



Haute école
spécialisée bernoise



Concilier travail et famille dans une haute école

Suggestions à l'intention des cadres et du personnel

Sommaire

- 4 Message des recteurs
- 6 Préface à la nouvelle édition

- 8 Une haute école favorable aux enfants
- 12 Travail à temps partiel
- 16 Flexibilité
- 20 La carrière des pères
- 24 La carrière des mères
- 28 Devenir père
- 32 Devenir mère
- 38 Allaitement
- 41 Séances
- 44 Imprévus et exceptions dans les horaires des enfants
- 47 Concilier profession et soins aux proches

- 52 Adresses et informations utiles
- 57 Index
- 58 Sources et bibliographie
- 60 Impressum

3

La conciliation idéale
entre famille et profession
est une chimère. Il n'y a
rien à concilier. Il n'y a que
des choses à additionner.

Iris Radisch, *Die Schule der Frauen. Wie wir die Familie neu erfinden*, 2007
(L'école des femmes. Comment nous réinventons la famille)

Message des recteurs

4 Vie privée, travail et loisirs: ce sont les trois domaines que chacun doit gérer dans son quotidien. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs des hautes écoles s'investissent pour leurs activités professionnelles, dans les limites de leurs droits et de leurs devoirs; et ils s'engagent pour l'éducation de leurs enfants et dans leur vie privée – où ils recherchent détente et loisirs – et s'occupent parfois aussi des soins à leurs proches. Pour concilier le tout, il faut de la souplesse et un bon équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale. En qualité de recteurs de la Haute école spécialisée bernoise BFH et de la Haute école pédagogique germanophone PHBern, nous reconnaissons ces exigences et ces besoins.

Étant donné la durée des semestres – deux fois 16 semaines –, nos enseignant-e-s bénéficient d'une marge de manœuvre importante pour aménager leurs horaires. Grâce à l'annualisation du temps de travail, les autres employé-e-s jouissent eux aussi d'une grande liberté d'organisation. La gestion de la vie quotidienne des familles devient, pourtant, un véritable défi quand surviennent des événements sortant de l'ordinaire: périodes de surcharge au travail ou besoins accrus de prise en charge au sein de la famille, par exemple pendant les vacances scolaires ou lorsqu'un enfant tombe malade.

Nos hautes écoles offrent des structures de travail où vie professionnelle et vie privée ne sont pas des pôles opposés, mais des variables qu'il est possible de combiner. En adoptant une politique encourageant la conciliation entre travail et famille, nos institutions renforcent leur concurrentialité et leur attractivité en tant qu'employeur – des atouts essentiels pour recruter des collaboratrices et collaborateurs hautement qualifiés.

Depuis la première édition de cette brochure en 2011, la situation des parents a connu des améliorations dans le canton de Berne avec l'introduction d'un congé de paternité de dix jours et la possibilité pour les parents de réduire leur taux d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un enfant. De leur côté, les hautes écoles ont notamment mis sur pied à l'intention de leurs membres des offres d'accueil pour les enfants. La BFH comme la PHBern ont inscrit la conciliation dans leurs stratégies afin d'améliorer continuellement les conditions offertes aux familles par nos institutions. De plus, nous prévoyons de mettre en œuvre des mesures supplémentaires pour faciliter la conciliation entre famille et travail dans nos plans d'action Egalité des chances 2017 à 2020.

Nous invitons nos cadres, ainsi que toutes les personnes concernées, à se pencher sur les suggestions contenues dans cette brochure.

Elles leur permettront d'identifier la marge de manœuvre que nos deux hautes écoles peuvent offrir pour favoriser la conciliation entre vie de famille et profession. Les présentes recommandations n'ont cependant pas valeur de promesses. Toutes les mesures mentionnées ne pourront pas être mises en œuvre telles quelles, car elles nécessitent en amont des adaptations aux réalités concrètes de chaque institution. Les changements souhaités devront être négociés et éprouvés. Des efforts en ce sens ont été menés jusqu'ici avec succès et nous serions heureux de poursuivre avec vous dans cette direction.

Printemps 2017



Prof. Herbert Binggeli
Recteur de la BFH



Prof. Martin Schäfer
Recteur de la PHBern

Préface à la nouvelle édition

- 6 En 2010, les commissions pour l'égalité entre femmes et hommes de la Haute école spécialisée bernoise et de la PHBern ont élaboré conjointement la brochure «Concilier travail et famille dans une haute école». Les suggestions contenues dans cette publication devaient aider à poser des jalons pour une politique favorable aux familles. L'ancien recteur de la BFH, Rudolf Gerber, et le recteur de la PHBern, le Prof. Martin Schäfer, y invitaient les cadres et le personnel des deux hautes écoles à s'engager ensemble sur ce chemin.

Depuis, plus de six ans se sont écoulés et nous observons que les hautes écoles, mais aussi le canton de Berne en tant qu'employeur, ont fait des pas importants vers une meilleure conciliation entre travail et famille. Les progrès réalisés et la volonté affichée par les deux institutions de continuer sur cette voie nous ont convaincus de rééditer cette brochure sous une forme actualisée.

La mise à jour de cette publication s'inscrit dans le plan d'action Egalité des chances 2013 à 2016 de la BFH et bénéficie d'une contribution financière du SEFRI par le biais du programme fédéral Egalité des chances dans les HES 2013 à 2016.

Les passages adaptés concernent essentiellement la nouvelle situation juridique, à savoir les modifications de l'ordonnance sur le personnel du canton de Berne. Il n'est pas exclu que d'autres changements soient apportés par la suite et que les indications juridiques contenues dans cette brochure ne soient plus à jour dans quelque temps. C'est la raison pour laquelle nous vous invitons à consulter les textes de loi et les aide-mémoire du canton de Berne afin de vérifier leur validité dans le cas d'espèce. En outre, nous avons profité de cette actualisation pour contrôler les exemples concrets et les liens présentés et les avons remplacés si nécessaire par des informations plus récentes.

Les réflexions menées en 2010 par les commissions pour l'égalité et les recommandations qui en sont issues conservent tout leur sens. Cette partie de la publication reste donc largement inchangée. Par ailleurs, les directions des deux institutions ont renforcé leur engagement pour une haute école favorable aux familles: aujourd'hui, ce ne sont plus les commissions pour l'égalité entre femmes et hommes, mais la conférence de coordination pour la responsabilité sociale et environnementale de la PHBern et la commission pour l'égalité des chances de la BFH qui soutiennent les efforts déployés par les deux institutions pour une meilleure orientation vers les familles.

La brochure actualisée propose des pistes pour une politique du personnel propice à la conciliation entre travail et famille dans les hautes écoles. Elle fournit des informations, des exemples utiles et des ressources destinées à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les cadres et le personnel de la BFH et de la PHBern.

Printemps 2017

Dr Sibylle Drack

Responsable de l'égalité des chances de la BFH

L'ouverture aux enfants
est une question
qui touche directement
à l'égalité.

Une haute école favorable aux enfants

Situation initiale

Si de nombreuses hautes écoles connaissent le principe de l'Université des enfants, ces derniers ne sont pas pour autant légion dans le quotidien professionnel de ces institutions. Rares sont les signes montrant que la présence ponctuelle des enfants des collaboratrices et collaborateurs est appréciée dans les bureaux ou les salles de cours. C'est peut-être dû au fait qu'il n'est pas toujours aisé de les intégrer dans le monde du travail.

Certes, la prise en charge et l'éducation des enfants est en premier lieu l'affaire des parents. Mais les hautes écoles peuvent soulager grandement leurs collaboratrices et collaborateurs si, en situation exceptionnelle, elles les autorisent à emmener leur fille ou leur fils au travail ou si elles proposent des solutions de garde. Une telle attitude faciliterait la conciliation des univers professionnel et familial. En cas d'imprévu en particulier, il serait précieux que la haute école, en tant qu'employeur, se montre ouverte à des solutions non conventionnelles.

Situation du quotidien, aujourd'hui

Jonathan Fontana (38 ans), enseignant en didactique, se remémore la journée qui vient de s'écouler. La conférence de l'institut a été déplacée au jour où il a la garde de son enfant. Son épouse, absente pour raisons professionnelles, n'a pas pu modifier son programme et les grands-parents n'étaient pas disponibles non plus ce jour-là. Il n'a donc pas eu d'autre option que d'emmener son fils de cinq ans – trop jeune pour passer deux heures seul à la maison – avec lui à la réunion. Le petit est resté assez calme et s'est occupé à dessiner. Mais Jonathan Fontana n'était pas détendu, car personne n'a vraiment réagi positivement à sa présence. N'aurait-il pas dû tout de même chercher une autre solution?

10 Situation juridique

Il existe peu de dispositions juridiques obligeant les hautes écoles à inscrire au nombre de leurs tâches les questions de prise en charge des enfants ou à adopter des prescriptions favorables à la conciliation entre travail et famille. En vertu de l'article 41 des statuts de la PHBern (PHSt), l'institution est notamment tenue de mettre à la disposition de ses membres ou de soutenir des structures d'accueil pour enfants.

De son côté, la BFH a inscrit la promotion de la conciliation entre travail / études et famille dans son règlement relatif à l'égalité entre femmes et hommes. Dans le sillage de la procédure d'accréditation des hautes écoles, ces questions prennent une importance croissante, puisqu'une orientation favorable à la famille et, par là, aux enfants, figure désormais parmi les normes d'excellence. Dans l'espace UE, des procédures d'audit sont réalisées sur ce point dans les hautes écoles et, chaque année, des récompenses sont attribuées aux institutions exemplaires à cet égard. Les directives du paysage suisse des hautes écoles relatives à l'accréditation posent comme condition préalable la promotion de l'égalité entre les sexes. Si les établissements de formation ne veulent pas miser que sur des collaboratrices et collaborateurs sans enfants, ils doivent se rendre compte que l'orientation vers les familles est une question touchant directement à l'égalité. Les hautes écoles ayant adopté une politique favorable à la famille auront à long terme une longueur d'avance dans la compétition pour l'engagement des membres du corps enseignant.

Exemples concrets

- Créée par l'Université de Berne et la PHBern, la fondation Kinderbetreuung im Hochschulraum Bern (KIHOB) a pour tâche de promouvoir et d'assurer la prise en charge extrafamiliale des enfants des membres des deux institutions ainsi que d'autres personnes appartenant au milieu des hautes écoles.
- La BFH participe au financement de dix places de crèche pour les membres de la haute école sur les sites de Berne (KIHOB), Bienne et Berthoud.
- La Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires HAFL a mis sur pied une structure pour répondre aux urgences en matière de garde d'enfants. Dans des locaux spécialement aménagés sur le campus, les collaboratrices et collaborateurs et les étudiant-e-s s'occupent des enfants présents et les plus grands ont un endroit où faire leurs devoirs.
- La PHBern et l'Université de Berne mettent à la disposition des parents – employés ou étudiants – un espace «parents-enfants» équipé d'une table de réunion, d'un canapé confortable, d'une chaise haute Tripp Trapp et de jouets.
- En signant la charte «Familien in der Hochschule», l'Université de Berne témoigne de son engagement pour une meilleure prise en compte des besoins des familles.

