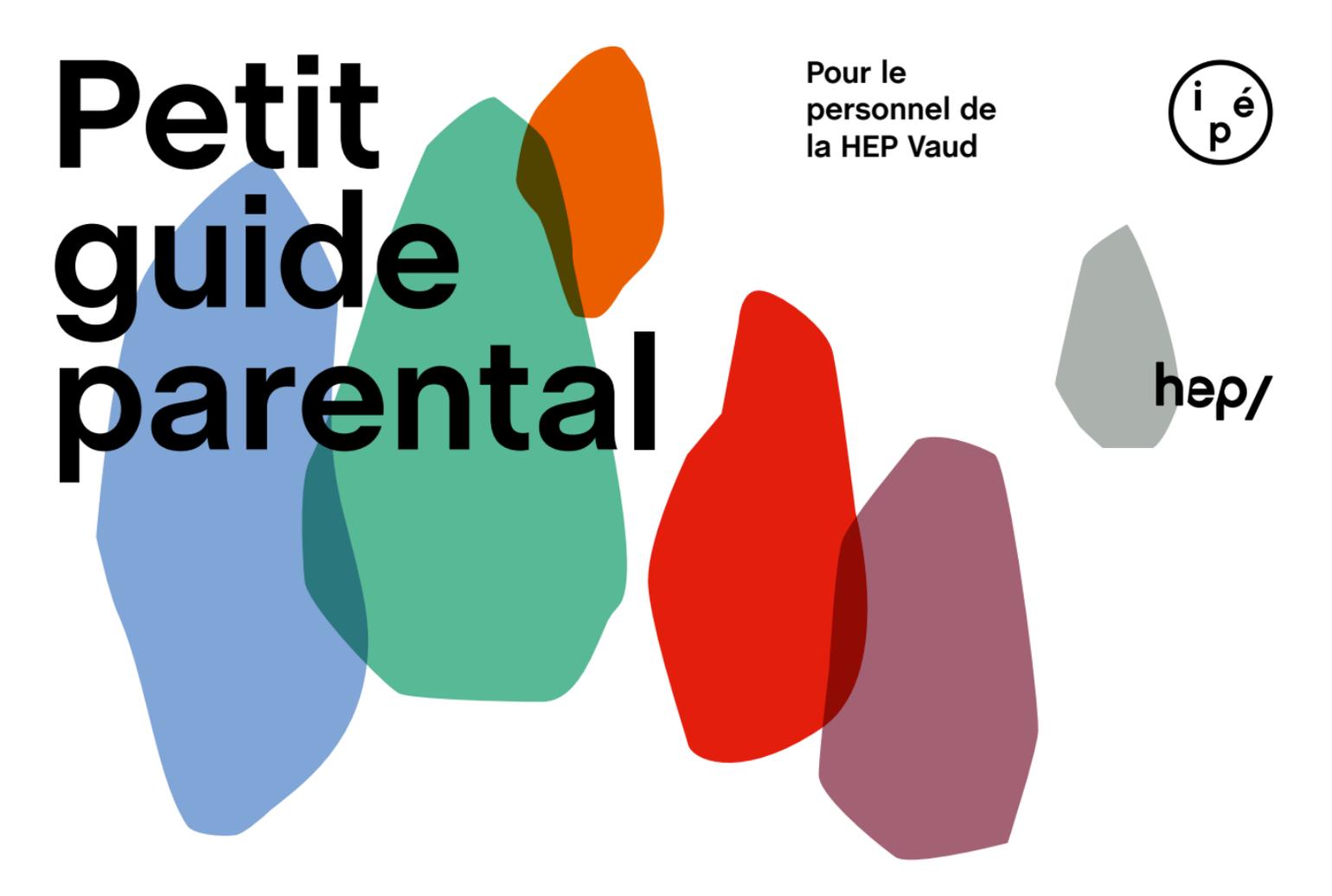


Petit guide parental



Pour le
personnel de
la HEP Vaud



hep/



Articuler famille et carrière

Ce guide est destiné aux collaboratrices et collaborateurs de la HEP Vaud qui projettent de devenir parents. L'arrivée d'un enfant mène à plusieurs types de questionnement.

