

Deuil de maternité et deuil périnatal au travail



Sands : Stillbirth and Neonatal Death Society (Société de mortinaissance et de décès néonatal). Enregistré comme organisme de bienfaisance en Écosse SC042789, en Angleterre et au Pays de Galles (299679). Nous sommes également présents en Irlande du Nord. Numéro de société à responsabilité limitée par garantie : 2212082. Adresse du siège social : 10-18 Union Street, Londres, SE1 1SZ.

Le deuil est une chose très personnelle et chaque personne le vit de manière différente. Ce guide vous est proposé comme soutien pour vous et votre employeur.

**Section
1**

Page 4 – 15, il s'agit du guide pour vous-même. Il comporte des conseils que vous trouverez peut-être utiles si vous êtes au travail ou si vous envisagez la reprise du travail.

**Section
2**

Page 16 – 31, il s'agit du guide pour votre employeur. Vous pourrez, si vous le souhaitez, le partager avec les personnes sur votre lieu de travail. De nombreux responsables apprécient de recevoir des conseils, particulièrement s'ils n'ont jamais travaillé avec des personnes qui ont été touchées par un deuil de maternité ou un deuil périnatal.



Vous pouvez utiliser ce guide de la manière qui vous semble la plus utile.

Le terme « responsable » est utilisé dans l'ensemble de ce guide. Il s'agit d'une personne sur votre lieu de travail qui a un rang hiérarchique supérieur au vôtre et qui est directement responsable de vous. Selon l'endroit où vous travaillez, il pourra s'agir d'un chef de service, d'un officier de commandement ou tout simplement la personne que vous appelez votre « chef ».

Pour de plus amples informations sur les difficultés physiques et émotionnelles suite à un deuil de maternité, à un deuil, à la manière de se souvenir de votre bébé et un soutien pour différents membres de la famille, veuillez consulter le livre de soutien au deuil de Sands à l'adresse suivante **sands.org.uk/book**. Il explore ces thèmes plus en détail et plus encore.

Pour un soutien immédiat, vous pouvez contacter l'équipe du soutien au deuil au **0808 164 3332** ou **ouhelpline@sands.org.uk**, ou bien utiliser les plateformes des réseaux sociaux, la communauté en ligne et les groupes de soutien locaux.

Nous sommes là pour vous soutenir aussi longtemps que vous aurez besoin de nous.

Informez votre employeur & vos collègues

Le deuil de maternité et le deuil périnatal sont des événements très personnels et c'est à vous de décider quelles informations vous souhaitez communiquer à vos collègues. Votre responsable hiérarchique et le service des RH (si votre entreprise en a un) devront être informés des raisons de votre absence mais pour ce qui est du reste, c'est vous qui décidez de la quantité d'informations que vous souhaitez partager.

Certaines personnes préfèrent que leurs collègues sachent ce qui s'est passé car ainsi ces personnes seront plus susceptibles de se comporter avec tact, sans quoi elles n'auraient peut-être pas su comment réagir. Cependant, d'autres personnes souhaitent et ont besoin d'un degré plus important du respect de leur vie privée. Il est important de faire ce qui vous semble adapté, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise façon de faire.

Partager votre expérience sur votre lieu de travail pourra démarrer des conversations inattendues car il se peut que d'autres personnes sur votre lieu de travail aient une expérience similaire mais n'en ont peut-être jamais parlé.

Toutefois, même si vous souhaitez que vos collègues soient informés de ce qui s'est passé, vous ne savez peut-être pas vraiment comment communiquer ces informations. Si vous préférez ne pas informer vos collègues directement, vous pouvez demander à votre responsable hiérarchique de le faire en votre nom.

Décidez, avec votre responsable, des informations qu'il ou qu'elle va communiquer, à quel moment et à qui. Par exemple, si vous avez donné un prénom à votre enfant, vous voudrez peut-être que vos collègues en soient informés et qu'ils sachent que vous souhaitez qu'ils l'utilisent. À l'inverse, si vous ne souhaitez pas que cette information soit communiquée, veillez à ce que votre responsable le sache.



Si vous avez besoin d'aide pour communiquer vos souhaits à votre responsable ou à votre employeur, l'équipe de soutien au deuil de Sands pourra vous aider à décider de la meilleure façon de le faire. Vous trouverez, à la page 14 de ce guide, un modèle d'email qui pourra vous aider vous ou votre responsable à trouver les mots justes pour informer vos collègues.

