

GUIDE PRATIQUE POUR LES PARENTS



Association suisse
des médecins assistant-e-s
et chef-fe-s de clinique
Section Vaud

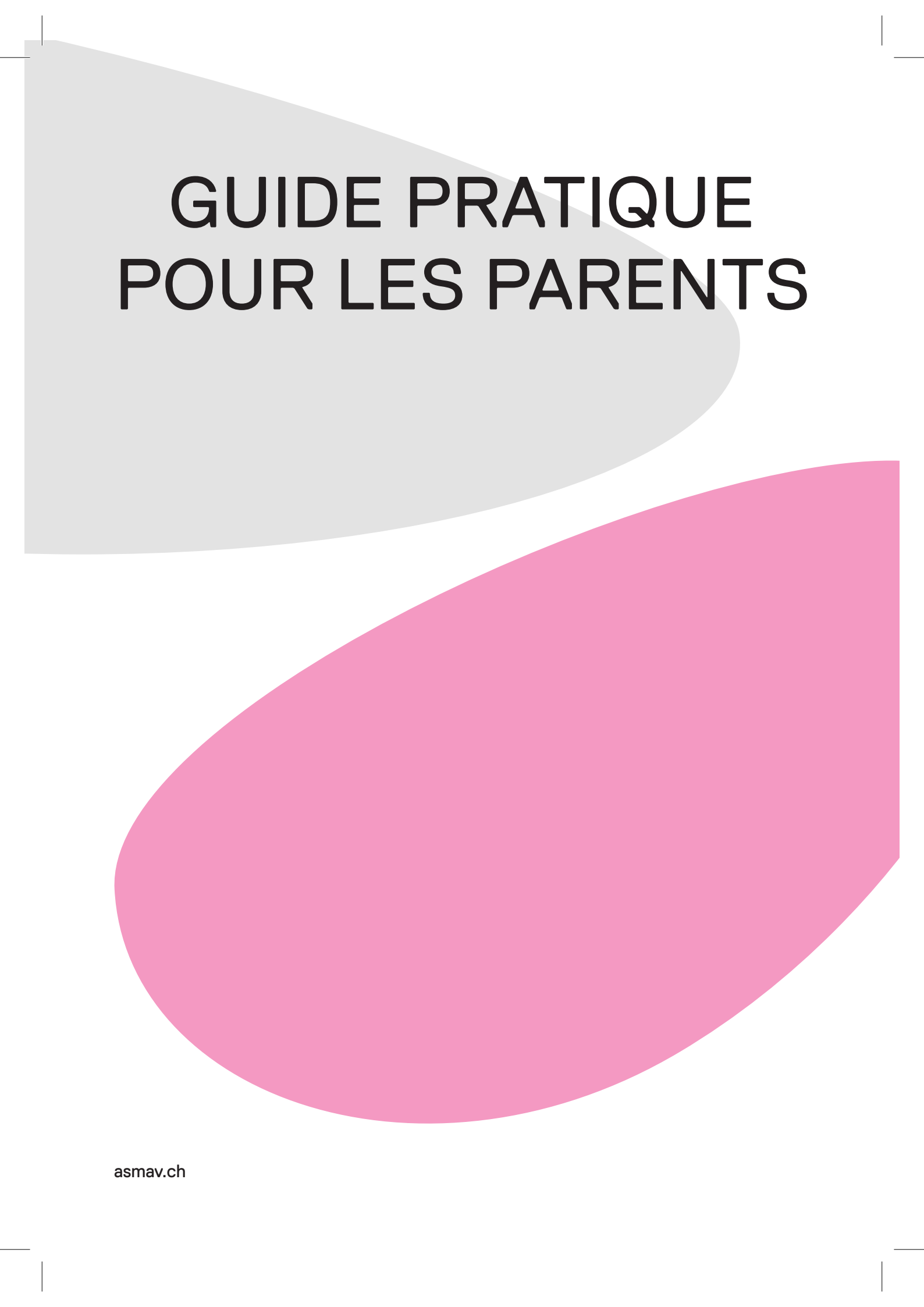


asmav.ch



Association suisse
des médecins assistant-e-s
et chef-fe-s de clinique
Section Vaud





GUIDE PRATIQUE POUR LES PARENTS





AVERTISSEMENT

Les éléments présentés dans cette brochure s'appliquent pour la plupart seulement à la réalité vaudoise. Par ailleurs, il se peut que certaines informations viennent à changer, raison pour laquelle nous vous invitons à nous signaler ces changements ou à nous contacter en cas de doute sur **asmav@asmav.ch**.

Dans la mesure du raisonnable, nous nous efforcerons de tenir cette brochure à jour sur notre site internet **asmav.ch**.



Association Suisse des Médecins Assistant·e·s et Chef·fe·s de clinique
Case postale 9
Centre Hospitalier Universitaire Vaudois
1011 Lausanne
Suisse

2^{ème} édition - Octobre 2022

Les illustrations et le texte de cette brochure sont protégés et ne peuvent être utilisés, de quelque manière que ce soit, sans droit.

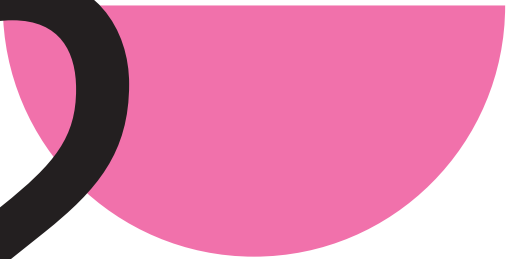
→ SOMMAIRE



1

GARDERIES ET AUTRES SOLUTIONS DE GARDE

- a. Garderies publiques et privées p.14
- b. Coûts d'une garderie p.14
- c. Trouver une place en garderie p.15
- d. Horaire habituel des garderies p.16
- e. Maladie de l'enfant et garderies p.16
- f. Solutions de garde en urgence p.16
- g. Trouver une maman de jour p.17



2

ALLOCATIONS FAMILIALES

- a. Primes uniques à la naissance et l'adoption p.20
- b. Allocations familiales mensuelles p.22



3

ASPECTS JURIDIQUES LIÉS À LA PARENTALITÉ

- a. L'entretien d'embauche p.26
- b. La grossesse p.26
- c. Le congé maternité p.30
- d. L'allaitement p.30
- e. Autres types de congé : paternité, p.30
adoption, enfant malade,
parental, congés spéciaux
- f. Responsabilités familiales p.33
- g. Textes légaux applicables p.34



4

FORMATION POSTGRADUÉE ET MATERNITÉ

- a. Validation de la formation p.38
et maternité

→ SOMMAIRE

5

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- a. Cadre légal p.42
- b. Organisation du travail p.42
- c. Formation à temps partiel p.42
- d. Emploi à temps partiel p.42

6

ANNEXES

- Locaux d'allaitement des hôpitaux vaudois p.46
- Solutions de garde d'enfants des hôpitaux vaudois p.47
- Adresses utiles : p.51
 - Bureau d'information aux parents (BIP)
 - Pro Familia Vaud
 - Gardes d'urgence (Croix-Rouge)
 - Garderies du personnel de l'État de Vaud
 - Garderies et « mamans de jour » vaudoises
- Sites internet utiles
- Liste complète des hôpitaux et Pôles santé de la FHV

RÉDACTION ET REMERCIEMENTS p.54

AUTRES PUBLICATIONS p.55
DE L'ASMAV

ABRÉVIATIONS (*par ordre alphabétique*)

ASMAC Association Suisse des Médecins Assistant·e·s et Chef·fe·s de clinique

ASMAV Section vaudoise de l'ASMAC

BIP Bureau d'information aux parents, Lausanne

CTR Centre de traitement et réadaptation

FHV Fédération des hôpitaux vaudois (cf. page 48)

FMH Fédération des médecins suisses (www.fmh.ch)

SPEV Service du personnel de l'État de Vaud

DGEJ Direction générale de l'enfance et de la jeunesse

UE Union européenne

TERMINOLOGIE

Les dénominations, comme par exemple médecin assistant ou employé, utilisées dans cette brochure doivent s'entendre aussi bien au féminin qu'au masculin.

Introduction

Depuis de nombreuses années, les médecins assistant·e·s et chef·fe·s de clinique vaudois·e·s sollicitent souvent le comité de l'ASMAV et son service juridique pour des questions liées à la maternité (congé de maternité, droits et protection durant la grossesse, annonce de la grossesse, problèmes de discrimination, etc.). Par ailleurs, nous avons constaté que les démarches à suivre pour obtenir une place en garderie sont souvent méconnues. C'est pour répondre, dans une certaine mesure, à ces questions pratiques que l'ASMAV a mis à jour cette brochure d'information.

En parallèle, l'ASMAV se mobilise régulièrement auprès des directions des hôpitaux et l'État de Vaud pour que les conditions de vie au travail dans les circonstances de la parentalité soient améliorées. Un sondage réalisé en 2020, a en effet démontré que les difficultés rencontrées dans ce contexte étaient nombreuses et que des améliorations se justifiaient à plus d'un titre :

- Non-discrimination et non-culpabilisation des personnes en situation de maternité ;
- Respect des règles de protection des femmes enceintes ;
- Augmentation drastique des places de crèche, les délais d'attente dépassant aujourd'hui une année !

En plus d'une aide concrète à nos membres, les actions précitées s'inscrivent aussi dans l'intérêt général. En effet, la prise en compte de la parentalité des médecins est aujourd'hui capitale, si nous ne voulons pas accentuer la pénurie prévue de praticien·ne·s pour ces prochaines années. Pour rappel, cette pénurie est due à une double réalité :

- La production absolue de jeunes médecins dans les universités suisses est aujourd'hui très insuffisante pour compenser les départs à la retraite ;
- Si en 1960, seuls 10% des étudiants en médecine étaient des femmes, en 2018 selon une étude de la FMH, le nombre de femmes prédomine chez les médecins assistant·e·s (58,6%).

De fait, une juste répartition hommes/femmes dans notre profession n'aurait que des avantages, si notre modèle de travail et les structures para-professionnelles (garderies, etc.) avaient suivi cette évolution. Or, ce n'est pas encore le cas, et nous constatons malheureusement encore aujourd'hui un taux élevé d'abandon de la profession chez les femmes médecins. La cause principale en est simple : ces dernières étant en âge de fonder une famille durant leurs 5 à 8 ans d'assistantat, elles se retrouvent souvent contraintes à faire des choix radicaux, là où d'autres solutions existent ou devraient exister. Notons également l'ambiance de travail hostile, voire dissuasive à la maternité – les messages, directs ou indirects, décourageant ou méprisant le choix d'avoir des enfants. Autrement dit, l'extension des crèches est un élément fondamental, mais le changement des mentalités l'est tout autant, en initiant notamment de nouvelles pratiques en termes de management et d'organisation.

C'est aussi pour ces raisons-là que l'amélioration des conditions de travail, le développement de schémas alternatifs (temps partiel), et l'adaptation du nombre de places de garderies sont des mesures nécessaires et urgentes. En effet, et surtout dans ce contexte de pénurie, il n'est pas raisonnable d'admettre que des médecins assistant·e·s sont empêché·e·s de travailler simplement parce qu'il·elle·s n'ont pas forcément la possibilité de travailler à 150%, alors qu'un 50%, voire même un vrai 100% serait possible ! Et justement, cela est possible car certains établissements/services en font déjà le pari et même une règle en misant sur les engagements à temps partiel (Unisanté, certaines unités du Service Universitaire de Psychiatrie de l'Enfant et de l'Adolescent) ; sans oublier l'ASMAC qui soutient par sa plateforme et ses actions le temps partiel et le job sharing.

