



Comment protéger
et soutenir
vos employées au mieux



L'allaitement est la norme biologique en matière d'alimentation de l'enfant ; il est bénéfique non seulement pour la santé physique¹ de l'enfant et de sa maman, mais aussi pour leur santé psychologique et les liens qu'ils développent ensemble. Il est dès lors crucial de soutenir les mères afin qu'elles le pratiquent aussi longtemps que possible.

En Suisse, la principale raison invoquée pour mettre fin à l'allaitement est le retour au travail après les 14 ou 16 semaines de congé maternité. Or, l'Office fédéral de la santé publique recommande «*un allaitement exclusif pendant les six premiers mois, puis jusqu'à deux ans ou plus en complément de l'alimentation diversifiée*».

Dès lors, comment faire ?

Voici quelques avantages à soutenir vos employées qui voudraient allaiter après la reprise du travail, des points sur la loi en vigueur et des astuces pour soutenir l'allaitement au travail.

Et d'abord : pourquoi soutenir ces mamans ?

Selon l'Unicef, «il est bénéfique pour l'entreprise de soutenir les mamans qui désirent poursuivre leur allaitement». Plusieurs études américaines ont démontré que soutenir l'allaitement des employées se traduit par moins d'absentéisme et augmente la productivité de l'entreprise².

En effet, l'allaitement maternel, en plus de ses qualités nutritionnelles, fournit à l'enfant les substances immunitaires et les anticorps de la mère et le protège ainsi des maladies ; si la maman poursuit l'allaitement, son bébé est moins souvent malade, et elle est par conséquent moins souvent absente ; d'autant plus quand les enfants sont gardés dans des crèches³ où ils sont exposés à des multitudes de germes et de virus.

De plus la maman maintient ce lien si important avec son enfant et elle se sent rassurée ; souvent reconnaissante envers son employeur, elle est plus productive au travail.

Les normes en vigueur⁴

En Suisse de nombreuses lois touchent à la maternité au travail. Voici quelques pistes pour mieux s'y retrouver, car la réalité est complexe et peut même varier selon les entreprises.

Durant la première année de l'enfant, l'employeur est tenu d'accorder aux mères le temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a, al. 2, LTr). Pendant cette première année, l'allaitement compte comme temps de travail selon les principes suivants (art. 60, al. 2, OLT 1) :

- La travailleuse allaite dans l'entreprise : tout le temps consacré à l'allaitement est compté comme temps de travail ;
- La travailleuse raccourcit sa journée de travail pour allaiter ailleurs : la moitié du temps absent est considérée comme temps de travail ; le reste ne donne matière à aucune indemnité.

¹ L'allaitement est un facteur préventif de l'obésité cf poster IBFAN, alimentation infantile et obésité, 2011

² Déclaration Unicef, Jakarta, novembre 2011.

³ Il faut mentionner le projet du Service Santé de la Jeunesse «Crèches favorables à l'allaitement maternel» où les mamans peuvent allaiter sur place ou amener leur lait tiré.

⁴ La loi fédérale sur le travail (LTr), le Code des obligations (CO), la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) et la loi sur les contrats d'assurance (LCA), les conventions collectives de travail (CCT), la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG), la loi cantonale genevoise instituant une assurance en cas de maternité et adoption (LAMat J5 07)



Soutenir l'allaitement des employées se traduit par moins d'absentéisme et augmente la productivité de l'entreprise

Le temps pris pour allaiter ou tirer son lait n'est pas considéré comme temps de repos, et ne peut être déduit ni d'un crédit d'heures supplémentaires, ni des vacances.

Ces dispositions ne prévoient pas formellement de droit aux pauses payées; par contre, il est fortement question que la Suisse ratifie prochainement la Convention 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁵. Dans ce cas il lui faudrait réglementer pour que les mamans qui allaitent sur leur lieu de travail aient droit à une pause payée⁶.

De plus, au cours de la première année de vie de l'enfant, la femme qui allaite ne peut être employée à des travaux dangereux ou pénibles: il faut la transférer à un autre poste. Si cela est impossible, l'employée est dispensée de travail et a droit à 80% de son salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte d'un salaire en nature.

Soutenir l'allaitement au travail nécessite peu de ressources ?

Comme les entreprises ne disposent en général pas d'une infrastructure appropriée, de nombreuses mères optent pour un sevrage partiel ou complet lorsqu'elles reprennent leur activité professionnelle.

Et pourtant, il ne faudrait pas grand chose pour changer la donne! Pour tirer le lait ou allaiter le bébé dans l'entreprise, il ne faut que: un lieu intime, fermé, si possible avec une prise électrique (pour tire-lait), et dans le meilleur des cas, avec un réfrigérateur, pour conserver le lait .

Plusieurs courts moments dans la journée pour allaiter ou tirer son lait: la plupart des mamans peuvent maintenir leur production de lait en tirant leur lait toutes les 3-4 heures pendant 15 à 30 minutes chaque fois.

Les mamans sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à vouloir concilier reprise du travail et poursuite de l'allaitement maternel, et cela grâce à leur propre volonté, mais surtout aux employeurs qui soutiennent ces démarches, malgré les contraintes que ça implique: bravo aux entrepreneurs qui jouent le jeu, vos employées vous le rendront bien!

⁵ Article 10 de la Convention 183 de l'OIT

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.
2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

⁶ Le Conseil fédéral soutient la rémunération des pauses d'allaitement Berne, 22.02.2012 - Les femmes qui travaillent doivent bénéficier de la rémunération des pauses d'allaitement. Dans sa séance de ce jour, le Conseil fédéral a décidé de soutenir une initiative parlementaire de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSL-N) dans ce sens.

Pour toutes informations supplémentaires,
n'hésitez pas à contacter

Dr. Elisabeth Conne-Perréard,

médecin inspectrice du travail

Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) OCIRT

Case postale 1255 - 35 rue des Noirettes - 1211 Genève 26 La Praille

Tél : +41 22 388 29 29 - Fax +41 22 388 29 30

elisabeth.conne-perreard@etat.ge.ch

Déclaration de principe

GIFA s'engage à ne recevoir,
sous quelque forme que ce soit,
ni financement, ni don, ni cadeau
de l'industrie de l'alimentation infantile.



Association Genevoise pour l'Alimentation Infantile
Geneva Infant Feeding Association

Avenue de la Paix 11 – 1202 Genève – Suisse

Tél : +41 22 798 91 64 – Fax: +41 22 798 44 43

info@gifa.org – www.gifa.org – www.ibfan.org

GIFA bénéficie du Statut consultatif spécial du Conseil économique et social
des Nations Unies (ECOSOC).



*Membre du réseau international des groupes
d'action pour l'alimentation infantile*

International Baby Food Action Network - IBFAN

Lauréat du Prix Nobel alternatif, Right Livelihood Award, 1998