



Informer

les gens sur les perspectives des parents qui travaillent sur l'allaitement maternel et la parentalité



Fixer

des congés payés optimaux et un soutien sur le lieu de travail comme des outils importants pour permettre l'allaitement maternel

WABA | SEMAINE MONDIALE DE L'ALLAITEMENT MATERNEL 2023



PERMETTRE L'ALLAITEMENT MATERNEL

Changer les choses
pour les parents qui
travaillent



S'engager

avec des individus et des organisations pour améliorer la collaboration et le soutien à l'allaitement maternel au travail



Galvaniser

l'action sur l'amélioration des conditions de travail et un soutien pertinent à l'allaitement maternel

REMERCIEMENTS

WABA tient à remercier les personnes suivantes :

Contributeurs

Decalie Brown, Dexter Chagwena, Elien Rouw, Elisabeth Kylberg, JP Dadhich, Khalid Iqbal, Maryse Arendt, Michele Griswold, Mona Alsumaie, Nair Carrasco, Nomajoni Ntombela, Rafael Perez-Escamilla, Zaharah Sulaiman

Réviseurs

Fatmata Fatima Sesay, Hiroko Hongo and LLLI team, Jenifer Cashin and Alive & Thrive team, Kathy Parry, Larry Grummer-Strawn, Prashant Gangal, Rufaro Madzima

Équipe éditoriale

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

Conception et mise en page

Chuah Pei Ching

Conseiller

Felicity Savage

Créateur

C-Square Sdn Bhd

TABLER DES MATIÈRES

ACKNOWLEDGEMENTS

Résumé	4
Messages clés	7
Perspectives des parents sur la combinaison de l'allaitement maternel et du travail	10
Impact de la durée et de l'utilisation du congé de maternité/parental sur l'allaitement maternel	17
Besoins des parents qui travaillent pour permettre l'allaitement	20
Améliorer le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et l'allaitement pour les parents qui travaillent	23
Gouvernement/décideurs politiques	24
Employeurs et syndicats	25
Secteur de la santé	26
Communauté et défenseurs	26
Parents	27

L'allaitement maternel est l'un des meilleurs investissements dans la santé et la survie des enfants et des femmes.

Le coût de ne pas allaiter a d'énormes implications au niveau individuel, familial et sociétal. Dans toutes les sociétés, partout et à travers l'histoire, les femmes ont dû gérer les responsabilités conflictuelles de s'occuper de leurs enfants et d'un emploi rémunéré. Dans de nombreuses communautés, les femmes se débrouillent en partageant leurs tâches, en se soutenant mutuellement, souvent aidées par d'autres membres de la famille comme les grands-mères. De nos jours, les hommes assument une responsabilité plus active et les deux parents ont donc besoin de soutien.

Dès 1919, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) améliore les conditions de travail des femmes et des enfants. La Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 1919 (n° 3) stipule qu'une femme ne doit pas travailler pendant les six premières semaines après l'accouchement et doit avoir droit à deux demi-heures de pause par jour pour nourrir son enfant. Depuis lors, deux autres conventions de l'OIT portant spécifiquement sur la protection de la maternité sur le lieu de travail ont été adoptées : Convention, 1952 (n° 103), autorisant un congé d'au moins 12 semaines et Convention, 2000 (n° 183), autorisant au moins 14 semaines. Des recommandations ont été adoptées dans les mêmes années : N° 95, en 1952 recommandant 14 semaines de congé, et N° 191, en 2000, recommandant 18 semaines de congé et dans les deux, diverses pauses et facilités. Le congé parental devrait être accordé après l'expiration de la maternité.

