

Le secteur non formel, non organisé et le foyer :

La plupart des réponses mondiales et nationales à la protection de la maternité ont été mises en place par des politiques fondées sur les lois et pratiques de PM. Cependant, la majorité des femmes ayant besoin de telles formes de soutien travaillent en dehors du milieu du travail formel, là où de telles politiques ne s'appliquent pas car relevant du secteur non formel ou informel.

Depuis 1993, WABA a défini le travail des femmes au sens large, comprenant l'emploi salarié, le travail indépendant, le travail saisonnier et contractuel aussi bien que le travail et les soins à domicile non rémunérés. Le domaine du foyer demeure particulièrement difficile. Les femmes effectuent d'énormes quantités de travail, mais sont souvent confrontées à la discrimination sexuelle, à la violence et aux abus. Cela rend doublement difficile pour les femmes d'intégrer avec succès travail productif et reproductif sans nuire à leur propre santé et bien-être. Le panel des femmes qui travaillent dans des situations vulnérables comprend les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants (qui souffrent également de la traite des êtres humains), les femmes dans l'agriculture, et des personnes déplacées lors des situations de conflit.

Dans les régions les plus pauvres du monde, plus de 50% des femmes travaillent dans l'emploi précaire, caractérisé par de bas salaires, de longues heures de travail et des modalités de travail informelles. Avec la féminisation croissante de la main-d'œuvre, les pays doivent renforcer la protection de la maternité, en particulier pour les femmes travaillant dans le secteur informel, et fournir des services de soutien comme les crèches, si les taux d'alimentation optimale du nourrisson et du jeune enfant doivent augmenter.²³

Il est donc urgent que les défenseurs de l'allaitement, associés à ceux de la santé des femmes, du genre et des droits de l'homme, des syndicalistes et d'autres, cherchent des moyens (en collaboration) de réponses efficaces. Travailler avec les hommes, les jeunes et les groupes d'hommes est également important pour sensibiliser les hommes afin d'accroître leur prise de conscience et le soutien actif des femmes en tant que père. Cela aidera également à construire une plus grande égalité entre les sexes à la maison, au travail et dans les espaces publics.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

Partager vos expériences en tant que source d'inspiration pour d'autres femmes.

- Vous renseigner sur vos droits de maternité et droits généraux de la santé, de la sécurité, de travail et des moyens de subsistance.
- Vous joindre à un groupe de soutien aux mères ou autre qui offre de l'aide à la maternité, aux soins de l'enfant et à l'allaitement.
- Établir des partenariats avec des jeunes et des groupes de jeunes pour aider les jeunes mères à allaiter et prendre soin de leurs enfants.
- En tant que pères ou partenaires, obtenir des informations sur l'allaitement maternel en prénatal et découvrir comment mieux soutenir votre épouse/copagne à allaiter.²⁴ Communiquer avec d'autres hommes qui ont un vécu dans l'expérience familiale d'allaitement.
- Rechercher des inégalités entre les sexes à la maison et donner un soutien proactif comme aider aux tâches ménagères.
- Collaborer avec l'OIT sur la campagne de la PM. Élaborer des stratégies sur les moyens efficaces pour soutenir les femmes qui travaillent dans le secteur informel à allaiter ; et promouvoir le travail décent.²⁵
- Introduire des politiques et des pratiques de travail décent et de garde d'enfants qui s'adressent aux femmes marginalisées et à celles déplacées par les guerres, la pauvreté et la dégradation de l'environnement de travail.
- Restaurer et/ou construire des mesures de soutien à l'allaitement pour les femmes migrantes et réfugiées où les systèmes de soutien familial ou communautaire sont brisés.

23. Rapport de l'OIT, Les femmes sur le marché du travail : mesurer les progrès et identifier les défis, mars 2010.

24. "Fathers' experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education," in *Maternal and Child Nutrition* (2014), 10, pp.510-526 par Amy Brown et Ruth Davies.

25. Voir <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-fr/index.htm>



Cas des pays

Fait intéressant, il y a toujours eu des femmes et des communautés qui ont trouvé des moyens ingénieux pour soutenir les femmes qui travaillent et allaitent dans ces structures non formelles. Par exemple, dans de nombreux marchés en Amérique latine et dans les Caraïbes, les femmes ont créé des réseaux de soutien pour s'occuper de leurs enfants grâce à des systèmes de soins informels. Les femmes dans des situations migrantes et non légales se soutiennent mutuellement pour soigner des enfants laissés dans leur pays d'origine, et assurer des mécanismes de communication et de solidarité.