La place de la parentalité dans le cursus d'un·e jeune médecin, encore de nos jours, ne va pas de soi. Pourtant cette question relève d'un enjeu de pragmatisme nécessaire pour l'avenir : **il est indispensable de tout mettre en place pour donner la possibilité à tous les médecins assistant·e·s, hommes et femmes, pères et mères, de travailler dans nos hôpitaux, et de suivre une formation postgraduée complète, dans des conditions les plus favorables qui soient.**

Sandrine Devillers

Secrétaire générale

Association Suisse des Médecins Assistant·e·s et Chef·fe·s de clinique

Section Vaud

Cliquez ci-dessous pour voir la vidéo

« Kit de survie de l'assistanat et de la maternité »

<https://youtu.be/zlphgcTQ1kM>

→ CHAPITRE 1

Garderies et autres solutions de garde





Introduction

Dans ce chapitre, nous abordons plusieurs aspects pratiques liés à la recherche d'une place en garderie ou d'une « maman de jour », leurs fonctionnements ou encore leurs coûts. Vous trouverez en complément sur le site internet de la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (cf. page 52) les listes triées par commune des structures d'accueil collectif de jour (garderies) et associations de « mamans de jour » du canton de Vaud.

Garderies publiques et privées

Différences entre garderies publiques et privées ?

- Les prestations : pas de différences majeures en termes de prise en charge des enfants car les garderies privées comme publiques sont soumises aux mêmes normes (Loi sur la protection de la jeunesse).
- Le coût : il peut être différent (cf. ci-dessous).

Coût d'une garderie

Garderie privée

Il en existe trois types :

1. Les garderies rattachées à une entreprise, subventionnées par l'employeur et réservées aux employé·e·s ;
2. Les garderies purement privées exigeant le prix coûtant, soit 120 à 150.- CHF par jour environ ;
3. Les garderies communales rattachées à un réseau d'accueil de jour.

Garderie publique

Ce type de garderie est subventionné par l'État. Le tarif est calculé en fonction du revenu des parents ainsi que du nombre d'enfants dans la structure d'accueil (mais pas en fonction du nombre d'enfants à charge dans la famille). Il est le même dans les garderies municipales ou celles de l'État de Vaud.

On peut l'estimer sur le site du BIP : www.lausanne.ch/vie-pratique/enfance-jeunesse-famille/accueil-de-jour-et-enfance/prescolaire/estimation-tarifs-cve.html
Tarif indicatif mais valable uniquement pour les structures d'accueil de la ville de Lausanne ou en partenariat avec certaines entreprises dont le CHUV.

Par exemple : pour un couple avec 1 enfant et gagnant deux salaires de 6200.- CHF par mois, le coût de la garde revient à environ 1900.- CHF par mois (5/7 jours et 4 semaines/mois).

Trouver une place en garderie

Garderie privée

L'inscription doit se faire individuellement auprès de chaque garderie privée. Consultez la page 52 pour l'adresse internet du site de la DGEJ où vous trouverez la liste des structures d'accueil collectif de jour du canton de Vaud.

Garderie publique Lausanne

Il faut s'inscrire au Bureau d'information aux parents (BIP, cf. infra « Comment s'inscrire au BIP ? »). Ce bureau recueille toutes les demandes des parents et établit une liste d'attente centralisée (LAC) pour les garderies publiques de Lausanne (garderies municipales, centres de vie infantile, garderies de l'État de Vaud). Les directeurs·trices des garderies consultent ensuite cette liste pour attribuer les places vacantes aux parents de manière équitable, selon l'ordre d'inscription et selon certains critères de priorités (cf. « Critères d'attribution des places »). Le BIP n'attribue aucune place lui-même. Pour information, consultez également la liste des crèches offrant une priorité aux employés du CHUV (page 47).

Comment s'inscrire au BIP (Lausanne) ?

En remplissant les formulaires d'inscription disponibles :

- sur le site internet du BIP (www.lausanne.ch/bip),
- en passant à sa permanence (adresse en page 51),
- par téléphone au 021/315 60 00 (lundi au vendredi 8h20–11h30).

Attention : le BIP confirme la réception de l'inscription mais n'informe pas de l'avancée des démarches. Il faut par ailleurs renouveler sa demande tous les six mois à l'aide d'un formulaire spécifique disponible sur son site.

Quels sont les critères d'attribution des places en garderie publique à Lausanne ?

Outre l'ordre d'inscription, les critères suivants donnent une priorité :

- Avoir déjà un ou plusieurs de ses enfants fréquentant la structure ;
 - Etre domicilié·e à Lausanne ou être employé·e par l'État de Vaud ou en formation à l'État de Vaud (concerne les garderies publiques subventionnées par l'État de Vaud).
- Ces différents critères sont mis en parallèle avec la réalité et la disponibilité de la structure d'accueil.

Autres communes

Il faut s'adresser à sa commune de domicile et/ou de travail pour se renseigner, et le cas échéant s'inscrire aux différents systèmes de gardes proposés. Consultez aussi le site de la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse de l'État de Vaud (adresse internet en page 52) où vous trouverez les listes triées par commune des structures d'accueil collectif de jour et mamans de jour du canton de Vaud.

Employés de l'État de Vaud résidant hors de la région lausannoise

Il est également utile de s'inscrire au BIP uniquement pour les structures d'accueil de l'État de Vaud sur Lausanne : www.vd.ch/themes/population/enfance-jeunesse-et-famille/accueil-collectif-de-jour/.

Quel est le délai moyen d'attente pour obtenir une place en garderie publique ?

Très variable d'une situation à l'autre. Parfois cela peut prendre deux ans !

A quel moment inscrire son enfant en garderie publique ?

Dès le quatrième mois de grossesse en principe. Mais le plus tôt est le mieux puisque les listes d'attente sont longues et établies en fonction de la date d'inscription.

Horaire habituel des garderies

Variable mais en général, ouverture vers 06h30–07h00 et fermeture vers 18h00–19h00 selon les garderies.

Maladies et garderies

Selon le cadre légal de référence défini par le DGEJ, les critères pour qu'un enfant malade soit accepté en garderie se basent sur le bien-être de l'enfant et sa capacité à suivre le rythme de la collectivité. Par ailleurs, les soins qui lui sont donnés ne doivent pas prêter les soins donnés aux autres enfants. D'autre part, le canton de Vaud suit les « Recommandations romandes et tessinoises d'éviction (pré)scolaire pour maladie transmissible » accessibles sur le site de l'administration de Fribourg (www.admin.fr.ch).

Solutions de garde en urgence

En cas d'enfant malade, de parent malade ou d'un autre empêchement exceptionnel, les services « Garde d'enfants malades » et « Parents-Rescousse » de la Croix-Rouge peuvent offrir une solution de dépannage. Ils sont disponibles 7/7 jours, 24/24 heures, dans un délai de :

- 4 heures en cas de maladie chez l'enfant
- 24 à 48 heures en cas d'empêchement des parents

Il s'agit de personnes formées pour la garde d'enfants qui viennent en urgence au domicile des parents. Elles s'occupent d'enfants de 0 à 12 ans, peuvent administrer soins de base et médicaments, préparer les repas et accompagner les enfants à la garderie ou à l'école si nécessaire.

Ce service peut être utilisé de manière ponctuelle et pour quelques jours au maximum. Il est payant et le coût est également calculé en fonction du revenu des parents.

Croix-Rouge suisse, section vaudoise

Services « Garde d'enfants malades » et « Parents-Rescousse »

Tél. : 021/340 00 80 (ou -81; ou -84)

Email : info@croixrougevaudoise.ch

Pour les enfants dès 18 mois, la garderie de la Croix Rouge « Les Koalas » à Lausanne propose, également selon les disponibilités, quelques places en urgence.

Croix-Rouge suisse, section vaudoise Garderie « Les Koalas »

Chemin du Muveran 11, 1012 Lausanne

Tél. : 021/323 14 15

Lu-ve 7h00–18h00

A noter encore que certaines assurances-maladies proposent une assurance complémentaire avec un service de garde d'enfants en cas d'urgence où une personne formée vient sur appel au domicile pour s'occuper d'un enfant malade.

Trouver une maman de jour

Via le BIP (coordonnées en page 51), de la même manière que pour les garderies.

Les mamans de jour inscrites sur la liste du BIP sont toutes formées et salariées.

Les tarifs en vigueur sont similaires à ceux d'une garderie. Uniquement pour les familles qui habitent Lausanne.

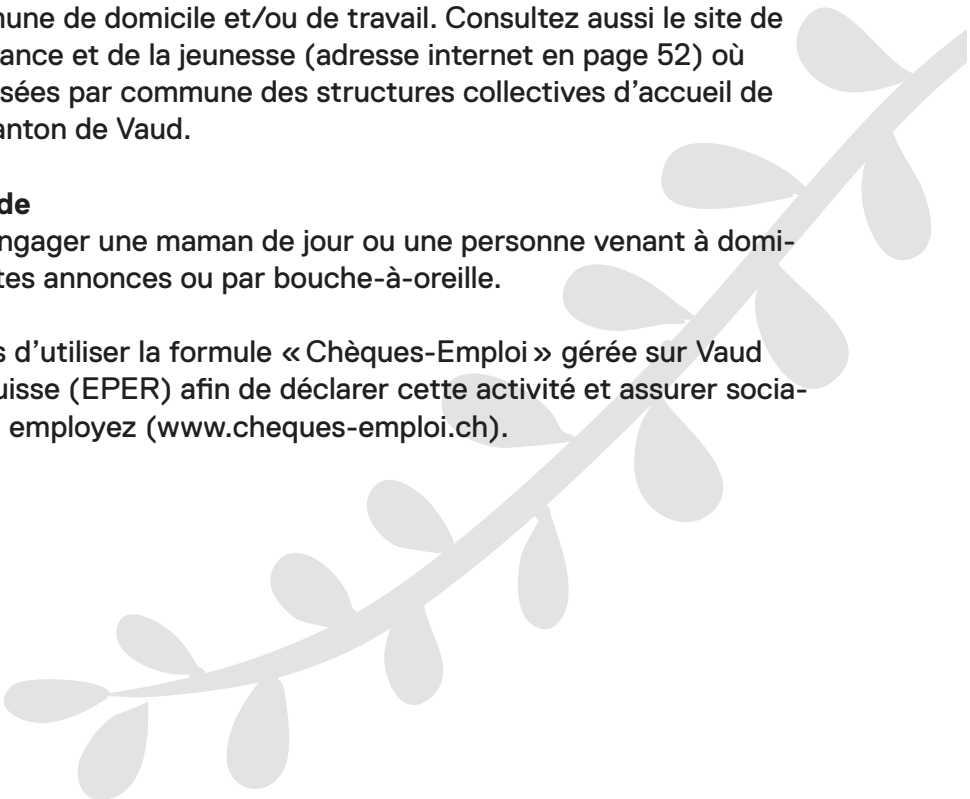
Autres communes

Adressez-vous à votre commune de domicile et/ou de travail. Consultez aussi le site de la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (adresse internet en page 52) où vous trouverez les listes classées par commune des structures collectives d'accueil de jour et mamans de jour du canton de Vaud.

