

**Faire de l'allaitement
maternel votre affaire :**
une trousse de soutien à
l'action



Remerciements

La présente trousse a été créée par Sarah Frittenburg, étudiante de 4^e année en soins infirmiers à l'Université Dalhousie, en collaboration avec le comité de l'Initiative Amis des bébés^{MC} des comtés de Lunenburg et de Queens.

La reliure peut être copiée, adaptée et distribuée sans autre permission à condition que des remerciements soient adressés à Sarah Frittenburg et au comité de l'Initiative Amis des bébés^{MC} des comtés de Lunenburg et de Queens.

Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action a pour but d'être utilisée dans l'esprit de l'Initiative Amis des bébés^{MC}, pour renforcer les mesures de soutien qu'offre la collectivité aux familles qui allaitent.

**Comité de l'Initiative Amis des bébés^{MC} des comtés de Lunenburg et de Queens
(Février 2009)**

Document révisé en juillet 2012 par le comité spécial du groupe de travail provincial sur le renforcement des capacités en matière d'allaitement :

Bienvenue!

Le 18 février 2000, la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse a défini l'allaitement maternel comme un droit de la personne et stipule que les femmes ne peuvent pas faire l'objet de discrimination en raison de leur genre ou de leur situation de famille. En 2005, le gouvernement provincial a adopté une politique sur l'allaitement maternel soutenir l'Initiative Amis des bébés^{MC}.

L'Initiative Amis des bébés^{MC} est une initiative internationale qui aide les organismes à adopter des pratiques qui protègent, favorisent et appuient l'allaitement maternel. Elle a été mise sur pied par l'Organisation mondiale de la Santé et l'UNICEF pour appuyer l'allaitement maternel et ses nombreux bienfaits pour le bébé, la mère, les familles et la collectivité. Les gouvernements fédéral et provinciaux appuient aussi cette initiative.

Partout en Nouvelle-Écosse, des comités jouent un rôle de leadership en matière de protection, de promotion et de soutien de l'allaitement maternel dans les collectivités locales. Le but consiste à rendre nos collectivités néo-écossaises plus favorables aux bébés en veillant à ce que l'allaitement maternel devienne la norme culturelle pour l'alimentation du nourrisson. Bien qu'il soit reconnu que l'allaitement maternel n'est pas possible pour toutes les femmes, l'établissement d'endroits favorables dans nos collectivités permet d'éliminer les obstacles qui peuvent exercer une influence sur la décision des femmes de commencer ou de continuer à allaiter leurs bébés.

La présente trousse a été mise sur pied pour aider les entreprises locales à se renseigner sur l'allaitement maternel et leur fournir des outils pour mieux appuyer les mères qui allaitent, qu'elles soient employées ou clientes. La trousse n'est pas conçue pour être lu au complet, mais elle est organisée de façon à permettre aux employeurs de trouver les renseignements dont ils ont besoin le plus facilement possible. Ainsi, certaines sections contiennent des renseignements qui sont répétés ailleurs dans la trousse.

La trousse « Faire de l'allaitement maternel votre affaire » est également disponible en ligne à l'adresse <http://novascotia.ca/dhw/fr/developpement-sain-publications-fr.asp>. N'hésitez pas à exposer publiquement l'affiche fournie pour démontrer votre soutien à l'allaitement maternel.

Nous vous félicitons d'avoir assumé un rôle de leader en reconnaissant l'importance d'appuyer les femmes qui allaitent dans notre collectivité!

Table des matières

Remerciements.....	2
Bienvenue!.....	3
Une liste de vérification pour favoriser l'allaitement maternel	5
Section 1 : Créer un endroit favorable à l'allaitement maternel pour votre employée	
L'allaitement maternel et l'emploi : introduction	7
L'importance de l'allaitement maternel.....	8
Conseils à l'intention de la gestion pour créer un endroit favorable à l'allaitement maternel.....	10
Créer un milieu de travail favorable à l'allaitement maternel	11
Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé.....	13
Combiner l'allaitement maternel et le travail: preparation.....	14
Favoriser la réussite de l'allaitement maternel au travail!.....	15
Section 2 : Créer un endroit favorable à l'allaitement pour vos clientes	
Espaces et endroits favorables à l'allaitement.....	18
L'importance de l'allaitement maternel.....	19
Conseils à l'intention de la gestion pour créer un endroit favorable à l'allaitement maternel	20
Conseils à l'intention du personnel pour créer un endroit favorable à l'allaitement maternel.....	21
Section 3 : Ressources	
La Nouvelle Écosse assure la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement....	23
La Nouvelle-Écosse protège, favorise et appuie l'allaitement maternel!.....	24
Énoncé de politique provinciale pour la Nouvelle-Écosse.....	25
Commission des droits de la personne.....	29
Exemples de politiques sur l'allaitement	
Politique de la Municipalité de la région de Lunenburg	30
Politique sur l'allaitement au travail de la régie régionale de la santé South Shore	31
Exemple de politique sur l'allaitement de la communauté.....	35
Exemple de politique verbale.....	36
Documents et affiches	
Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé.....	37
Conseils à l'intention des gestionnaires pour appuyer une employée qui allaite son bébé.....	38
Favoriser la réussite de l'allaitement maternel au travail!	40
Conseils à l'intention du personnel pour créer un milieu favorable à l'allaitement maternel.....	41
Exemples d'affiches.....	42
Section 4: References.....	40

Une liste de vérification pour favoriser l'allaitement maternel

- Lire les renseignements de la trousse *Faire de l'allaitement maternel votre affaire* que nous vous avons fournie.
- Créer une politique sur l'allaitement :**
 - Discuter avec votre personnel de l'importance de leur soutien dans la création d'un environnement favorable à l'allaitement pour les clients et les collègues.
 - Faire en sorte que les nouveaux employés soient au courant de la politique sur l'allaitement pendant la période d'orientation.
 - En plus de la politique d'orientation, faire en sorte que tout le personnel soit au courant que l'allaitement maternel est un droit de la personne protégé et que les femmes néo-écossaises ont le droit d'allaiter leur enfant n'importe où.
- Installer une affiche, par exemple le symbole international de l'allaitement  , indiquant que les femmes peuvent allaiter leur enfant.**
 - Lorsque les gestionnaires et le personnel auront appris comment favoriser l'allaitement, afficher le symbole international de l'allaitement ou installer une affiche qui démontre que l'allaitement est accepté.
- Faire en sorte que toutes les employées enceintes soient au courant du soutien à l'allaitement qui leur sera offert à leur retour au travail.**
 - Rencontrer les employées enceintes avant leur congé de maternité.
- Si possible, offrir un endroit où les parents peuvent changer la couche de leur bébé.**
- Si possible, offrir un endroit où les femmes qui choisissent de le faire peuvent nourrir leur bébé en privé ou utiliser une pompe tire-lait.**

Section 1

Créer un endroit favorable à
l'allaitement maternel pour
votre employée



L'allaitement maternel et l'emploi : introduction

Au Canada, la possibilité d'avoir un congé de maternité payé durant un an peut être offerte aux femmes qui travaillent. Si elles sont admissibles, les nouvelles mamans peuvent recevoir l'assurance-emploi (AE) pour l'année, ce qui inclut 17 semaines de congé de maternité et 35 semaines de congé parental. Les prestations correspondent à 55 % de leur salaire jusqu'à concurrence d'un montant maximal prédéterminé (p. ex. en janvier 2012 il s'agissait de 485 \$ par semaine). Certains employeurs offrent également un supplément aux prestations d'AE à différents degrés (75 %, 93 % du salaire) pour une partie ou la totalité de l'année. Toutefois, beaucoup de femmes retournent au travail plus tôt pour différentes raisons, comme l'inadmissibilité aux prestations de maternité, le partage du congé parental avec leur conjoint et l'incapacité d'assumer la perte de revenu.

Santé Canada recommande que les bébés soient uniquement allaités au sein durant les six premiers mois de leur vie. Le maintien de l'allaitement maternel après l'introduction des aliments solides est encouragé jusqu'à deux ans ou plus. Pour beaucoup de femmes, le retour au travail peut être perçu comme un obstacle au début et à la poursuite de l'allaitement maternel de leur enfant.

En Nouvelle-Écosse, les droits des femmes qui allaitent, y compris le droit d'allaiter n'importe où, n'importe quand, sont protégés par la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse. Consultez la section *Ressources* de la présente trousse pour des renseignements plus détaillés (p.29).

Avant le retour au travail, un plan personnalisé peut être établi en fonction de la femme, du bébé, de la garde de l'enfant et de l'emploi. Certaines femmes se font apporter leur bébé pour l'allaitement durant leurs pauses au travail, quand cela est possible. Pour d'autres, il est plus pratique de tirer leur lait pour qu'il soit donné plus tard au biberon à leur bébé. Le plan établi sera unique à la situation et il ne faut pas s'attendre à ce que la façon de faire soit la même pour chaque employée qui allaite.

L'employeur peut suivre des étapes simples pour faciliter la transition d'une employée qui allaite au moment de son retour au travail. En continuant d'appuyer les femmes qui allaitent à leur retour au travail, votre entreprise ou organisme démontre un engagement à appuyer les employées pendant cette transition, ce qui met encore davantage l'accent sur l'importance de l'allaitement maternel.

L'importance de l'allaitement maternel

L'allaitement maternel est important pour la santé de la mère et du bébé, et il offre de des bienfaits à l'employeur et la collectivité.

Le bébé

Le fait de ne PAS allaiter le bébé augmente son risque de souffrir des conditions suivantes :

- asthme
- infections respiratoires
- infections d'oreille
- obésité
- diabète

La mère

Le fait de ne PAS allaiter augmente le risque pour la mère de souffrir des conditions suivantes :

- cancer du sein
- cancer de l'ovaire
- ostéoporose
- maladie cardiaque

La famille

Le fait de ne pas allaiter le bébé :

- augmente les coûts en aliments pour les familles;
- exige plus de travail (préparations pour nourrissons et nettoyage des biberons).

L'employeur

Le bébé allaité est en meilleure santé. Ainsi, la mère qui allaite s'absente moins souvent pour prendre soin du bébé. L'employeur réalise par conséquent une économie d'argent.

De plus, en créant un milieu favorable à l'allaitement maternel pour votre employée qui allaite, vous augmenterez la tendance de cette dernière à être plus satisfaite de l'équilibre qui règne dans sa vie. Elle éprouvera alors une plus grande satisfaction face à son travail et aura une productivité accrue.

Le fait de permettre à une femme de continuer à pouvoir donner du lait maternel à son bébé la rend plus susceptible de retourner au travail une fois son congé de maternité terminé. Votre entreprise économise ainsi de l'argent, puisqu'il n'est pas nécessaire de recruter et de former un nouvel employé.

