



Berne, mars 2014

---

# **Rapport sur les résultats de la procédure d'audition**

concernant la

**modification de l'art. 60, al. 2, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)**

(Rémunération des pauses d'allaitement)

---

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Situation de départ</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Participants à la procédure d'audition</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Appréciation générale</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Prises de position</b> .....	<b>5</b>
4.1	Cantons et associations intercantionales .....	5
4.1.1	Remarques générales .....	5
4.1.2	Remarques particulières.....	5
4.1.3	Temps d'allaitement .....	6
4.2	Milieu de la santé et de l'hygiène au travail .....	6
4.2.1	Remarques générales .....	6
4.2.2	Temps d'allaitement .....	7
4.2.3	Lieu mis à disposition pour allaiter ou tirer le lait.....	7
4.3	Organisations de travailleurs.....	7
4.3.1	Remarques générales .....	7
4.3.2	Temps d'allaitement .....	8
4.4	Autres associations et organisations .....	8
4.4.1	Remarques générales .....	8
4.4.2	Temps d'allaitement .....	9
4.5	Organisations d'employeurs.....	9
4.5.1	Remarques générales .....	9
4.5.2	Temps d'allaitement .....	10
4.5.3	Suppression de la distinction entre allaitement dans l'entreprise ou en dehors.....	10
4.6	Autres prises de position.....	11
<b>5</b>	<b>Annexe</b> .....	<b>12</b>
5.1	Liste des participants à la procédure d'audition.....	12

## 1 Situation de départ

Par arrêté fédéral du 14 décembre 2012, l'Assemblée fédérale a adopté l'initiative parlementaire 07.455 Maury Pasquier<sup>1</sup> et a habilité le Conseil fédéral à ratifier la convention n° 183 de l'OIT (ci-après C 183) sur la protection de la maternité<sup>2</sup>. Le Conseil fédéral ne peut toutefois ratifier la convention que si le droit suisse est conforme aux dispositions de la convention. Or l'adaptation de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail est nécessaire pour cela car l'art. 10 de la C 183 prescrit l'octroi de pauses d'allaitement payées.

L'actuel art. 60, al. 2, de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111) règle les modalités de la comptabilisation du temps d'allaitement comme temps de travail pour les femmes qui allaitent et ce jusqu'à la fin de la première année de l'enfant. Le temps consacré à l'allaitement dans l'entreprise doit être comptabilisé comme temps de travail. La travailleuse qui quitte son lieu de travail pour allaiter à droit à ce que la moitié de la durée de son absence soit prise en compte comme temps de travail. La question de la rémunération des pauses d'allaitement n'est pas réglée de manière explicite dans ladite ordonnance, ni dans la loi sur le travail ou encore dans le code des obligations.

Le SECO a reçu le mandat de procéder à l'adaptation. Il s'est attaqué aux travaux de révision de l'art. 60, al. 2, OLT 1 et a élaboré la présente proposition après avoir consulté les partenaires sociaux.

Le texte proposé introduit un changement de système: D'une part, la différence dans la façon de comptabiliser le temps consacré à l'allaitement comme temps de travail selon que l'allaitement a lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise est abolie. D'autre part, l'employeur est désormais tenu de rémunérer, dans certaines limites, le temps consacré par la travailleuse à l'allaitement. Cette solution s'appuie sur les règles retenues chez nos voisins. Elle est conforme à l'art. 10 de la convention C 183.

Le SECO a ouvert la procédure d'audition sur la modification de l'OLT 1 le 5 novembre 2013. La procédure a duré jusqu'au 17 janvier 2014.

## 2 Participants à la procédure d'audition

Au total, 65 acteurs provenant de différents milieux ont exprimé leur opinion sur le projet de révision. Ils figurent dans la liste en annexe, tout comme les abréviations correspondantes utilisées ici.

---

<sup>1</sup> 07.455 Ratification de la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité  
[http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20070455](http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20070455)

<sup>2</sup> <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/1615.pdf>

### 3 Appréciation générale

**La grande majorité des participants à la procédure approuve le projet de modification ou soutient l'orientation donnée par la révision.**

La grande majorité des cantons, alliance F, adf-svf, CSDE, FSFM, FPS, Post Beijing et Pro Familia Suisse approuvent le projet de révision. Le milieu de la santé et le milieu syndical sont favorables à l'orientation donnée par le projet de modification.

