



être parent à l'UNIL

Guide pour les (futurs) parents
et les responsables hiérarchiques

TABLE DES MATIÈRES

PETIT GUIDE POUR GRANDE AVENTURE	3	4. VOUS CHERCHEZ UNE PLACE D'ACCUEIL	
1. VOUS ÉTUDIEZ À L'UNIL		4.1 GARDERIES	31
1.1 GROSSESSE, ÉTUDES ET EMPLOI	4	4.2 AUTRES TYPES D'ACCUEIL DE L'ENFANCE	32
1.2 ÊTRE PARENT ET ÉTUDIER	5	4.3 GARDE D'URGENCE	33
1.3 AIDES FINANCIÈRES	6	4.4 AUTRES OFFRES DE GARDE PONCTUELLE	34
2. VOUS TRAVAILLEZ À L'UNIL		5. SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES	
2.1 VOUS ÊTES ENCEINTE	8	5.1 ALLOCATIONS FAMILIALES	34
2.2 LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES À L'UNIL	12	5.2 AIDES EN CAS DE DIFFICULTÉS FINANCIÈRES	35
2.3 LES CONGÉS EN DÉTAIL	15	6. RÉFÉRENCES LÉGALES	36
2.4 COMMENT DEMANDER UN CONGÉ	20	7. LIENS UTILES	38
2.5 INCIDENCE DES CONGÉS SUR LA DURÉE DU CONTRAT	21	8. INDEX THÉMATIQUE	43
TABLEAU RÉCAPITULATIF	24-25		
2.6 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DU FNS	26		
3. VOUS ÊTES RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE	28		

idées
PRÉCARITÉ reçues
RELAIS soutien AIDES
revenus
stéréotypes
cursus ENFANTS loi PLAFOND
équité ACADÉMIQUE DE VERRE
thèse professeur
motivation SOLIDARITÉ
DISPONIBILITÉ mentoring
partage CONCENTRATION
des tâches étudiants DISCRIMINATION
PROMOTION DES FEMMES courage
doctorat SUBVENTION
égalité accompagnement
SEXISME parcours
CONCENTRATION parents PLAN DE
accompagnement NOMINATIONS
VIE FAMILIALE égalité des chances CARRIÈRE



PETIT GUIDE POUR GRANDE AVENTURE

Devenir parent, c'est un heureux événement ! Mais l'aventure de la parentalité comporte aussi son lot de défis. Mener de front sa vie familiale et son activité professionnelle tient encore trop souvent de la « quadrature du cercle », notamment pour les femmes. Insuffisance des places d'accueil, congés parentaux restreints, conditions de travail souvent difficiles et précaires... : le Bureau de l'égalité est témoin de ces difficultés au quotidien.

Les femmes de la communauté universitaire, mères ou sur le point de le devenir, se posent de nombreuses questions. *Comment aménager mon temps d'études après la naissance de mon enfant ? Quel sera l'impact de mon congé maternité sur la durée de mon contrat d'assistante ? Est-il possible d'allaiter à l'UNIL ?*

Les pères - et autres personnes concernées par la parentalité - s'interrogent également. *Aurai-je le droit à un congé paternité ? Par qui faire garder mes enfants ? Comment faire reconnaître mon travail familial ?*

Les responsables hiérarchiques ne sont pas en reste. *Comment gérer les situations, les demandes et les besoins spécifiques des parents sous ma responsabilité ? Comment favoriser la conciliation de la carrière académique et de la vie familiale, aussi afin de mieux profiter du potentiel de mon personnel ?*

Le présent guide regroupe les réponses à toutes ces interrogations. Il a pour ambition de soutenir les personnes concernées par la parentalité, afin que devenir et être parent à l'UNIL soit, pour toutes et tous, un heureux événement.

Bonne lecture !

Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne



1. VOUS ÉTUDIEZ À L'UNIL

L'arrivée d'un enfant pendant les études et la nécessité d'assumer ses nouvelles tâches parentales ne sont pas toujours faciles à concilier avec le travail universitaire. Un tel événement nécessite l'adaptation de l'emploi du temps en fonction de cette nouvelle situation. L'Université de Lausanne souhaite permettre aux étudiantes et étudiants concernés de réaliser leurs projets tant familiaux que de formation.

1.1 Grossesse, études et emploi

Si vous êtes enceinte et ne pouvez pas assister à un enseignement en raison d'un problème de santé lié à la grossesse, votre absence n'entraîne la plupart du temps pas de démarche particulière. Il est cependant correct d'en informer l'enseignante ou l'enseignant concerné. En revanche, si l'enseignement comporte un contrôle de présence, vous fournirez une copie du certificat médical au secrétariat de votre faculté ou directement à l'enseignante ou l'enseignant concerné, selon les modalités prévues dans le règlement d'études de votre cursus.

Si vous ne pouvez pas vous présenter à un examen pour des motifs de santé, vous devez impérativement en informer le secrétariat de votre faculté avant la date de cet examen et présenter un certificat médical, selon les modalités prévues dans le règlement d'études de votre cursus.

Vous êtes enceinte ou votre compagne est enceinte ? L'Accueil Santé UNIL propose aux étudiantes et étudiants des consultations gratuites et confidentielles sur toute question de santé. L'Accueil Santé offre également une orientation médicale aux étudiantes et étudiants qui ne connaissent pas bien le réseau sanitaire vaudois. Contact : www.unil.ch/accueilsante

Bon à savoir: Selon la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), les femmes enceintes sont exemptées de participation aux coûts (franchise et quote-part) pour les prestations médicales standard liées à la grossesse, dès le début de celle-ci. En outre, elles sont exemptées de participation aux coûts pour toutes les prestations médicales dès la 13^e semaine de grossesse et jusqu'à 8 semaines après l'accouchement.

Si vous êtes enceinte et prenez part à des activités ou des travaux pratiques à risque, informez de votre état le ou la responsable de l'activité, qui prendra contact avec le Groupe Santé et Sécurité au travail (SST) d'UniSEP afin d'évaluer la pénibilité et la dangerosité de ces tâches.

Si vous êtes enceinte et exercez un emploi à côté de vos études, sachez que vous bénéficiez de mesures de protection et de droits spécifiques en lien avec votre travail. *Voir point 2.1 Vous êtes enceinte > Mesures de protection et droits.*

1.2 Être parent et étudier

Vous cherchez une place d'accueil pour votre enfant? Veuillez consulter le chapitre 4. Vous désirez aménager vos études pour faire face à vos charges de famille? Voici quelques solutions qui se présentent à vous.

Congé et interruption des études

Il est possible de demander un congé d'un ou deux semestres à l'Université. Selon l'article 94 lit. f du Règlement d'application de la Loi sur l'Université de Lausanne (RLUL), le congé peut être accordé pour les motifs de grossesse et de maternité ou pour raison médicale dûment attestée.

Ce congé est renouvelable. Selon la Directive de la Direction 3.2. Taxes et délais (art.3, al.3), le nombre total de semestres de congé ne peut excéder 3 semestres pour un bachelors et 2 semestres pour un master ou un programme de formation approfondie, sauf dérogation accordée par la Direction pour de justes motifs.


Si vous êtes en congé, vous restez immatriculé-e à l'Université. Vous devrez alors vous acquitter d'une taxe semestrielle réduite.

Formulaire pour la demande de congé :
www.unil.ch/immat > étudiants UNIL > demande de congé

Si vous souhaitez interrompre vos études pour cause de maternité ou de paternité, il est possible de vous exmatriculer. Mais vous perdrez alors votre statut d'étudiante ou d'étudiant et devrez refaire la procédure d'admission si vous souhaitez vous

immatriculer à nouveau. Vous pourriez alors être soumis-e à un nouveau règlement d'études ou à un plan d'études entré en vigueur pendant votre absence. Notez que l'exmatriculation a aussi des implications sur le droit aux bourses d'études et autres aides financières.

Formulaire pour l'exmatriculation : www.unil.ch/immat
> étudiants UNIL > formulaire demande d'exmatriculation
Si vous êtes au bénéfice d'une bourse ou d'une autre aide financière, contactez le Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante – SASME : www.unil.ch/sasme

 **Bon à savoir:** Chaque faculté a son propre fonctionnement et ses directives internes concernant les modalités d'examens ou l'offre d'enseignements. Les étudiantes et étudiants en situation de parentalité ont donc intérêt à se renseigner le plus tôt possible auprès de leur conseillère ou conseiller aux études et/ou auprès du Décanat de leur faculté d'inscription.

Vous étudiez à l'UNIL et vous venez de l'étranger

Si vous êtes ressortissant-e d'un pays membre de l'UE / AELE et bénéficiaire de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, le renouvellement annuel de votre autorisation de séjour n'est possible que si vous êtes immatriculé-e (ce qui est le cas lors d'un congé).

Si vous êtes ressortissant-e d'un pays non européen, et par conséquent non bénéficiaire de l'accord sur la libre circulation des personnes, vous pouvez prétendre à un droit de séjour de 8 ans

au maximum pour des études en Suisse. En cas d'imprévu, la grossesse étant considérée comme tel, il convient d'informer le Service de la population du canton de Vaud. Celui-ci en tiendra compte lors de l'examen d'une éventuelle demande de renouvellement de l'autorisation de séjour.

Master à temps partiel

Il est aussi possible d'effectuer un Master à temps partiel.


Art. 5 Directive de la Direction 3.12 - Motifs d'ordre familial

¹ Tout étudiant ayant un motif important et durable d'ordre familial, tel que, notamment, une charge de famille (enfant(s), conjoint, parent(s) malade(s) ou en situation de handicap, etc.) peut adresser une demande d'études à temps partiel.

² L'étudiant joint à sa demande motivée toute pièce attestant sa situation : copie du livret de famille, certificat médical, etc.

