Allaiter – de quoi ai-je droit en tant qu'enseignante ? et mère ?

L'équipe de conseil de Formation Berne

Allaiter, oui ou non ? C'est une question à laquelle chaque mère doit et peut répondre pour elle-même. Cela vaut bien entendu aussi pour les mères qui travaillent. Toutes les mesures nécessaires doivent donc être prises pour leur permettre d'allaiter après le congé maternité.

Le temps de travail de l'enseignant se compose du temps d'enseignement et du temps de travail à consacrer aux autres domaines du mandat professionnel. Si l'allaitement ou le tirage du lait tombe pendant les heures de cours, les enseignantes ont en principe droit à un congé payé de courte durée ou peuvent en principe demander à être remplacées. En revanche, en dehors des heures d'enseignement, mais pendant le mandat professionnel (p. ex. préparation des cours), il n'existe aucun droit à un congé payé. Le temps libre peut être organisé et interrompu de manière autonome, en fonction des besoins de l'enseignante. Ainsi, une enseignante peut allaiter ou tirer son lait pendant son temps libre, quand et aussi souvent qu'elle le souhaite.

Le droit à un congé payé de courte durée pour allaiter ou tirer son lait se fonde exclusivement et uniquement sur l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (art. 49 OSE). Ainsi, pendant la première année de leur enfant, les mères ont droit à un congé payé pour allaiter ou tirer leur lait jusqu'à trois jours ouvrables par mois, en fonction de leur taux d'occupation individuel.

Exemple de calcul

Hypothèse : un taux d'occupation de 100% correspond à 28 leçons par semaine, l'enseignante a un taux d'occupation de 60%.

Calcul :

- *28 leçons / semaine –> 5,6 leçons / jour*
- *5,6 l. × 3 jours = 16,8 leçons/mois comme droit maximal pour un pensum de 100%.*

Pour un pensum à 60%, ce serait au maximum 10,08 leçons par mois.

Remplacement

En règle générale, c'est quelqu'un du collège qui assure la suppléance pendant la période d'allaitement ou de tirage du lait, car il s'agit d'une intervention très courte. Si le remplacement est effectué pendant une période où le ou la remplaçant·e pas de cours, cette personne a droit à une indemnisation (inscription en plus dans l'IPB). En revanche, si la classe d'une enseignante qui allaite est prise en charge par quelqu'un du collège qui a en même temps cours dans une autre classe, ce surcroît de travail ne donne pas droit à une indemnisation supplémentaire.

Cas particulier de la direction d'école

Depuis la révision de l'Ordonnance de Direction sur le statut du corps enseignant (ODSE) au 1.8.2020, l'autorité d'engagement peut engager une remplaçante pour les directrices d'école qui sont absentes parce qu'elles allaitent ou tirent leur lait, indépendamment de la durée de l'absence (cf. art. 8, al. 1, ODSE). Reste à savoir si ce droit fondamental est effectivement réalisable dans la pratique et s'il entraîne une décharge.

Pas de compensation financière

Il s'agit uniquement de ne pas refuser à une mère qui travaille le droit très personnel d'allaiter son enfant ou de tirer son lait. Il est donc clair qu'il ne peut jamais en résulter un droit à une compensation financière.

Actualisé en août 2025

Bases juridiques:
Ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE):
https://www.belex.sites.be.ch/app/fr/texts_of_law/430.251.0
Ordonnance de Direction sur le statut du corps enseignant (ODSE):
https://www.belex.sites.be.ch/app/fr/texts_of_law/430.251.1g

alain.jobe@formationberne.ch

beratung@bildungbern.ch

https://www.formationberne.ch/engagement/conseil