Quand dois-je annoncer ma grossesse et à qui dans l'institution ?

Est-ce qu'il m'incombe de proposer des solutions pour mon remplacement ?

Je suis bientôt père, vais-je bénéficier de quelques jours de congé pour accueillir le bébé ?

Le guide présente les dispositions à prendre et les droits et devoirs en cas de grossesse ou d'adoption. Il expose également les modalités administratives liées à l'obtention des différents congés destinés aux parents collaborateurs.

La HEP est constituée de différentes catégories de fonctions qui ne sont pas toutes soumises aux mêmes normes. Par conséquent, les droits peuvent varier en fonction du statut, celui-ci étant déterminé par le contrat de travail en vigueur. L'Unité Ressources humaines se tient donc à disposition pour tout complément d'information.

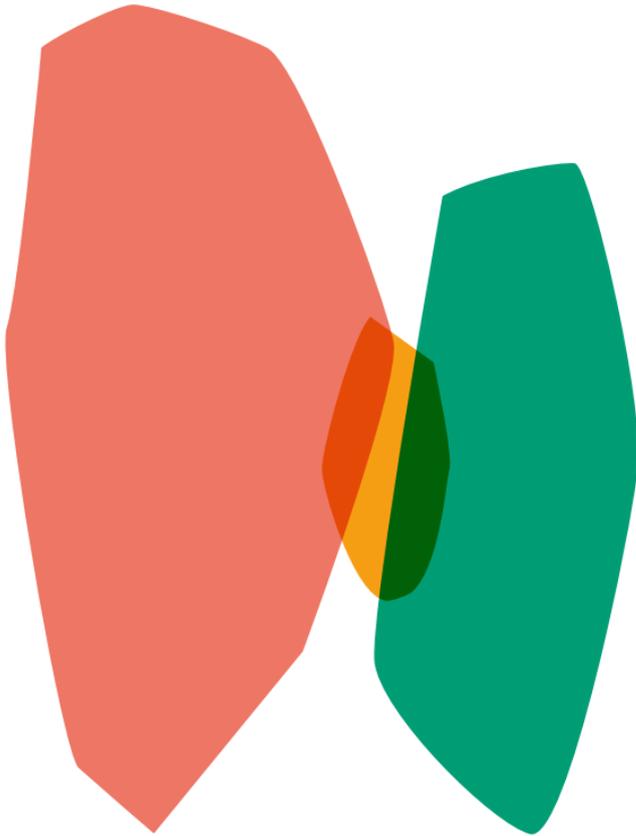
Annonce de la grossesse

Si l'annonce de la grossesse n'est pas obligatoire les premiers mois, il est usuel de l'annoncer durant le deuxième trimestre, ceci afin de faciliter l'organisation interne du service et de permettre à la future mère de poursuivre sereinement son travail. Par ailleurs, plus tôt la grossesse est annoncée, plus vite la future mère peut bénéficier des mesures de protection.

L'annonce officielle se fait par le biais d'un certificat médical qui atteste de la date du terme de la grossesse. Ce certificat est à remettre à l'Unité Ressources humaines soit

directement, ou par le biais de la du responsable hiérarchique.

Il appartient à l'employeur d'organiser le remplacement de la future mère pendant son congé maternité.



Mesures de protection

Outre une protection contre le licenciement, la collaboratrice enceinte bénéficie de mesures de protection visant à identifier les tâches pénibles ou dangereuses, et à définir avec la·le responsable hiérarchique les possibles aménagements de travail. Ces mesures sont valables durant toute la grossesse et jusqu'à la seizième semaine après l'accouchement.

