



Allaiter au travail – informations pour les employeurs

L'OMS recommande de nourrir les enfants exclusivement au sein pendant six mois et de poursuivre l'allaitement, tout en introduisant successivement d'autres aliments, jusqu'à l'âge de deux ans, voire plus. Cette recommandation est soutenue par la Société suisse de pédiatrie. L'allaitement présente de nombreux avantages pour la santé de la mère et de l'enfant. **Les enfants allaités sont moins souvent malades, leurs parents sont par conséquent moins souvent absents au travail.** Il a été clairement démontré que

- > le risque d'infections des voies respiratoires inférieures est réduit de plus de 70 % chez les enfants de moins d'un an ;
- > les enfants allaités souffrent moins souvent d'otites et d'infections du tractus gastrointestinal et que le risque de développer plus tard une surcharge pondérale ou le diabète de type 2 est nettement réduit ;
- > les mères qui allaitent sont moins à risque de développer un cancer du sein ou du col de l'utérus et qu'elles retrouvent plus rapidement leur poids normal.

Certaines femmes n'ont aucun problème d'allaiter en présence de tiers, d'autres préfèrent se retirer dans un endroit tranquille, et d'autres encore extraient le lait pendant le temps de travail. Quelle que soit sa préférence, chaque mère qui retourne au travail doit avoir la possibilité d'allaiter ou d'extraire le lait. Plusieurs dispositions de la loi suisse sur le travail sont à considérer :

- > L'entreprise doit mettre à disposition un local adéquat où les mères allaitantes peuvent se reposer dans un fauteuil confortable (art. 34 de l'Ordonnance 3 relative à la LTr).
- > Aucun rattrapage, ni antérieur, ni ultérieur, n'est dû pour le temps consacré à l'allaitement, qui n'est pas non plus imputé sur d'autres périodes de repos, comme par exemple les vacances (art. 35a, al. 2 de la LTr).
- > Le temps nécessaire à l'allaitement est considéré comme temps de travail (30 minutes au minimum jusqu'à 4 heures de travail par jour, 60 minutes au minimum pour plus de 4 heures par jour et 90 minutes au minimum pour plus de 7 heures par jour ; Ordonnance 1 relative à la LTr).
- > Ne sont pas soumis à la loi sur le travail l'administration publique – les dispositions en vigueur relatives à l'allaitement sont pourtant semblables à la loi fédérale – et le secteur de l'agriculture. Les dispositions de la loi sur le travail ne sont pas non plus valables pour les cadres (pour les détails, voir les articles 2 et 3 de la LTr).



Il serait souhaitable que chaque employeur se réjouisse de la grossesse d'une collaboratrice, qu'il accepte sans réserve son souhait d'allaiter le bébé, qu'il prévoie les mesures nécessaires à une réintégration sans problèmes et qu'il soutienne la jeune mère pendant la première année. L'employeur peut ainsi encourager la mère à faire face aux nouveaux enjeux et à trouver des solutions praticables. La relation de confiance qui sera établie pourra s'avérer précieuse par la suite si d'autres problèmes surviennent. Les questions typiques qu'une mère se posera au début sont par exemple :

- > Qui va amener l'enfant à la place de travail au cas où la place d'accueil n'est pas proche de l'entreprise ?
- > Quel est le moment opportun de quitter ma place de travail si je veux allaiter mon enfant à sa place d'accueil ?
- > Où trouver un endroit tranquille dans l'entreprise pour allaiter ou extraire le lait ?
- > Y a-t-il un réfrigérateur pour conserver le lait extrait ?

Concilier famille et travail est une tâche ardue. Elle peut toutefois être facilitée par le soutien de l'environnement familial et professionnel.

En tant qu'employeur, vous profitez de la mise en place de structures favorables aux familles :

- > Vous augmentez votre attrait face à la concurrence – un facteur de succès non négligeable vu le besoin croissant en spécialistes.
- > Le personnel qualifié, familier avec le travail et les procédures vous reste fidèle. De par leur savoir-faire, les collaboratrices de longue date sont d'une grande importance pour l'entreprise.
- > Vous bénéficiez d'une réduction significative des coûts de recrutement et d'initiation du personnel. Il faut toujours un certain temps avant que les nouvelles collaboratrices aient acquis le savoir-faire nécessaire à leur tâche spécifique et puissent accomplir la performance souhaitée.
- > En facilitant le retour au travail après le congé de maternité, vous réduisez les coûts liés aux longues absences. Les mères sont conscientes du fait que le retour au travail se fait de plus en plus difficile avec le temps.
- > Vous favorisez la loyauté des mères envers l'entreprise.
- > Une bonne ambiance au travail contribue à améliorer la motivation des employés.
- > Les absences sont réduites et la productivité augmente.
- > Une vie familiale satisfaisante est aussi importante pour les pères que pour les mères et influe sur la performance de tous les employés. Les horaires de travail flexibles et les modèles de travail à temps partiel sont donc également appréciés par les pères.

Au cours des différentes phases de leur vie, les collaboratrices de longue date sont confrontées à des changements qui influent sur leur activité professionnelle, leur disponibilité et leur motivation. La fondation d'une famille a souvent pour conséquence que la femme quitte l'entreprise. Cette perte de personnel qualifié et possédant du savoir-faire peut toutefois être évitée si l'entreprise tient compte des changements dans la vie privée de ses employées. Soutien à la conciliation entre famille et travail, tel est le mot d'ordre actuel compte tenu de la fluctuation du personnel croissante et de la chute du nombre de spécialistes disponibles.

La première année de vie d'un enfant constitue une situation particulière pour les parents. Les mères (et les pères) sont confrontées à de nombreux enjeux. Afin de pouvoir concilier famille et travail durant la période d'allaitement, la flexibilité de l'employeur et de l'employée ainsi que la compréhension mutuelle sont indispensables. Il y aura beaucoup moins de problèmes si l'allaitement ou l'extraction du lait sont acceptés à la place de travail et si l'infrastructure nécessaire est mise à disposition.

Berne, août 2015 / copyright Promotion allaitement maternel Suisse

