

PARENTS SUIVEZ LE GUIDE!



WWW.UNIGE.CH/EGALITE
ÉDITION 2014

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
------------------	----------

INTRODUCTION	7
---------------------	----------

VOUS TRAVAILLEZ À L'UNIGE

VOUS ÊTES ENCEINTE, VOTRE CONJOINTE EST ENCEINTE	9
---	----------

UNE PERSONNE DE VOTRE ÉQUIPE EST ENCEINTE	14
--	-----------

CONGÉ MATERNITÉ	17
------------------------	-----------

CONGÉ PATERNITÉ	21
------------------------	-----------

UNE PERSONNE DE VOTRE ÉQUIPE EST EN CONGÉ MATERNITÉ OU D'ADOPTION	22
--	-----------

REPRISE DU TRAVAIL	24
---------------------------	-----------

ACCUEIL PETITE ENFANCE – 4 MOIS À 4 ANS	27
--	-----------

SCOLARITÉ – 4 À 18 ANS	30
-------------------------------	-----------

SOUTIEN FINANCIER POUR LES FAMILLES	32
--	-----------

ACCUEIL DES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES ET DE LEUR FAMILLE	35
---	-----------

AUTRES RENSEIGNEMENTS	36
------------------------------	-----------

VOUS ÉTUDIEZ À L'UNIGE

VOUS ÊTES ENCEINTE, VOTRE CONJOINTE EST ENCEINTE	41
---	-----------

VOUS AVEZ AUSSI UN EMPLOI	42
----------------------------------	-----------

CONTINUER SES ÉTUDES EN ÉTANT PARENT	44
---	-----------

POUR ALLER PLUS LOIN	47
-----------------------------	-----------

IMPRESSUM	52
------------------	-----------

PRÉAMBULE

*Bien observés, nos enfants sont pour nous de bons éducateurs.
Pierre Dehaye*

La parentalité et les questions qui y sont liées se doivent d'être l'affaire de toutes et tous. Le Rectorat est heureux de mettre à la disposition de la communauté universitaire cette brochure, et espère vivement que ce recueil d'informations réponde aux attentes des unes et des autres.

Qui dit maternité, paternité et conciliation vie privée, vie professionnelle, dit également places de garde pour la petite enfance. Notre institution est très impliquée dans ce domaine. En effet, nous avons fêté, tout récemment, les 20 ans de notre espace de vie enfantine, deux crèches et un jardin d'enfants, auquel s'ajoute, dès la rentrée scolaire 2013, la crèche Crescendo du site Biotech. Et, pour 2016, l'ouverture d'une crèche supplémentaire au CMU. Une fondation dédiée va chapeauter l'ensemble. Nous espérons que ce grand effort fourni par notre institution facilitera la poursuite d'un cursus universitaire, et/ou d'une carrière académique, dans les meilleures conditions.

En tant que vice-rectrice et vice-recteur en charge respectivement des dicastères de l'égalité et des ressources humaines, cette brochure nous tient particulièrement à cœur.



Jean-Luc Veuthey
Vice-recteur



Margareta Baddeley
Vice-rectrice

INTRODUCTION

Je veux devenir ce que je suis, une enfant de lumière.

Katherine Mansfield

Souhaitée par le corps étudiantin, académique, administratif et l'Assemblée générale de notre université, cette brochure voit enfin le jour. Elle est le résultat d'un formidable travail d'équipe – pour la concevoir, l'élaborer, la rédiger, la lire, la relire, la mettre en page, la colorer, bref, rendre le propos lisible, intelligible, utile et efficace.

Cette brochure s'adresse aux parents de l'UNIGE, hommes et femmes, quelles que soient leur structure familiale et leur orientation sexuelle, qui sont confrontés à l'arrivée d'un enfant, afin que cette étape ne soit plus considérée uniquement comme l'affaire des mères, ne soit plus considérée comme un problème insurmontable et une source d'angoisses, ne soit plus considérée comme un parcours de la combattante à la recherche d'informations dispersées, ne soit plus considérée comme l'élément qui va empêcher une jeune chercheuse de se maintenir dans la carrière académique.

Cette brochure s'adresse également aux responsables hiérarchiques qui ont, dans leur entourage professionnel, des parents et futurs parents afin, qu'ils ou elles puissent les aider, les guider et répondre à leurs nombreuses questions.

Accessible et colorée, elle se veut à l'image d'un événement qui devrait être une joyeuse étape dans un long parcours universitaire.

Etat des lieux, elle devrait également permettre de pointer certaines difficultés et d'envisager des changements ou des modifications.



Marie-Claire Cors-Huber
Directrice de la Division
des ressources humaines



Brigitte Mantilleri
Déléguée à l'égalité

VOUS ÊTES ENCEINTE, VOTRE CONJOINTE EST ENCEINTE

DROITS

Légalement, il n'existe aucune obligation d'annoncer sa grossesse. Mais dès lors que l'employeur ou l'employeuse est informée, elle a l'obligation de prendre en considération ce fait et de protéger la santé de l'employée. Plus tôt une grossesse est annoncée, plus grandes sont les chances de prévenir un risque éventuel en prenant les dispositions adéquates.

Les femmes enceintes, dont la période d'essai est terminée, sont protégées contre un licenciement durant toute la durée de leur grossesse, qu'elles l'aient annoncée ou non, ainsi que durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement (notamment art. 3 al. 1 LEg et art.336c al.1 CO).

Attention, la protection de la femme enceinte n'est opérante que pendant la durée du contrat. Les contrats à durée déterminée prennent fin à l'échéance prévue, même en cas de grossesse de l'employée.

D'autres restrictions existent dans des situations particulières. Se référer à la DIRH pour plus de précisions: secretariat-dirh@unige.ch ou 022 379 75 56, www.unige.ch/adm/dirh

La loi suisse prévoit une protection particulière de la grossesse et de la maternité dans le cadre d'une activité professionnelle (art. 35 à 35b LTr et art. 62 à 65 OLT1). L'employeur ou l'employeuse doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence (art. 35 al.1 LTr). Les femmes enceintes et les mères qui allaitent doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (art. 34 OLT3).



Démarches à entreprendre

Il est recommandé d'annoncer sa grossesse à son ou sa supérieure hiérarchique et de transmettre le constat de grossesse à la Division des ressources humaines (DIRH). Ceci en choisissant le moment le plus approprié en fonction de votre situation personnelle.

Où se reposer ?

Les infirmeries des bâtiments d'Uni Mail, Dufour, Bastions, Sciences III, CMU et Battelle sont à la disposition des femmes enceintes et des mères qui allaitent. S'adresser aux loges des bâtiments pour plus de précisions.

*
Les conditions d'engagement pour les personnes rétribuées par le Département de l'instruction publique (DIP) ou par des fonds (FNS ou autres fonds institutionnels) présentent beaucoup d'analogies. Toutefois, les engagements DIP relèvent du droit public, alors que les engagements sur fonds relèvent du droit privé, ce qui explique un certain nombre de différences.

Le travail comporte-t-il d'éventuels dangers pour la grossesse ?

Les ingénieures et les ingénieurs de sécurité du service Santé au Travail, Environnement, Prévention, Sécurité (STEPS) sont à disposition pour un entretien confidentiel. Des mesures adéquates sont mises en place le cas échéant avec les personnes concernées.