Être honnête avec vous-même et avec votre responsable hiérarchique

Les premiers temps de votre deuil peuvent être particulièrement éprouvants. Avant tout, prenez soin de vous mais soyez également honnête avec vous-même et avec votre responsable en ce qui concerne le travail que vous serez en mesure d'effectuer. Il/elle ne doit pas présumer de ce que vous ressentez en fonction de la durée de la grossesse, de si vous avez accouché ou de si vous êtes le compagnon/la compagne.

Il se peut que vous trouviez certaines périodes ou dates particulièrement difficiles, telles que la date de la naissance de votre enfant, la date prévue de l'accouchement ou les anniversaires. La période avant et après ces dates peut également être difficile. Vous voudrez peut-être prendre des congés dans ces périodes pour avoir du temps pour vous. Les sentiments que vous ressentez à l'approche de ces dates n'indiquent pas que votre deuil « empire ». En effet, il est normal de ressentir un grand nombre d'émotions différentes lorsqu'on est endeuillé et de passer rapidement d'une émotion à l'autre.



Il se peut que vous ayez des rendez-vous médicaux ou de soutien psychologique suite à votre grossesse. Si un audit médical ou une enquête est en cours pour déterminer les causes du décès de votre enfant, ceci sera difficile d'un point de vue émotionnel. Si vous informez votre responsable de ce qui se passe et de quand vous aurez besoin de prendre des congés, il ou elle comprendra plus facilement et vous soutiendra.



Quand reprendre le travail

La reprise du travail peut provoquer beaucoup d'émotions différentes. Certaines personnes endeuillées se réjouissent de retourner travailler pour se changer les idées ou cela peut signifier un retour à la « normale », d'autres personnes trouvent cette étape très difficile.

Il est important que vous preniez tout le temps dont vous avez besoin. Beaucoup de collègues, ayant connu un deuil, trouvent qu'une reprise progressive ou des horaires réduits sont nécessaires. Un bon employeur comprendra que c'est la meilleure chose, pour tout le monde si vous reprenez lorsque vous êtes prêt(e) et que si vous reprenez trop tôt, vous ne serez pas aussi efficace et qu'à long terme vous devrez aussi peut-être prendre plus de congés. Certains métiers présenteront également des difficultés supplémentaires. Il peut s'agir de métiers physiques alors que votre corps récupère de l'accouchement ou il se peut que vous ressentiez de la fatigue, ce qui est souvent le cas avec un deuil. Il peut aussi s'agir de métiers où vous rencontrez des situations mentalement épuisantes ou qui sont similaires à votre expérience de grossesse et d'accouchement, les métiers de la santé ou avec des jeunes enfants ou des métiers où vous devez voyager et être séparé(e) de votre compagne/compagnon ou d'autres membres de votre famille.

À nouveau, il est important d'être honnête avec votre responsable et d'identifier des tâches différentes, qui seront peut-être plus faciles ou plus adaptées. Si vous ressentez de l'appréhension à retrouver vos collègues, vous pouvez organiser de vous rendre au travail pour aller prendre un café ou demander à des collègues, en qui vous avez confiance, de vous attendre à l'extérieur du bâtiment.

Vos droits au travail

Les droits varient légèrement d'un pays à l'autre du Royaume-Uni et les lois peuvent changer donc vérifiez les dernières informations disponibles et demandez à votre responsable à quoi vous avez droit en termes d'arrêts, de rémunérations, d'allocations et d'aménagements.

Certains employeurs vous offriront le minimum légal en termes de droits alors que d'autres seront plus généreux et feront preuve de plus de souplesse. Comme il y a beaucoup d'éléments à prendre en compte, il peut être difficile de se souvenir de toutes ces informations, demandez donc à votre responsable de tout mettre par écrit. Vous pourrez ainsi relire ces informations et prendre votre temps pour prendre des décisions.



Se sentir en toute sécurité et soutenu(e) au travail

Vous devez vous sentir en toute sécurité sur votre lieu de travail. Si vous travaillez dans un bureau, vous voudrez peut-être avoir une photo ou quelque chose où figure le nom de votre bébé, pour avoir ce sentiment de proximité. Ceci sera particulièrement important si ce n'est pas quelque chose que vous pouvez faire à la maison.

N'oubliez pas que :



Il se peut que certaines personnes, avec qui vous partagez votre lieu de travail, soient inquiets de voir des photos.

Ceci peut être dû à diverses raisons.



Certains collègues endeuillés préfèrent n'avoir aucun signe physique de leur deuil, qu'ils estiment être quelque chose de privé.



Certains n'ont peut-être pas d'espace de travail où il leur est possible d'avoir des photos.



Porter un bijou spécifique ou avoir dans votre poche ou votre portefeuille quelque chose en lien avec votre bébé sont d'autres manières de conserver, au plus près de vous, ces souvenirs.

