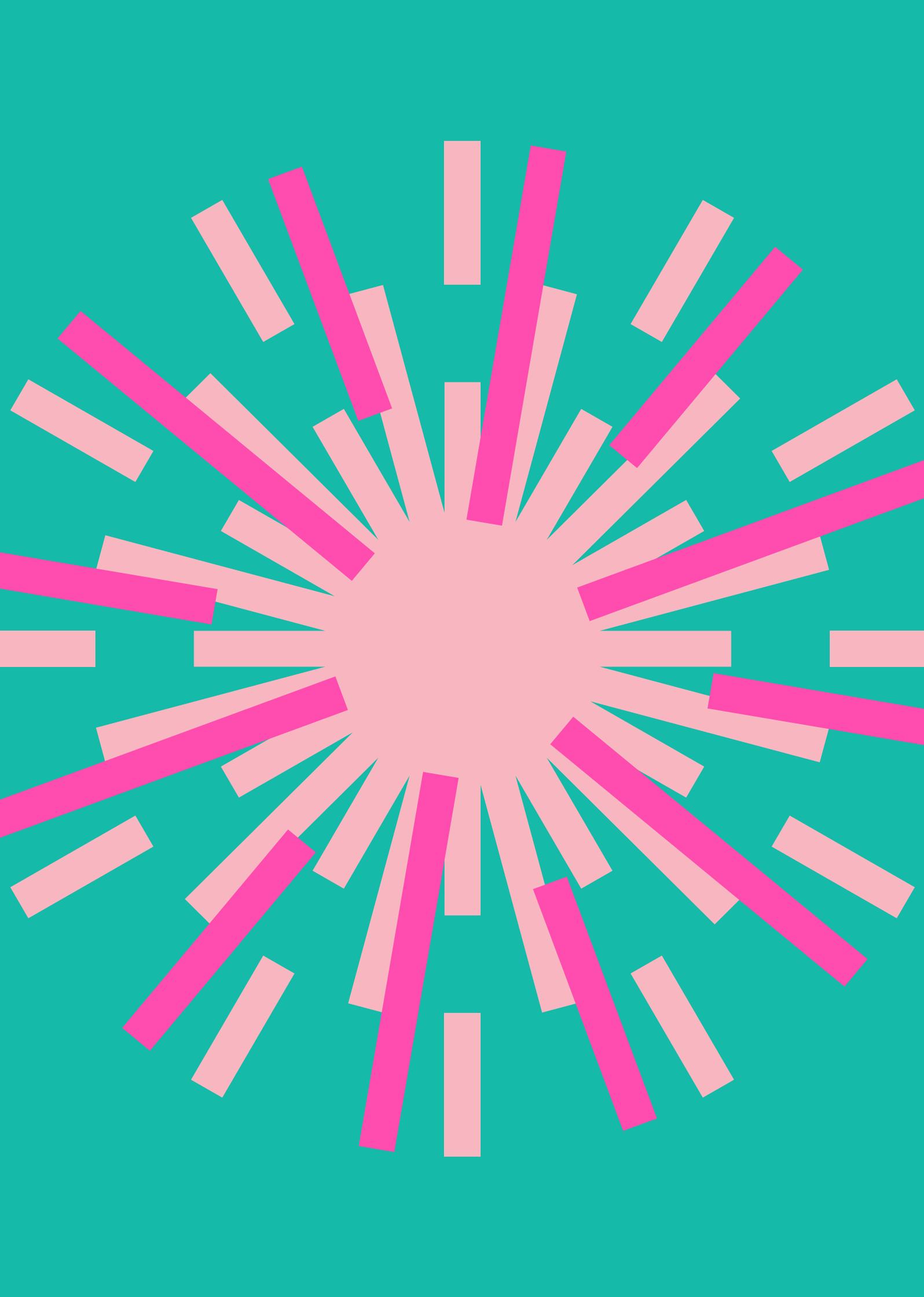


Travailler au CHUV et devenir parent: vos droits



INDEX

VOUS ÊTES ENCEINTE?	P. 9
LA LOI VOUS PROTÈGE	P. 11
VOUS ÊTES PARENT?	PP. 13-18



Fonder une famille tout en exerçant une activité salariée: une équation à laquelle sont confronté·e·s nombre de femmes et d'hommes. L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale comporte de nombreux défis et soulève des questions.

Le cadre légal existant octroie des droits et prévoit une protection des mères – avant, pendant et après la grossesse – mais accorde également des droits aux pères. Une meilleure connaissance des dispositions légales permet tant aux employé·e·s qu'à leurs supérieur·e·s hiérarchiques de s'organiser et de vivre sereinement la parentalité.

Ces informations s'adressent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du CHUV.