**Contacts**

Service santé au travail, environnement, prévention, sécurité (STEPS), steps@unige.ch ou 022 379 78 06, www.unige.ch/dadm/steps/Team.html

Service de santé du personnel de l'Etat (SPE), rue de l'Aubépine 6, 1205 Genève, 022 388 11 30, <http://ge.ch/etatemployeur/service-de-sante>

**Articles de loi et règlements**

Art. 35 à 35b Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr):

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index

Art. 62 à 65 Ordonnance 1 de la Loi sur le travail (OLT1):

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20000832/index

Art. 34 Ordonnance 3 de la Loi sur le travail (OLT3):

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19930254/index

Ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFER) sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité: www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002241/index

Règlement concernant la protection de la santé et sécurité au travail dans l'administration cantonale (RPST): www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg_b4_30p08.html

**Pour aller plus loin**

Détails sur la protection de la maternité:

www.ge.ch/sante-travail/prevention.asp?inc=7#haut

Document informatif sur la protection de la maternité de la Commission universitaire de sécurité et santé au travail romande (CUSSTR): <http://cusstr.ch/repository/144.pdf>

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes: www.leg.ch

Check-listes et outils pratiques pour l'employée et l'employeur: www.mamagenda.ch

LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEG)

La LEg interdit la discrimination des femmes, notamment en raison de leur grossesse actuelle, future ou passée, de leur état civil ou de leur situation familiale.

Cette interdiction est valable non seulement en cours d'emploi, mais également à l'embauche et à la résiliation du contrat de travail. Elle touche donc tous les domaines de la relation de travail: l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation ainsi que le perfectionnement professionnel et la promotion.

**Contacts**

Bureau de l'égalité, 022 379 12 68, www.unige.ch/egalite

DIRH, secretariat-dirh@unige.ch ou 022 379 75 56, www.unige.ch/adm/dirh

**Articles de loi et règlements**

Art. 3 et 4 LEg: www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.1.fr.pdf

**Pour aller plus loin**

« Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité », Gabriel Aubert et Karine Lempen (Ed.), Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Université de Genève, Slatkine, Genève, 2011.

GESTION DU TEMPS ET DES ABSENCES

Les absences durant la grossesse sont considérées comme des absences « maladie ». Il est possible de quitter son poste ou de se dispenser d'y aller sur simple avis à son ou sa responsable hiérarchique (art. 35a al. 2 LTr). Attention, cela ne dispense pas d'envoyer un certificat médical!

La gestion des absences est de la responsabilité du ou de la responsable de l'unité concernée. Il faut donc transmettre les avis d'absences et les certificats à cette personne ou à l'administration facultaire qui devra les faire suivre à la DIRH.

Attention, en cas d'absence pour maladie pendant la première année de travail sous contrat DIP, le droit au salaire peut être réduit, voire supprimé. Les personnes payées par un fonds bénéficient, dès le premier jour d'engagement, d'une couverture salariale intégrale.

Quelques rappels:

un certificat médical doit être remis dès le 3ème jour d'absence;

si l'absence se prolonge, un certificat doit être fourni au moins une fois par mois;

les jours fériés ne sont pas remplacés en cas de maladie ou d'accident.

Les absences durant la grossesse n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul du droit au congé maternité, la durée du congé reste donc la même.

Contrairement à la législation d'autres pays européens, il n'existe pas de congé automatique avant l'accouchement, l'activité a donc lieu jusqu'au jour de l'accouchement, si l'état de santé le permet.



Pour aller plus loin

«Gestion des absences», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

QUESTIONS MÉDICALES



Contacts

Urgence maternité obstétrique, 022 382 42 36 (24h/24), 30 bd de la Cluse, 1211 Genève 14

Ambulances, 144

Arcade des sages-femmes, 022 329 05 55, www.arcade-sages-femmes.ch

Maison de naissance La Roseraie, 022 321 51 27,

www.maisondenaissancelaroseraie.ch

Clinique Générale Beaulieu, 022 839 55 55

Clinique des Grangettes, 022 305 01 11

Hôpital de la Tour, 022 719 61 11

SOS Médecins, 022 748 49 50

Planning familial, 022 372 55 00, <http://planning-familial.hug-ge.ch>

Remboursement des frais médicaux

En Suisse, la Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) garantit le remboursement de diverses prestations.

Durant la grossesse : 7 examens de routine, ainsi que deux échographies sont remboursés (une entre la 10e et la 12e semaine et l'autre entre la 20e et la 23e semaine); en cas de grossesse à risque autant d'examens que nécessaire; si vous suivez un cours de préparation à l'accouchement donné par un ou une sage-femme, un montant de 100 CHF est remboursé.

A l'accouchement : tous les frais sont pris en charge, que celui-ci ait lieu à l'hôpital, à domicile ou en ambulatoire.

Après l'accouchement : 1 examen de contrôle, ainsi que 3 séances de conseils en allaitement sont remboursés.

D'autres frais complémentaires, liés par exemple à un accouchement en clinique privée, peuvent être pris en charge, si une couverture privée ou semi-privée est conclue auprès de l'assurance. Il faut toutefois bien se renseigner car la couverture privée ou semi-privée n'entre en général en vigueur pour une grossesse qu'après deux ans de cotisation.



Articles de loi et règlements

Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal): www.admin.ch/ch/fr/rs/8/832.10.fr.pdf

Art. 13 à 16 Ordonnance du Département fédéral de l'intérieur (DFI) sur les prestations dans l'assurance obligatoire des soins en cas de maladie:

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950275/index

UNE PERSONNE DE VOTRE ÉQUIPE EST ENCEINTE

DANGERS

Durant la grossesse, certains agents chimiques, physiques ou biologiques peuvent être dangereux. Une charge de travail excessive peut également être un facteur aggravant le risque d'accouchement prématuré.

MESURES À PRENDRE

L'employeur a le devoir d'effectuer une analyse des risques et de prendre les mesures de protection adéquates, notamment au niveau de l'organisation et de la durée du travail (station debout, nombre d'heures par jour), de la pénibilité et dangerosité des travaux.

Le ou la responsable hiérarchique a le devoir d'informer la femme enceinte sur les risques et les mesures prescrites et, dans le cas où le danger pour la mère ou l'enfant ne peut être ramené à une limite acceptable, de proposer un travail équivalent ne présentant pas de risques.

Les ingénieures et ingénieurs de sécurité (STEPS) sont disponibles pour effectuer une analyse des risques et l'aménagement éventuel de mesures de protection.

Dans tous les cas, il est conseillé de transmettre les informations et documents nécessaires à la DIRH.



Contacts

Service Santé au Travail, Environnement, Prévention, Sécurité (STEPS), steps@unige.ch ou 022 379 78 06, www.unige.ch/dadm/steps/Team.html
DIRH, secretariat-dirh@unige.ch ou 022 379 75 56, www.unige.ch/adm/dirh



Articles de loi et règlements

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr):

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index

Art. 62 à 65 Ordonnance 1 de la Loi sur le travail (OLT1):

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20000832/index



Pour aller plus loin

Document informatif sur la protection de la maternité de la Commission Universitaire de Sécurité et Santé au Travail Romande (CUSSTR): www.cusstr.ch/repository/144.pdf

Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO): www.seco.admin.ch

Office cantonal de l'inspection des relations du travail: www.ge.ch/ocirt

Détails sur la protection de la maternité:

www.ge.ch/sante-travail/prevention.asp?inc=7#haut

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes: www.leg.ch

Une politique du personnel favorable à la famille: www.fairplay-at-work.ch

Check-listes et outils pratiques pour l'employée et l'employeur: www.mamagenda.ch



CONGÉ MATERNITÉ

DROITS

Les employées exerçant une activité régulière faisant l'objet d'une rétribution mensuelle, ont droit à un congé maternité ou d'adoption. Le congé maternité commence le jour de l'accouchement; le congé d'adoption débute soit le jour où l'enfant arrive, soit le jour où les parents vont le chercher.