Il est important que vous vous autorisiez à ne pas participer à des célébrations sur votre lieu de travail. Il se peut que vous ayez des collègues qui sont enceintes ou qui viennent d'avoir leur bébé et qui veulent partager leur joie. Les rassemblements de type festif, particulièrement lors de périodes difficiles telles qu'à Noël, ou lors d'autres festivals religieux, ou qui coïncident avec des anniversaires, peuvent être difficiles.

Vous pouvez également vous sentir isolé(e), soit parce que vous travaillez en distanciel ou parce que vos collègues ne sont pas sûrs s'ils doivent vous inclure dans leurs conversations ou activités, en pensant probablement faire preuve de tact. Si vous vous sentez capable, parlez à votre responsable ou à un collègue, qui vous soutient, et dites-leur comment vous vous sentez et ce dont vous avez besoin. Si vous avez besoin d'aide pour communiquer vos souhaits, l'équipe de soutien au deuil de Sands pourra vous aider à décider de la meilleure façon de le faire.

Les grandes entreprises ou organisations ou celles de taille moyenne ont des services RH qui peuvent fournir des conseils et certaines ont des programmes spécifiques de soutien au personnel, du personnel chargé du bien-être des employés, des aumôniers ou d'autres personnes qui peuvent vous apporter un soutien. Si vous n'êtes pas sûr(e) que ces services existent là où vous travaillez, posez la question à votre responsable.

Si vous travaillez pour une organisation de plus petite taille et qu'elle n'offre aucun soutien ou un soutien limité, veuillez nous contacter à Sands, nous sommes là pour vous venir en aide.

Montrer ses émotions au travail

Certaines personnes craignent que montrer ses émotions manque de « professionnalisme », mais un bon responsable voudra vous soutenir, autant que faire se peut. Vous souhaitez peut-être rencontrer vos collègues, sur le lieu de travail, de manière informelle avant de reprendre le travail. Cela permet parfois de vous aider à surmonter vos inquiétudes de les voir pour la première fois. Si vous craignez de pleurer devant vos collègues ou votre responsable, essayez d'imaginer votre réaction s'il s'agissait d'un de vos collègues qui était endeuillé et pleurerait devant vous. Vous voudriez le/la soutenir, donc n'oubliez pas que les personnes voudront vous apporter leur soutien. Ils ne connaîtront pas toujours la meilleure façon de le faire et parfois ils se tromperont mais la plupart des personnes seront sincèrement affectées, désireuses d'aider et heureuses de se laisser guider par vous.

Une émotion qui accompagne parfois le deuil est le sentiment de culpabilité. Vous vous sentirez peut-être coupable ou vous pourrez avoir l'impression de décevoir vos collègues, si vous estimez que vous ne faites pas correctement votre travail, ou si vous n'êtes pas aussi productif/ve que vous l'étiez auparavant. C'est une raison supplémentaire pour parler de votre charge de travail et de vos horaires de travail avec votre responsable afin que les attentes soient réalistes et que le travail qui vous est donné ne vous mette pas vous ou quelqu'un d'autre en danger. Même des tâches quotidiennes simples peuvent parfois sembler insurmontables. Essayez donc de considérer chaque étape franchie comme un pas en avant.



Vous souhaitez peut-être rencontrer vos collègues, sur le lieu de travail, de manière informelle avant de reprendre le travail. Cela permet parfois de vous aider à surmonter vos inquiétudes de les voir pour la première fois.

Modèle de correspondance

La formulation des différentes correspondances à suivre est une simple suggestion. Vous pouvez les adapter comme bon vous semble, car il est important que vous soyez d'accord avec les mots utilisés.

Modèle 1 Lettre initiale ou email à votre responsable

Bonjour [Prénom du responsable]

J'ai une mauvaise nouvelle à vous annoncer.

Mon bébé [nom du bébé, si vous lui avez donné un nom et souhaitez le communiquer] est né le [date] mais c'est avec une grande tristesse que je dois vous informer qu'il/elle est décédé(e) à la naissance/peu après la naissance.

[OU]

C'est avec une grande tristesse que je dois vous informer que j'ai/ma compagne a fait une fausse couche [à nombre de semaines] le [date].

Il va sans dire que c'est une période extrêmement douloureuse pour moi/nous, mais je suis conscient(e) que nous allons devoir discuter d'une période d'arrêt, d'un soutien et de quelles informations communiquer aux collègues, qui pourront également trouver cette situation difficile. À ce stade, je ne suis pas sûr(e) de la date à laquelle je serai en mesure de parler avec vous, mais n'hésitez pas à rester en contact avec moi.

