

**RAPPORT DE LA COMMISSION  
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Postulat Carine Carvalho et consorts - Pour une réelle possibilité d'allaiter sur son lieu de travail**

**1. PREAMBULE**

La Commission thématique de la politique familiale s'est réunie le 12 juillet 2018 à la Salle Romane, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Sous la présidence de Monsieur le Député Felix Stürner, elle était composée de Mesdames les Députées Anne-Sophie Betschart (en remplacement de Claire Attinger Doepper), Florence Bettschart-Narbel (en remplacement d'Anne-Lise Rime), Céline Baux, Carine Carvalho, Florence Gross (en remplacement de Carole Dubois), Léonore Porchet (en remplacement de Sabine Glauser Krug), Delphine Probst et Myriam Romano-Malagrifa, ainsi que de Messieurs les Députés Jean-Rémy Chevalley, Jean-Claude Glardon (en remplacement définitif de Valérie Induni), Axel Marion, Pierre-François Mottier, Maurice Neyroud (en remplacement de Pierre Volet), Werner Riesen (en remplacement définitif de Jean-Bernard Chevalley) et Maurice Treboux.

Ont participé à cette séance Monsieur le Conseiller d'Etat Philippe Leuba, Chef du Département de l'économie, de l'innovation et du sport (DEIS), ainsi que Messieurs François Vodoz, Chef du Service de l'emploi (SDE) et Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), ainsi que Madame Annick Wulf, Responsable du centre de compétences « Recrutement et marketing du personnel » au SPEV.

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de la commission, a rédigé les notes de séance et en est sincèrement remercié.

**2. POSITION DU POSTULANT**

**La postulante** note à titre liminaire que son objet se situe à la croisée des chemins entre les questions de santé et de bien-être au travail. De fait, elle a constaté qu'il était difficile de faire appliquer la législation fédérale pour les travailleuses souhaitant user de leur droit à disposer d'une pause-allaitement rémunérée sur leur lieu de travail et de tirer leur lait dans un local adapté. Ce constat est notamment corroboré par le monde scientifique et largement relayé dans la presse.

A l'occasion d'un colloque organisé par l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive (IUMSP) de Lausanne, une spécialiste de la santé au travail énumérait les différents obstacles pour les mères souhaitant allaiter ainsi :

- les employeurs méconnaissent la loi et sont peu ouverts à ce qu'une employée tire son lait ou allaite ;
- l'organisation du travail rend les pauses pour allaiter ou tirer le lait difficiles ;
- les employeurs négligent de mettre à disposition des locaux et des équipements adéquats pour tirer et conserver le lait.

Au demeurant, on peut remarquer que ces obstacles varient en fonction des dimensions des entreprises et paraissent être plus conséquents dans celles de taille moyenne ou petite. Cet état de faits s'inscrit en faux contre les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qui préconisent un allaitement exclusif jusqu'au sixième mois après la naissance de l'enfant. Outre les nombreux bienfaits du lait maternel pour l'enfant, il convient aussi de rappeler les bienfaits engendrés par l'allaitement pour les mères, que ce soit en matière de prévention du cancer du sein ou pour une meilleure remise en forme après l'accouchement. En fin de compte, favoriser l'allaitement profite à l'ensemble de la société.

La postulante souligne qu'il n'est pas ici question d'imposer l'allaitement à toutes les mères, mais de faire en sorte, d'une part, qu'elles puissent opérer un choix réel, d'autre part, que les conditions matérielles permettent la réalisation de ce choix.

Ce postulat demande ainsi au Conseil d'Etat :

- d'analyser sa pratique comme employeur et de prendre d'éventuelles mesures de facilitation de l'allaitement sur les lieux de travail de l'administration cantonale ;
- de définir des mesures visant à mieux informer des dispositions légales relatives à l'allaitement au travail ;
- de spécifier les mesures de contrôle du respect de la loi ;
- de préciser et diffuser de bonnes pratiques pouvant être mises en œuvre par les employeurs pour faciliter l'allaitement sur les lieux de travail.

### 3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

**En guise d'introduction, le Chef du Département de l'économie, de l'innovation et du sport (DEIS)** indique que le Conseil d'Etat ne dispose à ce jour d'aucune prise de position sur cette problématique et cède par conséquent la parole au Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) et au Chef du Service de l'emploi (SDE), afin qu'ils rendent compte des diverses règles et pratiques en vigueur, notamment dans l'Administration cantonale vaudoise (ACV).

**En ce qui concerne l'ACV, le Chef du SPEV** porte à la connaissance de la commission qu'un congé d'allaitement d'un mois suivant le congé-maternité de quatre mois<sup>1</sup> a été introduit en 2003. A titre d'exemple, il nomme un lieu emblématique en matière de respect de règles de santé à savoir le Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV). Sur ce site, c'est une moyenne de trois cents femmes par an qui est susceptible d'allaiter. Les employées peuvent allaiter sur leur place de travail jusqu'à la fin de la première année après la naissance de l'enfant. Des locaux spécifiquement dédiés et adaptés ont ainsi été mis à disposition, pourvus notamment de lits, de canapés et de frigidaires, afin d'entreposer le lait. Par ailleurs, ces lieux peuvent être fermés à clé, de sorte que les collaboratrices bénéficient de la tranquillité nécessaire.

De surcroît, le Chef du SPEV indique que nombreuses informations sont transmises par le biais de flyers ou encore au moyen de mémentos à l'ensemble des services, en vue de gérer au mieux la période de l'allaitement pour les employées. D'autres aménagements, notamment en termes d'horaires de travail, sont également prévus.

**En matière d'inspection du travail**, laquelle relève aussi bien du SDE que de l'entité Contrôle du marché du travail et protection des travailleurs (CMTPT) et de l'Inspection du travail Lausanne (ITL), **le Chef du SDE** ajoute que le dispositif de contrôle en matière de surveillance et de sécurité compte une trentaine d'inspecteurs/trices qui se répartissent en 16 ETP (équivalent temps plein) au SDE, 7 ETP à l'ITL, ainsi que 7 ETP au Contrôle des chantiers de la construction dans le canton de Vaud.

Si l'on exclut ces derniers, étant donné que les cas afférents à la problématique y sont peu fréquents, 22 à 23 inspecteurs/trices sont donc susceptibles d'effectuer des contrôles. Environ 2'400 inspections sont ainsi réalisées chaque année dans le canton de Vaud, accompagnées par des mesures de sensibilisation et de prévention, aussi bien que d'assistance en matière d'éventuels dépôts de plainte.

---

<sup>1</sup> [Article 35 - Congés divers](#), Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD), Recueil systématique vaudois

Il précise en outre que la législation fédérale en la matière se trouve dans les articles suivants :

Article 60 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)<sup>2</sup>

« <sup>1</sup> Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent ; cette durée n'excède en aucun cas 9 heures.

<sup>2</sup> Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:

a. pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum ;

b. pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum ;

c. pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.»

Article 34 de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)<sup>3</sup>

« Les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates. »

Si, comme mentionné plus haut par le Chef du SPEV, le CHUV, à l'égal de nombreuses multinationales sises dans le canton, met à disposition des locaux spécifiques pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, cela ne vaut pas forcément pour les petites et moyennes entreprises qui n'en proposent pas de manière systématique. Un certain travail d'incitation pourrait donc être effectué en la matière.

Article 62 de l'OLT 1

« <sup>1</sup> L'employeur n'est autorisé à affecter des femmes enceintes, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles que lorsque l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou celle de l'enfant est établie sur la base d'une analyse de risques ou que la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer. Sont réservées les interdictions d'affectation énoncées à l'al. 4. »

Pour l'application de cet article, le Chef du SDE observe qu'il existe deux moyens de contrôler le respect des règles en la matière, à savoir : une inspection générale de la durée du temps de travail ou une prise de contact avec les personnes concernées.

S'agissant de sensibilisation spécifique, il est précisé que deux documents sont proposés par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) : « *Maternité - Protection des travailleuses* »<sup>4</sup> ainsi que « *Travail et Santé - Grossesse, Maternité, Période d'allaitement* »<sup>5</sup>.

Lorsque les dispositions en matière de droit du travail ne sont pas respectées par l'employeur, celui-ci est incité à modifier ses pratiques après un premier contrôle qui relève une inadéquation des pratiques, puis reçoit un avertissement au second contrôle. Au cas où l'absence de prise en compte des règles persiste lors du troisième contrôle, les services ont la capacité de dénoncer l'employeur pour non-respect d'une décision de l'autorité.

Toutefois, l'amende n'est que peu conséquente puisqu'elle s'élève à un montant de CHF 200.-, frais compris. De plus, cette voie n'est pas privilégiée par l'administration, étant donné qu'elle cherche plus à sensibiliser les acteurs au respect des dispositions légales qu'à les sanctionner. En termes de chiffres, sur les 2'400 contrôles précédemment cités, 800 se concentrent sur les aspects de santé et de sécurité au travail. En dépit de cet état de faits, il n'existe aucun chiffre détaillé sur la problématique spécifique abordé par le postulat, tout comme il est précisé que le SDE n'est que peu fréquemment saisi de ces questions.

---

<sup>2</sup> [Article 60 - Durée du travail en cas de grossesse et de maternité : temps consacré à l'allaitement](#), OLT 1, Recueil systématique du droit fédéral

<sup>3</sup> [Article 34 - Protection des femmes enceintes et des mères allaitantes](#), OLT 3, Recueil systématique du droit fédéral

<sup>4</sup> « [Maternité - Protection des travailleuses](#) », site web du SECO, 14.09.2016, pdf, 21 pages

<sup>5</sup> « [Travail et Santé - Grossesse, Maternité, Période d'allaitement](#) », site web du SECO, 13.06.2014, pdf, 2 pages

#### 4. DISCUSSION GENERALE

**Au début de la discussion générale, la postulante** se dit informée des mesures entreprises par le CHUV et pas étonnée du fait que la problématique de l'allaitement y connaisse un traitement adéquat. Par ailleurs, elle estime également que la loi est relativement bien respectée au sein des grandes entreprises et qu'il s'agit d'une situation idéale vers laquelle il convient de tendre. Cependant, elle souligne l'intention du postulat qui vise surtout les petites et moyennes entreprises ou encore les autres services étatiques, notamment ceux qui sont décentralisés géographiquement et qui possèdent des locaux plus petits. En outre, la postulante se demande quelles sont les dispositions prévues pour les enseignantes ou pour le personnel de nettoyage.

**Le Chef du SPEV** indique avoir mis en exergue le CHUV pour ses bonnes pratiques, mais a tout de même aussi sollicité l'ensemble des services étatiques et a ainsi obtenu deux types de réponses : soit il n'y a aucune demande, car un local adéquat muni de chaises et de canapés est mis à disposition, soit des aménagements du temps de travail sont proposés, tel que par exemple quitter le lieu de travail ou encore rentrer à la maison.

Comme mentionné précédemment, il répète que pour l'ACV un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité de quatre mois est octroyé. D'autre part, il précise que la grande majorité des femmes prennent des congés non-payés, souvent de six mois. Suite à de telles périodes, les demandes visant à allaiter ou à tirer son lait sur le lieu de travail diminuent. Concernant les enseignantes, grâce à un agencement de leur temps de travail, elles peuvent sans aucun problème allaiter ou tirer leur lait durant leur pause.

**Une commissaire** se dit concernée par la teneur du postulat et souhaite en rappeler l'ultime requête, soit « *définir et diffuser de bonnes pratiques pouvant être mises en œuvre par les employeurs pour la facilitation de l'allaitement sur le lieu de travail* ». De nombreuses personnes ne sont ainsi pas au courant de l'ensemble des dispositions légales en la matière et cet objet parlementaire permettrait de diffuser davantage ces informations. En outre, la commissaire observe qu'il est parfois difficile de pouvoir allaiter ou tirer son lait en fonction des métiers, tout en relevant que la mise en pratique de la loi doit se faire au cas par cas, notamment en termes de faisabilité pour les petites et moyennes entreprises ou les modestes administrations et services cantonaux.

**Eu égard à la diffusion de l'information, un commissaire** considère qu'elle pourrait être faite par le biais des maternités ou encore via les médecins et les pédiatres, mais pas forcément par l'administration cantonale.

**Une autre commissaire** se dit également sensible à la problématique soulevée par le postulat et constate que tout un chacun a déjà entendu des témoignages y relatifs. Elle relève également que ce sont souvent davantage des problèmes techniques que des refus des employeurs qui sont soulevés. Par ailleurs, la commissaire souhaite connaître la définition du local adéquat pour allaiter ou tirer son lait, une salle de pause ne l'étant pas puisque n'importe qui peut y entrer.

**Au sujet des conditions matérielles requises pour une bonne mise en application de la loi, le Chef du SDE** fait part du commentaire de l'article 34 OLT 3<sup>6</sup> évoqué ci-dessus :

*« Dans les petites entreprises occupant moins de 20 femmes [...], il serait disproportionné d'exiger un local séparé. Dans ces entreprises, la mise à disposition d'une couchette ou d'une chaise longue est le minimum requis. Plusieurs entreprises peuvent éventuellement mettre un local commun à disposition de leurs travailleuses. Une autre possibilité consiste à créer une zone de repos par une séparation dans un local affecté à un autre usage, pour autant qu'il soit calme. Les entreprises qui occupent plus de 20 femmes doivent disposer d'un local équipé d'au moins 2 couchettes ou chaises longues, voire davantage selon la nécessité. Le local de repos peut être utilisé à d'autres fins pendant que personne ne s'y repose. »*

Toujours selon le Chef de service, il ressort clairement de ces considérations qu'il convient de tenir compte de la réalité des situations et de laisser aux employeurs l'appréciation des conditions générales de mise en application de l'ordonnance. A cet égard, le haut fonctionnaire estime que les employeurs sont, en général, de bonne volonté et tentent de mettre à disposition des locaux appropriés en les aménageant au mieux, mais sans forcément mettre à disposition une pièce spécifique.

