

Directive DGEO / DGEP : allaitement sur le lieu de travail des enseignantes

Entrée en vigueur le 1 août 2025

Introduction et bases légales

Les femmes enceintes, les femmes ayant accouché, les mères qui allaitent, l'enfant à naître, ainsi que l'enfant allaité nécessitent une protection particulière sur le lieu de travail.

La loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce¹ (LTr) et ses différentes ordonnances (OLT)² prévoient des dispositions qui poursuivent le but susmentionné.

Aux termes de l'art. 2 LTr, les articles qui traitent de la protection de la santé des collaborateurs et, en particulier, de la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent sont applicables au personnel des administrations cantonales.

Il découle de ce qui précède qu'il faut accorder aux mères qui allaitent le temps nécessaire à l'allaitement. Celui-ci est comptabilisé comme temps de travail et se décline, comme suit (art. 60 OLT 1) :

¹ 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.

² 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.*

Pour mémoire, le temps nécessaire à l'allaitement ou pour tirer son lait est accordé sur présentation d'un certificat médical qui atteste de l'allaitement.

Il faut encore préciser que, pour une lecture fluide de cette directive, la notion d'allaitement au sens large sera utilisée sans la référence au tirage de lait qui en fait partie intégrante.

Champ d'application

La présente directive s'applique à toutes les enseignantes qui allaitent pendant la première année de vie de leur enfant.

La direction de l'établissement est responsable de la bonne application de la présente directive. Tout désaccord est traité par l'autorité d'engagement par le biais de l'unité / office RH.

¹ En particulier les art. 35 et 36a LTr

² Notamment, l'ordonnance 1 relative à la loi fédérale sur le travail et ordonnance du DEFR du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité) et l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (Protection de la santé)

Temps de travail des enseignantes

Pour appliquer les dispositions sur les temps nécessaires à l'allaitement pour les enseignantes, il convient d'avoir à l'esprit les trois temps d'enseignement : le temps d'enseignement (1 période = 45 minutes), le temps non librement géré et le temps librement géré.

Compte tenu des disparités en termes de périodes de référence entre les différents ordres d'enseignement, la présente directive traite spécifiquement des mesures à prendre sur l'horaire quotidien face aux élèves et sur le temps non librement géré.

L'enseignante s'organise pour allaiter sur le temps librement géré.

Principes de bases

Toute enseignante qui souhaite allaiter et qui peut le faire pendant les moments où elle n'est pas en présence d'élève ou en temps non librement géré, en fonction de son horaire, n'aura pas besoin d'être libérée sur son temps d'enseignement. Il n'y a donc pas de mesure particulière à appliquer.

Si un ajustement de l'horaire n'est pas possible pour satisfaire aux besoins physiologiques pour allaiter et qu'ils coïncident avec une période où l'enseignante est face aux élèves ou avec du temps non librement géré, il est nécessaire que l'employeur libère du temps, correspondant aux durées mentionnées ci-après.

Le temps libéré pour l'allaitement ne peut pas être accordé en début ou en fin d'activité car l'objectif est de permettre à la femme qui allaite d'interrompre son travail en cours et non de raccourcir sa journée de travail.

Pour terminer, il est utile de rappeler qu'une enseignante ne peut pas être appelée à travailler au-delà de la durée contractuelle prévue. Par ailleurs, en aucun cas, la durée maximale de son travail quotidien ne peut excéder 9 heures.

Temps d'enseignement libéré pour l'allaitement exprimé en période (s)

Le temps d'enseignement libéré pour allaiter doit, en principe, être exprimé en période(s) pleine(s) afin d'assurer l'organisation de l'enseignement et, le cas échéant, le remplacement.

L'enseignante doit pouvoir définir, en fonction de ses besoins pour allaiter, la ou les périodes qui sont concernées par la présente directive. Afin de prévoir les remplacements, il lui est demandé de transmettre à la direction, une semaine à l'avance, une planification de ses besoins sur 1 mois.

Puisque le temps d'enseignement libéré pour allaiter ne peut pas se situer en début d'activité ou en fin d'activité, l'enseignante qui souhaite être libérée sur son temps d'enseignement ou sur celui non librement géré doit avoir à son planning ad minima 3 périodes sur la même journée. Une exception est néanmoins prévue pour les enseignantes dispensant 2 périodes d'affilée.

Sont comptées dans les périodes d'enseignement, celles pour lesquelles une décharge a été prévue en lien avec une tâche particulière qui est assumée, pour autant qu'elles soient inscrites à l'horaire.

Calcul du temps d'enseignement libéré pour allaiter

Le temps d'enseignement libéré pour allaiter est calculé sur la base des périodes effectives en présence des élèves et des décharges, ainsi que sur le temps non librement géré (conférences des maîtres, rencontres avec les parents, formations pédagogiques, etc.).

En principe, l'enseignante doit enseigner au minimum 3 périodes face aux élèves sur la même journée afin de bénéficier de l'aménagement calculé de manière automatique selon la règle suivante :

- De 3 à 5 périodes présence élève et décharge = 1 période libérée pour l'allaitement
- + de 5 périodes présence élève et décharge = 2 périodes libérées pour l'allaitement (séable en 2 x 1 p.)

