

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL
sur le postulat Carine Carvalho et consorts –
pour une réelle possibilité d'allaiter sur son lieu de travail (18_POS_046)

Rappel du postulat

Le 31 janvier 2018, le site web du quotidien *24heures* proposait le dossier thématique « Allaitement : le chemin de croix des mamans ». Nous y trouvions, outre des articles d'approfondissement, le témoignage d'une mère qui résumait les problèmes rencontrés par les femmes allaitantes au travail : « J'habitais trop loin pour rentrer chez moi à midi. Pas question de tirer mon lait au travail, il n'y avait pas de local adapté ». La femme, qui précise travailler dans le service public, regrettait que son supérieur hiérarchique ait refusé tout aménagement de ses horaires permettant d'allaiter son enfant avant ou après le début de son activité professionnelle.

Si une telle situation est scandaleuse, c'est que depuis 2014 les travailleuses ont droit à des pauses allaitement rémunérées durant les douze premiers mois de l'enfant (article 60 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail). Mais ce changement de la législation fédérale, qui inclut la possibilité de rentrer chez soi ou aller à la crèche pour allaiter ou tirer son lait pendant le temps de travail, est resté lettre morte depuis son entrée en vigueur.

Lors d'un colloque organisé par l'Institut universitaire de médecine sociale et préventive de Lausanne, une spécialiste de la santé au travail décrivait le parcours à obstacles pour les mères souhaitant allaiter :

- Les employeurs méconnaissent la loi et sont peu ouverts à ce que l'employée tire son lait ou allaite ;
- L'organisation du travail rend difficile de prendre des pauses pour allaiter ou tirer son lait ;
- Les employeurs ne mettent pas à disposition des locaux adéquats pour tirer et garder son lait.

Ces obstacles paraissent être encore plus marqués dans les petites et moyennes entreprises.

L'Organisation mondiale de la santé recommande l'allaitement exclusif jusqu'au sixième mois après la naissance de l'enfant. Malgré cette recommandation, le retour au travail est souvent synonyme d'arrêt de l'allaitement pour les mères en Suisse.

La possibilité d'allaiter doit être assurée pour les mères qui le souhaitent. Les femmes allaitantes ne devraient pas avoir à choisir entre leur activité professionnelle et l'allaitement. Pour cela, elles doivent être soutenues par leurs partenaires, leur famille, leur employeur et par l'ensemble de la société.

La protection des travailleuses qui allaitent est d'ailleurs inscrite parmi les missions du Service vaudois de l'emploi selon l'article 46 de Loi sur l'emploi (LEmp).

Ce postulat demande au Conseil d'Etat de :

- Analyser sa pratique comme employeur et définir d'éventuelles mesures de facilitation de l'allaitement dans les lieux de travail de l'administration cantonale ;
- Définir des mesures visant à mieux informer sur les dispositions légales sur l'allaitement au travail ;
- Préciser les mesures de contrôle du respect de la loi ;
- 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.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

(Signé) Carine Carvalho et 37 cosignataires

Rapport du Conseil d'Etat

1. INTRODUCTION

La protection de l'allaitement maternel fait partie de la stratégie globale de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le but étant principalement de mettre tout en œuvre pour garantir une alimentation optimale aux nourrissons et ainsi réduire les divers risques qui pèsent sur leur santé et celle de leur mère. Cette protection passe notamment par des mesures en faveur des femmes qui doivent concilier vie privée et vie professionnelle après leur congé maternité.

Dans une résolution de 2001, l'OMS recommande pour tous les nourrissons du monde l'allaitement exclusif durant les 6 premiers mois, puis l'introduction des aliments de complément, avec poursuite de l'allaitement jusqu'à l'âge de 2 ans et au-delà. Dans une recommandation de 2017, la société suisse de pédiatrie conseille, quant à elle, l'introduction des aliments de complément entre le 5^e et le 7^e mois selon le cas, et de poursuivre l'allaitement aussi longtemps que la mère et l'enfant le désirent.

L'étude Swiss Infant Feeding Study (SWIFS), menée en 2014, a mis en exergue certains déterminants défavorables de la durée d'allaitement qui sont demeurés inchangés au cours du temps : il s'agit notamment de l'épuisement maternel, de l'exercice d'une activité professionnelle, de la situation socio-économique liée à un faible niveau de revenu et de l'origine migratoire.

Dès lors, il est en particulier important que les mères actives professionnellement puissent disposer du temps et des infrastructures nécessaires à l'allaitement. Or, le monde du travail ne facilite pas toujours les choses, que ce soit en raison de la flexibilisation du temps de travail, de taux d'emploi en moyenne plus élevés que par le passé ou encore d'infrastructure insuffisante dans certaines entreprises.

La loi fédérale sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'exécution (OLT1 et 3 en particulier) contiennent un certain nombre de règles protectrices, parmi lesquelles l'interdiction pour les femmes qui allaitent d'exécuter des travaux dangereux, le fait de pouvoir disposer du temps pour l'allaitement, la prise en compte de l'allaitement dans certaines proportions dans le temps de travail rémunéré ou encore la nécessité de pouvoir disposer d'un local adéquat.

