTRODUCCIÓN

## 05. FAMILLES, MATERNITÉ ET INÉGALITÉS

## 07. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET CRISE DES SOINS

## 08. FAUSSE COUCHE OU AVORTEMENT

## 09. LES «3M» ET LE RÔLE DES SYNDICATS

## 11. MESURES ADOPTÉES PAR LES SYNDICATS

- *MEILLEURES PRATIQUES*
- *Fórsa Union – Irlande*

## 13. MEILLEURES PRATIQUES

- *SDA - Australie*

## 15. MEILLEURES PRATIQUES

- *Communication Workers Union (CWU)*

## 16. ACTIVITÉ 1

- *La famille*

## 21. ACTIVITÉ 2

- *Chaque corps est unique, mais tous n'ont pas les mêmes droits*

## INTRUDUCCIÓN

Bien que la grossesse et la maternité soient protégées par divers instruments de l'OIT<sup>1</sup>, cela ne veut pas toujours dire que les employeurs prennent des mesures suffisantes pour assurer le bien-être des femmes enceintes et allaitantes, que leur carrière ne sera pas freinée ou qu'elles ne feront pas l'objet de discrimination directe.

### La Convention No 183 et la Recommandation No191<sup>2</sup> ainsi que la Convention No 161 sur la santé et la sécurité<sup>3</sup>, fixent des normes afin:

- ▶ que les femmes enceintes, les mères et les nouveau-nés soient suffisamment protégés contre les risques pour la santé susceptibles de survenir pendant la grossesse et l'allaitement.
- ▶ qu'elles soient protégées contre les risques pour la santé pouvant survenir en relation avec le travail.
- ▶ qu'elles ne fassent pas l'objet de discriminations en raison de leur rôle reproductif.
- ▶ qu'elles bénéficient de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, sans qu'il soit porté atteinte à leur santé ou à leur sécurité économique et financière.

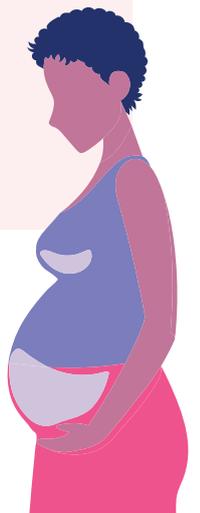
### La Recommandation 6 de la R191 de l'OIT stipule que:

1. Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.
2. Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:
  - (a) l'élimination du risque;
  - (b) l'adaptation de ses conditions de travail;
  - (c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
  - (d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

<sup>1</sup> Protéger l'avenir: maternité, paternité et travail (ilo.org)

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328)

<sup>3</sup> Convention C161 – Convention sur les services de santé au travail, 1985 (No. 161) (ilo.org)



3. Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:
  - (a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;
  - (b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;
  - (c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
  - (d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.
4. Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.
5. La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

## Toutefois, les droits du travail des femmes en âge de procréer ne sont toujours pas respectés.

### Les droits du travail des femmes en âge de procréer ne sont pas toujours respectés<sup>4</sup>.

- Bien que le congé de maternité soit un droit du travail universel, trois mères potentielles sur dix à travers le monde ne bénéficient pas du minimum de 14 semaines de congé de maternité.
- Trente et un pays appliquent encore des interdictions discriminatoires contre les travaux dangereux ou insalubres, compromettant ainsi la situation des femmes sur le marché du travail.
- Depuis 2011, seuls 11 pays ont introduit de nouvelles restrictions contre le travail dangereux ou insalubre au profit des femmes enceintes ou allaitantes.
- Six mères potentielles sur dix vivent dans des pays où il n'existe pas de droit légal à des mesures de protection contre les travaux dangereux ou insalubres, ce qui les expose à des risques en matière de SST.
- Quatre mères potentielles sur dix vivent dans des pays où il n'existe toujours pas de protection légale contre les risques pour la santé liés au travail de nuit.
- Trente-quatre pays ont encore recours à des mesures d'interdiction systématique du travail de nuit, exposant ainsi toutes les femmes au risque de discrimination.