Aux Philippines, l'Alliance des dirigeants de travailleurs de l'économie/secteurs informels (ALLWIES) représentant environ 700 000 fournisseurs, vendeurs, conducteurs de transports, ramasseurs de déchets, etc., ont organisé des points-allaitement sur leurs chantiers suite à une formation en allaitement en 2014 utilisant le manuel du conseil par les pairs en allaitement d'ARUGAAN.

Un groupe de glaneurs d'ordures, PARE, a été mis en place à Quezon City avec la collaboration de l'UNICEF, de l'OIT et de l'OMS. Dans la province de la ville de Naga, Camarines Sur, NAMASFED, une fédération de fournisseurs et de vendeurs du marché public a mis en place une salle de lactation où les gens peuvent se prévaloir de conseil en allaitement. Il est géré par les vendeurs eux-mêmes qui sont aussi désormais impliqués dans l'élaboration des lois à travers des ordonnances locales qui protègent les droits à l'allaitement maternel.

Il y a aussi des exemples où les gouvernements ont étendu des lois sur la PM pour couvrir certaines populations vulnérables comme au Costa Rica, où toutes les femmes, y compris les migrantes et celles travaillant dans le secteur non formel, ont accès aux services de santé.



Monaliza Oliveira da Palma @ WABA 2015

Rendre les femmes autonomes !

Qu'une femme travaille dans le secteur formel ou informel ou bien à la maison, il est nécessaire qu'elle puisse prétendre au droit à allaiter. Il peut être plus facile pour les femmes de faire valoir leurs droits à la maternité dans les milieux de travail formels. Cependant, dans les milieux de travail formel et domestique, les femmes ont besoin de connaître leurs droits à la santé reproductive, à la nourriture et à la sécurité. Ces droits sont inscrits dans la plupart des conventions internationales et des documents mentionnés plus haut.

Toute approche qui soutient les femmes à concilier l'emploi et le travail non rémunéré avec le travail reproductif doit partir d'une approche de responsabilisation afin que les femmes ne soient pas les bénéficiaires de la charité ! Les droits de maternité sont les droits de toutes les femmes et doivent être pris en charge, facilités et soutenus en tant que tels.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

Écouter les besoins des femmes ! Respecter la décision d'une femme sur l'alimentation du nourrisson et la garde d'enfants, et soutenir son choix sans préjugés et sans véhiculer des intérêts commerciaux.

- Participer à la campagne de la SMAM 2015 dans votre pays ou votre ville en développant des actions de solidarité avec d'autres femmes. Reconnaître que les mères sont dans des situations de plus grande vulnérabilité. Participer à la lutte des droits des femmes pour améliorer la PM.
- Utiliser le cadre des droits des femmes à l'alimentation et la santé pour promouvoir l'accès des femmes à un suivi médical et aux soins de santé de qualité, à une alimentation adéquate, aux conseils de qualité et à la protection et au soutien de l'allaitement maternel. Cela comprend certains programmes novateurs tels que les transferts de nourriture ou d'argent ou les assurances de soins de santé locaux.
- Développer et maintenir des partenariats avec les organisations de femmes internationales, régionales ou nationales et les syndicats qui défendent les droits des femmes au travail, aux moyens de subsistance et à la santé reproductive, cela pendant la SMAM et lors d'autres actions pertinentes !

Ressources supplémentaires

Kit d'Action pour la Protection de la Maternité au Travail (WABA et la Coalition PM) 2003 – <http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>

Kit de ressources sur la protection de la maternité. Réaliser les aspirations de tous. Rédigé par l'OIT, IBFAN et d'autres partenaires. – http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_FR.pdf http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_194006.pdf

Working Conditions Laws Report 2012: A global review http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde – RÉSUMÉ http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242619/lang-en/index.htm

Breastfeeding Friendly Workplace: An Australian Breastfeeding Association Initiative – <http://www.breastfeedingfriendly.com.au>

Breastfeeding Friendly Workplaces (New Zealand) – <http://www.bfw.org.nz/>

The business case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation– New Zealand – <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

The Business Case for Breastfeeding: Steps for Creating a Breastfeeding Friendly Worksite – Employers' Guide to Working and Breastfeeding <http://uhs.berkeley.edu/Facstaff/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20and%20WomensHealth.pdf>

More Breastfeeding Support for Employers <http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>

Breastfeeding Counselling: A training course WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Session 30. – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30PM%200312.pdf>

Maternity Protection Campaign Kit section 9 – How to Support Women in the Informal Economy to Combine Their Productive and Reproductive Roles <http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf>

Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward – Sylvia Chant and Carolyn Pedwell London School of Economics – <http://goo.gl/rvcVznH>

Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO) http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

COORDINATION SMAM & CENTRES DE DIFFUSION

COORDINATION GLOBALE
Secrétariat WABA
P O Box 1200, 10850 Penang, Malaysia
Fax: 60-4-657 2655, waba@waba.org.my
www.waba.org.my
www.worldbreastfeedingweek.org

