

Cette présentation a été effectuée le 19 novembre 2008, au cours de la « Conférence de l'ASPQ - Devenir parent en 2008 : des besoins à connaître et à reconnaître » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2008. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/archives/>.



Concilier allaitement et emploi ?



Plan

- Contexte
- Facteurs qui influencent la poursuite
- Soutien de la mère dans allaitement et emploi
 - Stratégies jeune bébé
 - Stratégies bambin
- Ressources

Contexte

Histoire et cultures

- Les ♀ ont toujours travailler
- Avant la guerre et la révolution industrielle, les ♀ travaillaient à la maison
- Récent: \$ et séparation mère-enfant
- + de ♀ travaillent à l'extérieur du foyer

Recommandations scientifiques

- Allaitement exclusif 6 mois
- Allaitement complété avec aliments
 - Deux ans et même plus
 - OMS 2001
 - Santé Canada 2004
 - Au moins 1 an et plus
 - AAP 2005



L 'allaitement

- Pas une garantie ...
- Mais c'est «l'idéal »
- Offre un bon « filet de sécurité »
- Un peu c'est mieux que pas du tout !
- Plus longtemps c'est mieux que plus court !

Le retour au travail serait la principale raison de sevrage exprimée par les mères qui ont allaité aussi longtemps qu'elles l'avaient souhaité (Beaudry e Aucoins-Larade, 1989)

Tableau 1.3 Particularités des prestations de maternité et parentales offertes au Canada et au Québec depuis 1997^{55, 56}

	CANADA Assurance emploi		QUÉBEC Régime québécois d'assurance parentale ^a	
	entre 1997-2000	depuis 2001	Régime de base depuis 2006	Régime particulier depuis 2006
Admissibilité	≥ 700 heures	≥ 600 heures	Revenus ≥ 2 000 \$	Revenus ≥ 2 000 \$
Délai de carence	2 semaines	2 semaines	Aucune	Aucune
Prestations	55 %	55 %	70 % x 25-30 sem. 55 % x 25 sem.	75 %
Durée des prestations				
▪ de maternité	15 semaines	15 semaines	18 semaines	15 semaines
▪ de paternité	–	–	5 semaines	3 semaines
▪ parentales	10 semaines	35 semaines	32 semaines	25 semaines
Revenu maximum assurable	39 000 \$	39 000 \$	59 000 \$ ^b	59 000 \$ ^b
Travailleurs/travailleuses autonomes	Non admissibles	Non admissibles	Admissibles	Admissibles

Note. Le régime canadien s'appliquait aux travailleuses et travailleurs du Québec avant le 1^{er} janvier 2006.
^a Au moment de faire une demande de prestations au RQAP, les parents doivent choisir entre deux options quant à la durée des congés et au pourcentage de remplacement de leurs revenus. Le choix du régime est irrévocable et s'applique à tous les types de prestations pour le même événement.
^b Revenu maximum assurable en 2007. Ce revenu est indexé le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux fixé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Mémoire maîtrise de Julie Lauzière (2007)

Québec : réalité actuelle

Congé maternité plus long:
↑ durée allaitement x 0.30
vs durée du congé

- Congé plus long
- Congé accessible à plus de familles
- Possibilité allaiter plus longtemps
- Donc si allaitement → 2 possibilités
 - Retour précoce : travailleuses autonomes, petits salaires, professions libérales, choix personnel
 - Retour tardif: profite pleinement du congé