MESSAGE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU CHUV

Les femmes constituent près de 70% de notre effectif. Une grande partie d'entre elles ont des projets de famille. Dès lors, notre institution entend tout mettre en œuvre pour leur permettre de les concrétiser dans les meilleures conditions possible. Nous souhaitons également faciliter l'investissement des pères dans cette aventure. Ainsi, vous trouverez dans les lignes qui suivent quelques recommandations pour associer au mieux travail, grossesse, puis vie de famille.

Il est recommandé d'annoncer votre grossesse le plus tôt possible à votre hiérarchie. Celle-ci est en effet tenue de prendre toutes les mesures prévues pour assurer la protection de votre santé et de celle de votre futur bébé.

Nous vous suggérons de rester en contact avec votre hiérarchie pendant toute votre grossesse – et si possible pendant votre congé de maternité – afin que nous puissions bien préparer votre reprise et tenir compte de vos souhaits.

A votre retour de congé de maternité, si vous avez l'intention de demander un changement de votre taux d'activité, parlez-en avec votre supérieur-e. Sauf exceptions dûment motivées, nous l'invitons à répondre positivement à votre demande.

Au terme de votre congé de maternité, des places prioritaires sont proposées dans des Centres de vie infantile (CVE)* situés à proximité de la cité hospitalière et sur le site de Cery. Ces places étant limitées, nous vous recommandons vivement de vous inscrire dès les premiers mois de grossesse auprès du Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne sur son site internet:

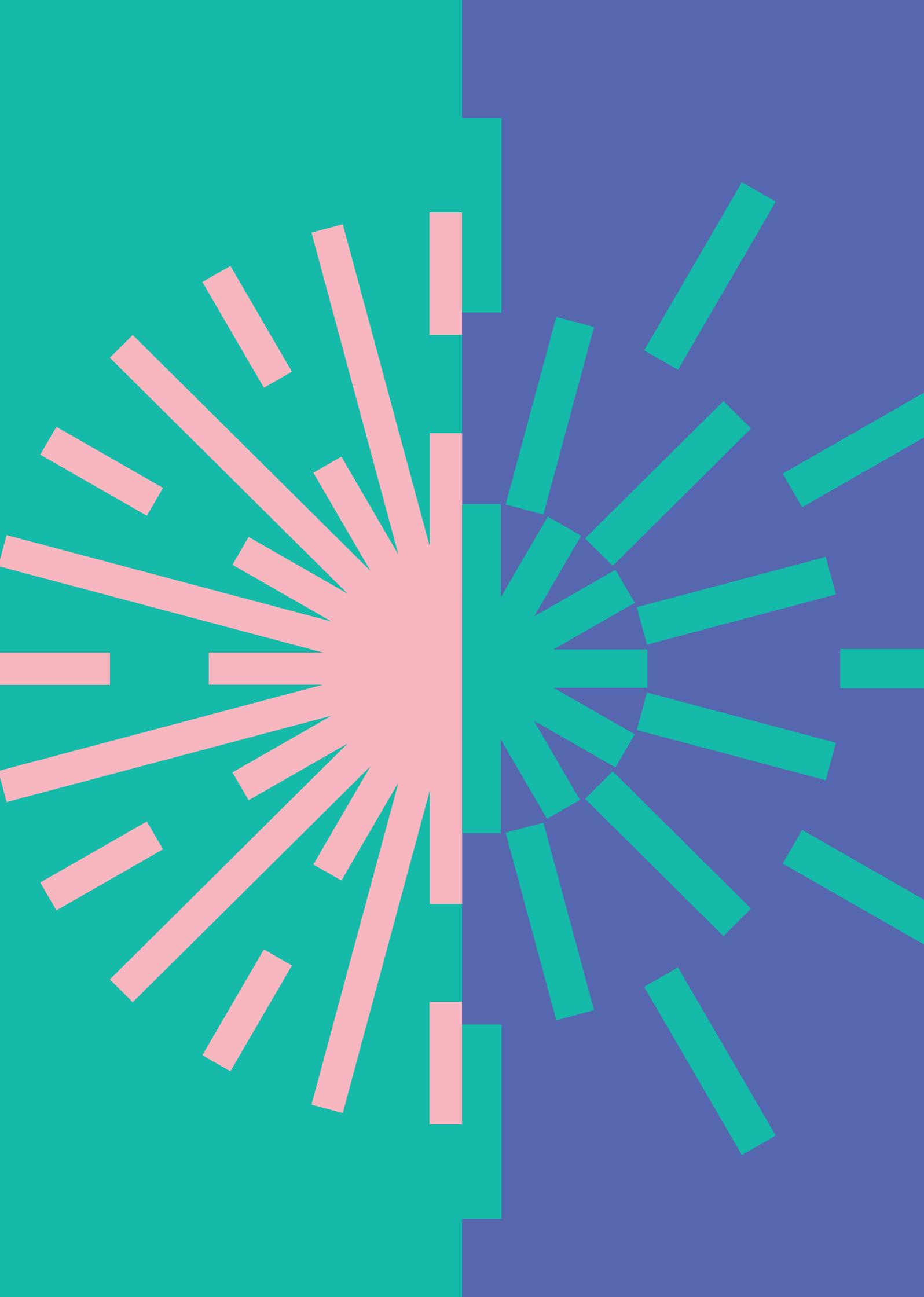
lausanne.ch/bip

Si vous rencontrez des difficultés avant ou pendant votre congé de maternité ou lors de votre retour et pour toute question, nous vous invitons à consulter la page TRIBU « Grossesse et maternité ». Vous y trouverez des informations et des personnes de contact.