AFRIQUE
IBFAN Africa
BP 781, Mbabane, Swaziland
Fax: 268-40 40546, ibfansw@realnet.co.sz

IBFAN Afrique
Cite Ouaga 2000, 01 BP 1776,
Ouagadougou 01, Burkina Faso
Fax: 226-50-374163, ibfanfan@fasonet.bf

ASIE
Secrétariat WABA
(voir COORDINATION GLOBALE)

ASIE DU SUD
Breastfeeding Promotion Network of India (BPNI)
BP-33, Pitampura, Delhi 110 034, India
Fax: 91-11-2734 3606, bpni.india@gmail.com

EUROPE
Baby Milk Action
34 Trumpington Street, Cambridge
CB2 1QY, R-U Fax: 44-1223-464 417
info@babymilkaction.org

IBFAN-GIFA
Avenue de la Paix 11,
1202 Genève, Suisse
Fax: 41-22-798 4443, info@gifa.org

Aktionsgruppe
Babynahrung Ev (AGB)
Untere Maschstrasse 21
D-37073 Göttingen, Allemagne
Fax: 49-551-531 035, info@babynahrung.org

AMÉRIQUE LATINE
CEFEMINA
Apartado 5355, 1000 San Jose, Costa Rica
Fax: 506-224 3986
cefemina@racsa.co.cr

IBFAN Brasil
Rua Carlos Gomes, 1513,
Sala 02 Jd. Carlos Gomes
Jundiaí-SP-Brésil.
CEP: 13215-021
Tel/Fax: (11) 4522 5658
coordenai@terra.com.br

AMÉRIQUE DU NORD
LLL International
35 E. Wacker Drive, Suite 850
Chicago, IL 60601, États-Unis
Fax: 1-312-644 8557
www.lll.org

INFAC Canada
522 Colborne Street, London, Ontario,
Canada, N6B 2T5
Fax: 1-416-591 9355
info@infactcanada.ca
www.infactcanada.ca

PACIFIQUE
Australian Breastfeeding Association (ABA)
P O Box 4000, Glen Iris,
VIC 3146, Australie
Fax: 61-3-9885 0866
info@breastfeeding.asn.au
www.breastfeeding.asn.au

Development Officer PINDA
c/o Christine Quested
Nutrition Centre Health Department
Private Mail Bag, Apia, Samoa occidentales
Fax: 685-218 70
christineq@health.gov.ws

Votre contact local :

PARRAINAGES : WABA n'accepte aucune subvention de la part des fabricants ou des distributeurs de substituts du lait maternel, d'équipements pour l'allaitement ou de compléments alimentaires. WABA encourage tous les participants à la Semaine Mondiale de l'Allaitement Maternel à respecter et à adopter cette éthique.

REMERCIEMENTS :

WABA tient à remercier les personnes suivantes pour leur contribution (réduction, relecture, commentaires) à la version finale de ce Dossier d'Action SMAM : Sarah Amin (auteure principale), Maryse Arendt, David Clark, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Ormer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, et Penny Van Ester. Conception : C-Square Sdn Bhd. Production : Jennifer Mourin. Impression : JUTAPRINT, Penang. Traduction française : Juanita Jauer Steichen.



L'Alliance Mondiale pour l'Allaitement Maternel (WABA) est un réseau international d'individus et d'organisations qui se préoccupent de la protection, de la promotion et du soutien à l'allaitement maternel à l'échelle mondiale dans l'esprit de la Déclaration d'Innocenti, des Dix Liens Pour Nourrir Le Futur (Ten Links for Nurturing the Future), et de la Stratégie Mondiale de l'OMS/UNICEF sur l'Alimentation du Nourrisson et du Jeune Enfant. Les partenaires privilégiés de WABA sont le Réseau International des Groupes d'Action pour l'Alimentation Infantile (IBFAN), La Leche League International (LLL), l'Association Internationale des Consultants en Lactation (ILCA), Wellstart International, l'Académie de Médecine pour l'Allaitement Maternel (ABM) et LINKAGES. WABA a le statut de conseiller auprès de l'UNICEF, le statut d'ONG et de conseiller privilégié auprès du Conseil Economique et Social des Nations Unies (CESNU).

Semaine mondiale de l'allaitement maternel 2015

L'Alliance Mondiale pour l'Allaitement Maternel (WABA)

Concilier travail et vie de famille, y compris l'allaitement, est de plus en plus nécessaire pour les droits des femmes et pour une main-d'œuvre forte, saine et dynamique - et une meilleure société. Les conditions économiques et de travail mondiales d'aujourd'hui évoluent rapidement, avec quelques points positifs, mais de nombreuses conséquences négatives sur la santé et les moyens de subsistance des femmes, ainsi que celle de leurs enfants et de leurs familles.

