

Petit guide parental

Pour le
personnel de
la HEP Vaud

hep/



Le mot de la déléguée

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

La HEP Vaud s'est dotée de l'Instance pour la promotion de l'égalité (ipé) en 2014. Son mandat (directive 00_16) vise la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination, afin que chaque personne qui travaille et/ou étudie dans l'institution dispose des mêmes possibilités de réalisation et de développement, indépendamment de son origine sociale ou ethnique, de ses caractéristiques physiques, de son sexe, de sa fortune, de ses croyances ou de son appartenance à une catégorie culturelle donnée. À cette fin, l'ipé a pour objectifs de diffuser des données relatives au respect du principe d'égalité au sein de la HEP, sensibiliser l'ensemble des membres de la



communauté aux problématiques en lien avec l'égalité et orienter les personnes qui se considèrent victime d'une discrimination vers les organes compétents en les aidant dans leurs démarches.

Pour être au fait des réalités vécues, des besoins de chacun·e, une équipe est à votre écoute, constituée des membres de

la commission consultative de l'égalité, internes et externes à la HEP, et de moi-même, déléguée à l'égalité. J'accueille toute personne qui souhaite échanger, s'informer, témoigner d'une situation jugée problématique, potentiellement porteuse de discrimination au bureau B21-343. Confidentialité garantie.

Combiner les multiples facettes d'une vie

Être ou devenir parents, tout en poursuivant son activité professionnelle constitue souvent un vrai défi au quotidien. Notre institution s'est munie d'un *Plan d'action égalité des chances et diversité* qui comporte neuf objectifs, l'un d'eux cible cet enjeu: *4. Favoriser l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée.*

En tant que déléguée à l'égalité des chances, je suis activement à votre écoute, car il s'agit de pouvoir nous assurer de la mise en actes de mesures approuvées par le rectorat. Considérez-vous pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que vos collègues dans la réalisation de vos tâches et responsabilités? Les séances de travail ou autres événements se déroulent-ils dans l'horaire de bureau (avant 17h30)? Autant de retours précieux que l'ipé s'engage à mettre au profit d'une évolution des pratiques dans une visée inclusive. Enfin, vos propositions sont les bienvenues. Bonne lecture!

Muriel Guyaz
déléguée à la diversité
et l'égalité des chances

Articuler famille et profession

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.

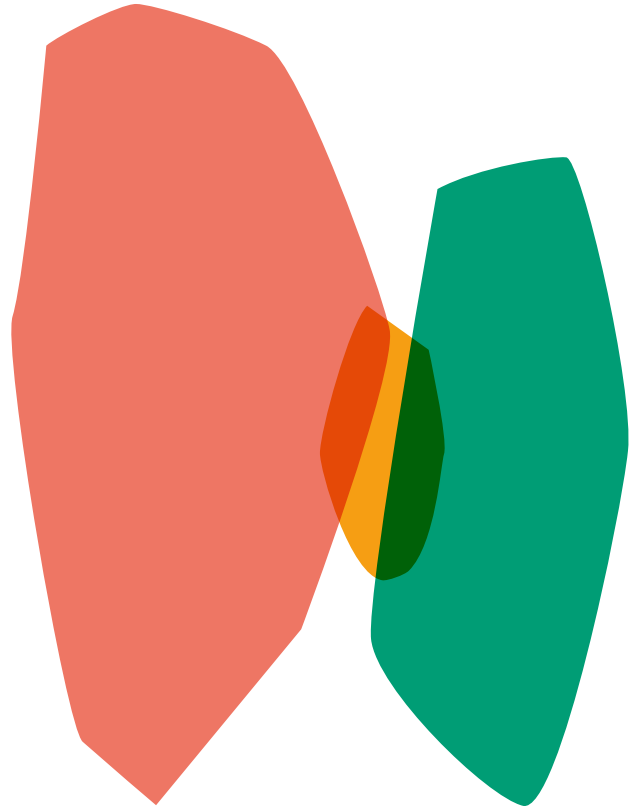
La HEP est constituée de différentes catégories de fonctions qui ne sont pas toutes soumises aux mêmes normes. Par conséquent, les droits peuvent varier en fonction du statut, celui-ci étant déterminé par le contrat de travail en vigueur. L'Unité Ressources humaines se tient donc à disposition pour tout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

Annnonce 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'organe employeur d'organiser le remplacement de la future mère pendant son congé maternité.



Interdiction de discriminer

Selon la Loi sur l'égalité, il est interdit de discriminer les salarié·e·s en se fondant sur leur état civil et/ou sur leur situation familiale ou encore pour une femme, sur le fait d'être enceinte.

L'interdiction de toute discrimination s'applique à l'embauche, dans le cadre de l'attribution de tâches, de la rémunération, d'un choix de formation, d'une éventualité de promotion.