---

<sup>6</sup> [OLT 3 - Article 34 : Protection des femmes enceintes et des mères allaitantes](#), Commentaires relatives à la loi sur le travail et ses ordonnances, site web du SECO

**Bien qu'au vu des éclaircissements fournis, la traduction en faits de la loi soit manifeste dans certains services étatiques, la postulante** rappelle néanmoins que l'OMS recommande l'allaitement exclusif jusqu'au sixième mois après la naissance de l'enfant, alors que les congés familiaux prévus légalement se révèlent insuffisants. A ce premier constat, elle ajoute le fait que la majorité des femmes ne peuvent se permettre de prendre des mois sans rémunération et qu'il serait plutôt nécessaire de favoriser leur retour au travail. En ce qui concerne les enseignantes, elle note qu'elles doivent souvent trouver le moyen d'allaiter ou de tirer leur lait autour des périodes de cours, voire de s'arranger avec des collègues en termes de remplacement, ce qui n'est parfois pas aisé. Enfin, les bonnes pratiques, tout comme la définition du local adéquat, gagneraient à être davantage connues.

**A ce titre, un commissaire** exprime sa surprise quant au manque d'informations des mères et rappelle que l'association *Promotion allaitement maternel* propose un document traduit en douze langues et intitulé « *Allaiter - pour bien démarrer dans la vie* »<sup>7</sup> faisant office de check-list pour les mamans. Le commissaire s'étonne aussi que les médecins ou les pédiatres n'informent pas davantage.

**Une autre commissaire** revient sur le fait que si les grandes entreprises font en général le nécessaire pour se conformer aux textes légaux, alors la problématique soulevée par le postulat concerne surtout les plus petites. En outre, amener son enfant à son lieu de travail demande une certaine logistique. Il est donc nécessaire de se focaliser sur l'information aux employeurs, ainsi qu'aux employées, même si la commissaire craint que certaines d'entre elles n'osent pas demander que leurs droits soient respectés par peur de possibles mesures de rétorsion.

**Du point de vue des modalités concrètes de mise en application, une commissaire** constate qu'il est parfois compliqué pour une employée d'allaiter ou de tirer son lait dans une petite structure, et ce même si l'employeur met à disposition une pièce. D'autre part, elle remarque que certaines femmes ne ressentent pas le besoin d'allaiter ou de tirer leur lait et s'en sortent très bien en donnant le biberon à leur enfant. Dans cette perspective, elle soutient la requête d'une meilleure diffusion de l'information, mais estime qu'aller au-delà reviendrait à tomber dans la surréglementation.

**En matière de reconnaissance des droits, une autre commissaire** estime que certaines mères peuvent rencontrer des difficultés à revendiquer les leurs auprès de leurs employeurs, car ils concernent une sphère intime. Certes, les femmes peuvent faire le choix de ne plus allaiter ou de tirer leur lait, mais si des conditions y relatives sont prévues par la loi, il convient de les mettre en œuvre.

**A propos de la crainte de certaines femmes face à leur employeur, une dernière commissaire** se dit surprise par le fait que de nos jours certaines employées n'osent pas demander que leurs droits soient respectés, elle estime qu'il est nécessaire que celles-ci cessent de se poser en victime. Dans cette logique, elle pense qu'une intervention plus soutenue de l'Etat s'avèrerait en fin de compte contre-productive, car elle risquerait d'inciter les employeurs, notamment dans les petites entreprises, à renoncer à engager des femmes.

**En guise de conclusion, la postulante** insiste à nouveau sur le fait que son objet parlementaire ne demande pas davantage de normes en la matière, mais une meilleure application des dispositions légales, tout en sollicitant une meilleure information pour l'ensemble des acteurs. Il est nécessaire faire avancer les choses pour de nombreuses personnes qui sont fragilisées sur leur lieu de travail, preuves en sont les témoignages de femmes qui n'arrivent parfois pas à concilier vie professionnelle et allaitement, notamment parce qu'elles ne parviennent pas à faire valoir leurs droits.

## 5. VOTE DE LA COMMISSION

*Prise en considération du postulat*

*La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat par 9 voix pour, 4 voix contre et 2 abstentions, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.*

Moudon, le 4 janvier 2019.

*Le rapporteur :  
(Signé) Felix Stürner*

---

<sup>7</sup> « [Allaiter - pour bien démarrer dans la vie](#) », site web de l'association *Promotion allaitement maternel*, pdf, 40 pages