Le temps partiel correspond à des études à mi-temps (50 %) pour la durée globale des études. Attention, vous ne pouvez pas changer de régime pendant le cursus : vous devez vous inscrire dès le début soit à temps plein, soit à temps partiel.

Informations et dépôt des demandes auprès du Service des immatriculations et inscriptions – SII : www.unil.ch/immat


 **Bon à savoir :** Vous souhaitez concilier allaitement et poursuite de vos études, à temps plein ou à temps partiel ? Le Service Accueil Santé de l'Université met à votre disposition un local avec frigo pour allaiter ou tirer votre lait : www.unil.ch/accueilsante

1.3 Aides financières

Soutien financier aux familles

Si vous et votre enfant résidez en Suisse, vous pouvez bénéficier d'une allocation mensuelle pour votre enfant, en vertu de la Loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam). Si vous habitez le canton de Vaud – notamment-, vous pouvez en outre recevoir une allocation unique lors de la naissance ou de l'adoption. Pour plus d'informations, reportez-vous au chapitre 5.

Informations et demande d'allocations familiales via le site de la caisse cantonale vaudoise de compensation : www.caisseavsvaud.ch > particuliers > allocations familiales

 **Bon à savoir :** Les étudiantes et étudiants parents ayant des revenus modestes peuvent également se tourner vers le service social de leur commune, qui pourra, après évaluation de leur situation financière, leur verser des aides complémentaires.

Bourses et prêts cantonaux

Chaque canton attribue des bourses d'études et propose des prêts aux étudiantes et étudiants. Pour les étudiantes et étudiants parents, le calcul du montant de la bourse sera effectué en fonction de leur situation financière. Si vous devenez parent en cours d'études, vous pouvez demander un nouveau calcul des coûts de la vie. Le cas échéant, le montant de la bourse pourra être réévalué.

Fonds social de l'UNIL

Vous n'avez pas droit à une bourse? Vous recevez un montant insuffisant de l'office des bourses de votre canton ou d'un autre fonds d'aide? Dans ces cas, vous pouvez déposer une demande de soutien auprès du Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante. Des aides peuvent être attribuées sous les formes suivantes:

- Dépannage (aide unique en cas de problème financier ponctuel).
- Allocation complémentaire d'études (montant versé mensuellement).
- Subside lors de frais médicaux (dentiste, lunettes, etc.).
- Dispense partielle des droits d'inscription aux cours (uniquement pour celles et ceux qui ne reçoivent pas de bourse cantonale).

Pour en savoir plus, veuillez consulter le Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante de l'UNIL: www.unil.ch/sasme



2. VOUS TRAVAILLEZ À L'UNIL

Dans cette partie, destinée aux (futurs) parents, vous trouverez des informations sur les dispositions à prendre et les droits en cas de grossesse, ainsi que sur les différents congés destinés aux parents à l'UNIL.

2.1 vous êtes enceinte

Que faire et dans quel délai ?

Dans un premier temps, il s'agit d'annoncer votre grossesse à votre supérieure ou supérieur hiérarchique en lui fournissant un certificat médical qui atteste de la date prévue de l'accouchement.

Bon à savoir : Vous n'avez pas l'obligation d'annoncer votre grossesse dans un quelconque délai, mais si vous souhaitez bénéficier des mesures de protection, vous devez l'annoncer officiellement. Ceci prévaut particulièrement si vous travaillez dans un environnement vous exposant, vous et votre bébé, à des risques particuliers. Dans tous les cas, il est nécessaire d'en faire part à l'entité employeuse dans un délai raisonnable, pour que celle-ci puisse organiser un éventuel remplacement.

Après l'annonce de votre grossesse, vous recevrez un formulaire d'identification des dangers, que vous remplirez avec votre responsable hiérarchique. Vous pourrez aussi discuter ensemble des aménagements de votre travail et de l'accomplissement du cahier des charges pendant votre congé de maternité / d'allaitement.

Bon à savoir : Si vous êtes employée de l'UNIL et avez besoin de conseils pour préparer cet entretien ou en tout temps, vous pouvez vous adresser au Service des ressources humaines et/ou à l'infirmier·ère en santé au travail. Celle-ci vous renseignera sur les dispositions légales et vous conseillera sur les mesures de protection en lien avec votre poste. Voir UNISEP : www.unil.ch/unisep > domaines de travail > sécurité et santé au travail > infirmière en santé au travail

En outre, si vous êtes professeure assistante, assistante diplômée, première assistante, maître assistante ou responsable de recherche, il est judicieux de demander une prolongation de votre contrat de travail. *Voir point 2.5.*

Mesures de protection et droits

Dès que vous faites savoir que vous êtes enceinte, vous bénéficiez de mesures de protection et de droits spécifiques.

Protection contre le licenciement


Durant toute la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement, l'entité employeuse ne peut pas licencier une employée, sous réserve des motifs entraînant un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs¹. Un congé donné pendant cette période est considéré comme nul et ne déploie aucun effet, sous réserve de ce qui précède. Le salaire est dû pendant tout ce laps de temps, auquel s'ajoutent les délais de congé ordinaire.

¹ Art. 336c du Code des obligations (CO).

Si vous tombez enceinte durant le délai de résiliation, le licenciement est suspendu jusqu'à 16 semaines après l'accouchement (ne vaut pas en cas de démission). Le délai de résiliation reprend alors.

Par contre, si vous êtes enceinte ou que vous venez d'accoucher, vous pouvez donner votre congé en respectant les délais ordinaires. Attention : seules les mères dont le contrat de travail court encore le jour de l'accouchement ont droit aux allocations fédérales pour perte de gain maternité (*sauf en cas de contrat UNIL de durée déterminée, dans les limites expliquées au point 2.3*).

Si vous êtes enceinte et au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, celui-ci se terminera à la date convenue dans le contrat. Mais si vous accouchez pendant la durée du contrat, celui-ci sera prolongé jusqu'au dernier jour du congé maternité. *Pour les dispositions particulières à l'UNIL, voir point 2.3.*

 **Bon à savoir:** Pendant le temps d'essai, l'entité employeuse peut résilier le contrat en tout temps dans un délai de 7 jours. Le congé est en principe valable, une femme licenciée en raison de sa grossesse durant le temps d'essai ne bénéficiant pas de la protection contre le licenciement. Le licenciement peut cependant être attaqué en vertu de la Loi fédérale sur l'égalité (LEg).

Protection de la santé

Travaux dangereux ou interdits

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent exécuter des travaux dangereux ou pénibles que si une analyse de risques a établi qu'il n'existe pas de menace pour la santé de la mère ou de l'enfant, ou que des mesures de protection adéquates ont été prises².

Sont considérés comme travaux dangereux ou pénibles (à partir de seuils précis, fixés dans l'ordonnance):

- Le déplacement de charges lourdes.
- Les mouvements ou positions engendrant une fatigue précoce.
- Les travaux avec chocs, secousses ou vibrations.
- Les travaux au froid, à la chaleur ou à l'humidité.
- Les travaux impliquant des rayons nocifs ou du bruit.
- Les travaux impliquant des substances chimiques dangereuses ou des micro-organismes.
- Les travaux reposant sur une organisation fortement contraignante du temps de travail.

Une Directive de la Direction (1.38.) précise les conditions liées à la protection de la santé des femmes enceintes à l'UNIL. *Voir point 3.* Si vous êtes enceinte ou souhaitez le devenir, ou si vous allaitez, vous pouvez vous adresser à un-e infirmier-ère en santé au travail du site ou à votre correspondant-e sécurité pour obtenir des renseignements.

² Art. 62 Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) et Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa).


Temps et horaires de travail

Dès le début de la grossesse, le temps maximal de travail quotidien est fixé à 9 heures. Par la suite, d'autres restrictions s'appliquent pour des activités essentiellement debout.

Pendant les 7 premiers mois de la grossesse, une femme qui travaille entre 20h et 6h peut demander d'être occupée de jour à un travail équivalent³. Un travail est équivalent s'il implique un salaire, des exigences intellectuelles et des compétences comparables à celles du travail exercé jusqu'alors. Durant les 8 semaines précédant l'accouchement, le travail de nuit est interdit⁴.

Absences, salaire et droit aux vacances

Pendant votre grossesse, vous pouvez, sur simple avis, ne pas aller à votre travail ou le quitter⁵. De même qu'en cas de maladie ou d'accident, votre salaire vous sera versé si vous ne pouvez pas travailler à cause de votre grossesse, pendant une durée limitée et selon certaines circonstances⁶. Vous devrez alors prouver, au moyen d'un certificat médical, que des raisons de santé vous empêchent de travailler.


 **Bon à savoir:** Pour le personnel de l'UNIL au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, le salaire est payé à 100 % pendant les 12 premiers mois et à 80 % durant les 3 mois suivants. Pendant le temps d'essai, le salaire est payé durant 1 mois au

³ Art. 35b al. 1 de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTTr).

⁴ Art. 35a al. 4 LTTr.

⁵ Art. 35a al. 2 LTTr.


⁶ Art. 324a al. 3 CO

 maximum. Pour le personnel de l'UNIL au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, le salaire est payé :

- la 1^{re} année pendant 1 mois
- la 2^e année pendant 2 mois
- la 3^e année pendant 4 mois

(art. 58 du Règlement d'application de la LPers (RLPers-VD)).

En cas de grossesse, le droit aux vacances est maintenu. Néanmoins, l'entité employeuse peut réduire la durée de vos vacances si vous n'avez pas pu travailler durant plus de 2 mois complets par année civile à cause de votre grossesse⁷. La réduction ne débute donc qu'à partir du 3^e mois complet d'absence.