Concernant les **temps d'allaitement**, pour la majorité des acteurs du milieu de la santé, CSS Assurances, Travail.Suisse et syna les temps d'allaitement proposés dans le projet de révision ne sont pas suffisants. Pour certains participants du milieu de la santé et du milieu syndical il est important de souligner qu'il ne s'agit que des durées minimales, et que l'on peut prévoir des périodes rémunérées plus longues. Pour Médecins de famille Suisse ainsi que SSP, les temps d'allaitement proposés constituent un compromis acceptable et pour alliance F, FPS, Post Beijing, ils sont adaptés.

Concernant le **lieu d'allaitement**: ASDD, ASCL, ASISP, FSSF, FSPA, NGO Allianz, Santé publique Suisse, CSS Assurances, FMH et Promotion Santé Suisse considèrent qu'il faut prévoir des conditions minimales à respecter au niveau de l'infrastructure et des locaux à mettre à disposition de la femme qui veut allaiter et la plupart de ces organisations font une proposition de modification à ce sujet.

Pour BS, VS et Employés Suisse la question du régime applicable en cas de **naissances multiples** doit être précisée au moins au niveau du commentaire et pour le TI et GR, les **conséquences financières** pour les entreprises doivent ou auraient dû être approfondies.

Travail.Suisse et syna demandent à ce qu'il soit précisé dans la nouvelle disposition que les temps d'allaitement **ne peuvent pas être rattrapés ni imputés** sur d'autres périodes de repos, comme cela est déjà le cas aujourd'hui.

**Les organisations d'employeurs sont défavorables au projet de révision tel qu'il est proposé, ou considèrent qu'il doit être plus restrictif.** Concernant les **temps d'allaitement**, elles considèrent que le projet de révision va beaucoup trop loin et qu'il ne devrait pas se référer à des minima. UPS, FER, USAM, VELEDES, hotelleriesuisse, CP, GastroSuisse, soumettent des propositions de modification à ce sujet. Trois cantons (GR, GL et SH) considèrent aussi que les temps d'allaitement sont trop longs

Pour UPS, FER, USAM, CP, hotelleriesuisse uniquement les temps d'allaitement **dans l'entreprise** (ou aussi dans un local proche de l'entreprise pour UPS, FER et USAM) doivent être pris en considération comme temps d'allaitement rémunérés. Pour GastroSuisse il faut préciser que l'allaitement rémunéré en dehors de l'entreprise doit intervenir uniquement dans des cas exceptionnels.

UDC et Migros **rejettent** de manière stricte le projet de révision.

**Sur le plan formel**, deux cantons (VD, LU) et 3 organisations d'employeurs (hotelleriesuisse, CP et senesuisse) soulèvent des doutes voire contestent le fait que la question de la rémunération des temps d'allaitement soit réglée au niveau de l'art. 60, al. 2, OLT 1.

## 4 Prises de position

### 4.1 Cantons et associations intercantionales

#### 4.1.1 Remarques générales

Tous les cantons ont participé à l'audition et la grande majorité approuvent la révision en invoquant différents motifs, tels que la protection de la santé, la clarté et la proportionnalité de la nouvelle disposition, une meilleure application dans la pratique et le fait qu'elle va favoriser une meilleure conciliation entre le travail et la famille. Ils voient aussi favorablement la suppression de la distinction entre l'allaitement dans l'entreprise et celui à l'extérieur et saluent le fait d'avoir mis sur un même pied d'égalité l'allaitement et le fait de tirer le lait. AIPT et AOST approuvent la révision qui permet d'aboutir à une règle claire. En particulier, le droit aux temps d'allaitement selon le modèle prévu permet de ne pas désavantager les mères qui travaillent à temps partiel par rapport à celles qui travaillent à plein temps.