Autres solutions de garde

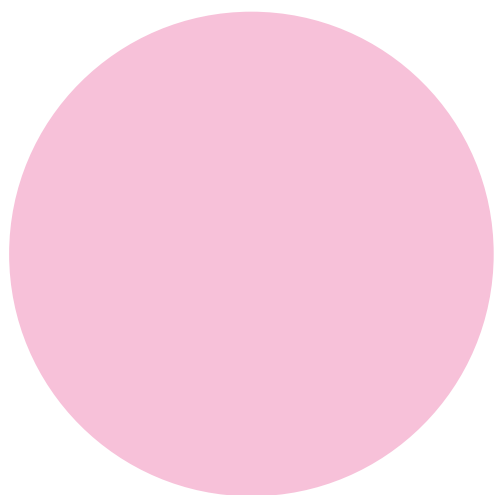
Il est également possible d'engager une maman de jour ou une personne venant à domicile, formée ou non, par petites annonces ou par bouche-à-oreille.

Dans ce cas, nous proposons d'utiliser la formule « Chèques-Emploi » gérée sur Vaud par l'Entraide Protestante Suisse (EPER) afin de déclarer cette activité et assurer socialement la personne que vous employez (www.chèques-emploi.ch).



→ CHAPITRE 2

Allocations familiales et ASMAV





Avertissement

Dès le 1^{er} janvier 2009, la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) est entrée en vigueur. Elle définit notamment un minimum pour certains types d'allocations, en laissant la liberté d'octroyer des montants supérieurs. Les montants mentionnés ci-dessous correspondent aux minima fédéraux valables dès le 1^{er} janvier 2009, mais déjà en vigueur sur Vaud depuis 2008.

Généralités

Les allocations familiales sont des prestations sociales indépendantes du montant du salaire ou des pensions alimentaires. Le droit à ces allocations commence et se termine avec le droit au salaire. Elles sont versées à la personne ayant la charge de l'enfant. Dès le 1^{er} janvier 2009, les indépendant·e·s peuvent aussi sous certaines conditions prétendre à une allocation.

Chaque enfant de père ou de mère salarié·e·s ne peut recevoir qu'une seule allocation, même si les deux parents sont salariés. En effet, la législation interdit le cumul et définit, le cas échéant, l'ordre de priorité des ayants droits.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, chaque employeur en Suisse est tenu de contracter à sa charge une assurance auprès d'une caisse d'allocation familiale. Ainsi, les allocations sont versées par la caisse de l'employeur, soit directement aux parents, soit via l'employeur lui-même. Pour y avoir droit, l'employé·e doit donc annoncer ses enfants à son employeur, lequel s'occupera des démarches ou pourra du moins le/la guider dans ces dernières.

Attention : Il est important pour les couples dont les deux conjoints sont salariés de s'annoncer auprès de leurs différents employeurs. En effet, il est possible que les allocations prévues par ces derniers soient différentes. Dans ce cas, les règles suivantes s'appliquent :

- En cas de travail dans différents cantons, c'est le lieu de domicile du couple qui fait foi pour déterminer quel employeur versera l'allocation familiale.
- Dans le même canton et à taux d'activité égal, c'est l'employeur de la personne du couple gagnant le plus haut salaire qui versera l'allocation ;
- par contre, si l'allocation prévue par l'employeur du conjoint gagnant le plus haut salaire est plus généreuse, ce dernier est en droit de demander que le complément lui soit versé par son employeur.

Ainsi, de toute manière, le couple touchera au total l'équivalent de l'allocation la plus haute prévue par ses différents employeurs ou cantons.

Primes uniques

Prime à la naissance (particularité vaudoise)

C'est une prestation unique allouée lors de la naissance d'un enfant, moyennant la présentation du certificat de famille (ou livret de famille) ou de l'acte de naissance.

Le montant légal minimum (vaudois) est de 500.- CHF par enfant.

Au CHUV, cette prime est de 1'600.- CHF.

Attention : en cas de naissance multiple, cette allocation est doublée pour chaque enfant! C'est-à-dire qu'elle est versée pour chacun des enfants et la somme totale est encore doublée. Cela signifie qu'en cas de naissance de jumeaux, l'employé-e touchera une prime minimale de 2x (2x1'500.-), soit 6'000.- CHF au total!

Au CHUV, cette allocation est de 6'400.- CHF.

Prime d'accueil (particularité vaudoise)

Il s'agit de la même prestation que celle allouée pour une naissance. Elle est accordée pour l'enfant mineur placé en vue d'adoption dans une famille domiciliée en Suisse.

Le montant légal minimum (vaudois) est de 1'500.- CHF.

Au CHUV, cette prime est de 1'600.- CHF.

Attention : l'adoption de l'enfant du conjoint ne donne pas droit à cette allocation!



Allocations mensuelles

Enfants de 0 à 16 ans (LAFam)

Une allocation mensuelle minimale de 200.- CHF est versée jusqu'à l'âge de 16 ans révolus.
Le CHUV accorde 300.- CHF.

Enfants de plus de 16 ans (LAFam)

En cas d'études ou d'apprentissage, une allocation mensuelle minimale de 250.- CHF est versée pour chaque enfant entre 16 à 25 ans.

Le CHUV accorde 360.- CHF. Dès le 1^{er} janvier 2022, 400.- CHF.

Familles nombreuses (particularité vaudoise)

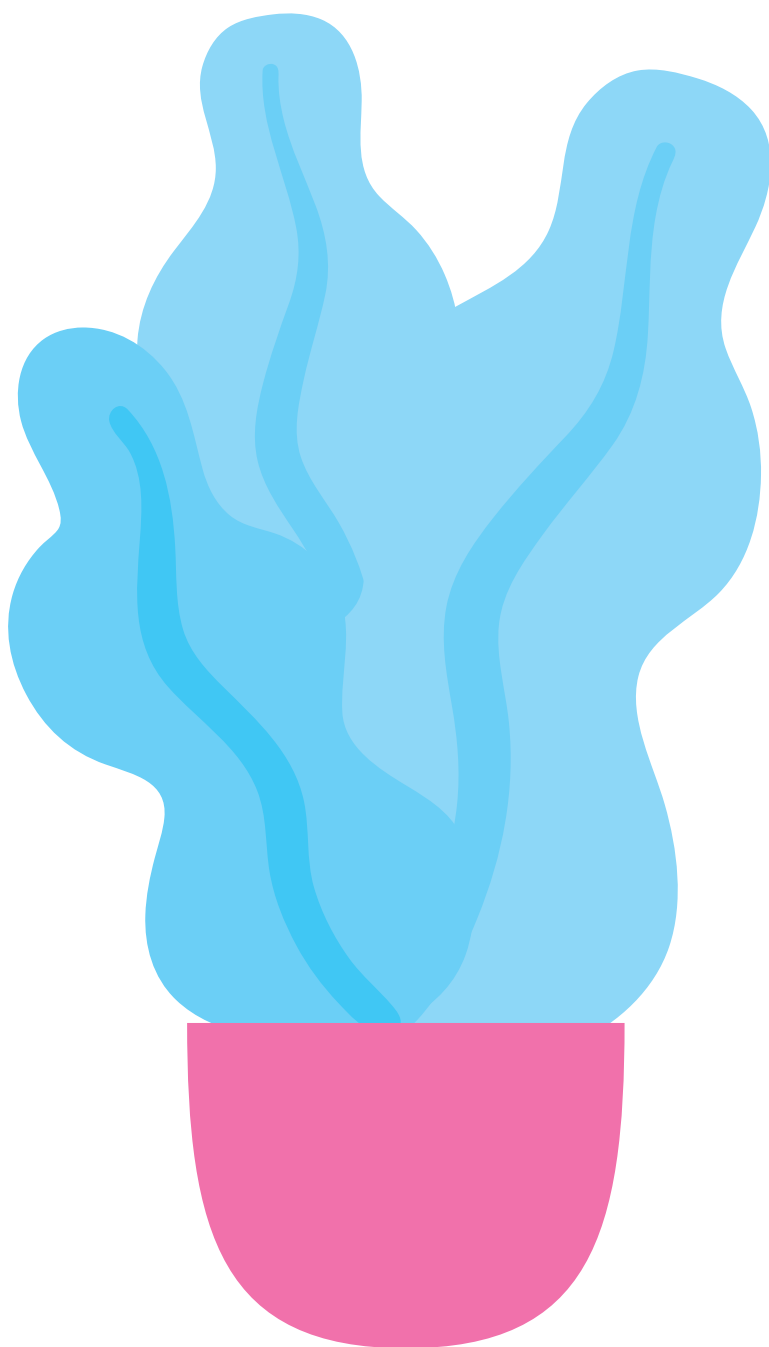
L'allocation est augmentée de 80.- CHF dès et y compris le 3^{ème} enfant (dès 2022, 40.- CHF), et il est en de même pour l'allocation formation qui elle est augmenté de 40.- CHF dès le 3^{ème} enfant.

Par exemple, pour une famille de 4 enfants de moins de 16 ans, il y a un droit minimal à 300.- CHF par enfant (pour le 1^{er} et 2^{ème} enfant), soit CHF 600.- CHF, auxquels se rajoutent 2 x 380.- CHF par enfant (pour les 3^{èmes} et 4^{èmes} enfants), ce qui donne un total mensuel de 1'360.- CHF.

Prestations spéciales (LAFam)

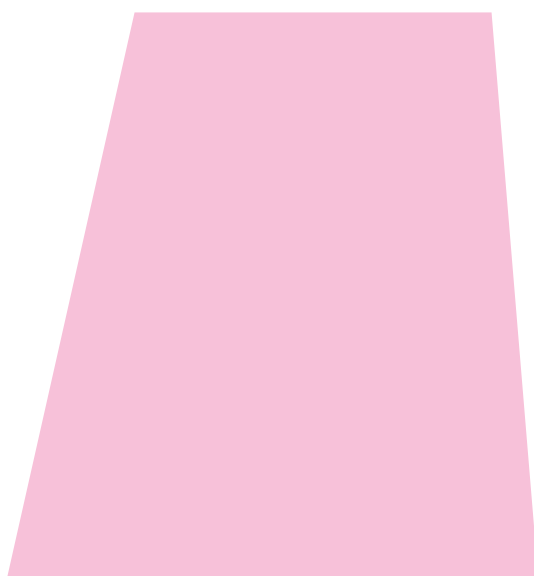
Prestation mensuelle minimale de 250.- CHF accordée dès le mois qui suit les 16 ans, lorsque l'enfant est incapable de gagner sa vie au sens de l'AI, mais au plus tard jusqu'à 20 ans révolus.

Le CHUV accorde 360.- CHF. Dès 2022, 400.- CHF.



→ CHAPITRE 3

Aspects juridiques liés à la parentalité





Les questions juridiques en lien avec la parentalité sont en réalité multiples et seront abordées ci-après par thématique et de façon synthétique.

Par ailleurs, si certaines règles sont applicables de manière générale, certaines varient en fonction de qui est l'employeur et à quels textes légaux les collaborateur·trice·s sont soumis·e·s. Dans le canton Vaud, on connaît en particulier trois conventions collectives, comportant des nuances sur certains sujets (congé maternité, congés divers, etc.), soit au CHUV, dans les hôpitaux de la FHV et à l'HRC.

Non-discrimination

La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg) contient tout une série de règles, dont le point commun est l'interdiction de la discrimination à raison du sexe. L'article 3 alinéa 1er LEg interdit ainsi toute discrimination directe ou indirecte d'une employée en raison de son sexe, notamment fondée sur sa grossesse.