 **Bon à savoir:** Selon la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), vous êtes exemptée de participation aux coûts (franchise et quote-part) pour les prestations médicales standard liées à la grossesse, dès le début de celle-ci. En outre, vous êtes exemptée de participation aux coûts pour toutes les prestations médicales dès la 13^e semaine de grossesse et jusqu'à 8 semaines après l'accouchement.

Congé maternité

La Loi fédérale sur les allocations perte de gain (LAPG) prévoit que toute mère exerçant une activité lucrative au moment de l'accouchement (salariée, indépendante ou au chômage) a droit à un congé de maternité de 14 semaines, payé à hauteur de 80 % du salaire, aux conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois de grossesse (délais plus courts en cas d'accouchement prématuré).

⁷ Art. 329b al. 3 CO, art. 65 du Règlement d'application de la LPers (RLPers-VD).

- Avoir exercé une activité lucrative pendant 5 mois au moins durant la grossesse (quels que soient l'employeur, le taux d'activité et la durée de chaque emploi).
- Être sous contrat de travail au moment de l'accouchement.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le paiement du salaire suivra les mêmes règles qu'en cas d'incapacité de travail. Les dispositions cantonales, les règlements du personnel et les conventions collectives de travail peuvent prévoir des prestations plus généreuses. C'est notamment le cas pour le personnel de l'UNIL (sauf assistantes étudiantes). *Voir points 2.2 et 2.3.*

Bon à savoir: Il existe également une allocation de maternité cantonale, accordée aux familles domiciliées dans le canton de Vaud depuis 9 mois au moins avant la naissance de l'enfant, dont les revenus sont insuffisants ou qui n'ont pas droit à l'allocation fédérale de maternité. C'est le cas, par exemple, lors d'une adoption, ou lorsque la mère est sans activité lucrative (notamment pendant un congé non payé prolongeant le congé maternité). Cette allocation est octroyée sur une période allant jusqu'à 6 mois après l'accouchement (voire 12 mois, en cas de problèmes de santé de l'enfant ou de la mère). Renseignez-vous auprès de la Caisse cantonale vaudoise de compensation: www.caisseavsvaud.ch > particuliers > allocations pour perte de gains et de maternité



Pour en savoir plus sur les droits des (futures) mères qui travaillent:

Information Maternité: www.informaternite.ch

Travail et santé: grossesse, maternité, périodes d'allaitement (SECO): www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliant

Maternité – protection des travailleuses (SECO):

www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliant

La Loi sur l'égalité: interdiction de discriminer

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur en 1996, vise à concrétiser le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle interdit toute discrimination - directe ou indirecte - des travailleuses et des travailleurs en raison de leur sexe, notamment en lien avec l'état civil, la situation familiale ou, s'agissant des femmes, la grossesse.

Cette interdiction s'applique pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la résiliation, et touche tous les domaines: notamment l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion ainsi que la résiliation des rapports de travail.

Par exemple, il est considéré comme discriminatoire:

1. D'offrir un poste moins intéressant et moins bien payé à la travailleuse qui reprend son travail après le congé maternité.
2. De ne pas embaucher une femme parce qu'elle est enceinte ou pourrait le devenir.

Bon à savoir: Pendant l'entretien d'embauche, la travailleuse n'a pas l'obligation d'annoncer spontanément une grossesse, ni de répondre à des questions sur l'éventualité d'une grossesse actuelle ou future, du moment que celle-ci n'a pas d'incidence notable sur la prestation de travail ou sur la sécurité de la mère.

Comme il est très difficile de prouver une discrimination, la loi prévoit l'allègement de la preuve à apporter. La travailleuse peut se contenter de rendre la discrimination vraisemblable, l'employeur devant alors prouver qu'il ne l'a pas commise. L'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique cependant pas à la discrimination à l'embauche⁸.

Voir Loi sur l'égalité (LEg): www.leg.ch



2.2 Les congés pour raisons familiales à l'UNIL

Bénéficiaires

Le cas particulier des assistantes et assistants étudiants

Le Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne assimile les assistantes et assistants étudiants aux auxiliaires de l'Etat de Vaud en ce qui concerne les congés pour raisons familiales. Ainsi, les assistantes étudiantes bénéficient notamment d'un congé maternité prévu par la LAPG, d'une durée de 14 semaines dès l'accouchement, payé à hauteur de 80 % du salaire.

Art. 32 Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne Congés

³ Les assistants étudiants sont soumis aux mêmes dispositions que le personnel auxiliaire de l'Etat de Vaud.

Art. 155 RLPers-VD Auxiliaires

² Le contrat du personnel auxiliaire est soumis au CO, sous réserve des dispositions relatives aux vacances, aux allocations familiales, à l'assurance accidents, à la maladie et aux jours fériés, pour lesquelles les dispositions du présent règlement sont applicables aux collaborateurs engagés par contrat de durée déterminée s'agissant de la durée du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail (art. 58, al. 1, lit. c). Les collaboratrices bénéficient des allocations de maternité conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains et maternité.

Ni le congé d'allaitement, ni le congé d'adoption, ni le congé parental ne sont prévus dans cette fonction à l'UNIL. Un congé

⁸ Art. 6 de la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg).

de paternité d'une durée de 1 à 3 jours sera accordé en tant que congé usuel, tel que prévu par l'article 329 al. 3 CO. Quant au congé pour enfants malades, sa durée est de 3 jours⁹.

Autres employé-e-s de l'UNIL

Les assistantes et assistants diplômés, les premières et premiers assistants, les maîtres d'enseignement et de recherche, les maîtres assistant-e-s, les professeur-e-s ainsi que les membres du personnel administratif et technique peuvent bénéficier de 7 types de congés pour raisons familiales. Le personnel financé par le FNS a droit au congé maternité et a la possibilité de demander les autres congés, à l'exception du congé partiel. *Voir aussi point 2.6.*

Les congés en bref

La Directive de la Direction 1.35. relative aux congés pour raisons familiales précise la teneur de ces congés.

Congés rémunérés

- Le congé maternité (4 mois) et d'allaitement (1 mois), pour la mère.
- Le congé paternité (5 jours ouvrables), pour le père.
- Le congé d'adoption (4 mois) pour la mère ou le père (peut être partagé entre 2 parents travaillant à l'Etat de Vaud).
- Le congé pour enfants malades (5 jours max. par an), pour la mère ou le père.

⁹ Art. 36 al. 3 LTr.

Congés non rémunérés

- Le congé parental (entre 6 et 12 mois), pour la mère ou le père (peut être partagé entre 2 parents travaillant à l'UNIL).
- Le congé prolongé pour raisons familiales (entre 2 semaines et 12 mois), pour la mère ou le père (peut être partagé entre 2 parents travaillant à l'UNIL).
- Le congé partiel (en principe jusqu'à 12 mois), pour la mère ou le père.

Bon à savoir: Les congés non rémunérés ne comptent pas comme temps d'activité (à l'exception du congé partiel). Si vous êtes sous contrat de durée déterminée, votre contrat sera donc suspendu pendant la durée du congé et le temps restant recommencera à courir à l'issue du congé (ce qui équivaut à une prolongation contractuelle de durée équivalente à celle du congé). Quelle que soit la nature de votre contrat, vous n'aurez pas droit, pendant le congé non rémunéré, à une prestation compensatoire en cas d'incapacité. Vous devrez aussi prévoir, dès le 31^e jour, une couverture accidents à votre charge. Le versement des cotisations à la caisse de pension étant interrompu, vous devrez le maintenir, mais devrez payer la part employée ou employé ET employeur.

Il est possible de cumuler les congés (par exemple, un congé paternité et un congé partiel). Exception faite de l'octroi d'un congé parental après un congé de maternité/d'adoption/d'allaitement, le cumul des congés ne peut excéder 12 mois par enfant.

Pour en savoir plus, veuillez consulter :

- La LPers (art. 35) et son règlement d'application (RLPers-VD, art. 66-84).
- La Loi sur l'Université de Lausanne (LUL, art. 48 et 49).
- Le Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (art. 32), qui s'applique aux assistantes et assistants diplômés, aux premières et premiers assistants ainsi qu'aux assistantes et assistants étudiants.
- La Directive 1.35. Congés pour raisons familiales (www.unil.ch > UNIL interne > Documents - Formulaire > Textes légaux > Directives internes à l'UNIL)

Bon à savoir: La Faculté de biologie et médecine (FBM) propose un poste de soutien lors d'un congé familial aux chercheuses et chercheurs en section des sciences fondamentales (du niveau postdoc au niveau PAST-PTC). Une personne est engagée de manière temporaire en tant que soutien technique pour une recherche, afin d'assurer la poursuite des travaux scientifiques. L'appui, d'une durée d'une année, couvre la période avant et après le congé familial. Pour plus d'informations, consultez la page égalité de la FBM : www.unil.ch/fbm/egalite




2.3 Les congés en détail

Congé maternité

Le congé maternité est de 4 mois¹⁰ et débute à la date de l'accouchement. Dès le 1er avril 2017, ceci est aussi valable en cas d'arrêt de travail durant les deux semaines précédant l'accouchement. Les jeunes mamans dont le congé est déjà en cours à cette date peuvent également bénéficier de ce changement.

Art. 35 al. 1 lit. a LPers Congés divers

Le service accorde aux collaboratrices un congé maternité de quatre mois.

 **Bon à savoir:** Pendant leur congé maternité, les collaboratrices reçoivent leur salaire à 100 % (à l'exception des assistantes étudiantes, dont le congé est de 14 semaines payées à 80 %).
Voir point 2.2.

Ayants droit au congé maternité: Le droit au paiement des indemnités journalières est lié à l'activité lucrative de la travailleuse. Si vous remplissez les conditions fixées par la LAPG (*voir page 10*), vous avez droit au congé maternité, même si vous êtes engagée depuis peu par l'UNIL¹³.