GR considère que la nouvelle disposition n'est pas entièrement satisfaisante, mais que, vu l'accord sur la ratification de la convention internationale, l'exigence que certaines pauses d'allaitement de travailleuses soient rémunérées par l'employeur en Suisse ne doit plus faire l'objet d'un débat. Le canton estime toutefois qu'on ne voit pas bien pourquoi il reviendrait aux employeurs de financer cette mesure sociale et touchant la santé publique. GL, tout en étant favorable à la ratification de la convention internationale, considère que l'on peut parvenir à une exécution uniforme et correcte uniquement si le texte légal permet une distinction claire, ce qui n'est pas garanti avec le projet de révision soumis étant donné que l'on ne définit que des durées minimales.

Sur le plan formel, VD s'étonne du fait qu'une modification de cette importance fasse l'objet d'une disposition au niveau de l'ordonnance et non pas au niveau de la LTr et LU fait valoir des considérations préjudicielles quant à la formulation explicite du droit à la rémunération car parler de durée du travail rémunérée est étranger au système de la LTr.

#### 4.1.2 Remarques particulières

Tout en soutenant globalement le projet de révision, VD regrette en particulier que la question de savoir si le temps de déplacement entre le lieu de travail et le lieu d'allaitement compte ou non comme temps de travail n'est pas réglée, ce qui pourrait créer des réelles difficultés dans l'application.

Tout en acceptant le projet de révision, TI propose d'approfondir la question de l'impact économique qu'il aura pour les entreprises et pour l'économie en général avant sa mise en vigueur. Ce point est important en particulier pour les cantons qui, comme le TI, occupent beaucoup de personnel féminin. Pour les GR, il aurait été nécessaire de montrer les conséquences financières dans le rapport explicatif.

BS, VS considèrent qu'il faut préciser la question des durées à accorder en cas de naissances multiples, soit directement dans l'art. 60, al. 2, OLT 1 (VS), soit au minimum dans le commentaire à ce sujet (BS). Pour le VS, la question de ce qui se passe si la mère a besoin d'un temps plus long que la durée minimale prévue pour l'allaitement, mérite aussi d'être clarifiée.

ZG demande à ce que la nouvelle disposition soit complétée en prévoyant que les mères qui allaitent peuvent disposer, pendant le temps de travail régulier, des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Le canton estime que l'allaitement ou le fait de tirer son lait avant le début ou après la fin de la journée de travail ne doit pas entrer dans le cadre du temps de travail rémunéré. Il considère que le droit de la femme qui effectue une journée de travail de plus de sept heures à un temps d'allaitement d'au moins 90 minutes entraînerait des coûts considérables.

### 4.1.3 Temps d'allaitement

Pour les GR la révision doit rester proportionnelle et le canton considère qu'un temps d'allaitement rémunéré de 60 minutes pour une journée de travail complète est suffisant et que la nouvelle disposition doit prévoir qu'uniquement le temps d'allaitement dans l'entreprise sera pris en considération. Par conséquent, il demande de supprimer la lettre c de la nouvelle disposition et de modifier le projet de révision afin de prévoir un temps d'allaitement de 30 minutes pour une journée de travail durant jusqu'à 5 heures, et de 60 minutes pour une journée de travail de plus de 5 heures. Il demande également que la disposition précise que si moins de temps s'avère nécessaire, seul le temps effectif d'allaitement sera pris en considération comme temps d'allaitement rémunéré.

SH s'interroge sur la raison pour laquelle une solution aussi complexe et qui va aussi loin a été choisie pour définir la durée des pauses d'allaitement. Par souci de simplicité ainsi que pour gagner les employeurs à la cause des temps d'allaitement rémunérés, SH propose de prévoir une pause de 30 minutes au minimum pour une occupation d'une demi-journée (jusqu'à 5 heures) et 60 minutes au minimum pour une journée entière de travail (plus de 5 heures).

Afin de garantir une application correcte et uniforme, GL demande de modifier le projet de révision en remplaçant le mot minimum par maximum ou, comme alternative de prévoir une durée absolue de 30, 60 et 90 minutes.