Travaux dangereux ou interdits

L'Ordonnance sur la protection de la maternité (art. 62 Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail et Ordonnance sur la protection de la maternité) comprend une liste d'activités pénibles ou dangereuses

auxquelles l'employeur n'est pas autorisé à attribuer à la collaboratrice durant sa grossesse et la période d'allaitement. Il s'agit notamment:

- du déplacement manuel de charges lourdes;
- des tâches imposant des mouvements ou des postures engendrant une fatigue précoce;
- des travaux impliquant l'impact de chocs, de secousses ou de vibrations;
- des travaux impliquant une surpression, comme le travail en chambre de compression, la plongée, etc.;

- des travaux exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité;
- des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit;
- des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs;
- des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a relevé les fortes contraintes.

Réduction du temps de travail

La collaboratrice enceinte qui doit réduire son temps de travail est tenue de fournir à son employeur un certificat médical attestant de son incapacité de travail.



Congé maternité rémunéré

Les collaboratrices qui remplissent les trois conditions ci-dessous du droit à l'allocation de maternité (LAPG) bénéficient d'un congé de maternité de 4 mois :

- être assurée obligatoirement au sens de la LAVS durant les 9 mois précédant l'accouchement ;
- avoir, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant 5 mois ;

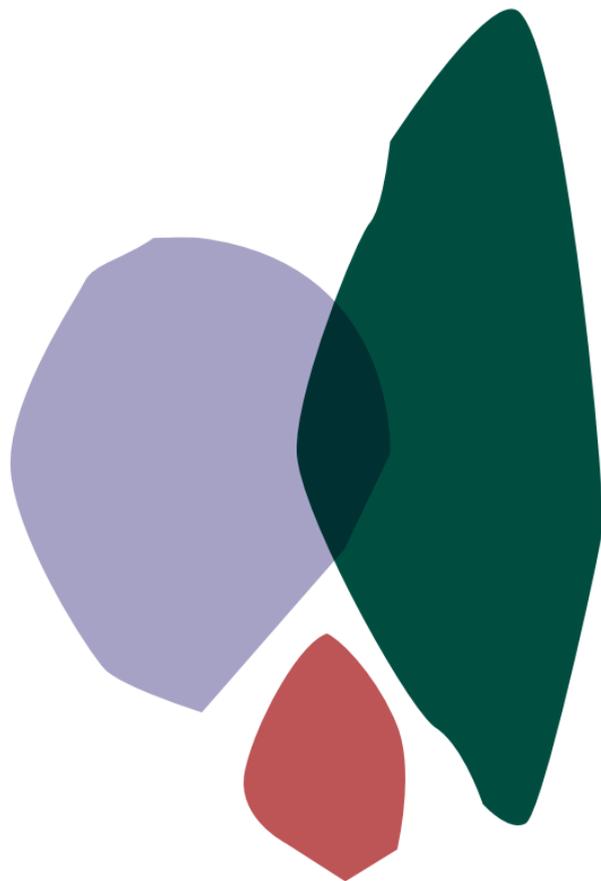
- à la date de l'accouchement :
 - être salariée au sens de l'article 10 LPGA
 - exercer une activité indépendante au sens de l'article 12 LPGA, ou
 - travailler dans l'entreprise de leur mari contre un salaire en espèces.

Le congé de maternité est rémunéré à 100% du taux d'activité de la collaboratrice. Il n'est pas prolongé en cas de grossesse multiple.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé de maternité peut être reporté jusqu'au moment où l'enfant rentre au domicile si les conditions ci-après sont remplies :

- la mère en fait la demande ;
- il est attesté par certificat médical que le nouveau-né doit rester en milieu hospitalier durant trois semaines au moins suivant immédiatement la naissance.

Les collaboratrices qui ne remplissent pas les conditions de la LAPG sont soumises à un régime différent. S'adresser directement à l'Unité Ressources humaines.



Congé d'allaitement

La collaboratrice a droit à un congé d'allaitement d'un mois. Pour le faire valoir, elle informe par écrit l'Unité Ressources humaines au plus tard à la fin du deuxième mois du congé maternité. Le service RH accorde le congé sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement, remis entre le deuxième mois et au plus tard à la fin du congé maternité.