Outre une protection contre le licenciement, une personne enceinte a donc droit à des mesures de protection, au sens de la loi, dont le but est d'éviter des tâches pénibles ou dangereuses. Les mesures prises en concertation avec la hiérarchie sont valables durant toute la période de

grossesse et jusqu'à seize semaines après l'accouchement.

Travaux dangereux ou interdits

L'Ordonnance fédérale sur la protection de la maternité comprend une liste d'activités pénibles ou dangereuses, dont la personne enceinte ou en période d'allaitement doit être dispensée. Il s'agit par exemple :

- 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 exposant au froid, à la chaleur ou à l'humidité;
- des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit.

Réduction du temps de travail

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



Congé maternité rémunéré

Trois conditions sont à remplir :

- être assurée au sens de LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement,
- avoir, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois,
- à la date de l'accouchement avoir une activité salariée.

Le congé de maternité d'une durée de quatre mois, est rémunéré à 100% du taux d'activité. En cas d'hospitalisation du nourrisson immédiatement après la naissance, le congé peut être prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation (mais au maximum de 56 jours). Alors parent en fait la demande en transmettant une attestation d'hospitalisation à l'Unité.

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 dès la fin du deuxième mois du congé maternité. L'Unité Ressources humaines 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, sur la base d'un certificat médical, l'employée dispose d'un temps de travail rémunéré pour allaiter ou tirer son lait (sur le lieu de travail ou à domicile):

- de 30 minutes au minimum, pour une journée de travail allant jusqu'à 4 heures;
- de 60 minutes au minimum, pour une journée de travail allant de 4 à 7 heures;
- de 90 minutes au minimum, pour une journée de travail de plus de 7 heures.

Le temps rémunéré mis à disposition pour allaiter peut être pris en une seule fois ou fractionné.

Sauf accord du service, la collaboratrice n'est en principe pas autorisée à prendre les pauses allaitement au début ou à la fin de sa journée de travail, ce qui équivaldrait à une réduction du temps de travail. En présence de naissances multiples, le temps d'allaitement est doublé.

Espaces à disposition

Une salle est à disposition des personnes qui souhaitent s'isoler pour allaiter un nourrisson, tirer son lait ou prodiguer des soins, dans le bâtiment principal de C33, au niveau 2.

Pour avoir accès à cette salle, s'adresser à l'Accueil, Bâtiment C33. En dehors des heures de bureau, composer le numéro 079 735 03 77, qui figure sur le comptoir de l'Accueil. Une personne de l'Unité Infrastructures ouvrira la salle.



Un second espace est également aménagé à cet effet à Sévelin 36, situé au 3^e étage, en salle 316.

Une boîte à clé est disponible vers l'entrée du local. Il suffit d'appeler l'Accueil pour obtenir le code de la boîte à clé. Celui-ci est permanent, vous êtes donc invité-e à le conserver, vous pourrez ainsi l'utiliser lors de vos prochains passages dans le bâtiment.

Un indicateur «Occupé/Libre» figure sur les deux portes qui peuvent en outre être fermées de l'intérieur. Les salles sont équipées d'un siège relax et d'un frigo, avec un point d'eau.

Autres congés parentaux

- Un congé d'adoption de quatre 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.
- Depuis le 1^{er} janvier 2021, un congé paternité de 20 jours ouvrables au prorata du taux d'activité est accordé à tous les collaborateurs. Celui-ci peut être pris en une seule fois ou fractionné, en accord avec l'employeur, dans une période de six mois après l'accouchement. Pour obtenir une allocation, le père doit

exercer une activité lucrative au moment de la naissance et avoir été assuré obligatoirement auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et, au cours de cette période, avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois. Le congé est également accordé à la ou au partenaire de même sexe que le parent légal de l'enfant, lorsqu'il ou elle fait ménage commun avec et pourvoie aux soins de l'enfant. (LPERS, art.35. RLPers-VD)

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

- Un congé de 14 semaines pour les parents d'enfants gravement atteints dans leur santé est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Congés non rémunérés

- Un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux 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 un mois avant la date du début du congé maternité et/ou allaitement.
- Un congé parental peut également être accordé à la collaboratrice ou au collaborateur qui désire suspendre

son activité pour remplir des tâches éducatives. Il est accordé sous conditions une fois par enfant âgé d'au maximum 12 ans au début du congé.