Entretien d'embauche

Questions sur le désir de maternité

De manière générale, l'employeur ne doit pas poser des questions concernant le domaine de la sphère privée du/de la candidat·e. Le désir de maternité fait partie de cette sphère, tout comme l'appartenance religieuse, syndicale ou politique, ou encore l'état de santé. Ainsi cette question est en principe illicite.

Questions sur la grossesse en cours

Cette question relève également de la sphère privée et intime de la candidate. Même si une grossesse a des conséquences sur le cadre professionnel, il est généralement reconnu que l'intérêt de la travailleuse au respect de sa sphère privée l'emporte sur l'intérêt de l'employeur à connaître cette information. L'employeur n'est ainsi pas habilité à poser une telle question.

Et si l'employeur vous pose quand même des questions illicites ?

Même si cette situation est particulièrement désagréable pour débiter une activité professionnelle, l'on doit reconnaître l'existence d'un « droit de mentir » des travailleurs·euses si une question illicite devait être posée.

Obligation ou non d'annoncer une grossesse durant les rapports de travail

Il n'y a pas non plus d'obligation générale d'annoncer une grossesse, cet état faisant partie de la sphère privée. En revanche, les règles générales sur la bonne foi s'appliquent à ce sujet. C'est-à-dire que l'employée annoncera sa grossesse lorsque celle-ci a des répercussions dans l'exécution de son travail. Bien entendu, plus tôt la grossesse sera annoncée, plus tôt l'aménagement du travail dans le respect des exigences légales posées pour protéger la femme enceinte et son bébé (cf. ci-dessous « Travaux dange-

reux et pénibles durant la grossesse » et « Travail durant la grossesse ») pourra être mis en place par l'employeur. Et si la grossesse n'est pas annoncée, l'employée ne pourra reprocher à l'employeur de n'avoir pas pris les mesures nécessaires (cf. ci-dessous : « Quand annoncer sa grossesse ? »).

Protection de la santé

Travaux dangereux et pénibles durant la grossesse

Règle générale : les hôpitaux ne sont pas autorisés à affecter des femmes enceintes ou en post-partum, des accouchées ou des mères qui allaitent à des travaux dangereux ou pénibles (art. 35 LTr ; cf. aussi art. 60 ss OLT I).

Exception : ils pourront néanmoins le faire si une analyse des risques, effectuée par un spécialiste (cf. Ordonnance du 25.11.1996 sur les qualifications des spécialistes de la santé au travail), établit l'inexistence de toute menace pour la santé de la mère ou de celle de l'enfant ou si la prise de mesures de protection adéquates permet d'y parer (art. 35 LTr ; art. 60 ss OLT I ; OProMa).

Définition du travail pénible ou dangereux : toute activité dont l'expérience a démontré l'impact préjudiciable sur la santé des femmes enceintes ou qui allaitent, ou sur celle de leurs enfants (art. 35 LTr ; cf. aussi art. 62 OLT I ; Ordonnance du DFE du 20.03.2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité, OProMa). Il s'agit notamment (cf. art. 62 OLT I) du déplacement manuel de charges lourdes, des activités soumises aux effets de radiations nocives ou au bruit, des activités soumises aux effets de substances ou micro-organismes nocifs, etc. Il en va de même des travaux reposant sur un système d'organisation du temps de travail dont l'expérience a révélé les fortes contraintes.

Travail durant la grossesse

Les hôpitaux doivent s'assurer que la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent, ainsi que celle de leurs enfants, ne soit pas compromise. Ils doivent aménager leurs conditions de travail en conséquence (art. 35 LTr).

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps et d'un lieu nécessaire à l'allaitement (art. 35a LTr)

La durée ordinaire du travail quotidien des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne peut être prolongée et ne peut dans tous les cas excéder 9 heures par jour (art. 60 OLT I).

Allègement de la tâche (art. 61 OLT I) pour les médecins enceintes exerçant leur activité debout

- Dès le 4^{ème} mois de grossesse, elles ont droit à un repos quotidien de 12 heures et, en plus des pauses légales, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail ;
- Dès le 6^{ème} mois, les activités debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour.

Travail de nuit et grossesse

- Durant les 8 semaines précédant le terme, soit dès la 32^{ème} semaine d'aménorrhée, la femme enceinte ne peut pas être occupée la nuit entre 20h00 et 6h00, même si elle y consent (cf. art. 35a LTr).
- Durant toute la grossesse, chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20h00 et 6h00 un travail équivalent entre 6h00 et 20h00 (art. 35b LTr).

N.B. : Cette obligation d'aménagement d'horaire vaut également pour la période entre la huitième et la seizième semaine après l'accouchement (cf. infra : « Travail durant le congé maternité »). Si aucun travail équivalent ne peut leur être proposé par l'employeur, ces femmes enceintes n'iront pas travailler, mais auront droit à 80% de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit.

Piquet durant la grossesse

Comme le service de piquet implique de se tenir prêt à travailler, les règles du travail s'y appliquent par analogie (cf. « Travail de nuit et grossesse »). Par exemple, un piquet de nuit n'est plus possible durant les 8 semaines précédant l'accouchement.

Travail durant la période d'allaitement

- Après son congé maternité et/ou allaitement, une femme peut être appelée à travailler de nuit ou être de piquet. Cependant, les mères qui continuent à allaiter après leur congé ne peuvent pas l'être sans leur consentement et elles peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (cf. ci-dessus : « Travail durant la grossesse » et « Travaux dangereux ou pénibles durant la grossesse »).
- Par ailleurs, au cours de la 1^{ère} année de vie de l'enfant, l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputé temps de travail lorsque l'employée allaite son enfant dans l'entreprise. La moitié de ce temps est réputé temps de travail lorsque l'employée quitte son lieu de travail pour allaiter (art. 60 OLT I).

Employé·e·s ayant des responsabilités familiales

- Des règles particulières sont applicables aux médecins ayant des responsabilités familiales (art. 36 LTr), soit lorsqu'ils-elles assument l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans ou prennent en charge des parents ou des proches nécessitant des soins.
- Ces responsabilités doivent être prises en compte par les hôpitaux lors de la fixation des heures de travail et de repos.
- Ces médecins ne peuvent être affecté·e·s à un travail supplémentaire sans leur consentement. Ils-elles peuvent demander qu'une pause de midi d'au moins 1h30 leur soit accordée.

Travail durant le congé maternité

Les femmes accouchées ne peuvent être occupées durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (interdiction formelle de travailler) ; ensuite, et jusqu'à la 16^{ème} semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent. Dans ce cas, chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux mères durant la période entre la 9^{ème} et la 16^{ème} semaine après l'accouchement qui accomplissent un travail entre 20h00 et 6h00 un travail équivalent entre 6h00 et 20h00 (art. 35a et 35b LTr).

Protection contre les licenciements

Résiliation du contrat de travail durant la grossesse

- Pendant le temps d'essai, il n'y a pas de protection contre les licenciements « en temps inopportun », qui concerne notamment la femme enceinte et le contrat peut être résilié.
- Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier (sauf en cas de justes motifs) le contrat de travail de durée indéterminée de l'employée durant la grossesse, ainsi que dans les 16 semaines qui suivent l'accouchement (cf. art. 336c CO). Cette interdiction de résiliation débute avec la grossesse et vaut même si l'employée ignore qu'elle est enceinte.
- En revanche, durant cette période, l'employée est, de son côté, libre de résilier son contrat, dans le respect des règles applicables dans l'établissement concerné (p. ex : forme écrite et délai de préavis). Attention : avant de résilier, la femme enceinte doit être attentive aux droits qu'elle risque de perdre !
- Pour les contrats de durée déterminée, il n'y a pas de résiliation par les parties (sauf en cas de justes motifs), l'échéance du contrat étant fixée à sa conclusion.

Changement d'employeur en cours de grossesse

- Les situations personnelles et contractuelles pouvant être très différentes, en cas de doute, n'hésitez pas à nous contacter préalablement sur asmav@asmav.ch ou avocat@asmav.ch.

Quand annoncer sa grossesse ?

- Selon les types de contrat et les situations personnelles, il n'est pas possible de donner une réponse générale. En cas de doute, contactez-nous préalablement sur asmav@asmav.ch ou avocat@asmav.ch afin que notre service juridique puisse vous conseiller.

Nous vous rappelons que le conseil juridique est réservé aux membres ; pour les non-membres, il s'avère payant.

Congé maternité et autres congés

Les règles relatives aux congés sont sur certains points différentes selon les établissements hospitaliers du canton ou les cliniques et cabinets privés. Après un rappel des règles présentées de manière générale, les droits des collaborateurs et collaboratrices seront mentionnées dans un tableau comparatif.

Salaire durant le congé maternité

Le congé maternité des MA et CDC dans le canton de Vaud est généralement de 4 mois. Durant cette période, l'employée a droit à son salaire, et cela jusqu'à la fin du congé de maternité, voire du congé d'allaitement, même si cette échéance tombe après la fin du contrat.

Le congé est accordé sur la base d'un certificat médical. Il ne peut être fractionné.

Les bénéficiaires de ce congé sont les employées qui remplissent les conditions posées par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains en cas de service et de maternité (LAPG, cf. art. 16b), soit :

- Avoir été assurée obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement (ceci vaut également pour les périodes de chômage) ;
- Avoir, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant 5 mois (il n'est cependant pas nécessaire d'avoir travaillé auprès du même employeur et les activités dans les pays de l'UE comptent également) ;
- A la date de l'accouchement : être salariée (art. 10 LPG), exercer une activité indépendante (art. 12 LPG) ou travailler dans l'entreprise de son mari contre un salaire en espèces.

Pour celles qui ne remplissent pas les conditions posées par la LAPG, des modalités d'octroi particulières peuvent être prévues selon les hôpitaux.

Congé d'allaitement

- Il y a un droit à un congé d'allaitement d'1 mois, qui suit le congé maternité.
- L'employée doit informer par écrit, au plus tard à la fin du 2^{ème} mois du congé maternité, de son intention de demander un congé d'allaitement « dans le but de nourrir son enfant principalement par ce moyen » ;

Congé d'adoption

- Un congé d'adoption de 2 mois existe dès l'octroi de l'autorisation d'accueil.
- Le congé est accordé pour autant que le collaborateur ou la collaboratrice l'ait sollicité au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.
- Il s'agit d'un congé payé comptant comme temps de service.

Congé pour enfant malade

- Il y a un droit à 5 jours de congé pour enfant malade. Ce congé est accordé au collaborateur ou à la collaboratrice qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant.
- Le congé est accordé par famille, en cas de maladie, mais aussi d'accident et il est

accordé à l'un ou l'autre des parents lorsque les deux travaillent auprès du même employeur.

- La présentation d'un certificat médical peut être exigée.
- Il s'agit d'un congé payé comptant comme temps de service.

Congé parental

- L'employé·e a droit à un congé parental non rémunéré d'une année au maximum. Ce congé est accordé à l'employé·e qui veut suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.
- En principe, ce congé est de 6 mois au moins. Pour en bénéficier, l'employé·e doit en principe présenter sa demande au plus tard 1 mois avant la date du début du congé.
- Le congé parental peut être fractionné.