La durée du congé maternité ou d'adoption est de 20 semaines à plein traitement pour autant que l'activité soit régulière depuis plus de 6 mois. En-dessous de 6 mois d'activité, la durée du congé maternité ou d'adoption avec plein traitement est réduite à 3 semaines.

Pour les personnes récemment arrivées en Suisse, les périodes d'activité et de cotisations accomplies à l'étranger ne sont prises en considération que pour les Etats membres de l'UE/AELE.

Il est conseillé de se référer à la DIRH pour davantage de précision et une analyse personnalisée de la situation.

Quel que soit le droit au congé maternité, la loi interdit tout travail pendant les 8 semaines après l'accouchement (art. 35a al. 3 LTr).



Démarches à entreprendre

Transmettre le certificat de naissance à son ou sa responsable hiérarchique ainsi qu'à la DIRH. La procédure administrative pourra ainsi démarrer et divers formulaires devront être remplis (assurance maternité, assurance perte de gain, etc.).



Contact

DIRH, secretariat-dirh@unige.ch ou 022 379 75 56,
www.unige.ch/adm/dirh/contact.html



Articles de loi et règlements

«Remplacement en cas de maladie, accident et maternité», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

Art. 39 Règlement sur le personnel de l'Université (R-pers):

www.unige.ch/rectorat/static/Regl_personnel_14_mars_2013.pdf

Art. 34 Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (RPAC):

www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_B5_05p01.html

Art. 35a al. 3 LTr: www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index

Art. 16b et ss. Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG): www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19520192/index

Office cantonal des assurances sociales: www.caisseavsge.ch

REMPLACEMENT

Il est possible d'être remplacée durant le congé maternité, pour autant que la demande soit faite par le ou la responsable hiérarchique auprès de la DIRH.

PROLONGATION DU CONTRAT

Pour les assistantes (A), maîtres-assistantes (MA) ou cheffes de clinique scientifique (CS) avec un contrat d'engagement rémunéré par le Département de l'instruction publique (DIP), la durée du mandat peut être prolongée d'une durée équivalente à la durée du ou des congés maternité ou parental (voir page 36), pour autant que la demande soit faite dans les délais. Ceci afin de permettre aux femmes concernées de bénéficier du même temps pour leur recherche que les personnes qui n'ont pas interrompu leur carrière en raison d'une grossesse ou d'une maternité.

Pour les A, MA ou CS avec un contrat rémunéré par des fonds provenant de l'extérieur (FNS, fonds institutionnels) la prolongation du contrat n'est pas un droit et dépend des montants remboursés par l'assurance maternité encore disponibles et de l'éventuel remplacement partiel ou total.

Attention, le projet de recherche n'est en principe pas prolongé dans le cas d'un congé maternité, à moins qu'il s'agisse d'un fonds réservé au financement de la chercheuse, comme les fonds Ambizione ou Marie-Heim Vögtlin (FNS).

Attention, il n'y a pas de prolongation possible pour les personnes avec un mandat en suppléance. Les dispositions mentionnées ci-dessus ne s'appliquent pas.

La ou les périodes de congé maternité ne pourront donc pas être récupérées à la fin du mandat.



Démarches à entreprendre

Pour bénéficier d'une prolongation du mandat pour la ou les périodes de congé maternité: adresser une demande écrite, au minimum 3 mois avant la fin du mandat,

au professeur ou à la professeure responsable, qui la transmettra à la DIRH avec une demande de prolongation pour la durée concernée.



Pour aller plus loin

«Remplacement en cas de maladie, accident et maternité», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

«Prolongation du contrat suite à un congé maternité», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

CONGÉ PATERNITÉ

Les membres du personnel de l'UNIGE ont droit à un congé paternité avec plein traitement d'une durée de 10 jours. Ce congé est à prendre durant l'année qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant. Il peut être prolongé de 10 jours supplémentaires mais sans traitement.



Articles de loi et règlements

Art. 33 et 34B Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC): www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_B5_05p01.html

Art. 38 al. 1 c Règlement sur le personnel de l'Université (R-pers): www.unige.ch/rectorat/static/Regl_personnel_14_mars_2013.pdf

UNE PERSONNE DE VOTRE ÉQUIPE EST EN CONGÉ MATERNITÉ OU D'ADOPTION

REPLACEMENT

Il est possible de remplacer une collaboratrice durant son congé maternité. Une demande doit être faite par le ou la supérieure hiérarchique auprès de la DIRH.

Pour les collaboratrices avec un contrat rémunéré par le DIP, les prestations de l'assurance maternité fédérale complétées par les prestations cantonales sont versées au DIP qui les restitue à l'Université. Celle-ci a constitué le fonds PGU54, géré par la DIRH, destiné à couvrir le coût des remplacements des collaboratrices et collaborateurs en congé maternité, d'adoption ou de paternité. Le fonds PGU54 est à la disposition des subdivisions qui en font la demande.

Les prestations reçues ne couvrant pas la totalité du salaire, le complément doit être assumé par la subdivision.

Pour les collaboratrices avec un contrat rémunéré par des fonds provenant de l'extérieur (FNS, fonds institutionnels), la totalité des montants perçus par l'Université au titre de la perte de gain sont restitués au titulaire du fond qui décide du remplacement total ou partiel ou du non remplacement de la personne en congé.

Afin de préparer au mieux le remplacement, les détails de la démarche et les montants exacts peuvent être obtenus auprès de la DIRH.

PROLONGATION DU CONTRAT SUITE À UN CONGÉ MATERNITÉ

Les assistantes (A), maîtres-assistantes (MA) ou cheffes de clinique scientifique (CS) avec un contrat rémunéré par le DIP ont droit à une prolongation de leur mandat d'une durée équivalente à la durée du ou des congés maternité, d'adoption ou parental.

Les fonds à disposition (prestations reçues sur le PGU54) peuvent être utilisés pour financer la prolongation du mandat de ces personnes.

Attention, si la subdivision a fait le choix de remplacer une A/MA/CS durant son congé maternité, elle devra assumer le prolongement du mandat à l'aide de son propre budget. Les prestations reçues ne permettent pas de financer conjointement le remplacement et la prolongation.



Démarches à entreprendre

Le ou la responsable hiérarchique transmet la demande de prolongation de contrat de la personne concernée à la DIRH au minimum 3 mois avant la fin du mandat.

Pour les A, MA ou CS rémunérées par des fonds provenant de l'extérieur (FNS, fonds institutionnels), la subdivision peut également affecter les indemnités versées par l'assurance maternité pour prolonger le mandat, en compensation totale ou partielle du congé maternité.

Pour les collaboratrices avec un contrat rémunéré par d'autres fonds, la différence entre le montant du salaire et l'indemnité versée par l'assurance maternité est prise sur le fonds. Le contrat de la chercheuse peut être prolongé en fonction du budget disponible. Le projet de recherche quant à lui n'est pas prolongé, sauf s'il s'agit d'un fonds réservé au financement de la chercheuse concernée, Ambizione ou Marie-Heim Vögtlin, par exemple.



