




Ville de Lausanne

Harmoniser vie professionnelle et vie privée






Un guide
destiné au
personnel fixe

Conçu pour vous aider à connaître les possibilités mises en place par la Ville pour concilier au mieux vie professionnelle et vie privée, ce guide est organisé par thème. Selon la situation qui vous concerne – recherche de flexibilité dans l’organisation de votre travail, futur parent, enfant·s à charge, proche atteint·e dans sa santé – des mesures existent pour vous permettre d’adapter l’organisation de votre travail. En fonction du poste que vous occupez et de vos besoins, vous trouverez des réponses pratiques sur vos droits et vos possibilités, les personnes à consulter, où trouver des informations complémentaires et les démarches à engager.

MÉMO-PICTO

-  Règlement du personnel
-  Intranet

Viser l'équilibre

Concilier les différents aspects de sa vie constitue, pour beaucoup de monde, un vrai défi ! C'est pour cela que Lausanne s'engage pour des conditions de travail en lien avec les réalités actuelles.

Je suis convaincue de la nécessité de vous offrir, à vous qui œuvrez chaque jour pour faire fonctionner l'administration lausannoise, les moyens d'articuler de façon harmonieuse vie professionnelle et vie personnelle. Au cœur de mes préoccupations, il y a votre qualité de vie, mais aussi le souhait que ces conditions de travail modernes et attractives se reflètent dans votre engagement et votre motivation au quotidien.

Les différentes mesures présentées dans ce guide s'adressent aux mères comme aux pères qui s'investissent dans leur vie de famille, aux proches qui assistent leur parenté, et à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'administration, quels que soient les projets personnels menés en parallèle à leur vie professionnelle.

Que ce guide vous donne des idées, vous soutienne dans l'organisation de votre travail, et contribue à votre épanouissement tant professionnel que personnel.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Florence Germond
Directrice des Finances et de la mobilité

Opter pour un modèle de travail flexible

Plus connu et plus répandu des moyens d'harmoniser sa vie professionnelle et sa vie privée, le temps partiel est déjà adopté par plus de la moitié du personnel de la Ville. Que vous soyez un homme ou une femme, la Municipalité vous encourage à en bénéficier, quelles que soient les raisons qui vous motivent. Selon les possibilités de votre service, il existe d'autres façons de rendre flexible l'organisation de votre travail.



Une semaine de travail à temps plein s'élève à 40 heures.

Travaillez à distance

Selon le poste que vous occupez, il est possible, sous certaines conditions, de travailler hors de votre lieu de service. Vous devrez signer une convention de télétravail, qui fixe quelle partie de votre temps de travail peut être effectuée en télétravail, quel(s) jour(s) est(sont) concerné(s) et quelles tâches peuvent être réalisées pendant ce temps.

→ **Discutez-en avec votre hiérarchie, puis votre responsable RH.**

📄 IA-RPAC 14.05 (DR-ATT)
📄 Page *Travail à distance*, onglet *Ressources humaines, travail et vie privée*

Adaptez votre horaire de travail

Un horaire de travail flexible est possible quand il ne compromet pas le bon fonctionnement du service ni la qualité des prestations. Un tel horaire doit être défini à l'avance avec votre hiérarchie et se situer, en principe, entre 6 heures et 20 heures, du lundi au vendredi. L'horaire de référence peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

→ **Un guide a été édité pour chaque service, qui précise l'horaire en vigueur : demandez à votre responsable RH celui qui vous concerne. Discutez des possibilités d'aménager votre temps de travail avec votre hiérarchie, puis votre responsable RH.**

📄 Page *Travail et vie privée*, onglet *Ressources humaines*

Partagez votre poste de travail (job-sharing)

Un seul poste, deux personnes ! De plus en plus fréquent, ce modèle de travail flexible permet à deux personnes de partager un poste à plein temps, voire à un taux plus élevé, avec des tâches interdépendantes et une responsabilité commune. À noter que le job-sharing est tout à fait compatible avec un poste à responsabilités.

→ **Discutez de cette possibilité avec votre hiérarchie et votre responsable RH.**

📄 Art. 6, al. 3 RPAC

Accueillir un enfant

Accueillir un enfant nécessite souvent de repenser l'organisation entre vie privée et vie professionnelle. Pour vous aider dans cette période exigeante, des congés et des aménagements du temps de travail sont prévus.

Vous êtes enceinte ?

Lorsque vous êtes enceinte, vos conditions de travail doivent être adaptées pour vous permettre de préserver votre santé et celle de votre enfant. Cet aménagement peut porter, par exemple, sur les mouvements et les postures, le port de charge, les horaires de travail, ou le contact avec des substances toxiques.