## 4.2 Milieu de la santé et de l'hygiène au travail

### 4.2.1 Remarques générales

Tous les participants du milieu de la santé soutiennent l'orientation donnée par la révision. D'une manière générale, cette révision est vue comme un complément nécessaire à la réglementation existante. Les acteurs du milieu de la santé qui se sont exprimés considèrent que l'allaitement relève de la promotion de la santé publique car il apporte des bénéfices en matière de santé pour la mère et pour l'enfant et qu'il a des répercussions positives sur l'évolution des coûts de la santé. Un argument invoqué est que les enfants de moins d'un an qui sont allaités tombent moins souvent malades que ceux qui ne le sont pas et que l'allaitement entraîne une diminution des absences des parents au travail et donc un bénéfice pour l'employeur. L'allaitement est également vu comme une question d'égalité des chances car il permet un bon départ dans la vie aux enfants désavantagés socialement. Des participants font valoir que la réglementation claire de la rémunération des pauses d'allaitement peut contribuer à ce que les femmes allaitent plus longtemps leurs enfants, ce qui est positif pour la santé de la mère et de l'enfant. Ils soutiennent en particulier la suppression de la distinction entre allaitement dans l'entreprise ou en dehors et la définition de la durée des temps d'allaitement par rapport à la durée du travail quotidien.

Sept organisations actives dans le domaine de la promotion de l'allaitement (ASDD, ASCL, ASISP, FSSF, FSPA, NGO Allianz, Santé publique Suisse) ainsi que CSS Assurance, considèrent que la révision ne va pas assez loin et soumettent la même proposition de modification (cf. chiffres 2.2 et 2.3).

Un participant accepte le projet comme il est proposé (suissepro). En tant qu'autorité d'exécution en vertu de la LAA et n'étant pas chargée des activités de surveillance par la LTr, la SUVA n'est pas directement concernée par la présente révision, mais elle tient à souligner qu'en tant qu'employeur, elle accorde une grande valeur à la protection de la maternité et considère que la révision proposée introduit les mêmes principes que ceux qui sont déjà appliqués à la SUVA en matière d'octroi et de rémunération des pauses d'allaitement.

## 4.2.2 Temps d'allaitement

ASDD, ASCL, ASISP, FSSF, FSPA, NGO Allianz, Santé publique Suisse soulignent que le calcul du temps d'allaitement doit prendre en considération d'une part le fait que la distance entre le poste de travail et les locaux mis à disposition pour l'allaitement peut varier grandement selon les branches et les entreprises et d'autre part la nécessité à certains postes de travail de se changer avant d'allaiter. Pour prendre en considération cet aspect, elles demandent à prolonger les temps d'allaitement et de prévoir la règle suivante: au moins 40 minutes pour une journée de travail allant jusqu'à 4 heures, deux fois au moins 40 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures et trois fois au moins 40 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures. CSS Assurance demande les mêmes temps d'allaitement.

Promotion Santé Suisse demande à ce que la nouvelle réglementation souligne le fait qu'elle doit être comprise comme un standard minimum et que les entreprises privées et publiques doivent la compléter par des mesures volontaires.

Médecins de famille Suisse et SSP considèrent que la règle prévue couvre le besoin de la plupart des enfants et mères concernés et que par conséquent elle peut constituer un compromis acceptable. Pour les autres cas, ces organisations comptent sur la compréhension des employeurs et sur leur disposition à octroyer des temps d'allaitement plus longs en cas de besoin.

## 4.2.3 Lieu mis à disposition pour allaiter ou tirer le lait

Pour ASDD, ASCL, ASISP, FSSF, FSPA, NGO Allianz, Santé publique Suisse ainsi que CSS Assurance il est très important de prévoir des minima au niveau de l'infrastructure et des locaux à mettre à la disposition de la femme qui veut allaiter. Ces organisations attendent que l'art. 60, al. 2, OLT 1 soit complété par la phrase suivante: l'employeur met à disposition des locaux répondant aux exigences minimales suivantes : pièce tranquille et propre permettant de se retirer à l'abri des regards et pouvant être fermée à clé, munie d'un lavabo et équipée de sièges confortables et offrant la possibilité d'accéder à un réfrigérateur et à une table à langer. Deux participants supplémentaires (FMH, Promotion Santé Suisse), partagent cet avis sans pour autant proposer une formulation concrète.

La position de la FMH prend en compte notamment les avis de l'ASMAC, de Médecins de famille Suisse, de la SSGO et des Sociétés cantonales de médecine des cantons de SO, VS et NW/OW.