Retour au travail : raisons

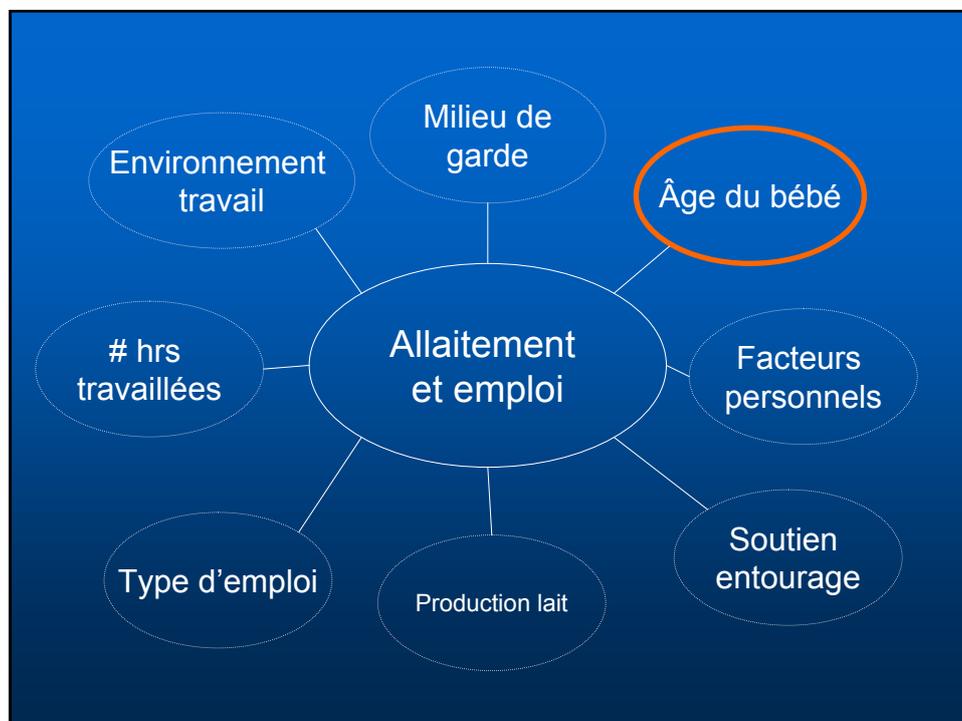
- Contraintes financières
- Accomplissement personnel
- Politique de l'employeur
- Motivation à travailler
- Motivations liées à la famille/bébé
 - Sentiment d'obligation et de responsabilité envers leurs enfants : les loger, nourrir et habiller adéquatement

Bénéfices de poursuivre l'allaitement après retour travail

- Alimentation optimale pour l'enfant
- Enfant moins malades: ↓ absentéisme
- ↓ des coûts liés à l'achat PL
- Amélioration santé et bien-être maternel
- Sentiment de proximité de l'enfant pendant que la mère tire son lait au travail
- Pause allaitement qui permet à la mère de se reconnecter avec l'enfant

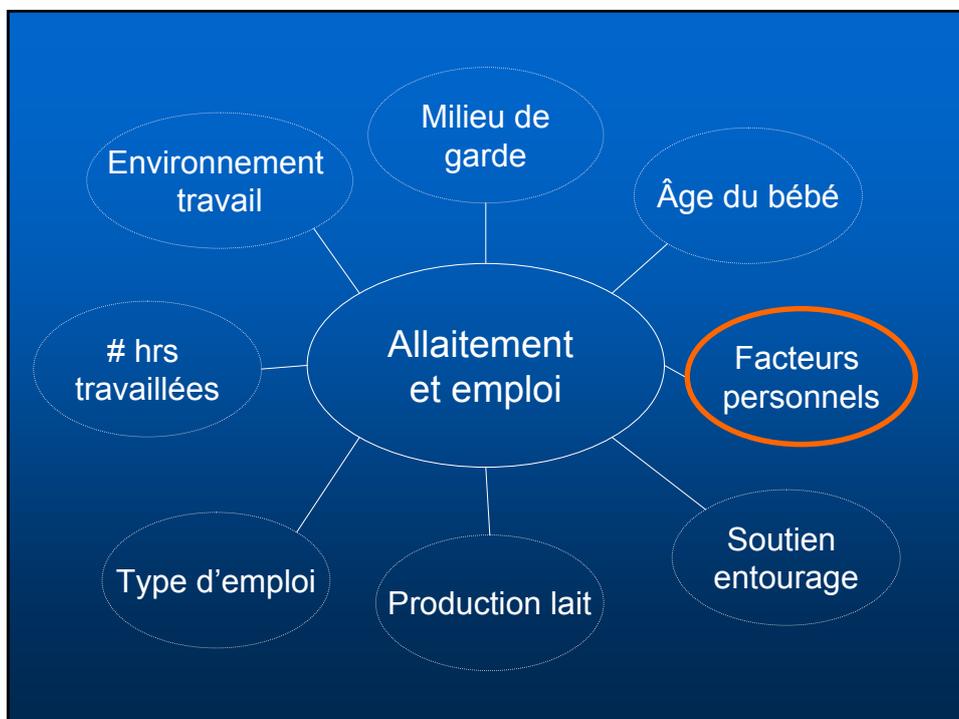
Facteurs qui influencent la poursuite de l'allaitement