**HUIT MÈRES POTENTIELLES SUR DIX VIVENT DANS DES PAYS OÙ IL N'EXISTE AUCUN DROIT LÉGAL À UN CONGÉ RÉMUNÉRÉ POUR EXAMENS MÉDICAUX PRÉNATAUX.**



<sup>4</sup> OIT, 2022c. Soins à autrui au travail. Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail. <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/soin-autrui-au-travail-investir-dans-les-conges-et-services-de-soin-autrui>

Par ailleurs, le concept et les modèles de famille évoluent de plus en plus rapidement, alors que les politiques et les pratiques en matière d'emploi semblent rester figées dans le temps. Les stéréotypes de genre semblent renforcer l'invisibilité de ces dynamiques et des inégalités qu'elles entraînent pour les femmes et d'autres groupes.

Des situations telles que l'avortement (spontané ou provoqué), la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes d'assistance médicale à la procréation ne sont pas prises en compte dans les politiques du travail, bien qu'elles fassent partie de la vie quotidienne des personnes et qu'elles aient un impact sur leur santé physique et émotionnelle.

Pour élaborer des politiques appropriées, il est essentiel de comprendre à la fois la dynamique de genre des familles et les différentes formes de familles qui existent dans la société.

## FAMILLES, MATERNITÉ ET INÉGALITÉS

Il n'y a pas qu'un seul type de famille, et il n'y en a d'ailleurs jamais eu. Malgré le concept classique d'une «famille type», les données réelles montrent que moins de quatre ménages sur dix<sup>5</sup> (38%) dans le monde sont composés d'un couple avec des enfants (de tout âge). Il existe d'autres formes de familles:

- **Les ménages de type famille élargie, ce qui signifie que les grands-mères et les grands-pères ou les tantes et les oncles peuvent y vivre (27 %).**



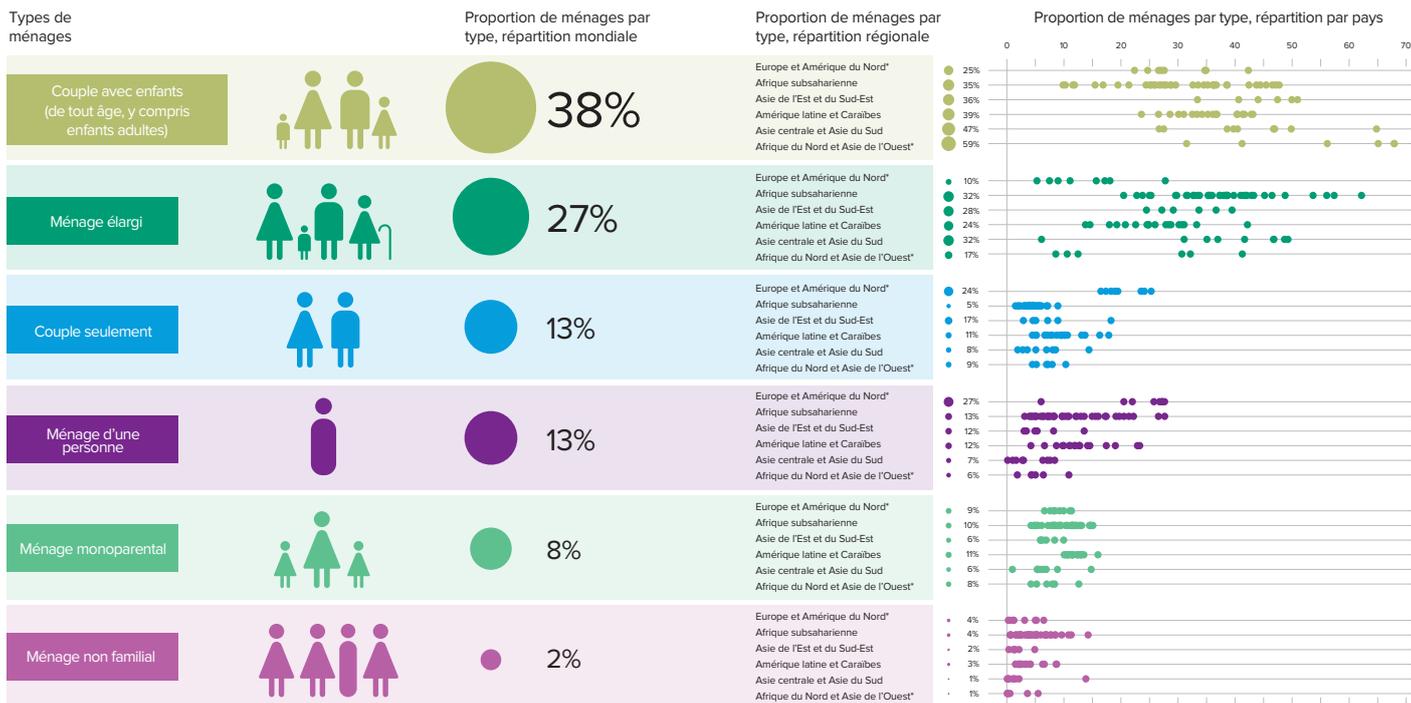
- **Les ménages monoparentaux - dont 84 % au niveau mondial sont des mères célibataires vivant avec leurs enfants - et les couples sans enfant (hétérosexuels ou homosexuels), qui sont également fréquents dans de nombreuses régions.**