Démarches à entreprendre

Le ou la responsable hiérarchique transmet la demande de la personne concernée à la DIRH, accompagnée d'un nouveau contrat pour une durée compensatoire totale ou partielle, en fonction des montants remboursés par l'assurance maternité disponibles.



Contact

DIRH, secretariat-dirh@unige.ch ou 022 379 75 56, www.unige.ch/adm/dirh/contact.html



Pour aller plus loin

«Remplacement en cas de maladie, accident et maternité», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

«Prolongation du contrat suite à un congé maternité», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

REPRISE DU TRAVAIL

ALLAITER AU TRAVAIL

Les femmes qui allaitent doivent pouvoir s'allonger, se reposer dans des conditions adéquates (art. 34 OLT3) et disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art.35a al.2 LTr).

Durant la première année de vie de l'enfant, l'allaitement compte comme temps de travail selon les principes suivants (art.60 al.2 OLT1):

si la collaboratrice allaite dans l'entreprise: le temps consacré à l'allaitement est compté comme du temps de travail;

si la collaboratrice quitte son lieu de travail pour aller allaiter son bébé, la moitié du temps d'absence est considérée comme temps de travail. Les temps d'absence devront avoir été annoncés au ou à la responsable hiérarchique.

Espaces allaitement

Les infirmeries d'Uni Mail, Uni Dufour, Uni Bastions, Sciences III, CMU et Battelle disposent d'espaces d'allaitement. S'adresser aux loges des bâtiments pour y accéder.



Articles de loi et règlements

Art. 35 et 35a, LTr: www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index

Art. 60 al. 2. OLT1: www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20000832/index

Art. 34 OLT3: www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19930254/index



Pour aller plus loin

www.allaiter-geneve.ch

BOURSES DE SOUTIEN LORS DE LA REPRISE DE LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE

Les subsides Marie Heim-Vögtlin (MHV) sont destinés à des chercheuses qui ont dû interrompre ou réduire leurs activités scientifiques en raison de leur situation familiale (enfants, changement de domicile dû à la profession du conjoint ou de la conjointe, etc.). Ils permettent à ces femmes de reprendre ou de continuer leurs recherches et d'améliorer leur profil scientifique.

Ces subsides sont alloués aux candidates de niveau doctoral et postdoctoral ayant un bon dossier scientifique, de toutes les disciplines encouragées par le Fonds national suisse (FNS) et sans restriction d'âge.

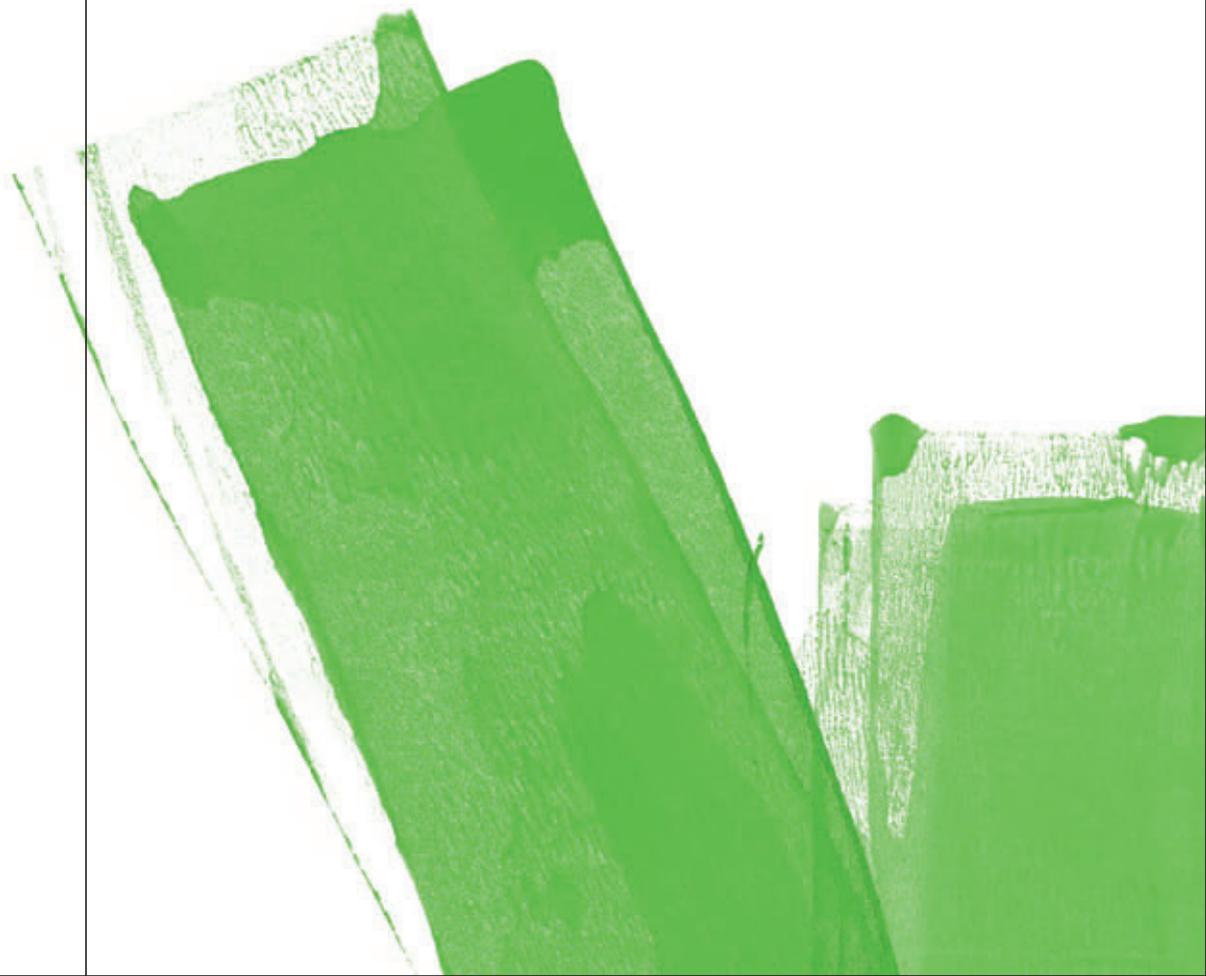
Un subside MHV comprend un salaire d'une durée maximale de deux ans. Il peut également couvrir une partie des frais de recherche de la boursière et des frais de garde d'enfants. Afin de faciliter l'intégration des bénéficiaires et de leur permettre

de poursuivre une carrière scientifique à long terme, l'institution d'accueil doit garantir une place de travail, ainsi que le soutien scientifique nécessaire pendant le subside. La possibilité de poursuivre l'engagement de la bénéficiaire, une fois le subside terminé, devrait également être assurée.



Pour aller plus loin

www.snf.ch/fr/encouragement/carrieres/marie-heim-voegtlin/Pages/default.aspx



ACCUEIL PETITE ENFANCE

- 4 MOIS À 4 ANS

ESPACES DE VIE ENFANTINE (EVE) SECTEUR UNIVERSITÉ

L'Université de Genève dispose de places en institutions petite enfance réservées aux enfants des membres de la communauté universitaire réparties sur quatre sites : l'espace de vie infantine (EVE) Allobroges (14 quai du Cheval-Blanc), Baud-Bovy (2-4-6, passage Baud-Bovy), Le Cheval Blanc (11 quai du Cheval-Blanc) et Crescendo (9 ch. des Mines).