Recommandations

L'infrastructure d'une haute école devrait permettre d'accueillir de temps à autre des enfants sans que leur présence soit ressentie comme dérangeante. Pour ce faire, il conviendrait d'installer par exemple des tables à langer, des coins jeux et des chaises d'enfants à la cafétéria.

Une haute école qui se veut favorable à la famille est partiellement responsable, en tant qu'employeur, de proposer à ses collaboratrices et collaborateurs des solutions de garde pour leurs enfants. Outre une offre fixe pour les enfants d'âge préscolaire, elle devrait également se montrer souple en cas de manifestations ou de réunions imprévues.

L'adoption d'une réglementation claire en matière de suppléance représente un soulagement pour les collaboratrices et collaborateurs. En cas de besoin (et pas seulement d'urgence), les parents surchargés sauraient ainsi à qui s'adresser.

Compléments d'information

- Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Bern (KIHOB) (en allemand) www.kihob.ch
- Audit haute école favorable à la famille (en allemand) www.berufundfamilie.de
- www.phbern.ch > Studiengänge > Vorschulstufe und Primarstufe > Angebote und Infrastruktur rund ums Studieren > Familie und Studium > Vereinbarkeit von Familie und Studium (en allemand)
- Charte «Familie in der Hochschule» et Best Practice Club (en allemand) www.familie-in-der-hochschule.de
- Label «Familie & profession» du bureau UND Equilibre entre famille et emploi pour les hommes et les femmes www.fachstelle-und.ch
- Vereinbarkeitsfreundliche Universität Bern (en allemand) www.vereinbarkeit.unibe.ch

Situation du quotidien, demain

Lorsque la conférence de l'institut où il enseigne est déplacée au jour où il a la garde de son enfant, Jonathan Fontana a la possibilité de confier son fils au service de prise en charge de la haute école. Cette structure peut être sollicitée à court terme en cas de séance imprévue, mais aussi lorsque l'enfant est malade. Si l'enseignant doit donner un cours, il a en outre la possibilité, s'il a un problème de garde, de recourir à des modules d'e-learning, qui ont été préparés également pour les cas où lui-même doit s'absenter pour cause de maladie.

Rares sont les tâches qui ne peuvent être accomplies que par une seule personne.

Travail à temps partiel

Situation initiale

Le travail à temps partiel facilite l'organisation familiale, un fait abondamment prouvé par des études. En Suisse, il conduit en priorité les femmes à réduire leur taux d'occupation à l'arrivée d'un enfant.

A la BFH comme à la PHBern, les temps partiels sont fréquents, aussi bien parmi les enseignant-e-s que parmi les employé-e-s de l'administration qui font ce choix dans le souci de bien prendre en charge leurs enfants. Ce modèle de travail est malheureusement encore peu répandu dans les postes à responsabilité où, selon une idée communément admise, les tâches exigent un taux d'occupation de 100 pour cent. Cela semble être l'une des raisons principales pour lesquelles peu de mères de famille occupent de tels postes. Pourtant, les activités professionnelles qui ne peuvent pas être confiées à plusieurs personnes sont rares. Le domaine de la santé en offre un bon exemple, puisque des tâches à haut degré de responsabilité, où la vie des patients est en jeu, doivent être assurées 24 heures sur 24. Le bon fonctionnement du temps partiel exige toutefois que les collaboratrices et collaborateurs concernés s'accordent entre eux et garantissent une transmission scrupuleuse des informations.

Pour que le temps partiel tienne ses promesses en termes de compatibilité avec une famille, il faut que les deux parties – employeurs et employés – soient prêtes à se montrer souples et qu'un certain nombre de conditions cadres soient réunies. Celles-ci dépendent en grande partie des supérieures hiérarchiques, qui doivent respecter le fait que les parents travaillant à temps partiel ont des jours de garde fixes auxquels ils ne peuvent pas déroger facilement. Si ces contraintes sont respectées, les collaboratrices et collaborateurs sont généralement motivés et affichent peu d'absentéisme. Les suppléances ou les départs sont en outre plus faciles à gérer si le travail est réparti entre plusieurs personnes. Il est d'autant plus important, dans le cadre des dispositions cantonales en la matière, d'encourager les personnes à temps partiel à suivre des formations continues ou à participer aux manifestations de cet ordre et de ne pas les défavoriser lorsqu'il est question de promotion.

Situation du quotidien, aujourd'hui

Ernst Schildknecht (47 ans), directeur d'institut, aimerait réduire son taux d'occupation. Au bout de dix ans à plein temps, il souhaite se consacrer davantage à sa famille. De son côté, son épouse aimerait progresser dans son développement professionnel. Il n'a pas pour autant envie de quitter son poste à la direction de l'institut et réfléchit à de nouveaux modèles de travail qui pourraient convenir à des cadres. A cet égard, il privilégie la codirection de l'institut avec une ou un partenaire.

14 Situation juridique

L'ordonnance sur le personnel du canton de Berne (OPers) prévoit explicitement la possibilité de l'emploi à taux d'occupation réduit et du partage de poste et précise que les personnes occupées à temps partiel ne doivent pas être désavantagées par rapport à celles qui travaillent à 100 pour cent. Les dispositions à ce sujet sont contenues dans les articles 137 à 142 OPers.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, les collaboratrices et collaborateurs ont droit, sur requête, à une réduction de 20 pour cent au maximum du taux d'occupation dans la fonction qu'ils occupent, pour autant qu'aucun motif considérable inhérent au service ou à l'organisation ne s'y oppose. Le degré d'occupation ne doit pas être abaissé en dessous de 60 pour cent. Des réductions de plus de 20 pour cent ou un taux d'occupation inférieur au seuil de 60 pour cent sont néanmoins possibles d'entente avec l'autorité d'engagement. Les conditions cadres sont réglées à l'article 60c OPers.

Les directives sur l'égalité dans la politique du personnel cantonal bernois contiennent des recommandations contraignantes. Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme a élaboré une série d'outils destinés à apporter un soutien pour traduire dans les faits les possibilités de temps partiel et de partage de postes.

Exemples concrets

- Pour la deuxième fois, la Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires HAFL a partagé un poste d'enseignant à 100 pour cent entre deux personnes. Il s'agit de la chaire de génétique animale dans la filière d'agronomie.
- L'Université de Bâle et la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse ont conduit un projet de recherche sur les potentiels et les obstacles du temps partiel pour les postes de professeurs. Leurs conclusions et leurs résultats ont été rassemblés dans un guide (voir Sources et bibliographie, p. 58).
- Le Fonds national suisse de la recherche scientifique FNS a introduit une mesure d'allègement (120%) en faveur des post-doctorant-e-s avec des enfants à charge, qui ont besoin d'une plus grande flexibilité durant cette phase décisive de leur carrière. Le subside versé soutient les temps partiels et permet de réduire le taux de travail de manière transitoire en engageant parallèlement une personne auxiliaire. Il est aussi possible de demander une participation aux frais de garde des enfants.

Recommandations

Il est souhaitable que les temps partiels au niveau des cadres – même entre 50 et 70 pour cent – deviennent une évidence dans les hautes écoles pour les femmes comme pour les hommes. Le «top-sharing», ou direction partagée, en offre un bon exemple. Il s'agit d'un modèle d'organisation du travail qui teste et évalue le partage de poste aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Il sert d'instrument de planification pour l'introduction de tels modèles dans des postes à responsabilité et pour des tâches qualifiées. Dans un certain nombre d'entreprises pilotes, il s'est avéré correspondre aux besoins de la pratique.

Compléments d'information

- Outils et directives du canton de Berne sur l'égalité
www.sta.be.ch > Egalité > Famille et travail
- Informations sur le partage de poste au niveau dirigeant (en allemand)
www.topsharing.ch
- Portail d'information sur le travail à temps partiel (en allemand)
www.teilzeitkarriere.ch
- Directives relatives au partage de poste pour les professeurs de l'Université de Berne (en allemand)
www.unibe.ch > Universität > Porträt > Selbstverständnis > Gleichstellung > Schwerpunkte > Anstellungsverfahren
- Mesures complémentaires du Fonds national suisse
www.fns.ch > Encouragement > Mesures complémentaires > Mesure d'allègement (120%)

Situation du quotidien, demain

Depuis maintenant huit ans, Ernst Schildknecht codirige l'institut avec un partenaire. Durant la première année, ce partage de poste a représenté beaucoup de travail et il a fallu gagner la confiance de la direction. Malgré le scepticisme initial, le nouveau modèle a convaincu, notamment grâce à une communication et à une planification consciencieuses. Au point qu'aujourd'hui, le centre de recherche de la haute école est également dirigé par un tandem formé de deux femmes: l'une est mère de trois enfants en âge scolaire et l'autre élève seule un adolescent.

La gestion souveraine de son temps est une condition de base pour concilier de façon idéale famille et profession.

Situation initiale

Pour conserver aujourd'hui une place en tête du peloton aux plans national et international, les hautes écoles sont tributaires de la souplesse de leur personnel. A leur tour, les collaboratrices et collaborateurs doivent pouvoir bénéficier de concessions sur les horaires. La gestion de son temps – autrement dit la souplesse en matière d'heures de présence – durant les activités professionnelles est une condition de base pour bien concilier travail et famille. La pratique montre que la flexibilité des horaires est même l'une des mesures les plus efficaces à cet égard. Grâce à l'annualisation du temps de travail, le canton de Berne offre cette condition avantageuse depuis plusieurs années déjà. Par ailleurs, une partie du personnel des hautes écoles jouit d'autres modèles qui, en règle générale, permettent également une très grande souplesse.

La médaille de la flexibilité a cependant son revers: les besoins de l'école et ceux des employé-e-s ne sont pas toujours convergents. Il est donc important que chacun fasse preuve de souplesse, mais également d'aptitude à planifier. L'équilibre passe généralement par des accords réciproques, qui doivent prendre le plus possible en compte les contraintes des deux parties. C'est pourquoi des horaires de travail compatibles avec une famille résultent souvent d'un compromis. Plus la situation de départ est claire, moins il y a de risques de contentieux par la suite.

Situation du quotidien, aujourd'hui

Le secrétaire du service de communication Tim Meier (35 ans) est père d'une petite fille de six mois. Son épouse prévoit de reprendre le travail dans trois mois. Le couple a décidé que le père conduirait sa fille à la crèche deux jours par semaine et qu'il assumerait tout problème survenant ces jours-là. Il discute de la situation avec son nouveau responsable en sollicitant une certaine souplesse dans ses horaires pour ces deux jours.