<sup>5</sup> <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/POWW-2019-Infographic-Chapter-2-Households-and-families-Connected-but-different-fr.pdf>  
Voir également: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-282818-ea.pdf> file:///C:/Users/admin/Downloads/ef19040fr1-1.pdf

## Types de ménages: Moyennes mondiales et régionales

LE PROGRÈS DES FEMMES DANS LE MONDE 2019-2020 : LES FAMILLES DANS UN MONDE EN CHANGEMENT

À l'échelle mondiale, moins de quatre ménages sur dix sont formés par un couple vivant avec des enfants (de tout âge).



Source : Valeurs régionales calculées par ONU Femmes à l'aide des estimations publiées au niveau des pays d'après le Département des affaires économiques et sociales (DAES) de l'ONU, 2018a. Pour cette analyse, les données sur la Chine se fondent sur des estimations produites et publiées dans Hu et Peng, 2015.  
Remarque : Les estimations régionales marquées d'un astérisque (\*) se fondent sur moins de deux tiers de leur population régionale respective et doivent être traitées avec prudence: Europe et Amérique du Nord (41,0 % de la population) et Afrique du Nord et Asie de l'Ouest (36,1 % de la population). En raison de l'arrondissement des chiffres, il est possible que la répartition mondiale et régionale des ménages par type ne donne pas un total de 100. La couverture de la population était insuffisante pour l'Océanie et n'a donc pas été présentée.

La diversité est la norme dans la composition des ménages: en Afrique subsaharienne et en Asie centrale et Asie du Sud, près du tiers des ménages sont élargis; dans plusieurs régions, un ménage sur dix est monoparental.

Dans un contexte de vieillissement des sociétés et de baisse de la fécondité<sup>6</sup>, les ménages composés d'une seule personne sont une réalité de plus en plus fréquente.

<sup>6</sup> La fécondité est passée d'une moyenne mondiale de 5 enfants par femme en 1950 à 2,3 en 2021. La fécondité globale devrait atteindre 2,1 naissances par femmes en 2050. L'espérance de vie continue d'augmenter (elle était de 72,8 ans en 2019, soit près de 9 ans de plus qu'en 1990, et devrait atteindre 77,2 ans d'ici 2050) (SWP Rapport 2023: Le problème des discours sur la "dépopulation" Fonds des Nations unies pour la population (unfpa.org))

# PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET CRISE DES SOINS

Le vieillissement de la population, la participation d'un nombre croissant de femmes au marché du travail (le plus souvent dans des emplois précaires et mal rémunérés), la transformation des modèles familiaux<sup>7</sup> et la persistance des rôles de genre qui continuent d'imposer aux femmes le rôle de dispensatrices de soins, ont conduit à ce que l'on appelle la «crise des soins»<sup>8</sup>.

Dans les économies qui réduisent les prestations sociales, les personnes qui ont besoin de soins (comme les enfants, les malades et/ou les personnes âgées) n'ont d'autre choix que de se faire aider par un membre de la famille: les femmes. Ou, dans le cas des familles de la classe moyenne ou aisée, en embauchant d'autres femmes dispensatrices de soins (dans des emplois formels ou informels).

Pour toutes ces raisons, il convient d'intégrer la reproduction humaine dans le cadre d'une vision élargie de la santé et de la sécurité.