Synthèse des droits par établissements hospitaliers

	Congé maternité	Congé d'allaitement	Congé paternité	Congé d'adoption	Congé parental	Congé pour enfant malade
CHUV	4 mois à 100 % Droit complet même si le contrat prend fin avant l'échéance	1 mois à 100% Droit complet même si le contrat prend fin avant l'échéance	20 jours selon droit fédéral	2 mois à 100% dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption*	Non payé, maximum 1 an	5 jours
FHV	4 mois à 100% Droit complet même si le contrat prend fin avant l'échéance, sauf en cas de prise d'un nouvel emploi	1 mois à 100% avec certificat médical attestant l'allaitement. Droit complet même si le contrat prend fin avant l'échéance, sauf en cas de prise d'un nouvel emploi	14 jours selon droit fédéral	8 semaines dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption	Non payé, entre 6 et 12 mois. L'enfant doit être âgé de moins de 12 ans	5 jours, augmentés d'un jour dès le 3 ^{ème} enfant et pour chaque enfant supplémentaire
HRC	5 mois à 100% Droit complet même si le contrat prend fin avant l'échéance, sauf en cas de prise d'un nouvel emploi	Inclus dans le congé maternité	14 jours selon droit fédéral	5 mois à 100%	Non payé, maximum 1 an, pour autant que les exigences du service le permettent	3 jours max par cas
Cliniques privées/ cabinet	Au minimum congé maternité fédéral (80 % pendant 14 semaines)	—	14 jours selon droit fédéral	98 jours à 80% selon le droit cantonal vaudois	—	3 jours selon droit fédéral

Nouveautés législatives depuis 2021

Prolongation de la durée de versement de l'allocation de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né (art. 16c al. 2 et 4 LAPG + RAPG).

Allocation de paternité (art. 16i à 16m LAPG)

- Pour le père légal de l'enfant à la naissance ou celui qui le devient dans les 6 mois qui suivent.
- 14 indemnités journalières (2 semaines) au maximum à prendre pendant les 6 mois suivant la naissance.
- A prendre par journées isolées, groupe de journées ou en bloc.

Allocation pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 16n à 16s LAPG + RAPG)

- Enfant gravement atteint dans sa santé (art. 16o LAPG).
- 98 indemnités journalières (14 semaines) au maximum à prendre pendant un délai-cadre de 18 mois.
- A prendre par journées isolées, groupe de journées ou en bloc.
- A répartir par moitié entre les parents s'ils exercent tous deux une activité lucrative, mais autre répartition possible d'entente entre les parents.

Maladie durant le congé maternité

- Le fait d'être malade durant le congé de maternité ne change rien au versement du salaire (ou de l'allocation de maternité), mais ne donne pas non plus droit à un montant supplémentaire. De même, une maladie en cours de congé maternité ne prolonge pas la période de droit au congé maternité.

Changement d'employeur durant le congé maternité

- Selon les types de contrat et les situations personnelles, il n'est pas possible de donner une réponse générale. En cas de doute, contactez-nous préalablement sur asmav@asmav.ch ou avocat@asmav.ch afin que notre service juridique puisse vous conseiller.

Fin de contrat durant le congé maternité

- Une fois le droit au congé ouvert, l'employeur devra verser la rémunération jusqu'à la fin du congé maternité, le cas échéant du congé d'allaitement, même si cette échéance tombe après la fin du contrat.

Obligation de remplacer un départ en congé et implications pour le service

- Il n'y a pas d'obligation légale de remplacer une collègue en congé maternité. Une telle solution devrait cependant être généralisée pour éviter non seulement la stigmatisation de la femme concernée, mais également la surcharge de travail des collègues demeurant en poste.

*puis le solde des 98 jours à 80% selon le droit vaudois

Remarque : l'hôpital reçoit 80% du salaire de la parturiente via l'APG. Il ne verse donc que la différence (20% ou plus). Ainsi, en cas de non-remplacement, il fait des économies. C'est une raison de plus pour payer les heures de travail supplémentaires qui en découlent !

Maladie durant la grossesse

- Si la femme enceinte n'est pas en mesure de poursuivre son activité durant la grossesse pour cause de maladie, l'employeur a l'obligation de verser le salaire à 100% comme il le ferait pour un arrêt maladie. Cette obligation est vraie même si l'impossibilité de travailler est due à une maladie liée à la grossesse (par ex. menace d'accouchement prématuré).

Textes légaux applicables

Droit Fédéral

Recueil systématique (RS) : www.fedlex.admin.ch/fr/home

CC Code civil (RS 210)

CO Code des obligations (RS 220)

LAFam Loi fédérale sur les allocations familiales (RS 836.2)

LAPG Loi fédérale sur les allocations pour perte de gains en cas de service et de maternité (RS 834.1)

Leg Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1)

LTr Loi fédérale sur le travail (RS 822.11)

OLTI Ordonnance 1 relative à la LTr (RS 822.111)

OLT2 Ordonnance 2 relative à la LTr (RS 822.112)

OProMa Ordonnance du DFE du 20.3.2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (RS 822.111.52)

Droit vaudois

Recueil systématique vaudois (RSV) : www.vd.ch

CCT ASMAV-CHUV (officiel : C-CTMédAss)

CCT ASMAV-FHV

CCT ASMAV-HRC

LAJE Loi du 20.06.2006 sur l'accueil de jour des enfants (RSV 211.22)

RLAJE Règlement d'application du 13.12.2006 de la LAJE (RSV 211.22.1)

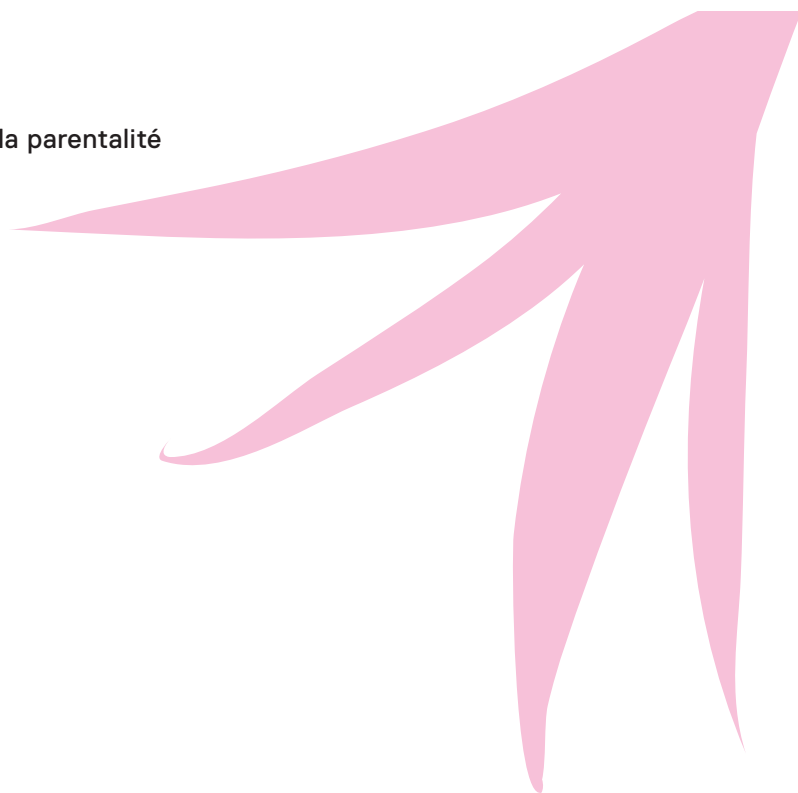
LPers Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'État de Vaud (RSV 172.31)

RLPers Règlement d'application du 9.12.2002 de la LPers (RSV 172.31.1)

Règlement FMH

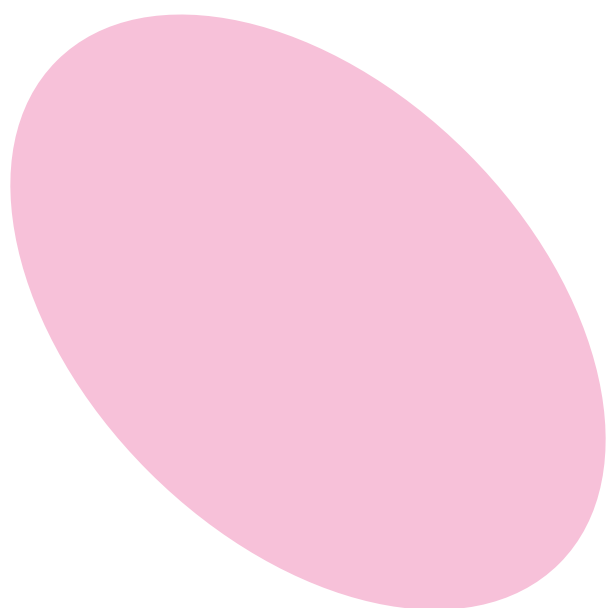
Cf. www.fmh.ch

RFP : Règlement sur la formation postgraduée



→ CHAPITRE 4

Formation postgraduée et maternité





Validation de la formation et maternité

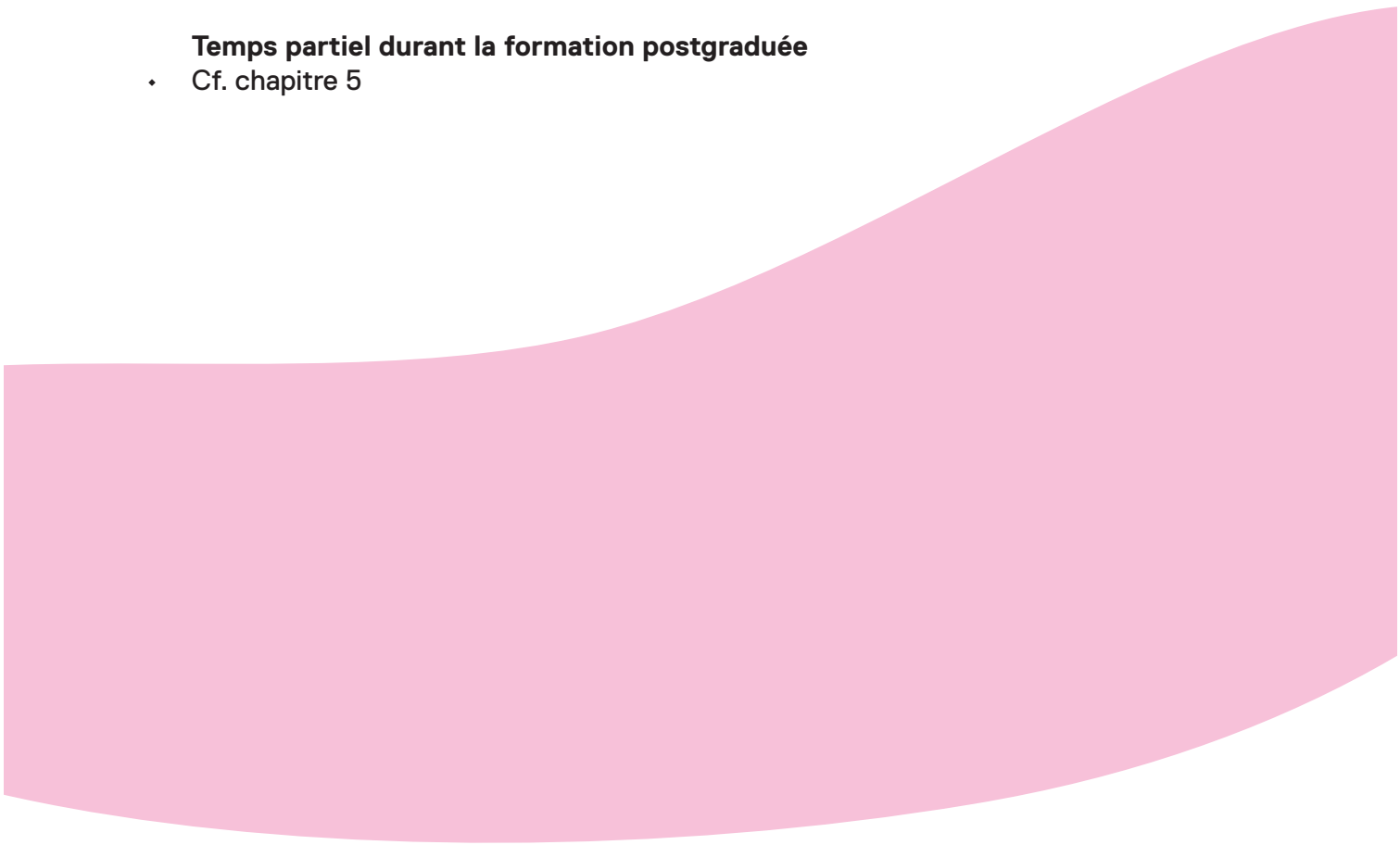
- La période de formation postgraduée comprend également les absences résultant notamment d'un congé de maternité ou de maladie. Toutefois, ces absences ne doivent pas dépasser un total de 8 semaines par an et par discipline (art. 31 al. 1er RFP). Elles devront être mentionnées dans le certificat ISFM.
- L'art. 31 al. 2 RFP prévoit que les candidates qui n'ont pas épuisé les absences auxquelles elles ont droit en vertu de ce qui précède, peuvent obtenir, sur demande, une prise en compte d'absences pour raison de grossesse et maternité aussi en dehors d'une période de formation postgraduée, jusqu'au maximum admis selon l'alinéa 1^{er}, mais au maximum jusqu'à 6 mois.