Nous sommes très heureux de pouvoir vous apporter notre appui dans cette étape importante de votre vie et nous vous souhaitons beaucoup de plaisir tant sur le plan professionnel qu'auprès de votre famille.

Antonio Racciatti
Directeur des ressources humaines du CHUV

*Les CVE ne sont pas gérés par le CHUV.



VOUS ÊTES ENCEINTE?

Vous avez droit à une protection et bénéficiez de droits particuliers.

9

Durant la grossesse, le service qui vous emploie est tenu de vous confier des travaux qui ne mettent pas en danger votre santé ni celle de l'enfant à naître. Votre supérieur-e doit aménager vos conditions de travail en conséquence (mouvements et postures, port de charges, horaires de travail, périodes de repos, travail au froid ou à la chaleur, contact avec certaines substances toxiques ou agents infectieux, bruit et vibrations, etc.).

Exemples:

Les journées de travail sont limitées à 9 heures par jour (heures supplémentaires incluses et cela pour toutes les professions). Ou encore, dès le 6^e mois de grossesse, les activités debout doivent être limitées.

Une directive de la Direction du CHUV définit les règles et principes qui limitent l'activité professionnelle des femmes enceintes.

Il est recommandé d'annoncer la grossesse à votre hiérarchie le plus rapidement possible car cela lui permettra de mettre en place les mesures adéquates pour protéger votre santé et celle de votre enfant à venir.

Exemples:

Organiser vos tâches et adapter votre environnement de travail à votre grossesse.

POUR EN SAVOIR PLUS

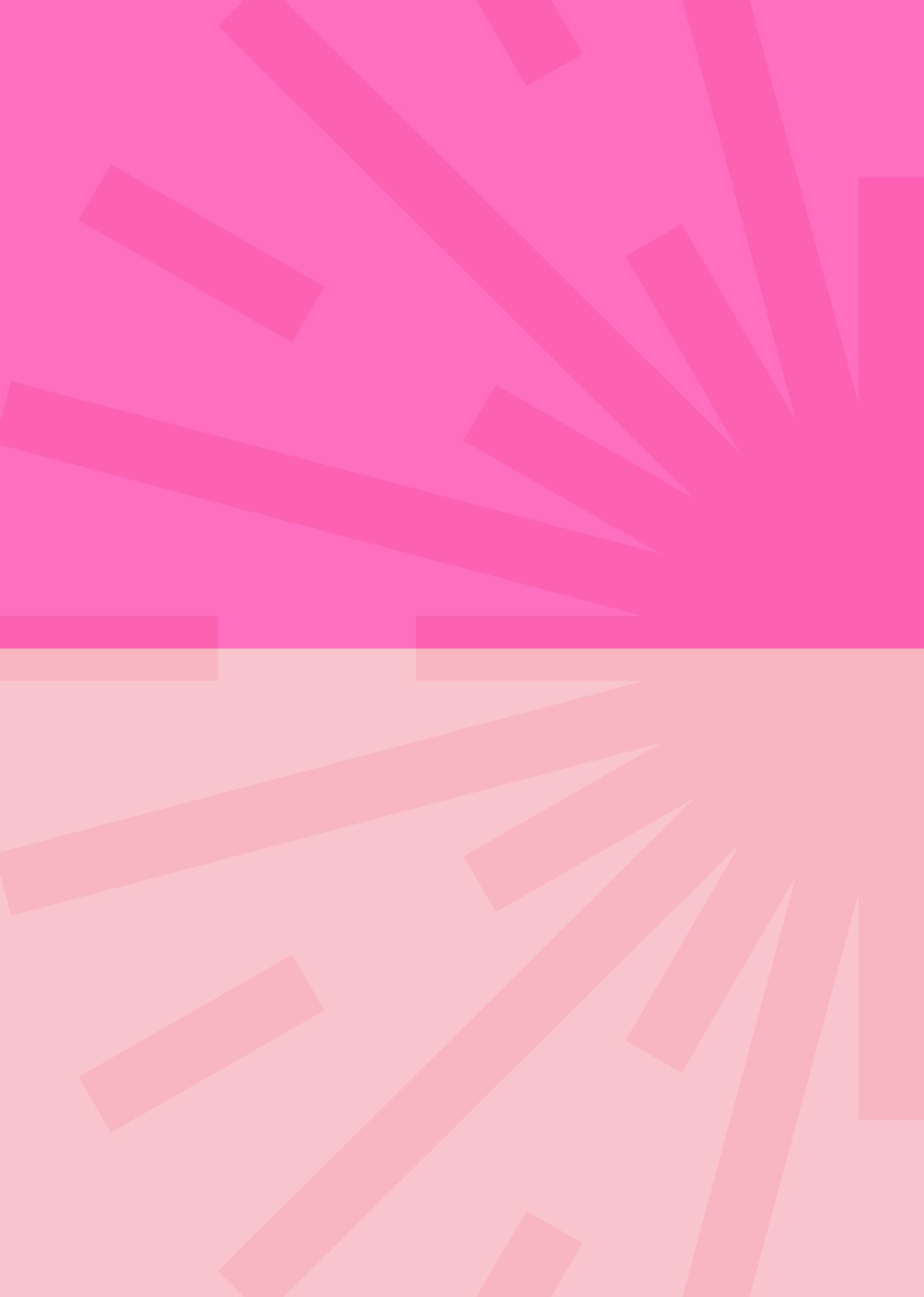
Directive institutionnelle CHUV
«Protection des collaboratrices enceintes ou qui allaitent»:
tribu.intranet.chuv

