

Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg

Guide pour (futurs) parents et supérieur-e-s



Impressum

Editeur :

Service de l'égalité entre femmes et hommes en collaboration
avec le Service du personnel de l'Université de Fribourg

Av. de l'Europe 20
1700 Fribourg

www.unifr.ch/fem et www.unifr.ch/sp/fr/
egalite@unifr.ch

Direction du projet : Helen Füger et Giulietta Larese

Rédaction : Claudia Möri

Illustrations : Barbara Theis, Freiburg im Breisgau

Photos des portraits : Claudia Möri et photos de famille
des personnes représentées

Graphisme : Service Communication et Médias

Traduction : Transit TXT, Fribourg

Impression : Imprimerie St-Canisius SA, Fribourg

Tirage : 1000 exemplaires

Date : décembre 2010

Remarque : le contenu de cette brochure a été soumis à l'appréciation des différents organes universitaires concernés ainsi qu'au service du personnel et d'organisation de l'administration cantonale. L'exactitude des données n'en est pas pour autant garantie. Au plan juridique, les règlements officiels et les lignes directrices de l'Université de Fribourg, ainsi que la loi et le règlement sur le personnel de l'Etat du canton de Fribourg sont déterminants. La brochure sera actualisée à intervalles réguliers.

Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg

Guide pour (futurs) parents et supérieur-e-s

Préface

Pour leurs parents – mais bien sûr pas uniquement pour eux – les enfants représentent à de multiples égards un enrichissement et une joie : ils nous ouvrent les yeux sur bien des aspects de la vie qui parfois nous échappaient, ils nous confrontent (surtout en grandissant) avec notre rôle d'adulte, et de parent en particulier. Ils nous permettent aussi de participer au miracle de la vie et de son évolution, qui ne cesse de nous émerveiller.

En même temps, le rôle de parent implique une responsabilité importante qu'on ne saurait surestimer. Car quelle responsabilité est plus grande que celle pour un autre être humain ? Or, cette responsabilité doit souvent être assumée à un moment où beaucoup est encore en mouvement du côté des parents : on est encore aux études, une étape du parcours professionnel doit être franchie ; ou on doit encore trouver sa voie professionnelle et parfois aussi la voie dans sa vie tout court. Mais aussi d'un point de vue très pratique, la présence d'un enfant influence l'organisation de la vie, qui s'en trouvera plus ou moins changée.

Les questions et parfois problèmes qui y sont liés demandent bien entendu à être relevés tout d'abord par les (futurs) parents eux-mêmes, de sorte à tenir compte, outre des différents intérêts en jeux, aussi de la responsabilité envers les enfants.



Cependant, il ne faut pas oublier qu'il existe des conditions cadres d'ordre juridique, financier et autres qui sont définies par les instances responsables et qui devraient tenir compte de la situation et du rôle des (futurs) parents (en vue notamment de la conciliation entre les études, la profession et la parentalité), et dont l'impact est, respectivement peut, être considérable.

La présente brochure a pour objectif de rassembler les informations concernant ces conditions cadres pour les parents engagés à l'Université de Fribourg – que ce soit en tant qu'étudiant-e-s ou employé-e-s. Il s'agit de fournir une référence aux (futurs) parents, pour les aider dans la prise en charge pratique et concrète de leurs responsabilités, afin de favoriser la conciliation de la vie familiale avec d'autres activités, en particulier la conciliation de la vie familiale avec la carrière académique.

Nos remerciements cordiaux vont au Service de l'égalité pour l'initiative et la réalisation de cette brochure, ainsi qu'à toutes les instances responsables et qui devraient tenir compte de la situation et du rôle des (futurs) parents (en vue notamment de la conciliation entre les études, la profession et la parentalité), et dont l'impact est, respectivement peut, être considérable.

Prof. Astrid Epiney
Vice-rectrice

Table des matières

Introduction	7
Abréviations utilisées	7
I) Etudes et enfants	8
1. Absences et planification des examens	9
2. Protection de la santé pendant la grossesse	10
3. Planification du temps pour (futurs) parents	13
3.1. Etudes à temps partiel	13
3.2. Demande de congé pour cause de grossesse et d'obligations familiales	15
3.3. Exmatriculation	15
3.4. Réglementation pour les étudiant-e-s de l'étranger	16
4. Activité accessoire rémunérée : droits et devoirs envers l'employeur privé	19
4.1. Congé maternité et paternité	20
5. Allaiter à l'université	22
II) Travail et enfants	23
1. Le rôle des supérieur-e-s	24
2. Grossesse : informer l'employeur	28
2.1. Protection contre le congé pendant la grossesse	28
2.2. Protection de la santé (travaux pénibles ou dangereux)	30
3. Congé maternité et paternité à la naissance d'un enfant et en cas d'adoption	32
3.1. Prolongation de l'engagement pour cause de maternité ou de paternité	36
3.2. Droit à un remplacement	37
4. Après la naissance	40
4.1. Réduction du temps de travail et convention sur le lieu de travail	40
4.2. Congé non payé pour tâches éducatives	41
4.3. Rester dans le bain en tant que collaboratrice ou collaborateur scientifique externe	41
4.4. Reprendre la recherche grâce au programme Marie Heim-Vögtlin	42
5. Allaitement	45
6. Lorsque l'enfant est malade	45
III) Soutien financier pour les familles	46
1. Allocation de naissance et d'adoption du canton de Fribourg	46
2. Allocations familiales et de formation	46
3. Allocation d'employeur pour le personnel de l'Etat de Fribourg	46
4. Bourses et prêts pour étudiant-e-s	50
5. Réduction de la taxe d'inscription	50
6. Hébergement subventionné pour étudiant-e-s	50
IV) Prise en charge extrafamiliale des enfants	51
1. Crèches et familles d'accueil de jour	51
2. Autres offres de prise en charge	51
V) Conseil et information	53
1. Services universitaires (par ordre alphabétique)	53
2. Services extra-universitaires (par ordre alphabétique)	54
VI) Sources et ouvrages de référence (par ordre alphabétique)	56
VII) Notes personnelles	58

Introduction

Helen Füger et Giulietta Larese

Concilier une formation universitaire, une carrière académique ou un emploi à l'université avec des obligations familiales est un enjeu majeur pour la société contemporaine. Pourtant, il n'est pas toujours aisé pour les étudiant-e-s et les employé-e-s d'obtenir des réponses précises et détaillées aux questions concernant la grossesse et les possibilités de poursuivre des études, une carrière professionnelle ou un travail rémunéré en tant que (futurs) parents. C'est du moins ce qui ressort des demandes régulières à ce sujet adressées au Service de l'égalité entre femmes et hommes.

La présente brochure s'adresse aux étudiant-e-s et aux employé-e-s de l'université qui se trouvent confrontés à de telles questions, que ce soit en tant que (future) mère ou (futur) père, en tant que supérieur-e ou autre personne de référence. Elle a pour but d'améliorer l'information sur les droits des étudiantes et employées enceintes et des parents, ainsi que sur les mesures prévues par l'université de Fribourg pour les aider à concilier vie professionnelle et vie de famille.

La brochure comporte quatre parties. La première partie est consacrée au thème de la maternité/paternité pendant les études ; la deuxième porte sur le même thème mais pour les employé-e-s de l'université ; la troisième informe sur les aspects financiers pour les deux groupes cibles et la quatrième, finalement, donne la liste de services et de sources d'information utiles.

La brochure peut également être consultée et téléchargée sur le site Internet de l'université.

Abréviations utilisées

LTr	Loi sur le travail
OLT	Ordonnance relative à la loi sur le travail
LAPG	Loi sur les allocations pour perte de gain
RAPG	Règlement sur les allocations pour perte de gain
LEg	Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité)
CO	Code des obligations (Livre 5 ^{ème} du code civil)
LPers	Loi sur le personnel de l'Etat du canton de Fribourg
RPers	Règlement sur le personnel de l'Etat du canton de Fribourg

I) Etudes et enfants

Cette partie s'adresse aux étudiant-e-s mais aussi aux conseillères et conseillers aux études qui doivent traiter de questions relatives à la conciliation études-famille.

Une grossesse pendant les études et/ou la conjugaison de tâches parentales avec des études représente un défi qui n'a pas forcément toujours été planifié et qui soulève de nombreuses questions. Un tel événement nécessite souvent que l'on repense et que l'on adapte des projets et arrangements prévus pour la phase des études. Il peut même remettre en question des projets à plus long terme. En outre, pendant cette phase, les étudiant-e-s de l'extérieur ne peuvent pas toujours compter sur le réseau familial et des proches.

L'Université de Fribourg veut permettre aux étudiant-e-s qui le désirent de conjuguer au mieux études et maternité/paternité.

Le premier chapitre traite des absences pour cause de grossesse et d'obligations familiales, de la protection de la santé et des possibilités d'étudier à temps partiel ou d'interrompre les études sous forme d'un semestre de congé ou d'une exmatriculation. Il aborde par ailleurs le thème des droits et des devoirs liés à une activité rémunérée annexe. Pour chaque thème, nous donnons des liens et des adresses de contact.

Pour les questions concernant l'appui financier aux familles et les possibilités d'accueil extrafamilial des enfants, nous renvoyons aux parties III et IV.

1. Absences et planification des examens

Il peut arriver que des étudiantes enceintes ou des parents étudiants ne puissent participer à un cours ou se présenter à un examen pour un motif tel que : un problème de santé lié à la grossesse, un enfant malade, une assistante parentale qui se décommande inopinément, etc.

Valable en principe pour toutes les facultés : Si une étudiante est temporairement empêchée d'assister aux cours en raison de problèmes liés à sa grossesse, le constat médical de grossesse vaut comme excuse pour de courtes absences pour les cours avec contrôle des présences. Une copie de ce constat doit être remise au secrétariat du département ou à l'enseignant-e concerné-e. Pour des absences de plus longue durée (plus de trois jours), l'étudiante doit présenter un certificat médical.

Attention :

Pour les cours avec présence obligatoire, la participation active compte pour la note. De ce fait, seul un nombre limité d'absences excusées est admis, notamment en faculté des sciences économiques et sociales et en faculté des lettres. La faculté de droit admet une absence de trois jours au maximum pour les cours intensifs bloc qui sont des modules de cours de trois semaines. Cette disposition est valable également en cas de grossesse.

L'étudiante enceinte qui ne peut passer un examen pour des raisons de santé doit impérativement présenter un certificat médical. Le constat de grossesse ne suffit pas dans ce cas.

Si des examens importants tombent pendant la grossesse ou peu avant le terme, les étudiantes pèseront le pour et le contre d'un report de ces examens, notamment en raison de la limitation du nombre de semestres des formations de niveau bachelor et parfois master. Elles devront choisir entre la demande d'un semestre de congé auprès du service des admissions et des inscriptions ou la demande d'une prolongation (exceptionnelle) de la durée des études, si la faculté prévoit cette possibilité. (En faculté de droit, l'étudiante qui prévoit de dépasser le nombre de semestres autorisés pour une filière bachelor en raison d'une grossesse ou d'un accouchement doit déposer une demande ad hoc à l'attention de la/du délégué-e-s aux examens. La décision finale revient à la commission des cas de rigueur.)

Si votre enfant est malade et ne peut aller à la crèche ou si la personne qui le garde en temps normal est empêchée, vous pouvez vous adresser au service Chaperon Rouge des sections cantonales de la Croix Rouge (tarifs de prise en charge échelonnés en fonction du revenu).

2. Protection de la santé pendant la grossesse

Si une prise en charge extrafamiliale de votre enfant malade n'est pas possible ou pas indiquée, vous pouvez vous prévaloir de la réglementation spéciale en cas d'urgence : sur présentation d'un certificat médical de la maladie de l'enfant, votre absence à un examen est considérée comme excusée, et ceci dans toutes les facultés.