Droit à la pause d'allaitement

Durant la première année de vie de l'enfant et sur la base d'un certificat médical, le temps pris pour allaiter ou pour tirer son lait (sur la place de travail ou à domicile) est compté comme temps de travail et rémunéré dans les limites suivantes:

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes.

Le temps rémunéré mis à disposition pour allaiter peut être pris en une seule fois ou fractionné. Le temps consacré au trajet n'est pas compté dans le temps d'allaitement et doit dès lors être déduit du temps de travail.

Sauf accord du service, la collaboratrice n'est en principe pas autorisée à prendre les pauses allaitement en début ou en fin de travail, ce qui

équivaldrait à une réduction du temps de travail.

Lors de la naissance de jumeaux, le temps d'allaitement est doublé.

Salle à disposition

Une salle est mise à disposition des collaboratrices qui souhaitent s'isoler quelques instants, au calme, pour tirer leur lait, allaiter un nourrisson ou encore prodiguer des soins.

Pour avoir accès à cette salle, s'adresser à l'Accueil, au niveau 2. En dehors des heures de présence, il faut contacter le numéro qui figure sur le comptoir de l'Accueil, 079 735 03 77. Un-e membre de l'Unité Infrastructures se déplacera pour ouvrir la salle.



Autres congés parentaux

– Un congé d'adoption de 4 mois est accordé pour la mère ou le père, indépendamment du taux d'activité et du nombre d'enfants accueillis en même temps. La demande se fait au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil. Si les deux parents travaillent à l'État de Vaud, le congé peut être réparti entre les conjoints sur demande du couple.

– Sur la base de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, un congé paternité* de 5 jours ouvrables peut être pris directement après la naissance ou dans le mois qui suit. Le congé peut être fractionné pour

autant que la bonne marche du service le permette.

– Un congé pour enfant malade de 5 jours maximum par an (au prorata du taux d'activité) est attribué à la mère ou au père. Le nombre de jours est fixe et ne dépend pas du nombre d'enfants dans la famille.

* Le conseil d'État prévoit d'allonger le congé paternité de 5 à 20 jours d'ici à 2022. Cette mesure doit être votée au Grand Conseil en 2019.

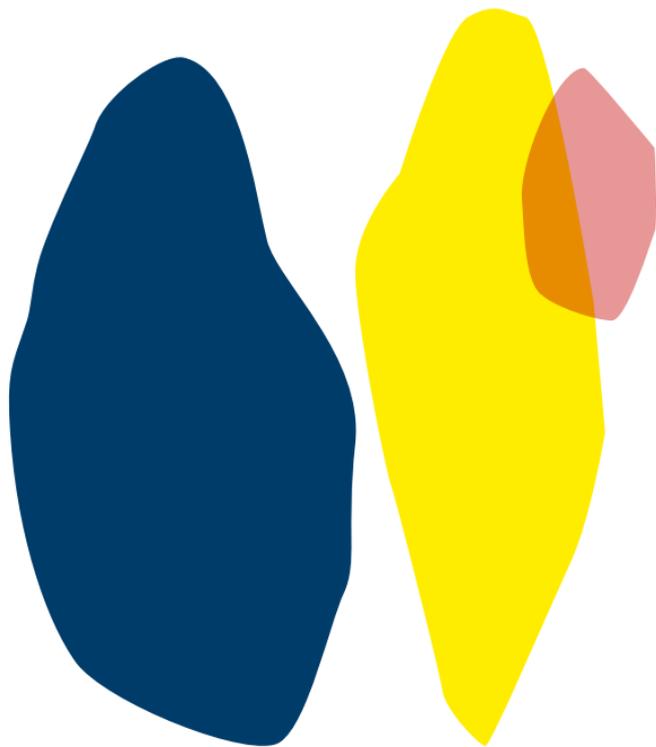
Congés non rémunérés

– Un congé parental d'une durée inférieure à 6 mois, mais au minimum de 2 mois, peut-être accordé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité et/ou le congé d'allaitement. Dans ce cas, la collaboratrice présente sa demande en principe au plus tard avant la date du début du congé.

