

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

# POLITIQUE RELATIVE AU DROIT DES EMPLOYÉES DE TIRER LEUR LAIT

sur le lieu de travail

## INTRODUCTION ET OBJECTIF

La section 206-c de la loi sur le travail de l'État de New York donne à toutes les employées de l'État de New York le droit de tirer leur lait sur le lieu de travail. Cette loi s'applique à tous les employeurs publics et privés de l'État de New York, quelle que soit leur taille ou la nature de leur activité.

Le ministère du travail de l'État de New York a élaboré une politique officielle sur l'expression du lait maternel sur le lieu de travail, comme l'exige la loi, afin que toutes les employées connaissent leurs droits et que tous les employeurs comprennent leurs responsabilités. Cette politique constitue la norme minimale requise, mais les employeurs sont encouragés à prévoir des aménagements supplémentaires adaptés à leur lieu de travail.

Grâce aux informations fournies ci-dessous, les employées sauront combien de temps elles ont le droit de tirer leur lait maternel, quel type d'espace les employeurs sont tenus de fournir pour le tirage du lait maternel, comment informer les employeurs de la nécessité de tirer leur lait maternel sur le lieu de travail et comment informer le ministère du travail si ces droits ne sont pas respectés.

Les employeurs sont tenus de fournir cette politique par écrit à toutes les employées lors de leur embauche et chaque année par la suite. Les employeurs sont également tenus de fournir la politique aux employées dès qu'ils reprennent le travail après la naissance d'un enfant.

## UTILISER LES PAUSES POUR TIRER DU LAIT MATERNEL

Les employeurs doivent accorder à leurs employées un temps de pause raisonnable et non rémunéré pour qu'elles puissent tirer leur lait. En outre, les employées doivent également être autorisées à utiliser leur temps de pause ou de repas rémunéré pour tirer leur lait. Ce temps doit être accordé jusqu'à trois ans après l'accouchement. Les employeurs doivent accorder des pauses non rémunérées au moins toutes les trois heures si l'employée le demande. Toutefois, le nombre de pauses non rémunérées dont une employée a besoin pour tirer son lait est propre à chaque employée et les employeurs doivent prévoir des temps de pause raisonnables en fonction de la personne. Il est interdit aux employeurs d'exercer une quelconque discrimination à l'encontre d'une employée qui choisit de tirer son lait sur le lieu de travail.

Une employée doit être autorisée à travailler avant ou après son poste de travail normal pour rattraper le temps utilisé comme pause non rémunérée pour tirer son lait, à condition que ce temps soit compris dans les heures de travail normales de l'employeur. Toutefois, une employée n'est pas tenue de rattraper son temps de pause non rémunéré.

Tous les employeurs doivent continuer à respecter les lois, réglementations et orientations fédérales et étatiques en vigueur concernant les temps de pause et de repas rémunérés et non rémunérés, que l'employée utilise ou non ce temps pour tirer son lait. Pour de plus amples informations sur ce qui constitue une période de repas ou une période de pause en vertu de la législation nationale et fédérale, veuillez consulter les ressources suivantes :

- Site web du Département du travail de l'État de New York sur les jours de repos, les pauses et les périodes de repas [dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods](https://dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods)
- Département du travail de l'État de New York - FAQ sur les périodes de repas et de repos [dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf)
- Département du travail des États-Unis - FAQ FLSA sur les périodes de repas et de repos [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked)
- Département du travail des États-Unis - Fiche d'information FLSA sur la rémunération du temps de pause pour tirer le lait [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers)

Si un employeur ne peut pas exiger d'une employée qu'elle travaille en tirant son lait, rien dans la loi sur le travail 206-c n'empêche une employée de choisir volontairement de le faire. Le temps de travail consacré à l'expression du lait maternel doit être compensé.

Les pauses non rémunérées prévues pour tirer le lait doivent être d'une durée minimale de vingt minutes. Toutefois, si la salle de lactation désignée où cette pause sera prise n'est pas proche du poste de travail de l'employée, la pause prévue doit être d'au moins trente minutes. Une employée doit être autorisée à prendre une pause non rémunérée plus longue si nécessaire. Les employées peuvent également opter pour des pauses non rémunérées plus courtes.

Les employées qui travaillent à distance ont les mêmes droits à un congé non rémunéré pour l'expression du lait maternel que toutes les autres employées qui effectuent leur travail en personne.

## DEMANDER À POUVOIR TIRER SON LAIT AU TRAVAIL

Si une employée souhaite tirer son lait sur son lieu de travail, elle doit en avertir l'employeur dans un délai raisonnable, généralement avant son retour sur le lieu de travail si l'employée est en congé. Ce préavis a pour but de donner aux employeurs le temps de trouver un lieu approprié et d'adapter les horaires si nécessaire.

Les employées qui souhaitent obtenir une pièce ou un autre endroit pour tirer leur lait sur le lieu de travail doivent en faire la demande par écrit à leur supérieur direct ou à la personne désignée par leur employeur pour traiter les demandes. Les employeurs doivent répondre par écrit à cette demande de salle ou d'autre endroit pour tirer le lait maternel dans un délai de cinq jours.

Les employeurs doivent informer toutes les employées par écrit, au moyen d'un courrier électronique ou d'un mémo imprimé, lorsqu'une pièce ou un autre lieu a été désigné pour l'expression du lait maternel.