Renseignez-vous à temps à ce sujet auprès du décanat de votre faculté ou au département. Demandez la confirmation écrite de la solution individuelle convenue ou faites-le vous-même par courrier électronique.

Service Chaperon Rouge: www.croix-rouge-fr.ch

Les femmes enceintes ont droit à une protection spéciale en ce qui concerne l'exposition à des substances toxiques et des produits chimiques ou l'affectation à des travaux pénibles. Les dispositions de protection de l'ordonnance du Département fédéral de l'économie DFE sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse ou de maternité s'appliquent également dans le cadre des études.

Les étudiantes enceintes potentiellement exposées à des substances dangereuses ou à des activités pénibles doivent au préalable consulter leur médecin ou gynécologue et suivre ses recommandations. Les départements sont tenus de mettre en œuvre les dispositions de protection et d'informer les étudiantes en conséquence.

Les femmes enceintes qui étudient les sciences du mouvement et du sport peuvent si nécessaire prendre un semestre de congé (demande à l'attention du service d'admission et d'inscription, voir chap. 3.2.).

Ordonnance du DFE du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité:
www.admin.ch/ch/fr/rs/8/822.111.52.fr.pdf

Portrait: Michelle Floyd-Hoegger



Michelle Floyd-Hoegger avec sa fille Rae

Michelle Floyd-Hoegger, 36 ans, étudiante en anthropologie sociale, élève seule sa fille de cinq ans.

Après une formation commerciale, j'ai voyagé et vécu en grande partie à l'étranger pendant onze ans. Entre 2000 et 2004, j'ai travaillé comme hôtesse de l'air pour Swissair, puis pour Swiss. Mon projet suivant était de devenir skipper de haute mer. C'est alors que je me suis retrouvée enceinte. Je suis retournée vivre chez mes parents à Meikirch dans le canton de Berne. Ma fille Rae est née en mai 2005. Cinq mois plus tard, j'ai commencé des études en anthropologie sociale et sciences des religions à l'Université de Fribourg. Je fais actuellement un master en anthropologie sociale. Mon mémoire porte sur deux lieux de rencontre interculturels et leur gestion de la multiculturalité (...).

Pendant les trois premières années d'uni, mener de front tâches éducatives et études à plein temps a été très difficile. Je voulais surtout éviter que Rae fasse les frais de la situation. En tant que mère étudiante, on doit savoir se restreindre et prévoir une éventuelle prolongation de la durée des études. Ces trois ans, je les ai consacrés pour l'essentiel à mes études et à ma fille. Travailler à côté de cela, c'était impossible. Rae allait chez une maman de jour trois fois pas semaine. Une prise en charge qui m'a coûté toutes mes économies,

parce que les tarifs n'étaient pas échelonnés en fonction du revenu. Pendant mes études de master, Rae a pu aller trois fois par semaine à la crèche de l'Université. Et cet été, elle a commencé l'école enfantine. Heureusement que je n'ai plus de cours, parce que les horaires scolaires ne permettent plus guère aux parents de travailler (...).

Pendant le semestre, je travaille à l'uni les mardis, mercredis et jeudis. On se lève à 7h et j'amène Rae à la crèche à 8h. Ensuite, je vais soit à un cours ou à un séminaire soit à la bibliothèque pour travailler. Lorsque je faisais mes recherches sur le terrain pour mon travail de master, j'allais encore régulièrement à la bibliothèque interculturelle LivrEchange à Fribourg et au centre de rencontre Multimondo à Biemme. Vers 18h, je vais chercher Rae à la crèche et nous sommes généralement rentrées vers 19h. Nous mangeons avec mes parents puis je m'occupe de Rae jusqu'à son coucher vers 21h. Le soir, j'ai du temps pour moi. Plusieurs fois par semaine, je vais à Berne le soir pour profiter de l'offre des sports universitaires. C'est bien volontiers que je renonce aux sorties pour me ressourcer par le yoga, pilates ou le tai chi (...).

Les jours sans cours, je les consacre à ma fille. Et je fais la cuisine, la lessive, etc., mais je ne travaille pas pour l'université. De toute façon, on ne peut étudier effi-

cacement que lorsque l'enfant dort ou que quelqu'un d'autre le garde (...)

Ces études, je les fait pour nous deux, pour assurer notre avenir. Bien sûr, il y a une certaine pression de persévérer et d'aller de l'avant. En plus, je ne veux pas charger mes parents financièrement plus que nécessaire, car je ne reçois pas de bourse. Mes études sont exigeantes, mais je suis fière de moi. J'ai même parfois de la peine à croire que j'arrive à faire mes études pratiquement dans les temps réglementaires tout en étant maman (...).



3. Planification du temps pour (futurs) parents

Les étudiant-e-s investissent en moyenne 38 heures par semaine dans leurs études et 7 heures dans un travail annexe rémunéré. En ajoutant le temps consacré au ménage, on arrive à 53 heures par semaine attribuées à des tâches fixes (Office fédéral de la statistique OFS 2007). Avec des enfants, l'investissement en temps passe à 70 heures au minimum par semaine. Il convient donc de compter que vos études dureront plus longtemps.

3.1 Etudes à temps partiel

Les directives de Bologne de la Conférence universitaire suisse (CUS) prévoient la possibilité d'étudier à temps partiel : « L'organisation des études doit tenir compte du fait que certains étudiants, en raison d'une activité lucrative, d'un service militaire ou civil, d'une maladie, d'une maternité ou d'autres obligations familiales, ne peuvent étudier qu'à

temps partiel ou doivent interrompre momentanément leurs études. Là où l'organisation des études le permet, le nouveau modèle des études doit également autoriser des études à temps partiel. » (Directives pour le renouvellement coordonné de l'enseignement dans les hautes écoles universitaires de Suisse dans le cadre du processus de Bologne, 1er août 2008:5)

Des études à temps partiel permettent de soulager la charge en répartissant le travail sur une période plus longue. La durée totale autorisée des études est toutefois limitée ; elle varie d'une faculté à une autre. Renseignez-vous à temps sur les éventuelles restrictions de la durée des études dans votre faculté et entamez les démarches pour obtenir une prolongation si nécessaire. Les règlements des facultés sont déterminants.



- En **faculté de droit**, les examens IUR I, II et III de la filière bachelor doivent être passés respectivement avant le 5^{ème}, le 9^{ème} et le 12^{ème} semestre. Des prolongations peuvent être accordées à titre exceptionnel. Les examens des trois IUR doivent être chaque fois passés en bloc. Dans la filière master, il n'y a pas de telles restrictions.
- En **faculté des sciences**, les étudiant-e-s doivent faire une demande préalable s'ils/elles souhaitent ou doivent étudier à temps partiel. La première année d'études en bachelor et master doit être en principe accomplie en 4 semestres. Au cas où vous auriez besoin de plus de temps pour de justes motifs, par ex. obligations familiales, vous pouvez demander une prolongation de quatre semestres supplémentaires (faites-le suffisamment tôt!). Adressez-vous au décanat qui vous expliquera la marche à suivre.
- En **faculté de théologie**, les trois membres du curatorium studiorum répondent aux questions sur la planification des études. Ils décident sur la base des règlements de la faculté concernant la prolongation de la durée des études (Curatorium-Theol@unifr.ch).
- En **faculté des sciences économiques et sociales**, la première année de la filière bachelor doit être en principe accomplie en 4 semestres, les deux années restantes en 8 semestres et un master en 8 semestres au maximum. Ces délais concernent le cas normal. Le règlement prévoit une prolongation de la durée des études dans des cas d'exception, par ex. une grossesse. Une demande doit être faite dans ce sens.
- En **faculté des lettres**, les étudiant-e-s de bachelor doivent avoir passé les examens de la première année au plus tard au 4^{ème} semestre. Si ce délai ne peut être tenu pour des raisons impérieuses, une prolongation doit être demandée pendant le 4^{ème} semestre (art. 11 du règlement bachelor de la faculté des lettres). Le Conseil décanal statue sur la demande. Pas d'autres limitations de la durée des études à la faculté des lettres.

Directives de Bologne:

www.cus.ch > français > publications > directives > Directives pour le renouvellement coordonné de l'enseignement (...) dans le cadre du processus de Bologne

Règlements des facultés (par ex. pour le bachelor et le master):

www.unifr.ch > université > direction académique > règlements > facultés

3.2. Demande de congé pour cause de grossesse et d'obligations familiales

Prendre un semestre de congé est une solution possible pour se familiariser avec son rôle de parents. Sur la durée totale des études à l'Université de Fribourg, quatre congés sont accordés au maximum. Chaque demande est valable pour un semestre (art. 17, al. 2 du règlement concernant l'admission à l'Université de Fribourg). Vous trouverez sur le site du service d'admission et d'inscription le formulaire et autres informations (délais pour le dépôt de la demande, documents, etc.) sur la demande de congé maternité ou paternité.

Pendant le semestre de congé, l'étudiant-e doit continuer de payer la taxe de base (en 2010: 115 francs) pour conserver son statut d'étudiant-e et pouvoir reprendre les études sans nouvelles démarches administratives. Pendant un congé, il n'est pas permis d'assister à des cours, de remettre des travaux écrits ou de passer des examens.

A la faculté de droit, les délégué-e-s aux examens doivent être informés préalablement sur la demande de congé. C'est alors seulement que le semestre de congé ne sera pas compté sur la durée totale des études (décision du Conseil décanal du 29 juin 2010).

Informations du service d'admission et d'inscription:

www.unifr.ch > étudiant-e-s > administrativa

Règlement du 3 avril 2006 sur l'admission à l'Université de Fribourg:

www.unifr.ch > étudiant-e-s > règlement > services académiques > admission et inscription

Directives relatives aux délais, taxes et demandes de congé dans le domaine de l'admission:

www.unifr.ch > étudiant-e-s > règlement > services académiques > admission et inscription

3.3. Exmatriculation

L'étudiant-e qui souhaite interrompre ses études pour cause de maternité ou paternité peut aussi s'exmatriculer. Mais il/elle perd alors son statut d'étudiant-e et devra refaire toute la procédure d'admission en cas de nouvelle immatriculation. Lors de la ré-immatriculation, les règlements les plus récents s'appliquent et il se peut que des prestations antérieures ne soient pas entièrement prises en compte.

Si l'exmatriculation remonte à moins de trois ans, l'étudiant-e bénéficie d'une procédure d'admission simplifiée.

Formulaire pour l'exmatriculation:

www.unifr.ch > étudiant-e-s > administrativa

3.4. Réglementation pour les étudiant-e-s de l'étranger

Les étudiant-e-s de pays UE/AELE avec accord sur la libre circulation des personnes ne sont pas tenu-e-s d'informer l'Office cantonal de la population et de la migration de la demande de congé maternité/paternité. Mais dans le cas d'une exmatriculation, ils/elles doivent le faire, car ils/elles perdent leur statut d'étudiant-e-s.

Les étudiant-e-s de pays non européens sans accord sur la libre circulation des personnes ont droit à un séjour de huit ans au maximum pour des études en Suisse. En cas d'imprévu – et la grossesse est considérée comme un imprévu – il convient d'informer la division de pays compétente de l'office. Celle-ci examine le dossier de

l'étudiante enceinte et décide de l'acceptation de la demande de congé et du renouvellement de l'autorisation de séjour. L'office traite de telles demandes au cas par cas, compte tenu de plusieurs facteurs (avancement des études, motivation, réputation, situation financière). Les étudiants qui souhaiteraient prendre un semestre de congé pour cause de paternité n'ont guère de chance de voir leur demande acceptée (dixit le chef de l'office). Si vous voulez réduire le temps de travail d'une activité accessoire rémunérée pour cause de grossesse ou d'obligations familiales, vous n'êtes pas tenu-e d'en informer l'office.

Service de la population et des migrants du canton de Fribourg : www.fr.ch/spomi

Portrait : Delphine Tomasini



Delphine Tomasini (1976) est candidate au doctorat à l'Université de Lausanne (en partenariat avec l'Institut du plurilinguisme); elle participe au programme StartingDoc 2009–2010 et enseigne à la Haute Ecole pédagogique de Fribourg.