Situation juridique

Conformément à l'article 128 OPers, l'horaire de travail annualisé s'applique en principe au personnel du canton de Berne. D'autres dispositions à ce sujet figurent dans le Règlement du temps de travail annualisé dans l'administration cantonale bernoise (état au 1^{er} janvier 2016).

La BFH a son propre modèle de temps de travail pour le corps enseignant, le personnel scientifique et les assistant-e-s. Il est défini dans le Règlement relatif aux modèles de temps de travail de la BFH ainsi que dans les dispositions d'application adoptées par les différents départements.

En ce qui concerne la PHBern, l'ordonnance sur la Haute école pédagogique germanophone (OHEP) prévoit que les membres de la direction d'école ainsi que les enseignant-e-s ne sont pas concernés par la saisie du temps de travail (art. 10b). Le temps de travail du corps enseignant est réglé à l'article 12 OHEP.

18 Exemples concrets

- Le canton de Berne offre à son personnel l’annualisation du temps de travail ainsi qu’un compte épargne-temps, sur lequel sont inscrits à la fin de l’année les jours de vacances non utilisés, pour autant qu’un nombre suffisant de jours de congé aient été pris pendant l’année (au minimum 20 pour un taux d’activité de 100 pour cent). Les heures inscrites sur le compte épargne-temps peuvent être prises lorsque la collaboratrice ou le collaborateur le souhaite. Les moments choisis doivent cependant convenir également à l’entreprise. Si nécessaire, et sous réserve de l’accord de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, ce compte peut être utilisé pour réduire de façon transitoire le taux d’occupation tout en conservant le même salaire.
- Le télétravail, accompli au domicile de l’employé-e, offre également beaucoup de souplesse et permet d’utiliser des heures marginales. Grâce à des solutions informatiques modernes, les collaboratrices et collaborateurs de la BFH ont accès à l’ensemble de leurs données professionnelles et peuvent utiliser cette possibilité, sous réserve de l’accord de leur responsable.

Recommandations

Les solutions entourant la flexibilité du temps de travail nécessitent une vision à court comme à long terme. Il s’agit, tant pour l’école que pour le personnel, de prendre en considération non seulement les exigences quotidiennes et immédiates du travail, mais aussi les besoins et les processus de changement – ou les différentes phases de la vie – qui s’inscrivent dans le long terme.

A cet égard, un certain nombre de mesures peuvent s’avérer utiles:

- adaptation continue du temps de travail aux diverses circonstances de la vie,
- possibilité de travailler à la maison ou pendant le trajet pour se rendre au travail,
- mise à profit de temps libre non rémunéré sans tracasseries administratives,
- accords passés entre membres d’une équipe.

Il va sans dire que l’accomplissement des tâches professionnelles ne doit en aucun cas être mis en péril par ces mesures. Dès lors, le contrôle des résultats du travail doit prendre le pas sur les exigences en termes d’heures de présence au sein de l’établissement.

La flexibilité du temps de travail fonctionne mieux lorsque deux personnes au minimum se partagent un domaine. Privilégier systématiquement les pères et mères de famille dans la planification des tâches peut conduire à des tensions au sein de l'équipe. C'est pourquoi la flexibilité doit être offerte à tout un chacun: des formations continues ou des hobbies peuvent également motiver une demande de souplesse dans les horaires. D'une manière générale, il est essentiel de communiquer ouvertement de façon que chacun connaisse les besoins, les sensibilités et les préoccupations des autres, ce qui a pour effet de favoriser la confiance et la compréhension mutuelles.

Compléments d'information

- La société Axa Winterthur est un bon exemple d'employeur offrant des horaires de travail flexibles (en allemand)
www.flexwork.axa.ch
- Les CFF proposent plusieurs modèles de temps de travail flexible
www.cff.ch > Entreprise > Jobs et carrière > Travailler aux CFF > Modèles de temps > Modèles de temps de travail
- Vous trouverez d'autres liens dans le chapitre sur le travail à temps partiel.

Situation du quotidien, demain

Tim Meier prévoit de prendre un congé de six mois. Il a planifié un voyage de trois mois en Australie avec sa femme et sa fille puis un stage rémunéré de trois mois au service de communication d'une haute école australienne. C'est la première fois qu'un secrétaire fait usage du programme de mobilité offert par la haute école pendant une durée supérieure à un mois.

Les mutations de la société ont remis en question le rôle traditionnel du père comme étant celui qui nourrit sa famille.

La carrière des pères

Situation initiale

Les mutations sociales de ces dernières décennies ont remis en question le rôle traditionnel du père comme étant celui qui subvient aux besoins financiers de la famille. Les carrières professionnelles des hommes se sont diversifiées et quiconque veut devenir père doit s'attendre à ce que sa partenaire souhaite rester professionnellement active, une nécessité par ailleurs dans bon nombre de cas. Le modèle du double salaire dans le couple a en outre pour avantage de réduire les conséquences liées aux risques de la perte d'un emploi ou d'une absence prolongée pour raisons de santé. Mais ce n'est pas le seul argument: les relations entre les pères et leurs enfants ont elles aussi évolué, l'idéal d'une présence paternelle active ayant gagné du terrain.

Les pères qui souhaitent se réaliser également dans d'autres domaines que la vie professionnelle peuvent en principe profiter des mêmes modèles de temps de travail que les femmes. Dans leur cas cependant, les taux d'occupation restent généralement plutôt élevés. Selon l'Office fédéral de la statistique, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel en 2015 était de 16 pour cent, contre 9 pour cent seize ans plus tôt. Dans le secteur des hautes écoles, la situation est très hétérogène. Tandis que parmi les employés de l'administration, elle correspond à la moyenne présentée ci-dessus, la proportion de temps partiels parmi les enseignants (pères et non pères) est supérieure. A noter que ces personnes occupent souvent un emploi annexe dans un autre établissement. Parmi les cadres, rares sont les pères qui travaillent à un taux d'occupation réduit.

Le partage par les parents des activités professionnelles et de la prise en charge des enfants est plus complexe à organiser que la répartition traditionnelle des rôles, où seul un des parents travaille à l'extérieur. Ces projets de vie exigent en effet de s'accorder constamment, ce qui peut occasionnellement déboucher sur des heurts. En revanche, ils permettent à chacun des parents de se confronter à tous les rôles, ce qui a pour effet d'accroître la compréhension mutuelle puisque tous deux vivent les avantages et les inconvénients du quotidien professionnel comme de la vie familiale.

Situation du quotidien, aujourd'hui

Depuis trois ans, Hanspeter Fritschi (28 ans) est assistant scientifique à la haute école. Dans quelques mois, il va devenir père. Et tout à coup, une foule de questions nouvelles se posent: pourra-t-il terminer sa thèse dans le délai initialement prévu? Comment les fréquents déplacements professionnels de son épouse s'organiseront-ils? Quelles répercussions aurait une éventuelle réduction de son taux d'occupation sur ses perspectives de carrière? Il se sent dans l'incertitude, car dans son service, tous les hommes travaillent à 100 pour cent.

22 Situation juridique

Les perspectives et le développement professionnels font partie des sujets discutés lors de l'entretien d'évaluation périodique (art. 48 de la loi sur le personnel – Lpers –, art. 161 ss OPers). Les enseignants de la BFH et de la PHBern ont eux aussi des entretiens qui remplissent une fonction analogue. Le travail à temps partiel est une possibilité offerte aux hommes comme aux femmes et qui, selon le canton de Berne, doit être présentée comme un atout à tous les niveaux hiérarchiques. Au 1^{er} janvier 2017, le canton a introduit le droit pour les collaboratrices et collaborateurs de réduire leur taux d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un enfant, aux conditions fixées à l'article 60c OPers. Il recommande par ailleurs de s'interroger sur les éventuelles résistances à ce modèle de travail pour les hommes, qu'elles se situent au niveau personnel (image de soi / représentation masculine) ou à celui de l'institution (principes stricts en matière de hiérarchie).

Exemples concrets

- Plusieurs collaborateurs de la BFH et de la PHBern ont pu réduire leur taux d'occupation après la naissance de leur enfant. Ils apprécient cet arrangement, qui leur permet de profiter d'une journée entière dans la semaine pour s'occuper de leur enfant et de vivre un modèle familial plus égalitaire.
- En juillet 2015, l'Université de Berne a réalisé une enquête en ligne auprès des collaborateurs techniques et administratifs sur les défis en matière de conciliation pour les pères. L'analyse des résultats a montré que des mesures étaient nécessaires pour un meilleur équilibre entre profession et vie familiale/vie privée.
- L'Université de Constance est la première haute école allemande à avoir développé un instrument global et applicable dans toutes les disciplines pour une organisation des études favorable aux familles: il s'agit du passeport pour les parents étudiants StEP (Studierende-Eltern-Pass). Les prestations offertes par le StEP se répartissent en trois catégories: prestations générales, mesures obligatoires du point de vue juridique et offres facultatives dans les différents domaines d'études.

Recommandations

- Les hautes écoles devraient réexaminer leur stratégie de développement du personnel pour vérifier si les représentations de la carrière des hommes sont marquées par des stéréotypes.
- Les hautes écoles doivent aborder cette thématique dans leur communication (intranet, rapports, informations internes): il est en effet utile aux hommes de connaître dans leur entourage professionnel des exemples concrets vers lesquels ils peuvent s'orienter et qui leur montrent qu'un engagement familial ne met pas obligatoirement en péril leurs chances de promotion et de développement.
- Les supérieurs hiérarchiques comme les collaborateurs devraient mettre régulièrement sur le tapis les questions de conciliation travail-famille: les situations familiales se modifiant d'une année à l'autre, il y a lieu de revoir les solutions adoptées entre supérieur et collaborateur afin de les adapter si besoin est.

Situation du quotidien, demain

Après avoir partagé son temps entre son foyer et son travail pendant plus de dix ans, Hanspeter Fritschi a enfin pu mettre la dernière main à sa thèse et a pris un poste d'enseignant à mi-temps. Malgré une progression cahoteuse dans sa carrière scientifique, il n'aurait pour rien au monde voulu manquer les années passées auprès de ses deux enfants. Aujourd'hui, il s'occupe d'un programme de mentoring pour de jeunes scientifiques et envisage d'en faire un projet de recherche.