## Meilleures pratiques:

Ci-après figurent des exemples de clauses types négociées par des syndicats du monde entier, affiliés à UNI, sur la question de la maternité. Ces exemples mettent l'accent sur une compréhension élargie des incidences de la maternité pour les femmes, incluant notamment les mères porteuses, la congélation d'ovules, les enfants mort-nés, etc.

### LA BANCARIA - ARGENTINE

**A. Congé autorisé pour traitement de congélation d'ovules :** il s'agit d'un jour de travail rémunéré à 100% pour le traitement de toute personne qui doit se soumettre à ce type de pratique.

**B. Congé en cas de gestation pour autrui :** Un congé autorisé rémunéré à 100 % pour une durée de 90 jours civils est accordé à toute personne qui effectue une gestation de substitution pour son fils ou sa fille.

**C. Congé avec retour progressif après un congé de maternité - personne enceinte/grossesse de substitution/adoption :** Après l'utilisation du congé, compte tenu du fait que les personnes qui font usage du congé autorisé ne pourront pas accéder à cette allocation de temps, un retour progressif peut être choisi pour la réintégration de la personne dans ses fonctions habituelles. Ce congé est indépendant du congé d'allaitement et sera mis en œuvre comme suit:

- ▶ Les deux premiers mois seront assortis d'une dispense horaire de trois heures.
- ▶ Les deux mois suivants, une dispense de deux heures.
- ▶ Les deux derniers mois restants, jusqu'à six mois, feront l'objet d'une dispense horaire d'une heure.

<sup>7</sup> Dans les familles élargies ou les familles composées d'un couple hétérosexuel, les femmes continuent d'assumer la majeure partie des tâches domestiques et familiales, et dans les familles monoparentales, où les femmes sont seules, avec un seul revenu et sans soutien, le risque de tomber dans la pauvreté est plus grand. Tout cela malgré leur capacité à accéder à un travail mieux rémunéré, plus stable et plus décent ; ainsi que l'impact de cette situation sur leur bien-être physique et mental.

<sup>8</sup> La crise des soins est définie comme l'écart croissant entre les besoins en matière de soins et les ressources mises à disposition pour y répondre. (The Care Crisis par Emma Dowling - The Sociological Review)

### **SACCAWU (AFRIQUE DU SUD)**

#### **MORTINATALITÉ**

**En cas de naissance d'un enfant mort-né, l'employée peut prendre un congé payé de six mois. Sur recommandation d'un médecin, un congé supplémentaire non rémunéré peut être pris.**

## **FAUSSE COUCHE OU AVORTEMENT**

- En cas de fausse couche ou d'avortement, l'employée peut prendre trois mois de congé payé.
- Sur recommandation d'un médecin, un congé supplémentaire non rémunéré peut être pris.
- Une femme enceinte occupant un emploi physiquement éprouvant doit être affectée à un autre poste. Si l'entreprise n'est pas en mesure de lui trouver un autre poste, elle a droit à un congé payé supplémentaire de deux mois.
- Il appartient à l'employée de choisir le moment où elle souhaite débiter son congé parental, mais elle doit respecter la période d'un mois avant l'accouchement et de deux mois après.

## LES «3M» ET LE RÔLE DES SYNDICATS

Comme nous l'avons vu, les menstruations, la maternité et la ménopause sont des étapes biologiques qui touchent les travailleuses du monde entier et qui, en tant que telles, doivent être prises en compte lors de l'adoption de pratiques et de politiques de travail visant à protéger leur santé et leur bien-être physique et émotionnel.

Lorsqu'il s'agit de protéger la santé des femmes, les représentantes et représentants syndicaux peuvent examiner, traiter et négocier les questions qui concernent les femmes ; elles/ils peuvent encourager davantage de femmes à devenir des dirigeantes; organiser des campagnes de santé et de sécurité ciblant les femmes; encourager les femmes à suivre des cours de formation ; et veiller à ce que les questions de santé et de sécurité des femmes soient prises en compte dans tous les aspects de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que dans l'agenda syndical.

La négociation collective<sup>9</sup> est l'un des mécanismes centraux du dialogue social. Elle régit les relations entre les personnes qui travaillent et celles qui les emploient, favorise des politiques et des pratiques de travail plus équitables pour toutes et tous, et intègre des clauses qui répondent aux besoins d'un monde du travail en mutation.