## 4.3 Organisations de travailleurs

### 4.3.1 Remarques générales

Les six participants sont favorables au projet de modification. En particulier, sec suisse salue la clarification et l'amélioration du droit actuel et considère la modification proposée comme étant acceptable sans pour autant être la meilleure par rapport aux solutions existant dans les pays voisins. Comme pour l'USS, sec suisse considère que la nouvelle disposition encourage une meilleure conciliation entre le travail et la famille et qu'elle a des effets favorables sur l'ensemble de la société. L'USS salue explicitement le fait que les mères travaillant à temps partiel puissent aussi profiter des temps d'allaitement rémunérés. USPF approuvent entièrement le projet de révision. syna souligne favorablement le fait que la nouvelle disposition inclut aussi le temps consacré au tirage du lait et considère qu'il s'agit d'un pas très important dans la protection de la santé de la mère qui allaite et de son enfant.

Employés Suisse, syna, Travail.Suisse soulignent positivement la suppression de la distinction entre l'allaitement dans l'entreprise et à l'extérieur.

L'USS considère que le projet de modification est très modéré car il ne couvre que la première année de vie de l'enfant et s'attend que dans le commentaire de la nouvelle

disposition il soit spécifié que des périodes plus longues peuvent être convenues, notamment dans un contrat de travail individuel, une convention collective de travail ou un règlement.

### **4.3.2 Temps d'allaitement**

Pour Employés Suisse la solution proposée est bonne, mais en ce qui concerne les temps d'allaitement il faudrait aussi prévoir un maximum afin d'éviter des problèmes de praticabilité. Le maximum pourrait être fixé à un quart du temps de travail comme cela est le cas dans le système hollandais. Elle demande aussi à clarifier directement dans le texte de l'ordonnance si le temps accordé aux mères qui allaitent est applicable pour chaque enfant.

L'USS et syna demandent à ce qu'il soit souligné, au minimum au niveau du commentaire de la nouvelle disposition, que l'employeur peut prévoir des temps d'allaitement payés plus longs que ceux prévus dans le projet de modification. Pour Travail.Suisse, l'ordonnance doit préciser que l'employeur doit octroyer tout le temps qui est nécessaire à la pratique de l'allaitement quand il se passe durant les heures de travail, ceci pour éviter que la durée du temps d'allaitement rémunéré soit interprétée comme une durée d'allaitement maximale autorisée.

Aussi bien pour Travail.Suisse que pour syna, le choix du moment de l'allaitement revient à la femme sur la base des besoins de l'enfant. L'allaitement doit aussi pouvoir intervenir au début ou à la fin de la période de travail. Cette possibilité doit être clarifiée directement dans la nouvelle disposition ou, au minimum, elle doit être mentionnée dans le commentaire la concernant. La nouvelle disposition doit aussi reprendre la formulation du droit actuel qui précise que le temps d'allaitement ne peut être rattrapé ni imputé sur d'autres périodes de repos. Enfin, les deux organisations considèrent que les temps d'allaitement payés sont insuffisants et proposent le paiement de 60, 90 et 120 minutes selon la durée de la journée de travail (jusqu'à 4 heures, plus de 4 heures et plus de 7 heures).

## **4.4 Autres associations et organisations**

### **4.4.1 Remarques générales**

alliance F, adf-svf, CSDE, FSFM, FPS, Post Beijing et Pro Familia Suisse approuvent le projet de révision.

adf-svf adhère entièrement au projet de révision et considère la nouvelle règle comme une nouvelle réglementation favorable au bien-être de la mère et de l'enfant.

CSDE salue résolument le projet de modification qui assure la sécurité juridique, soutient concrètement les mères qui travaillent et contribue à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en éliminant une discrimination salariale. Le modèle retenu, graduel en fonction du temps de travail, présente l'avantage de ne pas pénaliser les femmes qui occupent un poste à temps partiel. Il permet d'uniformiser et de faciliter la méthode de calcul et correspond à la pratique des pays européens signataires. Elle rappelle cependant que les mères ne pourront pas toutes bénéficier de cette nouvelle disposition (cf. champ d'application de la LTr) et craint que les mères qui feront usage de ce droit se retrouvent dans une position de vulnérabilité et regrette qu'elles ne soient pas protégées de manière adéquate puisqu'elles ne bénéficieront d'aucune protection contre les licenciements.