Compléments d'information

- Recommandations du canton de Berne sur le temps partiel pour les hommes www.fn.be.ch > Personnel > Conditions de travail > Horaire de travail > Temps partiel / Partage de poste > Temps partiel > Développement du temps partiel
- Etude sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale en 2020 (en allemand) www.beruf-und-familie.de > Studien > Studie «Vereinbarkeit 2020» Familie und Beruf
- Enquête de l'Université de Berne sur la conciliation entre profession et vie de famille pour les pères (en allemand) www.vereinbarkeit.unibe.ch > Flexible Arbeitszeitmodelle > Publikationen
- Université de Constance: passeport pour les parents étudiants (en allemand) www.uni-konstanz.de > Referat für Gleichstellung und Familienförderung > Familienförderung > Studieren mit Kind > Der Studierende-Eltern-Pass StEP
- Les pères entre carrière et famille. Etude de la fondation Konrad Adenauer (en allemand) www.kas.de > Publikationen > Reihen > Zukunftsforum Politik > Väter zwischen Karriere und Familie
- Portail de l'égalité pour les hommes www.masculinites.ch

Les hautes écoles ont la responsabilité de favoriser les plans de carrière en proposant des modèles de temps de travail novateurs.

La carrière des mères

Situation initiale

En Suisse, les mères d'enfants en bas âge souhaitant progresser dans le monde du travail sont fréquemment désavantagées. Leurs ambitions professionnelles suscitent souvent des réactions étonnamment négatives, certains employeurs craignant une présence irrégulière au travail, des problèmes d'organisation ou des surcoûts. Et si leurs enfants connaissent des difficultés, il arrive qu'on leur reproche une présence insuffisante auprès d'eux. Bien qu'orienté vers le progrès scientifique, le monde des hautes écoles n'est pas exempt de tels préjugés, même s'ils y sont peut-être moins marqués qu'ailleurs. Le fait que de nombreuses universitaires bien formées n'ont pas d'enfants s'explique pour certaines par la nécessité de choisir entre carrière et famille, mais pour d'autres, il peut aussi s'agir du simple souhait de mener un projet de vie sans enfant.

Il n'en demeure pas moins que les carrières des mères de famille passent généralement par des postes à temps partiel. Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique, 13 à 15 pour cent seulement des mères ayant des enfants d'âge préscolaire ou scolaire travaillaient à plein temps en 2015. Les hautes écoles ont donc la responsabilité de proposer des cheminements de carrière grâce à des modèles de travail diversifiés (à temps partiel). C'est la seule manière de garantir une égalité des chances en matière de développement professionnel et d'accroître à long terme le pourcentage de femmes avec enfants à tous les niveaux hiérarchiques. Les femmes – avec ou sans enfants – jouissant d'une bonne formation souhaitent être influentes dans le monde du travail et y prendre des responsabilités. Il est pour elles essentiel d'exercer une activité satisfaisante qui corresponde à leurs qualifications.

25

Situation du quotidien, aujourd'hui

Hanna Manser (45 ans), enseignante et mère de jumeaux, est spécialiste de la cryptographie. Par ailleurs, elle est également experte dans l'art d'ôter les poux de la tête de ses enfants. Entre son mandat d'enseignante dans une haute école – comprenant des activités de recherche appliquée et des prestations à des tiers – et ses tâches de mère de jumeaux, il lui reste peu de temps pour échafauder son plan de carrière.

26 Exemples concrets

- Une cadre de la BFH, qui attend son premier enfant, conservera sa fonction au terme de son congé de maternité. Le directeur du département lui demande comment elle envisage de s'organiser à son retour. Elle décide qu'elle reprendra le travail à 70 pour cent et, afin que son mari puisse lui aussi poursuivre son activité professionnelle, le couple bénéficiera du soutien des grands-parents.
- Les jeunes chercheuses soutenues par le Fonds national suisse peuvent bénéficier du subside égalité, qui leur apporte une aide supplémentaire individuelle et flexible pour l'évolution de leur carrière. Celui-ci peut servir à financer des mesures d'encouragement de la carrière, mais ne peut être affecté à des mesures de soutien à la famille.

Recommandations

- Dans une famille, chaque tranche de vie – de la petite enfance à l'âge adulte en passant par la période scolaire – suit sa propre logique. Les hautes écoles devraient en tenir compte et aborder cette particularité avec leurs employé-e-s. Des outils existent pour pallier les éventuels problèmes d'organisation: temps partiel, partage de poste, flexibilité des horaires ou télétravail. Le thème de la famille et des loisirs devrait en outre être évoqué lors des entretiens de bilan et d'évaluation avec les collaboratrices et collaborateurs.
- La conduite d'une carrière professionnelle malgré les obligations familiales devrait faire précocement l'objet de discussions avec les supérieur-e-s hiérarchiques.
- Formations continues, mentoring, congés sabbatiques, «tenure track» (prétitularisation conditionnelle, ou contrat à durée déterminée avec perspective d'engagement ferme) et encouragement du réseautage sont autant de mesures qui apportent aux femmes avec enfants un soutien dans leur carrière.
- Des conseils avisés aux personnes souhaitant quitter le monde du travail, reprendre une activité professionnelle ou en changer permettent de conserver le savoir-faire des femmes au sein de l'établissement.
- Les cheminements de carrière des collaboratrices et collaborateurs peuvent être suivis par un monitoring, ce qui permet de garantir qu'aucun groupe social ne soit désavantagé.

Compléments d'information

- Mesures complémentaires du Fonds national suisse
www.fns.ch > Encouragement > Mesures complémentaires > Subside égalité
- Réseau consultation emploi + famille
www.plusplus.ch

Situation du quotidien, demain

Hanna Manser est désormais membre de la direction de la haute école. Elle continue de travailler à 80 pour cent. Après avoir abordé avec son supérieur la question de son plan de carrière, ce dernier est resté jusqu'à sa retraite un véritable mentor, soutenant ses projets de qualification – notamment un séjour de post-doctorat en recherche aux Etats-Unis et une formation continue en gestion. Ses jumeaux ont entre-temps atteint l'âge adulte.

Rares sont les pères
qui évoquent leurs
difficultés à concilier
famille et profession.

Devenir père

Situation initiale

Les pères sont de plus en plus nombreux à souhaiter un horaire à temps partiel afin de s'occuper davantage de leurs enfants, un état de fait qui se reflète dans les statistiques. C'est en particulier le temps octroyé aux tâches ménagères par les pères d'enfants en bas âge qui s'est accru, augmentant de 6,2 à 30,5 heures par semaine. Le nombre de couples ayant des enfants d'âge préscolaire qui portent conjointement la responsabilité du ménage a presque doublé en une décennie, atteignant 20,4 pour cent en 2013 (Office fédéral de la statistique, ESPA, 2013).

L'augmentation du nombre d'hommes participant à la prise en charge et à l'éducation des enfants est également à mettre au crédit des femmes, qui revendiquent des relations de couple fondées sur le partenariat. Pour les enfants, il peut en outre s'avérer positif de voir leurs deux parents gérer le quotidien. Il n'est toutefois pas toujours aisé, pour des pères, d'assumer davantage de tâches familiales. Contrairement aux femmes, ils évoquent rarement leurs problèmes à concilier travail et famille et se retrouvent souvent isolés devant leurs difficultés sans contact avec d'autres pères ayant des préoccupations similaires. Et bien qu'ils accomplissent une part croissante des tâches familiales, rares sont ceux qui osent demander à leur supérieur hiérarchique une plus grande marge de manœuvre pour mieux faire face à leur engagement au sein de la famille.

Situation du quotidien, aujourd'hui

L'assistant Angelo Pasqua (26 ans) vient de communiquer à son supérieur que dans six mois, il va devenir père. Il travaille actuellement à 100 pour cent et se pose beaucoup de questions: de quel revenu la jeune famille aura-t-elle besoin? Combien de temps dure le congé de paternité? Pourra-t-il rester à la maison si un jour son enfant tombe malade? Peut-il compter sur un congé sans solde? La haute école serait-elle favorable à une réduction provisoire de son taux d'occupation? Pourrait-il envisager de travailler davantage depuis son domicile?

30 Situation juridique

- Depuis la première édition de cette brochure en 2011, le canton de Berne a pris des mesures améliorant la situation des parents. Pour de plus amples informations juridiques, nous vous invitons à consulter les bases légales et les aide-mémoire publiés par le canton.
- Depuis 2015, les membres du personnel masculins ont droit à un congé payé de 10 jours ouvrés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (art. 60a, al. 1 et 2 OPers). Le congé de paternité et le congé d'adoption peuvent être pris dans un délai de six mois, en un seul bloc ou de manière échelonnée.
- Lorsque la famille s'agrandit, les pères comme les mères ont également la possibilité de prendre un congé non payé de six mois au maximum, pour autant que le service ordinaire soit assuré (art. 60b OPers).
- Depuis 2017, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, les collaboratrices et collaborateurs ont droit, sur requête, à une réduction de 20 pour cent au maximum du taux d'occupation dans la fonction qu'ils occupent, pour autant qu'aucun motif inhérent au service ou à l'organisation ne s'y oppose. Le degré d'occupation ne doit pas être abaissé en dessous de 60 pour cent. Des réductions de plus de 20 pour cent ou un taux d'occupation inférieur au seuil de 60 pour cent sont néanmoins possibles d'entente avec l'autorité d'engagement.
- En cas de maladie subite d'un enfant, les parents peuvent bénéficier d'un congé payé de courte durée à concurrence de quatre jours ouvrés par année pour s'occuper de l'enfant ou organiser sa prise en charge (art. 156, al. 1, lit. a OPers).

Exemples concrets

- L'EPF de Zurich accorde au père dix jours de congé payé pour une naissance. Si les deux parents travaillent au sein de l'EPF, le congé de maternité peut être partagé entre la mère et le père, ce dernier ne pouvant cependant pas prendre plus de deux mois.
- L'Université de la Sarre (D) propose des ateliers pour les pères, car bon nombre d'entre eux considèrent que leur rôle ne se limite pas à subvenir aux besoins financiers de leurs enfants, mais qu'il s'étend à leur éducation. L'atelier leur montre diverses solutions concrètes et leur présente des résultats d'études scientifiques sur la problématique de la conciliation entre travail et famille. Il est ciblé sur le milieu universitaire et offre aux collaborateurs un espace d'échange et de réflexion.

Recommandations

- Responsables du personnel et cadres doivent mener une réflexion sur leurs propres représentations de la paternité et demander aux jeunes pères comment ils souhaitent aménager leur nouvelle situation. Le modèle d'un seul des parents travaillant à l'extérieur n'est de loin pas le seul envisageable.
- Les hautes écoles ont la possibilité de favoriser le dialogue entre hommes sur la manière de concilier travail et famille, notamment en soutenant la constitution de réseaux de pères ou l'organisation de rencontres.
- Les hautes écoles devraient appuyer les initiatives politiques et administratives visant l'introduction de congés de paternité.