→ **Informez votre hiérarchie et votre responsable RH de votre grossesse au plus tôt pour une évaluation rapide des risques potentiels sur votre place de travail et demandez la brochure « Travail et grossesse ».**

📄 IA-RPAC 45 bis 01

📄 Page *Santé et sécurité au travail*, onglet *Ressources humaines*

Et la suite ? Le congé maternité et le congé allaitement

Votre congé maternité est de quatre mois. Si vous allaitez votre enfant, et sur la base d'un certificat médical, il est possible de prolonger d'un mois ce congé. Durant toute cette période, vous percevrez votre salaire complet.

→ **Annoncez au plus vite à votre hiérarchie/responsable RH comment vous envisagez votre congé afin de planifier ensemble votre absence et votre reprise du travail. Avant votre retour, annoncez également vos éventuelles intentions d'allaiter sur votre lieu de travail.**

📄 Art. 45 bis RPAC

Vous allez être papa ou maman partenaire ?

Le jour de la naissance de votre enfant est un jour de congé pour vous. Ensuite, vous bénéficiez d'un congé de 20 jours (au prorata de votre taux d'activité). Ceux-ci doivent être répartis ainsi: 5 jours au moins dans les 30 jours qui suivent la naissance de votre enfant, puis 15 jours, à prendre en un bloc, en semaines ou en jours, dans les 12 premiers mois de sa vie.

→ **En prévision de l'arrivée de votre enfant, informez dès que possible votre hiérarchie et votre responsable RH de l'heureuse nouvelle afin d'organiser ensemble votre ou vos absences.**

📄 IA-RPAC 53.06

Vous adoptez un enfant ?

Vous adoptez un enfant mineur ? Vous avez droit à un congé de quatre mois. Si votre conjoint·e est également fonctionnaire au sein de l'administration communale de Lausanne, un congé de quatre mois est accordé à l'un·e des deux et un congé de deux mois à l'autre.

→ **Annoncez au plus tôt l'arrivée de votre enfant à votre hiérarchie et à votre responsable RH pour planifier ensemble votre absence.**

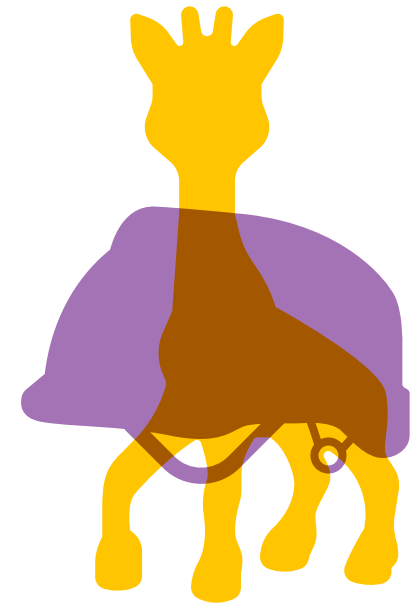
📄 Art. 45 bis RPAC

Prolongez votre congé parental

Votre congé parental peut être prolongé, après validation de la Municipalité, pendant une année au maximum. Ce congé n'est pas rétribué.

→ **Adressez-vous le plus tôt possible à votre responsable RH ou à votre hiérarchie pour discuter des possibilités de prolonger votre congé.**

📄 Art. 54 RPAC



Pour la collaboratrice enceinte, la journée de travail ne doit pas dépasser 9 heures.



Reprendre le travail après un congé parental

De retour au travail après un congé maternité ou paternité, vous bénéficiez de mesures particulières durant l'année qui suit l'accueil de votre enfant. Des dispositions sont prises pour vous permettre de continuer à allaiter ou de réduire votre taux d'activité.

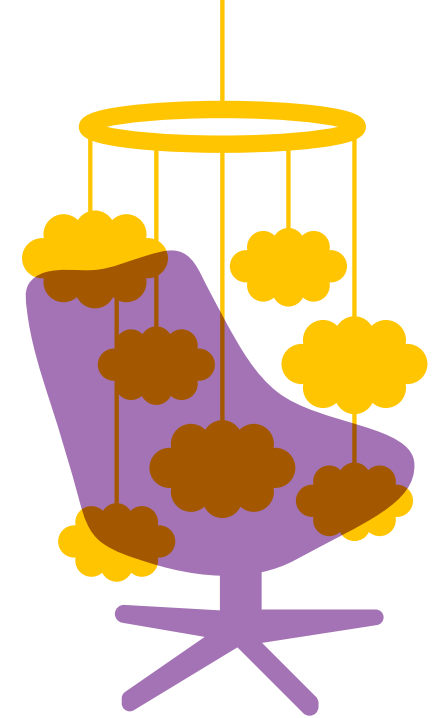
Vous allaitez votre enfant ?

