

CHECK-LIST POUR ENTREPRISES

ALLAITEMENT

Cette check-list compile vos obligations légales, mais aussi ce que vous pouvez faire de plus (consultez les « suggestions ») afin de faire de votre société une entreprise plus accueillante pour les familles. Évidemment, commencez par étudier les besoins de votre entreprise et ce qu'il est possible d'y faire. Cette check-list n'est pas exhaustive mais elle a été conçue pour vous guider.

 Réservez un **local spécialement destiné à l'allaitement**.

Vous êtes dans l'obligation de réserver un local de votre entreprise où votre travailleuse pourra allaiter ou tirer son lait en toute discrétion et dans des conditions d'hygiène optimales. Cet espace doit satisfaire à différents critères légaux :

- ✓ Il permet à la travailleuse de se laver si nécessaire.
- ✓ Il comprend un siège confortable et un frigo.
- ✓ Le local est fermé, il ne comporte aucune fenêtre permettant aux collègues d'observer ce qui s'y passe et se situe dans un endroit discret.
- ✓ Il est suffisamment grand.
- ✓ Le local est bien aéré, éclairé et chauffé.

Aménagez cet espace en concertation avec votre conseiller/-ère en prévention (interne) ou le/la médecin du travail. Vous pourrez convertir votre local de premiers soins en espace d'allaitement s'il satisfait aux conditions reprises plus haut.



SUGGESTION

Demandez aux travailleuses enceintes et aux jeunes mamans comment rendre ce local plus agréable. Pensez par exemple à installer une connexion internet ou à afficher les photos de tous les nouveau-nés de l'entreprise.

- ✓ Autorisez votre travailleuse à **interrompre son travail** afin d'allaiter (si son enfant se trouve à proximité du lieu de travail) ou de tirer son lait.

Une travailleuse est autorisée à prendre des **pauses d'allaitement** jusqu'aux 9 mois de son enfant. Dès lors que votre travailleuse effectue au moins 7 h 30 de travail par jour, elle pourra prétendre à 2 pauses d'allaitement de 30 minutes chacune. Si elle travaille moins de 7 h 30, mais plus de 4 h par jour, elle pourra prétendre à une pause d'allaitement de 30 minutes. Ces pauses ne vous coûtent rien. En effet, votre travailleuse percevra une indemnité de sa mutualité afin de couvrir ces interruptions.

Consultez le site internet de l'[INAMI](#) ou votre service externe de prévention et de protection au travail pour en savoir plus.

- ✓ Fixez quelques **dates butoirs** pour la réalisation de **tâches administratives** dans l'agenda.
 - La travailleuse devra vous informer de son intention de bénéficier de pauses **d'allaitement au plus tard 2 mois avant la prise effective de ces pauses** et de préférence par courrier recommandé ou par voie de communication accompagnée d'un accusé de réception signé par vos soins.
 - **Au début de cette période d'allaitement**, la travailleuse devra vous fournir la preuve de son allaitement au moyen d'une attestation, qu'elle pourra obtenir de l'[ONE](#) (Wallonie), de [Kind en Gezin](#) (Flandre) ou du portail de [la famille de la Communauté germanophone](#).
 - Elle devra vous envoyer une attestation de l'[ONE](#) (Wallonie), de [Kind en Gezin](#) (Flandre) ou du portail de [la famille de la Communauté germanophone](#) pour **chaque mois durant lequel elle souhaite continuer à bénéficier de ces pauses d'allaitement**.
 - En tant qu'employeur, vous devrez transmettre à la travailleuse une attestation reprenant le nombre d'heures et de demi-heures de pause d'allaitement prises au cours du mois **au plus tard à la date de versement de son salaire (tous les mois)**. La travailleuse devra compléter les derniers champs libres de cette attestation avant de l'envoyer à sa mutualité. Cette attestation lui permettra de demander le paiement de ses indemnités. La travailleuse peut se procurer cette attestation auprès de sa mutualité ou vous pourrez télécharger ce document à l'aide du lien suivant : [attestation de la mutualité](#).