Allocation de maternité

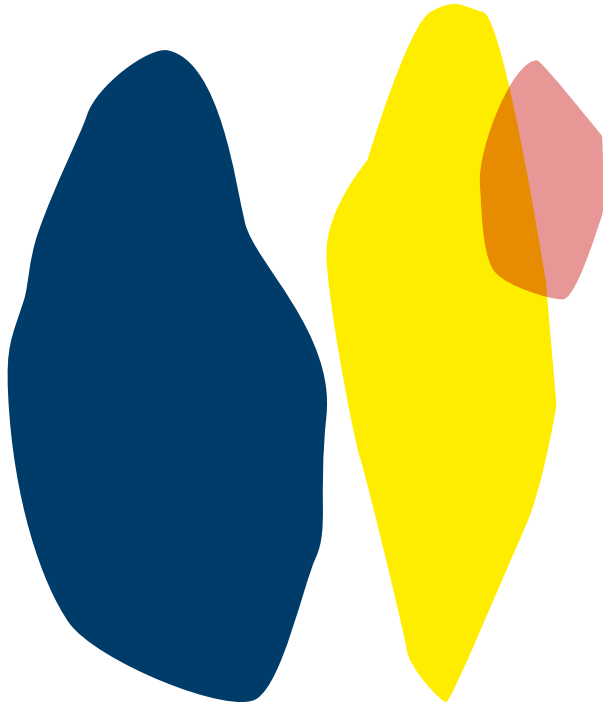
À la naissance de l'enfant, la collaboratrice doit informer l'Unité Ressources humaines qui lui transmettra un formulaire de demande d'allocation de maternité. Ce formulaire sera complété et signé par la mère qui le retournera à l'Unité Ressources humaines.

Pour obtenir une allocation, la mère doit exercer une activité lucrative au moment de la naissance et avoir été assurée obligatoirement auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et, au cours de cette période, avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois.

Allocation de prise en charge (APC)

L'allocation de prise en charge est destinée aux parents dont l'enfant mineur est gravement atteint dans sa santé et qui a, de ce fait, un grand besoin d'assistance et de soins. Les parents qui remplissent les conditions d'octroi de l'allocation de prise en charge ont droit à un congé de 14 semaines au plus et à l'allocation pour perte de gain.

Se référer aux informations délivrées par la Caisse de pension de l'État de Vaud ou 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

Garderie de Sébeillon

La HEP bénéficie d'un partenariat avec la garderie Sébeillon-Est, qui accueille les enfants âgés de quatre mois jusqu'à l'entrée au cycle obligatoire (4-5 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 ou les deux parents peut/peuvent être engagé-s dans une formation certifiante.

- la fréquentation est d'au minimum trois demi-journées par semaine.

Démarche

La demande d'inscription à la garderie Sébeillon-Est doit être faite le plus tôt possible, dès le 3^e mois de grossesse auprès du Bureau d'Information aux Parents rattaché à la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des quartiers de la Ville de Lausanne.

Pour toutes questions:

Iolanda Lopes | Directrice | Garderie de Sébeillon
Avenue de Sévelin 13 D | 1004 Lausanne
021 353 02 00 | i.lopes@garderie-sebeillon.ch

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 de la Croix-Rouge 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);
- 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 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). (État au 1er juillet 2020.)

Toute modification de loi est susceptible d'avoir un effet sur les informations contenues dans ce guide. En cas de doute, il est nécessaire de prendre directement contact avec Muriel Guyaz, déléguée à la diversité et l'égalité des chances, ou avec l'Unité Ressources humaines.

Liens utiles

[Aménagement du temps de travail](#)

[Allocations familiales Vaud](#)

[Allocations familiales Suisse](#)

[Conseil en périnatalité PROFA](#)

[Garderie Sébeillon](#)

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

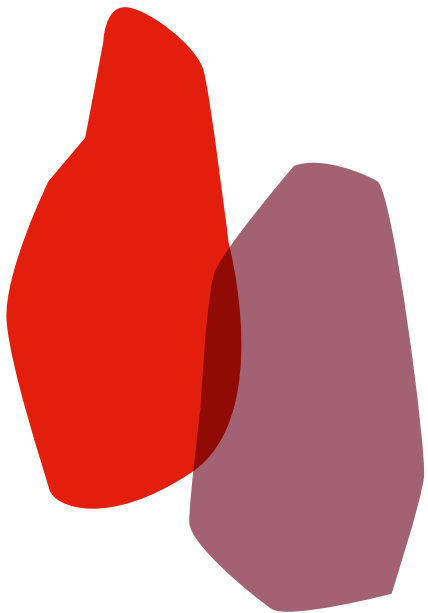
[Garde d'enfants de la Croix-Rouge suisse](#)

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

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

[Brochure d'information Familles arc-en-ciel, Vaud](#)

[Congé et allocation de prise en charge pour les parents d'un enfant gravement atteint dans sa santé \(état au 1^{er} janvier 2023\)](#)



Première édition web 2019, actualisée en septembre 2023

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

Graphisme: www.naomicahen.ch

www.hepl.ch/egalite
egalite@hepl.ch
021 316 08 31