Il est possible de promouvoir la mise en œuvre d'une politique sur l'allaitement maternel dans le milieu de travail à titre de bienfait pour la santé. L'image de l'entreprise sera ainsi améliorée à titre d'organisme favorable au progrès et à la famille. Consultez la section *Ressources* de la présente trousse pour un exemple de politique pouvant être adoptée.

La collectivité

En tant qu'entreprise favorable à l'allaitement maternel, vous jouez un rôle essentiel dans la création d'une collectivité qui appuie l'allaitement maternel. Appuyer l'allaitement maternel dans votre milieu de travail montre à la collectivité son importance et met en évidence le fait que le lait maternel est important pour l'enfant. Le soutien de la collectivité est un facteur clé qui peut avoir une influence sur la décision de la mère d'allaiter son bébé et sur la durée de l'allaitement.

L'appui aux familles qui allaitent est avantageux pour tous les membres de la collectivité.

- L'allaitement maternel est une pratique écologique, puisqu'aucun déchet n'est produit par la préparation lactée.
- Les bébés allaités visitent moins souvent le médecin, sont moins souvent hospitalisés et n'exigent pas autant de médicaments sur ordonnance, ce qui réduit les coûts liés aux soins de santé.

Faites de l'allaitement maternel une partie de votre culture d'entreprise. Le résultat sera des gens, des relations et une collectivité en meilleure santé.

Conseils à l'intention de la gestion pour créer un endroit favorable à l'allaitement maternel

Les gestionnaires et les superviseurs peuvent aider une femme à se sentir plus à l'aise d'allaiter dans sa collectivité. Les conseils suivants peuvent contribuer à créer un endroit favorable à l'allaitement maternel.

- ❖ Élaborez des politiques et procédures propres à votre entreprise qui aideront vos employés à appuyer une collègue qui allaite. Encouragez le personnel à exprimer toutes ses préoccupations au sujet de l'allaitement maternel.
- ❖ Utilisez le matériel fourni dans la trousse. Quand vos employés auront appris comment appuyer l'allaitement, installez l'affiche ou un autocollant pour indiquer au public que les femmes qui allaitent sont les bienvenues dans votre milieu de travail.
- ❖ Faites de votre milieu de travail un endroit où les bébés sont les bienvenus en aménageant un endroit où les parents peuvent changer les couches.
- ❖ Les mères doivent sentir qu'elles peuvent allaiter leur bébé peu importe où elles se trouvent. Toutefois, certaines sont plus à l'aise de le faire en privé. S'il y a de la place, fournissez un petit espace, propre (séparé de la toilette) et doté d'une chaise.
- ❖ Installez l'affiche *Conseils à l'intention du personnel pour créer un milieu favorable à l'allaitement maternel* (p. 20) dans un endroit central où les employés la verront et y auront accès au besoin.
- ❖ Tirez profit de vos efforts. Publicisez votre entreprise comme un endroit favorable à l'allaitement maternel. La recherche indique que les familles vont dans des endroits publics qui les appuient et qui accueillent les mères qui allaitent.
- ❖ En octobre, participez aux activités locales de la Semaine mondiale de l'allaitement maternel. Vérifiez quels sont les événements locaux auprès des groupes de soutien à l'allaitement maternel de votre collectivité.

Créer un milieu de travail favorable à l'allaitement maternel

Les éléments clés de la création d'un milieu de travail favorable à l'allaitement maternel sont l'espace, le temps et le soutien.

Espace

L'espace requis est minime. Souvent, un petit espace propre doté d'une chaise confortable suffit. Si l'employée tire son lait, cette salle devrait aussi avoir une prise électrique. L'employeur peut déterminer, à sa discrétion, si une pompe tire-lait sera fournie ou si l'employée a la responsabilité de fournir sa propre pompe. Les pompes tire-lait électriques, qui sont les plus efficaces, peuvent être achetées ou louées. De nombreuses pharmacies et de nombreux magasins qui vendent des articles pour enfants fournissent également des pompes tire-lait (à vendre ou à louer).

Un réfrigérateur en bon état de fonctionnement devrait être accessible pour entreposer le lait maternel jusqu'à la fin du quart de travail de l'employée. Si cela n'est pas possible, l'employée peut utiliser une glacière et des blocs réfrigérants.

Temps

Dans la plupart des cas, l'allaitement maternel ou le temps requis pour tirer le lait peut être intégré aux pauses régulières de la journée de travail. Toutefois, le temps requis peut varier selon la mère et le bébé.

Soutien

Assoyez-vous et parlez avec l'employée avant son retour au travail. Idéalement cette rencontre aura lieu avant le début du congé de maternité. Cela donnera l'occasion d'élaborer un plan réalisable pour toutes les parties concernées et favorisera une situation dans laquelle tout le monde est gagnant.

Le soutien et la compréhension sont des éléments clés de la réussite de la création d'un milieu de travail favorable à l'allaitement maternel pour votre employée. De l'information devrait être fournie aux autres employés pour qu'ils puissent efficacement appuyer leur collègue.

Accrochez l'affiche *Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé* (p. 38) qui se trouve à la section *Ressources* de la présente trousse. Celle-ci fournit des façons dont le personnel peut appuyer une collègue qui allaite.

L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique sur l'allaitement maternel est un moyen efficace de s'assurer que tout le personnel est conscient du fait que l'organisme appuie l'allaitement maternel. Les politiques doivent être spécifiques à chaque milieu de travail.

La politique qui suit a été offerte par le bureau de santé du comté et de la ville de Peterborough en Ontario. Elle peut servir d'exemple pour votre propre politique sur l'allaitement maternel.

EXEMPLE :

(Insérez le nom du milieu de travail) reconnaît que le lait maternel est l'aliment optimal pour la croissance et le développement en santé des nourrissons. *(Insérez le nom du milieu de travail)* favorise et appuie l'allaitement maternel et les employées qui tirent leur lait pour l'allaitement au moment de leur retour au travail.

Le personnel de direction de *(insérez le nom du milieu de travail)* travaillera avec les employées qui allaitent pour déterminer ensemble les heures de travail qui conviennent, de même que les tâches et les pauses, en vue d'appuyer des pratiques qui favorisent l'allaitement maternel et qui sont compatibles avec la convention collective et les autres politiques.

1. Les superviseurs informent le personnel de la politique sur l'allaitement maternel et sur les mesures de soutien offertes si les employées souhaitent allaiter après leur retour au travail.
2. Les superviseurs rencontrent les employées qui reviennent de leur congé de maternité ou parental pour établir un horaire et des tâches qui facilitent l'allaitement maternel, par exemple des pauses rémunérées pour l'allaitement maternel ou l'utilisation des pauses existantes, selon le commun accord de l'employée et de l'employeur.
3. Une salle polyvalente peut être réservée (pour des périodes de 30 minutes) par les femmes qui souhaitent allaiter ou tirer leur lait en privé.
4. On encourage les employés à parler aux personnes qui ont des préoccupations face à l'allaitement maternel en public en fournissant de l'information sur les bienfaits de l'allaitement et sur l'importance d'offrir des milieux favorables.

D'autres exemples de politiques se trouvent à la section *Ressources*.

- Politique sur les endroits accueillants pour les bébés et les familles, Municipalité du district de Lunenburg (p. 30)
- Politique sur l'allaitement maternel au travail, régie régionale de la santé South Shore (p. 32)

Vous pouvez adapter l'une de ces politiques fournies à titre d'exemple selon les besoins spécifiques à votre milieu de travail, ou vous pouvez élaborer votre propre politique. Les membres du comité pour l'allaitement de votre région sont une excellente ressource pour vous guider dans l'élaboration des politiques et procédures de votre milieu de travail.

Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé

Santé Canada recommande que les bébés soient uniquement allaités au sein durant les six premiers mois de leur vie. Le maintien de l'allaitement maternel après l'introduction des aliments solides est encouragé jusqu'à deux ans ou plus.

Quand une collègue revient au travail après avoir eu un bébé, il est possible qu'elle choisisse de continuer à allaiter. Cela exigera qu'elle allaite ou qu'elle tire son lait durant la journée. La plupart du temps, ces moments peuvent être intégrés dans les pauses régulières de la journée de travail normale.

En tant qu'employée qui allaite, votre collègue aura accès à une salle privée pour allaiter son bébé ou tirer son lait. Si elle utilise une pompe tire-lait électrique, elle aura accès à une prise de courant. Si elle tire son lait, elle devra le garder dans un réfrigérateur ou dans une glacière avec des blocs réfrigérants.

Retourner au travail après avoir eu un enfant peut être très difficile pour la mère. Le fait de lui donner la possibilité de continuer à allaiter son bébé peut faciliter sa décision de le laisser chaque jour et de retourner au travail. Votre employeur lui a offert cette possibilité parce qu'il comprend que l'allaitement est bénéfique pour sa santé et celle de son bébé. Le soutien que vous lui offrirez en tant que collègue est tout aussi important à la réussite de la démarche.

Voici des façons de montrer votre soutien à une collègue qui intègre l'allaitement maternel à sa journée de travail :

- ❖ Montrez de l'intérêt face à son bébé. Posez-lui des questions ou demandez à voir une photo du bébé. Même si l'allaitement n'est pas mentionné dans la conversation, vous lui démontrez que son bébé est important.
- ❖ N'ayez pas peur de poser des questions.
- ❖ Reconnaissez et applaudissez sa décision de continuer à donner du lait maternel à son bébé après son retour au travail.
- ❖ Reconnaissez les répercussions positives de sa décision sur la collectivité.

Combiner l'allaitement maternel et le travail : préparation

Avant d'avoir son bébé, l'employée devrait être informée du soutien qu'elle recevra au niveau de l'allaitement maternel quand elle retournera au travail. Cela pourrait exercer une grande influence sur sa décision d'allaiter ou de retourner au travail. Le document *Favoriser la réussite de l'allaitement maternel au travail!* (p. 42) peut être mis à la disposition d'une femme avant qu'elle quitte le travail pour avoir son bébé. Il propose des suggestions pour faciliter la transition de la maison au travail pour la mère et son employeur.

À l'approche de la date à laquelle l'employée retournera au travail, un plan peut être élaboré pour intégrer l'allaitement maternel à sa journée de travail. Comme nous en avons discuté plus tôt, ce plan sera fait en fonction de la mère, du bébé et de l'emploi. Le plan pourrait aussi devoir être changé en raison de facteurs comme un plus grand besoin du côté du bébé. Par exemple, le bébé aura des poussées de croissance durant lesquelles les besoins en lait maternel sont plus grands. Quand cela se produit, des séances d'allaitement ou de tire-lait peuvent être plus fréquemment nécessaires durant deux ou trois jours.