SUGGESTION Autorisez votre travailleuse à prendre ses pauses d'allaitement en toute quiétude. 30 minutes, c'est assez court. Vous pourrez éventuellement étendre ces pauses à 45 minutes ou une heure (notez toutefois que ce temps supplémentaire sera à charge de votre entreprise).



SUGGESTION Discutez également avec la travailleuse pour savoir si elle souhaite prendre les pauses d'allaitement pendant la journée de travail, ou plutôt quitter la maison une heure plus tôt ou arriver au travail une heure plus tard. Permettez à la travailleuse de remplir ces pauses d'allaitement de manière flexible. Pour certaines femmes, il est plus pratique d'allaiter ou de tirer le lait à la maison et le raccourcissement de la journée de travail peut offrir une solution à ce problème.



✓ Réexaminez votre **analyse des risques**.

Si votre analyse de risques révèle que cet emploi comporte également des risques pour la période d'allaitement (jusqu'à 5 mois après la naissance), vous pourrez également agir dans l'intérêt de la travailleuse en lui proposant d'autres tâches, un transfert vers un service sans risques ou encore une mesure d'écartement. On parle alors de **congé de lactation**. Dans ce cas, la travailleuse perçoit des indemnités de sa mutualité et vous ne payez rien.

Pour ce faire, contactez le/la médecin du travail. La travailleuse devra également demander une attestation auprès de sa mutualité et vous devrez en compléter une partie.

✓ Lorsque votre travailleuse **reprend le travail** à l'issue de son **congé de lactation**, confiez-lui **le même emploi ou un emploi équivalent** à celui occupé auparavant.

✓ **Ne discriminez pas les travailleuses allaitantes.**

L'allaitement constitue un critère protégé par la Loi Genre du 10 mai 2007. Vous n'êtes pas autorisé à défavoriser une travailleuse sous prétexte qu'elle allaite.

SUGGESTION

Prévoyez des

congés d'allaitement payés pour la travailleuse si votre analyse des risques ne lui permet pas de bénéficier d'un congé de lactation.

La Belgique ne prévoit pas vraiment de période de repos dédiée à l'allaitement. **Différentes options** s'offrent à vous si votre travailleuse souhaite allaiter son enfant à l'issue de son congé de maternité ou de ses éventuels jours de congés légaux :

Congé parental ou crédit-temps :

Deux des options les plus fréquentes auprès des travailleuses. Dans ce cas de figure, la travailleuse prend des congés supplémentaires sous le couvert d'un congé parental ou de crédit-temps. Consultez les [checklists no 7 et 9](#) pour tout savoir sur le sujet.

Congé sans solde : Vous pouvez autoriser votre travailleuse à prendre un congé sans solde pour une durée déterminée afin de l'aider à poursuivre et de faciliter son allaitement, sans oublier d'établir cet accord dans une convention écrite.

Réglementation sectorielle ou d'entreprise :

Certains secteurs et entreprises appliquent leurs propres conventions en matière de congé d'allaitement. La durée de ce congé varie d'une disposition à l'autre. Envie de savoir si votre secteur dispose d'une réglementation en la matière ? Vous pourrez obtenir ces informations auprès de votre secrétariat social.

La discrimination au travail peut prendre **différentes formes**, par exemple traiter différemment un-e travailleuse-eur, harceler des collègues, ne pas prendre en compte un-e travailleuse-eur qualifié-e pour une promotion, ne pas engager une candidate ou licencier une travailleuse parce qu'elle allaite, etc. Vous pouvez mener des campagnes de prévention afin de sensibiliser vos travailleuses-eurs ou apprendre à discerner les préjugés et les comportements discriminatoires.

Consultez la brochure [« Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination »](#).



SUGGESTION

Aucune réglementation ne régit les congés d'allaitement dans votre secteur ? Créez votre propre système. Étudiez les possibilités qui s'offrent à vous en fonction de votre budget et convenez de la durée ainsi que de l'organisation de ce congé avec votre travailleuse.