Je suis/nous sommes en mesure de recevoir un soutien de l'organisation caritative Sands, qui soutient les personnes qui viennent de perdre leur bébé. Ils m'ont suggéré de vous faire part qu'ils proposent des ressources et des conseils pratiques à l'attention des responsables. Peut-être trouverez-vous utile de consulter ces documents avant notre conversation [insérer le lien]. Ils offrent également un soutien à quiconque affecté par le deuil périnatal ou le deuil de maternité.

Leurs coordonnées sont les suivantes : Ligne d'assistance gratuite de Sands : 0808 164 3332 ou helpline@sands.org.uk Site internet : sands.org.uk

Je vous remercie de votre compréhension.

Chaleureuses salutations,

Modèle 2 : lettre ou email à l'attention de vos collègues si vous souhaitez, vous-même, leur communiquer l'information.

Bonjour à toutes et à tous,

J'ai une mauvaise nouvelle à vous annoncer.

Mon bébé [nom du bébé, si vous lui avez donné un nom et souhaitez le communiquer] est né

le [date] mais c'est avec une grande tristesse que je dois vous informer qu'il/elle est décédé(e) à la naissance/peu après la naissance.

[OU]

C'est avec une grande tristesse que je dois vous informer que j'ai/ma compagne a fait une fausse couche [à nombre de semaines] le [date].

Il va sans dire que c'est une période extrêmement douloureuse pour moi/nous, mais je me rends compte qu'il se peut que trouviez également cette situation difficile.

Je suis/nous sommes en mesure de recevoir un soutien de l'organisation caritative Sands, qui soutient les personnes qui viennent de perdre leur bébé.

Ils m'ont suggéré de vous faire part qu'ils proposent des ressources et des conseils pratiques à l'attention des collègues de travail. Peut-être trouverez-vous ces documents utiles [insérer le lien]. Ils offrent également un soutien à quiconque affecté par le deuil périnatal ou le deuil de maternité. Leurs coordonnées sont les suivantes :

Ligne d'assistance gratuite de Sands : 0808 164 3332 ou helpline@sands.org.uk Site internet : sands.org.uk

Je suis actuellement en arrêt mais j'espère pouvoir reprendre le travail [à la date X si vous la connaissez] et

cela me fera plaisir de vous voir à ce moment-là. Je ou [nom du responsable] vous recontacterai/recontactera avant cette date pour vous donner plus d'informations sur ma reprise de travail.

Je vous remercie de votre compréhension.

Chaleureuses salutations,

Section 2: Conseils pour l'employeur

Il peut être difficile de savoir quoi dire à un collègue qui vient de subir un deuil de maternité ou un deuil périnatal, qu'il s'agisse de votre collègue qui était enceinte ou de son compagnon/sa compagne. Il est également tout à fait normal de ne pas savoir quoi dire au travail car il s'agit de la vie privée de la personne. Toutefois beaucoup de personnes nous indiquent que, dans cette situation, avoir un lieu de travail qui leur apporte un soutien est très important pour leur bien-être. Ce guide a pour objectif de vous aider à comprendre le deuil de maternité et le deuil périnatal, son impact sur le lieu de travail et la manière de soutenir un collègue endeuillé.



En plus de ce guide, Sands offre également un service de soutien sur le lieu de travail et différentes ressources et formations sur le deuil au travail. Celles-ci sont conçues pour vous permettre, à vous et à votre équipe, de mieux comprendre le deuil de maternité et le deuil périnatal et de vous aider à créer un environnement de travail qui soutient les différentes personnes concernées. sands.org.uk/BITW

Apprendre la nouvelle

La nouvelle d'un deuil de maternité ou d'un deuil périnatal d'un collègue sera sans doute un choc pour vous. Il est normal de ressentir différentes émotions donc prenez soin de vous et contactez les services de soutien de Sands, si vous souhaitez en discuter en toute confidentialité.

Il est souvent difficile de trouver les mots justes pour soutenir la personnes. Essayez d'utiliser des phrases qui expriment la compassion et montrent que vous êtes là pour la/le soutenir, par exemple :

« **Toutes mes condoléances** »

« **Faites ce qui vous semble bon, nous sommes là pour vous soutenir.** »

« **Prenez les jours comme ils viennent.** »

« **Ce soutien est disponible... utilisez ce qui vous est utile et laissez de côté ce qui ne l'est pas.** »

« **Quel était le nom de votre bébé ? J'aimerais que vous m'en parliez si vous le souhaitez ?** »

Il vaut mieux éviter les phrase du type :

« **Peut-être que c'était écrit.** »

« **Au moins, vous pourrez avoir d'autres enfants.** »

« **Au moins, vous n'avez pas eu l'occasion de le/la connaître correctement.** »

« **Tout arrive pour une raison.** »

« **Vous serez bientôt de retour à la normale.** »



Ces phrases viennent d'un bon sentiment et sont souvent utilisées lorsque nous souhaitons aider quelqu'un qui traverse une période difficile. Toutefois, elles peuvent suggérer une absence de compassion ou de compréhension, il vaut donc mieux ne pas les utiliser.

Le deuil est quelque chose d'unique et chacun le vit de manière différente. Il est donc important de ne pas présumer ce que peut penser, ressentir une personne ou ce dont elle va avoir besoin au travail. Certaines personnes craignent que montrer leurs émotions au travail manque de « professionnalisme », pourtant nous sommes tous humains et parfois cela arrivera. Si un collègue a la larme à l'œil ou se met vraiment à pleurer, laissez-leur le temps de vivre l'émotion qui le/la traverse sans gêne, et écouter avec bienveillance. Ressentir diverses émotions est normal et votre collègue exprimera peut-être plus sa frustration, sa colère et son découragement qu'à l'habitude. À nouveau, essayez d'être compréhensif et de leur apporter votre soutien.

Certaines personnes trouvent utiles de partager des informations sur ce qui leur est arrivé, pour que les collègues leur apportent leur soutien, d'autres, à l'inverse, souhaiteront et auront besoin de garder ces informations pour eux. Il est important que vous leur demandiez ce qu'ils souhaitent que vous fassiez et que vous respectiez leur réponse.

On vous demandera peut-être de communiquer cette information à d'autres collègues à leur place. Vous trouverez un modèle d'email à cette fin, à la page 30 de ce guide. Décidez avec votre collègue, les informations qu'il ou qu'elle souhaite communiquer, à quel moment et à qui. Par exemple, la personne voudra peut-être communiquer le nom de son bébé et le fait qu'elle veut bien parler de lui/d'elle. Au contraire, elle ne voudra peut-être pas que d'autres personnes soient informées de ceci, il est donc important que ce message soit également communiqué.

Il se peut que d'autres personnes sur votre lieu de travail aient vécu un deuil de maternité et un deuil périnatal mais ne l'ont jamais révélé au travail. N'oubliez jamais cela lorsque vous communiquez une mauvaise nouvelle et offrez un soutien. Veillez à ce que le soutien offert par Sands soit disponible à l'ensemble des collègues. Vous trouverez les informations à la page 32.

Vous envisagerez peut-être également des gestes concrets exprimant votre soutien, tels que l'envoi d'une carte ou d'un cadeau de la part des collègues, assister aux funérailles du bébé, ou proposer une collecte de fonds pour soutenir une œuvre caritative que votre collègue aura choisi.

Soutien à la reprise de travail

Certains employés se réjouissent à l'idée de retrouver la routine du travail et d'un certain retour à la normale. Pour d'autres, la perspective est très intimidante. En conséquence, votre collègue pourra décider de prendre en totalité les arrêts auxquels il/elle a droit ou il/elle reprendra son travail plus tôt.

Il sera peut-être nécessaire de/la contacter avant leur reprise pour discuter de ses droits et de préparer un plan de reprise de travail. Choisissez le mode de contact que la personne préfère, par téléphone, SMS ou par email. Un modèle d'email est inclus à la page 28 de ce guide pour vous aider à trouver les mots justes. Votre collègue aura beaucoup d'informations en tête et il se peut que le deuil affecte sa mémoire et ses compétences à assimiler des informations. Il sera donc important de mettre tout par écrit et de donner suffisamment de temps à la personne pour considérer toutes les options.

Les arrêts statutaires, les rémunérations, les allocations, les aménagements dépendront de différents facteurs, notamment des circonstances du décès et des définitions juridiques. Il est important que vous compreniez cela et que vous soyez à l'aise pour demander à votre collègue les informations dont vous avez besoin.

Une fausse couche est une perte de grossesse avant 24 semaines de grossesse. N'oubliez pas que les personnes qui ont fait une fausse couche peuvent trouver le terme difficile, car il ne reconnaît pas l'existence de leur bébé ni la douleur de leur chagrin. D'autres personnes utiliseront ce terme ouvertement, il est donc conseillé de reprendre le langage utilisé par la/le collègue pour éviter toute peine supplémentaire. Au Royaume-Uni, il n'y a pas de droit légal à un congé payé à la suite d'une fausse couche. Toutefois, la meilleure pratique indique deux semaines de congés payés pour les deux parents. Tout arrêt maladie pris par la personne est protégé par la loi tout comme toute maladie relative à la grossesse. Le congé de compassion ou le congé pour les personnes à charge sont également des options possibles après une fausse couche, en fonction des circonstances individuelles.

Mortinaissance : Il s'agit du décès d'un bébé après 24 semaines de grossesse, avant ou pendant la naissance. Lorsqu'un bébé est mort-né, les parents ont droit à la même rémunération et aux mêmes congés que si le bébé avait survécu. Ceci comprend l'intégralité de l'indemnité et du congé de maternité/paternité légaux, ou de l'indemnité et du congé parental partagé, en fonction des critères d'éligibilité. Les parents ont également droit à deux semaines de congé de deuil parental payé, qui peuvent être prises dans les 56 semaines suivant le décès.

Mort néonatale : il s'agit du décès d'un bébé peu après sa naissance quel que soit la durée de la grossesse. D'un point de vue juridique, les droits des parents dont l'enfant est décédé après la naissance sont les mêmes que pour une fausse couche (voir ci-dessus).

Interruption médicale de grossesse (IMG) : il s'agit d'une interruption de grossesse lorsqu'un état pathologique limite ou modifie la vie du bébé ou de la mère/de la personne qui a accouché L'IMG peut se dérouler à tout stade de la grossesse, en conséquence les droits pour les parents sont similaires à ceux mentionnés plus haut en fonction de la définition juridique de ce qui est arrivé : fausse couche, mortinaissance ou mort néonatale.

Mort inattendue du nourrisson (MIN) : il s'agit de la mort d'un bébé de moins d'un an qui survient brutalement et que rien ne la laissait prévoir. Lorsqu'un bébé de moins d'un an meure, ses parents ont droit au congé et allocations maternité ou paternité, en fonction des circonstances individuelles. Ces parents ont également droit à 2 semaines de congé de deuil payés, qui peuvent être pris dans les 56 semaines suivant le décès.

Veillez contacter les services de soutien au deuil de Sands, si vous souhaitez discuter d'un cas spécifique ou si vous avez besoin de conseils sur la meilleure façon de gérer une situation spécifique. Vous trouverez nos coordonnées à la page 32.

Être au travail peut être sembler insurmontable pour les personnes ayant subi un deuil de maternité ou un deuil périnatal. Votre collègue pourra avoir besoin d'une période d'adaptation et il pourra se passer quelques semaines ou mois avant qu'il/elle puisse travailler à plein régime.

Il est donc important de parler de la charge de travail, des responsabilités et des horaires pour que les attentes soient réalistes et que leur bien-être soit assuré. S'il est possible d'adapter l'organisation du travail, envisagez une reprise progressive, des horaires réduits, un poste différent et un travail à domicile pour donner à la personne le temps et l'espace dont ils ont besoin.

Certaines personnes se sentiront anxieuses de reprendre le travail et de voir leurs collègues pour la première fois après leur grossesse. Pour les soutenir, vous pouvez organiser une visite informelle sur le lieu de travail avant la reprise officielle ou une rencontre hors du lieu de travail. Elles pourront apprécier de discuter avec un collègue compréhensif avant leur retour ou de rencontrer un collègue sur le parking, à la réception ou tout autre lieu similaire pour ne pas avoir à entrer seul/seule sur le lieu de travail. Demandez toujours à vos collègues ce qui les aiderait et indiquez-leur des options de soutien tels que des programmes de soutien aux employés, du personnel chargé du bien-être des employés, ou des aumôniers s'ils sont disponibles.



Créer un lieu de travail solidaire

Lorsque votre collègue a repris son travail, vous devez prendre en compte plusieurs éléments pour veiller à maintenir un lieu de travail solidaire et compréhensif.

Vos collègues pourront avoir besoin de s'absenter pour se rendre à des rendez-vous médicaux ou de soutien psychologique. Un audit médical ou une enquête pour déterminer les causes du décès du bébé pourra être difficile d'un point de vue émotionnel. Essayez d'être compréhensif face à ces questions et souple dans le soutien que vous pouvez offrir.

La normalité n'existe pas lorsqu'on parle de deuil et il se peut que vous soyez confronté à des comportements que vous n'aviez pas rencontré par le passé. Certains collègues peuvent mettre des photos de leur bébé ou avoir un tatouage ou porter un bijou spécifique en mémoire de leur enfant. Essayez de reconnaître leur rôle de parents dans ces actions et répondez avec gentillesse et une curiosité attentionnée.