En intégrant de façon adéquate le travail et la vie productive et reproductive des femmes et des hommes, tous les secteurs de la société en retireront des bénéfices : la productivité, le revenu familial et la sécurité d'emploi, la santé et le bien-être des femmes et des enfants, les bénéfices à long terme pour les employeurs, la santé et la stabilité socio-économique pour toute la nation ! Le thème de cette année « Tous au boulot ! » implique donc tout le monde. Ensemble, faisons en sorte que « ça marche » !

2015 marque le 25^e anniversaire de la Déclaration Innocenti 1990 et ses quatre cibles opérationnelles adoptées par la communauté internationale. Plus de 20 ans plus tard, toutes les cibles ont besoin de plus d'attention, mais surtout la quatrième cible : « Promulguer des lois novatrices protégeant le droit à l'allaitement pour les femmes qui travaillent et adopter des mesures pour assurer leur application. »

En 1993, WABA a lancé la Semaine mondiale de l'allaitement maternel (SMAM) sur le thème « les femmes, le travail et l'allaitement maternel » pour promouvoir une action mondiale pour soutenir les femmes à concilier allaitement et travail. Beaucoup a été accompli en 22 ans, comme l'adoption de la Convention 183 révisée de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Recommandation 191 sur la protection de la maternité (PM) en 2000 - avec des droits de maternité renforcés, et d'autres initiatives des pays visant l'amélioration des lois et pratiques nationales. Nous voyons aussi plus de lieux de travail amis de l'allaitement et amis des mères désignés en tant que tels.

Malgré ces progrès, la surveillance mondiale de l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant montre que cette quatrième cible Innocenti reste la plus difficile à atteindre. En outre, les progrès pour augmenter le soutien pour les femmes travaillant dans le secteur non formel à allaiter sont minimes. Il est temps de pleinement reconnaître, protéger et soutenir le travail de soins non rémunéré et l'allaitement que pratiquent les femmes partout dans le monde.

2015 marque également l'adoption des Objectifs de développement durable (ODD). Les ODD devraient inclure un « indicateur cible de l'allaitement maternel exclusif » pour positionner fermement l'allaitement maternel dans l'arène de la santé et de la nutrition mondiale et servir comme un indicateur indirect pour surveiller l'état de la protection de la maternité au niveau national.

Objectifs SMAM :

Aider les femmes à intégrer le travail productif et reproductif est une tâche plurielle et complexe nécessitant des stratégies diverses qui engagent différents partenaires sur des programmes communs. Comme tels, les objectifs de la SMAM pour cette année 2015 sont les suivants :

- Galvaniser le soutien multidimensionnel de tous les secteurs afin de permettre aux femmes de travailler partout et d'allaiter sans danger et de manière appropriée.
- Promouvoir des actions par les employeurs pour devenir Amis de la Famille/des Parents/du Bébé et de la Mère, et faciliter et soutenir activement les femmes employées à continuer à allaiter leurs enfants.
- Informier sur l'actualité des droits mondiaux de protection de la maternité, et sensibiliser à la nécessité de renforcer la législation nationale et la mise en œuvre connexe.
- Renforcer, faciliter et mettre en valeur les pratiques de soutien qui permettent aux femmes travaillant dans le secteur informel d'allaiter.
- S'engager avec les groupes cibles – par exemple les syndicats, les organisations de travailleurs, les organismes des droits de la personne, les groupes de femmes et/ou de jeunes qui planchent sur la santé au travail – afin de protéger le droit d'allaiter des femmes sur le lieu de travail.

1. Initiative mondiale de suivi des tendances de l'allaitement (WBTI). Rapport WBTI d'IBFAN, 2012.
2. « L'avenir du travail doit également faire face à l'avenir des femmes au travail ». Déclaration de Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2015.

Rejoignez-nous et agissez maintenant ! www.worldbreastfeedingweek.org

WABA • Semaine mondiale de l'allaitement maternel • 1-7 août 2015



« Soutenir la protection de la maternité et les politiques travail-famille : malgré certains progrès, environ 800 millions de femmes qui travaillent, soit 41 %, ne disposent toujours pas d'une protection adéquate de la maternité, et les taux de participation chez les hommes au congé parental sont faibles. Ne pourrions-nous pas concevoir une protection de la maternité et des politiques sur le travail et la famille qui sont plus inclusives, et en faveur de l'égalité des sexes? »
Guy Ryder, Directeur-Général de l'OIT, 2015



Les photos lauréates au Concours photos de la SMAM 2015. © 2015 Photographe et WABA. Tous droits réservés.