Comme employeur, il est important pour vous de maintenir la communication ouverte. Il peut être difficile pour l'employée de vous demander ce dont elle a besoin et pour vous de le deviner. Une communication efficace est requise pour assurer le succès de la transition nécessaire en vue de combiner l'allaitement maternel et l'emploi. Voici des façons d'y parvenir :

- ❖ Demandez à votre employée ce dont elle a besoin pour faciliter cette transition. Assurez-lui votre soutien.
- ❖ Faites en sorte que tous les employés soient au courant du soutien qu'accorde votre entreprise à l'allaitement maternel. Installez l'affiche *Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé* (p. 38) fournie dans la présente trousse. La femme peut avoir l'impression que ses collègues lui en voudront, puisque les autres employées qui n'allaitent pas peuvent percevoir le fait de permettre à une femme d'allaiter ou de tirer son lait durant les heures de travail comme un traitement de faveur.
- ❖ La mise en œuvre active de politiques et procédures peut sensibiliser davantage le personnel à l'allaitement et rendre l'employée qui allaite plus à l'aise.
- ❖ Manifestez votre soutien aux employées qui n'allaitent pas et à leurs familles. Mettez un babillard à la disposition des employés pour qu'ils affichent des photos ou les exploits des membres de leur famille. Vous pouvez aussi inclure ce genre de photos ou de mentions dans les bulletins de l'entreprise.

Favoriser la réussite de l'allaitement maternel au travail!

Avant de partir en congé de maternité

- ❖ Rencontrez votre employeur pour discuter de votre plan de continuer à allaiter au moment de votre retour au travail. Commencez à explorer les différentes possibilités.

Avant de retourner au travail

- ❖ Rencontrez votre employeur afin de mettre au point un plan pour continuer à allaiter. Expliquez-lui ce dont vous aurez besoin et ce qu'il peut faire pour vous aider.
- ❖ Discutez de la possibilité de retourner au travail au cours de la semaine de façon à raccourcir la première semaine. Un retour à temps partiel combiné à une augmentation graduelle vers le temps plein est une autre possibilité. Travailler de la maison pour une partie de la journée peut aussi être possible pour faciliter le retour au travail, tout en intégrant l'allaitement à la journée de travail.
- ❖ Vous voudrez peut-être habituer votre bébé à boire au biberon ou au gobelet pour que quelqu'un puisse lui donner du lait maternel pendant que vous êtes au travail.
- ❖ Apprenez à tirer et à conserver votre lait. Trouvez la méthode qui vous convient le mieux. Pour de plus amples renseignements, appelez les services de soutien locaux ou consultez *L'essentiel sur l'allaitement*, une ressource gratuite offerte par les Services de la santé publique.
- ❖ Selon l'âge de votre bébé et la fréquence de l'allaitement, commencez à faire des réserves de lait maternel avant de retourner au travail pour vous assurer d'avoir une provision suffisante pour votre bébé.
- ❖ Vérifiez votre garde-robe. Des vêtements deux pièces sont un choix plus pratique quand vous allaitez ou tirez votre lait au travail. Les hauts avec motifs peuvent camoufler les écoulements ou le contour des coussins d'allaitement. Il pourrait être utile de garder un chandail au travail, au cas où.
- ❖ Faites une journée d'essai. Laissez votre bébé chez une gardienne pour une journée typique de travail. Allaiter ou tirez votre lait comme vous le feriez durant une journée de travail. Tous les petits problèmes pourront ainsi être réglés avant le retour réel au travail.

Quand vous retournez au travail

- ❖ Organisez vos rendez-vous et votre temps le mieux possible, et demandez l'aide de vos amis et de votre famille. Cela peut réduire le stress lié au retour au travail et maximiser votre capacité de continuer à donner du lait maternel à votre bébé.
- ❖ Donnez-vous suffisamment de temps le matin pour allaiter au moins une fois et allaitez de nouveau dès votre retour à la maison.
- ❖ Au travail, allaitez ou tirez votre lait aussi souvent que vous le feriez si vous étiez à la maison avec votre bébé. Quand vous êtes à la maison, allaitez aussi

- souvent que possible. Cela vous aidera à maintenir votre approvisionnement de lait.
- ❖ Lâchez prise. Décidez ce qui est vraiment important et demandez l'aide de la famille et des amis.
 - ❖ Mangez et buvez bien et dormez suffisamment.
 - ❖ Parlez à d'autres femmes qui ont combiné l'allaitement et le travail. Offrez à votre employeur une mise à jour sur vos progrès.
 - ❖ N'oubliez pas qu'il faudra du temps pour vous adapter à votre nouvelle routine. Soyez patiente avec vous-même et avec votre bébé.

Soyez fière de vous et célébrez vos réussites!

Section 2

Créer un endroit favorable à l'allaitement pour vos clientes



Espaces et endroits favorables à l'allaitement

Santé Canada recommande que les bébés soient uniquement allaités au sein durant les six premiers mois de leur vie. Le maintien de l'allaitement maternel après l'introduction des aliments solides est encouragé jusqu'à deux ans ou plus. Toutefois, certaines mères ont peur de rendre les autres mal à l'aise si elles allaitent en public. Cela les empêche de sortir leur bébé et peut avoir une influence sur leur décision d'allaiter ou non, et sur la durée de l'allaitement maternel.

La présente trousse a été créée pour aider les entreprises locales, les organismes et les gouvernements à se renseigner sur l'allaitement maternel et leur fournir des outils pour mieux appuyer les mères qui allaitent. L'allaitement maternel deviendra ainsi une pratique normale dans nos collectivités.

En Nouvelle-Écosse, les droits des femmes qui allaitent, y compris le droit d'allaiter n'importe où, n'importe quand, sont protégés par la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse. Consultez le texte de la loi (p. 25) pour des renseignements plus détaillés.

N'hésitez pas à installer l'affiche *Nous sommes un environnement favorable à l'allaitement* fournie dans la présente trousse (p. 46). Le fait d'afficher un autocollant ou une affiche indique aux gens que votre entreprise est un endroit favorable à l'allaitement maternel. Cela dit aussi aux mères que vous et vos employés respectez la décision d'allaiter et que vous ferez de votre mieux pour protéger les droits des mères.

L'importance de l'allaitement maternel

L'allaitement maternel est important pour la santé de la mère et du bébé, et il offre de des bienfaits à l'employeur et la collectivité.

Le bébé

Le fait de ne PAS allaiter le bébé augmente son risque de souffrir des conditions suivantes :

- asthme
- infections respiratoires
- infections d'oreille
- obésité
- diabète

La mère

Le fait de ne PAS allaiter augmente le risque pour la mère de souffrir des conditions suivantes :

- cancer du sein
- cancer de l'ovaire
- ostéoporose
- maladie cardiaque

La famille

Le fait de ne PAS allaiter le bébé :

- augmente les coûts en aliments pour les familles;
- exige plus de travail (préparations pour nourrissons et nettoyage des biberons).

La collectivité

En tant qu'entreprise, organisme ou gouvernement favorable à l'allaitement maternel, vous jouez un rôle essentiel dans la création d'une collectivité qui appuie l'allaitement maternel. Appuyer l'allaitement maternel dans votre milieu de travail montre à la collectivité son importance et met en évidence le fait que le lait maternel est important pour l'enfant. Le soutien de la collectivité est un facteur clé qui peut avoir une influence sur la décision de la mère d'allaiter son bébé et sur la durée de l'allaitement.

L'appui aux familles qui allaitent est avantageux pour tous les membres de la collectivité.

- L'allaitement maternel est une pratique écologique, puisqu'aucun déchet n'est produit par la préparation lactée.
- Les bébés allaités visitent moins souvent le médecin, sont moins souvent hospitalisés et n'exigent pas autant de médicaments sur ordonnance, ce qui réduit les coûts liés aux soins de santé.

Faites de l'allaitement maternel une partie de votre culture. Le résultat sera des gens et une collectivité en meilleure santé.

Conseils à l'intention de la gestion pour créer un endroit favorable à l'allaitement maternel

Les gestionnaires et les superviseurs peuvent aider une femme à se sentir plus à l'aise d'allaiter dans sa collectivité. Les conseils suivants peuvent contribuer à créer un endroit favorable à l'allaitement maternel.

- ❖ Élaborez des politiques et procédures propres à votre entreprise ou votre organisme qui aideront vos employés à appuyer une collègue qui allaite. Encouragez le personnel à exprimer toutes ses préoccupations au sujet de l'allaitement maternel.
- ❖ Utilisez le matériel fourni dans la trousse. Quand vos employés auront appris comment appuyer l'allaitement, installez l'affiche ou un autocollant pour indiquer au public que les femmes qui allaitent sont les bienvenues dans votre milieu de travail.
- ❖ Faites de votre milieu de travail un endroit où les bébés sont les bienvenus en aménageant un endroit où les parents peuvent changer les couches.
- ❖ Les mères doivent sentir qu'elles peuvent allaiter leur bébé peu importe où elles se trouvent. Toutefois, certaines sont plus à l'aise de le faire en privé. S'il y a de la place, fournissez un petit espace, propre (séparé de la toilette) et doté d'une chaise.
- ❖ Installez l'affiche *Conseils à l'intention du personnel pour créer un milieu favorable à l'allaitement maternel* (p. 20) dans un endroit central où les employés la verront et y auront accès au besoin.
- ❖ Tirez profit de vos efforts. Publicisez votre entreprise comme un endroit favorable à l'allaitement maternel. La recherche indique que les familles vont dans des endroits publics qui les appuient et qui accueillent les mères qui allaitent.
- ❖ En octobre, participez aux activités locales de la Semaine mondiale de l'allaitement maternel. Vérifiez quels sont les événements locaux auprès des groupes de soutien à l'allaitement maternel de votre collectivité.

Conseils à l'intention du personnel pour créer un endroit favorable à l'allaitement maternel

Voici des façons de faire sentir la mère qui allaite plus à l'aise :

- ❖ Demandez à la femme accompagnée d'un bébé à quel endroit elle aimerait s'asseoir. Laissez-la choisir un endroit où elle se sentira à l'aise d'allaiter, si elle choisit de le faire.
- ❖ Parlez-lui avec simplicité. Posez-lui des questions sur son bébé.
- ❖ Le fait d'avoir un contact visuel avec la mère qui allaite lui démontre que vous êtes à l'aise avec l'allaitement et que vous l'appuyez.
- ❖ Si un client exprime une préoccupation au sujet d'une femme qui allaite en public :
 - Expliquez-lui que vous êtes une entreprise favorable aux familles et que vous avez pour politique d'appuyer l'allaitement maternel.
 - Expliquez-lui que la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse et la politique sur l'allaitement protègent le droit de la femme d'allaiter en public. Au besoin, fournissez une copie de la loi (p. 25).
 - Offrez une autre place au client concerné plutôt qu'à la mère qui allaite. Cela confirmera le fait qu'allaiter son bébé est un droit.