En 2000, j'ai terminé ma licence en littérature française et histoire contemporaine à l'Uni de Fribourg et obtenu le diplôme d'enseignement gymnasial. En 2001, j'ai été engagée à la HEP de Fribourg pour enseigner le français et l'histoire, d'abord à temps partiel puis à plein temps. J'ai réduit mon temps de travail à 80 % après la naissance de Romain en 2007, puis à 70 % après la naissance de Lucie. Les deux demandes ont été acceptées sans problèmes. Pendant que j'étais enceinte de Lucie, j'ai décidé de faire un doctorat – un projet que j'avais depuis longtemps déjà – et j'ai commencé mes recherches après le congé maternité. Depuis septembre 2009, je suis inscrite en tant que candidate au doctorat. Mon travail porte sur les biographies linguistiques des étudiant-e-s à la HEP et leur développement sur trois ans (...).

Delphine Tomasini avec Romain (2007) et Lucie (2008)

Je me lève entre 5h et 6h, prépare le déjeuner pour les enfants et fais ma toilette. Je travaille ensuite pour la HEP jusqu'au réveil de Romain vers 7h. Si nécessaire, je réveille Lucie. J'amène les enfants à la crèche peu avant 8h et suis au bureau entre 8h et 8h30. Le soir, je peux travailler au plus tard jusqu'à 17h45 parce que je dois aller chercher les enfants avant 18h30 à la crèche, dans le sud du canton. Quand les enfants sont chez les grands-parents, j'ai un horaire un peu plus flexible. Si possible, nous mangeons tous ensemble le soir, mais mon mari rentre parfois tard. Les enfants vont au lit à 19h30. Je travaille encore à ma thèse et vais me coucher vers 23h (...).

Je travaille à la HEP les lundis, jeudis et vendredis. Les enfants vont un jour et demi par semaine chez leurs grands-parents et deux jours à la crèche. Une bonne combinaison, je trouve, parce que les enfants ont des contacts à la fois avec des camara-des de leur âge et avec leurs grands-parents. Le mercredi après-midi est réservé à ma thèse. J'y travaille aussi quand les enfants dorment, le soir surtout. Ces tranches horaires conviennent très bien pour le travail que je suis en train de faire actuellement, à savoir la transcription et l'analyse des interviews ou la lecture d'articles. Pendant la phase de rédaction de ma thèse, il faudra que je trouve des plages de temps plus grandes, pour que je puisse travailler avec un

maximum de concentration. Pendant la semaine, c'est moi qui m'occupe des enfants parce que mon mari est en route dans toute la Suisse pour son travail et rentre parfois tard. Lorsqu'il est à la maison, nous nous partageons les tâches – mon mari est un excellent cuisinier! (...).

Bien sûr, je me suis demandé si le moment était bien choisi pour faire un doctorat, avec deux petits enfants à la maison. Mais je me sentais prête à relever le défi. Je peux actuellement compter sur une prise en charge des enfants qui me donne une certaine liberté de mouvement. Avec des enfants à l'école, les choses seraient plus difficiles. Trouver un bon équilibre dans tous les rôles, en tant qu'enseignante, mère et doctorante est important. Comme je me sens bien dans les trois domaines, la conciliation profession et famille fonctionne bien et les enfants vont bien aussi (...).

4. Activité accessoire rémunérée : droits et devoirs envers l'employeur privé

Ce chapitre concerne les étudiant-e-s qui travaillent accessoirement dans l'économie privée. Pour les employé-e-s de l'Etat de Fribourg, nous renvoyons à la partie II) « Travail et enfants ».

Devoir d'informer l'employeur en cas de grossesse

Lors d'un entretien d'embauche, le futur employeur n'a pas à poser de questions sur une éventuelle grossesse ou le projet de fonder une famille. S'il le fait quand même, vous n'êtes pas tenu de répondre. L'employeur doit être informé au sujet d'une grossesse uniquement si cet état est incompatible avec le travail à faire (par ex. travail nécessitant de gros efforts physiques, mannequin, danseuse, etc.).

Dans l'intérêt de bonnes relations interpersonnelles au travail, l'employée informera l'employeur suffisamment tôt au sujet d'une grossesse. Ainsi, la protection de la santé peut être assurée, et le temps entre le congé maternité et la reprise du travail mieux planifiée. Préparez-vous à l'entretien avec votre employeur et faites-vous conseiller au préalable si vous en ressentez le besoin, par ex. par un syndicat ou par le Service social de l'Université de Fribourg.

Protection contre le congé pendant la grossesse

Pendant la grossesse et jusqu'à 16 semaines après la naissance de l'enfant, les femmes sont protégées contre les congés, mais seulement après un certain temps d'essai (voir art. 336c, al.1, let. c du code des obligations CO). Si l'employeur prononce le congé avant le début de la grossesse, le délai de résiliation recommence à courir 16 semaines après la naissance (art. 336c, al. 2 CO). Cette protection n'est pas valable si c'est la femme enceinte qui a demandé le congé.

Protection de la santé et incapacité de travailler

Dès que l'employeur est informé de la grossesse, la femme enceinte peut faire valoir les dispositions spéciales pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent, par ex. des pauses supplémentaires ainsi que l'interdiction du travail de nuit pendant les 8 semaines précédant le terme. Les brochures du SECO et de Travail Suisse expliquent ces dispositions de protection en détail.

Les femmes enceintes peuvent s'absenter du travail sur simple communication. Sur présentation d'un certificat médical, cette absence est considérée comme une maladie avec droit au versement du salaire; sans certificat, elle vaut comme un congé non payé (art. 324a CO). L'employeur ne peut réduire les vacances d'une femme enceinte que si celle-ci ne se présente pas au travail pendant plus de deux mois en raison de problèmes de santé liés à sa grossesse (art. 329b, al. 3 CO).

Allaitement pendant le temps de travail

Selon la loi fédérale sur le travail, le temps consacré à l'allaitement sur le lieu de travail vaut comme temps de travail jusqu'à 52 semaines après la naissance (art. 35a, al. 2 LTr; art. 60, al. 2 OLT). Si vous allaitez ailleurs, vous pouvez comptabiliser la moitié du temps comme temps de travail. Le temps nécessaire pour allaiter n'est pas réputé temps de repos. Il ne peut pas être décompté des heures supplémentaires ni déduit de l'avoir de vacances.

Lorsque l'enfant est malade

Sur présentation d'un certificat médical, l'employeur doit donner le temps nécessaire à la mère et au père pour s'occuper d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours par cas de maladie (art. 36, al. 3 LTr).

Brochure et informations juridiques du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO):

www.seco.admin.ch > thèmes > travail > protection de la santé au poste de travail > protection de groupes à risque particuliers > maternité

Informations de Travail Suisse (faitière des organisations d'employeurs):

www.travailsuisse.ch > InforMaternité

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg:

www.admin.ch/ch/fr/frs/c151_1.html

Loi sur le travail (voir 2. Femmes enceintes et mères qui allaitent, art. 35ss):

www.admin.ch/ch/fr/frs/8/822.11.fr.pdf

Droit des obligations (Livre cinquième du code civil):

www.admin.ch/ch/fr/frs/2/220.fr.pdf

4.1. Congé maternité et paternité

En principe, ont droit à un congé maternité les femmes assurées obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement, qui ont au cours de cette période exercé une activité lucrative durant cinq mois et qui, à la date de l'accouchement, sont salariées ou exercent une activité indépendante (art. 16b LAPG). Les femmes qui bénéficient de prestations d'assurance pour cause de chômage, de maladie, d'accident ou d'invalidité ont elles aussi droit à 14 semaines de congé maternité payé (art. 34 et 30 RAPG; art. 16g LAPG). C'est en principe l'employeur qui fait les démarches. Vous trouverez toutes les informations utiles sur le site Internet de l'Office fédéral des assurances sociales.

Pendant le congé maternité, 80 % du salaire sont versés par la caisse de compensation. En cas de temps de travail irrégulier, la caisse de compensation se fonde sur le revenu moyen calculé sur une certaine période (art. 31 RAPG). Un congé maternité de 14 semaines est le minimum légal, mais l'employeur peut se montrer plus généreux. Dans tous les cas : les huit premières semaines du congé maternité doivent être prises obligatoirement.

Le droit à la prestation intégrale de maternité existe également lorsque l'enfant meurt à la naissance ou est mort-né (art. 23, al. b RAPG), à condition que la grossesse, dûment certifiée par un médecin, ait duré au moins 23 semaines.

Et les pères ? Il n'existe pas de congé paternité légal en Suisse. C'est donc l'employeur qui peut décider combien de jours il veut accorder, s'il le veut. En vertu de l'art. 329, al.3 CO, l'employeur doit accorder les jours et heures de congé usuels à l'employé pour lui permettre de régler des affaires personnelles urgentes. Généralement, l'employé peut escompter 1 à 2 jours de congé payés. Certains contrats de travail individuels et collectifs prévoient des conditions plus généreuses (par ex. dans l'hôtellerie).

Si vous devenez père pendant le semestre et devez vous absenter pour cette raison, votre absence ne pose aucun problème pour les cours sans contrôle des présences. Pour les cours avec présence requise, nous vous conseillons d'informer les enseignant-e-s concerné-e-s. La naissance de son propre enfant est considérée comme absence excusée, mais seul un nombre limité d'absences est en principe accepté.

En outre, dans ce cas également : la faculté de droit accepte au maximum trois jours d'absence durant un cours intensif bloc.

Informations, Mémento allocation de maternité et formulaires de l'Office fédéral des assurances sociales:

www.bsv.admin.ch > Thèmes > APG/maternité > Consultation/FAQ

5. Allaiter à l'université

Pour les cours avec contrôle des présences, les étudiantes qui allaitent peuvent apporter au secrétariat du département une copie de l'attestation du gynécologue ou de la sage-femme confirmant que l'allaitement peut selon les circonstances impliquer de brèves absences. Les absences occasionnelles et de courte durée des étudiantes qui allaitent sont ainsi excusées. A la faculté de droit, l'attestation doit être remise à l'enseignant-e concerné-e.

Les étudiantes qui allaitent peuvent utiliser les locaux nouvellement aménagés à cet effet à Miséricorde et Pérolles 2 (voir aussi partie II, chap. 5).

Service équipement et logistique:

Bureau MIS 2133A
Tél. 026 300 70 81/82

Espace pour allaiter:

MIS 1022 (halle devant l'Aula Magna)
PER C021 (à côté de la loge du concierge)

Tables à langer:

Miséricorde, Pérolles

II) Travail et enfants

La promotion de l'égalité dans les sciences et la recherche appelle un changement d'attitude et une réflexion constructive au sujet de la conciliation entre carrière académique ou emploi et maternité/paternité. Cela concerne non seulement les (futurs) parents mais aussi le corps professoral, l'employeur et l'institution ou l'entreprise. Consciente de ses responsabilités en la matière, l'Université de Fribourg s'engage à aider ses étudiant-e-s et ses employé-e-s à conjuguer au mieux parentalité et profession, et les soutient aux plans administratif, technique et professionnel / académique.

De manière générale, les femmes qui enseignent à l'université et/ou qui travaillent dans la recherche scientifique ont plus rarement des enfants que leurs collègues masculins. On peut y voir un indice de la difficulté de mener de front une carrière académique et une famille. Le constat se vérifie également pour les professeures et les femmes du corps intermédiaire supérieur en Suisse (Leemann 2002:177). En moyenne, les hommes et les femmes travaillant dans les milieux académiques – et les femmes plus que les hommes – ont moins souvent des enfants que leurs contemporain-e-s qui travaillent dans d'autres domaines professionnels. C'est dire que la compatibilité entre carrière académique et vie de famille mérite un débat.