Attention : cette disposition particulière (art. 31 al. 2 RFP) ne s'applique pas aux hommes !

Interruption et reprise d'un plan de formation

- Il est toujours possible de suspendre une formation durant une période donnée puis de la reprendre.

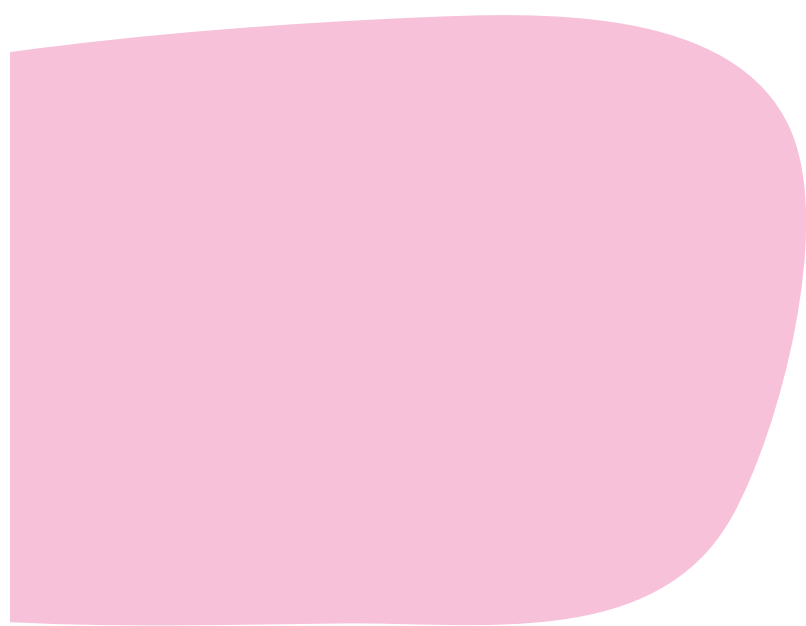
Temps partiel durant la formation postgraduée

- Cf. chapitre 5
- 



→ CHAPITRE 5

Temps partiel





Cadre légal

Depuis 2008, la convention vaudoise de travail des médecins assistant·e·s et chef·fe·s de clinique prend en considération le temps partiel (art. 12) :

- L'employé·e à temps partiel a les mêmes droits qu'un temps plein. Il·elle doit ainsi être tenu compte du taux d'activité pour la planification des gardes ou piquets par exemple.
- Il doit être décidé de commun accord et être indiqué dans le contrat si le temps partiel se fera sur une base hebdomadaire (par ex : 2,5 jours/semaine pour un 50%) ou non (par ex : 1 semaine sur 2 pour un 50%). Il a volontairement été laissé la liberté de choisir le mode de travail préférentiel, une règle générale stricte ne pouvant être favorable à tous les employés·es. A noter que le décompte horaire en cas de temps partiel irrégulier se fait selon une directive institutionnelle.

Organisation du travail

Selon la convention vaudoise (2017), l'organisation du travail à temps partiel doit être définie et stipulée par écrit au moment de la signature du contrat. Il doit y être mentionné si le travail se fait sur une base hebdomadaire ou non. En effet, la manière de décompter le temps de travail en dépend. Cette dernière se fait selon des directives institutionnelles.

Formation à temps partiel

Quels sont la durée et le pourcentage de travail minimal reconnus par l'ISFM pour la formation à temps partiel ?

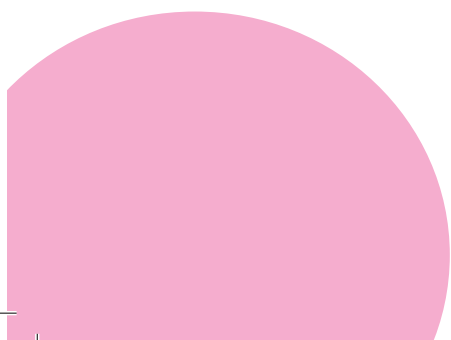
Cela dépend de la spécialité visée. Il faut donc s'en référer au programme de formation spécifique sur www.fmh.ch. A noter que l'article 32 de la réglementation pour la formation postgraduée (RFP) stipule que le taux d'activité à temps partiel doit être au moins de 50% pour qu'une période de formation soit valable.

Emploi à temps partiel

Comment trouver un poste à temps partiel ?

Renseignez-vous auprès du service dans lequel vous voulez travailler, car de plus en plus de responsables de service envisagent d'engager des personnes à temps partiel.

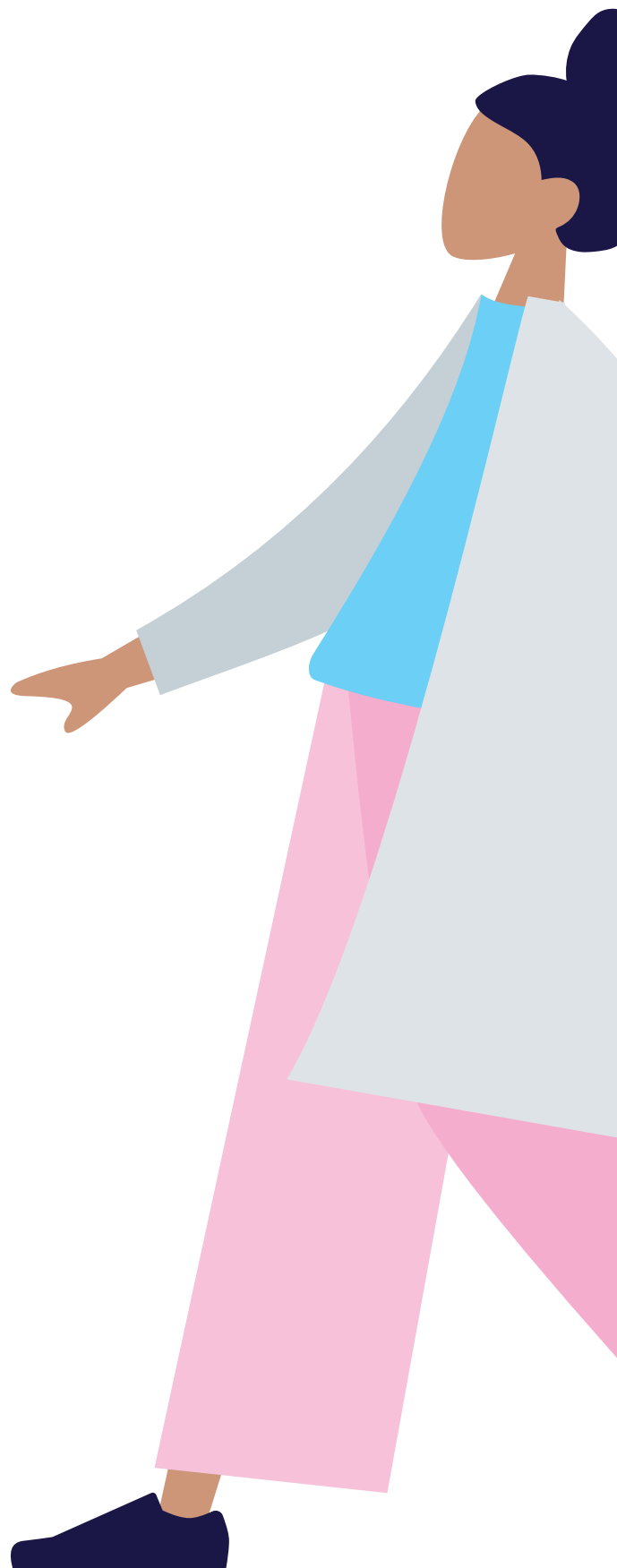
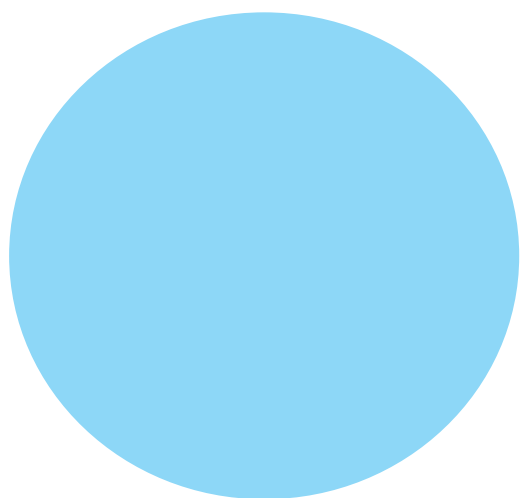
Consultez également la rubrique « offres d'emploi » de notre site www.asmav.ch.