Compléments d'information

- Portail internet FAIRPLAY-AT-HOME FAIRPLAY-AT-WORK
www.fairplay-at-work.ch
www.fairplay-at-home.ch
- Plate-forme de coordination pour les pères (en allemand)
www.simg.ch

Situation du quotidien, demain

Angelo Pasqua est enseignant dans une haute école. Il est père de trois enfants d'âge scolaire. Un des matins où il s'occupe d'eux, il lit dans le journal que dès l'année suivante, le canton va s'aligner sur la ville de Berne et accorder à ses collaborateurs qui deviennent pères un congé de trois semaines, à prendre en une fois ou par journées séparées sur plusieurs semaines. Avec une pointe de regret, Angelo Pasqua se dit qu'il aurait grandement apprécié une telle offre.

Quelque 65 pour cent
des femmes deviennent
mères.

Situation initiale

Quelque 65 pour cent des femmes deviennent mères (OFS, 2013). Le nombre de femmes exerçant une activité professionnelle s'est modifié puisque trois sur quatre environ – parmi lesquelles des mères de famille – sont aujourd'hui présentes sur le marché du travail.

La haute école en tant qu'employeur doit donc s'attendre à ce que bon nombre de ses collaboratrices deviennent mères un jour et souhaitent conserver leur emploi. Elles ont droit à un congé de maternité payé au moment de l'accouchement pour se remettre et trouver leurs marques dans leur nouveau rôle. Si ce congé est clairement réglé par la législation, il n'est pas toujours simple à organiser en situation concrète.

Situation du quotidien, aujourd'hui

Penelope Jurt (30 ans) est collaboratrice scientifique dans un projet de recherche. Ce jour-là, elle est nerveuse comme avant un entretien d'embauche, car elle s'apprête à annoncer à sa responsable que dans cinq mois, elle va avoir un enfant. Comment sa supérieure va-t-elle réagir? Son absence coïncidera avec le moment précis où la collecte des données sera achevée et où il s'agira de les évaluer, un travail considérable réalisé sur un logiciel d'analyse qu'elle est actuellement la seule à connaître. Qui plus est, la date prévue pour la présentation des résultats de l'étude tombe au milieu de son congé de maternité. Pourra-t-elle tout de même être présente?

Situation juridique

- Dans le cadre d'un contrat de travail usuel, la collaboratrice est libre d'annoncer sa grossesse à ses supérieurs quand bon lui semble. L'employeur n'a pas le droit de licencier une collaboratrice pendant toute la durée de la grossesse et jusqu'à 16 semaines après la naissance, pour autant que la période probatoire soit échu (art. 28, al. 1, lit. d LPers). Si le licenciement a été prononcé avant le début de la grossesse, le délai de résiliation est suspendu au début de la grossesse et ne continue à courir que 16 semaines après son terme (art. 28, al. 2 LPers).
- Si une collaboratrice donne elle-même son congé pendant sa grossesse, elle perd toute prétention à des indemnités avec la cessation des rapports de travail. Autrement dit, elle n'a droit à aucun congé de maternité payé. Une collaboratrice qui ne souhaiterait pas reprendre son travail après la naissance de son enfant a donc avantage à résilier son contrat pour une date postérieure à l'accouchement.
- Lors d'un engagement, une femme ne doit pas subir de discrimination du fait de sa grossesse (art. 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes). C'est ainsi qu'une grossesse ne doit pas être annoncée lors d'un entretien d'embauche, sauf si elle représente une restriction par rapport au poste brigué (travail pénible, mannequinat) ou que le poste risque de mettre en danger la santé de la mère ou de l'enfant à naître.

- 34 Dans la législation sur le personnel, les congés de maternité sont réglés différemment d'un canton à l'autre. A Berne, les dispositions générales suivantes sont applicables (art. 60 OPers):
- Les collaboratrices des hautes écoles ont droit à un congé de maternité de 16 semaines.
 - Pendant le congé de maternité, le traitement est versé à 100 pour cent. Il est calculé sur la base du taux d'occupation moyen des cinq mois précédant le début du congé. Les allocations de maternité découlant du droit fédéral sont versées à la haute école (80 pour cent du salaire).
 - Le congé de maternité débute au plus tôt deux semaines avant le terme prévu et au plus tard le jour de la naissance.
 - Le droit est aussi accordé si l'enfant ne naît pas viable mais que la grossesse a duré au moins 23 semaines.
 - Les collaboratrices et collaborateurs ont droit, sur requête, à un congé parental non payé de six mois au maximum, qui doit leur être accordé si le service ordinaire est assuré.
 - Les collaboratrices ou collaborateurs qui adoptent un enfant ont droit à un congé payé de dix jours ouvrés. Ils peuvent en outre demander un congé non payé de six mois au maximum, qui leur est accordé si le service ordinaire est assuré.
- En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, les collaboratrices et collaborateurs ont droit, sur requête, à une réduction de 20 pour cent au maximum du taux d'occupation dans la fonction qu'ils occupent, pour autant qu'aucun motif inhérent au service ou à l'organisation ne s'y oppose. Le degré d'occupation ne doit pas être abaissé en dessous de 60 pour cent. Des réductions de plus de 20 pour cent ou un taux d'occupation inférieur au seuil de 60 pour cent sont néanmoins possibles d'entente avec l'autorité d'engagement. Les collaboratrices et collaborateurs doivent faire valoir ce droit dans les douze mois suivant la naissance ou l'adoption.
 - En cas de maladie subite d'un enfant, les parents peuvent bénéficier d'un congé payé de courte durée à concurrence de quatre jours ouvrés par année pour s'occuper de l'enfant ou organiser sa prise en charge (art. 156, al. 1, lit. a OPers).

Exemples concrets

- A la BFH et à la PHBern, la conseillère ou le conseiller RH organise avec la future mère un entretien permettant de discuter notamment de l'organisation du congé de maternité et des possibilités de reprise du travail. Les dispositions convenues font l'objet d'un accord écrit.
- L'EPF de Zurich propose des solutions souples en matière de congé de maternité. Les 16 semaines à disposition peuvent par exemple être réparties en deux blocs: un premier bloc de huit semaines (obligatoires) à 100 pour cent et un second bloc de seize semaines durant lesquelles la mère travaille à 50 pour cent de son taux d'occupation antérieur.
- L'Université libre de Berlin gère un bureau de la famille qui fournit aux collaboratrices et collaborateurs comme aux étudiant-e-s des informations, des conseils et un soutien dans toutes les questions de conciliation entre profession ou études et famille.

Recommandations

Lorsqu'elle engage une nouvelle collaboratrice ou un nouveau collaborateur, une entreprise doit prévoir des coûts élevés de mise au courant jusqu'à ce que la personne fournisse ses prestations de façon autonome et ait acquis le savoir-faire nécessaire pour remplir ses tâches spécifiques. Cela étant, les hautes écoles ont tout intérêt à conserver à long terme le personnel engagé

- notamment les femmes devenues mères.

- Lorsqu'une supérieure ou un supérieur félicite sa collaboratrice pour sa grossesse et réagit positivement à la nouvelle, les meilleures conditions sont réunies pour une bonne planification du congé de maternité. Les remarques désagréables sur les problèmes organisationnels qui vont se poser ou les difficultés pour l'entreprise sont blessantes pour la collaboratrice enceinte.
- Pour une femme, fonder une famille est un bouleversement qui l'oblige à réorganiser son quotidien professionnel et sa vie privée. En tant qu'employeur, la haute école doit offrir le plus de souplesse possible dans la planification du congé et le retour au travail après cette période, mais aussi en cas de complications.
- Il est conseillé aux supérieur-e-s d'examiner suffisamment à l'avance s'il y a lieu de prévoir un remplacement et, dans l'affirmative, pour combien de temps ou si certaines tâches peuvent être ajournées. Par ailleurs, la collaboratrice a droit, dès le jour de l'accouchement, à une allocation pour enfant ainsi qu'à une allocation d'entretien. Il s'agit de faire les démarches nécessaires pour que ces compléments salariaux soient versés en temps voulu.
- En cas de naissance prématurée ou multiple, il est souhaitable d'accorder d'autant plus d'attention aux besoins de la jeune mère.

36 **Recommandations concernant le congé de maternité des enseignantes**

- En ce qui concerne les enseignantes, le terme de la grossesse et la date prévue pour la reprise sont déterminants pour l'organisation du congé de maternité.
- Si le terme prévu tombe pendant le semestre, les cours de l'enseignante – certains du moins – peuvent être attribués à une autre personne afin de permettre à l'enseignante enceinte de préparer le semestre de son retour de congé.
- Pour la planification du retour, il importe d'examiner si l'enseignante donnera une matière qu'elle connaît bien ou s'il s'agira de cours nouveaux, pour lesquels elle devra prévoir plus de préparation.
- S'il s'avère difficile de trouver une solution satisfaisante pour l'enseignante et pour l'établissement, il est possible de recourir à une suppléance et de confier momentanément d'autres tâches à l'enseignante.

Recommandations concernant le congé de maternité des collaboratrices engagées dans la recherche

- Il appartient à la personne responsable du projet de recherche de définir comment se poursuivra le travail en l'absence de la collaboratrice.
- Il est souhaitable d'accorder à une chercheuse enceinte – en particulier si elle est doctorante – une prolongation de son activité de recherche. Etant donné que son absence est susceptible de se répercuter sur l'ensemble du projet et que les budgets octroyés sont souvent liés au respect des échéances, il est essentiel d'aborder précocement la question avec les mandants.
- Dans les projets d'une certaine envergure, il est idéal d'engager une personne en remplacement afin de pouvoir poursuivre le projet sans interruption ni report.
- Les crédits nécessaires pour d'éventuels remplacements, prolongations de poste et, selon la source de financement, allocation pour enfant et allocation d'entretien, doivent être sollicités suffisamment à l'avance.

Compléments d'information

- Aide-mémoire du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Travail et Santé – Grossesse, maternité, période d'allaitement www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Aide-mémoires et listes de contrôle
- Aide-mémoire «Allocation de maternité» pour le personnel cantonal et guide «La maternité, comment s'y préparer?» www.fin.be.ch > Personnel > Conditions de travail > Assurances > Congé de maternité, congé de paternité et congé d'adoption
- mamagenda, check-lists et outils pour employées enceintes www.mamagenda.ch

Situation du quotidien, demain

Penelope Jurt jette un regard sur les dix ans qui viennent de s'écouler, où elle a déployé une activité de chercheuse intense et épanouissante. Elle compte à son actif autant de projets de recherche que d'enfants: quatre. Après la naissance de son dernier, elle a pu bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité. Aux 16 semaines officielles s'en sont ajoutées huit autres où elle a travaillé à 50 pour cent de son taux d'occupation. Cela lui a permis de se remettre progressivement au rythme relativement stressant de l'institut de recherche.

