



## Comment les employeurs peuvent aider **LES FEMMES QUI RETOURNENT AU TRAVAIL**

De nombreuses femmes sont confrontées à des défis lorsqu'elles retournent au travail, que ce soit à la suite d'un congé de maternité, d'un congé autorisé ou d'une pause imprévue en raison de la pandémie.

En plus de devoir prendre des décisions difficiles, elles peuvent vivre de l'anxiété, surtout si le congé a duré plus d'un an. Le fait d'avoir été mises à l'écart en raison du chômage ou d'obligations familiales peut avoir des conséquences néfastes sur leur confiance en elles.

Les conseils suivants ont pour but d'aider les employeurs à rendre ces transitions moins difficiles et moins stressantes, tant pour la femme qui retourne au travail que pour ses collègues et pour l'organisation.

### Modifications aux politiques de retour au travail ou rappels

Le retour au travail d'une femme peut être une bonne occasion d'entamer une conversation sur d'éventuelles lacunes dans son CV. Il est souvent possible d'examiner les forces qu'elle a acquises pendant son congé, peu importe pourquoi elle l'a pris.

C'est également un bon moment pour examiner votre politique de retour au travail et la modifier au besoin. Des outils comme le document **Promotion de la réussite du personnel** peuvent vous aider à élaborer un plan qui convient à tous.

### Gestion de la charge de travail

Afin d'éviter de la submerger de travail dès son retour et de soutenir la réussite de l'équipe, assurez-vous de répartir la charge de travail équitablement et créez un plan de charge de travail réduite avec du temps pour recommencer graduellement à travailler à plein régime.

Il est important de communiquer toute modification au plan de gestion de la charge de travail et d'en discuter afin que tous les employés concernés se sentent appuyés et pour qu'ils comprennent quelles sont leurs responsabilités.

### Proposez des adaptations flexibles pour le retour au travail

Il peut être utile de se montrer novateur et flexible en ce qui concerne l'horaire de la femme. Envisagez d'offrir un retour à temps partiel, une entente de télétravail, un retour progressif ou une solution hybride pour répondre à ses besoins pendant la période de transition.

Si elle revient d'un congé de maternité, pensez à lui offrir un espace tranquille où elle peut avoir un peu d'intimité au besoin.

### Modifiez et précisez les attentes

Le simple fait d'avoir été en congé pendant une longue période peut engendrer des changements. Les horaires, les priorités et la façon de voir les choses d'une femme peuvent changer, et vos anciennes attentes envers elle en tant qu'employée peuvent nécessiter des ajustements pour soutenir sa réussite.

C'est donc une bonne idée de clarifier les attentes de chacun par rapport aux rôles et aux responsabilités. Avoir une conversation sur ce qui fonctionne pour les deux parties peut éliminer une source de stress inutile pour tout le monde.

## Faites preuve de gentillesse et d'empathie

Revenir sur le marché du travail après une absence peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale d'une femme. Assurez-vous qu'elle sait que vous êtes là pour la soutenir et tenez compte de comment elle se sent éventuellement. Si vous vous apercevez qu'elle éprouve des difficultés, parlez-lui de ce qui pourrait soulager son stress. Soutenez sa réussite comme personne à part entière, pas seulement comme employée.

## Soyez patient et fournissez des ressources

Après un congé autorisé, une femme peut avoir besoin de temps pour se réhabituer à sa routine. Essayez d'être patient et de lui donner le temps dont elle a besoin. Faites-lui savoir que vous lui laisserez le temps de se réajuster graduellement tandis qu'elle se prépare à retourner au travail.

Fournissez-lui le plus de renseignements et de ressources possible pour qu'elle sache qu'elle a accès à du soutien. Encouragez-la à profiter des avantages offerts par l'entreprise et du programme de soutien aux employés, le cas échéant, ou aidez-la à trouver des ressources communautaires.

Si elle a besoin de davantage de soutien, envisagez de la jumeler avec une femme qui a vécu une expérience similaire.

## Ressources pour la planification du retour au travail

**Intervention relative au retour au travail – pour les leaders** – Comment planifier un retour au travail réussi pour vos employés

**Fixez-vous des objectifs pour une année d'incertitude** – Comment se fixer des objectifs et s'y tenir en période d'incertitude

**À quoi ressemble une vie professionnelle souple** – Découvrez quelques-uns des nombreux moyens d'être flexible pour un milieu de travail (voir À quoi ressemble une vie professionnelle souple)

**Promotion de la réussite du personnel** – Comment élaborer un plan efficace pour votre milieu de travail avec vos employés

Nous espérons que cette fiche-conseils vous a été utile. Si vous avez besoin de renseignements, avez des questions ou désirez en apprendre davantage sur ce que nous avons à offrir, contactez-nous au [wmh@mentalhealthcommission.ca](mailto:wmh@mentalhealthcommission.ca).



Commission de  
la santé mentale  
du Canada

Mental Health  
Commission  
of Canada

Santé mentale  
en milieu de travail



350, rue Albert, bureau 1210, Ottawa (ON) K1R 1A4 • Tél. : 613.683.3755 • Téléc. : 613.798.2989  
[info@commissionsantementale.ca](mailto:info@commissionsantementale.ca) • [commissionsantementale.ca](http://commissionsantementale.ca)

[@CSMC\\_MHCC](https://twitter.com/CSMC_MHCC) [f/theMHCC](https://www.facebook.com/theMHCC) [/1MHCC](https://www.youtube.com/channel/UC1MHCC)  
[@theMHCC](https://www.instagram.com/theMHCC) [in/Commission de la santé mentale du Canada](https://www.linkedin.com/company/commission-de-la-santé-mentale-du-canada)

Avec le financement de



Santé  
Canada

Health  
Canada