



WE ARE YOUR DOL

NEW YORK STATE

Department of Labor

VOS DROITS EN TANT QU'EMPLOYÉE

Exprimer le lait maternel au travail

VOUS AVEZ LE DROIT D'EXPRIMER VOTRE LAIT MATERNEL AU TRAVAIL

L'article 206-c du Code du travail de l'État de New York exige que votre employeur vous accorde un temps de pause non rémunéré pour exprimer votre lait maternel au travail. Pour plus d'informations sur vos droits au travail, veuillez consulter la politique du Département du travail de l'État de New York (NYSDOL) en cliquant ici on.ny.gov/breastmilkexpression. Pour plus d'informations sur l'expression du lait maternel, veuillez consulter la charte des droits de l'allaitement maternel du ministère de la Santé de l'État de New York (Breast Feeding Bill of Rights) à l'adresse suivante health.ny.gov/publications/2028/.

CETTE LOI S'APPLIQUE-T-ELLE À MON EMPLOYEUR ?

Cette loi s'applique à tous les employeurs du secteur public et privé de l'État de New York, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la nature leur activité.

QUE DOIS-JE FAIRE SI MON EMPLOYEUR NE M'A PAS AUTORISÉE À EXPRIMER MON LAIT MATERNEL AU TRAVAIL ?

Tous les employeurs sont tenus d'informer toutes leurs employées de leur droit de prendre une pause non rémunérée pour exprimer leur lait maternel. Votre employeur doit vous informer de ce droit en mettant à votre disposition la politique du Département du travail de l'État de New York relative au droit des employées d'exprimer leur lait sur le lieu de travail. Cette politique peut être transmise en version imprimée ou en version électronique par e-mail. Toutes les employées doivent recevoir cette politique au moment de leur recrutement et cet avis doit être remis à chaque employée reprenant le travail après la naissance d'un enfant, ainsi qu'une fois par an par la suite.

DOIS-JE INFORMER MON EMPLOYEUR À L'AVANCE SI JE SOUHAITE EXPRIMER MON LAIT AU TRAVAIL ?

Oui. Si vous souhaitez exprimer votre lait maternel au travail, vous devez informer votre employeur à l'avance et par écrit, de préférence avant votre retour au travail, après un congé de maternité. Votre demande doit être adressée à votre supérieur hiérarchique direct ou à un membre du personnel désigné par votre employeur pour traiter ce type de demande. Votre demande écrite peut être envoyée par e-mail, par SMS, par correspondance écrite ou par toute application de messagerie régulièrement utilisée par l'organisation pour la correspondance et qui permet de conserver les messages. Votre notification écrite doit comporter des détails concernant le nombre de pauses dont vous aurez besoin au cours de la journée de travail. Si vous avez des heures préférées pour exprimer le lait maternel, veuillez également l'indiquer dans votre notification écrite.

PENDANT COMBIEN DE TEMPS APRÈS LA NAISSANCE DE MON ENFANT PUIS-JE EXPRIMER LE LAIT MATERNEL AU TRAVAIL ?

Vous pouvez prendre une pause pour exprimer le lait maternel au travail pendant les trois années qui suivent la naissance de votre enfant.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA PAUSE AUTORISÉE POUR EXPRIMER LE LAIT MATERNEL ?

Votre employeur doit vous accorder au moins vingt minutes pour chaque pause, mais vous devez disposer de plus de temps si vous en avez besoin. Vous pouvez prendre des pauses plus courtes si vous le souhaitez. Les pauses pour exprimer le lait ne sont pas rémunérées. Vous pouvez également utiliser votre temps de pause ou de repas rémunéré pour tirer le lait si vous le souhaitez, mais il n'existe aucune obligation à cet égard. Vous pouvez également choisir de prendre ces pauses juste avant ou après vos pauses rémunérées régulières ou vos pauses-repas. Par exemple, vous pouvez prendre une pause-déjeuner de 30 minutes, puis une pause de 20 minutes pour exprimer le lait directement après votre pause déjeuner, soit un total de 50 minutes.

À QUELLE FRÉQUENCE PUIS-JE PRENDRE DES PAUSES POUR EXPRIMER MON LAIT PENDANT MA JOURNÉE DE TRAVAIL ?

Vous pouvez prendre des pauses au moins une fois toutes les trois heures pour exprimer votre lait, mais les employeurs doivent tenir compte de vos besoins si vous avez besoin de pauses plus fréquentes.

SI JE PRENDS DES PAUSES POUR EXPRIMER MON LAIT, MON EMPLOYEUR PEUT-IL RÉDUIRE MES AUTRES PAUSES ?

Non. Si vous prenez des pauses non rémunérées pour exprimer le lait maternel, votre employeur ne peut pas vous priver de votre temps de pause ou de repas normalement rémunéré.

SI JE PRENDS DES PAUSES POUR EXPRIMER MON LAIT, PUIS-JE RATTRAPER CE TEMPS ?

Oui. Votre employeur est tenu de vous laisser travailler avant ou après vos heures normales de travail pour rattraper le temps utilisé comme pause non rémunérée pour exprimer votre lait, à condition que ce temps soit compris dans les heures de travail normales de votre employeur. Vous n'êtes pas tenue de rattraper ce temps, mais vous pouvez le faire si vous le souhaitez.

MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME RÉMUNÉRER POUR LES PAUSES QUE JE PRENDS POUR EXPRIMER LE LAIT MATERNEL ?

Non. Votre employeur n'est pas tenu de vous rémunérer pour la pause que vous avez prise pour exprimer le lait maternel. Si vous le souhaitez, vous pouvez utiliser votre pause rémunérée habituelle ou l'heure de votre repas pour exprimer votre lait. Vous avez également droit à des pauses supplémentaires non rémunérées si vous en avez besoin. Vous n'êtes pas obligée d'accomplir des tâches professionnelles tout en exprimant votre lait, et votre employeur ne peut pas l'exiger. Si vous décidez volontairement de le faire, votre employeur doit vous indemniser.

MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME FOURNIR UN ENDROIT OÙ JE PEUX EXPRIMER MON LAIT ?

Oui. Votre employeur doit mettre à votre disposition une pièce privée ou un autre endroit proche de votre lieu de travail où vous pouvez exprimer votre lait. Si votre employeur n'est pas en mesure de mettre à votre disposition une salle de lactation, il peut utiliser une pièce temporairement inoccupée. En dernier recours, une cabine peut être utilisée, mais elle doit être entièrement fermée avec des murs d'au moins deux mètres de haut. Vous devez consulter la Division des normes du travail du NYSDOL si votre employeur vous dit qu'il ne dispose pas d'un endroit où vous pouvez exprimer votre lait.

CET ENDROIT PEUT-IL ÊTRE UNE SALLE DE BAINS ?

Non. La pièce ou le local mis à disposition par votre employeur ne peut pas être une salle de bains ou une cabine de toilettes.

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUE MON EMPLOYEUR DOIT METTRE DANS LA PIÈCE ?

L'endroit où vous exprimez votre lait maternel doit contenir une chaise et une petite table ou une autre surface plane. En outre, l'espace doit disposer d'un bon éclairage naturel ou artificiel, d'une prise électrique (si le lieu de travail a de l'électricité) et être proche d'un point d'eau propre et accessible. Si le lieu de travail dispose d'un réfrigérateur, vous devez être autorisé à l'utiliser pour conserver le lait si vous le souhaitez.

LA PIÈCE DOIT-ELLE ÊTRE PRIVÉE ?

Oui. La pièce ou le lieu mis à disposition par l'employeur ne peut être ouvert aux autres employés, aux clients ou au public pendant que vous exprimez votre lait maternel. La porte doit être munie d'une serrure fonctionnelle ou, dans le cas d'une cabine, d'un panneau indiquant que l'endroit est utilisé et n'est pas accessible à d'autres personnes. S'il existe des fenêtres dans l'espace, elles doivent être couvertes.

QUE DOIS-JE FAIRE SI MON EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS CETTE LOI ?

Déposez une plainte auprès de la Division des normes du travail du NYSDOL. Ces plaintes sont confidentielles. Nous ne révélerons pas à votre employeur qu'une plainte a été déposée contre lui. Vous pouvez également appeler le NYSDOL au **1-888-52-LABOR**, envoyer un e-mail à l'adresse : **LSAsk@labor.ny.gov**, ou vous rendre au bureau de la Division des normes du travail pour déposer une plainte. Une liste de nos bureaux est disponible sur labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm.

QUE SE PASSE-T-IL SI MON EMPLOYEUR ME SANCTIONNE POUR AVOIR DÉPOSÉ UNE PLAINTÉ ?

Votre employeur ne peut exercer aucune discrimination ni des représailles à votre rencontre ou à l'encontre d'une autre employée qui choisit d'exprimer son lait sur son lieu de travail ou qui dépose une plainte dans nos bureaux. Si cela se produit, contactez immédiatement le NYSDOL et informez-nous.

OÙ PUIS-JE TROUVER DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR CETTE QUESTION ?

Le NYSDOL a publié une politique sur les droits des employées à exprimer leur lait sur le lieu de travail. Les employeurs sont tenus de mettre cette politique à votre disposition lors de votre recrutement, ainsi que lorsque vous reprenez le travail après la naissance d'un enfant. Cette politique est disponible en ligne à l'adresse on.ny.gov/breastmilkexpression.

EXISTE-T-IL D'AUTRES LOIS QUI PROTÈGENT MON DROIT D'EXPRIMER LE LAIT MATERNEL AU TRAVAIL ?

Oui. La Fair Labor Standards Act (« Loi sur les normes du travail équitable »), une loi fédérale couvrant les 50 États, protège également votre droit d'exprimer votre lait au travail. Pour de plus amples informations, veuillez contacter la Division des salaires et des horaires du Département du Travail des États-Unis au **1-866-4USWAGE**. La loi fédérale PUMP est entrée en vigueur en 2023, élargissant les protections pour presque toutes les employées qui expriment leur lait maternel au travail. En vertu de la loi PUMP, toute travailleuse concernée qui ne bénéficie pas de pauses et d'un espace adéquat pendant une période pouvant aller jusqu'à un an après la naissance d'un enfant peut déposer une plainte auprès du NYSDOL ou intenter une action en justice à l'encontre de son employeur. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site on.ny.gov/breastmilkexpression.