Section 3

Ressources



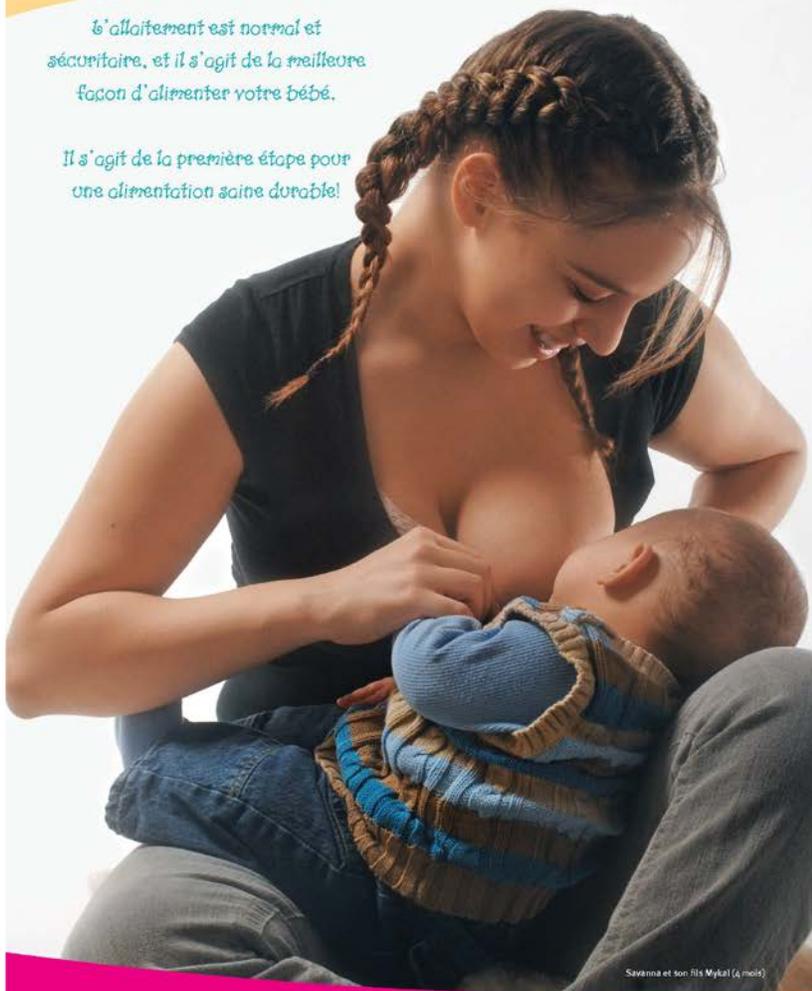
La Nouvelle-Écosse assure la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement!

Notre politique consiste à assurer la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement, et à respecter la décision que prend chaque maman au sujet de l'alimentation de son bébé.

**Nous nous engageons à vous aider à allaiter votre bébé, à l'hôpital,
à la maison et dans la communauté.**

*l'allaitement est normal et
sécuritaire, et il s'agit de la meilleure
façon d'alimenter votre bébé.*

*Il s'agit de la première étape pour
une alimentation saine durable!*



Sayanna et son fils Mykal (4 mois)

À l'hôpital

- Toutes les personnes qui s'occupent de vous avant, pendant et après la naissance de votre bébé ont reçu la formation nécessaire pour vous aider à allaiter pour la première fois.
- Nous vous fournirons l'information nécessaire pour prendre une décision éclairée au sujet de l'allaitement de votre bébé selon l'expérience et les recherches les plus récentes.
- Nous encourageons le contact peau contre peau entre vous et votre bébé immédiatement après la naissance pour favoriser le début de l'allaitement.
- Nous vous aiderons à apprendre comment positionner votre bébé et comment lui faire prendre le sein pour pouvoir allaiter avec succès.
- Nous donnerons uniquement votre lait maternel à votre bébé, sauf pour une raison médicale.
- Nous nous assurerons que vous et votre bébé serez ensemble jour et nuit, sauf pour une raison médicale ou de sécurité.
- Nous vous aiderons à comprendre comment votre bébé vous indique qu'il a faim pour que vous sachiez à quel moment allaiter votre bébé.
- Nous ne donnerons pas à votre bébé des sucettes ou des biberons dotés d'une tétine puisqu'ils peuvent causer des problèmes d'allaitement.
- Nous allons nous assurer de vous présenter les programmes de soutien à l'allaitement dans votre communauté, et de vous fournir leurs numéros de téléphone.

Dans la communauté

- Notre personnel a reçu la formation nécessaire pour vous appuyer dans l'allaitement de votre bébé.
- Pendant votre grossesse, nous vous fournirons l'information nécessaire pour prendre une décision éclairée au sujet de l'allaitement de votre bébé selon l'expérience et les recherches les plus récentes.
- Nous vous encourageons à donner à votre bébé uniquement du lait maternel au cours des six premiers mois.
- Nous vous aiderons à apprendre quels aliments solides votre bébé doit consommer à partir de l'âge de six mois, pendant que vous continuez à allaiter.
- Nous continuerons de vous appuyer et de vous encourager à allaiter votre bébé jusqu'à l'âge de deux ans et plus.
- Nous vous offrirons un endroit accueillant où vous pouvez allaiter votre bébé.
- Nous travaillerons avec votre communauté pour assurer la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement.



Allaitement Nouvelle-Écosse

La Nouvelle-Écosse assure la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement!

Notre politique consiste à assurer la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement, et à respecter la décision que prend chaque maman au sujet de l'alimentation de son bébé.

Nous nous engageons à vous aider à allaiter votre bébé, à l'hôpital, à la maison et dans la communauté.

À l'hôpital

- Toutes les personnes qui s'occupent de vous avant, pendant et après la naissance de votre bébé ont reçu la formation nécessaire pour vous aider à allaiter pour la première fois.
- Nous vous fournirons l'information nécessaire pour prendre une décision éclairée au sujet de l'allaitement de votre bébé selon l'expérience et les recherches les plus récentes.
- Nous encourageons le contact peau contre peau entre vous et votre bébé immédiatement après la naissance pour favoriser le début de l'allaitement.
- Nous vous aiderons à apprendre comment positionner votre bébé et comment lui faire prendre le sein pour pouvoir allaiter avec succès.
- Nous donnerons uniquement votre lait maternel à votre bébé, sauf pour une raison médicale.
- Nous nous assurerons que vous et votre bébé serez ensemble jour et nuit, sauf pour une raison médicale ou de sécurité.
- Nous vous aiderons à comprendre comment votre bébé vous indique qu'il a faim pour que vous sachiez à quel moment allaiter votre bébé.
- Nous ne donnerons pas à votre bébé des sucettes ou des biberons dotés d'une tétine puisqu'ils peuvent causer des problèmes d'allaitement.
- Nous allons nous assurer de vous présenter les programmes de soutien à l'allaitement dans votre communauté, et de vous fournir leurs numéros de téléphone.

Dans la communauté

- Notre personnel a reçu la formation nécessaire pour vous appuyer dans l'allaitement de votre bébé.
- Pendant votre grossesse, nous vous fournirons l'information nécessaire pour prendre une décision éclairée au sujet de l'allaitement de votre bébé selon l'expérience et les recherches les plus récentes.
- Nous vous encouragerons à donner à votre bébé uniquement du lait maternel au cours des six premiers mois.
- Nous vous aiderons à apprendre quels aliments solides votre bébé doit consommer à partir de l'âge de six mois, pendant que vous continuez à allaiter.
- Nous continuerons de vous appuyer et de vous encourager à allaiter votre bébé jusqu'à l'âge de deux ans et plus.
- Nous vous offrirons un endroit accueillant où vous pouvez allaiter votre bébé.
- Nous travaillerons avec votre communauté pour assurer la promotion, la protection et le soutien de l'allaitement.

L'allaitement est normal et sécuritaire, et il s'agit de la meilleure façon d'alimenter votre bébé.

Il s'agit de la première étape pour une alimentation saine durable!

Énoncé de politique provinciale pour la Nouvelle-Écosse

OBJET : L'allaitement maternel en Nouvelle-Écosse – Responsabilités du ministère de la Santé et du ministère de la Promotion et de la Protection de la santé de la Nouvelle-Écosse

Date d'approbation : Septembre 2005

Mise à jour : Juin 2006

Approuvé par : Équipe de haute direction du ministère de la Santé de la Nouvelle-Écosse
Groupe exécutif, Promotion de la santé Nouvelle-Écosse

Entrée en vigueur : Octobre 2005

I. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le ministère de la Santé et le ministère de la Promotion et de la Protection de la santé de la Nouvelle-Écosse sont fortement et catégoriquement en faveur de l'allaitement maternel. Ils communiquent par conséquent leur position tant au sein du gouvernement et du système de soins de santé, qu'auprès des fournisseurs de soins et de la population en général. Cette affirmation constitue un point de référence fondamental pour tous les praticiens et employés du gouvernement et du système de soins de santé de la province.

II. DÉFINITIONS

Initiative Amis des bébés – Programme international mis sur pied par l'Organisation mondiale de la Santé et l'UNICEF pour promouvoir, appuyer et protéger l'allaitement maternel à l'échelle mondiale, dans les hôpitaux et les collectivités. Trois documents fondés sur des données probantes sont au cœur de l'Initiative Amis des bébés : L'initiative Hôpitaux amis des bébés; Les sept étapes du plan de protection, de promotion et de soutien de l'allaitement en santé communautaire; et le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel.

Code international de commercialisation des substituts du lait maternel – Le Code international a été adopté, en 1981, par résolution de l'Assemblée mondiale de la Santé (dans laquelle le Canada est un État membre). Le Code interdit la promotion des préparations pour nourrissons et établit les exigences d'étiquetage et d'information pour ces produits. Toute activité qui mine l'allaitement maternel viole aussi le but et l'esprit du Code.

Comité canadien pour l'allaitement (CCA) – Mis sur pied en 1991 à titre d'autorité nationale pour l'Initiative Amis des bébés au Canada, le Comité a pour mandat de surveiller et faciliter la mise en œuvre de l'Initiative Amis des bébés.