seuls
43
pays

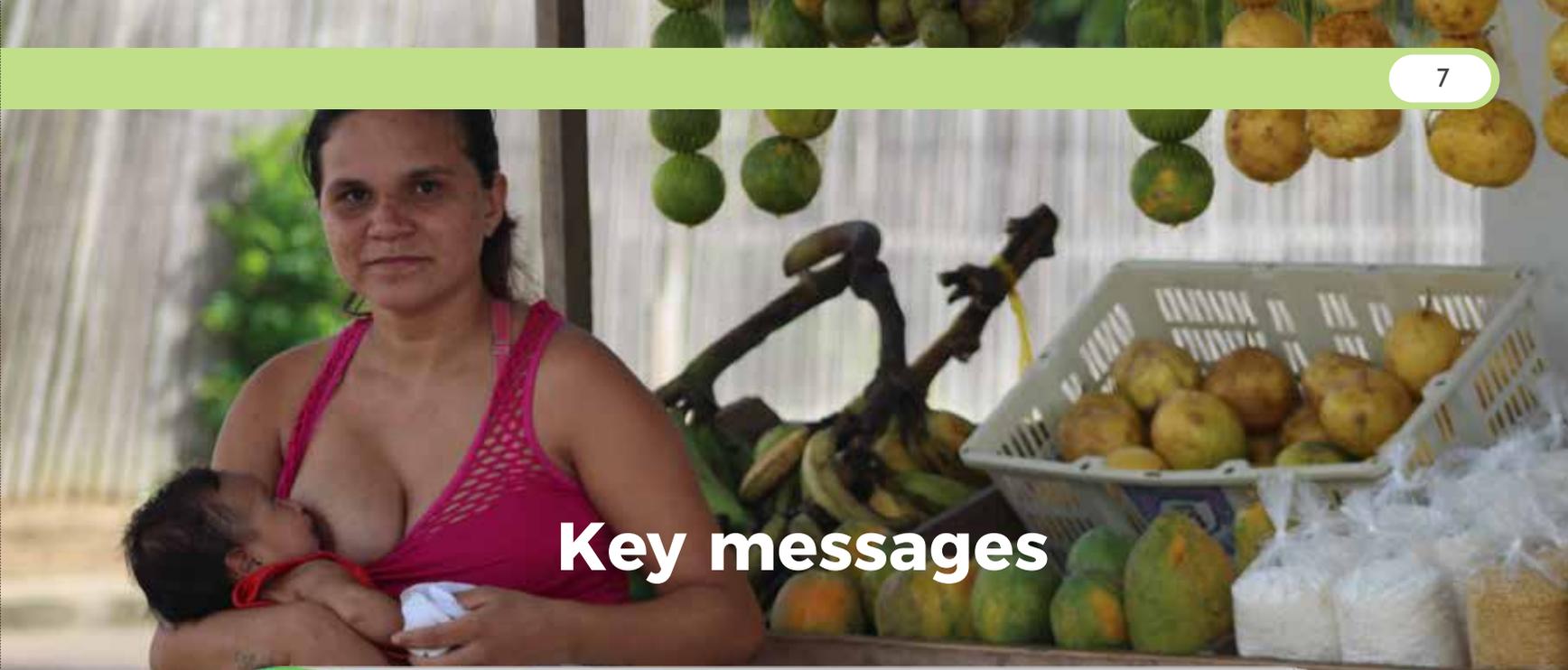
À ce jour, seuls 43 pays dans le monde ont ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Presque tous les pays ont inclus un congé de maternité dans leurs lois, mais il existe de grandes variations et [seuls 18 pays respectent ou dépassent la norme de 18 semaines de la recommandation 1919 de l'OIT.](#)

Des études montrent que le soutien émotionnel et pratique apporté par les pères aux mères, comme la contribution aux tâches ménagères et aux soins aux enfants plus âgés, contribue au succès de l'allaitement maternel.



Prendre soin d'un nouveau-né est une responsabilité partagée de tous les parents, d'où l'importance du droit au congé de paternité pour promouvoir une plus grande implication des pères dans les responsabilités de soins. L'OIT rapporte que 115 pays sur 185 offrent un congé de paternité. Cependant, ces droits restent limités dans la plupart des pays et la couverture est faible. Les droits au congé parental, qui permet aux parents de s'occuper de leurs enfants après l'expiration du congé de maternité et de paternité, sont moins courants et ne sont offerts que dans [68 pays](#). Le congé parental pour les mères améliore la santé de l'enfant car il permet à la mère d'augmenter la fréquence de l'allaitement maternel. Lorsqu'il est pris par les pères, le congé parental facilite également une plus grande implication des pères dans les soins de la famille, favorisant ainsi le partage des responsabilités familiales entre les parents et réduisant la charge pour les mères qui assument généralement la plus grande part.

Les limitations sur le lieu de travail restent la raison la plus courante pour laquelle les femmes n'allaitent jamais ou arrêtent d'allaiter plus tôt que recommandé par l'OMS ou qu'elles ne le souhaitent elles-mêmes. Même avec un congé de maternité et un congé parental adéquats, le manque de soutien à l'allaitement maternel sur le lieu de travail peut nuire à l'allaitement. Environ 70 pays n'accordent pas le droit aux pauses d'allaitement maternel et la plupart de ces pays n'autorisent les pauses que pendant six mois alors que l'allaitement maternel est recommandé pendant deux ans ou plus.



Key messages



Toutes les mères qui travaillent ont besoin d'un congé de maternité adéquat si elles veulent pratiquer un allaitement maternel optimal. Ils doivent bénéficier de pauses appropriées, d'installations sur le lieu de travail et d'un soutien pour allaiter et exprimer et conserver le lait maternel.