Si vous êtes engagée sous contrat de durée déterminée, vous bénéficiez des mêmes conditions de congé maternité de 4 mois, pourvu que l'accouchement ait lieu pendant la durée de votre contrat avec l'UNIL. Si vous accouchez dans les 2 semaines après l'échéance du contrat (la date de l'accouchement et non la date du terme prévu faisant foi), vous aurez également droit au congé maternité de 4 mois et votre contrat sera alors prolongé jusqu'à l'échéance du congé maternité voire d'allaitement. *Voir aussi point 2.5.*

Remplacement pendant le congé maternité

Votre unité de rattachement peut, au besoin, vous faire remplacer pendant votre congé maternité/d'allaitement ou autre. Depuis l'introduction de l'assurance maternité fédérale, l'Université de Lausanne touche l'équivalent de 80 % du salaire des femmes en congé maternité, ceci pendant 14 semaines. Le paiement des remplaçantes et remplaçants est pris en charge par les facultés et les services concernés selon leur budget.

¹⁰ Art. 35 al.1 lit. a LPers.

¹³ Art. 68 al. 1 RLPers-VD.

Décès de l'enfant avant ou après l'accouchement

Si la grossesse a duré au moins 23 semaines, vous avez droit au congé maternité.

Hospitalisation de l'enfant suite à l'accouchement

Si votre enfant est hospitalisé pendant plus de 3 semaines, la mère peut demander à ce que le droit à l'allocation ne s'ouvre qu'au moment où l'enfant rentre à la maison¹⁵. Le congé maternité est repoussé d'autant. Le droit au salaire est garanti pendant les 8 semaines suivant l'accouchement.

Congé d'allaitement

Si vous allaitez, vous avez droit à 1 mois de congé payé supplémentaire. Vous devez alors informer votre supérieure ou votre supérieur hiérarchique et le Service des ressources humaines de votre intention de solliciter ce congé, au plus tard à la fin du 2^e mois du congé maternité¹⁶. Selon la directive d'application du Conseil d'Etat « Congé d'allaitement – présentation d'un certificat médical », vous devez fournir un certificat médical attestant de l'allaitement, au plus tôt au début du 2^e mois suivant l'accouchement et au plus tard à la fin du congé maternité¹⁷.

Allaiter à l'UNIL

Lorsque vous reprenez votre activité à l'Université de Lausanne, vous disposez du temps nécessaire pour allaiter ou tirer votre lait.

¹⁵ Art. 68 RLPers-VD, art. 16c al.2 de la Loi fédérale sur les allocations perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) et art. 24 du Règlement fédéral sur les allocations pour pertes de gain (RAPG).


¹⁶ Art. 73 RLPers-VD.

¹⁷ Voir aussi art. 74 RLPers-VD.

Pendant la première année de votre enfant, vous pouvez comptabiliser ce temps comme temps de travail rémunéré de la manière suivante:

Art. 60 al. 2 OLT 1

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

 **Bon à savoir:** Le service Accueil Santé de l'Université peut mettre à votre disposition un local avec frigo pour allaiter ou tirer votre lait : www.unil.ch/accueilsante

Congé paternité

Un congé paternité de 5 jours ouvrables est accordé aux pères¹⁸. Ce congé peut être pris directement après la naissance ou dans le mois qui suit. Il peut également être fractionné, si la bonne marche du service le permet¹⁹.

Art. 75 RLPers Congé paternité

- ¹ Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé de paternité.
- ² Pour autant que la bonne marche du service le permette, le congé peut être fractionné. Il doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance.

¹⁸ Art. 35 al 1 lit. c LPers-VD.

¹⁹ Art. 75 RLPers-VD.

Bon à savoir: Les situations d'homoparentalité sont réglées par analogie. Ceci vaut aussi pour d'autres congés parentaux, tels que le congé pour enfants malades.

Congé d'adoption

En cas d'adoption, le parent employé par l'UNIL bénéficie d'un congé d'adoption de 4 mois²⁰. Les conditions sont fixées par le RLPers.

Dans le cas où les deux parents font partie du personnel de l'administration cantonale vaudoise (UNIL ou hors UNIL), le congé d'adoption est accordé à une seule personne. Sur demande du couple, il peut être réparti entre les parents²¹.

Art. 77 RLPers-VD Conditions

¹ Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption.

² Le congé est accordé pour autant que le collaborateur l'ait sollicité au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

³ Les dispositions relatives au temps de travail compensatoire du congé de maternité s'appliquent si la condition prévue à l'alinéa 2, lettre a, n'est pas remplie.

Art. 78 RLPers-VD Couples travaillant à l'Etat

¹ Le service accorde le congé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'Etat.

² Sur demande du couple, le congé peut être réparti entre les conjoints.

Congé pour enfants malades

L'article 35 al. 1 lit. d LPers vous permet (père ou mère) de bénéficier de 5 jours ouvrables par année pour prendre soin de votre enfant malade. Le nombre de jours est fixe, il ne dépend pas du nombre d'enfants de la famille, selon les modalités prévues à l'article 76 RLPers-VD.

Art. 76 RLPers-VD Congé pour enfants malades

¹ Le service accorde au collaborateur un congé par famille, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Pour les familles nombreuses, des dispositions particulières peuvent être prises sur préavis du SPEV.

² Le congé est accordé à concurrence de cinq jours par an au maximum, au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant.

³ Dans le but d'éviter un cumul, il est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'Etat.

⁴ Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical.

Congé parental

Les parents peuvent obtenir un congé parental non rétribué²². Celui-ci est accordé une fois par enfant âgé d'au maximum 12 ans. Il est octroyé à une mère ou un père ayant exercé une activité ininterrompue depuis 12 mois à l'UNIL ou à l'Etat de Vaud. Si vous travaillez tous deux à l'UNIL, vous pouvez partager ledit congé. Sa durée est de 6 à 12 mois consécutifs, conformément à la Directive de la Direction 1.35., sauf si la mère le prend immédiatement après le congé maternité ou d'allaitement. Il pourra être alors de 2 mois minimum.

²⁰ Art. 35 al 1 lit. e LPers.

²¹ Art. 78 RLPers-VD.

²² Art. 35 al. 1 lit. f LPers.

A l'issue du congé, le retour à la même fonction que celle occupée avant l'octroi dudit congé est garanti. Un congé parental pour un autre enfant est octroyé, pour autant que vous ayez exercé une activité ininterrompue pendant 2 ans au moins depuis le dernier congé parental.

Art. 79 RLPers-VD Principes

¹ Le service accorde un congé parental non rémunéré au collaborateur qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.

² Il est accordé une fois par enfant.

Art. 80 RLPers-VD Conditions

¹ Le congé parental est accordé aux conditions suivantes :

a. L'enfant est âgé de douze ans au maximum à la date où débute le congé ;

b. Le collaborateur présente sa demande au service au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé ;

c. Le collaborateur exerce de manière ininterrompue une activité à l'Etat depuis douze mois au moins (temps de service).

² Sous réserve des lettres a et b, un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.

Art. 81 Durée

¹ Le congé est de six mois au moins.

² Il ne peut pas être fractionné.

Art. 82 Exception

¹ En dérogation à l'article 81, 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.

Congé prolongé pour raisons familiales

Ce congé non rétribué est accordé à un père ou une mère qui souhaite s'occuper de son enfant. Ce congé dure de 2 semaines à 12 mois consécutifs. Il ne peut être fractionné pour la même personne, mais il peut être partagé entre les parents si tous les deux travaillent à l'UNIL.

Un congé prolongé pour un autre enfant est octroyé pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant 12 mois au moins depuis le dernier congé prolongé ou parental.

Art. 84 RLPers-VD Congés prolongés

¹ Le service peut accorder des congés prolongés aux collaborateurs qui désirent suspendre leur activité, sur la base d'une demande motivée, pour autant que les activités du service n'en soient pas perturbées.

Voir Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales, point 2.2 (www.unil.ch > UNIL interne > Documents - Formulaire > Textes légaux > Directives internes à l'UNIL)

Congé partiel

Il s'agit d'une réduction temporaire du taux d'activité, qui peut être accordée à une mère ou un père souhaitant s'occuper de son enfant. Le taux d'occupation minimum est fixé à 50 % et le salaire est réduit au nouveau taux d'activité. Ce congé est en principe d'une durée maximale de 12 mois. A l'issue du congé, la collaboratrice ou le collaborateur reprend son activité au précédent taux, jusqu'à l'échéance du contrat.

Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales

^{2,3} (...) D'entente avec la hiérarchie, une réduction du taux de travail pour des raisons familiales plus longue (plus de 12 mois) est en principe possible, si les circonstances la justifient ou si le collaborateur ou la collaboratrice a un contrat de durée indéterminée.

Autres congés

En tant qu'employée ou employé de l'Etat de Vaud (UNIL ou hors UNIL), vous pouvez bénéficier de plusieurs types de congés rémunérés de courte durée, pour des raisons liées à la famille.

- Congé pour proche aidant: jusqu'à 12 jours par année civile, si vous devez fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à une ou un proche (y compris un enfant) atteint gravement ou durablement dans sa santé et dépendant de votre assistance.
- Circonstances importantes de famille: jusqu'à 2 jours.
- Mariage ou partenariat enregistré: 4 jours.
- Décès d'un-e proche²³: jusqu'à 3 jours.

²³ Au sens de l'article 83 RLPers-VD.

Art. 35 LPers Congés divers

⁴ Les services sont compétents pour accorder un congé de courte durée, notamment pour certaines circonstances familiales.

Art. 83 RLPers-VD Congés de courte durée

² A titre exceptionnel, le service peut accorder d'autres congés de courte durée jusqu'à dix jours ouvrables dans des circonstances particulières.