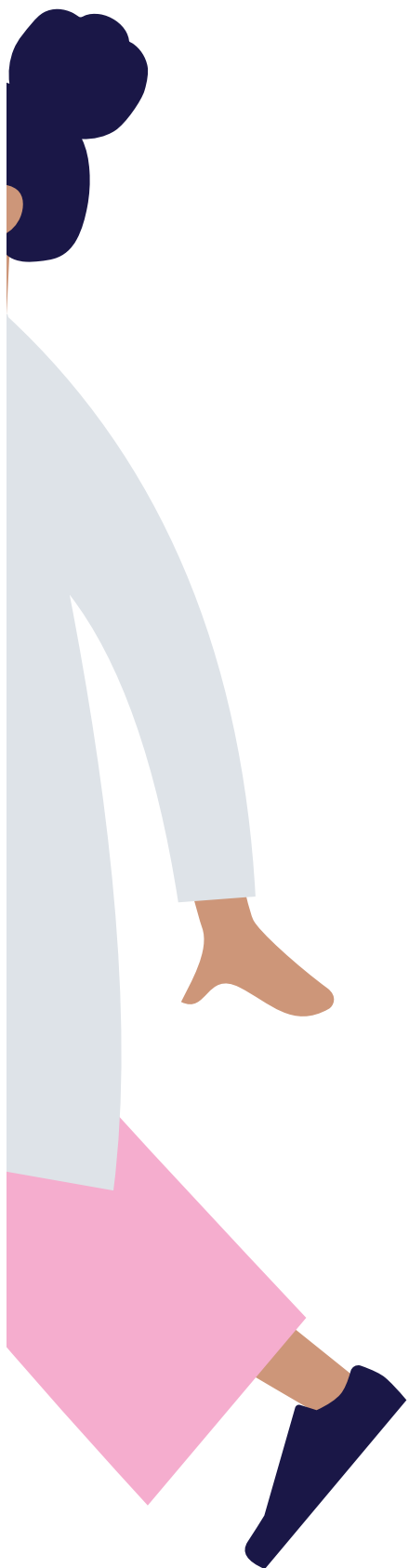




→ CHAPITRE 6

Annexes





Locaux d'allaitement des hôpitaux vaudois

CHUV

Lieux : BH08: local 114
MATERNITE : 6^{ème} étage, local 6026
PRANGINS: Bâtiment Haute-Rive, 3^{ème} étage, local 052
CERY: Bâtiment 18_D, 2^{ème} étage, local 074
CPNVD: 1^{er} étage, local 201

Horaire : ouvert 24h/24, y compris le week-end

Equipement : le local est équipé d'un appareil pour tirer le lait, de sets stériles, d'un frigo pour l'éventuel stockage du lait, de fauteuils relax, bouteilles, lavettes et gants, ainsi que de casiers personnels.

FHV

Hôpital Riviera-Chablais (HRC)

Lieu : local d'allaitement à disposition des collaboratrices directement au sein du Centre Hospitalier de Rennaz

Horaire : 24h/24 et 7/7 avec le badge

Equipement : chaise inclinable, lavabo et frigo à disposition

Ensemble Hospitalier de la Côte (EHC)

Lieux : Hôpital de Morges, maternité 5^{ème} étage
Sur les autres principaux sites, salles de repos

Horaire : 24h/24

Equipement : fauteuils, matériel pour tirer le lait, réfrigérateur

Groupe Hospitalier de l'Ouest Lémanique (GHOL)

Lieux : Hôpital de Nyon et Hôpital de Rolle

Horaire : Equipement mobile « La Capsula » à l'Hôpital de Nyon (lieu à confirmer après fin des travaux de l'Hôpital)

Hôpital Intercantonal de la Broye (HIB)

Lieux : Hôpital de Payerne (4^{ème} étage) et Hôpital d'Estavayer (3^{ème} étage au fond de la salle de conférence, de dessus de la chapelle)

Horaire : 24h/24 et 7/7

Equipement : fauteuil relax, cuisinette à dispo pour nettoyer le matériel

Réseau Santé Balcon du Jura (RSBJ)

Lieu : Hôpital de Sainte-Croix, plusieurs chambres à disposition

Horaire : 24h/24

Equipement : lit, fauteuil, réfrigérateurs accessibles au RSB

Pôle Santé Vallée de Joux (PSVJ)

Lieu : local dans le bâtiment de « La ferme » situé à côté de l'hôpital

Horaire : 24h/24 et 7/7

Pôle Santé Pays-d'Enhaut (PSPE)**Lieu :** salon du 3^{ème} de l'EMS PSPE**Horaire :** 24h/24**Equipement :** pas d'équipement**Institution de Lavigny****Lieu :** dans l'établissement**Horaire :** 24h/24**Equipement :** frigo et lavabo**Fondation de Nant****Lieu :** chaque thérapeute dispose d'un bureau personnel dans lequel il est possible de s'isoler**Hôpital de Lavaux****Lieu :** local sur site privatisable à tout moment**Fondation Rive-Neuve****Lieu :** dans l'établissement**Horaire :** 24h/24**Equipement :** fauteuil

Les autres hôpitaux et Pôles santé de la FHV n'offrent pas de locaux spécifiques (cf. liste complète en pages 48 et 49).

Solutions de garde d'enfants des hôpitaux vaudois

CHUV

Pour les employés du CHUV, il existe une priorité accordée dans les garderies du personnel de l'État de Vaud (cf. page 35 pour obtenir leur liste). Par ailleurs, le CHUV a une convention avec la Fondation « La Pouponnière et l'Abri » donnant une priorité aux employé·e·s du CHUV, principalement à ceux habitant à Lausanne.

Secrétariat central de « La Pouponnière et l'Abri »

Av. de Beaumont 48 1012 Lausanne

Tél. : 021/651 61 62

Réception et accueil téléphonique : lundi 8h00–16h00 et mardi à jeudi 8h00–12h00.

La Fondation « La Pouponnière et l'Abri » possède 4 centres de vie infantine (CVE) :

- CVE de Beaumont I et II, Avenue de Beaumont 48 ter, 1012 Lausanne
- CVE de Chailly, Avenue du Temple 10A, 1012 Lausanne
- CVE de la Forêt, Route de Cery 61, 1008 Prilly
- CVE les Falaises, Avenue de la Sallaz, 1005 Lausanne

Les tarifs de ces différentes crèches sont ceux d'une garderie municipale.

Estimation du prix sur www.lausanne.ch/bip.

FHV**Hôpital Riviera-Chablais (HRC)**

Lieu : Espace Santé Rennaz www.espace-sante-rennaz.ch/activites/arasape/

Description/remarque : La crèche est gérée par l'ARASAPE et fait partie du Réseau Enfants Chablais. Elle dispose de 83 places (25 places pour les 3-18 mois, 28 places pour les 18-30 mois et 30 places pour les 30-48 mois) dont 50 sont destinées aux enfants domiciliés dans le Réseau « Enfants Chablais » et 33 aux collaborateurs de l'HRC.

L'équipe éducative est composée de personnel formé dans la petite enfance conformément aux directives cantonales en la matière.

Horaires d'ouvertures : 6h30–18h30

Distance de l'hôpital à la crèche : 100 m

Délai moyen pour obtenir une place : selon places disponibles.

Inscription : oui, coordonnées: Crèche les Renardeaux, Route des Tilles 4A, 1847 Rennaz, 021/967 37 40, info@renardeaux.ch, www.espace-sante-rennaz.ch

Inscription en ligne : www.enfantschablais.ch

Ensemble Hospitalier de la Côte (EHC)

Lieu : Partenariat avec le réseau AJEMA

www.arasmac.ch/ajema/membres-du-reseau/

Description/remarque : Dans le cadre de ce partenariat, le statut de collaborateur de l'EHC sera un facteur favorisant l'attribution d'une place dans les structures d'accueil collectif préscolaire (crèches ou garderies) membres du Réseau AJEMA. D'autres facteurs, tels que l'âge de l'enfant, le lieu d'habitation ou de travail des parents et les jours de garde souhaités entrent également en ligne de compte. La décision d'attribution est prise par le Réseau AJEMA sans que l'EHC ne soit consulté.

Horaires d'ouvertures : dépendant de la crèche choisie, exemple CVE Beausobre: 6h30–18h30

Distance de l'hôpital à la crèche : dépendant de la crèche choisie et du lieu de travail

Délai moyen pour obtenir une place : dépendant du nombre de jour de garde et du choix de la crèche

Inscription : oui, www.kibe.cse.ch/morges_prod/PORTAL/AJEMA/Welcome.do

Groupement Hospitalier de l'Ouest Lémanique (GHOL)

Lieu : Centre de vie infantine Le Carrousel du GHOL à Nyon

Description/remarque : www.cve-le-carrousel.ch

Conditions générales : tarifs du réseau Ville de Nyon mais avec participation du GHOL

Horaires d'ouvertures : 7h00–19h00

Distance de l'hôpital à la crèche : env. 300 m

Délai moyen pour obtenir une place : rapide, priorité d'admission aux enfants du personnel du GHOL

Inscription : oui, au 022/365 25 80 ou carrousel@ghol.ch

Etablissements Hospitaliers du Nord Vaudois (eHnv)

Lieu : pour les collaborateurs des eHnv, une priorité est accordée dans les garderies de trois réseaux suivants: RéAjy (Yverdon-les-Bains), Ajerco (Orbe) et Ajoval (Cossonay).

Distance de l'hôpital à la crèche : dépendant de la crèche choisie et du lieu de travail

Délai moyen pour obtenir une place : selon places disponibles.

Informations et inscription :

www.fyae.ch

www.ajerco.ch

www.junova.ch/enfance/accueil-de-jour

Pôle Santé Pays-d'Enhaut (PSPE)**Lieux:**

Garderie le Bout'ficelle : enfants de 1 an à l'entrée à l'école obligatoire

Jardin d'enfants La Barbouillette : enfants de 2 à 4.5 ans.

Pour les 2 : Route des Monnaires 31, 1660 Château-d'Œx

Description/remarque : Places suffisantes au sein du réseau d'accueil de jour de la petite enfance du Pays-d'Enhaut (garderie, jardin d'enfants, mamans de jour, accueil extrascolaire).

Pour le personnel avec des horaires irréguliers, privilégier l'accueil en milieu familial.

Prix de la place, dans tout le réseau d'accueil, en fonction du salaire.

Horaires d'ouvertures :

Bout'ficelle lu-ve 7h00–18h30, vacances 3 semaines sur juillet-août, 1 semaine en automne, 1 semaine pendant les vacances de Noël, jours fériés fermés.

Barbouillette lu-ve 8h30–11h30 et 14h00–17h00, fermeture pendant les vacances scolaires, jours fériés également.

Distance de l'hôpital à la crèche : Bout'ficelle et Barbouillette : 13 minutes à pied, 1.1 km.

Délai moyen pour obtenir une place : places suffisantes.

Inscription :

Bout'ficelle : 026/924 34 25, Fax 026/924 31 62, leboutdeficelle@bluewin.ch, www.boutficelle.ch

Barbouillette : 026/924 59 27

Mamans de jour : 026/924 31 63, mireillemoura.raje@bluewin.ch

UAPE : accueil extrascolaire également disponible, lu-ve 7h00–18h30, fermeture pendant les vacances scolaires, enfants de 4 à 10 ans. 026/924 02 60 ou 077/489 09 82, leyeti@outlook.com. Toutes les infos sur www.pays-denhaut.ch/pays-a-vivre/vie-de-famille/petite-enfance

Institution de Lavigny

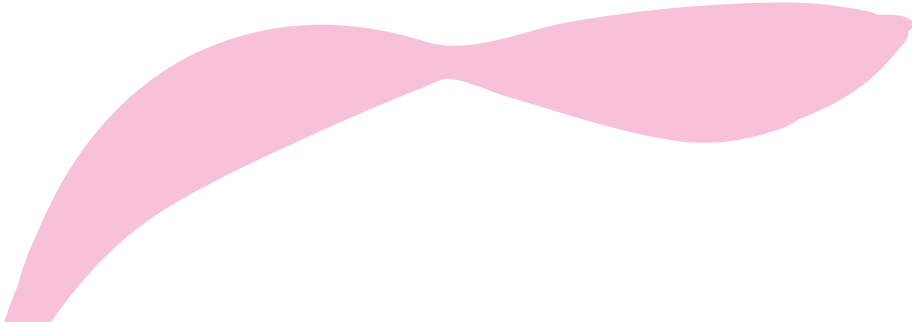
Lieu : Pomme Cannelle (garderie communale)

Distance de l'hôpital à la crèche : 500 m

Délai moyen pour obtenir une place : 6 mois

Informations et inscription : www.pomme-cannelle.ch

Les autres hôpitaux et Pôles santé de la FHV n'offrent pas de structure d'accueil (cf. liste complète en pages 48 et 49).