Pour alliance F, FPS, Post Beijing, Pro Familia Suisse et FSFM les aspects de santé liés à l'allaitement maternel sont extrêmement importants pour la mère et l'enfant. Ils se félicitent expressément du fait que les employées à temps partiel puissent aussi bénéficier des pauses d'allaitement rémunérées et ils considèrent la suppression de la distinction entre l'allaitement dans l'entreprise ou en dehors comme une amélioration importante. Mise à part Pro Familia Suisse, ces organisations soulignent que l'introduction de la rémunération des pauses d'allaitement est un pas important dans la direction d'une meilleure conciliation entre le travail et la famille, ce qui sera bénéfique tant à la qualité de la vie de famille qu'à

l'économie puisqu'elle aura pour conséquence une augmentation du taux d'activité. Pour la FSFM la rémunération des pauses d'allaitement est un pas de plus vers un monde du travail tourné vers l'avenir et qui tient compte des tâches d'assistance et de soins qu'ont à assumer les personnes actives.

#### **4.4.2 Temps d'allaitement**

alliance F, FPS et Post Beijing demandent à ce que l'on continue à mentionner au niveau du commentaire que les temps d'allaitement sont obligatoires et doivent être accordés dans tous les cas. Elles considèrent que les 30 minutes octroyées (cf. lettre a) pour les femmes qui travaillent jusqu'à 4 heures correspondent aux temps nécessaires au vu de l'expérience pour allaiter un bébé dignement et efficacement. D'une manière générale, elles considèrent les durées prévues dans le projet de révision comme adaptées et sont convaincues que la solution trouvée est une solution pragmatique avec des coûts raisonnables pour les employeurs.

Pour FSFM et Pro Familia Suisse l'ordonnance doit préciser que le temps d'allaitement ne doit pas être rattrapé. Elles tiennent aussi à souligner que la nouvelle disposition ne règle que le minimum et qu'elles s'attendent à ce que le commentaire du SECO soit complété pour y souligner, d'une part, l'importance de l'allaitement pour la santé de l'enfant et, d'autre part, la possibilité de prévoir dans les contrats de travail, règlements ou et conventions collectives des normes allant au-delà de ce minimum légal.

### **4.5 Organisations d'employeurs**

#### **4.5.1 Remarques générales**

Sur le plan formel, hotelleriesuisse et le CP sont surpris, senesuisse considère même particulièrement choquant, que la question de la rémunération puisse être réglée au niveau de l'ordonnance. Pour le CP, elle aurait dû faire l'objet d'une disposition expresse dans la loi sur le travail et pour hotelleriesuisse cette question devrait continuer comme jusqu'à maintenant à être réglée par le droit privé ou, le cas échéant, par les partenaires sociaux. senesuisse s'oppose fermement au projet de révision tout en soulignant que s'il faut régler cette question, il faut le faire au niveau de l'art. 324a CO.

Sur le principe, UPS, FER et GastroSuisse reconnaissent la nécessité d'une révision de l'art. 60 OLT 1, mais, comme tous les autres représentants des employeurs, ils considèrent que les limites posées vont trop loin et qu'il ne faut pas parler de minima. Tout en refusant le projet de révision tel que proposé, hotelleriesuisse salue la recherche d'une règle claire concernant les pauses d'allaitement, car les règles actuelles ont donné lieu à de nombreuses discussions et n'étaient guère applicables dans la pratique. L'USAM rejette le projet tel que présenté considérant dans l'ensemble qu'il n'est pas satisfaisant et demande à ce que l'on renonce à la modification de l'art. 60, al. 2, OLT 1. Selon FER et USAM, la disposition telle que proposée engendrerait des coûts excessifs à la charge des entreprises.

