

MARS EN LUTTES

DU DROIT FORMEL AUX ACQUIS RÉELS:

CAS EXEMPLAIRES DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Les droits des femmes en matière de grossesse et d'allaitement au travail semblent connus des employeurs-euses des secteurs public et subventionné mais la proactivité de l'information fait défaut alors même que c'est une obligation. Les heures prises pour allaiter ou tirer le lait ne sont pas toujours correctement comptabilisées et rémunérées. Quant aux locaux d'allaitement adaptés, ils sont une denrée rare!

Faut-il le rappeler, la grossesse débute au moment de la conception. Les droits de la mère et de l'enfant existent par conséquent avant l'annonce de la grossesse à la hiérarchie. C'est pourquoi, et c'est logique, les employeurs-euses qui emploient des femmes en âge de procréer doivent mettre en œuvre la protection de la maternité avant la survenance d'une grossesse.

Or, sur le terrain, ici et ailleurs, l'allaitement est sujet à de nombreuses injonctions: allaiter à tout prix, allaiter longtemps, ne pas allaiter pour du lait maternisé, etc. Au travail, l'affaire se corse car les droits des femmes en matière de grossesse et d'allaitement ne sont pas tous appliqués, ni appliqués de la même manière. Et l'information fait souvent défaut.

Des camarades syndiquées ont sollicité l'aide du syndicat sur ces questions ces dernières années. Elles se sont battu ou se battent encore pour que leur employeur-euse, souvent l'Etat de Vaud, respecte leurs droits concernant la grossesse, le temps d'allaitement et sa rémunération ainsi que la mise à disposition d'un local adapté sur le lieu de travail.

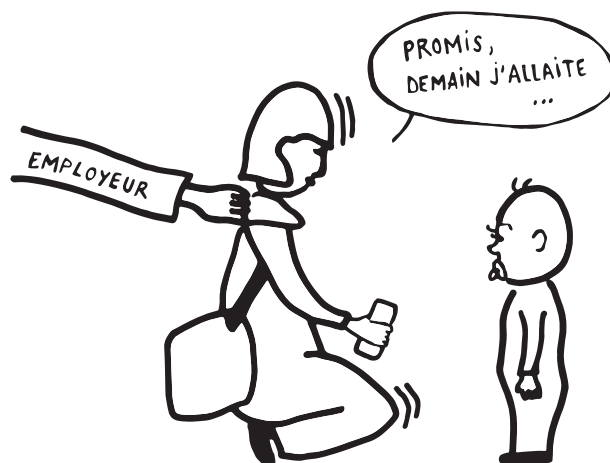
C'est pourquoi *Sud* et *Sude** ont mené une enquête auprès des employeurs et employeuses du Canton concernant la manière dont le droit des femmes au travail est appliqué, en particulier en période d'allaitement.

Même si plusieurs institutions ont répondu à notre demande, certaines réponses nous sont parvenues avec un retard certain, et nous sommes toujours en attente de plusieurs réponses, près de dix mois après! Les réponses et non réponses sont visibles sur notre carte interactive:

**Consultez-la pour voir
la réponse
de votre institution!**

Scanner
le QR-code
ou se rendre sur

[https://padlet.com/sudvd/
maternite](https://padlet.com/sudvd/maternite)



NOS DROITS:
aujourd'hui, pas demain!

