



CE DONT LES FEMMES ONT BESOIN

POUR LA PROTECTION MATERNELLE

Les espaces de travail des femmes sont si divers, comprenant sites formels et informels. Ainsi, depuis 1993, les domaines génériques du TEMPS, de l'ESPACE et du SOUTIEN représentent les piliers centraux **des lieux de travail Amis de la Famille/ des Parents/du Bébé et de la Mère/de l'Allaitement.**

LE TEMPS

1. Un congé de maternité rémunéré d'une durée post-natale de six mois pour soutenir l'allaitement exclusif – ainsi qu'un congé prénatal rémunéré adéquat. Lorsque le congé est plus court, les femmes doivent pouvoir prolonger leur congé pour rester avec leur bébé, en combinant soit un congé rémunéré ou non rémunéré ou bien un autre type de congé.
2. Des congés payés supplémentaires pour les mères de nourrissons prématurés ou autrement vulnérables qui peuvent avoir besoin de temps supplémentaire pour les soins spéciaux, et pour exprimer et fournir le lait humain vital pour leurs bébés.
3. Une ou plusieurs pauses-allaitement ou une réduction des heures de travail au quotidien pour allaiter son enfant.
4. Des horaires souples pour allaiter ou exprimer du lait maternel, par exemple, des horaires à mi-temps, des pauses-déjeuner plus longues, le partage des postes ou d'autres alternatives similaires.

L'ESPACE / LA PROXIMITÉ

1. Des garderies pour nourrissons et jeunes enfants sur le lieu de travail ou à proximité, et des moyens de transport pour permettre aux mères de rejoindre leur bébé. Sur les sites de travail rural ou saisonnier, les femmes peuvent utiliser des unités mobiles de soins aux enfants ou bien la garde partagée ou des nourrices selon les pratiques culturelles acceptées.
2. Des endroits privés pour exprimer et conserver le lait maternel. Une salle d'allaitement, un coin ou un espace protégé sur le lieu de travail ou à proximité.
3. Un environnement de travail protégé des déchets et des produits chimiques dangereux.

LE SOUTIEN

1. Des informations concernant la législation sur la protection de la maternité et les prestations, aussi bien que sur les dispositions de maternité du lieu ou du secteur de travail qui peuvent surpasser la législation et les pratiques nationales.
2. Le soutien des employeurs, de la direction, de la hiérarchie et des collègues par une attitude positive sur la grossesse, la maternité et l'allaitement en public.
3. Des informations sur la santé des femmes pendant la grossesse et l'allaitement afin de mieux concilier le travail, l'allaitement et la garde des enfants.
 4. Le soutien des syndicats, soit à partir du secteur de travail ou des grands syndicats nationaux.
 5. La sécurité de l'emploi et la non-discrimination dans le contexte de la maternité.

Allaitement et travail



...tous au boulot !



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 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 Économique et Social des Nations Unies (CESNU).

WABA, BP 1200, 10850 Penang, Malaisie
Tél : 60-4-6584816 Fax : 60-4-6572655
Courriel : wbw@waba.org.my
Site web : www.waba.org.my
Site web des SMAM précédentes :
www.worldbreastfeedingweek.net

Conventions et instruments internationaux pour soutenir la protection de la maternité à l'échelle mondiale

Organisation internationale du Travail (OIT) Conventions sur la protection de la maternité

En 1919, la première convention de protection de la maternité de l'OIT (C3, 1919) a été adoptée par la conférence tripartite de l'OIT ; depuis lors, deux autres conventions sur le même sujet (C103, 1952; et C183,2000), ainsi que deux recommandations (R95, 1952; et R191, 2000) ont été adoptées.

Chaque convention successive donne aux travailleuses un plus grand éventail de droits ; les recommandations ouvrent le chemin vers des mesures de protection encore plus fortes.

ARTICLE 4, C-183

Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

ARTICLE 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.
2. 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 du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

R-191 (1.1)

Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO

OMS - Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant

En 2002, la Stratégie mondiale de l'OMS sur l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant consacre plusieurs paragraphes sur l'importance de la législation sur la maternité pour les femmes qui travaillent, afin de leur permettre d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.

http://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_fre.pdf

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

En 1979, la CEDEF a adopté plusieurs mesures visant la protection de la maternité pour les femmes qui travaillent ((Art.11.1.f & 11.2.a-d).

ARTICLE 11

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :
 - (f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.
2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit

effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

- (a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial ;
- (b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ;
- (c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ;
- (d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

Convention relative aux droits de l'enfant (CRC)

- En 1989, la CRC a stipulé le droit de l'enfant à une alimentation adéquate et nutritive (Art.24.2.c), le droit de la mère aux soins pré et postnatals (Art.24.2.d), et les droits des parents à des mesures pour les aider dans leur travail et responsabilités parentales (Art.18.2) et à une assistance et soutien matériels (Art 27.3). Presque tous les pays du monde ont ratifié ces deux conventions et sont donc obligés de les respecter.
- Observation générale no 15 de la CRC (2013) sur le droit de l'enfant à la santé. Paragraphe 44 : Des mesures spéciales devraient être prises pour que les femmes soient soutenues, dans leur communauté comme sur leur lieu de travail, dans le cadre de la grossesse et de l'allaitement, pour mettre en place des services de garde d'enfants pratiques et abordables et pour garantir le respect de la Convention (no 183) (2000) concernant la révision de la Convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952. Paragraphe 55 : Le Comité recommande que les mesures de protection sociale englobent la couverture universelle ou l'accès financier aux soins, les congés parentaux rémunérés et d'autres prestations de sécurité sociale, ainsi que l'adoption d'une législation limitant la commercialisation et la promotion inappropriées des substituts du lait maternel.

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fc%2fgc%2f15&Lang=fr

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing en 1995 ont souligné les nombreux domaines dans lesquels les femmes au travail ont besoin de protection, ainsi que des actions spécifiques à mener par les gouvernements et d'autres acteurs pour répondre à ces besoins.

Objectif stratégique F.6.

Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles

Mesures à prendre

Les gouvernements devraient :

- (c) Promulguer des lois ou adopter des mesures d'incitation permettant aux hommes et aux femmes de prendre un congé parental et de bénéficier des prestations parentales; encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes, notamment en adoptant une législation et des mesures d'incitation appropriées et donner aux mères qui travaillent plus de facilités pour allaiter leur enfant.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>