

Allaiter au travail, un parcours d'obstacles

ENTREPRISES Protéger la santé des mères allaitantes lors de la reprise est une obligation légale pour l'employeur. Mais la réalité des travailleuses diverge fortement d'une structure à l'autre. Analyse des droits en vigueur et des recours juridiques existants

IDAN MATARY

«Ce n'est pas évident de continuer à allaiter quand on recommence le travail. Je ne pensais pas à ce point, pourtant on m'avait avertie.» Maman Neuchâteloise d'une petite fille de 6 mois, Aurélie témoigne du stress engendré par la pratique de l'allaitement sur son lieu de travail et le cercle vicieux qui en découle. «Au début, je devais disparaître toutes les deux heures pour aller tirer mon lait. Le stress contribuait à la diminution de la lactation, ce qui me procurait encore plus de stress.»

Selon les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'allaitement exclusif devrait être maintenu durant au moins six mois, puis se poursuivre jusqu'à deux ans en complément d'une alimentation solide. Bien que le taux d'allaitement à la naissance atteigne 97% en Suisse, il chute à 50% après seulement quatre mois selon l'étude *Swiss Infant Feeding Study*. Cette enquête souligne que les femmes reprenant une activité professionnelle allaitent en moyenne un mois de moins que les mères sans emploi, révélant des conditions de pratique parfois lacunaires dans les entreprises.

Deux salles, deux ambiances

Pourtant, la base légale helvétique en matière de protection de la maternité s'aligne sur les standards de l'OMS via la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances. L'employeur est tenu de fournir un local discret, salubre, chauffé et calme, équipé pour permettre de s'allonger, de tirer et de stocker le lait. Pour une journée dépassant sept heures, l'employée dispose d'un minimum de 90 minutes dédiées, intégralement incluses dans son temps de travail rémunéré.

«A l'annonce de ma grossesse, j'ai tout de suite eu un rendez-vous avec deux responsables des RH qui m'ont expliqué tous mes droits en termes de congé

6

Selon les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé, l'allaitement exclusif devrait être maintenu durant au moins six mois.

50%

En Suisse, le taux d'allaitement chute de 50% après seulement quatre mois.



L'employeur est tenu de fournir un local discret, salubre, chauffé et calme, équipé pour permettre de tirer et de stocker le lait. (JAJAH-SIREENUT)

maternité et d'allaitement. J'étais très bien encadrée.» L'expérience de Line, établie dans le canton de Vaud, contraste fortement avec celle d'Aurélie. «Je n'avais vraiment aucun stress de retourner au boulot, je m'en réjouissais même le moment venu», ajoute-t-elle.

L'environnement proposé par son employeur offre une salle dédiée à l'allaitement munie de tous les équipements nécessaires: deux fauteuils, une table basse, un lavabo et un réfrigérateur pour stocker le lait. Conformément aux prescriptions fédérales, l'accès est strictement sécurisé. «La loge de sécurité m'a donné les accès à la salle sur mon badge, personne d'autre n'a le droit d'y entrer», explique-t-elle.

A l'opposé, le retour au travail d'Aurélie a rimé avec improvisations matérielles. Elle pointe du doigt une hiérarchie passive qui l'a laissée sans ressources. «C'est moi qui suis allée chercher les informations, on ne me les donnait pas», regrette-t-elle. L'espace mis à la disposition de la Neuchâteloise s'avère loin des standards légaux de propreté et de calme. Situé au sous-sol et non chauffé, ce local de repos est partagé avec l'ensemble du personnel, qui y fait parfois la sieste. «Il y a un petit chauffage d'appoint, mais le temps d'arriver et de l'allumer, il fait froid», explique Aurélie, qui ne dispose que de trente minutes par pause. Faute de signalétique, à l'instar des accroche-portes «Ici, une mère allaite ou tire son lait» que la

Confédération propose pourtant gratuitement sur son site, l'intimité n'est garantie que par un tour de clé sans que cela empêche le sentiment d'être importunée.

Une obligation légale souvent ignorée

La logistique du stockage complique la donne car le seul réfrigérateur disponible se situe à un autre étage que le sien. Ce frigo, partagé par une centaine de personnes, manque de propreté selon la jeune mère: «J'ai préféré payer un récipient de ma poche pour être tranquille.» Face à l'insalubrité des lieux et à la perte de temps occasionnée par les trajets, elle a fini par tirer son lait directement à sa place de travail avec l'accord de ses collègues.

Confrontée à ces témoignages, Stéphanie Perrenoud, professeure titulaire à l'Université de Neuchâtel et docteure en droit, rappelle que cette passivité de l'employeur est illégale. «Il est tenu d'informer les travailleuses que le temps passé à allaiter compte comme du temps de travail rémunéré.» Cette obligation impose de porter à la connaissance du personnel les dispositions de protection spéciale. L'entretien dont a bénéficié Line dès l'annonce de sa grossesse n'est donc pas un «cadeau», mais l'application stricte de la loi.

Si les règles ne sont pas respectées, la démarche de réclamation reste toutefois périlleuse pour les employées. «Quand on se plaint, il y a toujours le risque de se faire

licencier après coup», souligne Stéphanie Perrenoud. Ce risque de représailles explique qu'une «bonne partie des femmes se contentent de ce qu'on leur offre» plutôt que de porter le cas à la connaissance de l'Inspection cantonale du travail ou de saisir le tribunal compétent.

La diminution du temps de travail, souvent perçue comme la seule issue pour les femmes allaitantes, reste l'un des principaux facteurs de l'inégalité salariale. Le récent rapport de l'OFS sur les écarts de revenus illustre une différence de plus de 20% entre les femmes et les hommes ayant des enfants. Dans la situation d'Aurélie, le constat est sans appel. «S'il y a un deuxième enfant, je pense que mon taux d'activité va diminuer plus vite que prévu pour m'infliger moins de stress et vivre les choses plus sereinement.»

Un défi pour les PME

Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse, rappelle que «tout employeur se doit de connaître la base légale et de la respecter». Pour lui, garantir un cadre serein en matière d'allaitement relève de la responsabilité directe de l'entreprise. Au-delà de l'obligation, il souligne qu'il est dans l'intérêt de l'employeur de trouver des solutions pour ne pas «mettre des bâtons dans les roues» d'une collaboratrice. Une gestion rigide serait un calcul court-termiste nuisible à l'image de marque et à la motivation interne.

Si des manquements subsistent, ils s'expliquent souvent par la réalité des petites structures où les patrons ont «la tête dans le guidon» et manquent de ressources RH. Pour pallier les obstacles techniques comme l'absence de locaux fermés, l'organisation patronale mise sur la culture du dialogue. Marco Taddei encourage ainsi le recours au «bons sens» via des horaires flexibles ou le télétravail pour offrir un accompagnement sans stress aux jeunes mères. ■