Tout au long de ce document, nous démontrons l'importance d'aborder les questions liées aux menstruations, à la ménopause et à la maternité dans le cadre de l'agenda syndical afin de protéger les travailleuses, leur droit à l'emploi et leur accès à des conditions de travail plus sûres et plus saines.

Pour aborder efficacement ces questions, obtenir de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires, une plus grande protection contre les agissements arbitraires des employeurs, une protection contre les comportements abusifs, le harcèlement, la violence et la discrimination, ainsi que l'accès à la formation, aux prestations de santé, aux congés et aux pensions,<sup>10</sup> il est impératif de promouvoir l'accès des femmes à la table des négociations, et pour ce faire, il nous faut davantage de femmes dans les syndicats et aux postes de direction.

Les employeurs doivent comprendre qu'il est de leur responsabilité de créer des environnements de travail sûrs et sains, qui protègent les travailleuses et les travailleurs contre toutes les formes de discrimination et de stéréotypes culturels et sociaux, lesquelles ne font qu'exacerber les disparités entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.



<sup>9</sup> La revitalisation des syndicats s'observe partout, comme en témoignent les campagnes d'adhésion axées sur la syndicalisation des travailleurs temporaires, des travailleurs migrants, des travailleurs des plateformes, des travailleurs de l'économie informelle et des jeunes travailleurs. Le respect de la liberté syndicale et du droit de syndicalisation est un préalable pour que les syndicats soient inclusifs. En négociant des salaires équitables et des conditions de travail décentes, les syndicats ont contribué à réduire peu à peu les inégalités de revenus entre les pays. Leur rôle ne se limite toutefois pas à la négociation collective. Grâce à leurs fonctions de représentation, de leadership et de mobilisation, ils ont réussi, avec les organisations d'employeurs et les gouvernements, à relever les défis sans précédent posés par la pandémie de COVID-19 en 2020 et 2021.OIT (2022d). Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente.

<sup>10</sup> «Nécessité d'une perspective de genre en matière de SST», UNI Egalité des chances, 2022. UNI ([uni-womens-health.org](http://uni-womens-health.org))

La promotion de l'égalité de genre repose sur de multiples volets, notamment des mesures liées à l'accès et à l'égalité en matière d'éducation, de formation et d'emploi; la promotion du renforcement des capacités et de l'autonomie économique; et la promotion de l'égalité de genre sur les lieux de travail des femmes (...); la prévention de la violence et du harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre, la violence domestique et le harcèlement sexuel; la protection de la maternité ; la protection de la santé, y compris la santé génésique et la réduction de la mortalité maternelle; la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et les normes de genre; y compris dès le plus jeune âge; la promotion des femmes aux postes de direction et leur représentation aux postes de pouvoir public; la budgétisation sensible au genre; et la promotion du partage égal entre les hommes et les femmes des tâches de soins non rémunérées, notamment par l'octroi de congés parentaux, de services de soins, de versements en espèces et de soins médicaux<sup>11</sup>.



<sup>11</sup> Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025  
([https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_856240.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_856240.pdf)) -  
<https://www.ilo.org/fr/publications/plan-daction-du-bit-pour-legalite-entre-femmes-et-hommes-2022-2025>

# MESURES ADOPTÉES PAR LES SYNDICATS

## 1. Les recherches

Pour les syndicats, leur base d'affiliation est la source d'information la plus précieuse pour définir les besoins du lieu de travail, les problèmes qui sont négligés et le soutien dont les travailleuses et les travailleurs ont besoin<sup>12</sup>.

Les enquêtes et les recherches sur les questions abordées dans le présent document peuvent servir de base à l'élaboration d'actions directes et de politiques efficaces.

### MEILLEURES PRATIQUES

#### Fórsa Union – Irlande

Fórsa représente 80.000 travailleuses et travailleurs, dont une majorité de femmes. En mai 2022, Fórsa a mené une enquête auprès de ses membres au sujet de leur vécu en matière de menstruations et de ménopause sur le lieu de travail. Les résultats ont été consternants, car l'enquête a montré que seul 1 % des employées interrogées bénéficiaient d'une politique de santé menstruelle sur leur lieu de travail.