Fiche d'information récapitulative
«Maternité»:
tribu.intranet.chuv

Brochure
«Maternité et travail au CHUV en toute sécurité»:
tribu.intranet.chuv

Convention fixant les conditions de travail et de formation des médecins assistants et chefs de clinique dans les hôpitaux d'intérêt public du Canton de Vaud (C_CT MédAss): tribu.intranet.chuv

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), «Protection de la maternité. Informations à l'intention des salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent», 2021. Brochure à télécharger sur seco.admin.ch onglet «Services et publications».



LA LOI VOUS PROTÈGE

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur en 1996, interdit toute discrimination – directe ou indirecte – en raison du sexe, notamment en raison de la situation familiale ou de la grossesse (art. 3).

11

Cette interdiction s'applique pendant toute la relation de travail (de l'embauche à la résiliation) et couvre tous les domaines des rapports de travail (attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, rémunération, formation et perfectionnement professionnel, promotion).

Exemple:

Le fait de ne pas engager une femme susceptible d'être enceinte constitue une discrimination interdite par la loi.

Il est interdit de licencier une femme, après le temps d'essai, durant sa grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement (art. 60 LPers, 336c CO).

Cette protection est valable dès le 1^{er} jour de la grossesse. Un licenciement donné pendant ce délai est nul.

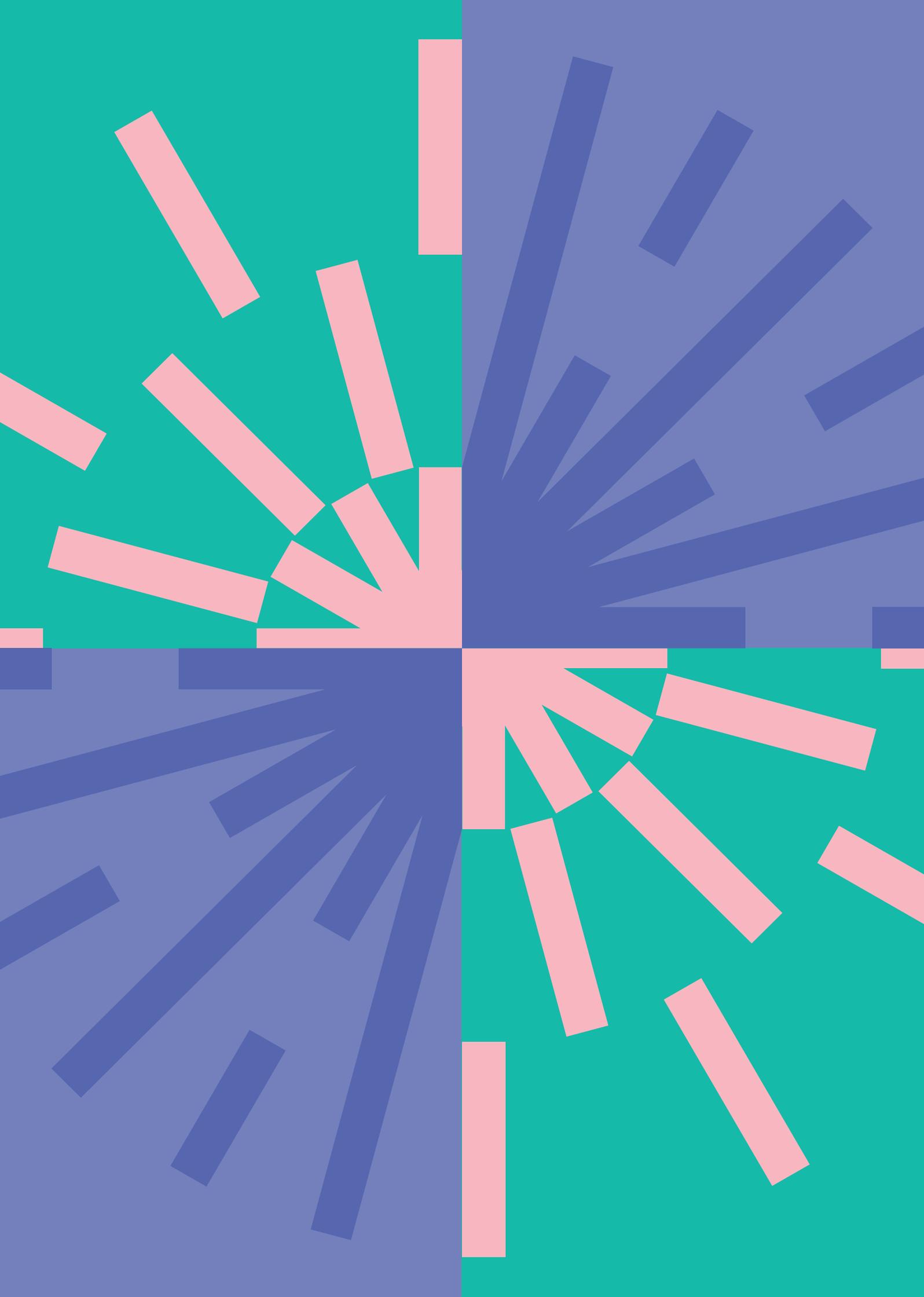
En présence d'un contrat de durée déterminée, les rapports de travail prennent fin de plein droit (automatiquement) à l'échéance convenue, même si la collaboratrice est enceinte.