Qui profite de la protection de la maternité au travail ?

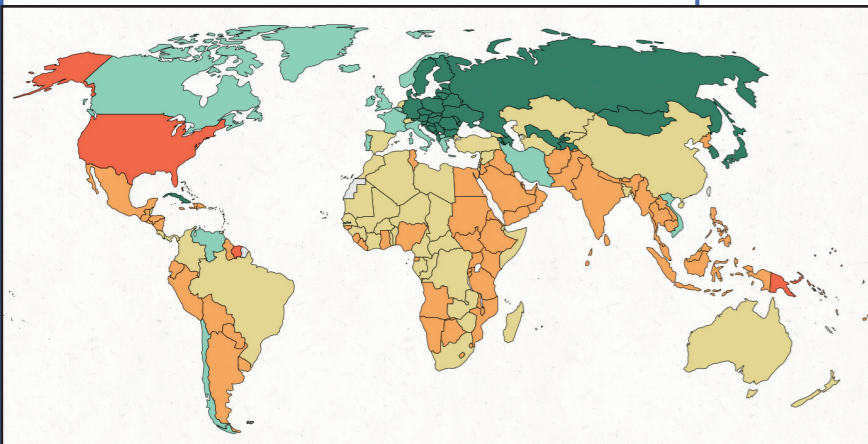
Tout le monde profite des mesures de protection de la maternité au travail !

- Les mères et les bébés sont en meilleure santé, plus heureux, plus reposés et moins stressés. Amélioration de la santé à court et à long terme.
- La famille tout entière profite de la protection que reçoit une femme en termes de sécurité d'emploi, d'indemnités et de prestations médicales, et de tranquillité d'esprit en pouvant être avec son nouveau-né tout en récupérant.
- Les pères et les compagnons tirent profit du fait d'être des partenaires égaux dans la parentalité et du partage des congés parentaux et de paternité.
- Les bébés sont moins souvent malades, ainsi les familles et les nations font des économies sur les coûts des soins de santé, avec des taux de morbidité et de mortalité plus faibles.
- Les employeurs bénéficient d'une main-d'œuvre plus satisfaite et plus productive en raison d'un moindre absentéisme des employés, de la loyauté accrue et d'un roulement moindre du personnel. « Les programmes de lactation ont produit un retour sur investissement avec un ratio de 3 pour 1 ! »³



Les États deviennent plus égalitaires et améliorent les ressources humaines, la richesse et le bien-être sociétal en protégeant les travailleuses et en facilitant les droits de maternité⁴

Où existent-ils des congés payés pour les mères de nourrissons ?



- Pas de congés payés
- 14 à 25,9 semaines
- 26 à 51,9 semaines
- 52 semaines ou plus

Source: <http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants>

Le secteur formel et organisé

Statut de la Protection de la Maternité (PM) autour du monde

Nous considérons souvent la PM principalement en termes de congé de maternité, mais il s'agit de beaucoup plus que cela. La PM comprend sept domaines : (1) la portée, (2) un congé de maternité, (3) les prestations de maternité/allocation, (4) la protection de la santé, (5) la protection de l'emploi et la non-discrimination, (6) les pauses d'allaitement, et (7) des installations pour l'allaitement maternel. Selon l'OIT, en 2012 moins d'un tiers de la législation nationale des pays satisfait deux des sept dispositions de la Convention n°183 de l'OIT. Celles-ci comprennent la durée du congé de maternité, les prestations versées et les schémas de paiement.⁵

En ce qui concerne la durée du congé, la majorité des pays (85%) prévoient 12 semaines ou plus, en conformité avec les conventions de l'OIT n°3 et n°103, mais seulement 53% de ces pays fournissent plus de 14 semaines comme il est stipulé dans la convention de l'OIT n°183. Moins de 20 pays fournissent au moins 6 mois de congé post-natal (immédiatement après la naissance), qui sont nécessaires pour l'allaitement maternel exclusif. (Voir carte pour un aperçu global).

Les pauses d'allaitement légalisées s'en sortent mieux avec 122 sur 182 pays ayant une telle disposition, mais moins de pays ont des pauses payées (114 sur 182).⁶ Prendre ces pauses légales reste un défi et dépend de l'application réelle des lois, de l'environnement du travail et de l'attitude du personnel.

Globalement, cette disposition a progressé modestement depuis 1995, avec seulement 15 autres pays fournissant des pauses garanties⁷.