La contribution des parents est établie en fonction des revenus du groupe familial. Les critères d'attribution des places sont fixés par le Rectorat et peuvent être consultés sur : <http://eve.unige.ch/informations/criteres.html>



Contact

Pour déposer une demande d'inscription ou pour toute question :

Bureau d'information petite enfance universitaire (BIPU), bipu@unige.ch,

022 379 10 82 (lundi 14h-17h et jeudi 9h-12h), fax 022 379 12 19

Uni Dufour, Bureau 303, 3e étage, rue du Général-Dufour 24, 1211 Genève 4,

<http://eve.unige.ch>

ESPACES D'ACCUEIL EN VILLE DE GENÈVE

Par ailleurs, il existe différents types de prise en charge des enfants entre 0 et 4 ans en Ville de Genève : crèches et espaces de vie infantine, jardins d'enfants, crèches familiales, etc.

Pour plus de détails sur les structures d'accueil subventionnées en Ville de Genève : www.ville-geneve.ch/themes/petite-enfance-jeunesse-loisirs/petite-enfance/lieux-accueil

Pour plus de détails sur les structures d'accueil non subventionnées en Ville de Genève : www.ge.ch/structures_accueil/pdf/SpelistePrive.pdf

Déposer une demande d'inscription

Le Bureau d'information petite enfance (BIPE) centralise les demandes d'inscription pour toutes les structures d'accueil subventionnées en Ville de Genève.

Les parents domiciliés en Ville de Genève ou qui y travaillent peuvent déposer une demande de place de crèche, au moyen du formulaire disponible sur le site de la Ville de Genève, le remplir et le retourner, par courrier ou par fax au BIPE.

Dès réception du formulaire dûment rempli et signé, la demande sera enregistrée.

L'inscription peut se faire dès la 12e semaine de grossesse.

Si une place se libère et correspond à vos besoins, vous serez directement contacté-e par l'institution susceptible d'accueillir votre enfant.

Attention, il faut réactiver la demande tous les trois mois, sinon elle est annulée.

Les personnes qui travaillent à l'UNIGE et vivent en Ville de Genève peuvent s'inscrire simultanément auprès du BIPU et du BIPE. Les places de crèches étant très limitées, il est conseillé de maximiser ses chances en envisageant de multiples solutions de garde.



Contact

Bureau d'information petite enfance (BIPE), 022 418 81 81, fax 022 418 81 99, rue Rousseau 4, 1201 Genève, www.ville-geneve.ch/plan-ville/institutions-petite-enfance/bureau-information-petite-enfance

ESPACES D'ACCUEIL DANS LES COMMUNES

D'autres offres de prise en charge existent dans les communes des cantons de Genève et de Vaud ainsi qu'en France voisine. Pour plus d'informations, s'adresser directement dans les communes.

Liste des institutions de la petite enfance situées dans les communes suburbaines genevoises: www.ge.ch/structures_accueil/pdf/SpelisteComSub.pdf

AUTRES OFFRES DE PRISE EN CHARGE PONCTUELLE

Garde à domicile

Mary Poppins: Pro Juventute Genève, rue de l'Aubépine 1, 1205 Genève, 022 328 22 27 fax 022 328 55 80, mary-poppins@proju.ch, www.mary-poppins.ch
 Priorité Enfants: 022 321 02 77, info@prioriteenfants.ch, www.prioriteenfants.ch

Enfants malades

Chaperon Rouge, route des acacias 9, 1211 Genève 4, 022 304 04 82, fax 022 304 04 83, chaperon.rouge@croix-rouge-ge.ch, www.croix-rouge-ge.ch

Accueil parents-enfants

Le Cerf-volant, bd Carl-Vogt 82, 1205 Genève, 022 329 58 90

Et encore...

Association genevoise des structures de coordination de l'accueil familial de jour
www.accueifamilial-geneve.ch/d1

Fédération Genève Enfants, 022 349 11 11, www.geneve-enfants.ch

Plateformes babysitting: Kiddies Club, www.kiddieclub.ch/kiddie_classifieds/index.php; Baby best friend, www.babybestfriend.ch; Know it all, www.knowitall.ch/index.php/local-news/family/daycare-a-babysitting; Service de baby-sitting de la naissance à l'adolescence, <http://les-3-fees-geneve.jimdo.com>

Pour toute question: Bureau d'information petite enfance universitaire (BIPU), bipu@unige.ch, 022 379 10 82



SCOLARITÉ – 4 À 18 ANS

ÉCOLES

Dans le canton de Genève, l'école est obligatoire pour les enfants dès l'âge de 4 ans révolus au 31 juillet de l'année en cours.



Contacts

4-12 ans: enseignement primaire

Direction générale de l'enseignement primaire, rue Jean-Calvin 11, Case postale 3980, 1211 Genève 3, 022 546 75 00 fax 022 546 75 19, info.primaire@etat.ge.ch
Détails sur les inscriptions: www.ge.ch/enseignement_primaires/inscriptions.asp

12-15 ans: cycle d'orientation

Direction générale du cycle d'orientation, av. Joli Mont 15A, 1209 Genève, 022 388 53 00 fax 022 388 53 98, dgco@etat.ge.ch, www.ge.ch/cycle_orientation

15 ans et plus: postobligatoire

DIP - Enseignement postobligatoire (PO secondaire II), rue de l'Hôtel-de-Ville 6, case postale 3925, 1211 Genève 3, 022 546 59 00 fax 022 546 59 29, dgpo@etat.ge.ch, www.ge.ch/enseignement_public/15ans_plus.asp



Pour aller plus loin

Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP): www.ge.ch/dip
Schéma de l'enseignement public à Genève: <ftp://ftp.geneve.ch/dip/formationGE.pdf>

Le Centre d'accueil de la Genève internationale (CAGI) propose une présentation générale du système scolaire suisse, et des liens vers les enseignements privés ou spécialisés: www.cagi.ch/fr/vie-pratique/vie-de-famille/ecoles.php

Le site de la Ville de Genève contient de nombreuses informations notamment sur les activités extrascolaires, les infrastructures et services scolaires (restaurants scolaires, parascolaire, sécurité, pédibus, etc.): www.ville-geneve.ch/themes/petite-enfance-jeunesse-loisirs

ENCADREMENT PARASCOLAIRE

Le Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP), propose un encadrement en dehors des horaires scolaires des enfants des écoles primaires (1P à 8P) du canton de Genève:

accueil du matin de 7h00 à 8h00 – dans quelques communes suburbaines et quartiers de la Ville de Genève seulement pour les enfants de 1P à 4P (4-7ans);

accueil de midi et repas de 11h30 à 13h30;
accueil de l'après-midi avec goûter de 16h00 à 18h00.

Les inscriptions pour le parascolaire se font au mois de mai dans les différentes écoles.



Contact

Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire, bd des Promenades 20, Case Postale 2056, 1227 Carouge, 022 309 08 20, fax 022 309 08 25, www.giap.ch

ACTIVITÉS DE VACANCES ET DU MERCREDI

La Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) regroupe les activités des maisons de quartier et des centres aérés dans le canton de Genève qui offrent des activités pour ces périodes.