Adresses utiles

Bureau d'information aux parents (BIP)

Place Chaudron 9 Niveau T, CP 5032, 1002 Lausanne

Tél. : 021/315 60 00, lu-ve 8h30–11h30

Réception : lu-ve 8h30–11h30 et 13h30–16h30

Internet : www.lausanne.ch/bip

Pro Familia Vaud

Avenue de Rumine 2, 1005 Lausanne

Tél. : 021/652 52 93

Email : info@lausannefamille.ch

Gardes d'urgence et enfants malades

Croix-Rouge (cf. pages 16 et 17 pour les coordonnées et conditions).

Garderies du personnel de l'État de Vaud

Garderie La Fourmi

La Crausaz 10, 1010 Lausanne

Directeur : David Bessard

Tél. : 021/316 07 32

david.bessard@vd.ch

Garderie Carambole

Rue du Valentin 34, 1014 Lausanne

Directrice : Bénédicte Müller

Tél. : 021/316 44 48

benedicte.muller@vd.ch

Adresses des garderies et « mamans de jour » vaudoises

De façon générale, renseignez-vous auprès de votre commune de domicile.

Consultez aussi le site de la Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ) en page 52 et de l'État de Vaud où vous trouverez les listes des structures d'accueil collectif de jour et mamans de jour du canton de Vaud (cf. ci-dessous pour l'adresse internet directe).

Par ailleurs, consultez aussi le site de Pro Familia Vaud (www.vaudfamille.ch), et commandez leur brochure « Familles dans le canton de Vaud. Adresses et informations générales ». Vous y trouverez notamment la liste des adresses de toutes les nurseries, garderies, halte garderies, gardes d'enfants malades, réseaux de mamans de jour, baby-sitting, administrations (cantonale, communale), assurances et aides aux familles (juridique, sociale, etc).

Sites en ligne utiles

Garde d'enfants malades

www.croixrougevaudoise.ch

Garde pour parents en crise

www.pouponniere.ch

Direction générale de l'enfance et de la jeunesse (DGEJ)

www.vd.ch/toutes-les-autorites/departements/departement-de-la-jeunesse-de-lenvironnement-et-de-la-securite-djes/direction-generale-de-lenfance-et-de-la-jeunesse-dgej/

Bureau Lausannois pour les familles (BLF)

www.lausanne.ch/blf

Garderies du personnel de l'Etat de Vaud

www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/etat-employeur/nos-avantages/garderies-de-letat-de-vaud/contacts/

Recommandations pour l'accueil collectif de jour des enfants de l'Etat de Vaud

www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/vie_privree/jeunesse/accueil-jour/fichiers_pdf/Recommandations_sante_acc_coll_jour_01.pdf

Pro Familia

www.vaudfamille.ch (cf. supra)

Estimation du coût de garde dans les garderies publiques

www.lausanne.ch/bip

Fedlex, plateforme de publication du droit fédéral

www.fedlex.admin.ch/fr/cc

Liste des hôpitaux et Pôles santé de la FHV

Ensemble Hospitalier de la Côte (EHC)

www.ehc-vd.ch

- Hôpital de Morges
- Hôpital d'Aubonne
- Hôpital de Gilly

Etablissements Hospitaliers du Nord Vaudois (eHnv)

www.ehnv.ch

- Hôpital d'Yverdon-les-Bains
- Hôpital de Saint-Loup
- Hôpital de Chamblon
- Hôpital d'Orbe

Groupeement Hospitalier de l'Ouest Lémanique (GHOL)

www.ghol.ch

- Hôpital de Nyon
- Hôpital de Rolle

Hôpital Intercantonal de la Broye (HIB)

www.hopital-broye.ch

- Hôpital de Payerne
- Hôpital d'Estavayer-le-Lac

Hôpital Riviera-Chablais, Vaud-Valais (HRC)

www.hopitalrivierachablais.ch

- Centre hospitalier de Rennaz
- Clinique CGR de Vevey Providence
- Clinique CGR du Chablais Monthey (ouverture fin novembre 2022)
- Clinique CGR de Mottex Blonay (fermeture fin novembre 2022)
- Permanence médicale du Chablais
- Permanence médicale de la Riviera
- Pôle Physio-Ergo à Aigle

Pôle Santé du Pays-d'Enhaut (PSPE), Château-d'Œx

www.pspe.ch

Pôle Santé Vallée de Joux (PSVJ), Le Sentier

www.psvj.ch

Réseau Santé Balcon du Jura (RSBJ), Sainte-Croix

www.rsbj.ch

Hôpital de Lavaux, Cully

www.hopitaldelavaux.ch

Institution de Lavigny

www.ilavigny.ch

- Site de Lavigny
- Site de Plein-Soleil

Fondation de Nant, Corsier-sur-Vevey

www.nant.ch

Fondation Rive-Neuve, Blonay

www.riveneuve.ch

Rédaction et remerciements

Brochure écrite sous la direction du/de la/de :

- Secrétariat général de l'ASMAV
- Dre Anja Zyska Cherix
- Me Patrick Mangold

Avec la collaboration du/de la :

- Secrétariat général DEJQ | Bureau lausannois pour les familles | BLF – BIP
- Département des Ressources humaines du CHUV
- Secrétariat général de la Fédération des hôpitaux vaudois (FHV)
- Fédération des médecins suisses (FMH)
- Société Vaudoise de Médecine (SVM)

Illustrations :

- Humaaans, Pablo Stanley

Mise en page et infographie :

- Laura-Issé Tusevo

Imprimerie :

- Service impression CHUV

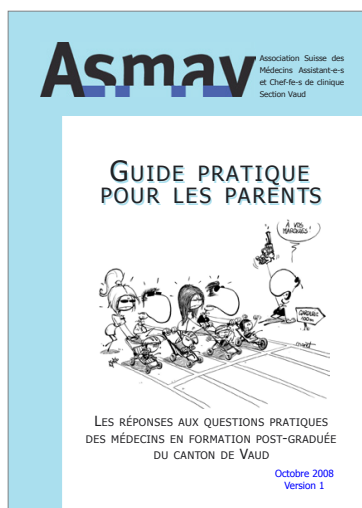
- * Depuis le 1er mars 2009, le conseil juridique de l'ASMAV est assuré par Me Patrick Mangold, avocat à Lausanne.



Autres publications de l'ASMAV

L'ABC légal du médecin vaudois en formation

Version 1 - Automne 2008, 40 pages



Ouverture d'un cabinet : Mode d'emploi pratique pour la Romandie

Version 3 - Novembre 2018, 70 pages



A commander sur asmav@asmav.ch (membres de l'ASMAV).

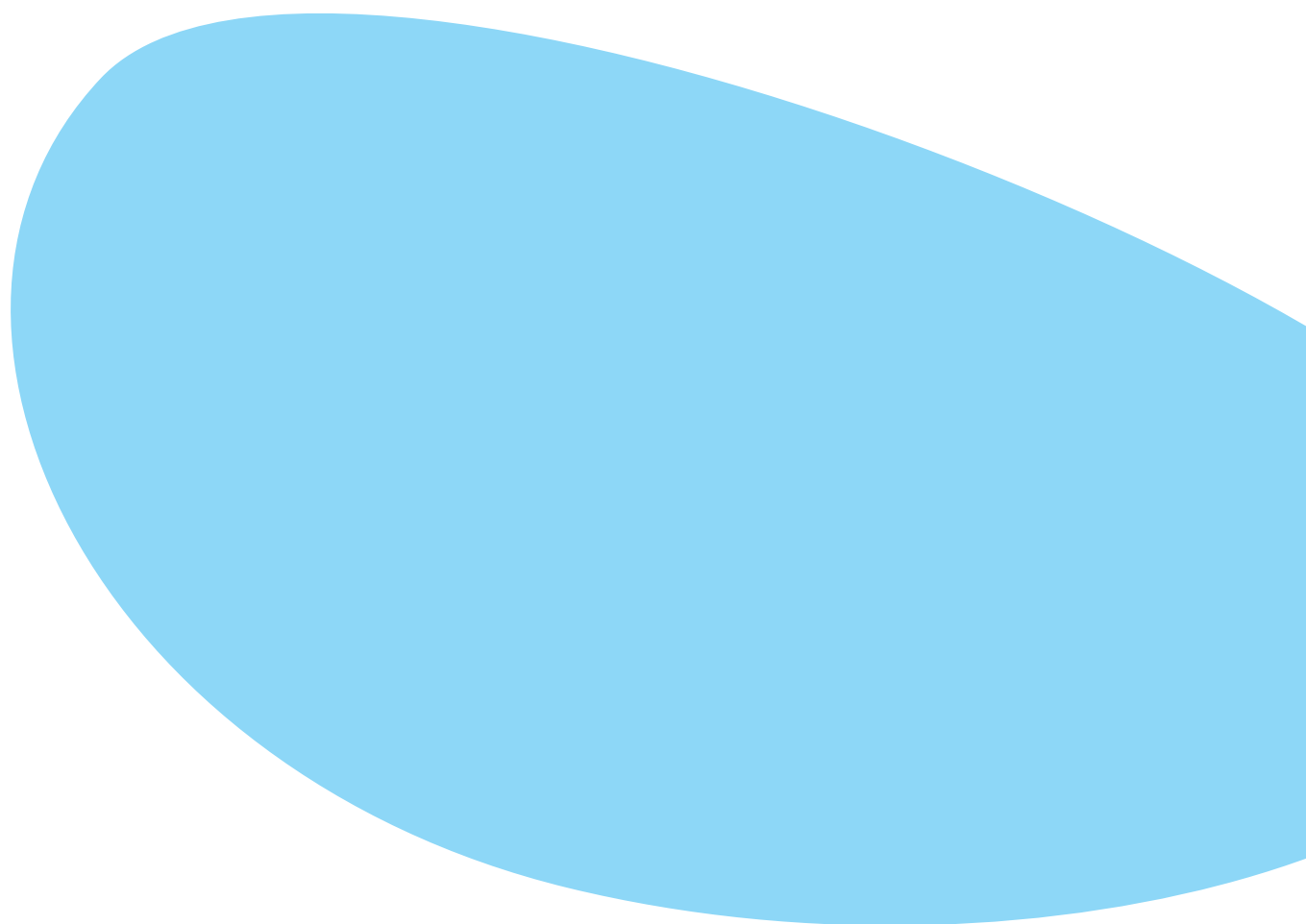
Vous êtes parent ou allez bientôt le devenir ?

L'ASMAV a réuni pour vous dans ces quelques pages un certain nombre d'informations sur la parentalité et la formation postgraduée médicale. Vous y trouverez les réponses aux nombreuses questions pratiques que les médecins assistant·e·s et chef·fe·s de clinique nous posent et se posent régulièrement.

Principaux thèmes abordés :

- Garderies et autres solutions de garde
- Allocations familiales
- Aspects juridiques liés à la parentalité
- Formation postgraduée et maternité
- Travail à temps partiel

Pour répondre à vos questions, consultez cette brochure et notre site internet : **www.asmav.ch**. En cas de problème, vous pouvez également nous contacter sur **asmav@asmav.ch**.



ASMAV

Case postale 9
Centre Hospitalier Universitaire Vaudois
1011 Lausanne
Suisse

asmav@asmav.ch
www.as mav.ch