Lorsqu'une mère opte pour l'allaitement, la reprise de sa vie professionnelle s'en trouve compliquée.

Allaitement

Situation initiale

La manière de nourrir les nouveau-nés n'a cessé de se modifier au cours de l'histoire. Lait maternel, biberons et nourrices ont eu tour à tour leurs heures de gloire. Lorsqu'une mère choisit d'allaiter, la reprise de sa vie professionnelle s'en trouve d'autant plus compliquée. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) recommande aux mères de nourrir leur bébé exclusivement au lait maternel durant six mois. En d'autres termes, il peut arriver que les femmes qui, à la haute école, bénéficient d'un congé de 16 semaines, soient encore en période d'allaitement lorsqu'elles reprennent le travail. Si certaines d'entre elles n'ont pas de problèmes à donner le sein dans des lieux publics, d'autres préfèrent, durant leurs journées de travail, utiliser une pompe pour prélever leur lait. Quel que soit leur choix, l'allaitement ou le prélèvement du lait se déroulent d'autant mieux que la haute école propose une infrastructure adaptée.

Situation du quotidien, aujourd'hui

L'enseignante Anna Rolli-Huber a un petit garçon de six mois. Elle a repris son travail à la haute école il y a neuf semaines. Etant donné l'âge du bébé, elle peut sans problème renoncer à deux des repas au sein, mais est néanmoins obligée de prélever son lait à deux reprises au cours de sa journée de travail. Comme elle habite trop loin pour rentrer à la maison, elle le fait dans son bureau, mais doit à chaque fois prier ses collègues de quitter les lieux ou s'efforcer de trouver un local libre. Cette recherche est pénible et souvent vaine, car il est difficile de trouver une pièce équipée d'un lavabo: elle doit en effet pouvoir rincer les ustensiles après le prélèvement du lait.

40 Situation juridique

L'article 131 OPers règle les conditions de travail pour les femmes enceintes ainsi que les mères qui allaitent:

- Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail des mères qui allaitent (9 heures au maximum).
- Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes:
 - a. pour une journée de travail de quatre heures au plus: 30 minutes,
 - b. pour une journée de travail de plus de quatre heures: 60 minutes,
 - c. pour une journée de travail de plus de sept heures: 90 minutes.

Il convient de tenir compte de ces dispositions dans l'application du modèle de temps de travail «convention de prestations» propre à la BFH.

Exemple concret

La PHBern dispose depuis 2013 d'une salle pour l'allaitement et d'un espace parents-enfants (sur le site de la Fabrikstrasse 8). Il est prévu de créer des locaux similaires sur les futurs campus de la BFH à Bienne et à Berne.

Recommandations

Les mères qui allaitent ont besoin d'une pièce agréable équipée de sièges confortables et d'un lavabo. Un réfrigérateur doit également être à disposition pour conserver le lait prélevé. Il est souvent possible, à peu de frais, d'aménager un local déjà existant, tel qu'une salle de réunion peu utilisée ou une infirmerie.

Compléments d'information

- Travail.Suisse
www.travailsuisse.ch > Thèmes > Famille > Famille et travail > InforMaternité > Thèmes > Famille > Maternité
- Association suisse des consultant·es en lactation IBCLC (ASCL)
www.stillen.ch > Pour les mères > Droits > Allaitement et travail

Situation du quotidien, demain

Désormais, les collaboratrices de la haute école qui allaitent peuvent bénéficier du service de coursiers à vélo pour transporter auprès de l'enfant le lait maternel prélevé au travail. Même si Anna Rolli-Huber n'a pas pu faire usage de cette prestation pour son propre enfant, elle a soutenu le lancement de cette initiative par les étudiants l'année précédente.

Il est utile de planifier
les dates des séances
suffisamment à l'avance.

Séances

42 Situation initiale

La fixation de réunions peut rapidement devenir un révélateur impitoyable du climat qui règne au sein de l'établissement. Exigeant la présence de divers collaboratrices et collaborateurs, les séances sont des temps de travail bloqués qui doivent s'inscrire dans le planning de chacune et de chacun. Elles limitent la marge de manœuvre des collaboratrices et collaborateurs, dans le temps comme dans l'espace, et nécessitent une préparation et un suivi. Pour les personnes à temps partiel ayant des obligations d'assistance, une réunion de travail imprévue peut rapidement se transformer en un facteur de stress. Une bonne planification permet de réduire sensiblement cette pression.

Situation du quotidien, aujourd'hui

La séance est terminée, il s'agit de fixer la date de la prochaine – une situation que Kurt Flury (39 ans), cadre moyen employé à temps partiel, n'apprécie guère. «Parviendrons-nous, cette fois-ci, à trouver une date qui convienne à tous et qui ne tombe pas sur un jour où ma fille commence l'école une heure plus tard, ou à un moment où les parents doivent être présents pour le cours de natation».

Exemples concrets

- Grâce aux nouvelles possibilités qu'offrent la téléphonie internet et les webcams, il n'est pas indispensable que tous les membres de l'équipe soient présents en chair et en os au bureau pour une séance. En utilisant une liaison Skype ou un laptop, des collaboratrices et collaborateurs peuvent y participer sans problème de leur domicile, voire de l'étranger. Cela ne remplace pas le contact direct, mais peut dans certains cas épargner beaucoup de temps et de ressources.
- Les mesures que peut prendre la haute école en interne ne suffisent pas toujours pour décharger les parents. Il faut parfois des conditions cadres d'ordre social pour améliorer la disponibilité des collaboratrices et collaborateurs ayant des enfants. Le canton du Tessin en offre un modèle intéressant: Dès l'âge de trois ans, les enfants peuvent être inscrits à l'école enfantine de 9h à 16h. Ils y reçoivent le repas de midi et ont la possibilité de faire la sieste. Tous les enfants d'une commune commencent l'école à la même heure. Dans certaines communes, ils peuvent prendre le repas de midi à l'école et y faire leurs devoirs en fin de journée s'ils profitent du «dopo scuola».

Recommandations

Une «culture des séances» favorable à la famille requiert les conditions suivantes:

- Il est souhaitable qu'en accord avec l'équipe, les supérieur-e-s établissent des règles claires quant à la fréquence des réunions, la durée prévue et les présences attendues. Les unités d'organisation réévaluent chaque année si les heures des séances fixes arrangent tout le monde ou s'il convient d'en changer, car les calendriers des familles se modifient au rythme des années scolaires.
- Il est préférable de ne pas prévoir de séances à des moments où la prise en charge des enfants est intensive: les heures précédant le début de l'école ou l'ouverture des crèches en font partie. Il convient également de veiller à ce que les parents puissent respecter les heures de fermeture des crèches, car un retard leur sera facturé, les enfants ne pouvant pas être laissés devant la porte. Si ces éléments sont pris en considération, non seulement les collaboratrices ou collaborateurs seront présents à la réunion physiquement, mais ils auront l'esprit libre.
- Il est aussi possible d'alterner les heures des séances et d'organiser des suppléances réciproques pour les collaboratrices et collaborateurs à temps partiel, tout en veillant à garantir la transmission des informations.
- Pour les personnes ayant des obligations régulières à côté de leur activité professionnelle, il est important que les réunions soient planifiées longtemps à l'avance et pour toute l'année. Cela leur évite de devoir à chaque fois réexposer leur situation personnelle.

Compléments d'information

- Portail internet contenant des informations sur des modèles familiaux égalitaires et sur l'orientation famille des entreprises www.fairplay-at-work.ch
- Aide-mémoire sur le quotidien professionnel avec du personnel à temps partiel www.sta.be.ch > Egalité > Famille et travail > Conditions de travail propices à la conciliation > Le temps partiel au quotidien
- «Ciao Mamma» – article de la NZZ-Folio sur le modèle scolaire tessinois, accompagné d'exemples concrets (en allemand) www.nzzfolio.ch > Archiv > Ausgabe 08 / 2001 zum Thema Kinder

Situation du quotidien, demain

Kurt Flury vient de déménager à la campagne, une décision qu'il n'aurait jamais imaginé prendre il y a quelques années. Mais comme les structures d'accueil extrafamilial des enfants sont devenues la norme dès l'âge de trois ans même en zone rurale et que les problèmes de conciliation entre horaires professionnels et horaires scolaires appartiennent enfin au passé, lui et sa compagne ont décidé de faire le grand saut avec leurs trois enfants. De plus, le service où il travaille applique désormais une culture des réunions qui convient en de nombreux points à tous.

Face à une crise d'adolescence, les parents doivent parfois agir sans attendre. Une exigence qui s'ajoute à leurs obligations professionnelles.

Imprévus et exceptions dans les horaires des enfants

Situation initiale

Le quotidien des familles vit de règles établies, mais aussi de nombreuses exceptions. Les parents ont généralement mis sur pied des solutions de prise en charge des enfants, mais il n'est pas rare que le déroulement bien rôdé des journées soit perturbé par des imprévus liés au travail ou aux membres de la famille.

Certaines de ces situations exceptionnelles, comme les vacances scolaires, sont prévisibles. Il appartient alors aux collaboratrices et collaborateurs ayant des enfants scolarisés de gérer eux-mêmes ces 14 semaines annuelles en trouvant des solutions compatibles avec les dates des semestres à la haute école et le calendrier des autres tâches administratives. Cela pose, en particulier aux personnes engagées à temps partiel, des problèmes d'organisation importants. Durant les périodes d'école, les enfants sont en effet pris en charge une partie de la journée.

Mais à côté de cela, il y a les imprévus, parmi lesquels les maladies, les problèmes de développement de l'enfant ou les crises d'adolescence, qui requièrent souvent la disponibilité immédiate des parents, une exigence qui s'ajoute à leurs obligations professionnelles. Dans de tels moments, leur charge s'alourdit considérablement. Des résultats de l'économie du care montrent clairement que les tâches d'assistance ne peuvent pas être reportées dans le temps et n'obéissent pas davantage à des critères d'efficacité. Elles suivent leur propre logique, qui n'a pas grand-chose en commun avec la rationalité caractérisant la sphère professionnelle.

Un enfant handicapé représente une situation particulière. Dès sa naissance en effet, les parents sont confrontés à des charges et à des défis considérables.

Situation du quotidien, aujourd'hui

«Oh zut, déjà les vacances d'été!»

Pour l'informaticienne Claire Jovis (42 ans), il est une fois de plus évident qu'en Suisse, les parents ayant des enfants en âge scolaire doivent mettre sur pied des solutions spécifiques de garde pour les cinq à sept semaines – selon les cantons et les régions – que durent les vacances d'été. Sur l'ensemble de l'année, après déduction des quatre à cinq semaines de vacances des fonctionnaires cantonaux, il reste pas moins de neuf à dix semaines de vacances scolaires, soit près de deux mois durant lesquels les parents doivent organiser la prise en charge des enfants.