POUR EN SAVOIR PLUS

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), « Salaire, maternité, promotion, harcèlement... La loi sur l'égalité vous protège », 2017.

Guide gratuit à commander auprès du BEFH:
vd.ch/egalite

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 1^{er} juillet 1996 à consulter sur: fedlex.admin.ch



VOUS ÊTES PARENT?

INTERDICTION DE TRAVAILLER

Les mères ont l'interdiction de travailler durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement. Ensuite et jusqu'à la 16^e semaine, elles ne doivent travailler que si elles y consentent. Durant cette période, si vous souhaitez reprendre le travail, sachez que vous perdez le droit aux allocations de maternité restantes. Le fractionnement du congé de maternité n'est possible qu'à de strictes conditions (notamment en cas d'hospitalisation du nouveau-né).

CONGÉ DE MATERNITÉ

Les collaboratrices du CHUV qui remplissent les conditions posées par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG, art. 16b) ont droit à un congé de maternité rémunéré de 4 mois. Durant le congé, la collaboratrice reçoit son salaire à 100% (en fonction de son taux d'activité).

Les collaboratrices auxiliaires ne bénéficient pas d'un congé de maternité rémunéré à 100%, mais reçoivent en remplacement du salaire des allocations de maternité égales à 80% du revenu moyen de leur activité, selon les dispositions de la Loi sur les allocations pour perte de gain.

14 DROIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ EN FONCTION DU TYPE DE CONTRAT

TYPE DE CONTRAT	CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)		AUXILIAIRE
		< 1 an	> 1 an	
RÉPOND AUX CONDITIONS LAPG¹				
OUI	4 mois - 100%	4 mois - 100%	4 mois - 100%	14 semaines - 80%
NON	4 mois - 100% ²	2 mois - 100%	4 mois - 100% ²	Allocations de maternité cantonales ³