S'ils ont d'autres enfants, votre collègue les soutiendra aussi tout en gérant son propre deuil. Cette responsabilité supplémentaire pourra être extrêmement difficile pour certains. Être ouvert pour accorder des congés pour soutenir leurs autres enfants peut s'avérer très utile.

Il se peut que votre collègue trouve certaines périodes ou dates particulièrement difficiles, telles que la date de la naissance de l'enfant, la date prévue de l'accouchement ou les anniversaires. La période précédant ces dates peut également être difficile. Essayez d'être réceptif aux demandes de congés pendant ces périodes importantes afin de faire preuve d'empathie et de soutien.

Votre collègue pourra trouver difficile de côtoyer d'autres personnes enceintes, en particulier au cours des premières semaines et des premiers mois. Il/elle pourra choisir de ne pas participer à des moments de convivialité ou des rassemblements en lien avec des grossesses/famille pour cette raison. Respectez leur décision, essayez d'être compréhensif et ouvert pour discuter des adaptations dont ils auront besoin pour pouvoir gérer ces moments.



Certaines personnes seront de nouveau enceintes après leur deuil. Les nouvelles grossesses peuvent s'avérer extrêmement anxiogènes pour les familles endeuillées. Les événements habituels liés à la grossesse comme les rendez-vous avec la sage-femme ou les échographies ne sont pas forcément remplis de joie.

Essayez d'être compréhensif à l'égard des aménagements dont elles peuvent avoir besoin au travail et laissez-leur de la flexibilité.



Modèle de correspondance

Modèle 3 : email/lettre pour le premier contact avec un employé suite à une mortinaissance ou un décès néonatal

Cher/chère XXXXX

Nous vous adressons nos plus sincères condoléances suite au décès de [le nom du bébé s'il est connu/votre fils/fille/bébé]. Il doit s'agir d'une période extrêmement douloureuse et nous pensons à vous [insérez les membres de la famille si vous les connaissez] et à votre famille.

Nous ferons de notre mieux pour vous soutenir et, si vous en avez besoin, nous pouvons vous proposer [une orientation vers un service de santé professionnelle/un service de conseil aux employés/un service de bien-être, etc.]

Nous travaillons en étroite collaboration avec l'organisation caritative Sands, qui est disponible pour vous fournir un soutien spécifique au deuil, si nécessaire. Leurs coordonnées sont les suivantes :

Ligne d'assistance gratuite de Sands : 0808 164 3332 ou helpline@sands.org.uk Site internet : sands.org.uk

Il n'est pas nécessaire de penser au travail en ce moment, mais je tenais à vous écrire et à vous faire savoir que vous avez droit à un congé de maternité/paternité/parental légal et à une rémunération que j'organiserai pour vous. Vous trouverez ci-joint une copie de notre politique de RH en matière de deuil périnatal, mais n'hésitez pas à me contacter lorsque vous serez prêt(e), afin que nous puissions discuter des aspects pratiques. Si vous le préférez, je peux vous recontacter par courriel ou par téléphone, veuillez me faire part de votre préférence.

[OU]

Comme nous en avons discuté au téléphone, ... [confirmez ce qui a été convenu ou confirmez les options disponibles, c'est-à-dire la date des funérailles et les personnes qui y assisteront, la durée du congé, la rémunération convenue, le prochain contact qui/quand, reprise progressive, etc.]

Vous avez également indiqué que vous souhaitiez que je (ne) communique (pas) à vos collègues [le nom du bébé ou de votre fils/ fille/bébé] et je *ne le ferai donc pas, sauf si vous me le demandez/je leur annoncerai la nouvelle le [insérer le jour].

Veuillez me contacter si je peux faire quoi que ce soit de plus pour vous soutenir, vous et votre famille.

Prenez soin de vous,

Modèle 4 : courriel/lettre pour le premier contact avec un/e employé(e) à l'annonce de la fausse couche.

Cher/chère XXXXX

Nous vous adressons nos plus sincères condoléances suite à votre deuil de maternité. Il doit s'agir d'une période extrêmement douloureuse et nous pensons à vous [insérez les membres de la famille si vous les connaissez] et à votre famille.

Nous ferons de notre mieux pour vous soutenir et, si vous en avez besoin, nous pouvons vous proposer [une orientation vers un service de santé professionnelle/un service de conseil aux employés/un service de bien-être, etc.]

Nous travaillons en étroite collaboration avec l'organisation caritative Sands, qui est disponible pour vous fournir un soutien spécifique au deuil, si nécessaire. Leurs coordonnées sont les suivantes :

Ligne d'assistance gratuite de Sands : 0808 164 3332 ou helpline@sands.org.uk
Site internet : sands.org.uk

Il n'est pas nécessaire de penser au travail en ce moment, mais je voulais vous écrire et vous faire savoir que vous avez droit à 2 semaines de congé de fausse couche rémunérées que je vais organiser pour vous. Vous trouverez ci-joint une copie de notre politique de RH en matière de deuil périnatal, mais n'hésitez pas à me contacter lorsque vous serez prêt/e afin que nous puissions discuter des aspects pratiques. Si vous préférez, je peux vous recontacter par courriel ou par téléphone, veuillez me faire part de votre préférence.

[OU]

Comme nous en avons discuté au téléphone, ... [confirmez ce qui a été convenu ou confirmez les options disponibles, c'est-à-dire la durée du congé, la rémunération convenue, le prochain contact avec qui/quand, reprise progressive,

etc...]

Vous avez également indiqué que vous souhaitiez que je (ne) communique (pas) à vos collègues ce qui s'est passé, alors je *ne le ferai pas, sauf si vous me le demandez/je leur communiquerai la nouvelle le [insérer le jour].

Veuillez me contacter si je peux faire quoi que ce soit de plus pour vous soutenir, vous et votre famille.

Prenez soin de vous,

Modèle 5 : email pour informer les collègues de ce qui s'est passé (si le collègue vous a demandé de communiquer la nouvelle - demandez toujours à la personne d'approuver le projet de lettre avant de l'envoyer)

Bonjour à toutes et à tous,

J'ai une mauvaise nouvelle à vous annoncer.

Le bébé de [nom de la collègue] [nom du bébé, si connu] est né le [date] mais est malheureusement décédé à la naissance/peu après la naissance. [nom du collègue et de leur compagnon/compagne] sont naturellement effondrés et ils m'ont demandé de vous communiquer cette information.

[OU]

Malheureusement, [nom] a fait une fausse couche le [date]. [nom et celui du compagnon/de la compagne] sont effondrés et m'ont demandé de vous communiquer cette information.

Il est évident que c'est un moment extrêmement difficile pour [nom] et nos pensées sont avec eux et [insérer les membres de la famille s'ils

sont connus], nous faisons tout ce que nous pouvons pour les soutenir.

[nom] sera en congé jusqu'à... [ce qui a été convenu]

[nom] a demandé que.... [ce qui a été convenu concernant le contact, le fait de parler de leur bébé, ce qui s'est passé, etc.]

Je reconnais que cette nouvelle peut être bouleversante pour vous aussi. Nous travaillons en étroite collaboration avec Sands, une organisation caritative qui vient en aide aux personnes touchées par un deuil périnatal, si vous souhaitez parler à quelqu'un en toute confidentialité.

Ligne d'assistance gratuite de Sands : 0808 164 3332 ou helpline@sands.org.uk Site internet : sands.org.uk

Veuillez me contacter si je peux faire quoi que ce soit pour vous apporter mon soutien. Je suis sûr(e) que vous vous joindrez à moi pour adresser nos condoléances à [nom] et à sa famille.

Chaleureuses salutations

Sands apporte son soutien à toute personne touchée par un deuil périnatal et travaille à améliorer le soutien disponible aux personnes endeuillées et finance des études pour sauver la vie des bébés.



Informations générales

020 7436 7940
info@sands.org.uk
sands.org.uk

Adresse postale

Sands
10–18 Union Street
Londres
SE1 1SZ

Soutien

 0808 164 3332
 helpline@sands.org.uk

Communauté en ligne de Sands

 sands.community

Soutien local disponible pour vous

 sands.org.uk/groups
 sands.org.uk/sandsunited



Première édition © Sands 2024

Aucune partie de ce livre ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sous quelque forme ou par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de Sands. Tous droits réservés.

Bien que ces informations soient fournies avec le plus grand soin, il convient de noter qu'elles sont de nature générale et que les lecteurs doivent s'adresser à un professionnel ou à un expert en fonction de leurs besoins spécifiques et que les lecteurs doivent demander l'avis d'un professionnel ou d'un expert en fonction de leur circonstances particulières. Sands n'accepte aucune responsabilité, y compris en cas d'erreur ou d'omission.

Toutes les informations sont correctes au moment de l'impression : Avril 2024.



Sauver la vie des bébé.
Soutien aux familles endeuillées.

Sands : Stillbirth and Neonatal Death Society (Société de mortinaissance et de décès néonatal). Organisme de bienfaisance enregistrée en Écosse SC042789, en Angleterre et au Pays de Galles 299679. Nous sommes également présents en Irlande du Nord. Numéro de société à responsabilité limitée par garantie : 2212082. Adresse du siège social : 10–18 Union Street, Londres, SE1 1SZ.