Diverses informations sur les cours et activités extrascolaires sont également souvent disponibles dans les écoles.



Pour aller plus loin

FASe: www.fase-web.ch/site/centres/index

Activités extrascolaires proposées par le DIP: www.ge.ch/loisirs_jeunes/activites_extrascolaires.asp

SOUTIEN FINANCIER POUR LES FAMILLES

ALLOCATION DE NAISSANCE OU D'ACCUEIL

Une allocation de naissance d'un montant de 2 000 CHF est versée pour chaque enfant, pour autant que la mère ait son domicile en Suisse au moment de la naissance et durant les 9 mois qui la précèdent.

Par analogie, une allocation d'accueil d'un montant de 2 000 CHF est versée pour chaque enfant mineur accueilli en Suisse et pour lequel les futurs parents ont reçu l'autorisation définitive d'accueil. Plus de détails: www.caisseavsge.ch

ALLOCATION FAMILIALE JUSQU'À 16 ANS

L'allocation familiale est une prestation mensuelle s'élevant à 300 CHF par enfant, dès la naissance (ou le placement en vue de son adoption) et jusqu'à l'âge de 16 ans. En principe, l'allocation familiale est demandée par le parent qui a le salaire le plus élevé.

L'allocation peut aussi être versée pour des enfants résidant à l'étranger, sauf pour ceux domiciliés hors UE/AELE (pour les exceptions, consulter l'Office cantonale des assurances sociales OCAS). A noter que les allocations suisses sont subsidiaires et qu'elles ne sont versées que si aucune prestation n'est allouée dans le pays d'origine. Les allocations familiales ne sont pas octroyées d'office. Pour en bénéficier, il faut qu'une demande soit faite à la Caisse de compensation.

Formulaire de demande d'allocations familiales:

www.caisseavsge.ch/d2wfiles/document/2076/5047/0/Formulaire20CAFAC.pdf



Contacts

La DIRH renseigne et accompagne les personnes dans leurs demandes d'allocations familiales, de naissance ou d'adoption, secretariat-dirh@unige.ch ou 022 329 75 56, www.unige.ch/adm/dirh

Office cantonal des assurances sociales (OCAS), 022 327 27 27 fax 022 327 28 00, www.caisseavsge.ch

Service cantonal des allocations familiales, 12 rue des Gares, Case postale 2696, 1211 Genève 2, 022 327 21 30 fax 022 327 27 20, scaf@ccgc.ch

ALLOCATION DE FORMATION DÈS 16 ANS

L'allocation de formation professionnelle est une prestation mensuelle d'un montant de 400 CHF par enfant qui étudie ou est en apprentissage, dès l'âge de 16 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans. Attention, cette allocation n'est versée que si l'enfant ne réalise pas un revenu annuel supérieur à 27 840 CHF.

L'allocation peut être accordée pour l'enfant résidant à l'étranger dans un Etat membre de l'UE/AELE, ainsi qu'à certaines conditions pour la Bosnie-Herzégovine, le Kosovo, le Monténégro, la Serbie et la Slovénie.

La demande doit être faite par écrit sur le formulaire officiel et adressée au Service cantonal d'allocations familiales.



Contacts

Office cantonal des assurances sociales (OCAS), 022 327 27 27 fax 022 327 28 00, www.caisseavsge.ch

Service cantonal des allocations familiales, 12 rue des Gares, Case postale 2696, 1211 Genève 2, 022 327 21 30 fax 022 327 27 20, scaf@ccgc.ch

ACCUEIL DES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES ET DE LEUR FAMILLE

Le Welcome Center informe, accueille et facilite l'installation des personnes nouvellement engagées par l'Université de Genève et devant emménager à Genève ou dans la région.

Le programme Carrière2 offre un soutien aux couples poursuivant une double carrière en Suisse: une approche personnalisée permet d'informer ces couples sur leurs perspectives d'intégration professionnelle en Suisse, dans le secteur privé ou académique. Ce programme sert de plateforme pour l'amélioration de l'accueil des couples et des familles, la mobilité internationale dans le cadre de la carrière académique, l'intégration professionnelle en Suisse et la promotion des carrières féminines.



Contacts

Welcome Center UNIGE HUG, 022 702 06 30, info@welc.ch, www.welc.ch

Carrière2, 022 702 06 35, info@carriere2.ch, www.carriere2.ch

Accueil des nouveaux membres du personnel, www.unige.ch/arrivee

AUTRES RENSEIGNEMENTS

RÉDUIRE SON TAUX D'ACTIVITÉ

Quelle que soit la fonction occupée, les collaborateurs et collaboratrices avec un contrat DIP peuvent demander à réduire temporairement leur activité, notamment en raison de charges familiales.



Articles de loi et règlements

«Réduction temporaire ou permanente du taux d'activité pour raison de charges familiales», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL

Un congé parental sans solde de 2 ans peut être accordé au père et à la mère, employé-e par l'UNIGE avec un contrat DIP, dès la fin du congé maternité. D'entente avec la hiérarchie, une activité à temps partiel peut être conservée. A l'expiration du congé, la réintégration dans la fonction précédente est garantie.

Au même titre que pour le congé maternité, les collaborateurs ou les collaboratrices concernées ont le droit de récupérer la période de congé parental à la fin du mandat, pour autant que la demande ait été faite au préalable.



Articles de loi et règlements

«Congés pour le corps enseignant», in Memento UNIGE, memento.unige.ch

Art. 34A Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (RPAC): www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_B5_05p01.html

Art. 40 R-pers: www.unige.ch/rectorat/static/Regl_personnel_14_mars_2013.pdf

Les personnes avec un contrat rémunéré par des fonds externes (FNS ou autres) n'ont pas droit à un congé parental ni à une réduction temporaire de leur taux d'activité pour raisons familiales. Cette réduction peut toutefois être négociée avec la hiérarchie, mais le retour au temps de travail antérieur n'est pas garanti.

MALADIE DE PROCHES

Il est possible de s'absenter de son travail en cas de maladie de proches: maladie grave du père, de la mère, du conjoint, de la conjointe ou du partenaire enregistré-e, d'un enfant ou d'une personne en faveur de laquelle il y a une obligation d'entretien, et qui fait ménage commun avec la personne concernée.

Un maximum de 15 jours d'absence annuel est toléré sans incidence sur le salaire.



Démarches à entreprendre

Remettre un certificat médical au ou à la responsable hiérarchique dès le premier jour d'absence pour les enfants de 6 ans et plus seulement.



Articles de loi et règlements

Art. 33 Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC): www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_B5_05p01.html

Art. 38 R-pers: www.unige.ch/rectorat/static/Regl_personnel_14_mars_2013.pdf



VOUS ÊTES ENCEINTE, VOTRE CONJOINTE EST ENCEINTE

ANNONCER LA GROSSESSE

Les étudiantes peuvent annoncer leur grossesse pour des questions de prévention ou de sécurité.



Contacts

La personne chargée de sécurité de votre structure (STEPS),
www.unige.ch/dadm/steps/Team.html

Antenne Santé, 022 379 72 91, antenne-sante@unige.ch
4 rue De-Candolle, 1211 Genève 4, www.unige.ch/dife/sante/index.html

La personne qui encadre les étudiantes et les étudiants (responsable des travaux pratiques, par exemple, ou conseiller et conseillère aux études)

QUESTIONS DE SANTÉ

L'Antenne Santé est à la disposition des personnes qui étudient à l'UNIGE. Il s'agit d'un service de conseil santé gratuit. Toutefois, l'Antenne Santé ne délivre ni soins, ni ordonnances, ni certificats médicaux.