Une personne sondée sur quatre a été médicalement diagnostiquée pour des pathologies telles que le trouble dysphorique prémenstruel, l'endométriose ou le syndrome des ovaires polykystiques, entraînant des symptômes tels que des saignements abondants, des migraines et des nausées.

Plus de 70 % d'entre elles avaient été absentes du travail à cause de leurs règles, et seulement 4 % se sentaient à l'aise pour révéler la véritable cause de leur absence.

Si 70 % d'entre elles se sentaient à l'aise pour discuter de ces questions avec leurs collègues, 65 % s'abstenaient de parler de leurs problèmes à leurs supérieurs hiérarchiques.

Les femmes souffrant des symptômes de la ménopause ont indiqué que le fait de pouvoir bénéficier de formules de travail flexibles et de la régulation de la température sur leur lieu de travail leur serait bénéfique. L'étude a également montré que le travail à distance pendant la pandémie a amélioré le vécu des menstruations pour plus de 70 % des participantes.

Plus de 96 % des 1.800 personnes interrogées se sont déclarées favorables à la mise en œuvre d'une politique attentive aux menstruations sur leur lieu de travail.

En décembre 2022, Fórsa a eu l'occasion de rencontrer le ministre O'Gorman sur cette question, et son cabinet a depuis lors annoncé qu'il allait mandater des recherches afin d'éclairer les politiques et les lignes directrices pour les employeurs et les employé-e-s dans toute l'Irlande.

<sup>12</sup> Risk assessments for new and expectant mothers are a key element to understand their needs [L'évaluation des risques pour les nouvelles mères et les femmes enceintes constitue un élément clé pour comprendre leurs besoins](<https://www.hazards.org/women/expecting.htm#protection>) ainsi que des listes de contrôle pour les représentantes et représentants en matière de sécurité (<https://www.hazards.org/women/expecting.htm#actionchecklist>)

## 2. La sensibilisation, l'éducation et l'élimination des tabous et des stéréotypes liés au genre

Il peut être difficile d'aborder des sujets tabous ou délicats dans une organisation, mais

**sans un dialogue ouvert et la participation de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, nous ne serons pas en mesure de remédier aux inégalités existantes**

qui touchent particulièrement les groupes vulnérables, tels que les femmes, les personnes en situation de handicap, les jeunes, les travailleurs et travailleuses LGBTI+, etc.

Grâce à l'action collective, nous pouvons créer un environnement inclusif où l'ouverture et la compréhension se substituent à la stigmatisation et à la honte.

### COMMENT ?

En menant des campagnes de sensibilisation et en organisant des ateliers de formation pour tous les travailleurs et travailleuses à tous les niveaux, et en diffusant des informations par différents canaux sur le lieu de travail.

L'éducation est le meilleur moyen de donner accès à toutes les travailleuses et tous les travailleurs à de précieuses informations qui peuvent les aider à gérer leur santé et leur bien-être, ainsi que de contribuer à réduire la stigmatisation qui résulte du manque d'information et des stéréotypes sociaux et culturels liés au genre. Il s'agit notamment d'informer tous les travailleurs et travailleuses sur les processus biologiques associés aux «3M», ainsi que sur leurs symptômes, sur la manière dont ils nous affectent sur le lieu de travail et sur ce que nous devons faire pour soutenir les personnes confrontées à ces problèmes au travail.

Il importe également de connaître la législation en vigueur dans chaque pays, ainsi que les réglementations et les politiques en vigueur sur le lieu de travail, afin d'être en mesure d'élaborer des clauses pouvant être intégrées dans les conventions collectives en vue de protéger et de soutenir les travailleuses et les travailleurs.

Tout cela doit se faire en gardant à l'esprit la dimension de genre, en veillant à ce que les travailleurs et travailleuses ayant une identité de genre, une orientation sexuelle, un modèle familial, etc. différents soient correctement pris en charge.

En tant que syndicats, nous devons favoriser un environnement où les gens se sentent à l'aise pour parler de leurs besoins, où ils peuvent trouver du soutien auprès de leurs collègues et de leurs supérieurs, et où leurs problèmes sont traités avec attention et dans la plus stricte confidentialité.

## MEILLEURES PRATIQUES

### TUC Pays de Galles

Création d'une boîte à outils et d'un cours de sensibilisation de deux jours pour les représentantes et représentants syndicaux concernant la ménopause sur le lieu de travail.