Après retour au travail



Âge du bébé

- Poursuite plus facile et plus longue si bb plus vieux (> 6 semaines)
- Production lactée plus stable
- ↓ risques « confusion/préférence » sein vs biberon
- ↑ capacité bb à patienter lors l'absence de sa mère



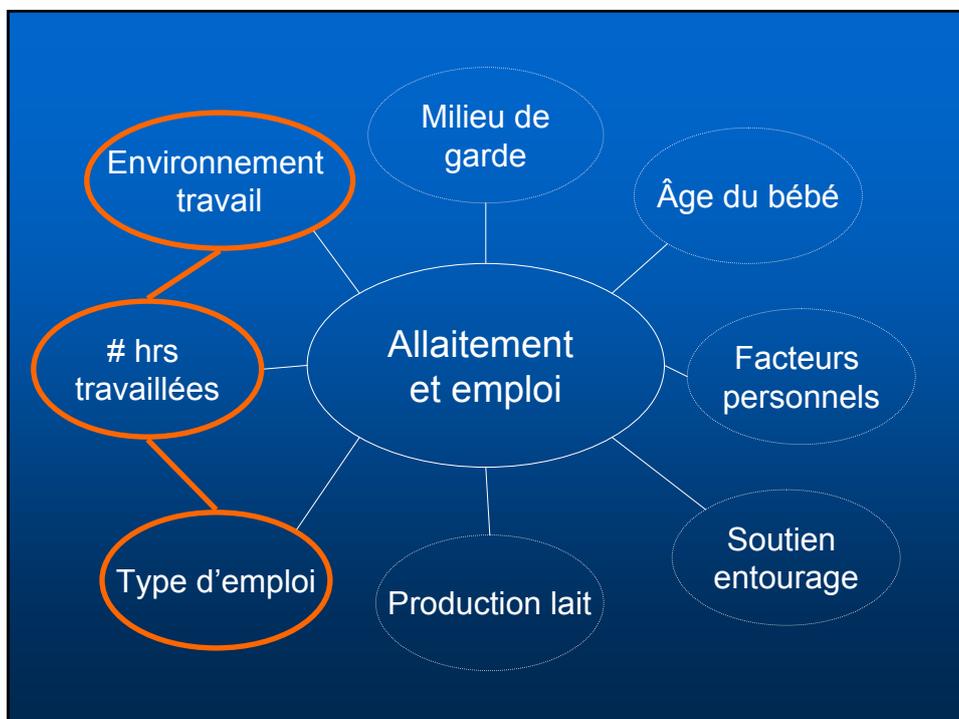
Facteurs personnels

Maintien de l'allaitement après le retour au travail [dans réseau de la santé] : une exploration de ses déterminants*



