

Discussing Menopause at Work - Lynda Bray

“I find it difficult to get support or express the need for support at the workplace as gender-related health issues such as this could be perceived as a weakness and could provide the basis for lack of promotion and ability to perform. I definitely feel older women are disadvantaged in the workplace.”

If you were to Google a definition for menopause, this is what would pop up: ***“The ceasing of menstruation.”*** Seriously? Wow. No problem, right? That sounds easy enough; the cessation of something tiresome and messy and inconvenient. Cool. Bring it on.

Now try Googling the definition for the common cold: ***“A common viral infection in which the mucous membrane of the nose and throat becomes inflamed, typically causing running of the nose, sneezing, a sore throat, and other similar symptoms.”***

Interestingly, your average cold, which can last anywhere from 3 to 7 days, describes more symptoms than menopause, which can last anywhere from 10 months to four years. What about all these other menopause symptoms you vaguely hear about? They are not listed in the definition. In fact, that definition only mentions the cessation of something and not the commencement of anything. But what about the hot flashes (flushes), the night sweats, the sleepless nights, the achy joints, the weight gain, the memory loss, the low self-esteem, the lack of motivation, the sudden lack of confidence? Or the bloating, the weak bladder, loss of libido, mood swings, fatigue, hair loss or thinning, changes in body odor, irregular heartbeat? What about depression, anxiety, irritability, panic disorder, breast pain, headaches, itchy, crawly skin, osteoporosis?

Many years ago, women rarely discussed what they were going through. It was called “The Change” and you were expected to suffer quietly, regardless of how many symptoms you had, even though several of these symptoms are debilitating and downright scary. Nowadays, some may say that taking hormone-replacement therapy (HRT) to alleviate all or most of these symptoms is unnatural. What is also considered unnatural is today's women are living well into their 80s – a full thirty years beyond menopause!

The quiet suffering may soon be a thing of the past. Earlier in 2014, a group of researchers conducted a study entitled [*Women, Work and the Menopause: Releasing the Potential of Older Professional Women*](#). The study was conducted across three universities, with subjects quite similar to us here at McGill in terms of workforce demography. A fascinating read, the study not only covers the stresses of menopause in the workforce but it discusses prevalent and commonplace realities of having to work through symptoms and the societal perceptions we share. There should be nothing wrong with calling in and saying we suffered an especially sleepless *menopausal* night. We should not hesitate to cancel a meeting on Lower Campus because our *menopausal* joints ache or to postpone an interview because, frankly, our *menopausal* head is just not there

today, sorry! It may sound funny but all three examples are socially acceptable excuses that work quite nicely with a common cold!

As the study will attest, we need to keep in mind the reality that women of menopausal age are very valuable workforce assets. Despite having to sometimes endure the hardships of menopause, they enjoy the highest job satisfaction and are the most motivated and ambitious in terms of career advancement. They are also the keepers of vast amounts of institutional knowledge. These all translate into very positive points for any employer. In fact, they may arguably be an employer's most valuable and productive group! So allowing them to know it's okay to have symptoms, it's okay to not be yourself sometimes, it's okay to work from home when needed, is a nice way for an employer to show their appreciation. Providing a small fan on every desk would be an awesome way of saying, "We value you, and we know what you're going through", without marginalizing them. It would be a wonderful start, wouldn't it?

Excerpts from the study:

"...I think menopausal women who have a hot flush are a lot more self-conscious about it than they need to be. [...] Having gone through (menopause) I'm a little bit more sensitive ..."

"It did affect my confidence for a while because I'd be in a meeting and I'd be looking at someone and then I'd go blank. For example someone's name, I'd be talking about reporting back or talking about a conversation that I had with someone and I'd just go blank on that name."

"I think it should be a time of recognition of a different age of a woman but I think it's more a disappearing of women. I have had thoughts that maybe I would be less able to be employed because of my age. I think that generally, menopausal women are invisible, certainly as objects of beauty."

Additional note:

After writing this article, I spoke with a few fellow McGill employees and heard some great suggestions. One of them was the possible formation of a support group on campus, a place where women could seek additional information about menopause and/or discuss their current situation. Another was a departmental sensitization and information sharing, as is often done when a co-worker may have a disability or a security concern. A few areas are already well informed and are proactive in sharing info with their male counterparts, yet this is a rarity. It would be great to see a campus-wide initiative, perhaps under the Health and Wellness banner.

Bibliographies:

<http://www.tuc.org.uk>

<http://www.34-menopause-symptoms.com>

<http://womenworkandthemenopause.files.wordpress.com/2014/09/women-work-and-the-menopause-final-report.pdf>

Discuter de la Ménopause au Travail - Lynda Bray

“Je trouve qu'il est difficile d'obtenir du soutien ou d'exprimer le besoin de soutien en milieu de travail, comme de telles questions de santé liées au genre pourraient être perçues comme une faiblesse et pourraient servir comme prétextes pour le manque de promotion et de performance. Je crois vraiment que les femmes plus âgées sont désavantagées sur le lieu de travail.”

Si vous faites une recherche sur Google pour une définition de la ménopause, voici ce qui apparaît: **«La cessation de la menstruation.»** Sérieusement? Sensationnel. Pas de problème, non? Cela semble assez facile; la cessation de quelque chose de pénible, salissant et peu pratique. Génial. Allons-y.