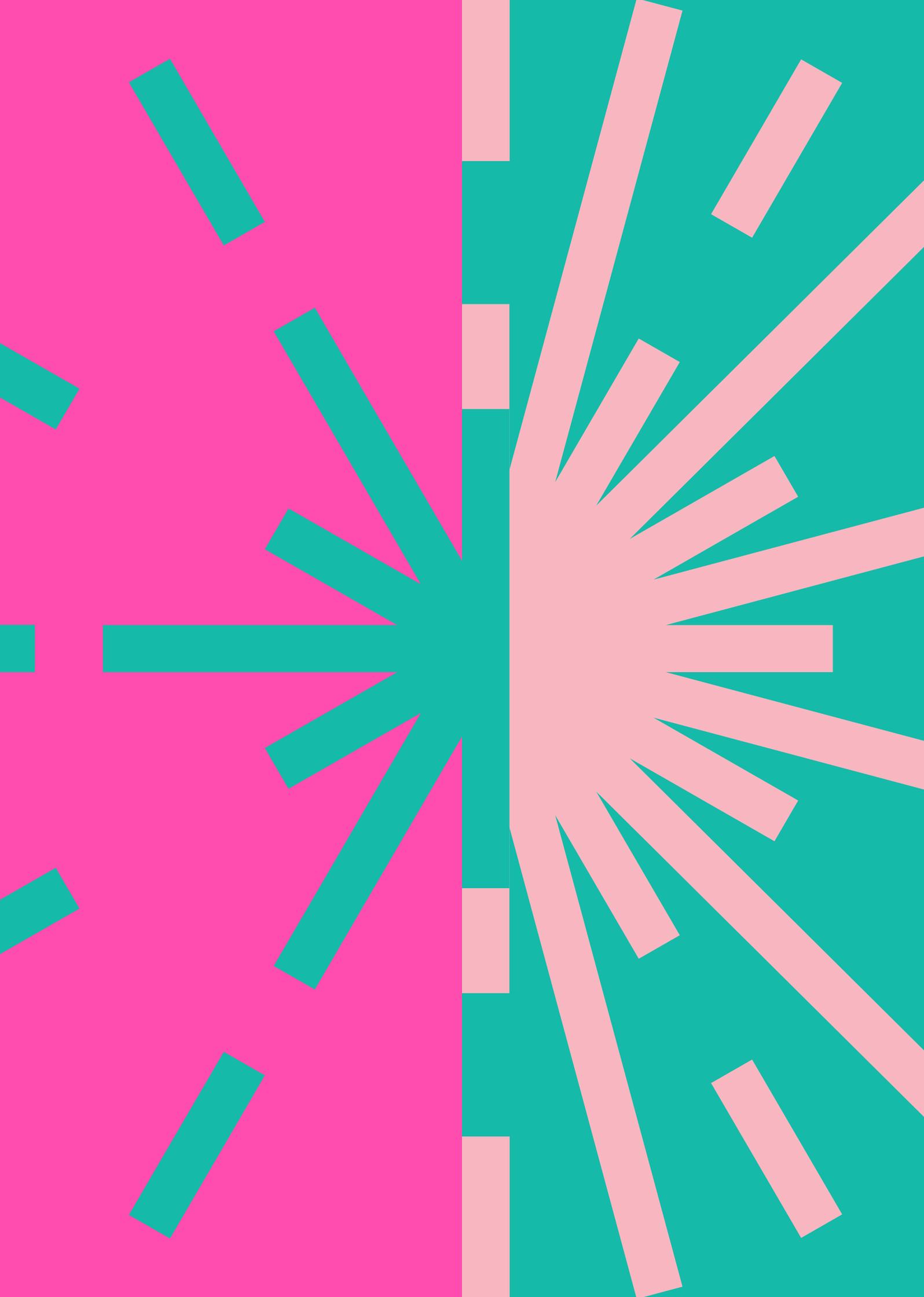
¹ Art. 16b LAPG – Ayants droit

Ont droit à l'allocation les femmes qui:

- a. ont été assurées obligatoirement à l'AVS durant les neuf mois précédant l'accouchement
- b. ont, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois, et
- c. à la date de l'accouchement:
 1. sont salariées au sens de l'art. 10 de la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA)

²Soumis à un temps de redevance

³Selon les conditions fixées par la Loi sur l'harmonisation et la coordination de l'octroi des prestations sociales et d'aide à la formation et au logement cantonales vaudoises (LHPS) de 2010



Les périodes d'emploi et d'assurance dans les pays de l'UE et de l'AELE sont prises en compte, conformément aux accords bilatéraux.

16

CONGÉ D'ALLAITEMENT

Les collaboratrices ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) ont droit à un congé d'allaitement de 1 mois, au plus tard à la fin du congé de maternité. Si vous souhaitez bénéficier du congé d'allaitement, vous devez en **informer** votre supérieur-e hiérarchique par écrit à la fin du 2^e mois du congé de maternité au plus tard. Le service accorde le congé après réception d'un **certificat médical** attestant l'allaitement. La collaboratrice présente ce document au plus tôt au début du 2^e mois suivant l'accouchement, mais au plus tard à la fin du congé de maternité. Le personnel au bénéfice d'un contrat à durée déterminée (CDD) a droit à un congé d'allaitement à la condition que le congé soit compris dans la durée du CDD. Le personnel auxiliaire n'a pas droit à un congé d'allaitement.

ALLAITEMENT ET REPRISE DU TRAVAIL

L'allaitement est bénéfique pour votre santé et celle de votre enfant. Le CHUV soutient sa poursuite au-delà de la reprise du travail pour les collaboratrices qui le souhaitent. N'hésitez pas à en discuter avec votre supérieur-e hiérarchique.

Selon le cadre légal, vous devez disposer du temps nécessaire pour allaiter votre enfant et/ou extraire votre lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, sur présentation d'un certificat médical d'allaitement, le temps consacré à l'allaitement est considéré comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes: au minimum **30 minutes** pour une journée de travail de 4 heures ou moins, au minimum **60 minutes** pour une journée de travail de plus de 4 heures et au minimum **90 minutes** pour une journée de travail de plus de 7 heures.

Pendant la durée de l'allaitement, le service est tenu de vous confier des travaux qui ne comportent pas de danger pour votre santé ou celle de votre enfant. Vos conditions de travail doivent être aménagées en conséquence et votre activité ne doit pas dépasser 9 heures par jour pendant toute la durée de l'allaitement (Directive institutionnelle CHUV «Protection des collaboratrices enceintes ou qui allaitent»).