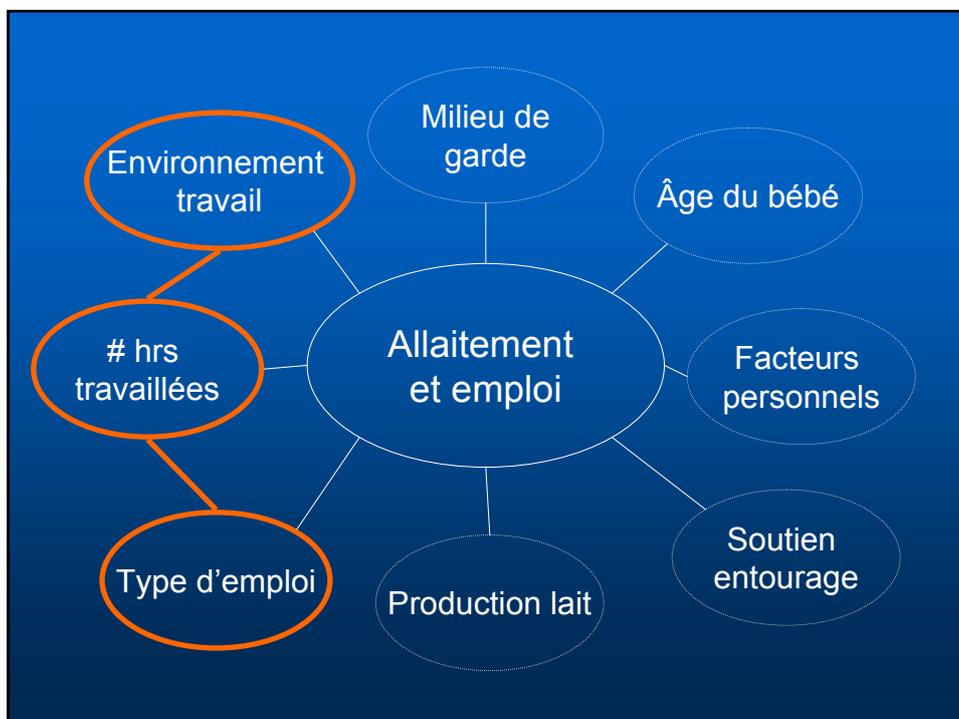
- Intention (24%)
- Efficacité personnelle (26%)
- Contrôle (Ø)
- Expérience antérieure \geq 2 mois (Ø)
- Durée du congé →
 - \uparrow durée de l'allaitement
 - Ø durée l'allaitement après retour au travail

*Mémoire maîtrise de Julie Lauzière (2007)



heures travaillées

- Temps partiel mieux (pas #h limite)
- Temps plein ⇒ plus difficile mais pas impossible
- Horaire différent: jours travail vs congé
- Considérer retour graduel
 - Ex: retour un mercredi ou jeudi



The BUSINESS CASE for BREASTFEEDING

STEPS FOR CREATING A BREASTFEEDING FRIENDLY WORKSITE

« En effet, l'allaitement ne peut faire l'objet de discrimination selon la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Le droit d'allaiter est un droit de la personne qui suppose, pour l'employeur ou l'institution, une obligation d'accommodement raisonnable. Une politique d'allaitement en milieu de travail peut être l'application de ce devoir d'accommodement. Elle devrait comprendre trois éléments : le temps (horaire flexible, pause), l'espace et la proximité (garderie en milieu de travail ou local confortable pour exprimer le lait, réfrigérateur pour entreposer le lait exprimé), le soutien. »

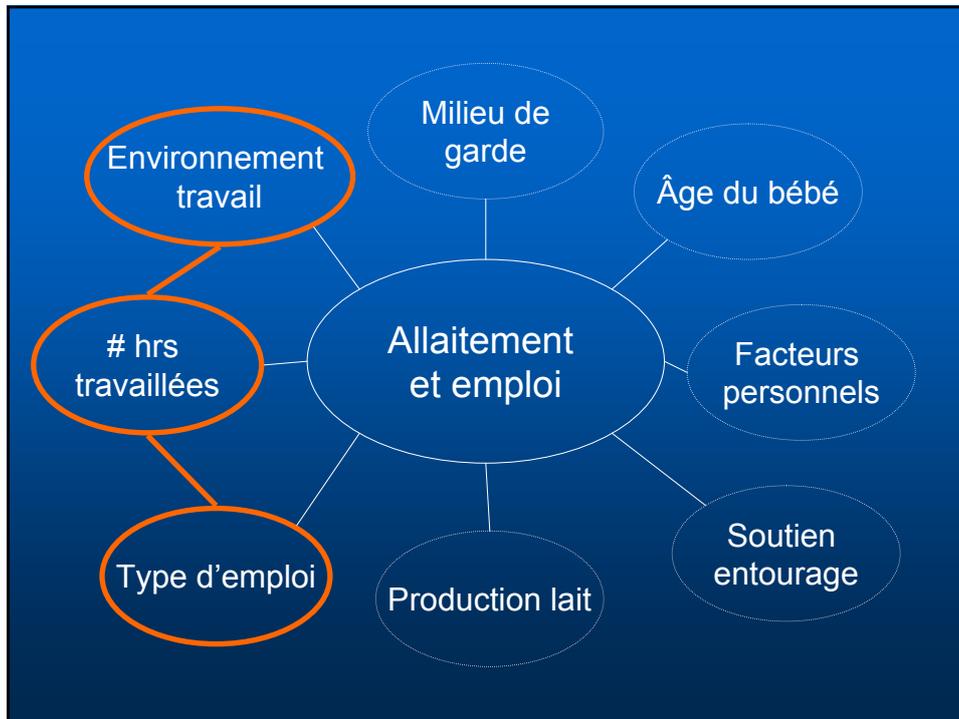
L'allaitement maternel au Québec:
Lignes directrices MSSS 2001