46 Exemples concrets

- En période de vacances scolaires, la fondation kihz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich), dans le canton de Zurich, offre une prise en charge durant la journée entière pour différents groupes d'âge.
- La banque Raiffeisen propose des semaines de vacances familiales: durant deux semaines en été, les parents peuvent emmener leurs enfants au travail, où un programme spécial leur est concocté.
- Sous le nom de «Kinderpark», l'Université d'Ulm offre à ses membres des bons de garde à faire valoir en cas de situation exceptionnelle: maladie de l'un des parents ou de la maman de jour, surcharge momentanée de travail, cours du soir, etc.

Recommandations

- Les employé-e-s devraient avoir la possibilité d'annoncer les exceptions et les urgences, de façon à pouvoir bénéficier d'allègements. Il est souhaitable que les cadres fassent preuve de compréhension face à la surcharge de leurs collaboratrices et collaborateurs dans les situations sortant de l'ordinaire et qu'ils soient conscients que les enfants – même ceux qui ne sont plus en bas âge – ont parfois besoin de l'assistance et du soutien de leurs parents, y compris pendant les vacances scolaires.
- Dans la mesure où la bonne marche de l'établissement le permet, des horaires spécifiques devraient être prévus pendant les vacances scolaires. Les collaboratrices et collaborateurs ayant charge d'enfants devraient, grâce à l'annualisation du temps de travail, pouvoir déterminer partiellement leurs présences durant ces périodes.

Compléments d'information

- Offres de garde pendant les vacances scolaires de la fondation kihz (en allemand) www.kihz.ethz.ch > kihz Ferienbetreuung
- Services de garde d'enfants à domicile de la Croix-Rouge suisse en cas de maladie des enfants www.redcross.ch > Près de chez vous > Aide > Garde d'enfants à domicile

Situation du quotidien, demain

Après de longues négociations, une étape importante a été franchie dans la politique suisse de la formation: l'harmonisation des calendriers des écoles et des hautes écoles a été améliorée. La haute école a adapté ses tâches administratives à cette nouvelle structure, de façon que le personnel administratif puisse bénéficier de cet horaire plus compatible avec les obligations familiales. Claire Jovis était responsable de cette évolution indispensable du système. La haute école dans laquelle elle a mis ce projet sur pied a même été distinguée par un Award pro familia.

Etre soigné par ses
proches est pour
beaucoup synonyme d'un
vieillissement digne.

Concilier profession et soins aux proches

48 Situation initiale

Pour des raisons démographiques, le nombre de personnes âgées nécessitant des soins augmentera dans les années à venir. On sait aussi qu'une grande partie de la prise en charge nécessaire est assurée par les proches. Être soigné par les membres de sa famille est pour beaucoup synonyme d'un vieillissement et d'une fin de vie dignes. Cela signifie pour les hautes écoles, qu'une part croissante de leurs collaboratrices et collaborateurs devra, à côté de leurs activités professionnelles, s'occuper de leurs parents devenus âgés. Si, comme par le passé, les femmes sont toujours en première ligne dans ce domaine, on constate depuis quelques années toutefois que les hommes s'engagent eux aussi pour l'assistance à leurs proches.

Si les mesures à prendre pour concilier activités professionnelles et prise en charge des proches âgés s'assimilent à celles qui sont nécessaires pour les parents de jeunes enfants, elles présentent néanmoins des différences non négligeables qui méritent d'être relevées:

- Les besoins d'assistance chez les seniors apparaissent souvent très brusquement.
- La durée de la prise en charge est rarement prévisible.
- La surcharge psychique engendrée a tendance à être plus élevée pour la prise en charge des parents âgés que pour celle des enfants.
- Les personnes concernées considèrent en général le thème des soins comme stigmatisant et tabou.

Situation du quotidien, aujourd'hui

Que l'on doive, un jour ou l'autre, se séparer de ses parents est une évidence pour toute personne dans la force de l'âge. Mais pour Maja Amsler, responsable du service du personnel, le fait que cette séparation survienne par paliers et si tôt – son père n'a que 70 ans – la préoccupe souvent pendant son travail. Il y a quatre ans en effet, un syndrome d'Alzheimer a été diagnostiqué chez lui. Jusqu'ici, grâce au service de soins à domicile et aux interventions régulières de Maja et de ses frères et sœurs, il a été possible pour sa mère de prendre soin de lui à la maison, 24 heures sur 24. Il n'en reste pas moins que la dégradation de son état de santé pèse lourdement sur le moral de Maja.

Situation juridique

- En cas de maladie subite d'un proche, les collaboratrices et collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé payé de courte durée à concurrence de quatre jours ouvrés au maximum par année (art. 156, al. 1, lit. a en corrélation avec l'al. 3 OPers). Ce congé leur permet de s'occuper de la personne malade ou d'organiser sa prise en charge.
- La législation cantonale relative au personnel ne prévoit pas de disposition particulière pour la fourniture de prestations de soins.

Exemples concrets

- En Allemagne, un modèle de temps de travail «comprimé» a été développé. Il consiste à répartir les heures de travail quotidiennes sur un nombre de jours réduit, ce qui permet de libérer des journées entières pour prendre soin d'un parent âgé. Si ce modèle peut constituer une solution dans certains cas, le double fardeau qu'il suppose – temps de travail comprimé associé à des tâches de soins – peut conduire à une surcharge susceptible de se répercuter sur l'état de santé et les prestations professionnelles des collaboratrices et collaborateurs. Par ailleurs, la loi allemande sur le temps accordé aux soins offre aux personnes qui travaillent dix jours ouvrés pour la prise en charge de leurs proches. Les employé-e-s peuvent même se voir octroyer jusqu'à une demi-année de congé pour s'y consacrer.
- Les entreprises telles que Siemens ou BASF offrent à leurs employé-e-s une large palette de mesures de soutien: conseils, congés d'une année ou davantage, séries de conférences et cours sur le thème des soins aux malades.
- La société B. Braun Melsungen AG, grand fabricant de produits de technique médicale, offre à ses collaboratrices et collaborateurs souhaitant prendre soin de leurs proches ou fonder une famille des augmentations de salaire de 15 pour cent au minimum pendant une durée maximale de trois ans si ces derniers réduisent leur taux d'activité. Cela permet à ces personnes de ne pas trop souffrir sur le plan financier et de reprendre le travail sans déficits en matière de qualification.

50 **Recommandations**

- Les hautes écoles doivent aborder la problématique de la conciliation entre profession et soins des proches et l'inclure dans les objectifs du développement de la politique du personnel.
- Du matériel d'information en matière de soins et de conseil psychosocial devrait être mis à la disposition des collaboratrices et collaborateurs, à titre de soutien et de référence.
- Les cadres devraient être conscients que la prise en compte des soins aux parents âgés est une question qui touche à l'égalité, tant il est vrai que trois fois sur quatre, ce sont les collaboratrices – en particulier les plus âgées – qui assument ces tâches d'assistance à côté de leur activité professionnelle.

Compléments d'information

- Mémento Concilier travail et famille
www.be.ch/personnel > Conditions de travail > Travail et famille > Mémento Concilier travail et famille
- Pro Senectute, plus grande organisation de services spécialisée dans les questions relatives à la vieillesse, est présente dans toute la Suisse.
www.pro-senectute.ch
- Autres informations sur la prise en charge des proches
www.sta.be.ch > Egalité > Famille et travail > Prise en charge des proches
- www.bern.ch > Themen > Gesundheit, Alter und Soziales > Gleichstellung von Frau und Mann > Beruf und Privatleben > Angehörigenpflege (en allemand)

Situation du quotidien, demain

Le père de Maja Amsler est décédé il y a cinq ans dans un EMS. Les deux dernières années, elle lui rendait visite chaque semaine. En parallèle, elle a lancé un projet pour amener dans les débats la question de la conciliation entre profession et soins dans les hautes écoles. Grâce à son engagement, un service de conseil sur les questions de conciliation a été créé en coopération avec d'autres hautes écoles. Il s'adresse aussi bien aux personnes ayant des enfants à charge qu'aux collaboratrices et collaborateurs confrontés aux besoins d'assistance de leurs parents âgés.

Annexes

Adresses et informations utiles

52 Services de consultation

Bureau cantonal de l'égalité entre
la femme et l'homme

Postgasse 68

3000 Berne 8

Téléphone +41 31 633 75 77

info.fgs@sta.be.ch

www.be.ch/egalite

Centre de compétences pour toutes les questions relatives à l'égalité dans le canton de Berne, le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme fournit un large éventail de prestations tant à la population qu'à l'administration cantonale.

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann

(Bureau de l'égalité entre
la femme et l'homme)

Junkerngasse 47, case postale
3000 Berne 8

Téléphone +41 31 321 62 99

www.gleichstellung.bern.ch

Le bureau de l'égalité de la ville de Berne s'investit au niveau communal pour l'égalité juridique et effective entre femmes et hommes dans tous les domaines.

Autorité de conciliation Berne-Mittelland

Effingerstrasse 34

3008 Berne

Téléphone +41 31 635 47 50

L'autorité de conciliation de Berne-Mittelland offre des informations et des conseils ainsi qu'une procédure gratuite en cas de discrimination selon la définition de la loi sur l'égalité.

Kinder-, Jugendförderung und Gemein-
wesenarbeit Kontakt «Checkpoint»

(Guichet central pour les questions touchant
aux enfants et à la jeunesse)

Berner GenerationenHaus

Bahnhofplatz 2

3011 Berne

Téléphone +41 31 321 60 42

checkpoint@bern.ch

Service d'information et de conseil spécialisé dans les questions relatives à la prise en charge extrafamiliale d'enfants et d'adolescents.

Frauenzentrale BE

(Centrale des femmes BE)

Zeughausgasse 14

3011 Berne

Téléphone +41 31 311 72 02

sekretariat@frauenzentralebern.ch

www.frauenzentralebern.ch

La centrale des femmes gère plusieurs services de conseil spécialisé à l'intention des femmes et des hommes ou des institutions souhaitant se renseigner sur leur situation juridique et/ou financière et planifier d'éventuelles démarches.