SALLES D'ALLAITEMENT ET SOUTIEN

Cinq espaces d'allaitement sont actuellement à disposition des collaboratrices du CHUV: dans la cité hospitalière (Bâtiment hospitalier et Maternité) ainsi qu'à Cery, Prangins et Yverdon-les-Bains. Ces espaces ont été conçus pour favoriser votre confort et votre intimité: ils sont équipés de fauteuils, tire-lait, points d'eau, réfrigérateurs et bouilloires. Si vous ne pouvez pas y accéder en raison de l'éloignement de votre lieu de travail, du matériel peut être mis à votre disposition pour tirer votre lait sur votre lieu de travail. Le CHUV propose aux collaboratrices un service de consultation en lactation (plus d'informations sur TRIBU).

CONGÉ DE PATERNITÉ

Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, un congé de paternité de 20 jours ouvrables est accordé.

Sont considérées comme bénéficiaires du congé de paternité les personnes engagées par contrat de durée indéterminée ou de durée déterminée, ainsi que par contrat auxiliaire rémunéré au mois:

- Le père légal (la filiation est établie par mariage avec la mère, par reconnaissance ou par jugement)
- Le partenaire ou le partenaire enregistré du père légal, ainsi que la partenaire ou la partenaire enregistrée de la mère biologique, lorsqu'elle ou il fait ménage commun avec le père ou la mère et pourvoit aux soins de l'enfant

Le congé peut être pris en une fois, fractionné en blocs de plusieurs jours consécutifs ou en jours isolés. Il doit être pris au plus tard dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

CONGÉ D'ADOPTION

En cas d'adoption d'un enfant, vous avez droit à un congé de 4 mois. Il est accordé pour autant qu'il ait été sollicité par la collaboratrice ou le collaborateur au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil. Si les deux parents travaillent au CHUV, le congé est octroyé à un seul des parents. Dans ce cas, et sur demande, le congé de 4 mois peut être réparti entre les deux conjoints, selon leur taux d'activité. La collaboratrice ou le collaborateur qui a droit au congé d'adoption ne peut pas prétendre à un congé de maternité ou paternité.

CONGÉ PARENTAL

Sur demande formulée au plus tard 3 mois avant la date du début du congé, vous pouvez obtenir un congé non rémunéré d'une durée de 6 mois au minimum (12 mois au maximum), à condition que l'enfant soit âgé de 12 ans au maximum à la date du début du congé et que vous exerciez une activité ininterrompue au CHUV depuis 12 mois au moins. Ce congé est accordé une fois par enfant. Un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.

Ce congé ne peut être fractionné. Il peut être demandé tant par les mères que par les pères.

Exceptionnellement, un congé parental d'une durée inférieure à 6 mois mais au minimum de 2 mois peut être octroyé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé de maternité et/ou le congé d'allaitement. Dans ce cas, la collaboratrice présente sa demande en principe au plus tard 1 mois avant la date du début du congé.

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

En cas de maladie ou d'accident de vos enfants, vous avez droit à un total de 5 jours de congé par année au maximum (au prorata du temps de travail). Lorsque les deux parents travaillent à l'Etat de Vaud, les jours de congé peuvent être répartis entre eux.

POUR EN SAVOIR PLUS

[Directive technique SPEV « Modalités d'octroi du congé de maternité » \(DT 35.11\)](#)

[Directive technique SPEV « Congé pour enfant malade » \(DT 35.10\)](#)

[Directive technique SPEV « Congé d'allaitement » \(DT 74\)](#)

[Directive technique SPEV « Congé d'adoption » \(DT 35.8\)](#)

[Directive technique SPEV « Modalités d'octroi du congé de paternité » \(DT 75\)](#)

[Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail \(OLT 1, art. 60, al. 2\): admin.ch](#)

[Convention fixant les conditions de travail et de formation des médecins assistants et chefs de clinique dans les hôpitaux d'intérêt public du Canton de Vaud \(C-CTMédAss\): tribu.intranet.chuv](#)

CONGÉ POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE (APG)

Peuvent bénéficier de ce congé les collaboratrices et collaborateurs qui ont droit à l'allocation de prise en charge selon la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG).

Ont droit à l'allocation les parents d'un-e enfant mineur-e gravement atteint-e dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident qui interrompent leur activité lucrative pour prendre en charge l'enfant et qui au moment de l'interruption de leur activité lucrative sont salariés.

Le congé est accordé pour une durée de 14 semaines au plus dans un délai-cadre de 18 mois à compter de la perception de la première indemnité journalière.

La collaboratrice ou le collaborateur informe sa hiérarchie et sa ou son responsable des ressources humaines de son souhait de bénéficier du congé, en annonçant sa durée, s'il est pris en une fois ou sous la forme de journées, les dates souhaitées, ainsi que, cas échéant, la répartition souhaitée du congé entre les deux parents (si les deux travaillent).