Bon à savoir: En rapport avec l'art. 83 RLPers-VD ci-dessus, la directive 35.2 de l'Etat de Vaud définit les « circonstances particulières » comme étant « tout événement qui touche la vie d'un collaborateur par son importance et par sa gravité ». Un justificatif relatif à la demande de congé peut être demandé à la collaboratrice ou au collaborateur.

Aides et services dans le canton de Vaud pour les proches aidants: www.vd.ch > Thèmes > Social > Vivre à domicile > Proches aidants



2.4 comment demander un congé

Congés rémunérés

- Congé maternité: remettre un certificat médical au supérieur ou à la supérieure hiérarchique. Après l'accouchement, transmettre une copie de l'acte de naissance au Service des ressources humaines.
- Congé d'allaitement: *voir point 2.3.*
- Congé paternité: transmettre au Service des ressources humaines une copie de l'acte de naissance ou d'une autre pièce officielle.
- Congé d'adoption: faire la demande au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

Congés non rémunérés

Pour demander un congé parental, prolongé ou partiel, faites viser votre demande par votre hiérarchie (faculté de rattachement, cheffe ou chef de service).

La demande doit être adressée au Service des ressources humaines au plus tard 3 mois avant la date du congé. Exception: la collaboratrice qui souhaite prendre un congé parental immédiatement après le congé maternité ou d'allaitement présente sa demande au plus tard 1 mois avant la date du début du congé²⁴.

Bon à savoir: En cas de congé non payé prolongeant le congé maternité / d'allaitement, vous pouvez demander à toucher l'allocation de maternité du canton de Vaud. Celle-ci est accordée, en fonction du revenu, aux familles domiciliées dans le canton depuis 9 mois au moins avant la naissance de l'enfant. Elle est

octroyée sur une période allant jusqu'à 6 mois après l'accouchement (voire 12 mois, en cas de problèmes de santé de l'enfant ou de la mère). Renseignez-vous auprès de la Caisse cantonale vaudoise de compensation: www.caisseavsvaud.ch > particuliers > allocations pour perte de gains et de maternité

Attention à:

- Prévoir une lettre détaillée.
- Spécifier le type de congé souhaité et sa durée.
- Le cas échéant, joindre les certificats requis.
- Ajouter tout document jugé pertinent.
- Pour les personnes sous contrat de durée déterminée, demander simultanément une éventuelle prolongation du contrat.

Voir point 2.5.

Pour le personnel financé par le FNS, voir point 2.6.

Le Service des ressources humaines de l'UNIL prend connaissance du préavis de la hiérarchie et veille au respect des conditions d'octroi. Sur délégation de compétences de la Direction, il veille à l'octroi ou non du congé requis et vous notifie sa décision (avec copie à la hiérarchie).



2.5 incidence des congés sur la durée du contrat

Le Service des ressources humaines octroie d'office une prolongation contractuelle de durée équivalente à la durée effective du congé pour raisons familiales (congé paternité et congé pour enfants malades exceptés).

Vous pouvez demander une prolongation d'une durée supérieure à celle du congé (dans les limites indiquées ci-après). Votre demande, dûment motivée, doit alors être adressée au Service des ressources humaines au plus tard 3 mois avant la date dudit congé, c'est-à-dire en même temps que la demande de congé elle-même.

La prolongation suite au congé maternité/d'allaitement ou d'adoption ne nécessite pas cette procédure. Par exemple, une assistante qui accouche durant la première année de contrat peut demander une prolongation au début de la cinquième année contractuelle. La prolongation interviendra au terme du dernier contrat.

Vous êtes assistant-e diplômé-e ou premier-ère assistant-e

Si vous devenez mère alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un ou de plusieurs congés (maternité, allaitement, adoption, parental et/ou prolongé), vous pouvez vous voir octroyer un contrat de durée déterminée d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat, **à concurrence d'un total de 72 mois rémunérés.**

Si vous devenez père alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un congé parental, prolongé et/ou d'adoption, votre contrat peut être prolongé par un avenant de 6 mois au maximum, **à concurrence d'un total de 66 mois rémunérés.**

Ces principes sont valables dans le cadre légal prévu par le Règlement sur les assistants à l'UNIL.

Exemples

Vous êtes une assistante diplômée et avez eu un enfant pendant la durée de votre contrat d'assistantat de 5 ans (60 mois) d'assistantat. Vous avez la possibilité de bénéficier d'une prolongation de votre dernier contrat d'assistantat de 12 mois. La durée du congé maternité/allaitement est incluse dans ces 12 mois, pour arriver à un total maximal de 72 mois rémunérés.

Vous êtes un assistant diplômé et avez bénéficié d'un congé parental de 12 mois pendant vos 5 ans (60 mois) d'assistantat. Si vous le souhaitez, vous pouvez demander une prolongation de votre dernier contrat de 6 mois, pour arriver à un total maximal de 66 mois rémunérés.

Bon à savoir: Si vous avez bénéficié d'un congé partiel pour des raisons familiales, votre contrat peut être prolongé par la durée et le taux du congé. Par exemple, suite à une réduction du taux de travail de 50 % pendant 2 mois, votre contrat peut être prolongé d'1 mois. Cette possibilité s'offre aussi aux catégories professionnelles ci-après.

Vous êtes maître assistant-e, professeur-e assistant-e ou responsable de recherche

Si vous devenez mère alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un ou de plusieurs congés (maternité, allaitement, adoption, parental et/ou prolongé), vous pouvez vous voir octroyer un contrat de durée déterminée d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat.

Si vous devenez père alors que vous avez un contrat de travail à l'UNIL et que vous avez bénéficié d'un congé parental, prolongé et/ou d'adoption, vous pouvez vous voir octroyer un contrat de durée déterminée de 6 mois au maximum à l'issue du dernier contrat.

Ces principes sont valables une fois pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

Exemple

Vous êtes une maître assistante engagée à l'UNIL avec un contrat de travail de 2 ans, renouvelable pour 2 autres années. Vous accouchez de votre premier enfant pendant la durée du premier contrat. Votre contrat est renouvelé pour 2 ans comme prévu initialement. Pendant le deuxième contrat, vous accouchez d'un deuxième enfant. A la fin de votre deuxième contrat, vous pourrez demander un renouvellement d'une année par grossesse, c'est-à-dire que vous pourrez bénéficier potentiellement d'un renouvellement de 2 ans selon le principe « un bébé = une année ».

Bon à savoir: En cas de congé pris pour des raisons familiales, les procédures de stabilisation ou de titularisation des professeures et professeurs assistants en PTC peuvent être repoussées, sur demande écrite à la Direction de l'UNIL par la voie de service, d'une année au maximum. Attention, cette demande n'est possible qu'une seule fois.

Tableau récapitulatif des congés pour raisons familiales prévus pour le personnel de l'UNIL

Assistant-e-s diplômé-e-s, premier-e-s assistant-e-s, maîtres assistant-e-s (MA), maîtres d'enseignement et de recherche (MER), professeur-e-s assistant-e-s (PAST),

	Durée		Congé payé		Possibilité de prolongation d'un contrat de durée déterminée (Directive 1.35)						Contrat UNIL / Etat de Vaud avant demande	
	min	max	Tout le personnel soumis aux conditions LPers (PAT + personnel académique sauf assistantes étudiantes)		Assistantes diplômées, premières assistantes			MA, PAST responsables de recherche			durée minimum	
			oui	non	oui	non	max	oui	non	max		
MÈRES												
Congé maternité		4 mois	x		x		12 mois	x		12 mois/enfant*		
Congé allaitement		1 mois	x		x		12 mois	x		12 mois/enfant*		
Congé adoption **		4 mois	x		x		12 mois	x		12 mois/enfant*		
Congé parental ***	2 ou 6 mois	12 mois		x	x		12 mois	x		12 mois/enfant*	12 mois	
Congé prolongé ***	2 semaines	12 mois		x	x		12 mois	x		12 mois/enfant*		
Congé partiel °		12 mois°		x	x		Variable selon durée et taux	x		Variable selon durée et taux		
Congé pour enfants malades **		5 jrs/an	x			x			x			

Durée maximale du cumul des congés: 12 mois par enfant (Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales).

* S'entend pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

** Accordé à la mère OU au père si les deux travaillent à l'Etat de Vaud, le congé d'adoption pouvant aussi être partagé entre les parents.

*** Peut être partagé entre les parents, si tous deux travaillent à l'UNIL.

° Congé non ouvert au personnel financé par le FNS.

soumis aux conditions LPers

professeure-s associé-e-s, professeur-e-s ordinaires, personnel administratif et technique (PAT)

	Durée		Congé payé		Possibilité de prolongation d'un contrat à durée déterminée (Directive 1.35)						Contrat UNIL / État de Vaud avant demande	
	Tout le personnel soumis aux conditions LPers (PAT + personnel académique sauf assistants étudiants)		oui	non	Assistants diplômés, premiers assistants			MA, PAST, responsables de recherche			durée minimum	
	min	max			oui	non	max	oui	non	max		
PÈRES												
Congé paternité		5 jours	x			x				x		
Congé adoption **		4 mois	x		x		6 mois		x		6 mois/enfant*	
Congé parental ***	6 mois	12 mois		x	x		6 mois		x		6 mois/enfant*	12 mois
Congé prolongé ***	2 semaines	12 mois		x	x		6 mois		x		6 mois/enfant*	
Congé partiel °		12 mois		x	x		Variable selon durée et taux		x		Variable selon durée et taux	
Congé pour enfants malades **		5 jrs/an	x			x				x		

Durée maximale du cumul des congés : 12 mois par enfant (Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales).

* S'entend pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.


** Accordé à la mère OU au père si les deux travaillent à l'Etat de Vaud, le congé d'adoption pouvant aussi être partagé entre les parents.