Choix et durée de l'allaitement – L'allaitement maternel exclusif est recommandé pendant les six premiers mois pour les nourrissons en santé nés à terme. Il est souhaitable de poursuivre celui-ci jusqu'à deux ans ou plus, accompagné d'aliments complémentaires appropriés à compter de six mois. (Santé Canada 2004 – appuyé par la Société canadienne de pédiatrie, Les diététistes du Canada et Le Collège des médecins de famille du Canada).

III. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Fournir du leadership en matière de protection, promotion et soutien de l'allaitement.
- Améliorer l'état de santé des mères et des bébés en augmentant le choix et la durée de l'allaitement en Nouvelle-Écosse.
- Appuyer la mise en œuvre de l'Initiative Amis des bébés.

IV. APPLICATION DE LA POLITIQUE

La politique s'applique au ministère de la Santé, au ministère de la Promotion et de la Protection de la santé, aux régies régionales de la santé, au IWK Health Centre et à tous les fournisseurs financés par le système de santé.

V. DIRECTIVES DE LA POLITIQUE

5.1

Le ministère de la Santé et le ministère de la Promotion et de la Protection de la santé définissent leur position sur l'allaitement maternel conformément aux documents *Healthy Babies, Healthy Families: Postpartum and Postnatal Guidelines* et *Public Health Services: Infant Feeding Position Statement*. Ils font connaître cette position et l'applique à tous les niveaux du système de soins de santé. À cette fin, le ministère de la Santé et le ministère de la Promotion et de la Protection de la santé feront ce qui suit, en partie par l'entremise du comité provincial sur l'allaitement et l'Initiative Amis des bébés.

- Nommer une personne pour coordonner à l'échelle provinciale les activités liées à l'allaitement et à l'Initiative Amis des bébés.
- Intégrer l'allaitement maternel à tous les programmes gouvernementaux liés à la santé des enfants; s'assurer que l'information sur l'allaitement et l'alimentation du nourrisson est normalisée et mise à jour dans les documents provinciaux ou dans les services que consultent les parents et les professionnels (c.-à-d. *A New Life, L'essentiel sur l'allaitement, Year One Food for Baby, After Year One Food for Children*, etc.).
- Inclure et tenir à jour l'information du site Web sur l'allaitement maternel, dont la position du ministère de la Santé et du ministère de la Promotion et de la Protection de la santé.
- Assurer, dans l'ensemble du système de santé, la mise au point et l'utilisation d'outils normalisés pour l'évaluation de l'alimentation des nourrissons et la planification des soins.

5.2

Mettre en place les conditions (temps, espace et soutien) nécessaires pour faciliter l'allaitement pour les employées du ministère de la Santé et du ministère de la Promotion et de la Protection de la santé et travailler à la mise en place de telles conditions dans l'ensemble du gouvernement.

5.3

Veiller au maintien et à l'amélioration des politiques sociales (interministérielles et intersectorielles) qui favorisent l'allaitement maternel.

5.4

Établir, pour l'ensemble de la population, une stratégie de marketing social sur l'allaitement maternel.

5.5

Promouvoir la mise en œuvre de l'Initiative Amis des bébés au moyen d'un comité provincial (comité provincial sur l'allaitement maternel et l'Initiative Amis des bébés). Le mandat du comité comprend les points suivants :

- I. fournir du leadership pour la protection, la promotion et le soutien de l'allaitement maternel;
- II. appuyer la mise en œuvre de l'Initiative Amis des bébés en Nouvelle-Écosse, en partenariat avec le Comité canadien pour l'allaitement (CCA), l'autorité nationale au chapitre de l'Initiative Amis des bébés;

- III. faire connaître les documents *Dix conditions pour le succès de l'allaitement maternel* et *Les sept étapes du plan de protection, de promotion et de soutien de l'allaitement en santé communautaire* aux organismes et agences financés par le système de santé;
- IV. distribuer aux administrateurs d'établissements et d'organismes financés par le système de santé l'information pertinente au sujet des programmes ayant pour but de protéger, de promouvoir et d'appuyer l'allaitement maternel (p. ex. l'Initiative Amis des bébés);
- V. assumer la responsabilité, en collaboration avec les organismes concernés (p. ex. OMS, UNICEF, CCA, etc.), de la certification des établissements Amis des bébés et des recommandations au ministère de la Santé et au ministère de la Promotion et de la Protection de la santé en matière d'octroi de la désignation;
- VI. susciter, à la grandeur de la province, l'engagement face à l'allaitement maternel et à la mise en œuvre de l'Initiative Amis des bébés pour que l'allaitement maternel devienne la norme culturelle en matière d'alimentation des nourrissons en Nouvelle-Écosse.

5.6

Encourager l'application du Code international de commercialisation des substituts du lait maternel, ce qui signifie :

- I. Inclure dans la politique liée aux publications ministérielles, tant écrites qu'audiovisuelles, l'obligation de respecter le Code, tout en mettant l'accent sur le fait que l'allaitement maternel est la méthode d'alimentation normale du nourrisson. Les images montrant l'alimentation au biberon, les biberons, les tétines et les préparations commerciales pour nourrissons (lait artificiel) ne doivent pas être utilisées sauf en cas de nécessité absolue.
- II. Veiller à ce que les politiques liées aux publications du gouvernement soient respectées, et recourir à l'influence des autres ministères pour assurer le respect du Code.

5.7

Avec le comité provincial et les régies régionales de la santé ou le IWK Health Centre, appuyer la mise en œuvre d'outils, p. ex. pour l'évaluation de l'alimentation des nourrissons et la planification des soins (en développement) et la mise sur pied d'activités par les régies régionales de la santé et d'autres organismes et agences financés par le système de santé. Ces activités peuvent comprendre le soutien individuel à l'allaitement et le renforcement des capacités communautaires, p. ex. les groupes de soutien par les pairs et les coalitions ou réseaux locaux.

5.8

Avec le comité provincial, encourager tous les organismes professionnels à s'assurer que les universités, les collèges communautaires ou les centres de formation professionnelle offrent aux futurs professionnels de la santé la formation théorique et pratique pertinente sur l'allaitement maternel.

5.9

Assurer la mise sur pied et en œuvre d'un système provincial de surveillance de l'allaitement maternel à partir de définitions et de calendriers normalisés (initiation et durée) établis et approuvés par le CCA. [Selon le document *Healthy Babies, Healthy Families*, l'alimentation et la croissance des nourrissons (c.-à-d. grandeur et poids) devraient être surveillées entre trois et sept jours, entre 10 à 14 jours et à un mois.]

5.10

Surveiller régulièrement le progrès dans la réalisation de l'Initiative Amis des bébés dans les hôpitaux et les services de santé communautaires de l'ensemble de la province.

VI. RESPONSABILITÉ

Le ministère de la Santé, le ministère de la Promotion et de la Protection de la santé, les régies régionales de la santé, le IWK Health Centre et tous les fournisseurs financés par le système de santé sont responsables de la mise en œuvre de la politique.

VII. SURVEILLANCE

Des outils et processus de surveillance seront mis au point en collaboration avec les régies régionales de la santé et le IWK Health Centre.

VIII. RÉFÉRENCES

Healthy Babies, Healthy Families: Postpartum & Postnatal Guidelines (2002)

L'alimentation saine en Nouvelle-Écosse (2005)

IX. DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Toutes les demandes de renseignements au sujet de la présente politique doivent être faites à :

Michelle Amero (424-3749) ou Kathy Inkpen (424-4391)

Ministère de la Promotion et de la Protection de la santé

Commission des droits de la personne

2.0 ALLAITEMENT

2.1 POLITIQUE SUR L'ALLAITEMENT

2.2 Référence et autorité

Loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*), R.S.N.S., chap. 214, alinéas 5(1)(a), 5(1)(d), 5(1)(m), 5(1)(r), 5(1)(s)

2.3 Définitions

Consultez le glossaire du manuel des politiques.

2.4 Énoncé de politique

En vertu de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*), les femmes sont protégées contre la discrimination et le harcèlement fondés sur le genre, ce qui comprend la grossesse et la situation de famille, soit le fait d'être dans une relation parent-enfant. Il est illégal en Nouvelle-Écosse de discriminer une femme parce qu'elle est ou a été enceinte, parce qu'elle peut devenir enceinte ou parce qu'elle a eu un bébé. Cela comprend le droit de la femme d'allaiter son enfant.

2.5 Directives découlant de la politique

2.5.1 Accès aux services ou aux installations

La loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) interdit la discrimination liée à l'offre de services et d'installations ou à l'accès à des services et à des installations. Les femmes ont le droit d'allaiter un enfant dans des endroits publics, y compris les restaurants, les magasins au détail, les centres commerciaux, les théâtres, etc. Les femmes ne doivent pas être empêchées d'allaiter dans un endroit public, ni se voir demander d'aller le faire dans un endroit plus discret.

2.5.2 Emploi

La loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) interdit la discrimination liée à l'emploi à l'endroit des femmes qui allaitent. Les employeurs ont le devoir de s'adapter aux employées qui allaitent. Ce devoir n'est limité que dans les cas où cette adaptation créerait un préjudice indu. L'adaptation peut comprendre le fait de permettre à l'employée qu'on lui apporte son bébé au travail pour qu'elle l'allaitte et d'aménager un endroit tranquille pour l'allaitement. Il incombe à l'employeur de démontrer la présence d'un préjudice indu si une demande d'adaptation liée à l'allaitement est refusée.

2.5.3 Soumission de plaintes

La Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse accepte les plaintes de discrimination fondée sur le genre ou une situation de famille liée à l'allaitement maternel. Elle y donnera suite en respectant les politiques ci-dessus.

Exemples de politiques sur l'allaitement

Politique de la Municipalité du district de Lunenburg – Exemple de politique

Titre : **Politique sur les endroits accueillants pour les bébés et les familles**

N° de politique : **MDL-54**

Date d'entrée en vigueur : Le 9 février 2010

1.0 Énoncé de politique

La Municipalité du district de Lunenburg (MDL) est un organisme accueillant pour les familles qui appuie les mères et leur droit d'allaiter sans être dérangées dans des endroits publics. La Municipalité reconnaît également que le lait maternel est le meilleur choix pour assurer la croissance et le développement sain des enfants.

2.0 But

Appuyer les mères qui allaitent dans les installations municipales et fournir les conditions, le temps, l'espace et le soutien nécessaires à l'allaitement, à la fois pour le public et les employés.