Le congé de maternité a aidé Lungelani à allaiter exclusivement pendant trois mois et elle a pu exprimer suffisamment de lait pour un mois de production. Lungelani n'a pas eu de pauses d'allaitement maternel ou de soutien sur son lieu de travail. Elle était incapable d'exprimer son lait au travail et avait des pairs qui ne la soutenaient pas. **(Zimbabwe)** *Read more on page 12*

Pour son deuxième enfant, Latifa a reçu 3 mois de congé de maternité entièrement payé et prolongé de 3 mois supplémentaires de congé à moitié payé. Le congé de maternité a été très bénéfique pour elle car elle a pu profiter directement de l'allaitement maternel et a eu suffisamment de temps pour exprimer et stocker le lait maternel sans exigences stressantes de son travail. **(Koweït)** *Read more on page 15*



L'allaitement maternel est un travail d'équipe et les deux parents ont besoin d'informations et de soutien pour leurs différents rôles. L'accès à un congé de paternité et parental adéquat peut permettre au parent qui n'allait pas d'avoir le temps de partager les responsabilités ménagères et de fournir un autre soutien pour permettre à la mère d'allaiter.

Le congé parental a permis à Gustav de faire connaissance avec le bébé avec Karin, mais aussi d'alléger le fardeau en s'occupant des tâches ménagères afin que la mère puisse se concentrer sur l'allaitement maternel. **(Suède)** *Read more on page 11*

Aqilah et Ahmadi pensent que vous devez vous éduquer suffisamment pour pouvoir allaiter confortablement en sachant quoi faire. Les partenaires doivent aider et assister la mère de toutes les manières possibles. **(Malaisie)** *Read more on page 13*



Un milieu de travail favorable comprend l'octroi de droits de maternité/ paternité aux parents qui permettront la poursuite de l'allaitement maternel et amélioreront ainsi la santé de l'enfant. Cela se traduit par moins d'absentéisme et une meilleure productivité au travail, ce qui est également bénéfique pour les employeurs.

Kimberly a eu la chance d'avoir un superviseur incroyable et solidaire qui a mis l'accent sur la famille d'abord. Elle conseille aux nouvelles mères d'être flexibles et douces envers elles-mêmes lorsqu'elles retournent au travail et de comprendre que tout ne se passe pas comme prévu tous les jours. **(Australie)** *Read more on page 14*

Lungelani souligne que plus de soutien et d'encouragement devraient être apportés aux parents qui allaitent partout dans le monde. **(Zimbabwe)** *Read more on page 12*



Lorsque des politiques de congé de maternité et de congé parental sont mises en œuvre, elles peuvent améliorer l'allaitement maternel. Il est nécessaire de mobiliser des ressources pour défendre, surveiller, évaluer et appliquer des politiques qui promeuvent, protègent et soutiennent l'allaitement maternel et les droits des parents et des enfants.

Luz n'avait pas de salle d'allaitement maternel au travail, ce qui l'a amenée à plaider en faveur de la création d'une salle de soutien à l'allaitement maternel et de counseling gratuits relatif à l'allaitement sur son lieu de travail. (Équateur) **(Ecuador)** *Read more on page 16*

Ahmadi, en tant qu'infirmière en chef, permet à son personnel de faire une pause d'allaitement maternel chaque fois qu'ils en ont besoin. **(Malaisie)** *Read more on page 13*



Les parents ont besoin du soutien de toute la société pour permettre l'allaitement maternel. Une Chaîne chaude de soutien à l'allaitement maternel doit être établie, y compris le secteur de la santé, le lieu de travail et la communauté.

Luz et Alfonso ont souligné que chaque parent est la clé de la croissance et du développement d'un enfant. Alors que la plupart des besoins peuvent être satisfaits par la mère, la mère a besoin du soutien de sa famille, idéalement de son partenaire, pour surmonter les défis de la maternité pendant cette période, en particulier pour la femme qui travaille ou étudie. **(Équateur)** *Read more on page 16*

Latifa estime que tous les lieux de travail et lieux publics devraient avoir un endroit privé pour les mères qui allaitent pour exprimer, pomper et conserver le lait maternel ou allaiter directement si nécessaire. **(Koweït)** *Read more on page 15*