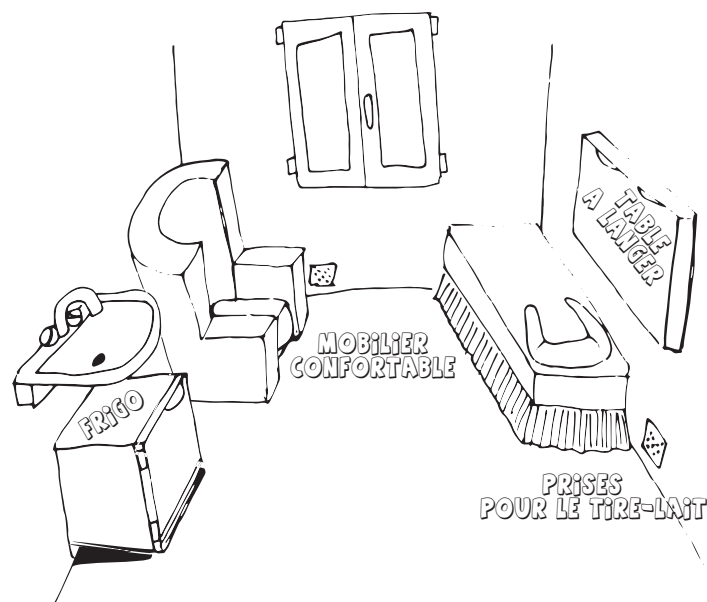
Cet état des lieux semble montrer à ce stade, et selon les récits de camarades syndiqués dans le canton, que les locaux d'allaitement sont inexistantes ou lorsqu'ils existent, d'une totale tristesse et complètement inadaptés...

Ceci à une exception près, où le local est adapté, agréable et magnifique: https://padlet-uploads.storage.googleapis.com/1022377880/183ed0d9ed1d30d8ec36ff16273aef03/IMG_3978.JPG.

Ces embûches au travail conduisent probablement de nombreuses femmes à ne pas prolonger l'allaitement, ce qui était pourtant leur intention. L'information proactive, c'est-à-dire à l'engagement, ne semble pas non plus transmise, les services RH préférant, selon leurs réponses, informer les femmes une fois la grossesse annoncée. Or, le premier trimestre est très important: c'est la période où le fœtus est le plus fragile et le risque de fausse couche est le plus élevé. Ce dernier élément explique que c'est aussi la période où de nombreuses femmes hésitent à déclarer une grossesse, y inclus parfois aux proches. Alors, à la hiérarchie...

En cas d'exposition à des risques, de travaux dangereux ou pénibles, la femme doit être informée avant d'être enceinte, c'est à la fois une évidence et une obligation légale. L'employeur.euse doit informer la femme en âge de procréer des risques possibles qu'elle et son enfant encourent à son poste de travail. Ceci est valable pour toute la grossesse et la période d'allaitement, soit jusqu'à un an au-delà de la naissance.

Sud et Sude* souhaitent poursuivre la défense des femmes concernant les heures de travail payées consacrées à l'allaitement, y compris lorsque le temps de travail est de différentes typologies comme dans le cas particulier de l'enseignement (présence aux élèves en classe, temps de travail librement géré et non librement géré).



N'hésitez donc pas à faire valoir vos droits pour les rendre effectifs!

Sur notre site, vous trouverez un exemple de tableau pour noter les heures d'allaitement et revendiquer leur paiement.

Decompte-allaitement-modele (<https://www.sud-vd.ch/sud/wp-content/uploads/2021/06/Decompte-allaitement-modele.pdf>) ainsi qu'un schéma de local adapté pour allaiter son enfant ou tirer son lait (reproduit ci-dessous): à transmettre à votre employeur.euse!

La loi ne suffit pas, c'est par l'action que nous éliminerons de tels propos (tous issus de témoignages récents):

Dans ces conditions, je préfère allaiter dans les toilettes!

On ne va quand même pas vous rémunérer ces heures, c'est comme si vous alliez faire une heure de natation ou de macramé pendant la pause.

Ah eh bien c'est parfait, vous avez la pause de midi et vous pourrez tirer votre lait en mangeant votre sandwich.

J'aurais préféré entreposer mes bouteilles de lait ailleurs que dans le frigo commun, à côté des salades des collègues...

Les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée vont occuper le débat public, par exemple autour de l'initiative pour un congé parental de 34 semaines. Ce sera le moment de faire avancer les conditions de travail au niveau de l'ensemble des droits, de la protection des femmes enceintes (santé, protection contre le licenciement à l'embauche et au retour de congé, absences, travail adapté, allaitement, etc.) aux aménagements à l'arrivée d'un enfant.

Sude*

Fédération syndicale SUD
www.sud-vd.ch - info@sud-vd.ch
Mars 2022