

Pour toutes informations supplémentaires,  
n'hésitez pas à contacter

**Dr. Mariângela De Moraes Pires**

Médecin inspecteur du travail  
REPUBLICQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de la sécurité et de l'économie  
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail  
5, rue David-Dufour  
Case postale 64 – 1211 Genève 8  
Tél. +41 (0)22 388 29 29 - Fax +41 (0)22 388 29 30  
www.ge.ch/ocirt  
mariangela.demoraes-pires@etat.ge.ch

**Informations utiles:**

- Maternité, Protection des travailleuses, SECO 2016
- Fondation Promotion Allaitement Maternel Suisse: check-list pour les mères, informations pour les employeurs, et législation suisse <http://www.allaiter.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**

Maison de la Paix – Chemin Eugène-Rigot 2 – 1202 Genève – Suisse  
Tél: +41 22 798 91 64 – [info@gifa.org](mailto:info@gifa.org)  
[www.gifa.org](http://www.gifa.org) – [www.ibfan.org](http://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*

Dans le cadre de Marchez et mangez malin! un programme  
du département de l'emploi, des affaires sociales et de la  
santé (DEAS) - [www.ge.ch/marchezetmangezmalin](http://www.ge.ch/marchezetmangezmalin)



Allaitement au travail:  
**Comment protéger et soutenir  
vos employées au mieux**

2<sup>e</sup> édition 2017



L'allaitement est la norme biologique en matière d'alimentation de l'enfant ; il est bénéfique non seulement pour la santé physique<sup>1</sup> 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'Organisation Mondiale de la Santé 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'entreprise<sup>2</sup>.

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 crèches<sup>3</sup> 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 vigueur<sup>4</sup>

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 vie de l'enfant, l'employeur est tenu d'accorder aux mères le temps nécessaire à l'allaitement.

**En 2014, la Suisse a ratifié la Convention 183 sur la protection de la maternité de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les femmes qui allaitent bénéficient désormais de protection supplémentaire avec la rémunération des pauses allaitement.**

Pendant cette première année, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait compte comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes (art. 60, al.2, let. A à c, OLT 1) :

- pour une journée de travail de <= 4 heures = 30min
- pour une journée de travail > 4 heures = 60 min
- pour une journée de travail de > 7 heures = 90 min.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

**La durée ordinaire de la journée de travail prévue par le contrat ne peut être prolongée, et elle ne peut en aucun cas dépasser 9 heures de travail même si une durée supérieure était prévue par contrat (art. 60, al.1, OLT 1).**

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 politique ou infrastructure appropriée, de nombreuses mères optent pour un sevrage partiel ou complet lorsqu'elles reprennent leur activité professionnelle. Pourtant, de nombreuses mères souhaiteraient poursuivre l'allaitement à leur reprise du travail et allaitement et travail peuvent être compatibles, en protégeant et soutenant les mères !<sup>5</sup>

**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. 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 de la LTr).

Du point de vue de l'organisation du travail, concilier allaitement et activité professionnelle demande une certaine planification entre employeur et employée pendant la grossesse ou la période de congé maternité, permettant d'aborder en détail les aspects liés à l'allaitement, tels que l'intention d'allaiter à la place de travail ou à la maison ou d'extraire le lait. Lorsque cela est fait, il devient plus facile de prévoir des aménagements du travail permettant à la femme de prendre des pauses pour allaiter ou tirer son lait.

Plusieurs courts moments sont nécessaires 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 environ 15 à 30 minutes.

Pendant cette période, le fait de pouvoir bénéficier d'horaires flexibles ou de temps partiel, sans que cela n'ait d'impact négatif sur l'évolution de carrière de la femme peut faire toute la différence.

<sup>1</sup> L'allaitement est un facteur préventif de l'obésité <http://www.gifa.org/suisse/marchez-mangez-malin/>

<sup>2</sup> Dossier Semaine Mondiale Allaitement 2015 «Allaitement et travail : tous au boulot» World Alliance for Breastfeeding Action <http://worldbreastfeedingweek.org/2015/pdf/wbw2015-af-fre-p.pdf>

<sup>5</sup> Dossier Semaine Mondiale Allaitement 2015 «Allaitement et travail : tous au boulot» World Alliance for Breastfeeding Action <http://worldbreastfeedingweek.org/2015/pdf/wbw2015-af-fre-p.pdf>