– Un congé parental peut également être accordé à la collaboratrice ou au collaborateur qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant. Il est accordé sous conditions une fois par enfant âgé d'au maximum 12 ans au début du congé.

Allocation de maternité

À la naissance de l'enfant, la collaboratrice doit informer l'Unité Ressources humaines qui lui transmettra un formulaire de demande d'allocation de maternité. Ce formulaire sera complété et signé par la mère qui le retournera à l'Unité RH.



Allocations familiales

Des allocations familiales peuvent être demandées auprès de l'Unité Ressources humaines (rh@hepl.ch). Selon le principe de base, le montant octroyé dépend du type d'allocation (naissance/adoption, pour enfant et formation), ainsi que du canton de prise en charge.

Vie pratique

Service de garde d'enfants

La HEP bénéficie d'un partenariat avec la garderie Sébeillon-Est, qui accueille les enfants âgés de 4 mois à 4 ans. Afin de soumettre l'inscription, il faut cependant remplir les conditions suivantes:

- les deux parents doivent avoir une activité professionnelle, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou pour le corps professoral et le corps intermédiaire un contrat à durée déterminée (CDD);
- l'un des parents peut être engagé dans un parcours d'études.

- la fréquentation est de 40% au moins, soit 2 jours ou 4 demi-journées par semaine.

Démarche

La demande d'inscription à la garderie Sébeillon-Est doit être faite le plus tôt possible, avant la naissance de préférence, par l'intermédiaire du réseau de la ville de Lausanne.

Autres possibilités d'accueil

Afin d'obtenir une place en garderie ou de bénéficier d'un accueil familial de jour pour un enfant d'âge préscolaire, il faut s'adresser au réseau de structures d'accueil de la petite enfance couvrant la commune de domicile.

La Croix-Rouge

Ce service de garde d'enfants à domicile peut être contacté en tout temps si l'enfant est malade. Il permet une prise en charge rapide et fiable. Par ailleurs, la Croix-Rouge offre différents services pour la garde d'enfants tels que :

- Service de Garde d'Enfants Malades: ce service dispose de collaboratrices et collaborateurs formés pour la garde d'enfant malade tenu à l'écart de l'école ou de la garderie. La prise en charge est possible de jour, de nuit et y compris le week-end.

- Accueil d'urgence: des garderies d'accueil d'urgence Les Koalas et Parents-Rescousse en cas de maladie ou d'incapacité momentanée des parents.

Le site internet indique les possibilités offertes par région.

Les tarifs sont calculés en fonction du revenu de la famille.

Références légales

Les bases juridiques suivantes fixent le cadre légal:

- Loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique (LHEP);
- Règlement du 3 juin 2009 d'application (RLHEP);
- Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'État de Vaud (LPers-VD);
- Règlement du 9 décembre 2002 d'application (RLPers-VD) et Directives techniques y relatives;

- Loi du sur le travail (LTr) articles 6, 35, 36a et les ordonnances y relatives;

- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg).

Toute modification de loi est susceptible de modifier le contenu du présent guide.

Liens utiles

[Allocations familiales Vaud](#)

[Allocations familiales Suisse](#)

[Conseil en périnatalité PROFA](#)

[Garderie Sébeillon-Est](#)

[Fondation pour l'accueil de jour des enfants, Vaud](#)

[Garde d'enfants de la Croix-Rouge suisse](#)

[En cas de problèmes de santé de l'enfant ou de la mère, Vaud](#)

[Diverses publications du Secrétariat d'État à l'économie SECO](#)

Édition web 2019

Rédaction: Instance pour la promotion de l'égalité,
avec le soutien de l'Unité Ressources humaines
de la HEP Vaud

Graphisme: Naomi Cahen

www.hepl.ch/egalite