*** Peut être partagé entre les parents, si tous deux travaillent à l'UNIL.

° Congé non ouvert au personnel financé par le FNS.

2.6 Dispositions spécifiques du FNS

Le FNS cherche à concrétiser l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de l'encouragement de la recherche et prévoit des mesures spécifiques à l'intention des parents.

 **Bon à savoir:** Attention, le FNS est en train de réviser ses règlements relatifs aux instruments d'encouragement de carrières. Pour obtenir les informations les plus actuelles, veuillez vous adresser à la division compétente du FNS ou consulter le règlement et les directives pertinentes sur le site du FNS: www.snf.ch

Congés pour raisons familiales


Personnel salarié dans le cadre des projets FNS

Si vous faites partie des chercheuses et chercheurs percevant un salaire dans le cadre d'un projet de recherche financé par le FNS, vous avez la possibilité de demander les différents congés pour raisons familiales (à l'exception du congé partiel) et avez droit au congé maternité prévu par la réglementation locale, en l'occurrence l'UNIL. Si vous êtes enceinte, annoncez votre grossesse à l'UNIL, puis le ou la responsable du projet notifiera par écrit le congé maternité planifié à la division compétente (ou, pour les PRN, à la direction du projet).

Votre contrat peut être prolongé en fonction du budget disponible. À la demande des bénéficiaires de subsides, le FNS augmente, si besoin est, la durée du subside de la durée de poursuite du versement du salaire en cas de maternité ou d'adoption. La durée du subside peut être prolongée d'un an au maximum. Pour plus d'informations, adressez-vous à la division compétente.

Chercheur-e-s au bénéfice d'une bourse de mobilité FNS

Si vous êtes une chercheuse au bénéfice d'une bourse de mobilité FNS, vous avez droit, dans le cas d'une naissance survenant pendant la durée de votre bourse, à un congé maternité payé de 4 mois. Si vous êtes un chercheur au bénéfice d'une bourse de mobilité FNS, vous pouvez vous voir octroyer, sur demande justifiée, un congé paternité payé de maximum 4 mois pendant la durée de votre bourse. Ce congé vous sera octroyé seulement à certaines conditions, par exemple si votre conjointe ne peut s'occuper de l'enfant pour raison de santé ou si elle a moins de 4 mois de congé maternité. La durée cumulée des congés maternité et paternité accordés aux parents pour un même enfant ne doit pas dépasser 4 mois. En cas de maternité ou de paternité, la durée maximale de la bourse peut être prolongée d'une durée correspondant à celle du congé.

 **Bon à savoir:** Le montant de la bourse dépend de votre état civil, de vos obligations familiales et du coût de la vie dans le pays de séjour. Des allocations pour enfants vous sont accordées par le FNS si votre partenaire n'en reçoit pas d'une autre source.

Mesure d'allègement 120 %

Vous êtes postdoctorante ou postdoctorant engagé à 80 % au moins dans un projet financé par le FNS ? Vous visez une carrière académique et assumez simultanément la plus grande partie de la garde de vos enfants d'âge préscolaire ? Le FNS vous propose la « mesure d'allègement 120 % ».

Cette mesure vous permet de réduire votre taux d'activité de manière transitoire, grâce à l'engagement d'une personne auxiliaire.

Une autre possibilité vous est offerte: la prise en charge des frais de garde externe des enfants. Ces deux options peuvent se combiner. L'objectif: vous permettre de concilier cette phase décisive de votre carrière académique avec vos obligations familiales.

Les requêtes peuvent être déposées au plus tôt dès votre inscription en tant que collaboratrice ou collaborateur de projet et au plus tard 4 mois avant l'achèvement du projet via la plateforme Internet mySNF, à la rubrique «subsidés complémentaires». Pour plus d'informations, veuillez consulter le règlement et les directives correspondantes sur le site du FNS: www.snf.ch

Bon à savoir: Si vous êtes une jeune chercheuse soutenue par le FNS, vous pouvez, à certaines conditions, demander à toucher le Subside égalité. Ce subside de CHF 1'000.- par période de projet de 12 mois peut financer des mesures de développement de votre carrière. Il n'est toutefois pas versé pour des mesures destinées à soutenir les familles (p.ex. frais de garde des enfants).



3. VOUS ÊTES RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

On sait aujourd'hui que, pour une partie des femmes, la carrière académique se fait au détriment de la construction familiale, et vice-versa. S'occuper d'un ou de plusieurs enfants, enseigner et faire de la recherche reste un véritable parcours de combattante. Notamment, seule une minorité de femmes peuvent compter sur un partenaire d'accord de les suivre dans la mobilité internationale. Et pour les parents, hommes et femmes, qui ont de jeunes enfants, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est souvent difficile.

En tant que responsable hiérarchique, vous pouvez vous engager à changer cette situation et contribuer à aménager les conditions de travail afin de rendre la conciliation moins difficile, pour les mères comme pour les pères. Cela vous permettra, en même temps, de mieux profiter du potentiel des personnes qui travaillent avec vous.

Quelques conseils

- Anticipez les situations de parentalité dans votre gestion du personnel. Selon la Directive de la Direction 1.38. sur la protection de la santé des femmes enceintes, il incombe aux responsables hiérarchiques d'informer le personnel, lors de l'embauche, des risques encourus dans le cadre de leurs activités professionnelles. Prévoyez également les coûts de remplacement pour des congés maternité et autres congés pour raisons familiales dans la planification de vos projets de recherche et lors des processus budgétaires.

- Faites circuler à tout le personnel les informations sur les possibilités d'accueil de la petite enfance et sur la législation relative aux droits des parents en matière de congés et d'assurances sociales (le présent guide et le « Flyer Informations Parents » du Bureau de l'égalité constituent des supports utiles).
- Prenez en considération les besoins des personnes avec charge familiale lors de la fixation de réunions (par exemple, colloques d'équipe, conseils de faculté) ainsi que des horaires d'examen et d'enseignements.
- Accueillez avec bienveillance les demandes de congés pour raisons familiales. Le cas échéant, cherchez avec les parents des solutions de remplacement optimales pendant la période de congé.
- Etablissez une culture et une communication positives dans votre équipe à l'égard des (futurs) parents.
- Lors des événements de grande envergure (symposium, colloques, conférences), prévoyez des solutions de garde pour les enfants ou prenez des dispositions pour que les parents puissent y assister en compagnie de leurs enfants. Vous pouvez vous renseigner auprès du Bureau de l'égalité.

Demande de congé pour raisons familiales

(selon la Directive de la Direction 1.35.)

Si votre collaborateur ou collaboratrice souhaite un congé parental, prolongé ou partiel, vous devrez viser sa demande. Il appartient à la hiérarchie directe de veiller au préalable à ce que les conditions d'octroi du congé soient respectées.

Grossesse d'une collaboratrice

Lorsqu'une femme annonce sa grossesse, celle-ci est déjà en principe avancée de plusieurs mois. Les premiers contrôles de santé ont été faits. Vous pouvez ainsi vous préoccuper de l'état de santé de votre collaboratrice en fonction du certificat médical qu'elle présente, dont vous enverrez une copie au Service des ressources humaines.

Bon à savoir: La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) vise à concrétiser le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle interdit toute discrimination - directe ou indirecte - des travailleuses et des travailleurs en raison de leur sexe, notamment en lien avec l'état civil, la situation familiale ou, s'agissant des femmes, la grossesse. Cette interdiction s'applique à toute la relation de travail, à commencer par l'embauche. *Voir page 11.*

Dès que vous apprenez la grossesse, vous devez sans attendre procéder à l'évaluation de l'environnement de travail de votre collaboratrice enceinte. En effet, en Suisse, les employeurs ont l'obligation légale d'effectuer une analyse des risques et de prendre les mesures adéquates pour protéger la santé de leurs employées enceintes. *Voir point 2.1.*

Comment procéder ?

Conformément à la Directive de la Direction 1.38.

« Protection de la santé des femmes enceintes » :

– Avec la collaboratrice enceinte (ou allaitante), examinez ses activités et identifiez les éventuels dangers auxquels sont exposés la femme enceinte et son enfant, avec l'aide du

correspondant ou de la correspondante sécurité. Si des dangers sont identifiés, vous devez prendre rapidement les mesures nécessaires, telles qu'une adaptation de l'activité. Les dangers identifiés et les mesures prises sont reportés dans le formulaire envoyé à cet effet par le SRH à toute collaboratrice ayant annoncé sa grossesse.

– Remettez ensuite le document au SRH avec copie à UniSEP (à l'adresse : proma@unil.ch). S'il y a présomption de danger, UniSEP évaluera l'opportunité de procéder à une analyse de risques et de planifier une rencontre avec l'infirmier-ère en santé au travail du site.

Pour plus d'informations : www.unil.ch/unisep
> domaines de travail > sécurité et santé au travail

Lors d'un entretien avec votre collaboratrice, n'hésitez pas à mettre en avant la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Lausanne, en expliquant que des dispositions spéciales existent pour favoriser la conciliation travail - famille. Discutez aussi avec elle d'un éventuel remplacement pendant son congé de maternité / d'allaitement.

Bon à savoir: Depuis l'introduction de l'assurance maternité fédérale, l'unité employeuse touche des allocations perte de gain (APG) équivalentes à 80 % du salaire des femmes en congé maternité, ce pendant 14 semaines. Ceci permet aux facultés et services concernés, selon leur budget et leurs besoins, de prévoir et de prendre en charge un remplacement temporaire.

Pour plus d'informations concernant les obligations des employeurs et employeuses envers leurs collaboratrices et collaborateurs ainsi que les différents congés existants, veuillez vous référer au point 2.