#### Le cours a pour objectif de:

- Sensibiliser à la ménopause et aux symptômes que les femmes peuvent éprouver.
- Aider les représentantes et représentants à prendre en compte les différents facteurs sur le lieu de travail qui peuvent avoir des conséquences néfastes pour les travailleuses ménopausées.
- Examiner les pratiques et les environnements sur le lieu de travail qui peuvent menacer la santé et la sécurité des femmes ménopausées et/ou qui peuvent être considérés comme une discrimination à leur encontre.
- Examiner les meilleures pratiques permettant aux lieux de travail et aux syndicats d'aborder les problèmes rencontrés sur le lieu de travail par les travailleuses ménopausées.

*Le guide est disponible sur le site web du syndicat:*

<https://www.tuc.org.uk/menopause-workplace-toolkit-trade-unionists-wales-tuc-cymru>

### SDA - Australie

Le syndicat australien représentant les travailleurs et travailleuses du commerce de détail, des entrepôts et de la restauration rapide a mené des recherches quantitatives sur les effets de la chaleur (un risque courant pour la santé et la sécurité des membres) sur les femmes ménopausées et pré-ménopausées.

L'objectif principal de cette étude était de définir le seuil maximal de température ambiante auquel les femmes ménopausées peuvent effectuer diverses tâches professionnelles sans ressentir d'inconfort thermique et d'évaluer si ce seuil est différent de celui des femmes pré-ménopausées. Par ailleurs, l'objectif secondaire était d'étudier l'effet de l'augmentation de la température de l'air sur la fréquence des bouffées de chaleur lors de l'exécution de tâches.

Les résultats ont permis de formuler des recommandations pour améliorer l'environnement de travail des personnes concernées.

Ce document illustre clairement que l'information contribue à dissiper les fausses croyances, car il démontre de manière empirique ce qui se produit chez les femmes ménopausées.

*Le rapport est disponible sur le site web du syndicat.*

<https://national.sda.com.au/safety/>

### 3. Le soutien sur le lieu de travail

S'il n'existe pas encore de politique du lieu de travail sur ces questions, les représentantes et les représentants syndicaux peuvent élaborer un ensemble de mesures de soutien auxquelles les femmes peuvent avoir accès pour améliorer leurs conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

**Ces mesures peuvent être intégrées dans les pratiques de travail, puis dans les conventions collectives.**

#### Les mesures de soutien peuvent inclure:

- Des réunions individuelles régulières avec les supérieurs ou les représentants syndicaux pour discuter du bien-être et de la charge de travail, de l'exposition à des agents nocifs pour la santé et de tout ajustement nécessaire.
- Une évaluation des risques, tant physiques que psychologiques, tels que le stress, pour remédier au stress lié aux symptômes des «3M».
- La gestion attentive des congés liés aux menstruations, à la ménopause, aux examens prénataux, au suivi de grossesse et aux contrôles pédiatriques.
- Un soutien approprié pour le retour au travail après toute absence prolongée liée à la fertilité, aux difficultés de conception ou de poursuite d'une grossesse.
- L'accès à des installations sanitaires décentes, accessibles à toutes les femmes et aux personnes en situation de handicap.
- Des pauses régulières ou l'augmentation du temps de repos.
- L'adaptation des uniformes, dans la mesure du possible.
- Un congé de naissance et d'adoption.
- Des congés autorisés pour les femmes enceintes et non-enceintes.
- Un congé pour les travailleuses qui subissent un avortement, une fausse couche, une mortinaissance, une fécondation in vitro (FIV) ou d'autres formes d'assistance médicale à la procréation.
- Des pauses d'allaitement.
- L'accès à des espaces où les femmes peuvent s'isoler pour les besoins liés à l'allaitement, tels que tirer le lait ou allaiter les nourrissons et les jeunes enfants, ainsi qu'à des installations permettant de stocker le lait tiré et d'y avoir accès.
- Un congé familial pour les situations liées à la santé et à la scolarisation des enfants.
- Un congé de proche aidant pour accompagner et soutenir les membres de la famille malades et/ou handicapés.