Bureau UND

Limmatstrasse 73
 8005 Zurich
 Téléphone +41 44 462 71 23
info@fachstelle-und.ch
www.fachstelle-und.ch

UND est le centre de compétence numéro un en Suisse alémanique pour les questions de conciliation entre activités familiales et vie professionnelle. Il aide et conseille femmes et hommes dans la recherche de solutions personnalisées et s'engage au niveau de l'économie et de la société pour améliorer les conditions cadres en la matière.

fraw – frau arbeit weiterbildung
(femme, travail, formation continue)

Laupenstrasse 2
 3008 Berne
 Téléphone +41 31 311 41 82
fraw@fraw.ch
www.fraw.ch (en allemand)

fraw propose accompagnement, conseils et soutien dans les domaines suivants: planification de la vie professionnelle et de la carrière, conciliation entre famille et profession, formation continue, réinsertion professionnelle et chômage.

frac

Rue de Morat 7
 2502 Bienne
 Téléphone +41 32 325 38 20
info@frac.ch
www.frac.ch

Centre d'information et de consultation femme et travail, frac propose aux femmes, aux hommes et aux couples des informations et des conseils sur les questions de parentalité et de répartition partenariale des tâches professionnelles et familiales ainsi que sur les possibilités de prise en charge des enfants.

effe

Rue Jean-Sessler 7
 2502 Bienne
 Téléphone +41 32 322 66 02
info@effe.ch
www.effe.ch

espace de formations – formation d'espaces (effe) conseille femmes et hommes en matière de réinsertion professionnelle et de conciliation entre famille et profession et offre des cours et des formations continues spécifiques par domaine.

54 Plates-formes d'information

www.be.ch/famille-et-travail

Portail cantonal sur le thème de la conciliation entre famille et profession s'adressant aux parents, aux entreprises et aux communes.

www.travailetfamille.admin.ch

Plate-forme nationale d'information gérée conjointement par le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et l'Office fédéral des assurances sociales OFAS consacrée aux questions de conciliation entre travail et famille. Elle a pour mission d'apporter un soutien aux cantons, aux communes et autres milieux dans le développement de mesures politiques visant à améliorer la conciliation entre obligations professionnelles et vie familiale.

www.famille-emploi.ch

L'Union patronale suisse, Pro Familia et Pro Juventute offrent, sur cette plate-forme consacrée à la famille et à l'emploi, des conseils et des informations sur la manière de bien concilier famille et profession.

www.fairplay-at-home.ch

www.fairplay-at-work.ch

Deux plates-formes traitant la thématique de l'environnement professionnel et privé et fournissant des informations à ce sujet.

www.equality.ch

La Conférence suisse des déléguées à l'égalité regroupe les services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes.

www.mamagenda.ch

L'échéancier digital met à disposition des employeurs et des employées enceintes des check-lists et des outils.

Ouvrages et brochures de référence

La brochure «Maternité – Protection des travailleuses» du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

explique les prescriptions légales, en particulier sur la protection de la santé, le maintien du salaire et la protection contre le licenciement.

www.seco.admin.ch > Travail > Conditions de travail > Protection des travailleurs > Femmes enceintes et mères qui allaitent

Le Bureau cantonal bernois de l'égalité entre la femme et l'homme

propose des brochures gratuites sur des thèmes tels que «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» (Concilier famille et profession, en allemand), «Accueil des enfants hors de la famille» ou «Egalité des salaires».

www.sta.be.ch > Egalité

Publications du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

sur la conciliation entre famille et profession. Brochures d'information pour les employeurs et les travailleurs.

www.ebg.admin.ch > Documentation > Publications > Publications sur l'égalité dans la vie professionnelle > Conciliation des vies professionnelle et familiale

Le Guide de la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse

«Familienfreundliche Fachhochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung» (en allemand) fournit un aperçu des normes actuelles en matière de conciliation entre famille et profession ainsi que des mesures et des exemples concrets issus des hautes écoles spécialisées et des universités suisses.

56 **Prise en charge des enfants**

www.kinderbetreuung-schweiz.ch

Site internet portant sur l'ensemble de la Suisse dédié à la recherche de structures d'accueil d'enfants par canton (en allemand).

www.tagesfamilien.ch

Vaste plate-forme d'information sur l'accueil familial de jour comme possibilité de garde des enfants.

www.kissbern.ch

Plate-forme d'information interactive sur l'accueil d'enfants dans la région de Berne (en allemand).

www.bildung-betreuung.ch

L'Association suisse pour l'accueil scolaire de jour «Formation et encadrement» contient des informations étendues et offre une liste de possibilités de garde.

www.bern.ch > Themen > Kinder, Jugendliche und Familie

Portail officiel de la ville de Berne consacré à la famille, à l'éducation et à la prise en charge des enfants (en allemand).

www.familie-in-der-hochschule.de

La famille et la haute école – site contenant des informations utiles (en allemand).

www.muetterzentrum-bern-west.ch

Centre pour toutes questions relatives à la promotion des femmes, à l'encouragement précoce des enfants, à l'éducation et à l'intégration (en allemand)

Index

A			
Adresses	52		
Allaitement	39		
Allocation pour perte de gain	34		
Annualisation du temps de travail	17		
Avantage concurrentiel	10		
B			
Besoins des pères	22		
C			
Charte de la conciliation entre famille et profession	10		
Congé de maternité	33		
Congé de paternité	29		
Crise d'adolescence	45		
D			
Dialogue entre hommes	30		
Directives relatives à l'accréditation	10		
E			
Engagement dans les tâches ménagères	29		
Entretien d'embauche	33		
Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	17		
F			
Flexibilité des horaires de travail	18		
Flexibilité	17		
G			
Grossesse	33		
H			
Hommes	21, 29		
Horaires de travail	17		
M			
Maladies	45		
Mères	25, 32		
Modèle du double salaire	21		
Modèles de temps de travail	25		
P			
Partage de poste	14		
Pères	21		
Prélèvement	39		
Prestations de soins	48		
Prise en charge des enfants	10, 45		
Prise en charge durant les vacances	46		
Problèmes de garde	9		
Procédures d'audit	10		
R			
Réduction du taux d'occupation	14		
Réglementation des suppléances	33		
Réinsertion professionnelle	35		
S			
Séances	42		
Seniors	48		
Situations exceptionnelles	45		
Soins	48		
Soins aux personnes âgées	48		
Stratégies de développement du personnel	22		
T			
Taux d'activité à temps partiel	13		
Tenure Track	26		
TopSharing/Partage de poste de direction	15		
Travail à temps partiel	13		
V			
Vacances scolaires	45		

Sources et bibliographie

58 **Allard, Karin (2007)**, Toward a Working Life. Solving the work-family dilemma. Department of Psychology, Göteborg University, Suède.

Baillod, Jürg, Ed. (2002), Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche. Vdf Hochschulverlag AG ETH, Zurich.

Berufundfamilie GmbH (2009), Eltern Pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. Francfort sur le Main.
www.beruf-und-familie.de

Berufundfamilie GmbH (2008), Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Francfort sur le Main.
www.beruf-und-familie.de

Berufundfamilie GmbH (2008), Standortvorteil: familiengerechte Hochschule. Spezifische Lösungen für die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an deutschen Hochschulen. Francfort sur le Main.
www.beruf-und-familie.de

Beyeler, Thomas; Derungs, Flurina; Geisser, Marianne; Laedrach-Feller, Verena (2003), Fairplay at work dans les entreprises. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne.

Borter, Andreas (2004), Handbuch Väter Arbeit. Grundlagen und Impulse für Väter und Verantwortliche in Betrieben und Organisationen. Edition Rüegger, Zurich / Coire.

Botsch, Elisabeth; Lindecke, Christiane; Wagner Alexandra (2007), Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Massnahmen. Eine empirische Untersuchung. Setzkasten GmbH, Düsseldorf.

Office fédéral de la statistique (2008), Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution. Dépliant.
www.bfs.admin.ch > Les thèmes statistiques > 20 Situation économique et sociale de la population > Egalité entre femmes et hommes

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010), Gewinnen mit Familie – Effekte von Familienfreundlichkeit. Monitor. Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 21.
www.bmfsfj.de > Service > Publikationen > Suche > «Gewinnen mit Familie»

Eichhorst, Werner; Kaiser, Lutz C.; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2007), Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Zwischen Paradigma und Praxis. Edition Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

www.eurofound.europa.eu > Observatories > European Observatory of Working Life – Eurwork > Working time and work-life balance

Forschungszentrum Familienfreundliche Personalpolitik (2008), Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Arbeitspapier FFP Nr. 5. Berlin und Münster.

www.ffp-muenster.de > Veröffentlichungen

Lack, Carmen; Amstutz Nathalie; Meyerhofer, Ursula (2009), Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. FHNW.

www.fhnw.ch > Services > Personal > Auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule

Kinderpark Universität Ulm.

www.uni-ulm.de > Universität > Verwaltung > Dezernat III > Familiengerechte Hochschule > Kinderbetreuung > Notfallbetreuung

Mücke, Anja; Mäder, Ueli; Töngi, Claudia; Zölch, Martina (2006), Balance – Teilzeitmodelle und Jobsharing für Dozierende: Forschungsbericht. Université de Bâle (Ed.), Bâle, Gesowip.

Prognos AG (2005), Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. Bâle. www.worklife.ch

Rossmann, Birgit; Backes, Horst, Ed. (2008), Work-Life-Balance und Familien-gerechtigkeit – Beispiel Hochschule, Saarbrücken, Edition Alma Mater.

Straumann, Leila; Hirt, Monika; Müller, Werner (1996), Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen. Vdf Hochschulverlag AG ETH, Zurich.

Stillzimmer Universität Osnabrück.

www.uni-osnabrueck.de > Presse > Pressemitteilungen > Archiv > 2010

Strub, Silvia (2003), Le travail à temps partiel en Suisse. Etude axée sur la répartition du travail à temps partiel entre femmes et hommes et sur la situation familiale des personnes actives occupées. Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS.

www.buerobass.ch > Egalité et équité > Egalité entre femmes et hommes > Le travail à temps partiel en Suisse

Impressum

60 Edition

Haute école spécialisée bernoise BFH
Commission pour l'égalité des chances
Falkenplatz 24
3012 Berne

Haute école pédagogique germanophone PHBern
Responsabilité sociale et environnementale
Fabrikstrasse 2
3012 Berne

Cette brochure peut être téléchargée au format pdf sous:
www.bfh.ch > [bfh](#) > [Égalité des chances](#) > [Famille](#)

Renseignements et compléments d'information

Sibylle Drack
Responsable de l'égalité des chances à la BFH
Téléphone +41 31 848 33 35
sibylle.drack@bfh.ch

Jacqueline Kühne
Chargée de la responsabilité sociale et environnementale à la PHBern
Téléphone +41 31 309 20 10
jacqueline.kuehne@phbern.ch

Informations juridiques:

La présente brochure fournit des informations d'ordre général.

En cas de doute, le texte des lois et des règlements fait foi.

Sous réserve de modifications.

3^e édition, 200 exemplaires, juin 2017

swissuniversities

EFQM  **Member**
Shares what works.

Haute école spécialisée bernoise

Rectorat
Falkenplatz 24
CH-3012 Berne

Téléphon +41 31 848 33 00

office@bfh.ch
bfh.ch