Afin de gérer au mieux la grossesse de vos collaboratrices, vous pouvez encore consulter les ressources suivantes :

- Echancier www.mamagenda.ch, outil dynamique qui vous guide, dès l'annonce de la grossesse, à travers les dispositions à observer.
- Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa).
- Travail et santé : grossesse, maternité, périodes d'allaitement (SECO)
www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants
- Maternité – protection des travailleuses (SECO)
www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants



4. VOUS CHERCHEZ UNE PLACE D'ACCUEIL

Dans le canton de Vaud comme ailleurs en Suisse, malgré les progrès accomplis, les places d'accueil extrafamilial des enfants continuent de manquer. Pour vous donner toutes les chances de trouver une place, il est préférable d'envisager simultanément différentes possibilités de garde, dont voici un aperçu.

Bon à savoir: Vous êtes nouvellement employée ou employé, chercheuse ou chercheur, professeure ou professeur invité à l'UNIL et vous venez d'emménager en Suisse? Le Welcome Centre vous fournit des informations pratiques sur la vie dans la région de Lausanne, notamment pour les familles (garde d'enfants et autres). Il apporte également une aide spécifique aux couples à carrière duale. Pour en savoir plus: www.unil.ch/welcomecentre

4.1 Garderies

Afin de demander une place en garderie pour votre enfant d'âge préscolaire, vous devez l'inscrire auprès d'un réseau de structures d'accueil de la petite enfance. Vous pouvez l'inscrire dans le réseau couvrant votre commune de domicile et/ou dans le réseau bénéficiant d'une convention avec votre employeur: pour l'UNIL, le Réseau-L (lausannois), qui inclut les garderies du campus.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE): www.faje-vd.ch > Réseaux

Bon à savoir: En plus des garderies intégrées dans les réseaux, il existe des garderies non subventionnées. Toutefois, le tarif de ces garderies ne dépend pas du salaire des parents et peut atteindre CHF 3'000.- par mois pour une place à plein temps. Pour toutes les adresses de garderies, voir:

- Le site du Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne (garderies sur Lausanne): www.lausanne.ch/bip
- Le site de Vaud Famille: www.vaudfamille.ch

Garderies universitaires et réseau lausannois

Le campus universitaire compte trois garderies pour les enfants du personnel, des étudiantes et étudiants de l'UNIL et de l'EPFL: la Croquignole, la Croq'cinelle et le Polychinelle.

Ces garderies font partie intégrante du Réseau-L. Pour trouver une place d'accueil dans l'une de ces garderies, vous devez inscrire votre enfant sur la liste centralisée gérée par le Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne, quel que soit votre lieu d'habitation.

Inscription dans le réseau lausannois: mode d'emploi

L'inscription se fait auprès du Bureau Information Parents à Lausanne (BIP). Le BIP centralise les demandes pour une place d'accueil dans les centres de vie infantile (municipaux et subventionnés) ou dans les familles d'accueil (parents de jour) du réseau lausannois et les enregistre sur la Liste d'Attente Centralisée («LAC»). *Suite au verso*

Il s'agit tout d'abord d'inscrire l'enfant en remplissant le formulaire « inscription LAC » et en le renvoyant au BIP. Les inscriptions d'enfants à naître sont prises en compte dès le 4^e mois de grossesse.

Vous recevrez ensuite une confirmation d'inscription, avec l'indication des différentes structures susceptibles d'accueillir votre enfant. ATTENTION! L'inscription n'est pas définitive. Vous devez la réactualiser tous les 4 mois à l'aide du document que vous aura envoyé le BIP ou par le biais du formulaire « Actualisation LAC ».

Informations et inscription : www.lausanne.ch/bip

4.2 Autres types d'accueil de l'enfance

D'autres possibilités de garde s'offrent aux enfants d'âge préscolaire et/ou d'âge scolaire.

Accueil familial de jour

Les accueillantes et accueillants en milieu familial gardent à leur domicile un ou plusieurs enfants, à temps plein ou partiel, régulièrement et contre rémunération.

Les réseaux d'accueil familial de jour centralisent les demandes de placement et mettent en contact les familles. Les personnes accueillantes en milieu familial sont payées par l'association dont elles relèvent. Les parents payent l'association ainsi qu'une cotisation.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE) : www.faje-vd.ch > Réseaux

Personne de garde à votre domicile

Vous pouvez aussi envisager de faire garder vos enfants à votre domicile, par une employée ou un employé de maison, une jeune fille ou un jeune homme au pair. Vous trouverez des renseignements à ce sujet sur le site de Vaud Famille. Si vous travaillez ou étudiez à l'UNIL, l'association profawo vous aide gratuitement dans votre recherche de garde d'enfants à domicile par une personne qualifiée.

Contact : profawo Suisse romande, 022 321 02 78
sr@profawo.ch

Accueil parascolaire

Les enfants d'âge scolaire (4 à 10 ans) des parents qui le demandent peuvent bénéficier d'une prise en charge hors des horaires scolaires, le matin, à midi et/ou en fin d'après-midi, au sein de structures situées dans le cadre ou à proximité de l'école. Appelées « Unités d'accueil pour écoliers (UAPE) » ou « Accueils pour enfants en milieu scolaire (APEMS) », ces structures sont intégrées dans les différents réseaux d'accueil.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE) : www.faje-vd.ch > Réseaux

Par ailleurs, les collaboratrices et collaborateurs ainsi que les étudiant·e·s de l'UNIL et de l'EPFL peuvent inscrire leurs enfants en 1^{re} et 2^e année HarmoS à l'école Polykids/Unimômes. Constituée de deux classes enfantines et d'une UAPE, cette structure peut accueillir 40 enfants, y compris pendant les vacances scolaires. Les repas de midi ainsi que les goûters sont compris.

Pour en savoir plus: equality.epfl.ch

4.3 garde d'urgence

Offre gratuite de garde d'urgence «SOS Parents»

Votre enfant est malade, la personne qui le garde habituellement est indisponible ou vous avez un imprévu professionnel? Si vous travaillez ou étudiez à l'Université de Lausanne, vous pouvez contacter notre partenaire profawo, qui vous mettra en relation avec une personne de garde en urgence. Cette garde vous est offerte gratuitement par le Bureau de l'égalité, à certaines conditions.

Pour en savoir plus: www.unil.ch/egalite

Service de Garde d'Enfants Malades

Le Service de Garde d'Enfants Malades de la Croix-Rouge délègue au domicile de la famille une collaboratrice dûment formée en vue de veiller sur l'enfant que la maladie tient à l'écart de l'école ou de la garderie. La prise en charge est possible de jour et/ou de nuit, y compris le week-end.

Bon à savoir: Le prix de cette prestation dépend du revenu des parents. Certaines caisses-maladie prennent en charge les frais, à concurrence d'un certain nombre d'heures ou montant par année.

Accueil d'urgence Croix-Rouge

En cas de maladie ou d'incapacité momentanée des parents, la Croix-Rouge propose la garderie d'accueil d'urgence « les Koalas » (pour les enfants d'âge préscolaire), ainsi que le service « Parents-Rescousse ».

Pour en savoir plus: [www.croixrougevaudoise](http://www.croixrougevaudoise.ch)
> Santé et Aide aux Familles



4.4 Autres offres de garde ponctuelle

Activités de vacances «SOS Parents»

Le Bureau de l'égalité de l'UNIL organise, en collaboration avec l'Éprouvette, laboratoire public de l'Université, et en partenariat avec l'EPFL, des semaines d'activités durant les vacances d'été pour les enfants (9-12 ans) des parents des deux hautes écoles.

Pour en savoir plus sur l'offre de l'UNIL, les semaines organisées par l'EPFL ouvertes aux enfants des parents de l'UNIL et d'autres offres d'activités de vacances: www.unil.ch/egalite

Baby-sitting

La Croix-Rouge propose un service de baby-sitting, qui vous permet de placer vos enfants sous la responsabilité de jeunes gens dûment formés par ses soins.

Pour en savoir plus: www.croixrougevaudoise
> Santé et Aide aux Familles

5. SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES

5.1 allocations familiales

Allocation de naissance et d'adoption

Une allocation unique de naissance et d'adoption est versée aux parents domiciliés – notamment – dans le canton de Vaud. Cette allocation est doublée en cas de naissance multiple.

Allocation pour enfant de moins de 16 ans

En tant que parent salarié de l'UNIL, vous pouvez bénéficier d'allocations familiales mensuelles pour vos enfants de moins de 16 ans révolus. Si vous étudiez à l'UNIL, sans activité lucrative ou exerçant un emploi, vous pouvez également toucher des allocations à certaines conditions.

Des allocations familiales (mais pas l'allocation de naissance et d'adoption) peuvent être versées pour vos enfants vivant dans un pays de l'UE / AELE (sauf Croatie), si vous êtes salariée ou salarié ressortissant d'un de ces pays. Des allocations familiales peuvent être versées pour vos enfants dans le monde entier, si vous êtes salariée ou salarié ressortissant de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro, de la Serbie ou de la Slovaquie. Les collaboratrices et collaborateurs de l'UNIL qui habitent dans un pays de l'UE / AELE et qui perçoivent des allocations dans leur pays de domicile ont également la possibilité de faire une demande de complément différentiel d'allocations familiales, à certaines conditions.

Allocation pour enfant en formation professionnelle / aux études ou pour un enfant invalide

Une allocation de formation professionnelle est versée en cas d'études ou d'apprentissage, dès le mois pendant lequel l'enfant débute la formation, jusqu'à la fin de la formation ou au plus tard jusqu'à 25 ans révolus. Une allocation est également versée pour un enfant incapable de gagner sa vie, âgé de 16 à 20 ans.