Jusqu'au premier anniversaire de votre enfant, le temps que vous consacrez à l'allaiter ou à tirer votre lait est compté comme du temps de travail. Les durées suivantes sont comptées comme du temps de travail et donc rémunérées: 30 minutes pour une journée de quatre heures, 60 minutes pour une journée de plus de quatre heures et 90 minutes lorsque la journée de travail dure plus de sept heures. Ces durées sont fixes, quel que soit votre taux d'activité. Si le temps qui vous est nécessaire dépasse ces durées, vous n'avez pas à compenser le dépassement, mais il est déduit de votre salaire. Des salles d'allaitement équipées et confortables sont mises à disposition.

→ **Contactez au moins un mois avant votre retour votre responsable RH ou votre hiérarchie, pour organiser au mieux les conditions dans lesquelles vous souhaitez allaiter votre enfant ou tirer votre lait.**

 IA-RPAC 45 bis 3
 Page *Travail et vie privée*, onglet *Ressources humaines*

Pour la collaboratrice qui allaite, la journée de travail ne doit pas dépasser 9 heures.



Réduisez votre taux d'activité

Que vous soyez une mère ou un père, vous avez le droit de réduire de 20% votre taux d'activité dans les douze mois qui suivent l'accueil de votre enfant (naissance ou adoption). Votre taux d'activité ne doit toutefois pas devenir inférieur à 60%. Si vous occupez un poste à responsabilités, ce taux d'activité minimal est de 80%, sauf décision contraire de la Municipalité.

→ **Demandez une réduction de votre taux d'activité au moins trois mois à l'avance à votre responsable hiérarchique pour que votre service puisse s'organiser au mieux.**

 IA-RPAC 6.04

Être parent et travailler

Lorsque l'on est parent et que l'on poursuit une activité professionnelle, il est très souvent indispensable de trouver une solution de garde pour son ou ses enfants. À cette fin, le personnel de la Ville a accès à deux structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire. Des dispositions existent aussi pour vous permettre de rester auprès d'un enfant malade ou accidenté.

Faites garder votre enfant

Si votre taux d'activité à la Ville est de 50 % au moins, vous avez la possibilité d'inscrire votre enfant à la garderie Espace Vinet ou à celle de Sébeillon, toutes deux soutenues par la Ville de Lausanne. Ces deux structures accueillent les enfants de 4 mois jusqu'à leur entrée à l'école obligatoire.

→ **Inscrivez votre enfant auprès du Bureau d'information aux parents (BIP) en précisant que vous travaillez à la Ville de Lausanne : www.lausanne.ch/bip.**

📄 [Page Travail et vie privée,](#)
[onglet Ressources humaines](#)

Vous n'avez pas ou plus de solution de garde ?

Deux places d'accueil d'urgence en milieu familial sont mises à disposition des parents n'ayant pas encore trouvé de solution de garde au moment de la reprise du travail ou n'en bénéficiant momentanément plus, pour une durée maximale de 6 mois.

→ **Contactez le Service du personnel trois mois à l'avance pour savoir si une place d'urgence est disponible.**

📄 [Page Travail et vie privée,](#)
[onglet Ressources humaines](#)

Votre enfant est malade ?

Vous pouvez rester auprès de votre enfant pour vous en occuper en cas de maladie ou d'accident ou si la personne qui s'en occupe habituellement en est empêchée pour cause de maladie ou d'accident. C'est également le cas quand vous devez emmener votre enfant à un rendez-vous médical ou dentaire, et qu'il n'est pas possible de prendre un rendez-vous en-dehors de vos heures de travail. Ces absences sont rémunérées tant qu'elles ne dépassent pas 80 heures par an si vous travaillez à 100 % (au prorata tempore si vous travaillez à temps partiel : par exemple, 48 heures par an si vous travaillez à 60%).

→ **Informez votre hiérarchie le plus rapidement possible. Vous devrez fournir un certificat médical dès le quatrième jour consécutif d'absence.**

📄 [IA-RPAC 53.03](#)



S'occuper d'une personne proche atteinte dans sa santé

Parent malade, enfant atteint·e dans sa santé, conjoint·e accidenté·e : il existe des situations qui nécessitent votre présence auprès d'une personne proche. Cet engagement peut devenir difficile à concilier avec votre emploi. Pour vous y aider, des mesures vous permettent de vous absenter de votre travail durant une période déterminée.

Restez auprès de votre proche

Vous pouvez rester auprès d'une ou d'un proche (conjoint·e, partenaire, enfant adulte, parent, frère ou sœur) pour vous en occuper si cette personne est malade ou accidentée, si elle doit se rendre à une consultation médicale ou si elle est en fin de vie. Ces absences sont rémunérées tant qu'elles ne dépassent pas 80 heures par an si vous travaillez à 100% (au prorata temporis si vous travaillez à temps partiel : par exemple, 48 heures par an si vous travaillez à 60%).