## EXIGENCES RELATIVES À LA SALLE DE LACTATION

En plus d'accorder le temps nécessaire pendant la journée de travail, les employeurs doivent mettre à disposition une salle privée ou un autre endroit pour l'expression du lait maternel. **L'espace prévu pour l'expression du lait maternel ne peut pas être une salle de bain ou une cabine de toilettes.**

La pièce ou l'autre lieu doit :

- Être proche du lieu de travail de l'employée
- Fournir un bon éclairage naturel ou artificiel
- Être privé – à la fois à l'abri des regards et des intrusions
- Avoir de l'eau courante accessible et propre à proximité
- Disposer d'une prise électrique (si le lieu de travail est alimenté en électricité)
- Inclure une chaise
- Fournir un bureau, une petite table, un pupitre, un comptoir ou toute autre surface plane.

Il n'est pas nécessaire de prévoir un espace séparé pour chaque employée allaitante. L'employeur peut réserver une pièce unique ou un autre lieu au tirage du lait maternel. Si plus d'une employée à la fois a besoin d'accéder à une salle de lactation, l'employeur peut réserver un endroit centralisé à l'usage de toutes les employées.

Tout espace prévu pour tirer le lait maternel doit être proche du lieu de travail de l'employée ou des employées qui l'utilise(nt). L'espace doit être accessible à pied et la distance jusqu'au lieu de travail ne doit pas allonger de manière significative le temps de pause nécessaire à l'employée.

Les employeurs situés dans des espaces de travail partagés, tels que des immeubles de bureaux, des centres commerciaux et des espaces similaires, peuvent collaborer pour mettre en place et entretenir une salle de lactation dédiée, à condition que ces espaces se trouvent à une distance raisonnable des employées qui utilisent la salle. Chaque employeur utilisant cet espace commun est individuellement responsable de veiller à ce que la salle réponde aux besoins de ses employées.

S'il n'y a pas de salle ou d'espace séparé disponible pour l'allaitement, l'employeur peut utiliser temporairement un bureau vacant ou une autre salle disponible. Cette pièce ne doit pas être accessible au public ou aux autres employés pendant que l'employée l'utilise pour tirer du lait maternel.

En dernier recours, une cabine disponible peut être utilisée pour le tirage du lait maternel. Une cabine ne peut être utilisée que si elle est entièrement fermée par une cloison et qu'elle n'est pas accessible au public ou à d'autres employées lorsqu'elle est utilisée pour tirer le lait maternel. Les parois des cabines doivent avoir une hauteur d'au moins sept pieds pour garantir l'intimité de l'employée.

Pour garantir l'intimité, si la salle d'allaitement dispose d'une fenêtre, celle-ci doit être recouverte d'un rideau, d'un store ou d'un autre revêtement. En outre, l'espace de lactation doit être doté d'une porte équipée d'une serrure fonctionnelle. Si cela n'est pas possible (comme dans le cas d'une cabine entièrement fermée), l'employeur doit, en dernier recours, utiliser un panneau indiquant que l'espace est utilisé et qu'il n'est pas accessible aux autres employés ou au public.

Si le lieu de travail dispose d'un réfrigérateur, l'employeur doit permettre aux employées de l'utiliser pour conserver le lait maternel. Toutefois, les employeurs ne sont pas tenus de veiller à la conservation du lait tiré stocké dans un réfrigérateur sur le lieu de travail. Les employées sont tenues de conserver tout le lait tiré dans des récipients fermés et d'apporter le lait à la maison chaque soir.

L'espace réservé au tirage du lait maternel doit être entretenu et propre en permanence.

Si un employeur peut démontrer qu'il n'est pas en mesure de fournir un espace répondant aux exigences susmentionnées, il doit néanmoins mettre à disposition une pièce ou un autre endroit - autre qu'une salle de bain ou une cabine de toilettes - situé à proximité du lieu de travail, où une employée peut tirer son lait en toute intimité, et qui répond au plus grand nombre possible d'exigences. La loi définit la contrainte excessive comme « entraînant des difficultés ou des dépenses importantes par rapport à la taille, aux ressources financières, à la nature ou à la structure de l'entreprise de l'employeur ». **Toutefois, un employeur ne peut pas refuser à une employée le droit de tirer son lait sur le lieu de travail en raison de la difficulté à trouver un endroit.**

## RESSOURCES DU DÉPARTEMENT DU TRAVAIL DE L'ÉTAT DE NEW YORK

Si une employée pense qu'elle subit des représailles pour avoir tiré son lait sur son lieu de travail ou que son employeur enfreint cette politique, elle doit contacter la division des normes de travail du Département du travail de l'État de New York. Appelez-nous au **1-888-52-LABOR**, envoyez-nous un courriel à **LSAsk@labor.ny.gov**, ou rendez-vous au bureau des normes du travail le plus proche pour déposer personnellement une plainte.

Une liste de nos bureaux est disponible sur **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.

*Les plaintes sont confidentielles.*

## RESSOURCES FÉDÉRALES

La loi fédérale PUMP est entrée en vigueur en 2023, élargissant les protections pour presque toutes les employées qui tirent du lait maternel au travail. En vertu de la loi PUMP, tout travailleur couvert 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 Département américain du travail ou intenter une action en justice à l'encontre de son employeur. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le site **dol.gov/agencies/whd/pump-at-work**.