Demande d'allocations familiales et montants

Pour savoir si vous avez droit à des allocations familiales et connaître leur montant, rendez-vous sur le site de la Caisse cantonale vaudoise de compensation : www.caisseavsvaud.ch > particuliers > allocations familiales > salariés

Pour demander des allocations familiales à l'UNIL, remplir le formulaire en ligne sur le site du Service des ressources humaines : www.unil.ch/srh > Formulaires internes : Demande allocations familiales



5.2 aides en cas de difficultés financières

Dépannages financiers «SOS Parents»

Le Bureau de l'égalité peut accorder une aide financière temporaire pour la garde d'enfant(s) aux membres de la communauté UNIL, sur demande et sous condition de ressources.

Pour en savoir plus : www.unil.ch/egalite

Autres aides financières

Les prestations complémentaires pour familles (PC Familles) offrent un coup de pouce aux familles à faible revenu qui travaillent.

Par ailleurs, le Fonds cantonal pour la famille propose un soutien exceptionnel complémentaire pour certains frais (ex : frais dentaires, loisirs des enfants).

Renseignez-vous sur le site de l'Etat de Vaud et auprès de l'Agence d'assurances sociales de votre région de domicile. Celle-ci peut vous proposer d'autres aides, selon votre situation, telles que des subsides d'assurance-maladie ou, dans certaines communes, une aide individuelle au logement.

Certaines associations, telles que Pro Juventute, peuvent aussi accorder des aides financières aux familles.

Pour les aides financières aux étudiantes et étudiants, *voir aussi point 1.3.*

6. RÉFÉRENCES LÉGALES

confédération

- Code des obligations (CO).
- Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) et Règlement du 24 novembre 2004 sur les allocations pour perte de gain (RAPG).
- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).
- Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT1).
- Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal).
- Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité).

état de vaud

- Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD).

- Directive d'application du Conseil d'Etat Congé d'allaitement / Présentation d'un certificat médical.
- Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL) et Règlement du 18 décembre 2013 d'application de la loi du 6 juillet 2004 de l'Université de Lausanne (RLUL).
- Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne du 13 juin 2007.

UNIL

- Règlement général des études relatif aux cursus de Bachelor (Baccalauréat universitaire) et de Master (Maîtrise universitaire) (RGE).
- Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales.
- Directive de la Direction 1.38. Protection de la santé des femmes enceintes.
- Directive de la Direction 3.2. Taxes et délais.
- Directive de la Direction 3.12. Etudes à temps partiel (50 %) pour les maîtrises universitaires.



7. LIENS UTILES

services universitaires

Accueil santé

www.unil.ch/accueilsante
accueilsante@unil.ch

Bureau de l'égalité

www.unil.ch/egalite
egalite@unil.ch

Bureau de médiation

www.unil.ch/mediation
contact.mediation@unil.ch

Consultations de l'Institut de psychologie de l'UNIL

www.unil.ch/consultation

Garderies La Croq'cinelle

croq.epfl.ch
croqcinelle@unil.ch

Garderie La Croquignole

croq.epfl.ch
la_croquignole@epfl.ch

Garderie Le Polychinelle

polychinelle.epfl.ch
polychinelle@epfl.ch

Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante (SASME)

(Conseils juridiques, bourses, logements, etc.)
www.unil.ch/sasme
info.sasme@unil.ch

Service des immatriculations et des inscriptions (SII)

www.unil.ch/immat
immat.bachelor@unil.ch
immat.master@unil.ch
immat.doctorat@unil.ch

Service orientation et carrières (SOC)

www.unil.ch/soc
orientation@unil.ch

Service des ressources humaines (SRH)

www.unil.ch/srh

UniSEP – sécurité, environnement, prévention

(Sécurité et santé au travail)
www.unil.ch/unisep

Welcome Centre

(Soutien aux parents arrivant de l'étranger)
www.unil.ch/welcomecentre
welcomecentre@unil.ch

services extra-universitaires

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud

www.vd.ch/egalite
info.befh@vd.ch

Bureau Information Femmes (BIF)

www.bif-vaud.ch
b.i.f@bluewin.ch

Bureau d'information aux parents (BIP)

(Inscription dans les garderies lausannoises et du campus)
www.lausanne.ch/bip
bip@lausanne.ch

Caisse cantonale vaudoise de compensation

(Allocations, prestations complémentaires, fonds cantonal pour la famille)
www.caisseavsvaud.ch

Croix-Rouge vaudoise

(Baby-sitting et garde d'enfants malades)
www.croixrougevaudoise.ch

Division logement – Canton de Vaud

(Aide individuelle au logement)
www.vd.ch/themes/vie-privee/logement/aides-subventions/individuelle

Espace Prévention

(Prévention et promotion de la santé dans le canton de Vaud)
www.espace-prevention.ch

Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE)

(Réseaux d'accueil)
www.faje-vaud.ch
info@faje-vaud.ch

Fondation Profa

(Consultations de santé sexuelle - planning familial, conseil en périnatalité, consultations de couple, centre d'aide aux victimes d'infractions)
www.profa.ch

Fonds national suisse (FNS)

www.snf.ch

Infor.Maternité www.informaternite.ch

(Informations sur les droits des (futures) mères qui travaillent, proposé par Travail.Suisse, www.travailsuisse.ch)

Mamagenda

(Outil interactif pour organiser la grossesse à la place de travail)
www.mamagenda.ch

Office des bourses d'études – canton de Vaud

www.vd.ch/themes/formation/bourses/generalites
info.bourses@vd.ch

Planning familial de la Maternité du CHUV

www.chuv.ch/dgo
Planning.Familial@chuv.ch

Pro Familia Vaud

www.profamiliavaud.ch

Pro Juventute

Conseils aux parents par téléphone au 058 261 61 61

Pro Juventute Vaud

www.projuventute-vaud.ch
secretariat@projuventute-vaud.ch

profawo

(Garde d'urgence, aide à la conciliation vie de famille-vie professionnelle)
www.profawo.ch/fr
sr@profawo.ch

Service de la population – canton de Vaud

www.population.vd.ch

Service des assurances sociales et de l'hébergement

(Informations sur les allocations familiales, les proches aidants, etc.)

www.vd.ch/autorites/departements/dsas/assurances-sociales-et-hebergement
info.sash@vd.ch

Vaud Famille

(Divers conseils sur l'allaitement, les offres de garde d'enfants, la santé, l'adoption, la naissance, etc.)

www.vaudfamille.ch
info@vaudfamille.ch



école LOI
SOUTIEN égalité
DISPONIBILITÉ
SANTÉ GUIDE
protection
CONGÉS TEMPS
grossesse AIDES
THÈSE maternité
ADOPTION ALLAITEMENT
FNS MOI congé parental
doctorat discrimination
horaires TEMPS CARRIÈRE
CONGÉS SOLIDARITÉ SOUTIEN
professeure PROTECTION REVENUS grossesse ASSISTANT
garderie horaires discrimination FNS
concentration PATERNITÉ
SOUTIEN ACCOMPAGNEMENT allaitement MÈRES
vie familiale protection partiel
RESPONSABLE maternité CIRCONSTANCES
accord MALADES SANTÉ horaires
LOI conciliation
durée et taux
CONGÉS
aides financières ACCORD

8. INDEX THÉMATIQUE

Activités de vacances	34
Aides financières	5, 6, 7, 11, 20, 26, 27, 34, 35
Allaitement	6, 16
Congé (et interruption des études)	5
Congés pour raisons familiales	
Maternité	8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 20, 24, 25, 26, 29
Allaitement	12, 13, 16, 24
Paternité	12, 13, 16, 20, 25, 26
Adoption	11, 12, 13, 17, 20, 21, 24, 25, 26
Enfants malades	12, 17, 20, 24, 25
Parental	12, 13, 17, 18, 20, 24, 25, 28
Prolongé	13, 18, 20, 24, 25, 28
Partiel	13, 19, 20, 24, 25, 28
Demande de congé	16, 20, 26
Contrat (prolongation)	8, 9, 13, 15, 20, 21, 22, 24, 25, 26
Droit aux vacances	10
Egalité	8, 11, 12, 14, 26, 28
FNS	12, 26, 27
Garde d'urgence	33
Garderie	31, 32, 33

Grossesse	
Absence (durant les études)	4
Congé (et interruption des études)	5
Annonce de la grossesse	8, 12, 26, 29
Mesures de protection et droits	4, 8, 9, 10, 11, 12, 29
Homoparentalité	17
Master à temps partiel	6
Poste de soutien FBM pour congé familial	14
Protection contre le licenciement	8, 9
Remplacement	8, 15, 28, 29
Salaire	8, 10, 11, 12, 15, 16, 19, 26, 29
Santé	4, 8, 9, 10, 11, 19, 20, 26, 28, 29, 33
Soutien financier aux familles	6, 34, 35
Welcome Centre	31

Impressum

Remerciements

Nous remercions nos collègues, notamment du Service des ressources humaines et du Service juridique de la Direction de l'UNIL, pour la relecture attentive de cette brochure.

Publication du Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne
Tirage: 1500 exemplaires

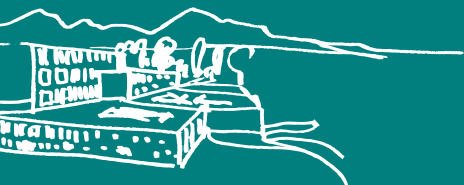
Lausanne, septembre 2016

Réalisation: Marie Pasquier
Collaboration: Stefanie Brander, Carine Carvalho
Ligne graphique: Unicom
Illustrations typographiques: Joëlle Proz
Photographie couverture: © finecki_Fotolia.com
Impression: Paperforms Conseils et Impressions

BUREAU DE L'ÉGALITÉ

Vieux Pressoir | Université de Lausanne | CH - 1015 Lausanne

Tél. +41 (0)21 692 20 59 | egalite@unil.ch



www.unil.ch/egalite