Breastfeeding
Friendly
Workplace
An Australian Breastfeeding Association Initiative

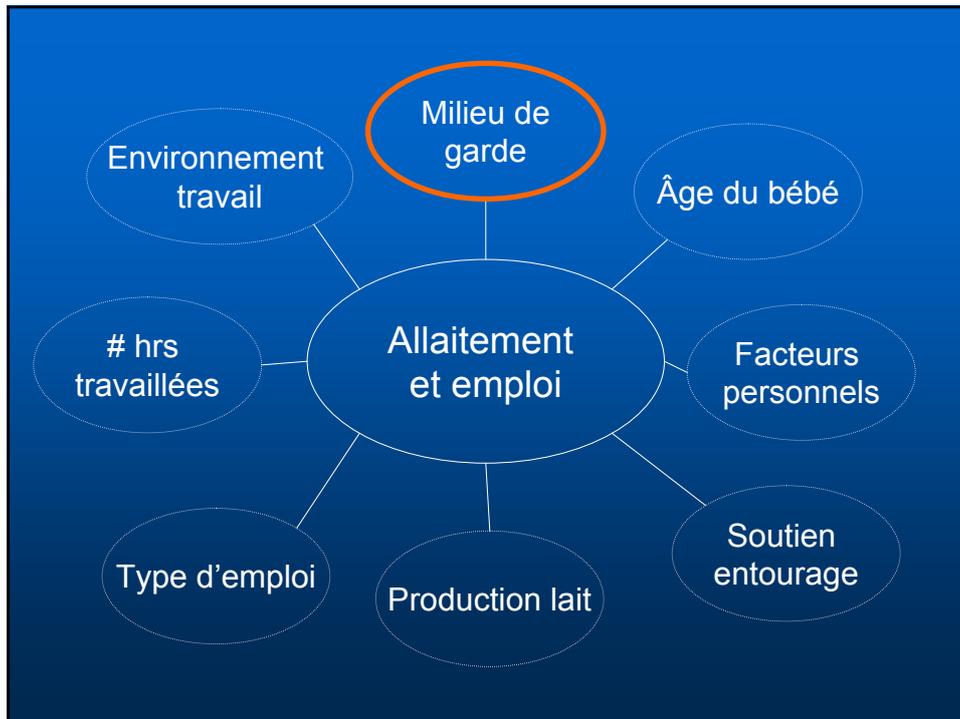


- Endroit intime pour tirer son lait
- Endroit pour stocker le lait
- Pauses allouées pour tirer le lait
- Idéal: salle d'allaitement
 - Tire-lait électrique disponible
 - Lavabo
 - Frigo
 - Service consultante en lactation au besoin



