

Horaires flexibles et pauses allaitement : un levier stratégique!



Offrir des horaires flexibles et des pauses allaitement, c'est favoriser la rétention du personnel, faciliter l'adaptation au retour au travail après un congé, réduire l'absentéisme et améliorer la satisfaction et la santé globale des employées.

Pourquoi c'est gagnant pour vous?

- **Moins d'absences** : L'allaitement est associé à une réduction de la fréquence et de la durée des infections infantiles, diminuant ainsi les absences des parents.
- **Employées¹ plus engagées** : Un personnel soutenu est plus motivé et satisfait de son travail. La flexibilité des horaires permet d'optimiser la gestion du temps et de réduire le stress lié à la conciliation travail-allaitement.
- **Fidélisation accrue** : L'absence de mesures adaptées force parfois des employées à quitter leur emploi afin de poursuivre l'allaitement. Des horaires flexibles et des pauses allaitement préviennent cette situation et favorisent l'engagement et la relation de confiance entre employées et employeur.es.

Des solutions simples à mettre en place

1. Pauses allaitement adaptées

- Permettez des pauses pour l'allaitement ou l'expression du lait, selon les besoins de l'employée, en plus des pauses statutaires. Soyez conscient que la fréquence et la durée des pauses pourraient changer progressivement, selon les besoins évolutifs de l'enfant et de la personne allaitante.
- Rappel : ces pauses ne sont pas du repos, mais répondent à un besoin physiologique de nourrir l'enfant ou d'exprimer son lait.
- Rémunérez les pauses allaitement est l'idéal; les permettre sans les payer est un minimum.

2. Horaires flexibles

- Offrez des heures d'arrivée et de départ ajustées pour accommoder l'allaitement.
- Permettez une pause de dîner plus longue pour permettre de nourrir l'enfant au sein.

3. Télétravail et travail hybride

- Lorsque possible, autorisez le travail à distance pour faciliter l'allaitement.

4. Déplacements facilités

- Offrez à une personne allaitante la possibilité d'aller allaiter son enfant à la garderie ou d'accueillir l'adulte responsable de l'enfant sur son lieu de travail, le temps de la tétée.

5. Planification et suivi

- Discutez des besoins avant la fin du congé parental pour établir un plan clair.
- Assurez une application de votre politique d'allaitement équitable.
- Ajustez les mesures au fil du temps selon l'évolution des besoins.

Nous reconnaissons que certaines personnes enceintes ou allaitantes ne s'identifient pas au genre féminin, et nous tenons à souligner qu'iels sont inclus-es dans ce document. L'utilisation du féminin a été privilégiée dans le but de simplifier la lecture.

Des chiffres qui parlent

- **58% des employées¹** ont rapporté que le manque de flexibilité des horaires a été un obstacle majeur à la poursuite de l'allaitement.
- **Les employées bénéficiant d'un soutien à l'allaitement** sont 1,5 fois plus susceptibles de rester en poste plus longtemps.
- **31% des mères¹** qui ont cessé l'allaitement à leur retour au travail l'ont fait par manque d'information sur la possibilité de le poursuivre ou d'accommodements.

« Avoir des pauses prévues pour exprimer mon lait m'a permis de concilier travail et allaitement sans stress. Je me sens respectée et plus productive. » – Tiré du sondage MAQ (2023).

Un engagement fort pour un impact durable

Soutien officiel
de la direction

Formation
des gestionnaires

Communication
transparente

Flexibilité
sur mesure

Référence :

¹ Mouvement Allaitement du Québec. (2023). *Résultats du sondage sur les besoins et défis des étudiantes allaitantes au Québec* (rapport). <https://mouvementallaitement.org/wp-content/uploads/resultats-sondage-conciliation-travail-etudes-allaitement-1.pdf>