Tout en soulignant qu'actuellement les pauses d'allaitement sont considérées comme un problème mineur dans les hôpitaux, cliniques et institutions de soins, H+ considère qu'une pause minimale d'allaitement rémunérée pourrait susciter des convoitises et être finalement contre-productive. Il faut éclaircir comment prouver le fait que la travailleuse allaite et pendant combien de temps elle peut bénéficier de ces temps d'allaitement. Pour H+ et senesuisse, la règle proposée a des conséquences importantes sur l'organisation du travail. Selon senesuisse, le fait de prévoir des minima de temps de travail rémunérés ouvre grand la porte à des absences supplémentaires et à des incertitudes. D'une part, les absences nécessaires aujourd'hui pour l'allaitement vont être prolongées de manière significative et d'autre part, même les femmes qui n'allaitent pas voudront bénéficier de ces absences rémunérées sans qu'il soit possible pour l'employeur de déceler les abus. Elle demande de renoncer à la réglementation proposée ou au moins de supprimer la mention "au minimum".

#### 4.5.2 Temps d'allaitement

Pour UPS et FER en particulier, la teneur du projet va au-delà de ce que recommande l'Organisation internationale du travail et de ce que les autres pays d'Europe prévoient. Une pause de 30 minutes au minimum pour les employées qui travaillent 4 heures par jour au maximum est disproportionnée et ne répond à aucun besoin physiologique de l'enfant et l'introduction d'une telle pause aura pour conséquence que les mères qui allaitent encore ne seront plus engagées pour des interventions de courte durée fort appréciées. Il n'est pas non plus compréhensible de fixer une limite à 7 heures (lettre c) alors que d'autres pays en Europe fixent cette limite à 8 heures, la durée quotidienne déterminante doit être reportée à 8 heures, ce qui est aussi soutenu par hotelleriesuisse. UPS se demande même, pour des questions de simplification, s'il ne faudrait pas supprimer cette let. c vu que de toute façon l'art. 60, al. 1 OLT 1 prévoit déjà la limitation de la journée de travail à 9 heures pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent.

UPS, FER et USAM demandent d'adapter le projet de révision en prévoyant une pause de 30 minutes si la journée de travail dure plus de 4 heures et deux fois 30 minutes si la journée de travail dure plus de 8 heures. VELEDES tout en rejetant le projet de révision tel que formulé, considère ces mêmes limites comme pouvant constituer une solution appropriée. Le CP, hotelleriesuisse et l'USAM demandent à ce que la let. a du projet de révision soit supprimée. Le CP considère qu'il faudrait ensuite ramener à 30 minutes au maximum le temps rémunéré si la journée de travail est comprise entre 4 et 7 heures et à 60 minutes (ou deux fois 30 minutes) si la journée de travail est supérieure à 7 heures. De son côté hotelleriesuisse demande à ce que le temps d'allaitement rémunéré soit ramené à 60 minutes au minimum pour une journée de travail qui dure plus de 4 heures et 90 minutes au minimum pour une journée de travail qui dure plus de 8 heures.

Dans les cas où les limites qu'elle propose ne devraient pas être retenues, UPS envisagerait aussi comme compromis acceptable une pause de 30 minutes si la journée de travail dure plus de 3 heures, deux fois 30 minutes si la journée de travail dure plus de 6 heures et deux fois 45 minutes si la journée de travail dure plus de 8 heures.

De son côté, GastroSuisse demande à ce que la let. c du projet de révision soit supprimée ou éventuellement que le minimum de 90 minutes puisse bénéficier uniquement aux femmes qui travaillent à temps complet.

#### 4.5.3 Suppression de la distinction entre allaitement dans l'entreprise ou en dehors

Pour UPS, FER et USAM la nouvelle disposition doit prévoir expressément que la rémunération des pauses intervient uniquement si la travailleuse allaite ou tire son lait dans l'entreprise ou dans un local proche de l'entreprise. Pour le CP et hotelleriesuisse il faut prévoir expressément qu'uniquement le temps mis à disposition pour allaiter et pour tirer le lait sur le lieu de travail est rémunéré et, selon le CP, les pauses d'allaitement doivent entrecouper le travail en son milieu comme c'est le cas pour les autres pauses prévues par la loi sur le travail. De son côté, GastroSuisse demande à ce qu'il soit précisé dans le texte de l'ordonnance que l'allaitement à l'extérieur de l'entreprise est pris en considération comme temps de travail rémunéré uniquement dans des cas exceptionnels. Pour VELEDES et USAM la nouvelle règle doit préciser que l'employeur ne doit pas encourir des frais supplémentaires d'infrastructure pour l'allaitement dans l'entreprise.