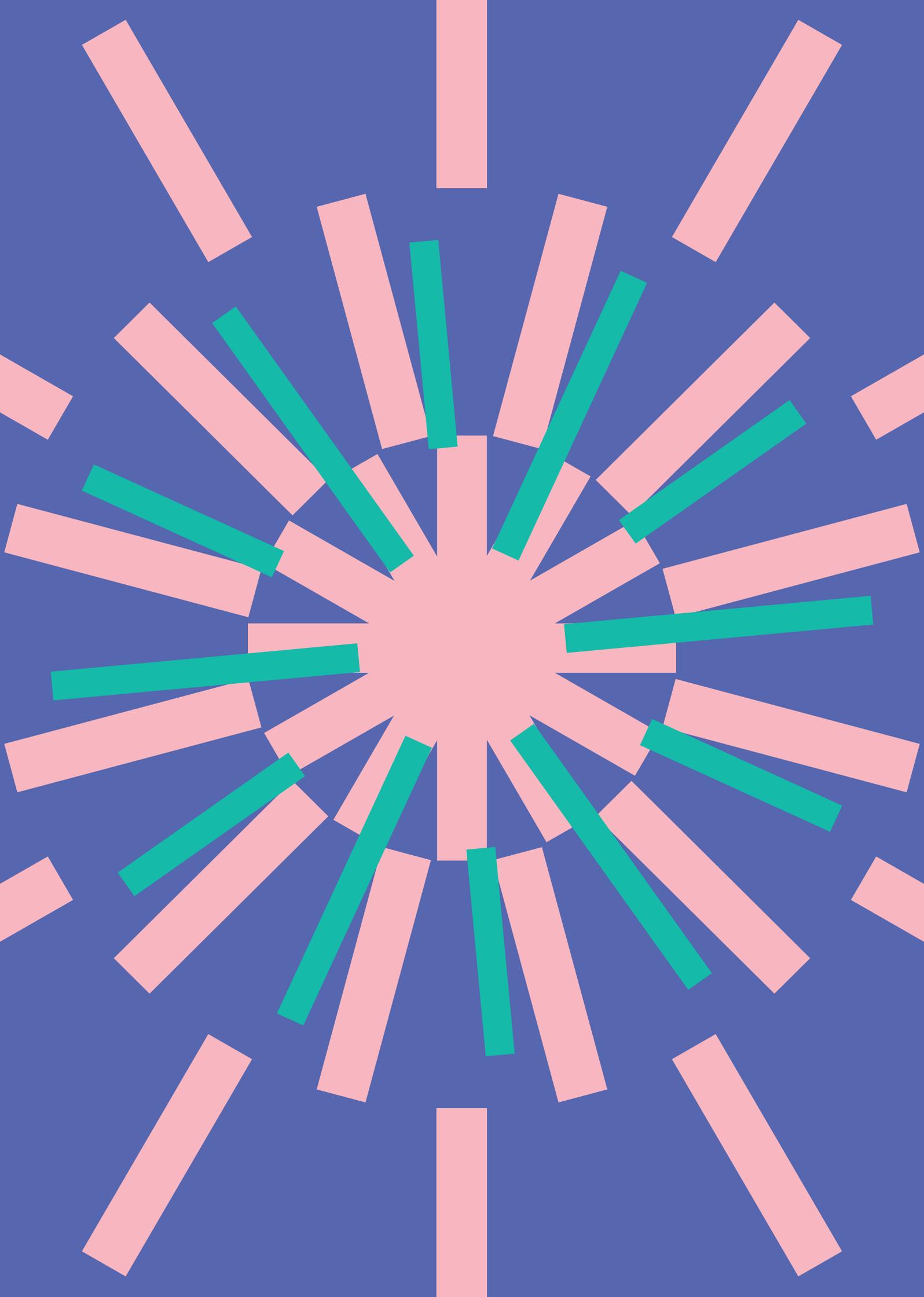
La collaboratrice ou le collaborateur joint à sa demande un certificat médical attestant de la gravité de l'atteinte à la santé de l'enfant.

Selon la LAPG, l'enfant est réputé-e gravement atteint-e dans sa santé si elle ou il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique; si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou s'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès; si l'enfant présente un besoin accru de prise en charge de la part d'un des parents, et si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

Le droit au congé de maternité exclut l'octroi d'allocations de prise en charge pour enfant gravement malade. Ainsi, lorsqu'un-e enfant naît avec une grave maladie, la mère a alors droit au congé de maternité qui est prioritaire. Lorsque les conditions sont remplies, les parents peuvent cependant solliciter l'allocation de prise en charge à la suite du congé de maternité. Les mêmes règles s'appliquent au congé d'adoption.

POUR EN SAVOIR PLUS

Directive technique SPEV « Modalités d'octroi du congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé » (DT 35.12)





Direction des ressources humaines



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes