

VUE D'ENSEMBLE

Le soutien à l'allaitement en milieu de travail :
une dimension essentielle de la conciliation famille-travail



Le soutien à l’allaitement en milieu de travail : une dimension essentielle de la conciliation famille-travail

À propos du Mouvement allaitement du Québec.....	2
La référence en environnements favorables à l’allaitement	2
Le projet sur la conciliation allaitement-travail	2
Environnement de travail favorable à l’allaitement : de quoi s’agit-il ?.....	2
Le retour au travail : une barrière à la poursuite de l’allaitement.....	3
Le soutien à l’allaitement en milieu de travail a-t-il un effet sur l’allaitement ?.....	4
Le soutien influence la décision d’initier l’allaitement	4
Le soutien favorise la poursuite de l’allaitement au retour du congé de maternité	4
Le soutien augmente la durée de l’allaitement	5
Le soutien à l’allaitement en milieu de travail a-t-il des avantages pour l’employeur ?.....	6
Le soutien augmente le niveau de satisfaction au travail.....	6
Le soutien favorise le bien-être des employées	7
Le soutien contribue à réduire l’absentéisme	7
Le soutien favorise la rétention du personnel.....	8
Le soutien renforce l’égalité entre les femmes et les hommes	8
Conclusion	9
Références	9

À propos du Mouvement allaitement du Québec

La référence en environnements favorables à l'allaitement

Le Mouvement allaitement du Québec (MAQ) est un organisme communautaire créé en 2009 dans le but de contribuer à rendre les environnements favorables à l'allaitement maternel au Québec, et ce, dans un contexte de développement optimal des jeunes enfants et de bien-être des femmes, des familles et de la société.

Rendre les environnements favorables à l'allaitement consiste à rendre le geste d'allaiter plus facile partout et en tout temps, tout en assurant un soutien adéquat aux femmes qui ont décidé d'allaiter. Bien que la décision d'allaiter revienne à chaque personne, la mise en place d'environnements où les femmes sont encouragées et soutenues dans leur parcours d'allaitement est une responsabilité de société.

En ce sens, le MAQ exerce un rôle d'accompagnement important dans la création d'environnements plus favorables à l'allaitement auprès d'une multitude d'acteurs communautaires, sociaux, économiques, politiques et institutionnels. Grâce à ces initiatives, le MAQ est reconnu comme la référence au Québec en matière d'environnements favorables à l'allaitement.

Le projet sur la conciliation allaitement-travail

Dans le cadre de son projet sur la conciliation allaitement-travail, le MAQ souhaite accompagner les employeurs dans la mise en place d'environnements de travail plus favorables à l'allaitement, tout en les sensibilisant à l'importance du soutien à l'allaitement, tant pour les femmes que pour les organisations.

Le MAQ estime que le soutien à l'allaitement en milieu de travail est une dimension essentielle de la conciliation travail-famille, et qu'en mettant en place des pratiques qui encouragent les femmes à concilier leur volonté de poursuivre l'allaitement et la reprise du travail, les employeurs démontrent leur engagement à répondre aux attentes sociétales en matière de conciliation famille-travail.

Environnement de travail favorable à l'allaitement : de quoi s'agit-il ?

Les environnements de travail favorables à l'allaitement désignent des milieux de travail où les femmes qui souhaitent poursuivre l'allaitement au retour de leur congé de maternité sont suffisamment soutenues pour atteindre leur objectif.

Il s'agit pour une organisation de mettre en place des pratiques qui favorisent la conciliation allaitement-travail. Parmi elles, les plus communes sont l'aménagement d'espaces privés pour l'allaitement ou l'expression du lait maternel, l'octroi de pauses rémunérées pour le faire, la flexibilité des horaires de travail, ou encore l'adoption de politiques claires sur la conciliation famille-travail.

Le retour au travail : une barrière à la poursuite de l'allaitement

Pour de nombreuses femmes, le retour au travail après le congé de maternité marque la fin de l'allaitement, alors que l'Organisation mondiale de la santé, Santé Canada, la Société canadienne de pédiatrie, Diététistes du Canada et le Comité canadien pour l'allaitement recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à six mois et sa poursuite jusqu'à deux ans ou plus, accompagné d'aliments complémentaires appropriés^[1,2].

Au Québec, si la grande majorité des femmes amorcent l'allaitement à la naissance de leur enfant, les taux d'allaitement diminuent rapidement au fil du temps^[3]. Parmi les facteurs qui peuvent expliquer cette chute, le retour au travail joue un rôle significatif, puisque la difficulté de combiner travail et allaitement est l'une des principales raisons qui motivent l'arrêt prématuré de l'allaitement^[4].

En effet, de nombreux obstacles empêchent les femmes d'allaiter aussi longtemps que voulu après la fin de leur congé de maternité, au point où la plupart des mères auraient vécu une expérience plus négative que positive en essayant de concilier la poursuite de l'allaitement et le retour au travail^[5]. Plusieurs études démontrent que les femmes qui reprennent le travail tout en continuant à allaiter sont celles qui rencontrent le plus de difficultés de conciliation famille-travail^[6,7].

La poursuite de l'allaitement après la reprise du travail est donc un défi pour beaucoup de femmes. La plupart d'entre elles ont besoin d'être soutenues par leur employeur pour concilier positivement leurs obligations professionnelles avec leur volonté de continuer à allaiter leur enfant.

Principaux obstacles à la poursuite de l'allaitement après le retour d'un congé de maternité

Obstacles organisationnels :

- Absence de politique claire et écrite soutenant l'allaitement au travail
- Manque de sensibilisation des gestionnaires à l'égard des besoins des femmes qui souhaitent poursuivre l'allaitement à la reprise du travail
- Méconnaissance des mesures de soutien à l'allaitement accessibles

Obstacles logistiques :

- Manque d'espace privé pour exprimer son lait
- Espace disponible non adéquat ou non hygiénique, par exemple une salle de toilette
- Manque d'équipement pour la conservation du lait maternel, comme un réfrigérateur

Obstacles relatifs à l'aménagement du temps de travail :

- Manque de temps pour exprimer son lait ou pour aller allaiter son enfant
- Pauses à intervalles irréguliers
- Manque de flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail

Obstacles professionnels :

- Risque de conséquences négatives pour sa carrière

Obstacles socioculturels :

- Gêne à demander des mesures de soutien à l'allaitement, en particulier lorsque le supérieur hiérarchique est un homme

Obstacles physiques :

- Inconfort ou douleur aux seins causée par une expression irrégulière du lait

Le soutien à l'allaitement en milieu de travail a-t-il un effet sur l'allaitement ?

Le soutien influence la décision d'initier l'allaitement

Les femmes qui, durant leur grossesse, avaient l'intention d'allaiter seraient plus susceptibles d'initier l'allaitement à la naissance de leur enfant. L'intention d'initier l'allaitement résulte d'une combinaison de facteurs, dont le niveau de scolarité des femmes^[8], qui comprendrait aussi les caractéristiques relatives au milieu de travail.

Des études ont démontré que les femmes qui évoluent dans un milieu de travail favorable à l'allaitement seraient plus susceptibles que les autres d'initier l'allaitement^[6,9]. Un taux plus élevé d'initiation de l'allaitement a en effet été observé chez les femmes qui avaient été exposées durant leur grossesse à des pratiques de soutien à l'allaitement, comparativement aux femmes qui n'y avaient pas été exposées^[9].

De plus, la manière dont les femmes enceintes perçoivent les normes concernant l'allaitement au travail influencerait leur intention d'allaiter. Celles qui perçoivent leur milieu de travail comme étant favorable à la poursuite de l'allaitement auraient davantage l'intention d'allaiter que les autres^[6].

Par conséquent, en rassurant les femmes avant même leur départ en congé de maternité sur la possibilité de poursuivre l'allaitement à leur retour au travail, les employeurs peuvent influencer la décision d'initier l'allaitement.

Le soutien favorise la poursuite de l'allaitement au retour du congé de maternité

Le soutien à l'allaitement en milieu de travail est un facteur important dans la décision des femmes de continuer à allaiter après leur retour de congé de maternité, tandis que le manque de soutien est associé à l'arrêt prématuré de l'allaitement^[10]. Un environnement de travail favorable à l'allaitement est en effet un facteur qui contribue à prédire la capacité des femmes ayant initié l'allaitement à le poursuivre au moment de la reprise du travail^[11].

Des salariées qui ont continué à allaiter expliquent que leur décision a été motivée par le fait qu'elles avaient accès à des mesures de soutien adaptées à leurs besoins, en particulier l'accès à une pièce privée où elles pouvaient prendre une pause pour exprimer leur lait^[12]. L'accès à des mesures de soutien à l'allaitement en milieu de travail permettrait donc de prévenir l'arrêt de l'allaitement à six et à douze mois^[12].

Le fait de connaître l'existence de ces mesures *avant* le retour du congé de maternité est un élément qui influence de manière significative la décision de poursuivre l'allaitement^[13]. Les femmes qui bénéficient d'un plan de retour au travail, incluant des mesures de soutien à l'allaitement, sont plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs d'allaitement, car elles savent non seulement qu'il leur sera possible de poursuivre l'allaitement, mais aussi qu'elles seront soutenues dans leur décision^[14].

La présence de salles d'allaitement dans le milieu de travail est aussi un facteur qui influence la décision de continuer à allaiter. Plus les employées considèrent que la qualité des salles d'allaitement est élevée (par exemple, la salle est aménagée adéquatement), plus elles seront enclines à penser qu'il est facile d'exprimer du lait au travail, et plus elles auront l'intention de les utiliser à leur retour^[15].

L'accès à des aménagements dans l'horaire de travail est un autre facteur qui motive la décision de poursuivre l'allaitement. Les femmes qui ont repris le travail à temps partiel seraient plus susceptibles de continuer à allaiter que celles qui reprennent à temps plein^[9,16,17]. Elles sont aussi plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs d'allaitement lorsqu'elles ont la possibilité de prendre des pauses pour exprimer du lait ou allaiter leur enfant^[14].

La proximité du service de garde par rapport au lieu de travail contribue également à la poursuite de l'allaitement, puisque la possibilité de pouvoir allaiter l'enfant durant les heures de travail est un facteur important dans la décision de continuer à allaiter^[10].

En somme, les femmes qui considèrent que leur milieu de travail peut leur offrir le soutien nécessaire pour continuer à allaiter sont beaucoup plus susceptibles de poursuivre l'allaitement à leur retour de congé de maternité que celles qui considèrent n'avoir qu'un faible niveau de soutien^[16].

Le soutien augmente la durée de l'allaitement

De nombreuses études et revues systématiques de la littérature rapportent une association positive entre les mesures de soutien à l'allaitement en milieu de travail et l'augmentation de la durée de l'allaitement^[6,9,12,18-22]. En d'autres termes, lorsque les employeurs mettent en place des politiques et des pratiques pour soutenir les femmes qui allaitent sur leur lieu de travail, on observe généralement que ces femmes allaitent leur enfant plus longtemps que celles qui n'ont pas accès à ce type de soutien.

Les résultats d'une enquête transversale menée auprès de plus de 500 employées montrent que celles qui disposent d'une salle pour exprimer leur lait et de pauses suffisantes pour le faire seraient deux fois plus susceptibles de continuer l'allaitement à six mois que celles qui n'y avaient pas accès^[22]. De plus, les premières seraient une fois et demie plus susceptibles de continuer à allaiter à chaque mois qui passe, comparativement aux secondes^[22].

Par ailleurs, la manière dont les femmes perçoivent la culture et les pratiques organisationnelles relativement à la poursuite de l'allaitement sur le lieu de travail a aussi une influence sur la durée de l'allaitement. Par exemple, un manque d'ouverture de la part des gestionnaires à l'égard de la poursuite de l'allaitement sur le lieu de travail aurait un effet négatif sur sa durée^[6].

D'autres études ont mis en évidence les effets indirects d'un environnement de soutien sur la confiance des femmes en leur capacité à poursuivre l'allaitement après leur retour au travail, un facteur prédictif important de la durée de l'allaitement^[14,23]. Les femmes qui ont accès à des mesures de soutien, en

particulier pour exprimer du lait lorsque nécessaire, seraient beaucoup plus confiantes dans leur capacité à maintenir une production de lait adéquate pour répondre aux besoins de leur enfant ^[14].

Le soutien à l'allaitement en milieu de travail a-t-il des avantages pour l'employeur ?

Le soutien augmente le niveau de satisfaction au travail

La capacité à concilier famille et travail influence directement la satisfaction des employées à l'égard de leur travail, un indicateur du bien-être global qui reflète l'adéquation entre leur emploi et leurs attentes. Ainsi, la satisfaction au travail diminue lorsque les employées sont confrontées à des conflits entre leurs obligations professionnelles et familiales, puisque, pour bon nombre d'entre elles, le fait de pouvoir équilibrer ces deux sphères de leur vie est un critère essentiel de bien-être au travail.

Cette association entre la capacité à concilier famille et travail et la satisfaction au travail a aussi été observée chez les femmes qui reprennent le travail après un congé de maternité et qui désirent poursuivre l'allaitement. La possibilité de continuer à allaiter grâce à des mesures de soutien à l'allaitement en milieu de travail est en effet associée à une plus grande satisfaction au travail ^[24-28].

En revanche, l'absence de telles mesures peut entraîner de la frustration, du stress et une diminution de la satisfaction au travail. Les résultats d'une étude montrent ainsi que les femmes qui expérimentent des difficultés en lien avec la poursuite de l'allaitement sur leur lieu de travail — les plus fréquentes étant le manque d'accès à des pauses pour exprimer son lait et le manque d'espaces adéquats pour le faire — seraient plus susceptibles de présenter un faible niveau de satisfaction au travail, comparativement à celles qui n'ont pas vécu ces difficultés ^[28].

Selon des données qualitatives, les femmes allaitantes estiment que les employeurs qui mettent en place des mesures de soutien à l'allaitement seraient plus soucieux de leurs besoins et de leur bien-être que ceux qui n'accordent pas une telle importance à la conciliation allaitement-travail ^[29]. Elles se sentiraient aussi plus valorisées dans leur rôle de femme, de mère et de professionnelle, ce qui contribue à augmenter leur niveau de satisfaction au travail ^[29].

De plus, l'accès à des mesures de soutien à l'allaitement favoriserait un plus grand sentiment de confiance des travailleuses envers les gestionnaires de leur organisation, tout en renforçant les liens des travailleuses avec leur employeur, ce qui constitue également des facteurs ayant une influence sur la satisfaction au travail ^[30].

Ces résultats suggèrent que les employeurs peuvent améliorer de façon concrète la satisfaction de leurs employées qui allaitent en mettant en place un environnement favorable à la poursuite de l'allaitement sur le lieu de travail, notamment en prévoyant du temps et un espace adéquat pour les femmes qui souhaitent exprimer leur lait. En augmentant la satisfaction de leurs employées au travail, les employeurs contribuent par le fait même à renforcer leur motivation, leur implication et leur performance, ce qui bénéficie à l'organisation dans son ensemble.

Le soutien favorise le bien-être des employées

Le retour au travail après un congé de maternité représente une période de grands chamboulements dans la vie des femmes. Cette période pose bien souvent un défi d'organisation et de gestion du temps à consacrer à la fois aux soins aux enfants et aux obligations professionnelles, ayant des effets potentiellement négatifs sur la santé mentale.

En effet, les conflits famille-travail, notamment l'absence de mesures de soutien à l'allaitement, constituent des facteurs de stress importants pour les femmes qui reprennent le travail, associés à une diminution de leur bien-être et à des problèmes de santé mentale comme l'anxiété et la dépression^[31,32].

Par ailleurs, chez les femmes qui n'ont pas pu obtenir le soutien dont elles avaient besoin pour atteindre leur objectif d'allaitement, le sevrage précoce et non désiré est souvent vécu comme un échec, ce qui expose les femmes à un risque accru de symptômes dépressifs^[33].

D'autre part, en minimisant les conflits famille-travail, les environnements de travail favorables à la poursuite de l'allaitement exerceraient une influence positive sur le bien-être des employées^[7,31,34], qui contribuerait à la diminution des symptômes dépressifs chez les employées^[6].

Le soutien contribue à réduire l'absentéisme

En plus de ses composants nutritifs, le lait maternel contient une multitude de composants bioactifs qui procurent des effets directs sur la santé des tout-petits, en particulier sur leur système immunitaire, permettant de prévenir certaines maladies ou d'en réduire les symptômes et la durée. De plus, la plupart de ces effets sont directement proportionnels à la durée de l'allaitement.

Les données scientifiques montrent en effet que les enfants qui n'ont pas été allaités, par rapport à ceux ayant été allaités, présenteraient un risque accru d'infection au rotavirus, virus responsable des gastroentérites infantiles, ainsi que des symptômes plus sévères lors d'une infection, et ce, jusqu'à au moins cinq ans^[35,36]. De plus, les enfants non allaités seraient plus à risque de souffrir d'une infection respiratoire grave, et cette association a été observée jusqu'à au moins deux ans^[36]. La poursuite de l'allaitement après six mois offrirait aussi une protection contre l'otite moyenne durant les six premières années de vie^[37].

Par ailleurs, la reprise du travail après un congé de maternité correspond généralement à l'entrée des tout-petits au service de garde, une période durant laquelle ils sont exposés à une multitude de nouveaux microbes et de maladies infectieuses. La poursuite de l'allaitement est alors un facteur de protection important contre les infections les plus courantes, qui se traduit par une réduction significative des risques de maladies infectieuses chez les tout-petits, et, par le fait même, de l'absentéisme pour cause de maladie.

Une étude a en effet observé une association entre la poursuite de l'allaitement et la réduction de l'absentéisme ; le nombre moyen de jours d'absence par épisode serait de deux à trois chez les femmes dont l'enfant n'a pas été allaité, alors qu'il serait d'un à deux chez celles dont l'enfant a été allaité pendant plus de douze mois^[38]. Ainsi, les enfants allaités seraient moins souvent malades et récupérerait plus rapidement, ce qui réduirait le besoin pour leurs parents de s'absenter du travail.

Les environnements de travail favorables à la poursuite de l'allaitement ont aussi un effet indirect sur l'absentéisme. En facilitant la conciliation famille-travail, les mesures de soutien à l'allaitement exercent un

effet positif sur la satisfaction au travail et sur le bien-être des employées, des facteurs qui, à leur tour, favorisent la réduction de l'absentéisme^[31].

Le soutien favorise la rétention du personnel

L'association entre les conflits famille-travail et le roulement accru de personnel a été largement documentée dans la littérature : les employées dont les responsabilités familiales entrent en conflit avec leurs obligations professionnelles souffrent d'un déséquilibre qui peut entraîner de l'insatisfaction, du stress et une plus grande propension à quitter leur emploi.

Dans ce contexte, les organisations dont les politiques de conciliation famille-travail tiennent compte des besoins des femmes qui souhaitent poursuivre l'allaitement peuvent avoir un effet positif sur la rétention de leur personnel. Les résultats d'une étude démontrent en effet que l'existence et l'accessibilité de telles politiques réduiraient directement la proportion de femmes qui envisagent de quitter l'organisation^[34].

Tout comme les environnements de travail qui facilitent la conciliation famille-travail contribuent à réduire l'absentéisme, les organisations qui aident leurs employées à équilibrer ces deux aspects de leur vie cultivent un climat propice à la satisfaction professionnelle et au bien-être, favorisant la rétention du personnel.

Le soutien renforce l'égalité entre les femmes et les hommes

Les mesures de soutien à l'allaitement en milieu de travail vont bien au-delà de simplement faciliter la poursuite de l'allaitement ; elles constituent un puissant levier par lequel les organisations peuvent contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les mesures visant à répondre aux besoins particuliers des femmes durant tout le continuum de la grossesse à l'allaitement contribuent à les protéger contre la discrimination liée à leur capacité reproductive, une forme de discrimination spécifique aux femmes^[39]. Ces mesures permettent aux femmes d'exercer pleinement leurs droits reproductifs, dont l'allaitement fait partie, sans subir de préjudices dans leur vie professionnelle.

Ainsi, en facilitant la poursuite de l'allaitement en milieu de travail, les employeurs démontrent leur soutien envers le choix des femmes de continuer à allaiter, ce qui témoigne d'un engagement à répondre aux besoins particuliers de leurs employées. À l'inverse, les divers obstacles à la poursuite de l'allaitement minent le pouvoir décisionnel des femmes.

En plus de valoriser l'importance du rôle reproductif des femmes, les environnements de travail favorables à la poursuite de l'allaitement contribuent à normaliser cette pratique dans tous les espaces, y compris dans les milieux de travail, tout en permettant de déconstruire les stéréotypes selon lesquels la maternité serait incompatible avec la carrière.

Dans le contexte où les femmes expérimentent généralement plus de conflits famille-travail que les hommes, les mesures de conciliation famille-travail, en particulier le soutien à l'allaitement, sont un pas essentiel vers la réduction de ces inégalités.

Conclusion

Les environnements de travail favorables à la poursuite de l'allaitement permettent non seulement de réduire les obstacles pour les femmes qui souhaitent continuer à allaiter après un congé de maternité, mais aussi de renforcer les capacités organisationnelles de l'employeur, en favorisant la satisfaction et le bien-être des employées au travail.

En réalité, le coût de ne pas soutenir la conciliation famille-travail pourrait s'avérer bien plus élevé à long terme pour un employeur, en raison des coûts associés à la baisse de productivité, à l'absentéisme et au roulement de personnel.

Toutes les organisations, peu importe leur secteur d'activités, leur taille ou leur budget, peuvent mettre en place des mesures pour faciliter la poursuite de l'allaitement, de manière à démontrer leur engagement envers la création d'un environnement de travail inclusif, ouvert et bienveillant.

À cet égard, le MAQ offre un service d'accompagnement dans la mise en place d'environnements de travail favorables à la poursuite de l'allaitement. Les organisations qui souhaitent améliorer leurs pratiques peuvent y faire appel en tout temps.

Références

1. Santé Canada, Société canadienne de pédiatrie, Diététistes du Canada, & Comité canadien pour l'allaitement. (2012). *La nutrition du nourrisson né à terme et en santé : Recommandations de la naissance à six mois* [Éducation et sensibilisation]. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/guide-alimentaire-canadien/ressources/nutrition-nourrisson/nutrition-nourrisson-terme-sante-recommandations-naissance-six-mois.html>
2. OMS (Éd.). (2003). *Stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant*.
3. Agence de la santé publique du Canada. (2022). *Rapport d'avancement sur l'allaitement maternel au Canada*. <https://sante-infobase.canada.ca/allaitement/>
4. Sayres, S., & Visentin, L. (2018). Breastfeeding : Uncovering barriers and offering solutions. *Current Opinion in Pediatrics*, 30(4), 591-596. <https://doi.org/10.1097/MOP.0000000000000647>
5. Hentges, M., & Pilot, E. (2021). Making it « work » : Mothers' perceptions of workplace breastfeeding and pumping at Dutch universities. *International Breastfeeding Journal*, 16(1), 87. <https://doi.org/10.1186/s13006-021-00433-w>
6. Spitzmueller, C., Wang, Z., Zhang, J., Thomas, C. L., Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Strathearn, L. (2016). Got milk? Workplace factors related to breastfeeding among working mothers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 692-718. <https://doi.org/10.1002/job.2061>
7. Franzoi, I. G., Sauta, M. D., De Luca, A., & Granieri, A. (2024). Returning to work after maternity leave : A systematic literature review. *Archives of Women's Mental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00737-024-01464-y>
8. Cohen, S. S., Alexander, D. D., Krebs, N. F., Young, B. E., Cabana, M. D., Erdmann, P., Hays, N. P., Bezold, C. P., Levin-Sparenberg, E., Turini, M., & Saavedra, J. M. (2018). Factors Associated with Breastfeeding Initiation and Continuation : A Meta-Analysis. *The Journal of Pediatrics*, 203, 190-196.e21. <https://doi.org/10.1016/j.jpeds.2018.08.008>

9. Kim, J. H., Shin, J. C., & Donovan, S. M. (2019). Effectiveness of Workplace Lactation Interventions on Breastfeeding Outcomes in the United States : An Updated Systematic Review. *Journal of Human Lactation: Official Journal of International Lactation Consultant Association*, 35(1), 100-113. <https://doi.org/10.1177/0890334418765464>
10. Chang, Y.-S., Harger, L., Beake, S., & Bick, D. (2021). Women's and Employers' Experiences and Views of Combining Breastfeeding with a Return to Paid Employment : A Systematic Review of Qualitative Studies. *Journal of Midwifery & Women's Health*, 66(5), 641-655. <https://doi.org/10.1111/jmwh.13243>
11. Spitzmueller, C., Zhang, J., Thomas, C. L., Wang, Z., Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Strathearn, L. (2018). Identifying job characteristics related to employed women's breastfeeding behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 457-470. <https://doi.org/10.1037/ocp0000119>
12. Cervera-Gasch, Á., Mena-Tudela, D., Leon-Larios, F., Felip-Galvan, N., Rochdi-Lahniche, S., Andreu-Pejó, L., & González-Chordá, V. M. (2020). Female Employees' Perception of Breastfeeding Support in the Workplace, Public Universities in Spain : A Multicentric Comparative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6402. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176402>
13. Litwan, K., Tran, V., Nyhan, K., & Pérez-Escamilla, R. (2021). How do breastfeeding workplace interventions work? : A realist review. *International Journal for Equity in Health*, 20(1), 148. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01490-7>
14. Burns, E., Elcombe, E., Pierce, H., Hugman, S., & Gannon, S. (2023). Breastfeeding after return to work : An Australian national workplace survey. *Maternal & Child Nutrition*, e13516. <https://doi.org/10.1111/mcn.13516>
15. van Dellen, S. A., Wisse, B., Mobach, M. P., Albers, C. J., & Dijkstra, A. (2021). A cross-sectional study of lactation room quality and Dutch working mothers' satisfaction, perceived ease of, and perceived support for breast milk expression at work. *International Breastfeeding Journal*, 16(1), 67. <https://doi.org/10.1186/s13006-021-00415-y>
16. Ray, R. (2023). Individual and Organizational Factors Associated With Breastfeeding Practices in Employed Mothers. *Workplace Health & Safety*, 71(8), 375-383. <https://doi.org/10.1177/21650799231167580>
17. Bai, D. L., Fong, D. Y. T., & Tarrant, M. (2015). Factors associated with breastfeeding duration and exclusivity in mothers returning to paid employment postpartum. *Maternal and Child Health Journal*, 19(5), 990-999. <https://doi.org/10.1007/s10995-014-1596-7>
18. Vilar-Compte, M., Hernández-Cordero, S., Ancira-Moreno, M., Burrola-Méndez, S., Ferre-Eguiluz, I., Omaña, I., & Pérez Navarro, C. (2021). Breastfeeding at the workplace : A systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women. *International Journal for Equity in Health*, 20(1), 110. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01432-3>
19. Dinour, L. M., & Szaro, J. M. (2017). Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers : A Systematic Review. *Breastfeeding Medicine: The Official Journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 12, 131-141. <https://doi.org/10.1089/bfm.2016.0182>
20. Tang, X., Patterson, P., MacKenzie-Shalders, K., Herwerden, L. A. van, Bishop, J., Rathbone, E., Honeyman, D., & Reidlinger, D. P. (2021). Workplace programmes for supporting breast-feeding : A systematic review and meta-analysis. *Public Health Nutrition*, 24(6), 1501. <https://doi.org/10.1017/S1368980020004012>
21. Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeebhoy, N., Horton, S., Lutter, C. K., Martines, J. C., Piwoz, E. G., Richter, L. M., & Victora, C. G. (2016). Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *The Lancet*, 387(10017), 491-504. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01044-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01044-2)

22. Kozhimannil, K. B., Jou, J., Gjerdingen, D. K., & McGovern, P. M. (2016). Access to Workplace Accommodations to Support Breastfeeding after Passage of the Affordable Care Act. *Women's Health Issues: Official Publication of the Jacobs Institute of Women's Health*, 26(1), 6-13. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2015.08.002>
23. Wallenborn, J. T., Perera, R. A., Wheeler, D. C., Lu, J., & Masho, S. W. (2019). Workplace support and breastfeeding duration : The mediating effect of breastfeeding intention and self-efficacy. *Birth (Berkeley, Calif.)*, 46(1), 121-128. <https://doi.org/10.1111/birt.12377>
24. Ross, E., & Wozidlo, A. (2022). Breastfeeding in the Workplace : Attitudes Toward Multiple Roles, Perceptions of Support, and Workplace Outcomes. *Breastfeeding Medicine: The Official Journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 17(1), 38-45. <https://doi.org/10.1089/bfm.2021.0119>
25. Jantzer, A. M., Anderson, J., & Kuehl, R. A. (2018). Breastfeeding Support in the Workplace : The Relationships Among Breastfeeding Support, Work–Life Balance, and Job Satisfaction. *Journal of Human Lactation*, 34(2), 379-385. <https://doi.org/10.1177/0890334417707956>
26. Scott, V. C., Taylor, Y. J., Basquin, C., & Venkitesubramanian, K. (2019). Impact of Key Workplace Breastfeeding Support Characteristics on Job Satisfaction, Breastfeeding Duration, and Exclusive Breastfeeding Among Health Care Employees. *Breastfeeding Medicine: The Official Journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 14(6), 416-423. <https://doi.org/10.1089/bfm.2018.0202>
27. Waite, W. M., & Christakis, D. (2015). Relationship of maternal perceptions of workplace breastfeeding support and job satisfaction. *Breastfeeding Medicine: The Official Journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 10(4), 222-227. <https://doi.org/10.1089/bfm.2014.0151>
28. Whitley, M. D., Ro, A., & Choi, B. (2019). Workplace breastfeeding support and job satisfaction among working mothers in the United States. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(8), 716-726. <https://doi.org/10.1002/ajim.22989>
29. Souza, C. B. D., Venancio, S. I., & Silva, R. P. G. V. C. da. (2021). Breastfeeding Support Rooms and Their Contribution to Sustainable Development Goals : A Qualitative Study. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.732061>
30. Lisbona, A. M., Bernabé, M., & Palací, F. J. (2020). Lactation and Work : Managers' Support for Breastfeeding Enhance Vertical Trust and Organizational Identification. *Frontiers in Psychology*, 11, 18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00018>
31. Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Sánchez-Ortiz, J. (2020). I Can't Go to Work Tomorrow ! Work-Family Policies, Well-Being and Absenteeism. *Sustainability*, 12(14), Article 14. <https://doi.org/10.3390/su12145519>
32. Smith, J., Javanparast, S., & Craig, L. (2017). Bringing babies and breasts into workplaces : Support for breastfeeding mothers in workplaces and childcare services at the Australian National University. *Breastfeeding Review*, 25(1), 45-56.
33. Yuen, M., Hall, O. J., Masters, G. A., Nephew, B. C., Carr, C., Leung, K., Griffen, A., McIntyre, L., Byatt, N., & Moore Simas, T. A. (2022). The Effects of Breastfeeding on Maternal Mental Health : A Systematic Review. *Journal of Women's Health*, 31(6), 787-807. <https://doi.org/10.1089/jwh.2021.0504>
34. Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Rodríguez-Cornejo, M. V. (2021). I Quit ! Effects of Work-Family Policies on the Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041893>
35. Krawczyk, A., Lewis, M. G., Venkatesh, B. T., & Nair, S. N. (2016). Effect of Exclusive Breastfeeding on Rotavirus Infection among Children. *The Indian Journal of Pediatrics*, 83(3), 220-225. <https://doi.org/10.1007/s12098-015-1854-8>
36. Victora, C. G., Bahl, R., Barros, A. J. D., França, G. V. A., Horton, S., Krasevec, J., Murch, S., Sankar, M. J., Walker, N., & Rollins, N. C. (2016). Breastfeeding in the 21st century : Epidemiology, mechanisms,

- and lifelong effect. *The Lancet*, 387(10017), 475-490. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01024-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01024-7)
37. Kørvel-Hanquist, A., Djurhuus, B. D., & Homøe, P. (2017). The Effect of Breastfeeding on Childhood Otitis Media. *Current Allergy and Asthma Reports*, 17(7), 45. <https://doi.org/10.1007/s11882-017-0712-3>
38. Franco-Antonio, C., Santano-Mogena, E., & Cordovilla-Guardia, S. (2021). Influence of Breastfeeding in the Adaptation of and Absenteeism of Infants in Early Childhood Centers : A Preliminary Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 602. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020602>
39. Galtry, J. (2015). Strengthening the human rights framework to protect breastfeeding : A focus on CEDAW. *International Breastfeeding Journal*, 10(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s13006-015-0054-5>