Ce dont les femmes ont besoin pour une PM adéquate

Alors que le congé de maternité payé est une condition nécessaire pour que les femmes allaitent de manière optimale, il n'est pas une condition suffisante. Des recherches ont révélé que, en plus de la prestation de congé de maternité payé, les femmes ont besoin d'informations et de soutien pendant la période prénatale et postnatale pour aborder des questions concernant l'individu, la famille et le lieu de travail.⁸

La gamme de ce dont les femmes ont besoin pour une protection de la maternité adéquate est résumée dans les domaines génériques du TEMPS, de l'ESPACE et du SOUTIEN (voir encadré).

Beaucoup de ces conditions, y compris les droits de la maternité des femmes, sont reconnues dans une série de conventions, traités et déclarations internationaux. Ceux-ci comprennent:

- Les différentes conventions de l'OIT n°52, 103, 183 et la Recommandation 191
- La Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979
- La Convention relative aux droits de l'enfant (CRC), 1989
- La Déclaration d'Innocenti 1990 et 2005
- La Déclaration de Beijing et du Programme d'action 2005
- La Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant, 2002.

Plaidoyer pour une meilleure protection de la maternité grâce à la législation !

Comment pouvez-vous évaluer le statut de la protection de la maternité (PM) dans votre pays ?

Le statut de la protection de la maternité d'un pays selon les sept domaines (mentionnés précédemment) peut varier largement et peut exclure de grands groupes de femmes qui travaillent. Pour améliorer la PM dans votre pays, vous devez d'abord évaluer son statut, identifier les aspects les plus faibles, et ensuite décider où concentrer vos efforts lors de la SMAM 2015. Plusieurs ressources peuvent être consultées, y compris :

1. Tableau de WABA sur la protection de la maternité.⁹
2. Collecte de données de l'OIT sur la protection de la maternité.¹⁰
3. Maternity at Work: a Review of National Legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws, Geneva, International Labour Organization, 2010.
4. Rapport de l'Initiative mondiale de suivi des tendances de l'allaitement (WBTI). Are Our Babies Falling Through the Gaps?¹¹
5. Rapports alternatifs d'IBFAN-CDE et de la CEDAW sur la site web d'IBFAN.¹²



QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

Une fois que vous avez identifié les lacunes dans la législation et dans sa mise en œuvre, mettre en route les actions pour y remédier. Collaborer avec les syndicats, les travailleurs et les groupes de femmes, le gouvernement local, les employeurs et d'autres pour plus d'impact !

L'objectif de votre action pourrait être sur un ou plusieurs des aspects législatifs suivants :

- augmenter la durée du congé de maternité payé ;
- étendre la portée de la couverture de la PM à d'autres secteurs des femmes qui travaillent ;
- étendre le congé payé aux congés parental, de paternité et d'autres formes de congés qui donnent plus de temps de présence des parents avec les nourrissons ;
- renforcer les politiques d'anti-discrimination sur le lieu de travail ;
- légiférer sur des pauses d'allaitement payées pendant au moins 6 mois ou plus ;
- travailler avec le gouvernement pour trouver des moyens de financement créatifs des prestations de maternité pour assurer la durabilité et ne pas faire porter le poids financier sur l'employeur uniquement.

Vous pouvez aussi :

- Surveiller régulièrement la mise en œuvre de ces lois et pratiques afin d'assurer que plus de femmes reçoivent effectivement les prestations de maternité qui leur sont dues.
- Rejoindre les campagnes nationales et/ou mondiales des syndicats, ainsi que les organisations nationales de défense des droits à l'allaitement afin de coopérer sur les actions pour améliorer le sept domaines de la PM.
- Étudier et adopter des façons de valoriser le travail de reproduction des femmes, y compris l'allaitement maternel, et l'inclure dans le Produit intérieur brut de votre pays. Voir Making Mothers' Milk Count¹³ pour lancer la discussion nationale et initier des mesures pour le changement.
- Vous inspirer du 25e anniversaire de la Déclaration d'Innocenti en 2015 pour mettre l'accent sur cette quatrième cible.

Cas nationaux

Globalement, peu de pays ont six mois ou plus de congé de maternité payé. En 2008, le Brésil a prolongé son congé de maternité de 120 jours à six mois pour tous les employés du secteur public (à l'exception de certaines municipalités). En novembre 2014, la Birmanie a adopté une loi pour six mois de congé de maternité payé comme au Vietnam et au Bangladesh.

Dans de nombreux pays, la possibilité de congé de maternité payé est limitée à certains groupes de femmes et exclut souvent les plus démunies. Vous pouvez galvaniser l'action pour augmenter la portée de congé et/ou plaider pour d'autres formes comme les congés parentaux et de paternité. Certains pays comme la Suède se dirigent vers un congé parental pour aborder les questions d'égalité des sexes et encourager un meilleur équilibre dans le partage du temps parental. Ce mouvement ne devrait toutefois pas raccourcir l'allaitement ni diminuer la protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes.