Maintenant, faites une recherche pour la définition du rhume: **«Une infection virale courante dans laquelle la membrane muqueuse du nez et de la gorge devient enflammée, provoquant généralement le nez qui coule, les éternuements, les maux de gorge, et d'autres symptômes similaires.»**

Fait intéressant, la définition du rhume, qui peut durer environ 3 à 7 jours, énumère plus de symptômes que celle de la ménopause, qui peut durer de 10 mois à quatre ans. Que dire de tous ces autres symptômes de la ménopause dont vous entendez vaguement parlé? Ils ne figurent pas dans la définition. En fait, cette définition ne mentionne que la cessation de quelque chose et rien de ce qui commence. Aucune mention des symptômes suivants: les bouffées de chaleur, les sueurs nocturnes, les nuits blanches, les articulations douloureuses, la prise de poids, la perte de mémoire, la faible estime de soi, le manque de motivation, la perte soudaine de confiance? Ou les ballonnements, la faiblesse de la vessie, la perte de désir, les sautes d'humeur, la fatigue, les cheveux qui se perdent ou qui se dégarnissent, le changement de l'odeur du corps, le rythme cardiaque irrégulier? Ni la dépression, l'angoisse, l'irritabilité, le trouble de panique, la douleur des seins, les maux de tête, la peau fourmillante, les démangeaisons, l'ostéoporose?

Il y a plusieurs années, les femmes discutaient rarement de ce qu'elles subissaient. On l'appelle «le changement» et vous étiez supposée souffrir en silence, quelque soit le nombre de symptômes que vous aviez, même si plusieurs de ces symptômes sont débilitants et carrément effrayants. Aujourd'hui, certains diraient que suivre un traitement hormonal de substitution (THS) afin de pallier à tous ou à la plupart de ces symptômes est anormal. Ce qui est également considéré comme anormal, c'est le fait que les femmes aujourd'hui peuvent bien vivre jusqu'à la quatre-vingtaine - un bon 30 ans au-delà de la ménopause!

La souffrance muette pourrait bientôt être quelque chose du passé. En 2014, un groupe de chercheurs a mené une étude intitulée [Women, Work and the Menopause: Releasing the Potential of Older Professional Women](#). L'étude a été menée dans trois universités, avec des sujets tout à fait semblables à nous ici à McGill en termes de démographie des effectifs. Une lecture fascinante, l'étude traite non seulement du stress de la ménopause chez la population active mais décrit également la réalité courante et banale d'être obligée de continuer à travailler en dépit des symptômes et des perceptions sociales que nous partageons. Il ne devrait avoir rien de mal à appeler en disant que nous avons passé une nuit blanche *à cause de la ménopause*. Nous ne devrions pas hésiter à annuler une réunion dans le Bas du campus parce que nos articulations *ménopausées* font mal ou de reporter une entrevue parce que, franchement, notre tête *ménopausée* n'y est pas aujourd'hui, désolée! Cela paraîtrait drôle, mais tous les trois exemples sont des excuses socialement acceptables qui fonctionnent très bien quand il s'agit d'un rhume!

Comme atteste l'étude, nous devons garder à l'esprit le fait que les femmes ménopausées sont des membres du personnel de grande valeur. Malgré avoir à supporter parfois les difficultés de la ménopause, elles jouissent de la satisfaction au travail la plus élevée et elles sont les plus motivées et ambitieuses en termes de progression de carrière. Elles sont également les gardiennes de vastes quantités de connaissances institutionnelles. Tout cela représente des atouts très positifs pour tout employeur. En fait, pour l'employeur, ce groupe peut sans doute être le groupe le plus précieux et productif! Donc, leur accorder la reconnaissance qu'il est normal d'avoir des symptômes, de parfois ne pas se sentir bien dans sa peau, de travailler à la maison en cas de besoin, est une belle façon pour un employeur de montrer son appréciation. Fournir un petit ventilateur sur chaque bureau serait un moyen génial de dire: «Nous vous apprécions et nous savons ce que vous vivez,» sans les marginaliser. Ce serait un merveilleux début, n'est-ce pas?

Extraits de l'étude:

“... Je pense que les femmes ménopausées qui ont une bouffée de chaleur sont beaucoup plus gênées à ce sujet qu'elles ne devraient l'être. [...] Après avoir traversé (la ménopause), je suis un peu plus compréhensive ...”

“Ma confiance était bien perturbée pendant un certain temps, parce que j'étais dans une réunion, je regardais quelqu'un et tout d'un coup j'ai eu un trou de mémoire. Par exemple, le nom de quelqu'un: je parlais de faire un compte rendu ou de parler d'une conversation que j'avais eue avec quelqu'un et le nom de cette personne m'échappait.”

“Je pense qu'on devrait reconnaître qu'une femme arrive à une nouvelle étape, mais je crois plutôt que la femme disparaît. Je me croyais être moins capable de trouver un emploi à cause de mon âge. Je pense que les femmes ménopausées sont généralement invisibles, certainement comme objets de beauté.”

Note supplémentaire:

Après avoir écrit cet article, j'ai parlé avec quelques collègues de McGill et j'ai entendu d'excellentes suggestions. L'une d'elles est la création éventuelle d'un groupe de soutien au campus, un lieu où les femmes pourraient obtenir des renseignements supplémentaires à propos de la ménopause ou discuter de leurs situations actuelles. Une autre est la tenue de séances de sensibilisation et de partage d'informations organisées dans des départements, comme ce qui est souvent fait quand il s'agit d'un collègue ayant une incapacité ou posant un problème de sécurité. Il y a des départements déjà bien informés et proactifs dans le partage des informations avec leurs homologues masculins, mais cela est une rareté. Il serait formidable de voir une initiative à travers le campus, peut-être sous la rubrique de la Santé et du Bien-être.

Lynda Bray

Bibliographies:

<http://www.tuc.org.uk>

<http://www.34-menopause-symptoms.com>

<http://womenworkandthemenopause.files.wordpress.com/2014/09/women-work-and-the-menopause-final-report.pdf>