3.0 Définitions

1.01 L'allaitement inclut l'utilisation d'une pompe tire-lait, ainsi que l'allaitement au sein.

1.02 L'employé est toute personne embauchée par la Municipalité du district de Lunenburg.

1.03 Les installations municipales incluent l'administration, MARC et LRCRC.

4.0 Application

Employés de la MDL

1.01 La Municipalité du district de Lunenburg assure la promotion et le soutien de l'allaitement et de l'utilisation d'une pompe tire-lait par les employées qui allaitent lorsqu'elles retournent au travail.

1.02 Le personnel de la Municipalité du district de Lunenburg collabore avec les employées qui allaitent pour déterminer des heures de travail, des tâches et des pauses qui conviennent aux deux parties, qui appuient les pratiques d'allaitement et qui sont compatibles avec les autres politiques, dans la mesure du possible.

Public

1.03 La Municipalité du district de Lunenburg assure la promotion et le soutien de l'allaitement et de l'utilisation d'une pompe tire-lait par les membres du public qui allaitent lorsqu'elles visitent les installations municipales.

1.04 Le personnel de la Municipalité du district de Lunenburg, sur demande, offre de l'aide aux visiteurs qui souhaitent allaiter leur bébé en leur offrant un lieu confortable à la fois pour le bébé et la maman, dans la mesure du possible.

1.05 Conformément à la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*), le personnel ne doit demander à une mère de quitter les lieux, de se couvrir ou d'utiliser les toilettes pour allaiter son enfant.

Titre : **L'allaitement au travail**
Manuel : Administratif
Section : Ressources humaines
Autorisé par : Directeur général (titre)

Numéro : **AD-110-338**
Entrée en vigueur : Le 3 juin 2009
Dernière révision : Nouveau
Prochaine révision : Juin 2012

Remarque : Une copie imprimée du présent document ne correspond pas nécessairement à la version électronique la plus récente de la politique ou procédure de la régie régionale de la santé South Shore. Toute copie papier du présent document doit TOUJOURS être comparée à la version électronique avant d'être utilisée.

DOCUMENTS CONNEXES

- Politique sur l'allaitement de la régie régionale de la santé South Shore, politique n° 400-540
- Politique provinciale sur l'allaitement : L'allaitement en Nouvelle-Écosse, juin 2006

TABLE DES MATIÈRES	PAGE
Objectif	
Renseignements généraux	1
Énoncés de politique	2
Définitions	2
Procédure	2
Références	3

OBJECTIF

Renseignements généraux

1. Les valeurs de la régie régionale de la santé South Shore (SSH) incluent des gens en meilleure santé, des collectivités bienveillantes et des équipes de soins de santé appréciées.
2. La régie SSH, reconnaissant que le lait maternel est le meilleur choix pour assurer la croissance et le développement des enfants, a adopté une politique sur l'allaitement (politique n° 400-540).
3. Le fait d'appuyer l'allaitement au travail offre des bienfaits tels qu'une augmentation de la productivité, une réduction de l'absentéisme et une réduction des coûts liés aux soins de santé, ce qui correspond aux huit mesures de résultats possibles d'un lieu de travail sain énumérés dans la publication : *À notre portée – Une stratégie d'action visant un système canadien de soins de santé efficace et viable grâce à un milieu de travail sain* (Conseil canadien d'agrément des services de santé, 2007). Il appuie également la mise en œuvre de la politique provinciale sur l'allaitement.
4. Les bienfaits pour les employées incluent une transition plus facile vers le retour au travail, un environnement qui appuie l'allaitement, une plus grande possibilité de

formation de liens affectifs entre la mère et l'enfant, l'amélioration de la santé du bébé et une réduction du risque de cancer du sein, de cancer des ovaires, d'ostéoporose et de maladies du cœur.

ÉNONCÉS DE POLITIQUE

1. La régie SSH crée un environnement de travail qui appuie l'allaitement, conformément à la politique sur l'allaitement de la régie régionale de la santé South Shore et à la politique sur l'allaitement de la Nouvelle-Écosse.
2. La régie SSH encourage les employés et les membres de la direction à adopter une attitude positive et bienveillante envers les femmes qui travaillent et qui allaitent.
3. La régie SSH assure la promotion et le soutien de l'allaitement et de l'utilisation d'une pompe tire-lait par les employées qui continuent d'allaiter après leur retour au travail.
4. La régie SSH reconnaît que l'allaitement et l'utilisation d'une pompe tire-lait sont des droits qui sont protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés*.
 - 4.1 Le harcèlement ou la discrimination à l'égard d'une femme qui allaite est considéré comme une forme de discrimination sexuelle et n'est pas toléré au travail.

PROCÉDURE

1. La régie South Shore mettra en œuvre une stratégie systémique de sensibilisation et de communication afin de conseiller et d'éduquer toutes les personnes concernées sur les bienfaits de l'allaitement, la politique sur l'allaitement au travail, le respect de la politique et les programmes d'appui.
2. Une copie de la politique sur l'allaitement de la régie et de la politique sur l'allaitement au travail sera remis à tous les employés et gestionnaires.
3. La régie SSH fournira aux femmes enceintes, avant le début de leur congé de maternité, des renseignements éducatifs sur l'allaitement et sur le retour au travail.
4. La régie SSH s'efforcera d'appuyer les femmes qui souhaitent continuer d'allaiter après leur retour au travail.
5. La régie SSH fournira des renseignements à tous les employés sur la façon d'appuyer une collègue qui allaite.¹
6. La régie SSH fournira un endroit propre, confortable et privé sur les lieux de travail aux femmes qui souhaitent utiliser un tel endroit pour allaiter ou utiliser une pompe tire-lait.

- 6.1 La pièce doit être dotée d'une prise de courant accessible pour permettre l'utilisation d'une pompe électrique, ainsi qu'un évier situé à proximité pour permettre le lavage des mains et le rinçage des contenants.
7. Une pompe tire-lait électrique sera à la disposition des femmes, sur place.
- 7.1 La mère sera responsable de fournir les tubes pour l'utilisation de la pompe électrique, si elle choisit de l'utiliser.
8. **Au moins un mois avant le retour au travail**, les employées qui prévoient continuer d'allaiter après leur retour au travail doivent communiquer avec leur gestionnaire pour l'aviser de la situation.
9. La régie SSH offrira du soutien et des renseignements sur l'allaitement.
- 9.1 Le soutien sera offert sous les formes suivantes :
- Éducation et ressources sur l'allaitement avant la naissance de l'enfant, notamment :
 - Initier l'allaitement après l'accouchement
 - Bienfaits pour la santé, position de l'enfant
 - Choix et entretien d'une pompe tire-lait
 - Transition vers le retour au travail²
 - Consultation en vue du retour au travail :
 - Environ deux semaines avant le retour au travail de l'employée qui allaite, cette dernière doit prévoir une consultation avec le consultant en matière d'allaitement, ce qui inclut également une rencontre avec le gestionnaire, avant le retour au travail.
 - Un plan qui convient à l'employée et à l'employeur sera élaboré.
 - Ce plan inclura la familiarisation avec l'espace désigné et son emplacement, l'équipement, les instructions et les directives pour le nettoyage, l'horaire de l'utilisation d'une pompe tire-lait, les questions d'approvisionnement en lait maternel et autres préoccupations.
 - Des ressources appropriées seront offertes à l'employée et à l'employeur.

RÉFÉRENCES :

- Politique sur l'allaitement au travail de la régie AVH
- Procès-verbal de la réunion de la haute direction du 27 janvier 2009
- *À notre portée – Une stratégie d'action visant un système canadien de soins de santé efficace et viable grâce à un milieu de travail sain* (Conseil canadien d'agrément des services de santé, 2007)
- Charte canadienne des droits et libertés

¹ Les ressources se trouvent dans la publication « Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action », disponible auprès du comité de l'Initiative Amis des bébés des comtés de Lunenburg et de Queens.

² Consultez « L'essentiel sur l'allaitement » (offert par les Services de la santé publique) et « Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action » (offert par le comité de l'Initiative Amis des bébés des comtés de Lunenburg et de Queens ou à l'adresse ssdha.nshealth.ca/newsstand.htm).

Politique sur l'allaitement

L'adoption d'une politique sur l'allaitement est une façon efficace de faire en sorte que tout le personnel soit au courant que l'organisme appuie l'allaitement.

_____ reconnaît :
(nom de l'entreprise ou de l'organisme)

- que l'allaitement maternel est un droit de la personne protégé et que les femmes néo-écossaises ont le droit d'allaiter leur enfant n'importe où;
- que le lait maternel est le meilleur choix pour assurer la croissance et le développement sains des enfants;
- que l'allaitement est bon pour la santé de l'enfant et de la mère;
- et que l'allaitement contribue à la santé globale de notre collectivité.

Nous encourageons les personnes suivantes à assurer la promotion et le soutien de l'allaitement et de l'utilisation d'une pompe tire-lait :

- les gestionnaires, le personnel, les clients et les bénévoles;
- les amis et les membres de la famille de la mère qui allaite.

La direction et le personnel s'engagent à :

- éduquer les nouveaux gestionnaires, employés et bénévoles au sujet de la politique;
- collaborer avec les gestionnaires et les employées qui allaitent pour déterminer des heures de travail, des tâches et des pauses qui conviennent à tous, qui appuient les pratiques d'allaitement et qui sont compatibles avec la convention collective et les autres politiques et contrats.

Nom en lettre moulées

Titre

Signature

Date

Exemple de politique verbale

La propriétaire et exploitante de BaKED Food Café Inc. à New Glasgow explique comment elle a présenté au personnel une nouvelle politique sur l'allaitement.

- Ma présentation a débuté par une description détaillée des raisons pour lesquelles l'allaitement est important. J'ai dû m'assurer que tout le monde comprenne non seulement que l'allaitement a des bienfaits pour nous comme entreprise, mais que l'allaitement appuie également des causes encore plus importantes telles que la mère, le bébé, l'environnement, etc.
- Ensuite, nous avons examiné quelques procédures sur la façon d'accueillir une mère qui souhaite allaiter son enfant dans notre établissement, par exemple :
 - offrir de l'eau;
 - suggérer un endroit plus tranquille, si c'est ce qu'elle préfère;
 - offrir une chaise avec des accoudoirs;
 - demander si on peut faire autre chose.
- Puis, nous avons abordé quelques façons de traiter les conflits avec d'autres clients qui peuvent se sentir offusqués.
 - Par exemple : approcher le client en question et lui offrir une autre table, plus loin de la mère qui allaite, en expliquant notre politique et en indiquant que la mère a le droit d'allaiter son enfant à l'endroit et au moment de son choix. Il est clair que les clients qui ne comprennent pas ce droit, donc qui ne l'appuient pas, ne respectent pas les valeurs de notre établissement.
- Enfin, nous devons nous assurer que tout se déroule de façon naturelle et confortable. Nous devons expliquer la politique au personnel, qui doit l'accepter comme quelque chose de tout à fait naturel.
 - Par exemple : Si une mère qui a allaité a une question ou demande quelque chose, le personnel agit de la même façon que s'il s'agissait d'une demande de nourriture ou de service. Il doit faire son possible pour répondre à la demande ou offrir une solution de rechange. En cas de doute, il doit poser des questions pour clarifier.