Contact

Antenne Santé: consultations sur rendez-vous, le lundi, mardi et vendredi,
022 379 72 91, antenne-sante@unige.ch, 4 rue De-Candolle, 1211 Genève 4,
www.unige.ch/dife/sante/index.html

DROITS EN CAS D'ABSENCE AUX COURS ET AUX EXAMENS

Les étudiantes temporairement empêchées moins de 3 jours, en raison de leur grossesse, d'assister à des cours avec contrôle des présences peuvent faire valoir le constat médical de grossesse comme excuse.

Au-delà de 3 jours d'absence, un certificat médical est nécessaire.

Les étudiantes qui sont empêchées de participer aux examens pour des raisons de santé liées à leur grossesse doivent fournir un certificat médical accompagné du formulaire ad hoc (disponible auprès du secrétariat des étudiantes et étudiants de la faculté).

*
Les personnes qui étudient à l'UNIGE
ont souvent également un emploi et sont,
parfois aussi parents ou futurs parents.

VOUS AVEZ AUSSI UN EMPLOI

Les chapitres précédents mentionnent tous les détails pour les personnes qui sont employées à l'UNIGE. Un petit rappel du cadre commun à toutes les personnes qui travaillent chez un autre employeur en Suisse est dressé ici.

ANNONCER LA GROSSESSE

Il n'existe aucune obligation d'annoncer sa grossesse à son employeur ou employeuse, mais dès lors que l'annonce a été faite, les mesures pour la protection de la santé doivent être prises par l'employeur ou employeuse, (voir pages 9-10). Le congé maternité et la reprise du travail pourront être planifiés.

CONGÉ MATERNITÉ

Pour toutes les personnes qui travaillent en Suisse, le cadre légal est dans les grandes lignes défini par les principes ci-dessous.

Après l'écoulement du temps d'essai (entre 1 et 3 mois), les employeurs ou employeuses ne peuvent pas licencier une personne salariée pendant la grossesse ni pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Il est interdit de travailler durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art.35a al.3 LTr).

Les travailleuses ont droit, après l'accouchement, à un congé maternité de 14 semaines au moins à prendre en une fois (art. 329f CO). Le congé débute le jour de l'accouchement. A Genève, la législation cantonale prévoit des allocations maternité complémentaires portant à 16 semaines la durée du congé maternité.

Les travailleuses ont droit au paiement des 80% de leur salaire sous forme d'indemnités journalières durant leur congé maternité, pour autant qu'elles aient été assurées à l'AVS durant les 9 mois avant l'accouchement ou qu'elles aient travaillé durant 5 mois au moins avant l'accouchement (les périodes de cotisations AVS ou de travail effectuées dans les pays de l'UE/AELE sont prises en compte, art. 26 et 28 RAPG).

Une réglementation sur les différents types de limitations à l'emploi existe (OLT, LTr).

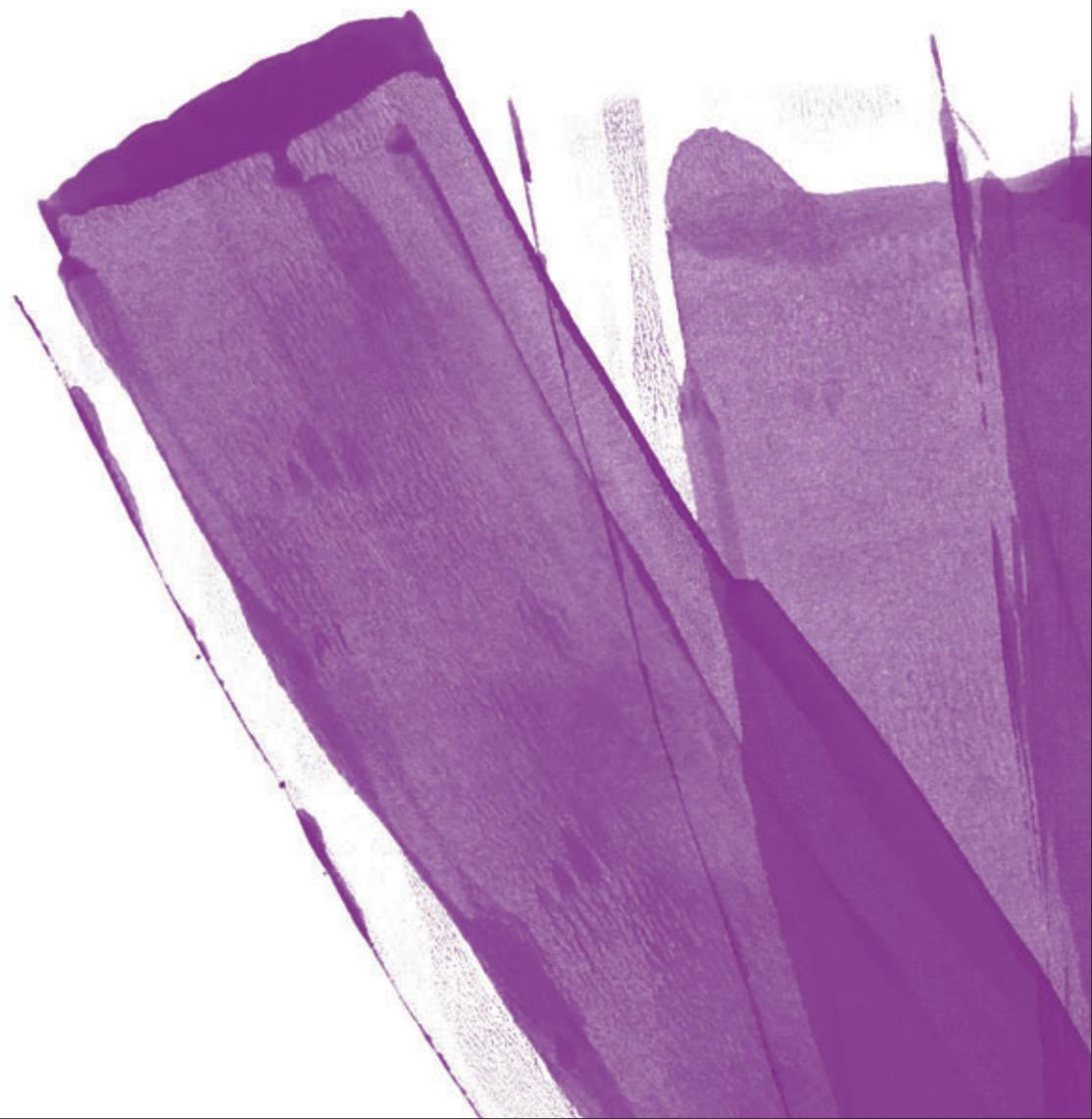
Attention : ne pas confondre protection contre le licenciement et droit à un congé maternité avec ou sans droit au salaire.

CONGÉ PATERNITÉ

Il n'existe pas encore de congé paternité payé en vertu du droit fédéral.

Ce congé peut néanmoins être prévu dans les contrats de travail, par des conventions collectives de travail, par des règlements d'entreprise ou par le droit cantonal.