Type d'emploi

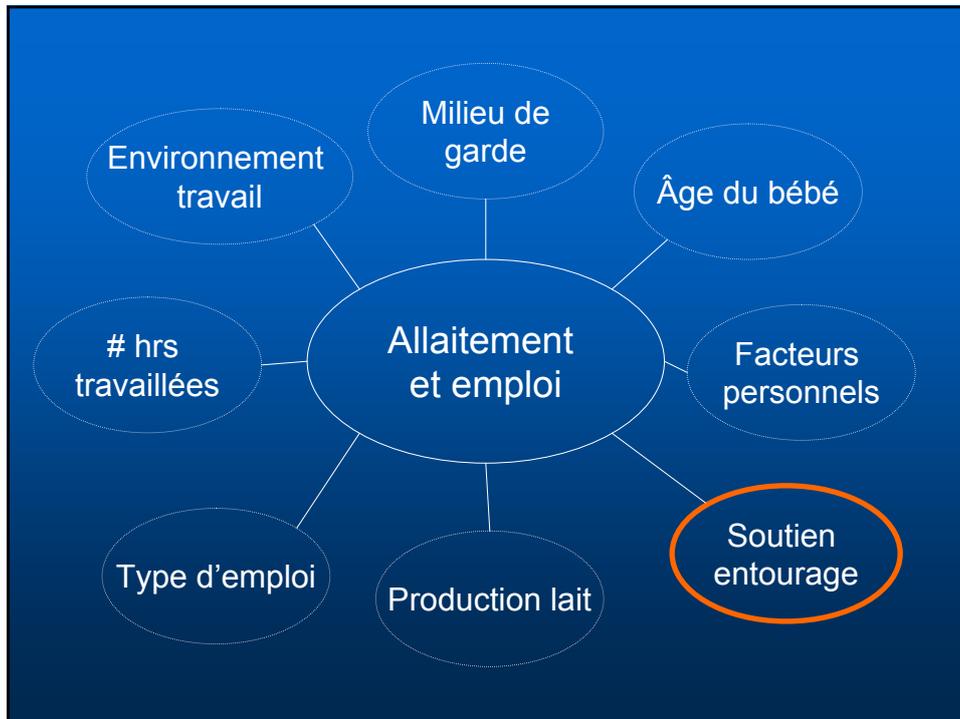
- ↑ durée allaitement après retour au travail chez: professionnelles, travailleuses domaine de la santé ou dans les services
 - Heures flexibles
 - Professionnelles: plus contrôle sur environnement
 - Facteurs personnels: intention, connaissances