**Perspectives
des parents sur
la combinaison
de l'allaitement
maternel et du
travail**

“

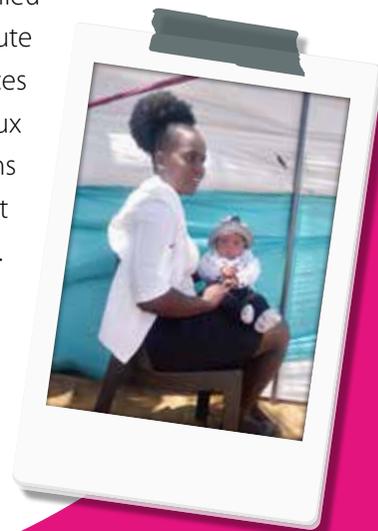


Karin et Gustav, de **Suède**, ont bénéficié d'un congé parental combiné de 22 mois pour les deux parents. Bien qu'ils aient reçu un salaire réduit pour le parent restant à la maison, cela était suffisant pour garder le même niveau de vie. Il n'y avait aucune condition préalable pour obtenir un congé parental. En Suède, les employeurs sont tenus par la loi d'accorder un congé aux parents qui souhaitent rester à la maison avec leurs jeunes enfants. Grâce au généreux congé parental en Suède, le couple est resté ensemble à la maison pendant les deux premières semaines. Cela a rendu le début de l'allaitement maternel très calme et en douceur. Il n'y avait aucun problème à allaiter exclusivement pendant les six premiers mois. Le congé parental a permis à Gustav de faire connaissance avec le bébé avec Karin, mais aussi d'alléger le fardeau en s'occupant des tâches ménagères afin que la mère puisse se concentrer sur l'allaitement maternel. Ils sont très reconnaissants de n'avoir jamais eu à lutter pour concilier allaitement maternel et travail, grâce au généreux système suédois d'assurance parentale.



“

Lungelani et Bhekisani sont originaires du **Zimbabwe**. Leur plus jeune fille a 12 mois. Lungelani a obtenu 98 jours de congé de maternité, mais Bhekisani qui travaille en Afrique du Sud n'a pas reçu de congé de paternité. Le congé de maternité a aidé Lungelani à allaiter exclusivement pendant trois mois et elle a pu exprimer suffisamment de lait pour un mois de production. Lungelani n'a pas eu de pauses d'allaitement maternel ou de soutien sur son lieu de travail. Elle était incapable d'exprimer son lait au travail et avait des pairs qui ne la soutenaient pas. Elle pensait que ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques devaient prendre l'allaitement au sérieux et offrir un soutien à l'allaitement sur le lieu de travail. Les employeurs devraient autoriser l'allaitement en toute liberté, pour autant que cela ne compromette pas ses performances professionnelles. Bhekisani n'était pas en mesure de subvenir aux besoins de Lungelani sans le congé de paternité, et il travaille dans un autre pays. Lungelani espère que tous les lieux de travail offriront des locaux dédiés à l'allaitement et des pauses d'allaitement. Elle insiste sur le fait que les parents qui allaitent devraient être davantage soutenus et encouragés partout, en particulier lorsque les pères de famille travaillent loin de chez eux.



“



Aqilah et Ahmadi sont tous deux des professionnels de la santé originaires de **Malaisie**. Ils ont quatre enfants âgés de huit, six et quatre ans, le plus jeune étant âgé de neuf mois. Aqilah a non seulement réussi à allaiter exclusivement tous ses propres enfants, mais aussi à en nourrir deux autres. Bien que son conjoint travaille en horaires décalés, ils ont pu se soutenir mutuellement. Aqilah a bénéficié de 90 jours de congé de maternité payé et Ahmadi de 7 jours de congé de paternité. Aqilah et Ahmadi ont été en mesure de prendre facilement leurs congés et elle a eu la possibilité de demander à son chef de service un congé supplémentaire, partiellement rémunéré ou non rémunéré, à l'issue de son congé de maternité. Être à la maison a permis à Aqilah de tirer une quantité suffisante de lait pour pouvoir reprendre son travail. Depuis sa reprise, elle peut facilement faire des pauses pour allaiter. Elle tire son lait dans une salle quelconque. Ahmadi, en tant qu'infirmière en chef, permet à son personnel de faire une pause d'allaitement maternel chaque fois qu'ils en ont besoin. Aqilah souligne qu'il est important d'acquérir les connaissances indispensables à l'allaitement. Ahmadi veut continuer à soutenir Aqilah et considère que c'est sa responsabilité de mari. Il a profité de son congé de paternité pour s'occuper des enfants plus âgés et aider Aqilah à cuisiner et à nettoyer la maison. Il estime qu'il serait préférable que le congé de paternité soit supérieur à 7 jours. Aqilah et Ahmadi pensent que vous devez vous éduquer suffisamment pour pouvoir allaiter confortablement en sachant quoi faire. Les partenaires doivent aider et assister la mère de toutes les manières possibles.



“

Kimberly est mère de deux enfants, originaire d'**Australie**. Au total, elle a bénéficié de 12 mois de congés payés auxquels elle a facilement eu accès. Ce congé lui a permis de continuer à allaiter plus longtemps et de passer plus de temps à la maison avec ses fils avant de reprendre le travail à plein temps. Avec son supérieur hiérarchique, bien avant son départ en congé, elle a convenu d'un espace de travail privé pour son retour au travail et de pauses pour tirer son lait. Elle avait accès à un local dédié à l'allaitement confortable lorsqu'elle avait besoin de prendre une pause. Elle a eu la chance d'avoir un supérieur hiérarchique formidable qui l'a soutenue et qui a mis l'accent sur la famille avant tout. Elle conseille aux nouvelles mères d'être flexibles et douces envers elles-mêmes lorsqu'elles retournent au travail et de comprendre que tout ne se passe pas comme prévu tous les jours. Elles doivent continuer à dialoguer avec leur employeur et prendre la parole si elles en ont la possibilité. La plupart du temps, l'employeur procédera à des ajustements afin que les mères puissent continuer à allaiter leur bébé. Kimberly se sent à la fois chanceuse et fière d'avoir pu nourrir ses deux petits garçons et de continuer à le faire lorsqu'elle a repris son travail de pompier à temps plein, et le jeu en valait absolument la chandelle.