Il faudra donc vérifier l'existence ou non d'un congé paternité auprès de l'employeur ou dans la législation cantonale.



CONTINUER SES ÉTUDES EN ÉTANT PARENT

Si des difficultés d'emploi du temps se présentent en raison de vos charges de famille, voici quelques solutions temporaires.

ÉTUDIER À TEMPS PARTIEL

Il est possible de suivre des études à temps partiel dans la plupart des facultés, pour des motifs tels que maternité, exercice d'une activité professionnelle, raisons familiales, responsabilités éducatives ou maladie.



Contact

Les conseillères ou conseillers aux études de la faculté ou de l'institut.



Pour aller plus loin

www.unige.ch/dife

DEMANDER UN CONGÉ

Il est possible d'interrompre momentanément ses études pour cause de grossesse ou d'obligations familiales, tout en restant immatriculé-e à l'Université, ce pour une durée fixée par le règlement d'études concerné. Le congé est accordé par le doyen ou la doyenne de la faculté concernée.

Pendant la durée du congé, seules les taxes fixes, soit 65 CHF par semestre, sont dues.



Démarches à entreprendre

Rétirer le formulaire de demande de congé auprès du secrétariat des étudiantes et étudiants de sa faculté ou institut. Le formulaire complété doit parvenir à la faculté ou à l'institut au moins un mois avant le début des cours.



Pour aller plus loin

www.unige.ch/dife/formalites/conge.html

S'EXMATRICULER

Il est également possible d'interrompre ses études en s'exmatriculant, même si ce n'est pas conseillé. Le statut d'étudiant-e est alors perdu et toute la procédure d'admission devra à nouveau être effectuée lors de la reprise des études.

Attention, si vous n'avez pas la nationalité suisse et êtes au bénéfice d'une autorisation de séjour temporaire durant la durée de vos études, l'exmatriculation peut entraîner le non renouvellement du permis de séjour.



Contacts

Service des admissions, www.unige.ch/dife/quitter.html

Office cantonal de la population, route de Chancy 88, Case Postale 2652, 1213 Onex, 1211 Genève 2, ocp@etat.ge.ch, www.ge.ch/ocp



TEXTES ET ARTICLES DE LOIS

Code des obligations (CO)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19110009/201305280000/220.pdf

Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal)

www.admin.ch/ch/fr/rs/8/832.10.fr.pdf

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

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19520192/index

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

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

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index

Ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002241/index

Ordonnance du Département fédéral de l'intérieur (DFI) sur les prestations dans l'assurance obligatoire des soins en cas de maladie

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950275/index

Ordonnance sur la radioprotection

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19940157/201301010000/814.501.pdf

Ordonnance sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19994946/201206010000/832.321.pdf

Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail (OLT1)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20000832/201301010000/822.111.pdf

Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail (OLT3)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19930254/index

Règlement concernant la protection de la santé et sécurité au travail dans l'administration cantonale (RPST)

www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg_b4_30p08.html

Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (RPAC)

www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_B5_05p01.html

Règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG)

www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20042547/201301010000/834.11.pdf

A L'UNIGE

Charte d'éthique et de déontologie

www.unige.ch/ethique/charte.html

Loi sur l'Université (LU)

www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_C1_30.html

Memento UNIGE

memento.unige.ch

«Remplacement en cas de maladie, accident et maternité», réf. 0095

«Prolongation du contrat suite à un congé maternité», réf. 0163

«Congés pour le corps enseignant», réf. 0146

Règlement sur le personnel de l'Université

www.unige.ch/rectorat/static/Regl_personnel_14_mars_2013.pdf

QUELQUES RÉFÉRENCES

Travail et santé: grossesse, maternité, périodes d'allaitement, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, 2013

www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01835/index.html?lang=fr

Maternité – protection des travailleuses, brochure d'information du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Berne, 2012

www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=fr

«Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité», Gabriel Aubert et Karine Lempen (Ed.), Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Université de Genève, Slatkine, Genève, 2011.

Etre enceinte au travail – vos droits sur votre lieu de travail, brochure, Travail. Suisse, Berne, 2011.

www.travailsuisse.ch/fr_service/brochures_et_produits

2001-2011: 10 ans d'assurance maternité genevoise, Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme, 2011.

www.ge.ch/egalite/doc/actualites/10ans-LAMat-web.pdf

Vie professionnelle, vie privée: quelle articulation ?

Office cantonal de l'inspection des relations du travail et Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme, 2007.

www.ge.ch/sante-travail/publications/doc/vie_prof_privée.pdf

SITES

Etat de Genève

www.ge.ch

Fonds national de la recherche scientifique

www.snf.ch

Fairplay at work

www.fairplay-at-work.ch

Fairplay at home

www.fairplay-at-home.ch

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

www.leg.ch

Office cantonal de la population

www.ge.ch/ocp

Office cantonal des assurances sociales
www.caisseavsge.ch

Office fédéral des assurances sociales
www.ofas.admin.ch

Pro familia suisse
www.famille-emploi.ch

Secrétariat d'Etat à l'économie
www.seco.admin.ch

Site pratique pour accompagner les employées enceintes et leurs employeurs
www.mamagenda.ch

Travail.Suisse
www.travailsuisse.ch

Ville de Genève
www.ville-geneve.ch

CONTACTS UNIGE

Accueil UNIGE
www.unige.ch/accueil
www.unige.ch/arrivee

Bureau de l'égalité
www.unige.ch/egalite

Bureau d'information petite enfance universitaire (BIPU)
<http://eve.unige.ch>

Carrière2
www.carriere2.ch

Division de la formation et des étudiant-e-s (DIFE)
www.unige.ch/dife

Division des ressources humaines (DIRH)
www.unige.ch/adm/dirh

Service santé au travail, environnement, prévention, sécurité (STEPS)
www.unige.ch/dadm/steps/Team.html

Welcome center de l'UNIGE
www.welc.ch



IMPRESSUM

Coordination

Bureau de l'égalité UNIGE, egalite@unige.ch
Rédaction et coordination: Juliette Labarthe

Remerciement pour la collaboration interne à l'institution

Le Bureau d'information petite enfance universitaire (BIPU), la Division de la formation et des étudiants (DIFE), la Division des ressources humaines (DIRH), le Pôle de recherche national en sciences affectives, le Rectorat, le Secteur des affaires juridiques, le Service de communication, le Service santé au travail, prévention et sécurité (STEPS), le Welcome center.

Et tout particulièrement: Margareta Baddeley, Marie Besse, Marie-Claire Cors-Huber, Sylvie Fournier, Fabienne Giachino, Natacha Hausmann, Pierre Lehmann, Audrey Leuba, Brigitte Mantilleri, Olivia Och, Susana Perdiz, Max-Olivier Pourret, Martine Saillant, Daniela Sauge, Jean-Luc Veuthey.

Consulter cette brochure en ligne

www.unige.ch/egalite/parents

Télécharger cette brochure

www.unige.ch/collaborateurs/nouveaux/brochures.html

Commander cette brochure

www.unige.ch/egalite/commande

Bureau de l'égalité, Uni Dufour, 24 rue du Général-Dufour, 1211 Genève 4

Graphisme

Marion Wyss

Impression

Atar Roto Presse SA

1000 exemplaires

Papier Refutura GS 100% recyclé, certifié FSC et CO₂

Janvier 2014, Université de Genève