Actuellement, 9 % à peine des assistant-e-s diplômé-e-s à l'Université de Fribourg ont des enfants, une proportion qui passe à 25 % au niveau des assistant-e-s docteur-e-s et 17 % à celui des maîtres-assistant-e-s. Un bon quart des professeur-e-s associé-e-s a des enfants. Parmi les 19 professeures ordinaires enseignant à l'alma mater fribourgeoise, dix ont au moins un enfant, ce qui équivaut à une part de 52 % comparé à 76 % pour leurs collègues masculins (Service du personnel de l'Université de Fribourg, juillet 2010).

Le chapitre suivant s'adresse aux employé-e-s de l'Université de Fribourg, futures mères, futurs pères et leurs supérieur-e-s.

Il contient des conseils à l'attention des supérieur-e-s, des renseignements sur le devoir d'informer et la protection des femmes enceintes contre le licenciement, des informations sur la protection de la santé, le congé maternité et paternité, ainsi que sur les possibilités de remplacement, la prolongation de l'engagement et d'un congé parental non payé ou encore la réduction de l'engagement. Pour chaque thème, nous donnons des sources, des liens et les coordonnées de personnes à contacter pour des informations ou des conseils.

Les questions concernant l'aide financière aux familles sont traitées dans la partie III et les possibilités de prise en charge extra-familiale des enfants dans la partie IV.

1. Le rôle des supérieur-e-s

Les supérieur-e-s sont les premières personnes de référence pour les collaboratrices enceintes et les collaboratrices et collaborateurs ayant des enfants. Ces personnes jouent notamment un rôle décisif en matière de défense des droits et des chances de leurs employé-e-s. Il est de leur intérêt de trouver des solutions gagnant-gagnant, c'est-à-dire qui garantissent la continuité du travail – enseignement ou recherche – tout en répondant aux besoins des collaboratrices et collaborateurs. Elles pourront alors compter sur des collaboratrices et collaborateurs motivé-e-s et contribueront en même temps à une culture universitaire qui favorise la conciliation travail-famille.

Le remplacement d'une collaboratrice pendant son congé maternité ou le souhait d'un collaborateur de réduire (temporairement) son temps de travail peuvent être l'occasion pour leur supérieur-e de discuter avec eux de leur avenir professionnel et du soutien qu'il ou elle peut apporter dans ce sens. Si les supérieur-e-s sont invité-e-s à faire preuve d'ouverture par rapport à des projets professionnels qui ne correspondent pas forcément à leurs attentes, ils/elles le sont aussi à verbaliser leurs propres questions et réflexions.

Le Service du personnel de l'université informe en cas d'incertitude et répond aux questions par ex. sur l'organisation d'un

remplacement pendant le congé maternité. Il est à disposition également pour des médiations. Pour des questions sur l'égalité ou sur la conciliation travail-famille, c'est au Service pour l'égalité entre femmes et hommes que vous vous adresserez en priorité. Celui-ci possède des ouvrages de référence et des guides à ce sujet, qu'il met volontiers à votre disposition.

Service du personnel de l'Université de Fribourg : www.unifr.ch/sp/fr

Service pour l'égalité entre femmes et hommes : www.unifr.ch/fem

Guide du temps partiel – Instruments d'évaluation en matière de travail à temps partiel, notamment au niveau des postes de cadre : www.sta.be.ch/site/fr/index > égalité > travail rémunéré > modèles de temps de travail

Conseils pratiques pour une politique d'entreprise pro-famille :
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : www.fairplay-at-work.ch

Plate-forme des bureaux de l'égalité des cantons BE, LU, ZH, le centre UND et le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : www.realisez-votre-film-a-deux.ch/

Modèles familiaux et conciliation travail-famille :
www.bfs.ch > régional > cartes et atlas > atlas suisse des femmes et de l'égalité > concilier travail et famille



Portrait: Claude Hauser



Claude Hauser avec Gilles (13), Félicien (11), Zacharie (9) et Perrine (7)

Depuis 2008, le professeur Claude Hauser, 45 ans, partage la Chaire d'histoire contemporaine avec le professeur Alain Clavien. Avant cela, les deux collègues étaient déjà professeurs associés à 50 % chacun.

J'ai postulé pour un travail à 50 % en tant que professeur parce que je voulais être là pour les enfants. Ma femme Sylvie travaille elle aussi à mi-temps, comme logopédiste. Quand j'ai accepté le poste avec Alain Clavien, on m'a

demandé ce que je faisais des autres 50 %, j'expliquais notre modèle d'organisation familiale. Certains réagissaient avec étonnement: «mais tu fais quand même autre chose?» Il est sûr que notre choix de vie suscite des questions. Aujourd'hui encore, le plein temps demeure la règle à l'université et le temps partiel une exception. Il faut donc sans cesse expliquer les avantages du partage de poste. Mon collègue Alain Clavien et moi nous complétons très bien avec notre intérêt

commun pour l'histoire culturelle des 19^{ème} et 20^{ème} siècles. Nous préparons ensemble les cours et les séminaires, ce qui est stimulant et intéressant aussi bien pour nous que pour les étudiant-e-s. En outre, notre réseau est pratiquement deux fois plus grand que ne peut l'être le réseau d'un seul professeur. Et deux personnes travaillant à mi-temps ont tendance à travailler un peu plus que le pensum officiel.

Depuis que ma femme et moi appliquons ce modèle de partage des tâches, nous pouvons en principe nous passer de crèche, car l'un de nous est toujours à la maison. Perrine, notre benjamine, va quand même à la crèche deux matins par semaine, parce que nous avons fait de bonnes expériences avec la prise en charge extrafamiliale des aînés. Et cela nous donne un peu de temps libre (...).

Lundi, je reste à la maison pendant que ma femme travaille. J'envoie les enfants à l'école un peu avant 8h et je fais un peu de rangement. Je travaille un moment, gestion du courrier électronique ou autre, puis je vais faire les courses. Je prépare le repas de midi et je mange avec les enfants. Chacun a ensuite un moment pour soi. Les enfants retournent à l'école à 13h30. L'après-midi, je m'occupe de choses à faire dans la maison ou au jardin. Quand les enfants rentrent de l'école, nous faisons quelque chose ensemble, nous allons à la piscine par exemple. Je prépare le souper et ma femme rentre vers

19h. Les enfants vont au lit à 21h au plus tard. La soirée nous appartient, à ma femme et moi. Mes jours d'université, je suis au bureau entre 8h et 8h30 et travaille jusqu'à midi. Je rentre à la maison pour manger. Cela me fait du bien de faire une vraie pause et de la partager avec ma famille. Je retourne au bureau vers 13h30 et je travaille jusqu'à 18h (...).

Nous nous réunissons souvent et volontiers tous ensemble pour discuter de projets communs. Il y a deux ans, j'ai eu l'occasion de faire un sabbatical à Québec. Ce projet devait être concerté en famille pour que chacun y trouve son compte. Nous avons opté pour un séjour de trois mois en été. Pendant que je travaillais, ma femme s'occupait des enfants. Durant la dernière phase du séjour, elle a participé à un colloque et c'est moi qui ai pris en charge les enfants. A mon sens, concilier carrière professionnelle et vie de famille est primordial. Réussir dans ce domaine est une grande source de satisfaction pour moi (...).

2. Grossesse: informer l'employeur

Lors de l'embauche

Lors d'un entretien d'embauche, le futur employeur n'a pas à poser de questions sur une éventuelle grossesse. Vous ne devez répondre que si l'emploi brigué est incompatible avec une grossesse (par ex. un mandat de courte durée).

Par ailleurs, une grossesse n'est pas un motif valable pour ne pas engager une personne (Interdiction de discriminer : art. 3, al. 1 et 2 LEg).

Pendant les rapports de service

Il n'existe pas d'obligation légale d'informer l'employeur au sujet d'une grossesse. D'un autre côté, les dispositions en matière de protection de la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne peuvent être mises en œuvre que si l'employeur est au courant. En outre, informer à temps son employeur facilite l'organisation du travail pendant le congé maternité.

Le Service du personnel de l'université vous donnera les formulaires et mémentos utiles en cas grossesse. Il vaut mieux ensuite informer votre supérieur-e.

Il est en outre vivement conseillé de vous entretenir ultérieurement avec votre supérieur-e pour parler de vos perspectives et projets professionnels futurs à l'Université de Fribourg.

Les employé-e-s et les supérieur-e-s peuvent consulter en tout temps le Service du personnel ou le Service pour l'égalité entre femmes et hommes. Si une médiation est nécessaire, ils/elles pourront s'adresser aux services suivants :

- le Service du personnel de l'Université ;
- la Direction administrative ou le Rectorat (pour les professeur-e-s)
- le Service du personnel et d'organisation cantonal (SPO)

2.1. Protection contre le congé pendant la grossesse

Engagement pour une durée indéterminée

Lorsqu'une collaboratrice enceinte résilie ses rapports de service pour la date de l'accouchement ou est licenciée pour cette date, les effets de la résiliation sont reportés à la fin de la période de congé payé (art. 85, al. RPers). Une attestation médicale de la grossesse doit être remise au Service du personnel de l'université.

Si l'employeur résilie les rapports de service d'une collaboratrice enceinte pendant la période probatoire, alors, en principe, la fin des rapports de service est prolongée à la fin du congé de maternité. Est réservée la résiliation par entente réciproque (art. 43 LPers).

Engagement pour une durée déterminée

Un tel engagement expire automatiquement à la date convenue dans le contrat, aussi pendant une grossesse ou un congé maternité. Nous conseillons de vous annoncer à la caisse cantonale de compensation qui prend en charge le paiement d'un congé maternité de 14 semaines au maximum.

Remarque : un engagement pour une durée déterminée qui a été reconduit à deux reprises est considéré comme un engagement pour une durée indéterminée.

Réglementation pour les assistantes diplômées, les assistantes médecins et les assistantes docteurs

Le règlement sur les collaboratrices et collaborateurs scientifiques prévoit une durée de 9 à 15 mois au maximum pour le premier contrat d'engagement d'assistantes diplômées, d'assistantes médecins et d'assistantes docteurs. Après ce premier contrat, les assistantes sont en principe engagées jusqu'au terme de la durée usuelle d'un doctorat ou d'une habilitation, qui peut varier d'une faculté à une autre.

La grossesse ne constitue pas un motif admissible pour refuser de prolonger l'engagement jusqu'au terme de la durée usuelle du doctorat ou de l'habilitation ; une non prolongation dans ce cas enfreint l'interdiction de discriminer (art. 3, al. 1–2 LEg).

Postes financés par des moyens de tiers (FNS et autres institutions)

Ces postes sont également régis par la loi et le règlement sur le personnel de l'Etat du canton de Fribourg, ainsi que par le règlement concernant les collaboratrices et collaborateurs scientifiques.

Règlement concernant les collaborateurs et collaboratrices scientifiques de l'Université de Fribourg, état au 21 février 2003:

www.unifr.ch > université > présentation et documents > règlements – bases légales > règlements et lois universitaires > 2.2. collaborateurs scientifiques

Loi et règlement sur le personnel de l'Etat du canton de Fribourg:

www.admin.fr.ch/spo > documentation > législation sur le personnel > LPers – RPers

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEg:

www.admin.ch/ch/fr/rs/1/151.1.fr.pdf

2.2. Protection de la santé (travaux pénibles ou dangereux)

Les femmes enceintes et qui allaitent ont droit à une protection spéciale au travail, notamment lorsqu'il s'agit de travailler debout, de soulever de lourdes charges et d'être exposées au bruit, à des vibrations ou à des substances dangereuses. En concertation avec votre supérieur-e, vous pouvez adapter les tâches, le temps de travail et le lieu de travail à votre état. Le Service du personnel doit être informé. Pour les détails, nous renvoyons au règlement du personnel de l'Etat (art. 81, al. a–d RPers).