## 4.6 Autres prises de position

Migros rejette de manière stricte le projet de révision en considérant qu'il va trop loin. La pratique a démontré que 60 minutes par jour suffisent pour l'allaitement. Avec la règle proposée, il faut craindre des effets contre-productifs pour les femmes en âge de procréer qui risquent de devenir moins attractives sur le marché du travail.

L'UDC rejette le projet de révision au motif que cette dernière contredit diamétralement une politique économique de partenariat social libérale et qui a fait ses preuves. De telles lois peuvent même être contre-productives car l'Etat incite les entreprises à ne pas engager de femmes en âge de procréer. La charge occasionnée n'est pas supportable pour les petites et moyennes entreprises en particulier.

## 5 Annexe

### 5.1 Liste des participants à la procédure d'audition

Autorités cantonales	
Regierungsrat des Kantons Aargau	AG
Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden	AI
Departement Volks- und Landwirtschaft des Kantons Appenzell Ausserrhoden	AR
Regierungsrat des Kantons Bern	BE
Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft	BL
Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt	BS
Conseil d'Etat du Canton de Fribourg	FR
Conseil d'Etat du Canton de Genève	GE
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus	GL
Regierung des Kantons Graubünden	GR
Gouvernement du Canton du Jura	JU
Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern	LU
Conseil d'Etat du Canton de Neuchâtel	NE
Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden	NW
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden	OW
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen	SH
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St. Gallen	SG
Regierungsrat des Kantons Solothurn	SO
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schwyz	SZ
Departement für Inneres und Volkswirtschaft des Kantons Thurgau	TG
Consiglio di Stato del Cantone Ticino	TI
Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri	UR
Département de l'économie et du sport du Canton de Vaud	VD
Département de la santé, des affaires sociales et de la culture du Canton du Valais	VS
Regierungsrat des Kantons Zug	ZG
Regierungsrat des Kantons Zürich	ZH

<b>Associations intercantionales</b>	
Association des Offices Suisses du Travail et Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs	AOST et AIPT
<b>Partis</b>	
Union démocratique du Centre	UDC
<b>Milieu de la santé et de l'hygiène au travail</b>	
Association Suisse des Diététicien-ne-s diplômé-e-s ES/HES	ASDD
Association des Médecins de famille et de l'enfance Suisse	Médecins de famille Suisse
Association suisse des consultantes en lactation	ASCL
Association suisse des infirmières puéricultrices	ASISP
Fédération des médecins suisses	FMH
Fédération suisse des sages-femmes	FSSF
Fondation suisse pour la Promotion de l'Allaitement maternel	FSPA
Promotion Santé Suisse	Promotion Santé Suisse
NGO-Allianz Ernährung, Bewegung und Körpergewicht	NGO-Allianz
Santé publique Suisse	Santé publique Suisse
Société Suisse de Pédiatrie	SSP
suissepro	suissepro
SUVA	SUVA
<b>Organisations de représentations des travailleurs</b>	
Employés Suisse	Employés Suisse
Société suisse des employés de commerce	SEC Suisse
syna	syna
Travail.Suisse	Travail.Suisse
Union syndicale suisse	USS
Union suisse des paysannes et des femmes rurales	USPF
<b>Organisations de représentations des employeurs</b>	
Association suisse des détaillants en alimentation	Veledes
Association d'établissements économiquement indépendants pour personnes âgées Suisse	senesuisse
Centre Patronal	CP
Fédération des Entreprises Romandes	FER

GastroSuisse	GastroSuisse
hotelleriesuisse	hotelleriesuisse
Les hôpitaux de Suisse	H+
Union patronale suisse	UPS
Union suisse des arts et métiers	USAM
<b>Entreprises</b>	
CSS Assurance	CSS Assurance
Migros	Migros
<b>Autres associations et organisations</b>	
Alliance de sociétés féminines suisses	alliance F
Association suisse pour les droits de la femme	adf-svf
Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes	CSDE
Fédération suisse des familles monoparentales	FSFM
Femmes protestantes en Suisse	FPS
Coordination post Beijing Suisse	Post Beijing
Association faîtière des organisations familiales de Suisse	Pro Familia Suisse