Milieu de garde

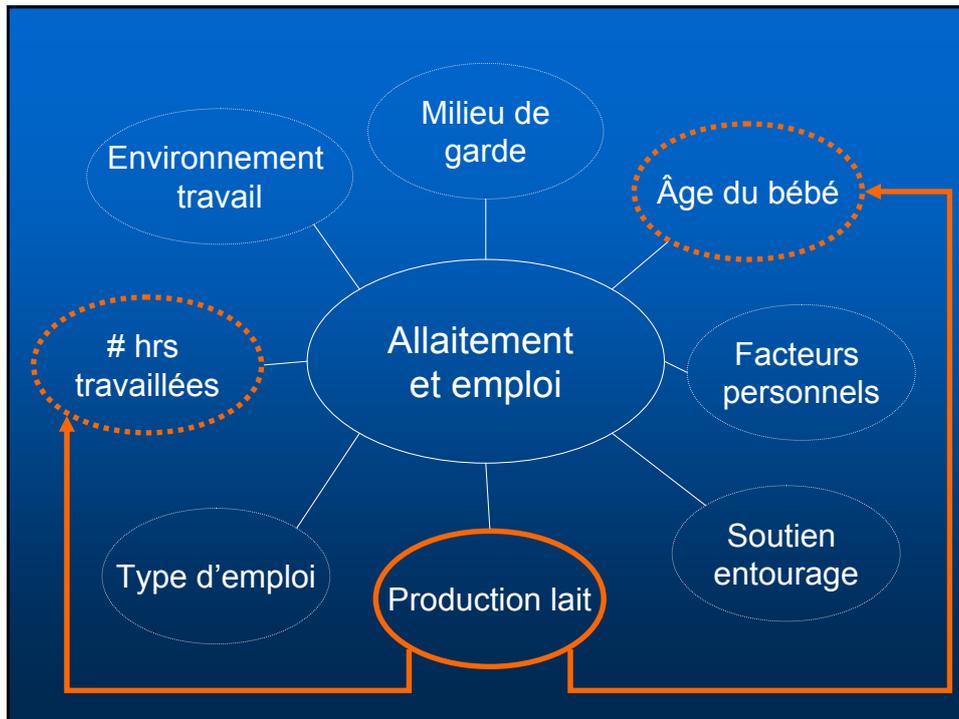


- Proximité ↓ la durée séparation
 - Idéal ⇨ en milieu de travail
 - Près du travail mieux que près domicile
- Milieu informé:
 - Bénéfices lait maternel
 - Pas substance dangereuse « *biohazard* »
 - Pas frigo séparé, pas de gants pour personnel
 - Offre endroit pour allaiter sur place



Soutien de l'entourage

- Conjoint
- Famille
- Amies



Production de lait

- Avant retour travail:
 - Bonne production
 - Réserve de lait
 - Développer habilités à tirer du lait
 - Connaître expression manuelle
- Maintenir # stimulations du sein
 - Idéal → bébé
 - 2^e choix → bon tire-lait

Soutenir la mère dans allaitement et emploi

Questions à se poser

- Âge de l'enfant?
- Durée de la séparation?
- Fréquence de la séparation?
- Capacité de la mère à tirer du lait?
- Espace disponible pour tirer et stocker le lait au travail?
- Milieu de garde ouvert?
- Lait maternel ou préparation ou 3,25% ?
- Méthode pour nourrir le bébé?

Conditions favorables

- Horaire flexible
- Possibilité travail à la maison
- Milieu de garde à proximité
- Travail à temps partiel
- Employeur et collègues soutenant
- Conjoint soutenant
- Enfant plus vieux possible
- Bonne production lactée

Stratégies jeune bébé

Stratégies : jeune bébé

- S'informer
- Bien débiter l'allaitement
- Avoir une bonne production
- Être à l'aise avec le tire-lait
- Connaître expression manuelle
- Avoir une réserve de lait congelé
- Éviter biberons précoces
 - débiter 1 semaine avant retour au travail
- Allaiter souvent lorsque à la maison
- Prévoir retour travail progressif
- Considérer le télétravail



Horaire type



- Allaiter à la demande et offrir plus souvent
 - Fin de semaine
 - Jours de congé
 - Lorsque présente avec bébé
 - Cycle nuit/jour inversé
- Si bb prend 8 tt/jr = 56 tt/sem
- Si bb manque 3 tt x 5 jrs = 15 tt/sem
 - Donc reste 41 tt/sem i.e. 73% des tt



Horaire type: tétées et 5-15-5



6h00	Se réveiller et allaïter (au lit). Se doucher, s'habiller, déjeuner et tirer du lait si nécessaire
7h30	Quitter la maison avec bébé
8h00	Laisser le bébé à la garderie, discuter de ses besoins avec l'éducatrice
8h15	Allaïter juste avant de quitter le bébé.
8h45	Arrivée au travail (tirer du lait si besoin ↑ production)
10h00	1 ^{ère} pause tire-lait
12h30	Dîner et 2 ^e pause tire-lait
15h00	3 ^e pause tire-lait
	...

Horaire type: tétées et 5-15-5



	...
15h00	3 ^e pause tire-lait
17h00	Quitter le travail et aller chercher le bébé
17h30	Arrivée à la garderie, allaïter bébé et discuter de la journée de bébé
18h00	Arrivée à la maison, souper
19h30	Allaïter bébé et le mettre au lit
20h00	Nettoyer le tire-lait et préparer les biberons et les choses lendemain.
22h00	Allaïter ou tirer du lait si bébé dort et se mettre au lit.