“



Latifa est pédiatre au **Koweït** et mère de deux enfants élevés au sein, un garçon de 7 ans et une fille de 30 mois. Elle les a nourris tous les deux exclusivement au sein pendant six mois, puis leur a donné une alimentation complémentaire et a poursuivi l'allaitement jusqu'à l'âge de 12 mois. Pour son premier enfant, elle était médecin résident et n'a bénéficié que de 30 jours de congé de maternité, sans pause pour l'allaitement au travail. Les premiers mois de son retour au travail ont été difficiles pour elle, mais sa famille l'a beaucoup soutenue. Elle tirait son lait et le laissait à la maison pour que le bébé soit nourri. Lorsque le volume de lait tiré était épuisé, son mari lui apportait le bébé sur son lieu de travail. Toutefois, pour son deuxième enfant, elle a bénéficié d'un congé de maternité de trois mois entièrement rémunérés et d'un congé supplémentaire de trois mois avec un demi-salaire. Le congé de maternité a été très bénéfique pour elle car elle a pu profiter directement de l'allaitement maternel et a eu suffisamment de temps pour exprimer et stocker le lait maternel sans exigences stressantes de son travail. Son plus grand défi a été l'absence d'un endroit approprié sur le lieu de travail pour tirer son lait en privé et de manière confortable afin d'éviter une baisse de lait maternel. Il n'y avait pas non plus de crèche ni de garderie pour les bébés. Elle est reconnaissante à son mari qui l'a soutenue et qui s'est occupé de leur bébé pendant qu'elle était au travail, même s'il n'a bénéficié que d'un jour de congé de paternité le jour de la naissance. Elle estime que tous les lieux de travail et les lieux publics devraient disposer d'un espace privé permettant aux mères qui allaitent de tirer, de pomper et de conserver le lait maternel ou d'allaiter directement si nécessaire.





“

Alfonso et Luz sont conférenciers et parents d'un enfant de 6 ans et d'un enfant de 2 ans originaires d'**Équateur**. Pour la naissance de son premier enfant, Luz a eu droit à un congé de maternité payé de 84 jours après l'accouchement, puis à des pauses d'allaitement de 2 heures par jour sur un temps de travail de 8 heures pendant 12 mois. Alfonso a bénéficié de 10 jours de congé de paternité. Pour la naissance de son deuxième enfant, Luz a bénéficié d'un congé de maternité de trois mois après l'accouchement. La pause pour l'allaitement est de 2 heures par jour avec un horaire de travail de 8 heures après le congé de maternité jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 15 mois. L'allaitement a été un défi, car la séparation a eu lieu avant que les

enfants ne soient physiologiquement prêts à être sevrés de l'allaitement. Elle a néanmoins persévéré et continué à allaiter. L'aîné a été allaité jusqu'à l'âge de 3 ans et 6 mois et le second est toujours allaité. Luz n'avait pas accès à local dédié à l'allaitement sur son lieu de travail, ce qui l'a incitée à promouvoir la création d'une salle de soutien à l'allaitement. Actuellement, sur son lieu de travail, les employés et les étudiants disposent d'une salle de soutien à l'allaitement et de conseils gratuits en matière d'allaitement. Bien qu'elle n'en ait pas bénéficié directement, cette institution a investi en elle pour créer cet environnement de soutien. Malheureusement, elle a reçu de la part de ses pairs davantage de marques de découragement ou de critiques que de reconnaissance. L'expérience parentale et les défis auxquels Luz et Alfonso ont été confrontés les ont incités à soutenir d'autres couples. Son deuxième enfant est né pendant l'épidémie de COVID-19 et travailler à domicile a retardé la séparation, de sorte qu'elle a pu allaiter jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 10 mois. Luz et Alfonso ont souligné que chaque parent est la clé de la croissance et du développement d'un enfant. Alors que la plupart des besoins peuvent être satisfaits par la mère, la mère a besoin du soutien de sa famille, idéalement de son partenaire, pour surmonter les défis de la maternité pendant cette période, en particulier pour la femme qui travaille ou étudie.



A photograph of a woman in a red shirt holding a newborn baby wrapped in a patterned blanket. She is smiling and looking down at the baby. A man in a blue striped shirt stands next to her, also smiling. The scene is set in a hospital room with a bed and medical equipment visible in the background.