## MEILLEURES PRATIQUES

### Communication Workers Union (CWU)

Le CWU représente des membres dans les secteurs de la poste, de la logistique, des télécommunications, de la technologie et des centres d'appel. Le syndicat a négocié l'égalité sur le lieu de travail pour un grand nombre de questions liées au genre, et a obtenu des politiques sur la violence domestique, la ménopause, l'amélioration des dispositions relatives à la maternité, y compris des pauses d'allaitement, des politiques sur la fertilité, des politiques sur la perte de grossesse et d'autres initiatives connexes.

Par ailleurs, le CWU a créé un comité de la diversité et de l'égalité composé de représentants et représentantes de tous les secteurs de la communication afin de soutenir davantage les membres sur les questions liées à l'égalité sur le lieu de travail.

Le syndicat offre une formation d'une journée aux représentants et représentantes en matière d'égalité et propose un module destiné à tous les représentantes et représentants syndicaux.

En mai 2023, le CWU, en partenariat avec An Post, a lancé plusieurs initiatives visant à promouvoir la sensibilisation à la ménopause sur le lieu de travail. Il s'agit notamment d'une politique relative à la ménopause, d'une boîte à outils et de séances « en présentiel » dans différents lieux.

## 4. Les politiques

Lorsque les politiques existantes sont mises en œuvre ou modifiées pour inclure des lignes directrices spécifiques concernant les menstruations, la maternité et la ménopause, les femmes se sentent encouragées à demander le soutien dont elles ont besoin, ce qui permet de créer des environnements de travail plus sûrs et plus inclusifs.

Les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient tenir des discussions ouvertes afin d'identifier et de mettre en œuvre les changements nécessaires sur le lieu de travail.

**Ces ajustements sont destinés à permettre à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs d'exercer efficacement leurs tâches, dans la dignité et sans aucune forme de discrimination.**

Lorsque des politiques ou des modifications de politiques existantes sont mises en œuvre, les cadres à tous les niveaux, tout comme les travailleuses et les travailleurs, doivent être correctement informés et formés à ces politiques.

Enfin, les employeurs et les représentants syndicaux doivent s'engager à réexaminer périodiquement les politiques et à s'assurer qu'elles sont conformes aux meilleures pratiques, aux nouveaux éléments et/ou à toute modification législative ou réglementaire.

## ACTIVITÉ 1

### LA FAMILLE

**OBJECTIF:** visibiliser les différents modèles familiaux et les rôles de genre en matière de soins.

**MATÉRIEL:** Photos de la campagne de l'OIT pour les Amériques – Quelqu'un prend soin  
<https://ivanagorosito.com/alguien-cuida/>

#### ACTIVITÉ

Le groupe est divisé en quatre sous-groupes et chaque groupe reçoit une photo de la campagne.

Chaque groupe doit raconter une brève histoire sur chaque image.

Des questions incitatives peuvent leur être posées, telles que: qui sont les personnes représentées sur la photo, quelle est leur histoire récente, travaillent-elles, que font-elles, à quoi ressemble leur journée? etc.

À la fin, chaque groupe montre l'image et raconte l'histoire, puis, en commun, ils réfléchissent aux différents types de familles qui peuvent exister, au rôle que les femmes y assument et à la manière dont ces rôles peuvent être modifiés.











## ACTIVITÉ 2

### CHAQUE CORPS EST UNIQUE, MAIS TOUS N'ONT PAS LES MÊMES DROITS

**OBJECTIF:** visibiliser la diversité des corps et leurs expériences, en mettant l'accent sur l'égalité des droits

**MATÉRIELS:** Magazines, crayons noirs et de couleur, marqueurs, carton, laine, fleurs, rubans, etc. Carton blanc en forme d'utérus.

**ACTIVITÉ:**

Après avoir discuté des « 3M », ou de l'un ou l'autre, les participantes sont invitées à décorer l'utérus avec tout ce qui, selon elles, les représente ou ce que cela signifie pour elles.

En fonction du nombre de participantes, l'exercice peut être réalisé en petits groupes ou en groupes plus larges.

Lorsque les participantes auront terminé la réalisation de leur utérus, toutes les pièces seront exposées. Les « créatrices » de chaque utérus laisseront le reste du groupe décrire ce qu'il voit et expliqueront ensuite ce qu'elles ont voulu montrer.

A la fin, une discussion aura lieu sur l'expérience de chacune par rapport au corps, les différences entre les corps, les similitudes, etc.





---

equal  
opportunities