Stratégies bambin

Stratégies : bambin

- Bon départ d'allaitement idem bb
- Allaiter à la demande et offrir plus souvent
 - La fin de semaine
 - Les jours de congé
 - Lorsque présente avec bébé
 - Cycle nuit/jour inversé
- Horaire différent jours de travail vs jours de congé
 - L'enfant s'adapte → je tète quand maman est là et je bois autrement si elle n'est pas là

Stratégies : bambin

- Souvent l'enfant plus vieux préfère attendre sa mère
- Allaiter lorsque mère présente et donner le liquide au verre lorsque absente
- Si bébé > 9 mois → on peut donner du lait 3.25% lorsque absente
- Trouver une autre façon d'endormir l'enfant que la tétée
 - À cet âge, la tétée est souvent plus émotionnelle que nutritive

Ressources français

- Ligue La Leche
 - France ou Québec
- Groupes communautaires
- Ville d'Ottawa
- Quelques sites Internet





Un milieu de travail favorisant l'allaitement : *tous y gagnent!*

- * Une diminution des absences au travail liées aux soins à apporter aux enfants.
- * Une augmentation de la loyauté des employés et un bien-être favorisé.
- * Une économie d'argent en frais divers (coûts liés aux absences et aux soins de santé) pour l'employeur.
- * Une plus grande stabilité de la main d'œuvre.
- * Une amélioration de la productivité des employés.
- * La projection d'une image positive de l'entreprise vu son implication au sein de la famille.

Des faits qui parlent...

- Aux États-Unis, une étude effectuée auprès de plus de 15 000 employés d'entreprises ayant un programme de soutien à l'allaitement montre que le taux d'absences des mères allaitant leur enfant aux préparations commerciales est six fois plus élevé que celui de celles qui allaitent.
- Selon l'Australian Breastfeeding Association, reconnaître les besoins des employés qui désirent allaiter au travail améliore la relation employeur-employée. La relation élabore plus harmonieuse, l'employée sera plus loyale et respectueuse envers son employeur et ainsi, aura un meilleur moral en plus d'améliorer sa productivité.
- Selon un rapport de l'United States Breastfeeding Coalition publié en 2002, les entreprises ayant mis sur pied un programme de soutien à l'allaitement économisent 3 \$ en frais divers (coûts liés aux absences et aux soins de santé) pour chaque dollar investi dans le programme.

Adresses Internet

- World alliance for breastfeeding action (WABA) (anglais seulement)
www.waba.org/employeesworkplace.htm
- Health Promotion Unit (anglais seulement)
www.healthpromotion.ca/parents_docs/Combining_breastfeeding_and_work.pdf

L'allaitement au travail *une affaire d'équipe!*

« Des mesures adéquates pour favoriser l'allaitement maternel constituent un investissement dans la main-d'œuvre actuelle et celle de l'avenir car les bébés d'aujourd'hui sont les travailleurs de demain. »*

Guide pratique pour l'employeur

*Initiative pour les lieux de travail en vue des femmes, Équipe mondiale d'allaitement (WMA), World Alliance for Breastfeeding Action (WABA)

Ma conciliation retour au travail et allaitement de mon garçon de 11 mois a été grandement facilité par la présence de la garderie en milieu de travail, l'autonomie dans mon horaire de travail et la collaboration du personnel de garde de la garderie.
M.

Les premiers mois, j'extrayais mon lait sur l'heure du dîner et je l'apportais à son éducatrice qui lui donnait avant sa sieste de l'après-midi. Même si les quantités étaient petites, ça me soulageait les seins et j'avais le sentiment de donner à mon fils une protection supplémentaire contre toutes les infections transmises dans une garderie... Et lui, il reconnaissait la petite bouteille et semble-t-il qu'il l'attendait !
M.

*Mais le plus beau cadeau qu'offrait l'allaitement
était le contact privilégié et chaleureux que l'on
avait ensemble lorsque j'allais le chercher à 16h :
nous nous installions dans un petit coin tranquille
de la garderie pour allaiter. À ce moment, je
l'entendais presque me dire : "Ah ! C'est ma maman !
" Et moi de répondre: "Ah ! C'est mon bébé!". Que
cela faisait du bien de se retrouver pour cette petite
pause collé-collé après notre journée de travail !
J'en garde un doux souvenir.
M.*

Vos questions

Merci de
votre
attention