Impact de la durée et de l'utilisation du congé de maternité/parental sur l'allaitement maternel

Le nombre de pays satisfaisant aux normes de base de la convention n° 183 de 2000 est passé de 72 en 2014 à 83 en 2022. Cependant, seuls [10 % des pays](#) respectent actuellement la norme recommandée de R191. Aucun pays d'Afrique ou d'Océanie ne répond à cette norme. Il semble qu'il y ait encore [de grandes différences entre les pays et les régions](#).

Il reste de nombreux défis à relever pour que le congé parental soit compatible avec l'allaitement. Certains parents n'ont pas droit à différents types de congés, ou, dans certains pays, les salaires ne permettent pas de vivre décemment. On sait [depuis longtemps déjà qu'il existe](#) un lien entre un congé non rémunéré de courte durée après la naissance et des taux d'allaitement plus faibles. Les femmes qui travaillent dans les secteurs formels reprennent souvent le travail rapidement ou utilisent la totalité de leur congé de maternité avant que l'enfant n'atteigne l'âge de six mois, ce qui nuit souvent à l'allaitement maternel exclusif.

Parfois, les femmes acceptent d'autres emplois pour augmenter leurs revenus. Dans une perspective d'équité en matière de santé, les emplois qui n'offrent pas un salaire décent ou les emplois informels constituent des obstacles supplémentaires à l'allaitement. Ces conditions injustes se traduisent par des différences dans l'allaitement, notamment en fonction de la race, de l'appartenance ethnique et des facteurs de voisinage. Les femmes qui revendiquent leur droit à des pauses pour allaiter subissent souvent des pressions subtiles de la part de l'employeur ou de leurs collègues pour qu'elles ne revendiquent pas leurs droits.

Ce n'est pas seulement la durée du congé de maternité qui a un impact sur les taux d'allaitement, la rémunération est également un facteur déterminant : [un salaire plus élevé se traduit à la fois par une plus grande probabilité de prise de congé et une durée de ce congé plus longue](#), ce qui est positif pour l'allaitement. Des protections devraient être mises en place pour faire en sorte que l'allongement du congé de maternité n'ait pas d'incidence négative sur la progression de la carrière des femmes et pour que ni les travailleuses ni les entreprises ne soient obligées de supporter tous les coûts financiers

liés à la création d'un tel régime. Les décideurs politiques devraient envisager des programmes complémentaires qui faciliteront l'allaitement pendant que les femmes participent au marché baissier, par exemple en encourageant la mise en œuvre de politiques de la compagnie qui favorisent l'allaitement au travail, telles que la mise à disposition de crèches ou de locaux dédiés à l'allaitement.

Si les femmes du secteur informel peuvent emmener leurs enfants avec elles dans leur entreprise ou sur leur lieu de travail, la plupart des espaces publics et des marchés ne s'y prêtent pas et ne sont pas adaptés aux parents. L'absence ou l'insuffisance du congé de paternité empêche les pères de soutenir la pratique de l'allaitement maternel dans les premiers jours de vie de leur nouveau-né. En l'absence de protection gouvernementale pour toutes les femmes qui choisissent d'allaiter, la région où l'on vit est souvent un facteur prédictif de l'intention d'allaiter et de la durée de l'allaitement.

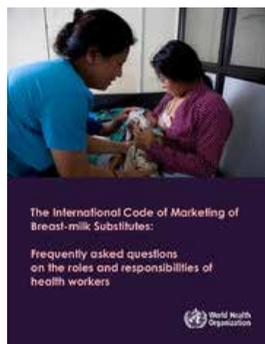


A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair and breastfeeding her baby. The baby is wearing a red and white patterned hat. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated at a desk, and there are framed pictures on the wall. The overall setting appears to be a professional or clinical environment.

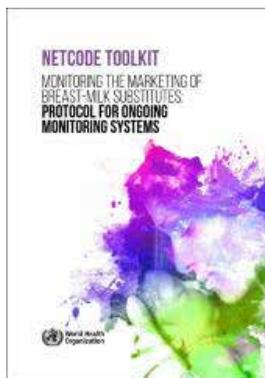
**Besoins des
parents qui
travaillent
pour permettre
l'allaitement**



Pour pratiquer l'allaitement maternel exclusif pendant six mois, toutes les mères qui travaillent, dans les secteurs formels et informels, public et privé, doivent bénéficier d'un congé de maternité rémunéré d'au moins six mois et d'un congé de paternité d'au moins 15 jours. Après la naissance, les parents doivent disposer d'un certain temps pour mettre en place et maintenir l'allaitement maternel. Ils ont besoin d'informations sur les bénéfices de l'allaitement et sur leurs droits d'allaiter, ainsi que sur le droit au congé de maternité/parental. Le congé de maternité est essentiel pour permettre un allaitement précoce, exclusif et continu. Un congé de maternité plus long est associé à [une baisse de la mortalité infantile dans les pays à revenu faible et intermédiaire](#). À chaque mois de mise en place d'un congé de maternité supplémentaire correspond une réduction de près de huit décès infantiles pour 1 000 naissances vivantes.