En Australie, un système national de congé parental rémunéré a été introduit en 2011, financé par la fiscalité générale et couvrant le salaire minimum pendant 18 semaines. Avant, un congé de 12 mois de congé était non rémunéré et seulement 12 semaines étaient payées par l'employeur aux femmes dans la fonction publique; le nouveau régime a une grande admissibilité et comprend les travailleurs indépendants, les travailleurs occasionnels, etc., et toutes les mères ayant travaillé plus d'une semaine dans l'année précédant la naissance.¹⁴ Un congé de paternité rémunéré d'une semaine est également fourni. Le régime a réussi à augmenter la durée de l'allaitement à 12 mois¹⁵, a bénéficié aux employeurs, voyant les femmes reprendre le travail plus tôt, et a bénéficié à la santé mentale des mères par un congé plus long.¹⁶

Au Venezuela, en 2012, la nouvelle loi sur le travail a établi un congé postnatal de 20 semaines, en ajoutant six semaines de congé prénatal, soit l'équivalent de six mois et demi de congés payés prénatals et postnatals. En outre, le père a droit à 14 jours de congé postnatal et 21 jours pour les naissances multiples afin de soutenir la mère. La loi exige également que chaque employeur ait un centre pour l'éducation de la petite enfance et une salle de pépinière, et prévoit deux pauses allaitement de 30 minutes, s'il y a une salle d'allaitement sur place, sinon une heure et demie deux fois par jour, s'il n'y en a aucune !

Les Philippines ont adopté une loi en 2009 intitulée « Acte élargi pour la promotion de l'allaitement », co-écrite par une mère allaitante. Il préconise des pauses d'allaitement de 45 minutes rémunérées pour les travailleuses sur le lieu de travail et la création de points-allaitement. Les sociétés qui respectent la loi bénéficient de déductions fiscales.

Ces succès, parmi bien d'autres, sont le résultat de plaidoyers à long terme au niveau national - des gens ordinaires qui prenaient des mesures de manière cohérente et régulière. Vous pouvez tirer profit de ces histoires de réussite qui ont amélioré les lois et pratiques pour la PM. Voir le site web de la SMAM pour plus de détails.

9. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf
10. http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS_145724/lang-en/index.htm
11. http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf
12. <http://ibfan.org/committee-on-the-rights-of-the-child; and http://ibfan.org/cedaw>
13. Smith, JP (2014) 'Making Mothers' Milk Count'. Counting on Marilyn Waring: New Advances of Feminist Economics, M Bjornholt & A McKay. Bradford, Ontario, Demeter Press: 267-286.
14. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/eligibility-for-parental-leave-pay>
<http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/work-test-for-parental-leave-pay>
15. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fall-to-claim-baby-pay-cash-under-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252890019>
16. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmes-services/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>

Solutions pour soutenir les femmes sur le lieu de travail à concilier allaitement et travail rémunéré

Lieux de travail favorables aux familles et à l'allaitement

Les modifications législatives prennent du temps, de sorte que des solutions à court terme pour encourager les femmes qui travaillent à allaiter et à s'occuper des enfants devraient également être poursuivies. Celles-ci comprennent des stratégies pour que le lieu de travail devienne un environnement ami des familles ou de l'allaitement. Au cours des deux dernières décennies, depuis la Déclaration d'Innocenti 1990, de nombreuses avancées dans la politique et les pratiques relatives au milieu de travail sont visibles partout dans le monde et doivent être célébrées ! (Voir la colonne de droite)



QUE POUVEZ-VOUS FAIRE ?

- Plaider pour un programme de l'allaitement maternel au sein de votre lieu de travail. Assumer la responsabilité collective pour le maintenir grâce à un environnement de travail favorable.
- Proposer du soutien à l'allaitement et des informations pratiques sur la gestion du travail et de l'allaitement maternel pour les femmes enceintes et celles reprenant le travail.
- Renseignez-vous sur d'autres employeurs amis de la famille/de l'allaitement maternel et les avantages partagés pour l'employeur et les employés lorsque les femmes sont soutenues pour combiner travail rémunéré et maternité.
- Découvrir des cas exemplaires de lieux de travail amis de l'allaitement, les processus d'accréditation et d'autres ressources en ligne. Voir les liens de sites web, dans la section Ressources, Soutien sur le lieu de travail. Être un employeur de pointe.
- Soutenir les modalités de travail à temps partiel pour votre personnel allaitant car l'allaitement maternel pourrait prendre jusqu'à la moitié du temps de travail d'une femme.¹⁷
- Les professionnels de santé et le personnel peuvent discuter de stratégies pour concilier travail et allaitement avec des femmes.
- Réclamer des services de garde d'enfants sûrs et favorables à l'allaitement et qui respectent le Code à votre lieu de travail, à votre domicile ou en proximité.