Notre personnel comprend que dans l'industrie du service, nous cherchons toujours des façons, des tendances et des options pour mieux servir nos clients. En appuyant l'allaitement, non seulement nous répondons aux besoins d'un groupe de clients, mais nous respectons un droit fondamental de la personne.

Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé

Promotion, protection et appui de l'allaitement Respecter la décision prise par chaque mère au sujet de l'alimentation de son bébé

- Santé Canada recommande que les bébés soient uniquement allaités au sein durant les six premiers mois de leur vie. Le maintien de l'allaitement maternel après l'introduction des aliments solides est encouragé jusqu'à deux ans et plus.

Importance de l'allaitement :

- Réduction du risque d'asthme, de diarrhée, d'infections des poumons et des oreilles, de diabète et d'obésité pour le bébé
- Réduction du risque de cancer du sein, de cancer des ovaires, d'ostéoporose, de maladies du cœur et de saignements après l'accouchement pour la mère
- Réduction du temps de préparation et des coûts de la nourriture
- Réduction de l'absentéisme des parents au travail en raison d'un enfant malade
- Protection de l'environnement (aucun déchet produit)
- Création de familles et de communautés en meilleure santé et réduction des coûts liés aux soins de santé.

- Quand une collègue revient au travail après avoir eu un bébé, il est possible qu'elle choisisse de continuer à allaiter. Cela exigera qu'elle allaite ou qu'elle tire son lait durant la journée. La plupart du temps, ces moments peuvent être intégrés dans les pauses régulières de la journée de travail normale.
- En tant qu'employée qui allaite, elle aura accès à une salle privée pour allaiter son bébé ou tirer son lait. Si elle tire son lait, elle devra le garder dans un réfrigérateur.
- Retourner au travail après avoir eu un enfant peut être très difficile pour la mère. Le fait de lui donner la possibilité de continuer d'allaiter son bébé peut faciliter sa décision de le laisser chaque jour. Cette entreprise lui a offert cette possibilité parce qu'elle comprend que l'allaitement est bénéfique pour la santé de la mère et de son bébé. Le soutien que vous lui offrez en tant que collègue est tout aussi important à la réussite de la démarche.

Voici des façons de montrer votre soutien à une collègue qui intègre l'allaitement maternel à sa journée de travail :

- Montrez de l'intérêt face à son bébé. Posez-lui des questions ou demandez à voir une photo du bébé. Même si l'allaitement n'est pas mentionné dans la conversation, vous lui démontrez que son bébé est important.
- N'ayez pas peur de poser des questions.
- Reconnaissez et applaudissez sa décision de continuer à donner du lait maternel à son bébé après son retour au travail.
- Reconnaissez les répercussions positives de sa décision sur la collectivité.

Comment en apprendre davantage au sujet de l'allaitement?

- Breastfeeding Nova Scotia (www.first6weeks.ca) : Vous y trouverez non seulement des renseignements sur l'allaitement, mais vous pouvez également trouver des groupes de soutien à l'allaitement dans votre propre collectivité.
- Ministère de la Santé et du Mieux-être de la Nouvelle-Écosse (<http://novascotia.ca/dhw/healthy-communities/healthy-eating-breastfeeding.asp> - en anglais seulement).
- La Leche League Canada (www.lllc.ca)

Référence : FRITTENBURG, S. et Comité de l'Initiative Amis des bébés^{MC} des comtés de Lunenburg et de Queens, *Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action*, Bridgewater, 2009

FAM Juillet 2011

Conseils à l'intention des gestionnaires pour appuyer une employée qui allaite son bébé

Combinaison de l'allaitement et le travail

Promotion, protection et appui de l'allaitement

Respecter la décision prise par chaque mère au sujet de l'alimentation de son bébé

Avant le congé de maternité

- Avant d'avoir son bébé, l'employée devrait être informée du soutien qu'elle recevra au niveau de l'allaitement maternel quand elle retournera au travail. Cela pourrait exercer une grande influence sur sa décision d'allaiter ou de retourner au travail. Le document *Favoriser la réussite de l'allaitement maternel au travail!* sera mis à sa disposition avant qu'elle quitte le travail pour avoir son bébé. Il propose des suggestions pour faciliter la transition de la maison au travail pour la mère et son employeur.

Avant de retourner au travail

- À l'approche de la date à laquelle l'employée retournera au travail, un plan peut être élaboré pour intégrer l'allaitement maternel à sa journée de travail. Ce plan sera fait en fonction de la mère, du bébé et de l'emploi. Le plan pourrait aussi devoir être changé en raison de facteurs comme un plus grand besoin du côté du bébé. Par exemple, les bébés ont des poussées de croissance durant lesquelles les besoins en lait maternel sont plus grands. Quand cela se produit, des séances d'allaitement ou de tire-lait peuvent être plus fréquemment nécessaires durant deux ou trois jours.
- Les éléments clés d'un plan efficace incluent :
 - **Espace** – Souvent, un petit espace propre doté d'une chaise confortable suffit. Si l'employée tire son lait, cet espace devrait aussi avoir une prise électrique. Les pompes électriques sont les plus efficaces pour tirer le lait, et une mère peut décider d'utiliser une telle pompe au travail. Un réfrigérateur devrait être accessible pour entreposer le lait maternel jusqu'à la fin de la journée de travail de l'employée. Si cela n'est pas possible, l'employée peut utiliser une glacière et des blocs réfrigérants.
 - **Temps** – Dans la plupart des cas, l'allaitement maternel ou le temps requis pour tirer le lait peut être intégré aux pauses régulières de la journée de travail. Toutefois, le temps requis peut varier selon la mère et le bébé.
 - **Soutien** – Assoyez-vous et parlez avec l'employée avant son retour au travail. Cela vous donnera l'occasion d'élaborer un plan réalisable pour toutes les parties concernées et favorisera une situation dans laquelle tout le monde est gagnant. De l'information devrait être fournie aux autres employés pour qu'ils puissent efficacement appuyer leur collègue qui allaite. Consultez le document *Offrir du soutien à votre collègue qui allaite son bébé*.

Comme employeur

- Il est important pour vous de maintenir la communication ouverte. Il peut être difficile pour l'employée de vous demander ce dont elle a besoin et pour vous de le deviner. Une communication efficace est requise pour assurer le succès de la transition nécessaire en vue de combiner l'allaitement maternel et l'emploi. Voici des façons d'y parvenir :
 - Demandez à votre employée ce dont elle a besoin pour faciliter cette transition. Assurez-lui votre soutien.
 - Faites en sorte que tous les employés soient au courant du soutien qu'accorde votre entreprise à l'allaitement maternel. Certaines femmes peuvent avoir l'impression que ses collègues lui en voudront, puisque les autres employées qui n'allaitent pas peuvent

- percevoir le fait de permettre à une femme d'allaiter ou de tirer son lait durant les heures de travail comme un traitement de faveur.
- La mise en œuvre active de politiques et procédures peut sensibiliser davantage le personnel à l'allaitement et rendre l'employée qui allaite plus à l'aise.
 - Manifestez votre soutien aux employées qui n'allaitent pas et à leurs familles. Mettez un babillard à la disposition des employés pour qu'ils affichent des photos ou les exploits des membres de leur famille. Vous pouvez aussi inclure ce genre de photos ou de mentions dans les bulletins de l'entreprise.
 - Consultez les ressources nécessaires pour obtenir de l'aide. *Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action* (Frittenburg, S., 2009) est disponible en ligne à l'adresse http://www.novascotia.ca/hpp/publications/breastfeeding_support_kit_Fr.pdf

Référence : FRITTENBURG, S. et Comité de l'Initiative Amis des bébés^{MC} des comtés de Lunenburg et de Queens, *Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action*, Bridgewater, 2009

FAM Juillet 2011

Favoriser la réussite de l'allaitement maternel au travail!

Promotion, protection et appui de l'allaitement

Respecter la décision prise par chaque mère au sujet de l'alimentation de son bébé

Avant le congé de maternité

- Rencontrez votre employeur pour discuter de votre plan de continuer à allaiter au moment de votre retour au travail. Commencez à explorer les différentes possibilités.

Avant de retourner au travail

- Rencontrez votre superviseur ou gestionnaire afin de mettre au point un plan pour continuer à allaiter. Expliquez-lui ce dont vous aurez besoin et ce qu'il peut faire pour vous aider.
- Discutez de la possibilité de retourner au travail au cours de la semaine de façon à raccourcir la première semaine. Un retour à temps partiel combiné à une augmentation graduelle vers le temps plein est une autre possibilité. Travailler de la maison pour une partie de la journée peut aussi être possible pour faciliter le retour au travail, tout en intégrant l'allaitement à la journée de travail.
- Vous voudrez peut-être habituer votre bébé à boire au biberon ou au gobelet pour que quelqu'un puisse lui donner du lait maternel pendant que vous êtes au travail.
- Apprenez à tirer et à conserver votre lait maternel. Trouvez la méthode qui vous convient le mieux. Pour de plus amples renseignements, appelez les services de soutien locaux ou consultez *L'essentiel sur l'allaitement*, une ressource gratuite offerte par les Services de la santé publique.
- Commencez à faire des réserves de lait maternel environ deux semaines avant de retourner au travail pour vous assurer d'avoir une provision suffisante pour votre bébé.
- Vérifiez votre garde-robe. Des vêtements deux pièces sont un choix plus pratique quand vous allaitez ou tirez votre lait au travail. Les hauts avec motifs peuvent camoufler les écoulements ou le contour des coussins d'allaitement. Il pourrait être utile de garder un chandail au travail, au cas où.
- Faites une journée d'essai. Laissez votre bébé chez une gardienne pour une journée typique de travail. Allaitiez ou tirez votre lait comme vous le feriez durant une journée de travail. Tous les petits problèmes pourront ainsi être réglés à l'avance.

De retour au travail

- Soyez organisée. Cela peut réduire le stress lié au retour au travail et maximiser votre capacité de continuer à donner du lait maternel à votre bébé.
- Donnez-vous suffisamment de temps le matin pour allaiter au moins une fois et allaitez de nouveau dès votre retour à la maison.
- Au travail, allaitez ou tirez votre lait aussi souvent que vous le feriez si vous étiez à la maison avec votre bébé. Quand vous êtes à la maison, allaitez aussi souvent que vous le pouvez. Cela vous aidera à maintenir votre approvisionnement de lait.
- Lâchez prise. Décidez ce qui est vraiment important et acceptez l'aide de la famille et des amis.
- Mangez et buvez bien et dormez suffisamment.
- Parlez à d'autres femmes qui ont combiné l'allaitement et le travail. Offrez à votre superviseur ou gestionnaire une mise à jour sur vos progrès.

Soyez fière de vous et célébrez vos réussites!

Référence : FRITTENBURG, S. et Comité de l'Initiative Amis des bébés^{MC} des comtés de Lunenburg et de Queens, *Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action*, Bridgewater, 2009
FAM Juillet 2011

Conseils à l'intention du personnel pour créer un milieu favorable à l'allaitement maternel

Promotion, protection et appui de l'allaitement

Respecter la décision prise par chaque mère au sujet de l'alimentation de son bébé

Santé Canada recommande que les bébés soient uniquement allaités au sein durant les six premiers mois de leur vie. Le maintien de l'allaitement maternel après l'introduction des aliments solides est encouragé jusqu'à deux ans et plus.

Importance de l'allaitement :

- Réduction du risque d'asthme, de diarrhée, d'infections des poumons et des oreilles, de diabète et d'obésité pour le bébé
- Réduction du risque de cancer du sein, de cancer des ovaires, d'ostéoporose, de maladies du cœur et de saignements après l'accouchement pour la mère
- Réduction du temps de préparation et des coûts de la nourriture
- Réduction de l'absentéisme des parents au travail en raison d'un enfant malade
- Protection de l'environnement (aucun déchet produit)
- Création de familles et de communautés en meilleure santé et réduction des coûts liés aux soins de santé.

Voici des façons de faire en sorte qu'une mère qui allaite soit **plus** à l'aise :

- Demandez à la femme accompagnée d'un bébé à quel endroit elle aimerait s'asseoir. Laissez-la choisir un endroit où elle se sentira à l'aise d'allaiter, si elle choisit de le faire.
- Parlez-lui avec simplicité. Posez-lui des questions sur son bébé.
- Le fait d'avoir un contact visuel avec la mère qui allaite lui démontre que vous êtes à l'aise avec l'allaitement et que vous l'appuyez.

Si un client exprime une préoccupation au sujet d'une femme qui allaite en public :

- Expliquez-lui que vous êtes un établissement favorable aux familles et que vous avez pour politique d'appuyer l'allaitement maternel.
- Expliquez-lui que la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) de la Nouvelle-Écosse et la politique sur l'allaitement protègent le droit de la femme d'allaiter en public.
- Offrez une autre place au client concerné plutôt qu'à la mère qui allaite. Cela confirmera le fait qu'allaiter son bébé est un droit.

Comment en apprendre davantage au sujet de l'allaitement?

- Breastfeeding Nova Scotia (www.first6weeks.ca) : Vous y trouverez non seulement des renseignements sur l'allaitement, mais vous pouvez également trouver des groupes de soutien à l'allaitement dans votre propre collectivité.
- Ministère de la Santé et du Bien-être de la Nouvelle-Écosse (www.gov.ns.ca/hpp/cdip/healthy-eating-breastfeeding.asp – en anglais seulement).
- La Leche League Canada (www.lllc.ca – en anglais seulement).

Référence : FRITTENBURG, S. et Comité de l'Initiative Amis des bébésMC des comtés de Lunenburg et de Queens, *Faire de l'allaitement maternel votre affaire : une trousse de soutien à l'action*, Bridgewater, 2009

FAM Juillet 2011

Bienvenue!

Nous sommes un établissement favorable à
l'allaitement



Nous ferons notre possible pour vous appuyer.



Allaitement Nouvelle-Écosse



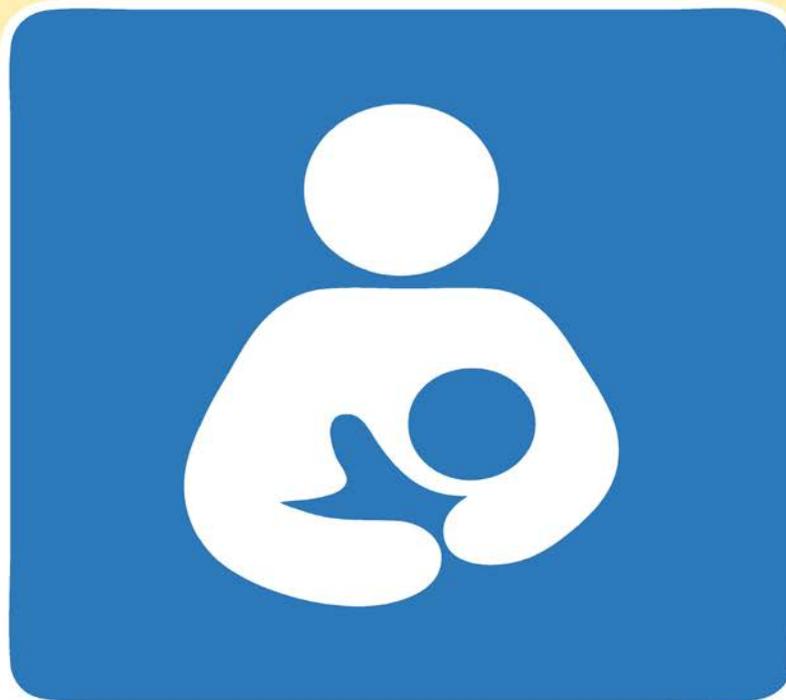
Endroit privé pour l'allaitement



Allaitement Nouvelle-Écosse

L'allaitement maternel

N'importe quand.... n'importe où!



Si vous préférez allaiter en privé, n'hésitez pas à demander à un membre du personnel.

À l'appui de la
politique provinciale sur l'allaitement de la
Nouvelle-Écosse


NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE


Breast
feedin
Nova Scotia
Allaitement Nouvelle-Écosse

Section 4

Références



Références

BOYD, R. et E. MCINTYRE. « Improving community acceptance of breastfeeding in public: a collaborative approach », *Breastfeeding Review* 12(2), 2004, p. 5-10.
Consulté le 1^{er} décembre 2008, en format PDF, à partir de la CINAHL.

DAIGLE, M. *Mothering's breastfeeding symbol contest has a winner*, sans date.
Consulté le 11 décembre 2008 à
http://www.mothering.com/sections/action_alerts/iconcontest/icon-winner.html

ELDRIDGE, S. et A. CROCKER. « Breastfeeding friendly workplace accreditation: creating supportive workplaces for breastfeeding women », *Breastfeeding Review* 13(2), 2005, p. 17-22. Consulté le 2 janvier 2009, en format PDF, à partir de la CINAHL.

GOVERNEMENT DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE. *Nova Scotia Provincial Breastfeeding Policy* (mise à jour en juin 2006). Consulté le 27 février 2009 à
http://www.novascotia.ca/hpp/publications/Provincial_Breastfeeding_Policy.pdf

GOVERNEMENT DU CANADA. « Feuille 5 – Normes du travail », *Réaffectation et congé liés à la maternité, congé de maternité et congé parental*, partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail). Consulté le 12 juin 2009 à
http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/nt/pubs_nt/maternite.shtml

HALTON BABY FRIENDLY INITIATIVE. *The Halton baby friendly initiative policy* (8 septembre 2005), auteur.

INFACT CANADA. *Breastfeeding 101*, sans date. Consulté le 11 janvier 2009 à
<http://www.palliserhealth.ca/assets/files/breastfeediing%20101.pdf>

INFACT CANADA. « Nova Scotia defines breastfeeding status as a human right », *INFACT Canada Newsletter* (été-automne 2000). Consulté à
<http://www.infactcanada.ca/humanright.htm>

JOHNSTON, M.L. et N. ESPOSITO. « Barriers and facilitators for breastfeeding among working women in the United States », *Journal of Obstetric, Gynecological, and Neonatal Nursing* 36(1), janvier-février 2007, p. 9-20. Consulté le 22 novembre 2008, en format PDF, à partir de la CINAHL.

MIDDLESEX-LONDON HEALTH UNIT. *Resource Package: creating a breastfeeding friendly workplace*, sans date. Consulté à <http://www.healthunit.com/articlesPDF/10715.pdf>

MINISTÈRE DE LA PROMOTION ET DE LA PROTECTION DE LA SANTÉ DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE. *Politique sur l'allaitement*, sans date. Consulté le 30 décembre 2008 à
http://www.novascotia.ca/hpp/publications/Family_Friendly_Pledge_fr.pdf

MUNICIPALITÉ DU DISTRICT DE LUNENBURG. *Baby/Family Friendly Policy*, Municipalité du district de Lunenburg, 2010. Consulté à http://www.modl.ca/67_municipal_policies/view_category.html

PETERBOROUGH COUNTY-CITY HEALTH UNIT. *Breastfeeding*, 16 juillet 2008. Consulté le 2 janvier 2009 à <http://pcchu.peterborough.on.ca/BF/BF-initiative.html>

PROVINCE DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE. *L'essentiel sur l'allaitement*, ministère de la Santé de la Nouvelle-Écosse : Communications Nouvelle-Écosse, 2001. Consulté à http://www.novascotia.ca/hpp/publications/05102_BreastfeedingBasics_Fr.pdf

SANTÉ CANADA. *Durée de l'allaitement exclusif : recommandation de Santé Canada, 2004* (Publication n° 4824). Consulté le 2 décembre 2008 à http://www.hc-sc.gc.ca/fn-an/nutrition/child-enfant/infant-nourisson/excl_bf_dur-dur_am_excl-eng.php

SERVICE CANADA. Admissibilité aux prestations de maternité ou aux prestations parentales de l'assurance-emploi : http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/maternite_parentales.shtml#admissibilite

SOUTH SHORE HEALTH. *Workplace Breastfeeding*, version 1, South Shore Health, 2009

THINKWELL RESEARCH et MINISTÈRE DE LA PROMOTION ET DE LA PROTECTION DE LA SANTÉ DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE. *Breastfeeding campaign: focus group research*, juillet 2007, auteur

TORONTO PUBLIC HEALTH. *Breastfeeding friendly: anytime, anywhere*, juin 2008, auteur

U.S. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES, HEALTH RESOURCES AND SERVICES ADMINISTRATION, MATERNAL AND CHILD HEALTH BUREAU. *The business case for breastfeeding: steps for creating a breastfeeding friendly worksite*, Washington, D.C., 2008, auteur