Le congé parental permet d'inclure les pères/conjoints dans le soutien à l'allaitement et conduira à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et contribuera à protéger les femmes de la discrimination dans leur carrière. Si les parents sont soutenus par leur employeur lorsqu'ils reprennent le travail, ils sont plus à même de ne pas interrompre l'allaitement de leurs nourrissons et de leurs jeunes enfants.



Une législation qui prévoit la protection de la maternité pour toutes les femmes enceintes et allaitantes en activité est indispensable pour répondre à leurs besoins et les aider à faire des choix. Elles ont besoin d'un congé parental raisonnable et d'une aide pour combiner l'allaitement et le travail. Par ailleurs, il est également nécessaire de protéger les femmes et les familles contre les pratiques commerciales prédatrices de l'industrie des préparations lactées en adoptant et en appliquant le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel de l'OMS.



Lorsqu'une mère reprend le travail, la mise à disposition de [locaux dédiés à l'allaitement hygiéniques](#), d'installations de stockage, de pauses pour l'allaitement et l'accès à des services de garde d'enfants peuvent l'aider à poursuivre l'allaitement aussi longtemps qu'elle le souhaite. Les politiques favorables à la famille sur le lieu de travail attirent davantage de femmes sur le marché de l'emploi et limitent les contraintes qui pèsent sur le temps de ces dernières, ce qui accroît le revenu par habitant et bénéficie à l'économie nationale. La mise à disposition de locaux dédiés à l'allaitement sur le lieu de travail et l'aménagement de pauses pour l'allaitement sont des interventions peu coûteuses qui peuvent améliorer l'allaitement, la performance au travail et la fidélisation des employés.

Il convient en particulier que les mères qui travaillent bénéficient de conseils et d'un soutien en matière d'allaitement, aussi bien pendant la période prénatale que postnatale. Ce soutien doit leur permettre d'acquérir la confiance et les compétences nécessaires pour pouvoir allaiter malgré les difficultés rencontrées. Cette assistance pourrait être fournie ou rendue accessible par les services de santé sur le lieu de travail.

Working mothers in particular should receive breastfeeding counselling and support during both the antenatal and postnatal period, to build their confidence and skills to enable them to breastfeed in the face of challenges. This support could be provided or made accessible by the workplace health departments.

Améliorer le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et l'allaitement pour les parents qui travaillent



Passer des lois pour accorder un congé de maternité rémunéré d'au moins six mois à toutes les employées par l'intermédiaire des fonds du secteur public.

Améliorer la couverture de la législation sur le congé de paternité et le congé parental afin de permettre aux pères de s'impliquer pleinement.

Développer des systèmes de financement de la protection de la maternité et de la paternité pour le secteur informel ainsi que pour les travailleurs indépendants.

Œuvrer pour que la protection de la maternité devienne une question de politique pour les employeurs.

Rendre obligatoire la mise à disposition de locaux dédiés à l'allaitement dans les lieux de travail employant des femmes, en leur garantissant le droit à des pauses pour allaiter pendant au moins 24 mois.

Promouvoir les [initiatives](#) du personnel visant à soutenir l'allaitement maternel sur les lieux de travail aussi bien formels qu'informels.

Promouvoir des lieux de travail et des lieux publics favorables à la famille, par exemple en autorisant l'allaitement en public, notamment dans les cantines et les espaces de loisirs.

Créer et faciliter un programme d'accréditation pour les lieux de travail favorables à l'allaitement.

Demander aux compagnies d'assurance maladie de prendre en charge les services de soutien à l'allaitement sur et en dehors du lieu de travail, en les aidant à comprendre les bienfaits d'une telle démarche pour la santé.

Permettre aux parents de décider quand et comment prendre d'autres congés après la fin du congé de maternité.

Promulguer le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel et en assurer le suivi régulier.



**Gouvernement/
décideurs
politiques**



Employeurs et syndicats

Garantir aux mères un congé de maternité rémunéré d'au moins six mois

Prévoir un congé de paternité pour les pères

Veiller à ce que les informations sur les droits aux congés soient claires pour les parents. Expliquer comment prendre les dispositions nécessaires, comment obtenir leurs rémunérations et qui administre ce dispositif.

Prévoir des [locaux dédiés à l'allaitement](#) et accorder suffisamment de temps de pause pour tirer le lait ou allaiter. Mettre à disposition une aide qualifiée sur le lieu de travail pour permettre aux mères de tirer et de conserver le lait maternel, ainsi que pour soutenir l'allaitement maternel dans son ensemble dans ce contexte.

Si possible, organiser ou subventionner la mise à disposition de structures d'accueil pour les enfants à proximité du lieu de travail

Si possible, proposer des horaires de travail flexibles et des options de télétravail aux mères salariées au cours des deux premières années suivant la naissance de l'enfant.

Enregistrer le lieu de travail en tant que lieu de travail favorable à l'allaitement maternel et faire connaître les avantages de cette pratique.

Veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination en matière d'emploi à l'encontre des mères ou des pères qui prennent un congé parental.

Impliquer les employés et les groupes syndicaux lorsque des politiques sont développées, et faire en sorte que tous comprennent les pratiques favorables à la famille et la protection de la maternité, le congé paternel et le congé parental.

Les groupes syndicaux doivent plaider en faveur de congés plus longs et contrôler l'utilisation des congés.

Les professionnels de la santé impliqués dans la santé au travail devront se préoccuper de la protection de la maternité, du congé paternel et parental et du maintien de l'allaitement maternel à titre d'enjeu professionnel important.

Les professionnels de la santé qui s'occupent des femmes enceintes doivent les soutenir et les aider pendant la période prénatale et postnatale, afin de planifier leur congé de manière à permettre un allaitement maternel exclusif et continu.



**Secteur de
la santé**

Parlez le plus tôt possible à votre employeur du congé de maternité/paternité/parental et des projets d'allaitement sur le lieu de travail.

Négociez les conditions de votre retour au travail afin de préserver votre capacité à allaiter.

Établissez un plan de retour au travail qui vous convienne, à vous et à votre bébé.



Parents

Aidez la mère qui allaite à mettre en place et à maintenir l'allaitement avant, pendant et après le retour au travail de chacun d'entre vous.



Communauté et défenseurs

Encourager les pays à travailler à l'amélioration de la protection de la maternité et des parents, conformément aux instruments de protection de la maternité au minimum et, de préférence, à un congé de maternité payé de six mois.

Militer pour que le congé parental soit également applicable dans le secteur du travail informel, et assister les personnes à trouver des moyens de l'appliquer dans différentes situations

Informar les employeurs de la nécessité d'investir dans le soutien à l'allaitement sur leur lieu de travail et des avantages qu'ils retirent d'une protection de la maternité, car celle-ci peut améliorer la productivité des parents qui travaillent.

Préconiser des locaux dédiés à l'allaitement sur le lieu de travail, des pauses d'allaitement et des horaires de travail flexibles pour les parents.

Encourager les employeurs et les autres personnes qui ont constaté les avantages du congé parental là où ils travaillent à le faire connaître et à le recommander à d'autres.

Contactar les responsables gouvernementaux et les aider à comprendre la valeur de l'allaitement maternel exclusif, des congés de maternité et de paternité prolongés et des lieux de travail favorables à l'allaitement dans les secteurs public et privé, et leur demander ce qu'ils pourraient faire pour y contribuer.

Organiser des groupes de soutien à l'allaitement pour les parents qui travaillent, afin de les aider à discuter de la manière d'allaiter leur bébé, de se soutenir mutuellement sur le plan émotionnel et de s'apporter une aide pratique.

Mobiliser les sociétés civiles concernées pour qu'elles continuent à défendre le droit au congé payé pour les parents qui travaillent.

Inspire fathers to create father groups, so they can share experiences and tips on how to support their partner in childcare and breastfeeding.

www.worldbreastfeedingweek.org

AVIS DE DROITS D'AUTEUR : WABA revendique tous les droits légaux et les droits de propriété intellectuelle en vertu de la Convention de Berne sur les logos de la Semaine mondiale de l'allaitement maternel et le matériel de campagne. Ce droit d'auteur est soumis à une utilisation équitable, avec une attribution appropriée à la WABA. Les logos et le matériel ne doivent pas être utilisés d'une manière qui porte directement ou indirectement atteinte à la réputation et/ou à l'image de WABA, que ce soit par le contenu, le contexte ou l'association. Une autorisation écrite préalable doit toujours être demandée avant que les logos et le matériel ne soient utilisés dans le cadre d'une activité commerciale ou que des adaptations/modifications ne soient effectuées (e-mail à wbw@waba.org.my). Les logos et le matériel ne doivent pas être utilisés dans le cadre d'événements et/ou d'activités parrainés, soutenus ou organisés par des compagnies fabriquant, distribuant ou commercialisant des substituts du lait maternel, des biberons ou des tétines. Voir la FAQ sur www.worldbreastfeedingweek.org pour de plus amples informations.



L'Alliance mondiale pour l'action en faveur de l'allaitement maternel (WABA) est un réseau mondial de personnes et d'organisations qui se consacrent à la protection, à la promotion et au soutien de l'allaitement maternel dans le monde entier, sur la base de la Déclaration d'Innocenti, des Dix liens pour nourrir le futur (Ten Links for Nurturing the Future) et de la Stratégie mondiale OMS/UNICEF pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant. WABA bénéficie d'un statut consultatif auprès de l'UNICEF et d'un statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC). WABA coordonne la campagne annuelle de la Semaine mondiale de l'allaitement maternel.

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | **Email:** wbw@waba.org.my | **Web:** <https://waba.org.my>