17. Une étude sur l'utilisation du temps en Australie a montré que l'allaitement exclusif à 6 mois prend environ 17 heures par semaine du temps des mères. Cela représente la moitié d'un emploi à temps plein. Cette étude avec d'autres montrent qu'un emploi à temps partiel est moins nocif pour les pratiques optimales d'allaitement maternel. Voir Baxter, J, AR Cookin, et al. (2009), 'Which Mothers Wean Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding? An Australian Cohort Study', Acta Paediatrica 98 (8): 1274-1277. Voir aussi Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', Family Matters 93 (December): 58-73.

Cas nationaux

En Australie, par exemple, la mise en œuvre de la désignation « Lieu de travail Ami de l'allaitement » (BFWA) par l'Australian Breastfeeding Association (ABA) a fait de grands progrès avec plus de 150 organismes accrédités depuis le début du programme. Le comité parlementaire a recommandé en 2007 que le gouvernement australien dégage des fonds pour élargir cette initiative.¹⁸ Un exemple remarquable est celui du Royal Australian Air Force qui a ouvert la voie en 2014 en devenant la première organisation militaire dans le monde à obtenir la désignation « Lieu de travail Ami de l'allaitement »¹⁹.

En 2010, CALMA-IBFAN El Salvador a développé avec les autorités nationales des centres de travail amis des femmes et des enfants qui comprennent des salles d'allaitement maternel, la formation pour les travailleurs dans les entreprises, les industries et les établissements commerciaux à la fois dans les secteurs public et privé, et la surveillance de la mise en œuvre des lois sur la PM. Deux cents inspecteurs ont été formés. Le programme propose actuellement 532 salles d'allaitement pour environ 15 823 femmes.

Au Pérou, le Décret suprême n°29896 a créé la mise en place des salles d'allaitement et de lait maternel dans les secteurs public et privé pour promouvoir et soutenir l'allaitement maternel. Elles sont obligatoires pour tout établissement public ou privé avec 20 travailleurs ou plus.

En Colombie, une loi votée par le Conseil de Bogota exige l'installation de salles Amies des Familles et des Enfants dans les collectivités et les entreprises, quel que soit le nombre de travailleuses.

En Nouvelle-Zélande, « les travailleurs industriels et de services, en particulier les femmes dans la vente, la restauration, l'hôtellerie, en usine ou dans le secteur des services ont la plus grande difficulté à gérer l'allaitement maternel et ont donc besoin d'un plus grand soutien de leurs employeurs pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales... »²⁰ Le Programme des lieux de travail amis de l'allaitement, similaire au programme australien, a été mis en place comme un service national d'informations et de soutien aux femmes, aux employées et aux employeurs pour encourager ces derniers à être désigné lieu de travail ami de l'allaitement.²¹

En Suisse, la Fondation suisse pour la promotion de l'allaitement maternel fournit maintes ressources sur leur site web pour les travailleuses, employées et employeurs, dans plusieurs langues.²² De nombreux autres exemples montrent une croissance réelle de l'information au public et du soutien au milieu de travail par l'intermédiaire de programmes amis de l'allaitement (par exemple aux États-Unis, en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Suisse...).

Au Brésil, les salles de soutien à l'allaitement (SALM) sont des espaces au sein du lieu de travail pour l'expression de lait maternel et son stockage lorsque le lait maternel doit être transporté dans les foyers à la fin de la journée. Ces salles ont été en nombre croissant dans tout le pays depuis leur lancement en 2010 par le ministère de la Santé. Par ailleurs, quelques-unes des SALM existent dans les unités de santé non hospitalières ouvertes aux travailleurs informels de la communauté.

18. http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm
19. "Breastfeeding support for working mums in the construction industry," par Maggie Lighzeolo and Natasha Pollock, http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence_Magazine_Vol_41_Issue_1/index.html#28/zoomed
20. http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx
21. Voir <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
22. Voir http://www.alaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=fr

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support– http://everymother.org/worksite_lactation_support.php

4. <http://ibfan.org/ips/IBFAN-Statement-on-Maternity-Protection-at-Work.pdf>

5. Working Conditions Laws Report 2012, p. 37

6. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf

7. Atabay, Moreno, Nandi et al (2014). Facilitating working mothers' ability to breastfeed: global trends in guaranteeing breastfeeding breaks at work, 1995-2014

8. 'Negotiating the tensions of having to attach and detach concurrently': A qualitative study on combining breastfeeding and employment in public education and health sectors in New Delhi, India. Midwifery, 3-1(2015) 473-481.