Les femmes enceintes peuvent s'absenter du travail sur simple communication. Sur présentation d'un certificat médical, cette absence est considérée comme une maladie; sans certificat, elle vaut comme un congé non payé (art. 112, al. 1–2 LPers).

Pour des questions relatives au versement du salaire en cas de maladie et aux prestations d'assurances de votre employeur, nous renvoyons à l'aide-mémoire pour le personnel de l'Etat sur les prestations de l'Etat et les assurances sociales.

Aide-mémoire pour le personnel de l'Etat relatif aux prestations de l'Etat et à l'intervention des assurances sociales en cas d'absences pour cause d'accident, de maladie, de grossesse, de maternité ou d'adoption (février 2010):
www.fr.ch/fr/data/pdf/spo/aide-memoire_f.pdf

Ordonnance du Département fédéral de l'économie DFE du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité:
www.admin.ch/ch/fr/rs/c822_111_52.html



3. Congé maternité et paternité à la naissance d'un enfant et en cas d'adoption

Congé maternité pour les employées de l'Etat

Le canton de Fribourg accorde à toutes les employées à temps plein un congé maternité payé de 16 semaines, dont 8 doivent être prises obligatoirement. La prestation d'assurance débute le jour de la naissance. Le congé maternité peut-être pris au plus tôt deux semaines avant le terme officiel de l'accouchement (art. 82, al. 2 LPers). Si leur supérieur-e y consent, les mères peuvent rester plus longtemps que 16 semaines avec l'enfant, mais elles devront prendre ce temps sur leurs jours de congé ou prendre un congé non payé.

Si votre enfant doit être hospitalisé un certain temps après la naissance, vous pouvez demander au Service du personnel le report du versement de l'allocation maternité jusqu'à ce que l'enfant puisse sortir de l'hôpital.

Au cas où vous perdriez l'enfant après la 23^{ème} semaine de grossesse, vous avez droit à un congé maternité payé de 8 semaines (100 % du salaire).

Attention :

pendant la première année de service, le congé maternité payé est réduit à 12 semaines si, au terme de ce congé, la collaboratrice prend un congé non payé d'une durée supérieure à six mois (art. 82a, al. 3 RPers) ou ne revient pas travailler. La durée du congé payé de maternité est de 8 semaines si la collaboratrice a été engagée pour une durée inférieure à un an, et de 4 semaines si elle était enceinte lors de l'engagement. Pour les collaboratrices payées à l'heure, l'allocation de maternité est calculée sur la base du revenu moyen des 6 derniers mois.

Congé maternité pour les femmes occupant des postes financés par des tiers

Concernant les postes financés par le Fonds national suisse ou par d'autres institutions, qui font l'objet d'un contrat entre l'Université de Fribourg et la personne engagée, les réglementations du personnel de l'Etat s'appliquent. Informez d'abord le Service du personnel puis votre supérieur-e au sujet de votre grossesse. C'est ensuite à lui/elle qu'il revient d'informer le FNS ou l'autre institution sur la grossesse et le congé maternité.

Congé maternité dans les programmes d'encouragement de personnes du FNS

Pour les bourses du FNS destinées à des chercheurs débutants et avancés, le contrat est passé directement entre les bénéficiaires et le Fonds national suisse, ce pourquoi les règlements du FNS s'appliquent. Les boursières FNS ont droit à 16 semaines de congé maternité payé. Elles doivent faire elles-mêmes la demande au FNS. Il n'est pas prévu de congé paternité pour les boursiers. En concertation avec le/la professeur-e d'accueil, vous pouvez en tant que père obtenir quelques jours de congé payés.

Si vous bénéficiez d'autres instruments d'encouragement de personnes du FNS, ou des programmes Marie Heim-Vögtlin MHV, Ambizione ou professeurs boursiers, vous devez également annoncer votre grossesse et faire valoir votre droit à un congé maternité payé. Adressez-vous au / à la responsable du programme.

Congé paternité pour les employés de l'Etat de Fribourg

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les hommes ont droit à 5 jours de congé paternité payé à la naissance de leur propre enfant (art.114a RPers). Ces 5 jours peuvent être pris en une fois ou isolément dans le délai d'une année à partir du jour de la naissance, sur présentation de l'acte de naissance au service du personnel. Ce droit est valable également pour les employés qui sont payés par des moyens de tiers (FNS, etc.).

Congé parental en cas d'adoption

Les mères adoptives ont droit à un congé adoption payé de 12 semaines. Les pères adoptifs obtiennent 4 semaines de congé payé au maximum, si leur présence sur place est requise pour le déroulement des formalités de l'adoption (art. 114, al. 1-2 LPers).

Règlement sur le personnel d'Etat du canton de Fribourg:

http://admin.fr.ch/spo/de/pub/dok/rechtsdienst/stpg_stpr.htm

Caisse publique de chômage du canton de Fribourg:

www.admin.fr.ch > travail > caisse publique de chômage

Loi fédérale sur l'assurance chômage:

www.seco.admin.ch > thèmes > travail > bases légale

Règlements du FNS sur l'octroi de bourses à des chercheurs débutants ou avancés:

www.snf.ch > encouragement > personnes > bourses pour chercheurs débutants et avancés

Portrait: Petra Bleisch



Petra Bleisch avec Amina (12 ans) et Younis (10 ans)

Petra Bleisch, 38 ans, assistante diplômée à la Chaire des sciences des religions, élève seule ses deux enfants et habite à Fribourg.

Après l'école normale et deux ans d'enseignement dans le primaire, j'ai voyagé. En 1998 à Paris, j'ai découvert par hasard la filière « Ethnosociologie des religions » à l'Université de Fribourg. Tout au début de mes études, je suis tombée enceinte d'Amina, mais il n'était pas question pour moi d'arrêter l'uni. Et Younis est né entre le 6^{ème} et le 7^{ème} semestre. Mes professeurs ont fait preuve de beaucoup de compréhension et m'ont soutenue. Mes enfants

m'ont même une fois ou l'autre accompagnée au cours. Il m'a fallu 15 semestres pour terminer ma licence. En automne 2006, j'ai été engagée comme assistante diplômée. Je n'ai pu commencer mon doctorat qu'une année plus tard parce que la Chaire des sciences des religions était vacante. Ma thèse porte sur les associations de femmes musulmanes en Suisse, plus spécialement sur leur perception et acceptation des autorités masculines et sur le développement d'autorités féminines (...).

Ma journée commence à 6h15. Je réveille les enfants et nous déjeunons ensemble. A 7h15, ils partent pour l'école. Généralement, je travaille à la maison avant d'aller au bureau à l'uni. Les enfants viennent souvent me rejoindre à la pause de midi. Nous pique-niquons ou mangeons à la mensa. Amina et Younis retournent à l'école à 13h et je travaille jusque vers 18h. Après l'école, les enfants rentrent seuls à la maison. Je prépare le souper, puis nous bavardons, jouons ensemble ou faisons quelque chose chacun de notre côté. Parfois, j'aide les enfants à faire leurs devoirs. Une fois qu'ils sont couchés, vers 21h, je parle au téléphone avec mes ami-e-s, je lis des articles pour ma thèse, etc. (...).

En tant que mère élevant seule mes enfants, il me faut plus de temps pour écrire ma thèse que mes collègues. Mon poste d'assistante arrive à échéance dans deux ans déjà. Je me suis longtemps mis la pression parce que j'avais le sentiment que je n'y arriverais pas. Je cherchais la faute chez moi. Mais en fait, cela n'a rien à voir avec mon intelligence, mes capacités ou même ma motivation. Mon travail scientifique me donne beaucoup de satisfaction, mais je ne veux pas y sacrifier ma famille. Malgré la charge de travail, je prends le temps de me ressourcer, en sortant avec des ami-e-s ou en allant danser. Sans le soutien de mes parents, voisins et amies, faire une thèse serait impensable (...).

J'ai pris part au programme StartingDoc, parce que je voulais échanger avec des femmes se trouvant dans la même situation que moi. J'ai souvent entendu dire que j'étais trop vieille pour une carrière scientifique. Notre mentore a fait son doctorat à 46 ans et est devenue professeure il y a deux mois, à 56 ans ! Je trouve important que des femmes fassent une carrière académique – même si elles ne suivent pas le chemin direct. Elles donnent ainsi des modèles alternatifs. Je me suis toujours considérée comme telle, ce qui me vaut quelques frictions avec les structures universitaires. Ou bien on est capable de résister aux difficultés, ou bien il vaut mieux se réaliser dans un autre contexte (...).

3.1. Prolongation de l'engagement pour cause de maternité ou de paternité

Assistant-e diplômé-e, assistant-e médecin, assistant-e docteur-e (budget de l'université)

La durée d'engagement des assistant-e-s diplômé-e-s, médecins ou docteur-e-s peut être prolongée à concurrence de 6 ans au maximum sur demande (art. 17 du règlement concernant les collaboratrices et collaborateurs scientifiques). Les supérieur-e-s sont en principe tenu-e-s de reconnaître les devoirs parentaux comme motif de prolongation. Pour les postes financés par des moyens de tiers, la prolongation dépend des moyens à disposition. Les supérieur-e-s adresseront une demande écrite au Service du personnel qui a autorité pour décider.

La durée d'engagement des **maîtres-assistant-e-s** rémunéré-e-s par le budget de l'Etat ne peut excéder 5 ans. Ces postes peuvent être transformés en postes à durée indéterminée par la nomination. Le supérieur ou la supérieure doit faire la proposition au rectorat au plus tard avant la fin de la 4^{ème} année d'engagement (art. 27 et 6 du règlement concernant les collaboratrices et collaborateurs scientifiques).

Pour la prolongation de l'engagement de ressortissant-e-s de pays non signataires de l'accord sur la libre circulation des personnes, il faut que l'Office cantonal de la population et de la migration donne son aval.

Prolongation du financement FNS

La durée du financement FNS est prolongée de la durée du congé maternité accordé. Le ou la responsable du projet à l'Université de Fribourg doit en faire la demande au Fonds national suisse FNS (point 6.4.7, al. 2 du règlement d'exécution général relatif au règlement des subsides du FNS). La demande acceptée doit ensuite être transmise au Service du personnel de l'université. La même démarche s'applique pour les bénéficiaires des programmes Marie Heim-Vögtlin MHV, Ambizione, professeurs boursiers et bourses pour chercheurs débutantes et avancés du FNS.

Les bénéficiaires d'une bourse peuvent brièvement interrompre le séjour/le travail pour cause de maternité ou paternité pour autant que cela ne compromet pas la réalisation du projet. Une réduction temporaire du pensum est également possible. Dans les deux cas, une demande écrite motivée s'impose.

Règlement concernant les collaboratrices et collaborateurs scientifiques de l'Université de Fribourg; état au 21 février 2003:

www.unifr.ch > université > présentation et documents > règlements et bases légales > membres de la communauté universitaire > collaborateurs scientifiques

Règlement d'exécution général relatif au règlement des subsides du Fonds national suisse FNS:

www.snf.ch > portrait > statuts et bases juridiques

3.2. Droit à un remplacement

Employées de l'Etat

Les supérieur-e-s peuvent demander un remplacement pour les collaboratrices en congé maternité. La demande correspondante doit être présentée par écrit au Service du personnel. Pour le remplacement d'une enseignante en congé maternité, ils/elles pourront faire valoir, outre la charge de cours de l'enseignante, d'autres tâches figurant dans son cahier des charges, en les motivant. Les demandes sont en principe acceptées si le remplacement est nécessaire pour assurer la poursuite du travail ou du projet.

Encouragement par des moyens de tiers

Si une suppléance est nécessaire pour assurer la poursuite du travail de recherche, le Fonds national suisse l'approuve généralement et la finance à hauteur d'un montant supplémentaire (règlement d'exécution FNS, point 6.4.7, al. 2). La direction de projet à l'Université de Fribourg doit soumettre la demande ad hoc. Celle-ci est approuvée, par exemple, si l'enfant non encore né d'une chercheuse enceinte était exposé à un risque pour la santé dans le cadre du travail de recherche. Aucune suppléance n'est prévue pour les bénéficiaires du programme FNS pour chercheurs débutants ou avancés et des subsides Marie Heim-Vögtlin.



Portrait: Pascal Gygax



Pascal Gygax avec Juliette (17 mois)

Depuis 2003, Pascal Gygax, 36 ans, est chargé de cours au Département de psychologie. Sa fille Juliette est née en avril 2009. Pascal Gygax vit à Lausanne avec sa partenaire Sandrine Moeschler.

Les lundis, Sandrine reste à la maison avec Juliette pendant que je travaille. A 18h, je prends le relais et ma femme a la soirée pour elle. Mardi, c'est moi qui reste à la maison. Juliette me réveille vers 7h, nous déjeunons ensemble puis allons au parc par exemple. A 18h, Sandrine s'occupe à nouveau de Juliette et je vais jouer au football

avec des amis. Les autres jours de la semaine, Juliette va à la crèche, pendant que nous travaillons, Sandrine au Musée des Beaux Arts à Lausanne et moi à l'Université de Fribourg. Nous allons à tour de rôle amener Juliette à la crèche le matin et la rechercher à 17h30. Le week-end, l'un fait la grasse matinée samedi, l'autre dimanche. Nous nous partageons tout aussi équitablement les tâches ménagères. Vue de l'extérieur, cette organisation peut sembler quelque peu rigide, mais elle fonctionne bien et présente d'indéniables avantages. Grâce à une division claire des tâches, nous ne perdons pas de temps ni d'énergie pour des questions d'organisation et chacun y trouve son compte (...).

Ma demande de réduction du temps de travail à 80 pour cent a été approuvée avant la venue au monde de Juliette. Après la naissance de ma fille, j'ai pris tous mes jours de congé payés, compensé mes heures supplémentaires et demandé un mois de congé non payé supplémentaire que l'on m'a accordé sans problème. J'ai eu ainsi près de trois mois de congé paternité en tout, ce qui était très important pour moi.

Pendant la grossesse de Sandrine, j'ai été surpris de constater que personne ne s'intéressait de savoir si j'allais réduire mon temps de travail, alors que tout le monde posait la question à ma compagne. Pourtant, il me paraît tout à fait normal que les pères aussi réduisent. Mais dans mon entourage, les hommes

ne demandent pas de travailler à temps réduit ni un congé paternité. Peut-être parce qu'ils pensent que, pour des hommes, cela ne se fait pas – moi, j'y vois prétexte à éluder la réflexion sur un modèle d'organisation égalitaire. En outre, aujourd'hui encore, il est beaucoup plus difficile pour la femme que pour l'homme de trouver une certaine reconnaissance sociale de ce modèle. Un homme qui consacre beaucoup de temps à ses enfants, on le trouve formidable. Mais une femme qui, comme mon amie justement, ne réduit pas son temps de travail autant qu'on l'attend traditionnellement d'une mère, on la regarde de travers (...).

Dans un pays riche comme le nôtre, où une majorité de gens peuvent se permettre de vivre d'un seul revenu, le modèle classique de l'homme qui travaille et de la femme au foyer se porte très bien. Il n'existe guère d'autres pays européens où il est aussi difficile de concilier famille et profession. Dans le même temps, nous croyons que l'égalité entre les femmes et les hommes est réalisée. Je suis convaincu que les gens qui travaillent à temps partiel ont plus de satisfaction et sont donc plus efficaces. Le partage des tâches est possible également au niveau du corps professoral. Nous en avons quelques bons exemples à l'Université de Fribourg, par ex. Christian Hauck et Martin Hölzle, du Département des géosciences. Il s'agit encore de cas isolés mais qui – je l'espère – feront école (...).

4. Après la naissance

Un congé non payé après la naissance d'un enfant ou la réduction (temporaire) du temps de travail peut aider à concilier travail professionnel et tâches parentales. Une réflexion préalable sur les questions importantes – comment régler les temps de travail et de prise en charge de l'enfant, quels sont les souhaits de chacun au plan professionnel, quelle aide peut-on ou veut-on obtenir, etc. – préparera les parents à un entretien constructif avec leur supérieur-e.

4.1. Réduction du temps de travail et convention sur le lieu de travail

Il est recommandé de discuter suffisamment tôt avec son supérieur ou sa supérieure d'une réduction du taux d'activité, afin d'arriver à une solution satisfaisante pour tous. Le supérieur ou la supérieure présentera une requête correspondante au Service du personnel. Si la requête est agréée, le contrat de travail est adapté en conséquence. Lorsqu'une solution est trouvée qui convient aussi bien à l'institution qu'à l'employé-e, les demandes de réduction (temporaire) sont en principe acceptées. Au plan juridique, il n'existe toutefois aucun droit à une réduction du taux d'activité (art. 85, al. 2 RPers).

En cas de refus, vous pouvez demander une décision formelle de l'autorité d'engagement, qui est susceptible de recours.

Encouragement FNS

Dans le cadre de sa politique de promotion de l'égalité, le Fonds national suisse accepte en principe les engagements à temps partiel de ses chercheuses et chercheurs. La personne qui souhaite réduire son temps de travail (d'un plein temps à un temps partiel) pour des raisons de famille doit obtenir l'accord de son supérieur ou sa supérieure qui soumettra une demande correspondante.

Pour les programmes d'encouragement de personnes (bourses, subsides Marie Heim-Vögtlin MHV, programme Ambizione, professeurs boursiers), une réduction du temps de travail est possible pendant une période limitée, pour autant que cela n'hypothèque pas la réalisation du projet de recherche. Ici encore, une requête motivée doit être soumise au Fonds national suisse.

Politique d'égalité du Fonds national suisse FNS:
www.snf.ch > portrait > politique d'encouragement > égalité des chances

Lieu de travail : plus de flexibilité grâce au travail à distance ?

Les collaboratrices et collaborateurs scientifiques peuvent travailler en dehors des locaux de l'université sous réserve de l'accord de leur supérieur-e. Une présence régulière à l'université doit être assurée en tout temps (art. 10, al. 1 et 2 du règlement concernant les collaboratrices et collaborateurs scientifiques).

4.2. Congé non payé pour tâches éducatives

Les employé-e-s de l'Etat peuvent demander un congé non payé de deux ans au maximum par requête (art. 70, al. 2 RPers et art. 120 LPers). Ils ou elles devront au préalable demander l'accord de leur supérieur-e et déposer une requête au Service du personnel. La Direction administrative statue sur la demande.

Encouragement par des moyens de tiers

Avec l'accord de la supérieure ou du supérieur, un congé non payé peut être demandé au Fonds national suisse FNS pour autant que cela soit compatible avec l'objectif du projet de recherche. Idem pour les bénéficiaires d'une bourse, d'un subside Marie Heim-Vögtlin ou Ambizione, ou encore pour les professeurs boursiers. Ces personnes doivent elles-mêmes faire la demande officielle d'un congé parental non payé en joignant l'accord de l'institut hôte à l'Université de Fribourg.

4.3. Rester dans le bain en tant que collaboratrice ou collaborateur scientifique externe

Ce statut sans engagement à l'Université de Fribourg permet à des scientifiques ayant le titre de docteur de rester en contact avec l'alma mater. Il est accordé par les décanats à la demande des directions de départements ou d'instituts. En tant que collaboratrice ou collaborateur scientifique externe, vous avez accès à la bibliothèque cantonale et universitaire pendant deux ans aux mêmes conditions que les représentant-e-s du corps intermédiaire, ainsi qu'au réseau informatique de l'université et aussi, sur demande, aux laboratoires et autres équipements universitaires.

Directives du rectorat concernant le statut de collaboratrice ou collaborateur scientifique externe:
www.unifr.ch > règlements et lois universitaires > membres de la communauté universitaire > collaborateurs scientifiques : <http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/fr/>

4.4. Reprendre la recherche grâce au programme Marie Heim-Vögtlin

Le Fonds national suisse met au concours chaque année un nombre limité de sub-sides Marie Heim-Vögtlin MHV pour des candidates au doctorat ou post-doctorat. Le programme MHV s'adresse à des femmes qui ont dû interrompre ou réduire leurs activités de recherche pour des raisons familiales (enfants) ou suite à un changement de domicile motivé par l'activité professionnelle de leur partenaire. Il vise à les réintégrer rapidement et de manière durable dans le circuit universitaire. L'aide financière est limitée à deux ans au maximum et versée uniquement à des femmes engagées dans une haute école en Suisse. Dans des cas motivés, notamment une grossesse, l'aide peut être prolongée de la durée d'un congé maternité (16 semaines). Pour les congés maternité payés et non payés, c'est le règlement du FNS (chap. 3 et 4) qui s'applique. Le FNS assume une partie des coûts du congé maternité payé qui ne sont pas pris en charge par la caisse de d'allocation maternité et peut aussi, sur demande, contribuer à financer la prise en charge extrafamiliale des enfants.

Pour clarifier votre situation personnelle en matière d'éligibilité et pour la préparation du dossier de requête (mySNF), veuillez vous adresser directement à la direction du programme Marie Heim-Vögtlin du FNS.

www.snf.ch > encouragement > personnes > programme Marie Heim-Vögtlin
contact: tél. 031 308 22 22
courrier électronique: mhv@snf.ch

Portrait : Anna Jazwinska



Anna Jazwinska avec Isabelle (9 ans) et Darius (3 ans)

Depuis l'été 2010, Anna Jazwinska, 39 ans, est professeure associée en biologie du développement. A ses débuts à l'Université de Fribourg, elle a travaillé comme maître-assistante. Ses enfants sont venus au monde pendant la phase post-doc.

Je me lève à 6h30, réveille Isabelle et déjeune avec elle. Puis je m'occupe de Darius. J'aime ces moments privilégiés avec chacun de mes enfants. Isabelle va à l'école toute seule. J'amène Darius à la crèche vers 8h30 et vais travailler. A midi, je vais souvent au fitness, à moins que je fasse un peu de jogging avant

d'aller chercher Darius à 18h30. Isabelle mange à midi dans une structure d'accueil extrascolaire. Après l'école, elle a souvent une activité – natation, gymnastique, école de cirque – et rentre seule à la maison. Je prépare le souper pour 19h, puis nous bavardons ou jouons ensemble jusqu'au coucher des enfants vers 21h. J'ai ensuite du temps pour moi. Pendant la semaine, je m'occupe seule des enfants parce que mon mari travaille à l'Université de Zurich (...).

J'ai commencé des études de biologie chez moi en Pologne et les ai poursuivies en Angleterre. On m'a proposé de faire mon doctorat à Londres, mais j'ai préféré l'Allemagne pour être près de mon ami. J'avais alors déjà le besoin de concilier vie privée et vie professionnelle. J'ai été admise pour un post-doc à Bâle. Trois mois après mon engagement, j'étais enceinte. J'ai à peine osé en parler à mon supérieur. Mais il m'a félicitée. A l'époque, je ne voyais mon mari que le week-end. Après la naissance d'Isabelle, je m'en occupais seule pendant la semaine. Parfois je la prenais avec moi au laboratoire – elle dormait, je travaillais. Quand elle a eu trois mois, mes parents se sont occupés d'elle. Je rentrais toutes les quatre heures pour allaiter. Lorsque mon mari a trouvé un poste à Boston, j'ai pu réaliser un propre projet de recherche à la Harvard Medical School. Nous sommes restés trois ans aux Etats-Unis. En 2007, j'ai été enceinte une deuxième fois. J'ai postulé à l'Université de Fribourg et j'ai été engagée (...).

J'adore mon travail. Je veux que mes enfants soient heureux et je suis heureuse avec eux. Mais je dois aussi être heureuse moi-même sinon je ne peux réaliser le bonheur de ma famille. Et je ne suis pas prête à sacrifier ma joie de vivre pour le confort de mes enfants. Qu'importe que les repas ne soient pas toujours parfaitement réussis,

que l'appartement ne soit pas toujours parfaitement rangé. Je préfère négliger le ménage pour pouvoir jouer avec les enfants. Quand je vais les chercher, je leur accorde toute mon attention. C'est la qualité du temps passé avec les enfants qui compte, pas sa quantité. L'été dernier, j'ai attiré l'attention des étudiants sur le fait que les femmes étaient majoritaires dans le corps étudiantin, mais que la proportion était exactement inverse dans le corps professoral. Il ne doit pas forcément toujours en être ainsi. Il faut que les étudiantes sachent qu'étudier et fonder une famille n'est pas incompatible. Avec une bonne dose de confiance en soi et un grand investissement, tout est possible. Chacun doit trouver ce qui le rend heureux et suivre sa propre voie. J'espère que les étudiantes s'en souviendront (...).

5. Allaitement

Les étudiant-e-s et employé-e-s de l'université qui allaitent disposent de deux sanitaires spécialement aménagés et équipés d'un frigidaire, de sièges et d'un lavabo. Ces pièces peuvent être utilisées par deux personnes à la fois. Pour la clé, s'adresser au Service équipement et logistique. En outre, dans plusieurs sites universitaires, les toilettes pour personnes handicapées sont nouvellement équipées de tables à langer.

La collaboratrice qui allaite sur son lieu de travail ou à proximité peut comptabiliser comme temps de travail le temps consacré à l'allaitement. Si elle s'absente de son lieu de travail pour allaiter, elle peut comptabiliser 50 % de l'absence due à l'allaitement, mais une heure au plus par période d'allaitement (art. 84 RPers).

Service équipement et logistique:

Bureau MIS 2133A
Tél. 026 300 70 81/82

Espace pour allaiter:

MIS 1022 (halle devant l'Aula Magna)
PER C021 (à côté de la loge du concierge)

Tables à langer:

Miséricorde, Pérolles

6. Lorsque l'enfant est malade

Les employé-e-s de l'Etat peuvent prendre jusqu'à 5 jours de congé par année civile pour s'occuper de leur enfant malade ou en organiser la garde, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'enfant doit être soigné à domicile (art. 67, al. 1, let. h RPers).

Service Chaperon Rouge

Le Service Chaperon Rouge de la Croix Rouge fribourgeoise s'occupe des enfants malades pendant la semaine ou prend la relève d'une assistante parentale empêchée. L'offre est gratuite pour les employé-e-s de l'université domicilié-e-s dans le canton de Fribourg. Elle est payante pour les étudiant-e-s (5 à 25 francs l'heure en fonction du revenu). Quatre heures au plus tard après votre appel, un-e assistant-e est à votre disposition.

Cette prestation ne restreint pas le droit susmentionné à la prise en charge d'un enfant malade mais est une solution supplémentaire.

Information du service du personnel de l'université sur le service Chaperon Rouge:

www.unifr.ch/sp > nos prestations > Chaperon Rouge

Site Internet de la Croix Rouge fribourgeoise:

www.croix-rouge-fr.ch

III) Soutien financier pour les familles

1. Allocation de naissance et d'adoption du canton de Fribourg

Une allocation unique de naissance et d'adoption de 1'500 francs (en 2010) est versée par la caisse cantonale des allocations familiales sur demande des parents domiciliés dans le canton de Fribourg. Neuf autres cantons (JU, LU, NE, GE, SO, SZ, UR, VD et VS) connaissent cette allocation unique. S'adresser à la caisse de compensation du canton de domicile fiscal.

Caisse d'allocations familiales du canton de Fribourg:
www.caisseavsfr.ch/ > que faisons-nous > allocation familiales > salariés > informations

2. Allocations familiales et de formation

Le canton de Fribourg verse aux salarié-e-s des allocations de 230 francs pour les deux premiers enfants (jusqu'à 16 ans), et de 250 francs pour les autres enfants. Ces allocations sont de 290 francs pour les enfants en formation (310 francs à partir du 3^{ème} enfant) (chiffres 2010). Depuis le 1^{er} janvier 2009, le minimum légal des allocations enfants est de 200 francs (jusqu'à 16 ans) à l'échelle suisse, et pour les jeunes en formation de 250 francs.

Si un des parents travaille dans un autre canton et y reçoit moins de 230 francs (250 francs respectivement à partir du 3^{ème} enfant), le parent travaillant à Fribourg

peut demander à la caisse fribourgeoise de compenser la différence.

Formulaire de la caisse fribourgeoise des allocations familiales sous:
www.caisseavsfr.ch/

3. Allocation d'employeur pour le personnel de l'Etat de Fribourg

Les employé-e-s de l'Etat peuvent demander au Service du personnel une allocation d'employeur pour les enfants biologiques ou adoptés dont ils assument l'entretien. Cette allocation s'élève à 150 francs par mois pour les deux premiers enfants et à 75 francs pour chaque enfant supplémentaire (art. 96, al. 1 LPers). L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 15 ans. Le droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans pour les enfants en formation ou invalides. Certaines entreprises privées versent également une allocation d'employeur. Renseignez-vous auprès du Service du personnel.

Formulaire de demande sur le site Internet du Service du personnel:
www.unifr.ch/sp > documents > demande d'allocations pour enfants – allocation enfant employeur

Portrait: Julie Studer



Julie Studer

Julie Studer, 1980, travaille à 50 % comme secrétaire (gestion des locaux). Elle est mère de trois filles: Zoé (2006), Meline (2007) et Ella (2009).

J'ai toujours été persuadée que j'arrêterais de travailler lorsque j'aurais des enfants. Mais quand j'ai eu les enfants, je me suis vite rendue compte que j'avais besoin d'un pendant social à mon rôle de mère et que

mon épanouissement personnel passait aussi par la reconnaissance sociale que donne un emploi. Je veux me sentir « utile », ce qui ne veut pas dire que je ne le suis pas à la maison. Au contraire. Mon mari Frédéric travaille dans les assurances. Il aurait été prêt à réduire son taux d'occupation, mais je lui ai déconseillé de le faire. Parce que je trouve que la personne qui a le plus grand revenu doit aussi avoir le plus grand taux d'occupation. Moi-même, je travaille lundi et mercredi toute la journée et mardi après-midi au Service équipements et logistique. Mon travail consiste à attribuer les locaux de cours, à gérer les réservations de locaux pour des séances et des colloques, à organiser des apéros, etc. (...)

Quand je vais travailler, je me lève à 5h45 pour être au bureau à 7h. Ces jours-là, soit ma belle-mère vient chez nous pour que les enfants puissent dormir plus longtemps, soit j'amène les enfants chez ma mère la veille. Le soir, je rentre vers 16h30, vais chercher les enfants, m'occupe d'eux et prépare le souper. Mon mari rentre généralement avant le coucher des enfants. Il rentre plus tard uniquement lorsqu'il a l'entraînement de football, mais les filles veulent absolument rester éveillées jusqu'à son retour. Le week-end, Frédéric s'occupe beaucoup des enfants. Il joue avec les filles et prépare les repas. Les jours de congé, je me lève avec les enfants. Nous déjeunons ensemble puis

sortons s'il fait beau ou prenons le temps de faire des bricolages. Parfois nous allons à la piscine. Les deux grandes vont à une petite école un matin par semaine. Pendant ces deux heures, j'ai le temps de faire des courses, de boire un café avec une amie ou de faire quelque chose pour le ménage (...).

Sans l'appui de mes parents et de mes beaux-parents pour la garde des enfants, travailler serait carrément un luxe. Une prise en charge extrafamiliale coûte trop chère. Certes, en tant qu'employée à l'uni, je touche une allocation d'employeur – mais sinon ? Sans soutien de la famille, cela ne serait pas possible. J'ai des amies qui ont arrêté de travailler lorsqu'elles ont eu des enfants, parce que la prise en charge des enfants leur aurait coûté tout leur salaire. Quand les filles iront à l'école, je devrai sans doute réduire mon temps de travail, parce que les horaires scolaires compliquent la prise en charge. Mais je n'ai pas l'intention de renoncer à mon poste, parce que j'aime mon travail. Le partage entre travail et vie de famille fonctionne bien, ce qui est très important pour moi (...).



4. Bourses et prêts pour étudiant-e-s

Les étudiant-e-s bachelor et master peuvent demander une bourse au service cantonal compétent. Les déclarations d'impôt et de la fortune des parents et de la conjointe ou du conjoint sont déterminantes. Les boursières et boursiers peuvent demander un nouveau calcul des coûts de la vie en cas de maternité/paternité.

Les étudiant-e-s qui se préparent à un doctorat ou qui ont plus de 40 ans peuvent solliciter un prêt auprès des instances cantonales compétentes.

Le Service de conseil social et des subsides d'études de l'Université de Fribourg n'attribue pas lui-même de bourses mais prête assistance pour les démarches à entreprendre auprès des services cantonaux.

Service des subsides de formation du canton de Fribourg: www.admin.fr.ch/ssf

Service de conseil social et des subsides d'études: www.unifr.ch/social

5. Réduction de la taxe d'inscription

Les étudiant-e-s ayant un petit budget peuvent demander une réduction de la taxe d'inscription au Service de conseil social et des subsides d'études. Cette demande doit être déposée jusqu'au 1^{er} mai au plus tard pour l'année académique suivante. Les personnes vivant ensemble sans être mariées doivent soumettre leurs demandes séparé-

ment. Pour les couples mariés, il est tenu compte de la situation financière commune. Les étudiant-e-s de 1^{er} semestre ou les étudiant-e-s dont la situation financière a notablement changé peuvent, exceptionnellement, déposer une demande écrite dûment motivée avant le 1^{er} novembre pour le semestre de printemps.

Formulaire de demande: www.unifr.ch/social

6. Hébergement subventionné pour les étudiant-e-s

Propriétaire de plusieurs immeubles, la Fondation Apartis propose des logements à prix modéré aux étudiant-e-s. Ces logements sont également à disposition de familles à condition qu'un des parents étudie dans un établissement de formation public reconnu par le Conseil de fondation. Il est possible de louer un appartement entier ou plusieurs chambres. Le loyer est calculé par chambre. Pour tout renseignement, s'adresser directement à la Fondation Apartis.

Fondation Apartis:
www.apartis.ch | Tél. 026 300 73 13

IV) Prise en charge extrafamiliale des enfants

Des places d'accueil pour enfants, quel que soit leur âge, sont peu nombreuses et relativement chères. Aussi, il est conseillé d'entamer les démarches aussi tôt que possible. Les communes et les cantons sont responsables de l'organisation et du financement des offres de prise en charge extrafamiliale. Pour tout renseignement, s'adresser à l'administration communale de votre lieu de domicile. Il existe également des offres privées.

1. Crèches et familles d'accueil de jour

■ Crèche de l'Université de Fribourg

La crèche de l'Université de Fribourg accueille des enfants de 4 mois à l'âge de l'école enfantine. Priorité est donnée aux enfants de parents qui étudient ou travaillent à l'université et qui habitent à Fribourg ou Villars-sur-Glâne.
Rue Techtermann | 1700 Fribourg
Tél. 026 300 71 77 | www.crecheuni.ch

■ Fédération fribourgeoise des crèches

Informations sur les offres de prise en charge dans tout le canton de Fribourg:
Tél. 026 429 09 92
www.crechesfribourg.ch

■ Fédération fribourgeoise d'accueil familial de jour

Secrétariat, Rue de Romont 2
1700 Fribourg
Tél. 026 322 69 26
federation@tagesfamille.ch
www.accueildejour.ch

■ Verband Bernischer Tageseltern

L'association bernoise des parents de jour (www.tageseltern-be.ch) tient une liste des organisations de familles de jour dans le canton de Berne. Le centre de documentation de l'Office cantonal bernois des affaires sociales tient lui aussi une telle liste qui peut être obtenue par courrier électronique (info.doku.soa@gef.be.ch) ou par téléphone (031 633 78 90).

■ Information sur la prise en charge d'enfants dans le canton de Berne

www.kissbern.ch

■ Information sur la prise en charge d'enfants dans le canton de Vaud

Le Service de protection de la jeunesse présente sur son site Internet un aperçu de toutes les structures d'accueil extrafamilial et extrascolaire.

www.vd.ch > thèmes > santé, social > protection de la jeunesse > accueil hors du milieu familial > accueil collectif de jour > Liste des institutions d'accueil collectif de jour

2. Autres offres de prise en charge

■ Service Chaperon rouge

La Croix Rouge fribourgeoise offre un service Chaperon Rouge pour la garde d'enfants à domicile en cas d'urgence. Cette solution à court terme est gratuite pour les employé-e-s de l'université, à condition qu'ils-elles soient domicilié-e-s dans le canton et que l'enfant ne peut aller à la crèche ou que la personne chargée de le garder est malade. Les étudiant-e-s de l'Université de Fribourg paient le tarif normal (5 à 25 francs l'heure en fonction du revenu).

Pour appeler le service Chaperon Rouge :

Lu-ve : 07h-11h30 au no 026 347 39 49
et di-je : 20h-21h au no 076 347 39 49

■ Baby-sitting

La Croix Rouge fribourgeoise (www.croix-rouge-fr.ch) donne les coordonnées de baby-sitters. Idem pour les sections de Berne <http://srk-bern.ch/> et de Vaud www.croixrougevaudoise.ch/

■ Accueil extrascolaire de la ville de Fribourg :

www.fr.ch/ville-fribourg > organisation > affaires sociales > institutions et assurances sociales > institutions sociales

■ Passeport vacances

Chaque été en juillet-août (4 semaines en tout), Hubert Audriaz organise une large palette d'offres de loisirs pour enfants de 7 à 16 ans.

Information et inscription :

Office du tourisme de la ville de Fribourg
tél. 026 350 11 11

V) Conseil et information

1. Services universitaires (par ordre alphabétique)

■ Apartis Fondation pour le logement des étudiants

Rue de l'Hôpital 4, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 73 13
apartis@unifr.ch | www.apartis.ch

■ Conseil psychologique pour étudiant-e-s (gratuit)

Av. de Beauregard 13, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 70 41
conseilpsychologique@unifr.ch
www.unifr.ch/cpe/fr/index.html

■ Conseil juridique pour étudiant-e-s

Premier avis gratuit (sous réserve de frais éventuels) donné par des assistant-e-s de la faculté de droit sur questions juridiques en lien avec les études. Envoyer la question avec un bref descriptif à :
rechtsberatung@unifr.ch

■ Institut de recherche et de conseil dans le domaine de la famille

L'institut offre aux parents des cours de formation continue et des consultations, par ex. sur des questions d'éducation ou des problèmes de couple. Les vendredis, conseil téléphonique gratuit.
Rue de Faucigny 2, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 7360
institut-famille@unifr.ch | www.unifr.ch/iff

■ Service d'admission et d'inscription

Bureau MIS 1222
Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 70 20
www.unifr.ch/admission/fr

■ Service de conseil social et des subsides d'études de l'Université de Fribourg

Rue Techtermann 8, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 71 60
www.unifr.ch/social | social@unifr.ch

■ Service de l'égalité entre femmes et hommes

Bureau MIS 4064a
Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 70 40
egalite@unifr.ch | www.unifr.ch/fem

■ Service du personnel de l'Université de Fribourg

Bureau MIS 2234
Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 70 60
www.unifr.ch/sp/fr

■ Service de promotion de la recherche

Chemin du Musée 8, 1700 Fribourg
Tél. 026 300 73 33
recherche@unifr.ch
www.unifr.ch/recherche

2. Services extra-universitaires (par ordre alphabétique)

■ Assistance à domicile pour la ville et la campagne

Cette organisation Spitex privée offre des soins à domicile après l'accouchement ou une aide ménagère.

www.homecare.ch

Filiale à Morat: tél. 026 672 15 08

■ Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille, canton de Fribourg

Rue de la Poste 1, 1701 Fribourg

Tél. 026 305 23 86

<http://admin.fr.ch/bef>

■ Caisse de compensation AVS et allocations familiales du canton de Fribourg

1762 Givisiez

Tél. 026 3 05 52 52

ecasfr@fr.ch | www.caisseavsfr.ch

■ Centre UND, coaching pour concilier famille et profession

info@und-online.ch

www.und-online.ch

■ Conseil sur l'allaitement

La Leche League Suisse informe gratuitement sur les questions d'allaitement (www.stillberatung.ch). Autre service: l'Association suisse des consultantes en lactation (www.stillen.ch).

■ Espacefemmes, entretiens-conseils sur la situation familiale et professionnelle

Rue Hans-Fries 2, 1700 Fribourg

Tél. 026 424 59 24

info@frauenraum.org

www.espacefemmes.org

■ Fonds national suisse FNS

Wildhainweg 3, 3001 Berne

Tél. 031 308 22 22

www.snf.ch

■ L'Office familial conseille et soutient les familles en difficulté

Rue de Romont 29-31, 1701 Fribourg

Tél. 026 322 10 14

(Bureaux à Bulle et Morat)

www.officefamiliale.ch

■ Service de l'enfance et de la jeunesse (SEJ) du canton de Fribourg

Le site du SEJ donne une liste des structures d'accueil.

Pérolles 30, 1705 Fribourg

Tél. 026 305 15 30

www.fr.ch/sej/fr/pub/organisation.htm

■ Service de l'orientation professionnelle et la formation des adultes

Rue St-Pierre-Canisius 12, 1700 Fribourg

Tél. 026 305 41 95

akbb@fr.ch | www.fr.ch/sopfa

■ Service de planning familial et d'information sexuelle

Rue de la Grand-Fontaine 50,

1700 Fribourg

Tél. 026 305 29 55

planningfamilial@fr.ch

www.fr.ch/spfis/fr/pub/index.cfm

■ Service de la population et des migrants

Rte d'Englisberg 11, 1763 Granges-Paccot

spomi@fr.ch | www.fr.ch/spomi

■ Services sociaux

Le canton de Fribourg tient une liste des services sociaux régionaux:

<http://admin.fr.ch/de/data/pdf/sopfa/sozialdienste.pdf>

VI) Sources et ouvrages de référence (par ordre alphabétique)

- Aide-mémoire pour le personnel de l'Etat relatif aux prestations de l'Etat et à l'intervention des assurances sociales en cas d'absences pour cause d'accident, de maladie, de grossesse, de maternité ou d'adoption (état février 2010): http://www.fr.ch/spo/files/pdf10/aide-memoire_f.pdf
- Brochure gratuite « Maternité – Protection des travailleuses » du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO): www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=fr
- Caisse de chômage public du canton de Fribourg: <http://admin.fr.ch/cpch/de/pub/index.cfm>
- Caisse de compensation familiale du canton de Fribourg: www.caisseavf.ch/fr/que-faisons-nous.asp/0-0-273-9-0-0/1-6-348-4-1-0-0/
- Centre de documentation du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00011/index.html?lang=fr
- Code des obligations (pour employé-e-s dans l'économie privée): www.admin.ch/ch/d/sr/22.html
- Conférence universitaire suisse CUS, 1^{er} août 2008, Directives pour le renouvellement coordonné de l'enseignement dans les hautes écoles universitaires de Suisse dans le cadre du processus de Bologne: www.cus.ch/wFranzoesisch/publikationen/richtlinien/BOL-RL-2008-Fr-V2.pdf
- Contrat collectif de l'hôtellerie (valable à partir du 1.1.2010): www.unia.ch/L-GAV-2010.3670.0.html
- Directives du Rectorat concernant l'octroi du statut de collaborateurs ou collaboratrices scientifiques externes: www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2_2_2.pdf
- Directives du 26.01.2010 relatives aux délais, taxes et demandes de congé dans le domaine de l'admission pour l'année académique 2010/2011 à l'Université de Fribourg: www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/512.pdf
- Documents syndicaux sur des questions relatives au droit du travail en lien avec la grossesse et la maternité: www.travailsuisse.ch/fr/node/1114
www.unia.ch/Emploi-maternite.3096.0.html?&L=1
- Enquête suisse sur la population active ESPA: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/00.html
- Information du Service du personnel de l'Université sur le service Chaperon Rouge: www.unifr.ch/sp/assets/files/prestations/Chaperonrougefr.pdf
- Leemann, Regula Julia (2002). Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur; Zürich: Verlag Rüegger
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes LEG: www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.1.fr.pdf
- Loi fédérale sur l'assurance chômage: www.admin.ch/ch/f/rs/c837_0.html
- Loi sur le personnel de l'Etat du canton de Fribourg (LPers) et règlement correspondant (RPers): http://admin.fr.ch/spo/de/pub/dok/rechtsdienst/stpg_strp.htm
- Ordonnance du Département fédéral de l'économie DFE du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité: www.admin.ch/ch/f/rs/8/822.111.52.fr.pdf
- Office fédéral des assurances sociales: www.bsv.admin.ch/themen/eo/00056/index.html?lang=fr
- Office fédéral de la statistique (OFS 2007). Rapport principal de l'étude sur la situation sociale des étudiant-e-s 2005. Neuchâtel 2007: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/dos/blank/01/01.html
- Plate-forme fairplay du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: www.fairplay-at-home.ch/d/index.htm
- Plate-forme des services de l'égalité femmes-hommes des cantons de BE, LU, ZH, du centre UND et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: www.realisez-votre-film-a-deux.ch/
- Protection des femmes enceintes à la place de travail: www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/02754/02798/index.html?lang=fr
- Ratgeber zur Umstellung einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle im Kaderbereich (en allemand): www.sta.be.ch/site/index/startseite/gleichstellung/gleichstellung-erwerbsarbeit/gleichstellung-arbeit-partie.htm
- Règlement concernant les collaborateurs ou collaboratrices scientifiques externes de l'Université de Fribourg (état; 21.02.2003): www.unifr.ch/rectorat/reglements/pdf/2_2_1.pdf
- Règlements de la Faculté de droit: www.unifr.ch/droit/fr/studies/regulations.php
- Règlements de la Faculté des lettres: www.unifr.ch/rectorat/reglements/fr/facultes.php#44
- Règlements de la Faculté des sciences économiques et sociales: www.unifr.ch/ses/ses2007/index.php?page=reglement
- Règlements de la Faculté des sciences: www.unifr.ch/ses/ses2007/index.php?page=reglement
- Règlements de la Faculté de théologie: www.unifr.ch/theo/theo1390f.htm
- Règlements du Fonds national suisse: www.snf.ch > Quick Links > documents pour scientifiques
- Règlement relatif à l'octroi de subsides Marie Heim-Vögrlin du FNS: www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/mhv_reglement_f.pdf
- Service d'admission et d'inscription de l'Université de Fribourg: www.unifr.ch/admission/fr/unifr/administria
- Service de conseil social et des subsides d'études de l'Université de Fribourg: www.unifr.ch/social/welcomeF.html
- Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg: www.unifr.ch/fem/de/index.php?page=1
- Service du personnel de l'Université de Fribourg: www.unifr.ch/sp/fr
- Service de la population et des migrants du canton de Fribourg (pour les formulaires et les prescriptions): www.fr.ch/spomi/fr/pub/formulaires.htm
- Service des subsides de formation du canton de Fribourg: www.fr.ch/ssf/fr/pub/index.cfm
- Studer, Andrea-Martina: Aufteilung von Beruf und Familie und der Arbeitsmarkt Schweiz. In: Sociology in Switzerland: Sociology of Work and Organization. Online Publikationen. Zürich, März 1998. http://socio.ch/arbeit/t_astuder.htm
- Sutter, Marielle. 2006. Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie: 12 Portraits von Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern. Ausschuss Programm Anna der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern, September 2006