Dans le cas particulier où l'enseignante dispenserait uniquement 2 périodes consécutives, y compris la décharge, sur la journée et qu'il ne lui serait pas possible d'allaiter en dehors de ces 2 périodes de présence, il convient de la libérer 30 minutes. Afin de garantir l'organisation de l'enseignement, la direction d'établissement :

- libère l'enseignante de l'une des 2 périodes d'enseignement, en priorité la période de décharge si elle en a une et qu'elle peut allaiter pendant ce temps ;
- demande à ce qu'une activité utile à l'établissement, de préférence à la classe, hors présence élèves, soit menée à hauteur du temps de travail initialement prévu à cet effet (solde de 15 minutes de la période libérée).

Tout cas particulier doit être remonté à l'unité / office RH de manière à pouvoir être arbitré.

Si le temps mis à disposition par la présente directive ne suffit pas à répondre à tous les besoins physiologiques de l'enfant, l'employeur doit accorder le temps nécessaire pour allaiter. Toutefois, celui-ci n'est pas rémunéré.

Dans tous les cas, il n'est pas possible de cumuler les périodes rémunérées pour prendre un congé équivalent, en bloc, une fois par semaine.

Camps / courses d'école

Dans la très grande majorité des cas, l'accompagnement en camp ou en course d'école est incompatible avec la possibilité de libérer l'enseignante pour allaiter. D'une part, parce que l'employeur ne peut pas assurer que la durée du travail quotidien ne dépassera pas 9 heures et, d'autre part, parce qu'il ne pourra pas garantir l'accessibilité à un local adapté.

En conséquence, l'enseignante qui allaite est dispensée de camp / course d'école par principe à moins qu'elle ne souhaite explicitement s'y rendre. Dans le cas où elle est libérée, elle doit toutefois se tenir à disposition de sa direction pour effectuer des remplacements ou toute autre tâche qui peut être exigée d'elle sur son lieu de travail habituel.

Si elle souhaite participer volontairement à ces activités, l'enseignante prend acte que les dispositions légales et normatives en matière d'allaitement et de protection de la santé ne pourront être garanties.

Temps non librement géré

La journée des enseignantes qui allaitent ne peut pas dépasser 9 heures de travail. En conséquence, l'employeur devra déterminer si l'enseignante est libérée de l'enseignement ou du temps non librement géré lorsque ces deux temps additionnés induiront une journée de plus de 9 heures de travail.

Allaiter sur le lieu de travail

Avec l'accord de sa direction, il est possible que l'enfant soit amené sur le lieu de travail pour l'allaitement, pour autant que cela ne perturbe pas l'activité du service ni ne crée un danger pour l'enfant.

Retour à la maison ou à la garderie pour allaiter

L'allaitement peut aussi se faire en-dehors du lieu de travail, par exemple à la maison ou à la garderie. L'employeur doit alors le temps nécessaire dans les limites définies ci-dessus.

Locaux

En application de l'art. 34 OLT3, « *les femmes qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates* ». Cela signifie qu'il y a lieu de mettre à disposition une pièce tranquille et propre, à l'ambiance privative, qui peut être fermée à clé avec une protection contre les regards et le bruit. Il n'est pas obligatoire que la pièce soit spécifiquement dédiée à cette activité.

La mise à disposition d'un réfrigérateur pour stocker le lait et la présence d'un lavabo sont vivement recommandées. A défaut, il est nécessaire de permettre à l'enseignante de stocker son lait au frais.

Enseignantes remplaçantes

Les principes évoqués ci-avant sont aussi applicables aux enseignantes remplaçantes, payées à l'heure ou à la période. En conséquence, si elles doivent allaiter pendant le temps d'enseignement, il y aura lieu de leur accorder le temps nécessaire dans les limites prévues.

Obligation de l'employeur

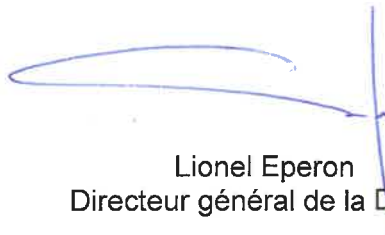
Le temps nécessaire à l'allaitement est rémunéré pendant la première année de vie de l'enfant. Dès la deuxième année de vie de l'enfant, le temps nécessaire n'est plus rémunéré ; toutefois, l'enseignante peut toujours demander à sa direction de la libérer selon les périodes définies ci-dessus.

Dispositif d'information et de communication aux enseignantes

- Lors de l'engagement : remise du flyer qui renvoie à tous les congés prévus par la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD) à toute personne démarrant son activité au sein du DEF.
- Annonce de grossesse : rappel des droits et planification du retour avec le supérieur hiérarchique ou la/le directeur/trice et envoi de la directive spécifique en lien avec l'allaitement
- En cas d'allaitement, prise de contact à réception du certificat d'allaitement afin d'informer du droit à l'allaitement sur le lieu de travail et, le cas échéant, l'organisation.



Cédric Blanc
Directeur général de la DGEO



Lionel Eperon
Directeur général de la DGEP

Lausanne, le 26 septembre 2025