De bonnes conditions d'allaitement sur le lieu de travail impliquent de multiples acteurs intervenant à différents niveaux. Les médecins bien évidemment suivent les mères et les nourrissons. Les employeurs et les faitières doivent veiller à garantir les possibilités d'allaitement sur le lieu de travail en concrétisant les exigences légales dans toutes les branches d'activité. Les autorités ont, elles, pour tâche de surveiller la mise en œuvre de ces mesures. Enfin, il y a lieu de mettre en avant le travail d'information, de vulgarisation et de diffusion de plusieurs acteurs nationaux ou régionaux.

Au niveau national, *Promotion allaitement maternel Suisse* est un centre de compétences indépendant qui met ses services à disposition de tous les groupes professionnels et organisations actifs dans les domaines de la grossesse, de l'accouchement et de la petite enfance. Cette fondation fournit information et conseil dans le but de promouvoir l'allaitement. Comme le Conseil fédéral a eu l'occasion de le rappeler en novembre 2021 dans un avis donné suite à une motion de Madame la Conseillère nationale Roth Pasquier portant sur la promotion de l'allaitement, cet organisme est financé par la Confédération depuis 2000 et organise notamment chaque année en Suisse la semaine mondiale de l'allaitement.

Unisanté, par son activité de prévention, de recherche et de formation, participe, analyse et soutient les démarches visant à améliorer les conditions d'emploi des femmes enceintes et qui allaitent. On peut ainsi relever des formations pluridisciplinaires et pratiques proposées tant aux acteurs de la santé, qu'aux employeurs et aux autorités d'exécution. On peut également mentionner les diverses offres d'analyses de risques, plus particulièrement celles relatives aux femmes enceintes ou allaitantes, dans le cadre des prestations proposées aux employeurs visant à améliorer la santé en entreprise.

Le Conseil d'Etat est naturellement conscient de l'importance que revêt le fait de pouvoir allaiter son enfant sans entrave. Il salue le fait que des règles existantes contribuent à atteindre ce but et peut assurer que la thématique de l'allaitement est un point important de son action. Au début de l'année 2022, le CHUV ouvrait ainsi la première banque de lait maternel de Suisse romande. Par un modèle novateur, équitable, sécuritaire et durable, les dons permettent à des nourrissons de grandir en meilleure santé et les durées de leur hospitalisation sont réduites.

Afin de répondre aux différents points soulevés par le postulat, le présent rapport est divisé en plusieurs chapitres. Il est rappelé que le postulat demande notamment au Conseil d'Etat d'analyser sa pratique comme employeur et de définir d'éventuelles mesures de facilitation de l'allaitement dans les lieux de travail de l'administration cantonale (point 1 du postulat – traité au point 3), de définir des mesures visant à mieux informer sur les dispositions légales sur l'allaitement au travail (point 2 du postulat – traité au point 5), de préciser les mesures de contrôle du respect de la loi (point 3 du postulat – traité au point 4) et de définir et de diffuser les bonnes pratiques pouvant être mises en œuvre par les employeurs pour la facilitation de l'allaitement sur le lieu de travail (point 4 du postulat – traité au point 6).

2. ETAT DU DROIT EXISTANT

2.1 Convention n°183 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la protection de la maternité

La Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité a été ratifiée par la Suisse le 4 juin 2014 et traite notamment de l'allaitement durant le temps de travail à son article 10. L'alinéa 1 de ce dernier prévoit que la femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant. L'alinéa 2 dispose que 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. En outre, ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

La Recommandation n°191 de l'OIT complète la Convention n°183 et prévoit notamment que « *sur présentation d'un certificat médical (...) le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers* ». En outre et « *lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail* ». Enfin et toujours « *lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité* ».

2.2 Droit suisse

En droit suisse, la protection de la maternité sur le lieu de travail, dont l'allaitement fait partie, est une thématique traitée dans la loi sur le travail (LTr) au travers de dispositions spéciales de protection (Chapitre IV), dans ses ordonnances d'application (ordonnance 1 relative à la loi sur le travail - OLT1, ordonnance 3 relative à la loi sur le travail - OLT3), ainsi que dans l'ordonnance sur la protection de la maternité (OproMa).

2.2.1 Protection générale de la santé

L'article 35 al. 1 LTr prévoit que l'employeur doit occuper les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et celle de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.

2.2.2 Consentement pour être occupée

Selon l'article 35a al. 1 LTr, les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement.

2.2.3 Temps nécessaire pour l'allaitement

L'article 35a al. 2 LTr prévoit que les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire pour allaiter et tirer le lait.

L'article 60 OLT1 précise le minimum de temps dont la mère dispose pour allaiter ou tirer son lait et qui doit être considéré comme temps de travail payé pendant la première année de vie de l'enfant. Pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, il est de 30 minutes au minimum, pour une journée de travail de plus de 4 heures, de 60 minutes au minimum et pour une journée de travail de plus de 7 heures, de 90 minutes au minimum. Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné selon les besoins de l'enfant. La mère qui allaite peut également prendre des pauses plus longues, sur son lieu de travail ou en dehors. Ce temps supplémentaire n'est toutefois pas compté comme temps de travail.

2.2.4 Limitation de la durée du travail

Selon l'article 60 al. 1 OLT1, la durée ordinaire de la journée de travail prévue par le contrat ne peut être prolongée pour les femmes qui allaitent et ne peut en aucun cas dépasser 9 heures de travail.

2.2.5 Mise à disposition d'un local d'allaitement

L'article 34 OLT3 prévoit que les mères qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates.

Le commentaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relatif à cet article indique qu'une couchette confortable (avec dossier inclinable et repose-pied réglable), dans un local séparé où les facteurs climatiques (température, humidité, etc.) sont agréables, constitue une solution adéquate. Dans sa brochure « [La protection de la maternité en entreprise, guide pour les employeurs](#) », le SECO précise que le local devrait être équipé d'un accès à l'eau courante ainsi que d'un réfrigérateur pour stocker le lait.

Le commentaire précise que dans les petites entreprises occupant moins de 20 femmes, l'exigence d'un local séparé serait disproportionnée. L'employeur doit alors mettre à disposition de la mère qui allaite une chaise longue ou une couchette afin que cette dernière soit installée confortablement. Il peut également créer une zone de repos par une séparation dans un local affecté à un autre usage, pour autant que l'environnement dans lequel la femme allaite ou tire son lait soit calme.

Par ailleurs, plusieurs entreprises peuvent mettre un local commun à disposition de leurs travailleuses.

2.3 Etat de Vaud employeur : dispositif normatif

La loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), son règlement d'application (RLPers) et les directives LPers s'appliquent au personnel de l'Administration cantonale vaudoise (ci-après ACV). En effet, la LTr et ses ordonnances ne s'appliquent pas aux administrations publiques (art. 2 al. 1 let. a LTr), sous réserve des dispositions relatives à la protection de la santé (art. 3a let. a LTr et OLT3).

Bien que l'article 60 OLT1 ne s'applique pas entièrement aux collaboratrices de l'ACV, l'Etat de Vaud a cependant choisi d'appliquer cette disposition par analogie de manière à offrir des conditions de travail attrayantes à ses collaboratrices (cf. point 2.2.3).

Il est relevé que le législateur vaudois est même allé plus loin que le législateur fédéral en accordant aux collaboratrices, depuis l'entrée en vigueur de la LPers en 2003, un congé allaitement d'un mois ainsi que la possibilité de prendre un congé parental non payé à la suite de leur congé maternité ou allaitement.

Les points qui suivent permettent d'avoir un aperçu des différentes dispositions légales applicables au personnel de l'Etat de Vaud en sa qualité d'employeur.

2.3.1 Congé de maternité

Les collaboratrices soumises à la LPers engagées par contrat de durée déterminée ou indéterminée qui remplissent les conditions posées par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain - LAPG (art. 16b LAPG) ont droit à un congé maternité de 4 mois (art. 35 al. 1 let. a LPers, art. 68 RLPers et directives technique – DT 35.11). Durant le congé, la collaboratrice reçoit son salaire à 100% (en fonction de son taux d'activité).

Les collaboratrices auxiliaires et les apprenties perçoivent quant à elles les allocations de maternité correspondant à 80% du revenu moyen de leur activité, pendant 98 jours selon l'article 16 LAPG.

2.3.2 Congé allaitement

La LPers prévoit à son article 35 al. 1 let. b que la collaboratrice peut bénéficier d'un congé allaitement payé d'un mois à la suite de son congé maternité. Le congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement (art. 73 et 74 RLPers et DT 74).

Ainsi, ajouté au congé maternité, c'est un congé payé d'une durée totale de 5 mois qui est accordé à la collaboratrice qui allaite son enfant.

2.3.3 Congé parental

Le droit de la fonction publique vaudois offre également aux collaboratrices et collaborateurs la possibilité de bénéficier d'un congé parental non rémunéré de 6 mois à une année au plus (art. 35 al. 1 let. f LPers et art. 79 à 82 RLPers). Pour les collaboratrices, ce congé peut toutefois être réduit à un minimum de 2 mois lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité ou allaitement.

Au vu de ce qui précède, les collaboratrices qui souhaitent allaiter ont ainsi l'opportunité de prolonger leur congé maternité par un congé allaitement d'une durée d'un mois, puis également par un congé parental d'une durée de 2 à 12 mois.

Un total de 17 mois de congé, dont 5 mois rémunérés, peut ainsi être accordé à la collaboratrice qui donne naissance à un enfant.

2.3.4 Allaitement après le retour au travail

Pour les mères qui reprennent leur activité professionnelle après leur congé maternité ou allaitement et qui souhaitent continuer à allaiter, l'Etat de Vaud offre les mêmes garanties que le droit fédéral à ses collaboratrices.

Durant la première année de vie de l'enfant, et sur la base d'un certificat médical, le temps pris pour allaiter ou pour tirer son lait est donc compté comme temps de travail et rémunéré dans les limites susmentionnées (cf. point 2.2.3).

Par ailleurs, en appliquant l'article 60 al. 1 OLT1, l'Etat de Vaud garantit aux mères qui allaitent des journées de travail qui n'excèdent en aucun cas 9 heures.

Si la collaboratrice effectue du télétravail et qu'elle doit allaiter ou tirer son lait, elle peut le faire au même titre que si elle était sur sa place de travail.

2.3.5 Mise à disposition d'un local d'allaitement

L'article 34 OLT3, qui prévoit que les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates, fait partie des dispositions qui s'imposent aux administrations publiques.

La collaboratrice qui souhaite allaiter ou tirer son lait doit ainsi bénéficier d'un local adapté à cet effet sur son lieu de travail.

2.3.6 Dispositif réglementaire de protection des collaboratrices du CHUV enceintes ou qui allaitent

En plus du dispositif normatif applicable aux employées de l'Etat de Vaud, le CHUV s'est doté d'une directive institutionnelle de protection des collaboratrices enceintes ou qui allaitent. Cette directive, mise à jour régulièrement, s'applique à toutes les collaboratrices de l'institution et précise les activités autorisées, à restreindre et à proscrire en milieu hospitalier lors de la grossesse et de l'allaitement, de manière générale et de manière spécifique pour les risques infectieux et chimiques, ainsi que pour les professionnelles exposées aux radiations ionisantes et non ionisantes.

3. PRATIQUE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION CANTONALE VAUDOISE

Soucieux de garantir aux mères qui sont employées au sein de l'Administration cantonale vaudoise les conditions les plus optimales leur permettant d'allaiter leur bébé sans entrave, le Conseil d'Etat a mis en place un certain nombre de mesures qu'il paraît utile de rappeler ci-après. Une enquête, réalisée en 2021 (cf. point 3.3) par la Direction générale des ressources humaines de l'Etat de Vaud (DGRH), a permis de définir des mesures complémentaires permettant d'améliorer le concept déjà existant (cf. point 3.4).

3.1 Aménagement du temps de travail

Dans son programme de législature 2017-2022, le précédent Conseil d'Etat entendait offrir des conditions de travail attractives notamment en favorisant, pour les femmes et les hommes, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée (chiffre 3.3). En outre, le nouveau Conseil d'Etat a inscrit dans son programme de législature 2022-2027 sa volonté de promouvoir une politique du personnel inclusive au sein de l'administration cantonale qui améliore l'environnement de travail, notamment en intégrant de nouveaux modèles de travail tels que le télétravail et en renforçant les mesures de protection de la santé physique, psychique et sociale des collaboratrices et collaborateurs de l'administration (chiffre 3.15). L'Etat employeur est donc particulièrement sensible et attentif à cet équilibre pour ses collaboratrices et collaborateurs et offre de la flexibilité en matière d'aménagement du temps de travail. Ainsi, il favorise le temps partiel et le télétravail. La possibilité est systématiquement offerte d'exercer les emplois initialement destinés à temps plein à un taux d'occupation entre 80% et 100%, y compris pour les postes à responsabilité. En outre, la majorité des services de l'Etat applique l'horaire variable ou a choisi un système d'annualisation du temps de travail qui permet une grande flexibilité aux collaboratrices et collaborateurs.

3.2 Information aux collaboratrices

Il est proposé à la collaboratrice, notamment au travers des informations publiées sur le site intranet de l'Etat de Vaud, de prendre contact avec les responsables RH de son service avant la fin de son congé maternité afin de préparer son retour sur son lieu de travail, notamment, et, cas échéant, par la mise à disposition d'un local adéquat.

Une page, spécialement dédiée à cette thématique, se trouve à disposition des collaboratrices sur l'Intranet du canton de Vaud « Devenir parent ». Les collaboratrices y trouvent des informations tant sur les congés maternité, allaitement et parental que sur la reprise du travail et l'allaitement.

L'Intranet du CHUV comprend également une rubrique entière dédiée aux thèmes de la grossesse, de la maternité et de l'allaitement. Outre la directive institutionnelle mentionnée plus haut, toutes les informations sont réunies pour des consultations de médecine générale auprès de la médecine du personnel, les possibilités de places en crèches et garderie pour les enfants du personnel, le dispositif de remplacement pour les congés maternité, mais également les informations relatives aux locaux d'allaitement mis à disposition sur les différents sites géographiques du CHUV. Une brochure et une vidéo explicative, éditées par la Direction des ressources humaines du CHUV, résument les principales informations à destination des collaboratrices en grossesse, en maternité et qui allaitent.

3.3 Enquête sur les pratiques en matière d'allaitement sur le lieu de travail

Comme mentionné plus haut, afin de connaître les pratiques des services, la Direction générale des ressources humaines de l'Etat de Vaud (DGRH) a mené une enquête au sein de l'ACV et portant sur la période de janvier 2019 à juin 2021. Cette enquête a pris la forme d'un questionnaire adressé aux Responsables RH de départements de l'ACV (hors UNIL et Hautes écoles) ainsi qu'au CHUV. La majorité des services ont répondu. Il est toutefois signalé ici que tous les services n'avaient pas de données consolidées s'agissant des pratiques en matière d'allaitement et il est ainsi très probable que certains cas d'allaitement sur le lieu de travail n'aient pas été annoncés et recensés (en particulier concernant les établissements scolaires relevant de la Direction générale de l'enseignement obligatoire – DGEO).

L'enquête de la DGRH met en évidence les tendances ci-après :

3.3.1 Allaitement sur le lieu de travail

La moitié des entités a répondu avoir compté des collaboratrices qui ont allaité (y compris tiré leur lait) sur leur lieu de travail après leur retour de congé allaitement.

3.3.2 Nombre de situations d'allaitement sur le lieu de travail après le congé allaitement

Sur la période examinée, un total de 2'230 situations d'allaitement a été annoncé, soit environ 892 cas par an. A noter que le CHUV, à lui seul, compte une moyenne de 835 cas d'allaitement par an.

3.3.3 Durée moyenne de l'allaitement sur le lieu de travail

L'allaitement sur le lieu de travail a duré moins de 4 mois dans 52,5% des cas annoncés et de 4 et 6 mois dans 27,5% des cas. Seules 20% des situations d'allaitement ont duré plus de 6 mois.

3.3.4 Modalité de l'allaitement sur le lieu de travail

47,5% des entités qui ont connu des situations d'allaitement sur le lieu de travail ont spécialement aménagé un local adéquat (pièce tranquille, pouvant être fermée à clé, protégée des regards, réservation possible, fauteuil ou chaise longue avec accoudoir, évier à disposition).

Parmi les locaux adéquats, les entités ont utilisé l'infirmerie présente sur le site ou ont aménagé des pièces avec les équipements susmentionnés. Le CHUV, notamment, met à disposition des collaboratrices des sets d'allaitement, tire-lait, bouteilles, lavettes et gants, casiers personnels, fauteuils « box » avec repose pieds, dans six lieux différents (bâtiment hospitalier principal et maternité sur la cité hospitalière, Cery, Prangins, Yverdon et Hôpital de l'enfance sur le site de Montétan).

40% des entités ayant répondu ont quant à elles mis à disposition un local ordinaire pour permettre aux collaboratrices concernées d'allaiter dans de bonnes conditions (un bureau ou une salle de conférence).

12,5% ont trouvé une autre solution conjointement avec la collaboratrice, permettant à cette dernière de rentrer à son domicile ou d'allaiter directement à la crèche qui accueillait l'enfant.

3.3.5 Demandes de collaboratrices

Toutes les entités ont été en mesure de répondre favorablement à une demande d'allaitement sur le lieu de travail.

3.3.6 Réfrigérateur

Une très grande majorité des entités (94%) ont un réfrigérateur à disposition des collaboratrices qui souhaitent tirer leur lait sur leur lieu de travail et entreposer le flacon.

3.3.7 Possibilité de quitter le lieu de travail

95% des entités laissent la possibilité à la collaboratrice de quitter son lieu de travail pour pouvoir allaiter ou tirer son lait.

Dans les cas où la collaboratrice n'a pas pu quitter son lieu de travail, d'autres solutions pragmatiques ont été mises en place pour permettre l'allaitement dans de bonnes conditions (cf. point 3.3.4).

3.3.8 Communication

Environ 30% des entités communiquent sur la thématique de l'allaitement lors de séances ou individuellement lorsqu'une situation se présente à elles.

Un peu plus de la moitié des entités (56%) informent les collaboratrices de leurs droits en matière d'allaitement.

S'agissant du moment auquel les informations sont données à la collaboratrice, l'enquête permet de constater que les entités renseignent leurs collaboratrices sur leurs droits en matière d'allaitement autant au moment de l'annonce de leur grossesse, que durant le congé maternité ou au moment du retour au travail. L'enquête révèle également que certaines collaboratrices sont informées de leur droit en la matière suite à une demande de leur part.

Quant à la manière dont ces informations ont été transmises aux collaboratrices, si certaines entités ont communiqué de manière individuelle, par lettre ou courriel, la grande majorité des communications s'est faite de manière individuelle, par oral.

3.4 Mesures d'amélioration

3.4.1 Développer l'information aux collaboratrices

Bien qu'une information soit déjà à disposition des collaboratrices, celle-ci a été développée afin que toutes les collaboratrices aient accès à leurs droits en matière d'allaitement sur la place de travail.

En effet, même si aucune entité n'a été confrontée à une demande d'allaitement sur le lieu de travail à laquelle elle n'aurait pas pu répondre de manière favorable, il faut néanmoins constater que l'information aux collaboratrices n'était pas optimale.

Concilier allaitement et activité professionnelle nécessite une planification entre employeur et employée déjà pendant la grossesse ou le congé maternité. Cela permet d'aborder dès que possible les questions liées au retour en emploi, dont l'allaitement. Or, l'enquête démontre que bien trop souvent, les collaboratrices ne sont informées de leur droit en matière d'allaitement qu'au moment où elles reprennent le travail ou ensuite d'une demande de leur part.

Par conséquent, une information ciblée est désormais adressée aux collaboratrices enceintes selon les modalités suivantes :

- Distribution d'un flyer spécifique à l'allaitement : lorsque la collaboratrice fait part de sa grossesse à sa hiérarchie, elle reçoit un flyer qui la renseigne sur ses droits en matière d'allaitement.
- Entretien de planification : conformément aux recommandations du SECO ([« La protection de la maternité en entreprise. Guide pour les employeurs »](#), p. 14), la fonction RH propose un entretien dès le début du troisième trimestre de grossesse afin d'organiser au mieux le retour de la collaboratrice sur son lieu de travail. Ainsi, la collaboratrice qui souhaite réduire son taux d'activité, aménager son temps de travail ou qui envisage d'allaiter ou de tirer son lait à son retour peut déjà en informer le service afin qu'il prenne les dispositions utiles.

3.4.2 Mutualisation des locaux d'allaitement

Pour que la majorité des services soit en mesure de mettre à disposition des collaboratrices des espaces adéquats pour l'allaitement, ces derniers ont été invités à développer des synergies afin de mutualiser leurs locaux.

Des services géographiquement proches peuvent de ce fait mettre à disposition de leurs collaboratrices un local commun, spécifiquement adapté à l'allaitement.

4. PRECISION DES MESURES DE CONTROLE DU RESPECT DE LA LOI

4.1 Compétences et organisation en matière de LTr

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), autorité chargée de l'exécution de la LTr et de ses ordonnances d'application, est habilitée à exercer des tâches de contrôle, de conseil et d'information dans le canton de Vaud, notamment en matière de dispositions de protection relatives aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent (art. 46 de la loi sur l'emploi - LEmp). Il y a lieu de relever que la ville de Lausanne possède sa propre inspection du travail, l'inspection du travail Lausanne (ITL) et dispose de ses propres spécialistes.

Le dispositif global de contrôle du marché du travail compte une trentaine d'inspectrices et inspecteurs. En matière de santé et sécurité au travail, environ 800 contrôles sont effectués chaque année et une détection systématique est opérée dans le cadre des contrôles portant sur le travail au noir ou la sous-enchère salariale.

4.2 Mise en œuvre des tâches

La DGEM est très sensible à la protection des femmes qui allaitent sur leur lieu de travail. Elle veille tout particulièrement à ce que cette thématique soit abordée dans tous les genres de contrôles qui sont réalisés dans le cadre de ses activités relevant de l'autorité du marché du travail.

La protection de la maternité (comprenant l'allaitement) fait ainsi partie intégrante de la fiche de visite utilisée par les spécialistes en santé et sécurité au travail (SST). Cette thématique est abordée de manière détaillée avec l'employeur lorsque celui-ci occupe des collaboratrices enceintes ou qui allaitent, en particulier lorsqu'elles effectuent des activités pouvant compromettre leur santé.

La protection de la maternité (y compris l'allaitement) est également abordée à titre de détection lors des contrôles en matière de mesures d'accompagnement (MA) et de loi sur le travail au noir (LTN) et ce point fait également partie de la fiche de visite. Si la situation nécessite une analyse plus approfondie de la question, le dossier est transmis aux inspectrices et inspecteurs spécialistes des questions SST.

Enfin, lors des contrôles portant spécifiquement sur la durée du travail et du repos, les aspects liés à la protection de la maternité ainsi qu'à l'allaitement font également partie intégrante de la fiche de visite utilisée. En plus des prescriptions générales relatives à la durée du travail et du repos (chapitre III de la LTr), le respect des prescriptions légales en matière de durée du travail et du repos pour les collaboratrices enceintes et qui allaitent est vérifié, lors d'entretiens avec les collaboratrices et par l'analyse de leurs relevés des temps de travail.

5. DEFINITION DES MESURES VISANT A MIEUX INFORMER SUR LES DISPOSITIONS LEGALES SUR L'ALLAITEMENT AU TRAVAIL

Les contrôles qui sont opérés par les autorités d'exécution ne sont pas les seuls à contribuer à l'atteinte des conditions les plus optimales pour allaiter son bébé. L'information joue également un rôle essentiel et c'est dans cette optique que la DGEM propose différentes mesures exposées ci-après.

5.1 Cours et formation continue des inspectrices et inspecteurs

Afin d'informer au mieux les employeurs sur les dispositions légales en matière de LTr, dont la protection de la maternité et l'allaitement au travail font partie, les inspectrices et les inspecteurs sont formé·e·s de manière complète sur ce sujet. En effet, dans le cadre de leur formation de base d'ingénieur·e sécurité, de chargé·e/assistant·e de sécurité, de brevet de spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé (brevet STPS) ou du Certificat of Advanced Studies (CAS) Travail et Santé, la thématique de la protection de la maternité, englobant tous les aspects liés à l'allaitement, est abordée de manière obligatoire et permet d'acquérir des connaissances approfondies sur ce sujet.

Par ailleurs, plusieurs inspectrices et inspecteurs ont suivi une formation continue sur la thématique de la maternité proposée par Unisanté (<https://www.unisante.ch/fr/formation-recherche/formation/formation-continue/catalogue-formations-continues/prise-charge>). Cette dernière qui réunit gynécologues, médecins du travail, professionnel·le·s des ressources humaines, managers et cadres, favorise un échange pluridisciplinaire entre les différent·e·s actrices et acteurs impliqué·e·s. En outre, elle permet d'acquérir (pour les inspectrices et inspecteurs sans formation initiale dans ce domaine) ou d'approfondir les connaissances acquises en matière de protection de la maternité, en particulier en ce qui concerne l'OProMa.

Enfin, une formation interne de l'ensemble des inspectrices et inspecteurs de la DGEM a été mise en place. Cette dernière, en plus de rappeler de manière exhaustive les dispositions légales applicables en matière de protection de la maternité et d'allaitement, décrit la procédure à suivre lors d'une visite en entreprise, informe des conseils ou exigences à transmettre aux employeurs et fournit des explications détaillées sur les outils internes et externes à leur disposition.

5.2 Sensibilisation, information et conseil aux employeurs – mesures administratives

Lors des contrôles effectués en entreprise, les employeurs sont sensibilisés à leurs devoirs en matière de protection de la maternité (y compris l'allaitement) et aux exigences légales y relatives. En plus de l'information transmise par l'inspectrice et l'inspecteur lors du contrôle, cette dernière ou ce dernier distribue à l'employeur des documents/brochures édictés par le SECO en fonction des besoins de l'entreprise (<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/mutterschutz.html>). Les inspectrices et inspecteurs dispensent aussi lors des visites des conseils aux employeurs et elles/ils répondent à leurs questions en matière de maternité et d'allaitement. Elles/ils demandent aussi des mesures par le biais de rapports en suivant la procédure d'exécution de la LTr.

Les employeurs peuvent également trouver des informations en matière de maternité et d'allaitement sur la page internet de la DGEM (www.vd.ch/emploi) consacrée à la santé et sécurité au travail. Par ailleurs, les organes d'exécution (DGEM et ITL) conseillent et orientent les employeurs et employées du canton de Vaud par le biais de leur centrale d'informations en matière de droit du travail. Cette dernière répond notamment à toutes les questions relatives à la maternité et à l'allaitement.

5.3 Examen et approbation de plans

Avant la réalisation de nouvelles constructions ou de transformations, les entreprises soumises à la procédure d'approbation des plans (p.ex. entreprises industrielles) sont tenues de soumettre leurs plans aux inspectrices et inspecteurs du travail. La procédure d'approbation des plans, réglée par l'ordonnance 4 relative à la loi du travail (OLT4), permet de s'assurer que les prescriptions liées à la protection de la santé et à la prévention des accidents au sein de l'entreprise sont déjà respectées durant la phase de planification des travaux. En ce qui concerne l'aménagement d'entreprises non industrielles, il est conseillé à ces dernières de soumettre leurs plans pour examen afin d'éviter autant que possible des conditions ou des modifications ultérieures.

En matière d'allaitement, l'inspectrice ou l'inspecteur en charge de l'examen ou de l'approbation des plans vérifie, en se référant au commentaire du SECO relatif à l'article 34 OLT3, qu'une possibilité de s'allonger et de se reposer dans des conditions adéquates pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent est prévue dans la nouvelle construction ou transformation.

6. DEFINITION ET DIFFUSION DE BONNES PRATIQUES POUVANT ETRE MISES EN ŒUVRE PAR LES EMPLOYEURS POUR LA FACILITATION DE L'ALLAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Conseil d'Etat estime que les entreprises doivent tout mettre en œuvre afin de concilier au mieux famille et travail. Il est important que l'allaitement et l'extraction du lait soient acceptés à la place de travail et que l'infrastructure nécessaire soit mise à disposition. Pour atteindre ces buts, chaque employeur dispose de divers instruments qui sont mentionnés dans le présent chapitre. L'entreprise assurant la mise en place de l'ensemble de ces mesures contribuera ainsi à renforcer l'équilibre nécessaire entre la vie privée et la vie professionnelle. Il est ici précisé que les points listés ci-dessous sont abordés, pour la plupart, lors des contrôles effectués en entreprise.

6.1 Liste de contrôle

Le fait de remplir la liste de contrôle du SECO intitulée « Protection de la maternité au lieu de travail » permet à l'employeur de faire un point de situation exhaustif sur la thématique de la maternité et les prescriptions relatives à la durée du travail et du repos ainsi qu'à l'allaitement. Il permet également d'identifier les activités réputées pénibles, dangereuses et/ou interdites en cas de maternité et de décider de la mise en place d'une analyse de risques en conséquence.

6.2 Information

Les collaboratrices nouvellement engagées doivent être informées des éventuels dangers liés à leurs activités en cas de maternité, ainsi que de leurs droits (notamment s'agissant de l'allaitement). Cette information peut être réalisée par les ressources humaines et/ou la supérieure ou le supérieur hiérarchique. La documentation sur la thématique, notamment la brochure du SECO 710.233 peut être remise à cette occasion, être accessible dans l'entreprise (p.ex. par affichage) et/ou être disponible sur l'intranet de l'entreprise.

6.3 Entretien

Les autorités d'exécution recommandent d'organiser un entretien avant le début du congé maternité avec la collaboratrice (p.ex. au début du 3^e trimestre de grossesse). A cette occasion, les questions relatives à l'allaitement et à sa mise en place au sein de l'entreprise peuvent être abordées avec la collaboratrice, en présence des ressources humaines et/ou de la supérieure ou du supérieur hiérarchique de la personne (p.ex. demander à la collaboratrice si elle compte allaiter/tirer son lait et comment elle pense s'organiser ; trouver un compromis entre l'organisation du travail et les besoins physiologiques de l'enfant/la maman en réaménageant le cahier des charges ; formaliser la manière dont le temps d'allaitement est organisé et enregistré).

6.4 Local

Un local spécifique permettant le repos et l'allaitement (obligatoire pour les entreprises de plus de 20 femmes) doit être prévu et les collaboratrices enceintes doivent être informées de son existence et des conditions d'utilisation.

En cas d'absence de local adéquat pouvant être mis à disposition (notamment pour les entreprises de moins de 20 femmes), il est possible de créer une zone de repos par une séparation dans un local affecté à un autre usage, pour autant qu'il soit calme. Il est également pertinent de partager un local commun entre plusieurs entreprises se situant à proximité immédiate (p.ex. dans un centre ou immeuble commercial). Enfin, un aménagement du temps de travail pourrait être mis en place, permettant ainsi à la collaboratrice d'allaiter à l'extérieur du travail (p.ex. à son domicile, à la garderie, dans un lieu proposé par l'application mamamap [<http://www.mamamap.ch/?home&lang=f>], etc.).

6.5 Participation

La participation du personnel (ou ses représentant·e·s), et plus spécifiquement des collaboratrices de l'entreprise, doit être intégrée dans le choix et la mise en place des mesures prises en matière d'allaitement. Pour rappel, les travailleuses et travailleurs ont un droit de participation en matière de conditions de travail qui influencent la protection de la santé et la sécurité au travail, notamment en cas de maternité (art. 48 LTr, art. 10 lit. a de la loi sur la participation).

7. CONCLUSION

Ainsi qu'il l'a déjà mentionné plus haut, le Conseil d'Etat est très sensible à la problématique de l'allaitement. Il lui paraît indispensable que les conditions permettant aux mères d'allaiter soient les plus optimales possibles. La mise en place de mesures afin d'atteindre ce but paraît d'autant plus importante que les mères se retrouvent de nos jours encore plus confrontées à devoir concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. A cela s'ajoute le fait que l'allaitement présente des avantages non négligeables en termes de santé publique.

L'Etat de Vaud s'est montré proactif en matière d'allaitement sur le lieu de travail. En effet, par la mise en place de mesures concrètes d'aménagement du temps de travail et de locaux adaptés, il permet une réelle possibilité d'allaiter sur leur lieu de travail aux femmes qui le souhaitent.

Une amélioration de la communication aux collaboratrices contribuera également à faciliter l'allaitement dans les lieux de travail de l'Administration cantonale.

Par ailleurs, les inspectrices et inspecteurs du travail veillent à conseiller et informer sur cette thématique avec toute la diligence requise que cela soit à l'occasion des contrôles en entreprise, par le biais de la centrale d'informations en droit du travail, ainsi qu'au moment de la procédure d'examen et d'approbation des plans. La formation continue des inspectrices et inspecteurs dans le domaine de la maternité et en particulier en ce qui concerne l'allaitement, ainsi que les cours qui leurs sont proposés, contribuent à une information pertinente des employeurs qui restent les principaux acteurs de conditions de travail permettant aux mères d'allaiter dans un environnement approprié.

Le Conseil d'Etat est toutefois conscient que le manque de connaissance des droits et des obligations en matière d'allaitement, l'infrastructure de l'entreprise et l'organisation du travail (p. ex. : poste où il est difficile pour la collaboratrice de s'absenter et d'être remplacée) peuvent constituer des barrières à l'allaitement. Comme mentionné dans le présent rapport, il est d'avis qu'une information proactive continue en la matière ainsi que la diffusion des bonnes pratiques permettront d'améliorer les conditions de travail des mères qui allaitent et, partant, encourageront l'allaitement à la reprise du travail. Ainsi, Unisanté dans le cadre du suivi de ses travaux de recherche en lien avec sa consultation destinée aux femmes enceintes « Travailleuses enceintes : évolution et évaluation des pratiques », va prochainement diffuser des documents synthétisant l'information utile et le rôle des différents acteurs en lien avec la maternité, incluant également l'allaitement. Ces travaux de recherche en médecine du travail sont suivis par les multiples acteurs concernés : associations patronales, acteurs politiques, autorités fédérales constituant autant de relais de l'information qui sera synthétisée.

Par ailleurs, dans le cadre des contrôles en matière de santé au travail, le Secrétariat d'Etat à l'économie envisage de lancer une campagne d'action prioritaire incluant la thématique de la maternité en 2024.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 1^{er} mars 2023.

La présidente :

C. Luisier Brodard

Le chancelier :

A. Buffat