→ **Avertissez votre hiérarchie. Vous devrez fournir un certificat médical dès le premier jour d'absence : celui-ci ouvrira votre droit au congé «proche aidant·e».**

 IA-RPAC 53.03

Auprès de votre enfant en cas de maladie ou d'accident grave

En cas d'atteinte grave à la santé de votre enfant pour cause de maladie ou d'accident, vous avez droit à un congé de 14 semaines maximum pour vous en occuper. Ces absences sont entièrement rémunérées. Vous pouvez prendre ce congé en une fois ou sous la forme de journées. Dans le cas où les deux parents travaillent, un congé de 7 semaines est accordé par parent. Les parents peuvent toutefois convenir de se partager le congé de manière différente.

→ **Informez votre hiérarchie de votre situation. Vous devez fournir un certificat médical dès le premier jour d'absence.**

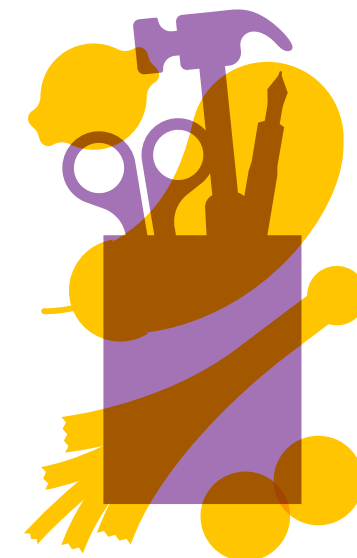
 IA-RPAC 53.08

Bénéficiez d'un congé non payé

En cas de nécessité, il est possible de demander un congé exceptionnel de courte ou de longue durée (maximum une année). En règle générale, ces congés ne sont pas payés.

→ **Informez votre hiérarchie ou votre responsable RH de votre situation : ces personnes feront les demandes nécessaires à la Municipalité.**

 Art. 53, al. 2 et 54 RPAC



Témoignages



Daniele Ludovico
Service des finances (SFIN)
Analyste financier

Lorsque mon fils est né, j'ai choisi de répartir les 20 jours de congé paternité à raison d'un jour par semaine. Cette organisation m'a permis de m'investir dès le début dans son quotidien, et pas seulement sur une courte durée. À mon engagement, on m'avait parlé de la possibilité de baisser le taux d'activité suite à une naissance. Pour participer activement à la vie de mon petit garçon, j'ai décidé de descendre à 80 % et j'ai vraiment senti notre relation se souder à partir du moment où je me suis plus occupé de lui.



Chantal Léger
Service du personnel (SPEL)
Cheffe d'unité

Depuis deux ans, je travaille en job-sharing : nous sommes deux collègues à nous partager un poste de cheffe d'unité. Maman de trois enfants, je travaillais à 50 % au moment du changement (aujourd'hui à 70 %). À mes yeux, cette organisation du travail représente une très belle opportunité de faire évoluer ma carrière dans un poste d'encadrement, tout en ayant des enfants. J'en tire un bilan vraiment positif.



Mélanie Combe
Service des parcs et domaines (SPADOM)
Cheffe de chantier

À la naissance de mon fils, j'ai réduit mon taux d'activité à 80 %. J'occupe un poste de terrain et à responsabilités, le temps partiel ne va pas de soi. Mais cela a été un vrai plus pour moi : je pouvais être avec mon fils un jour et les quatre autres jours à fond sur le terrain. J'ai bénéficié des congés maternité et d'allaitement pour mes trois enfants. Lorsque ma fille est née grande prématurée, j'ai pu reporter le début du congé maternité à sa sortie de l'hôpital. Ces différents aménagements m'ont apporté un bien-être physique, psychique et moral.



Simon Bouchereau
Service du patrimoine (SIL)
Gestionnaire de réseaux gaz

Séparé de la maman de mon fils, j'ai obtenu la garde complète de mon garçon du jour au lendemain. Il me manquait une solution d'accueil en parascolaire un jour par semaine, j'ai donc adapté pendant six mois mes horaires, en rattrapant les heures non effectuées les autres jours de la semaine, tout en puisant dans mes heures supplémentaires. Cela m'a permis de remplir mon rôle de papa durant cette période de transition tout en assurant mon travail. J'ai ainsi pu éviter de baisser mon taux d'activité, ce qui aurait été compliqué pour moi financièrement.



David Rodriguez
Secrétariat général, Enfance, jeunesse et quartiers (SGEJQ)
Coordinateur en matière d'accessibilité universelle

Il y a deux ans, juste avant la naissance de ma fille, j'ai postulé et obtenu un emploi à 40 % à la Ville de Lausanne. Aujourd'hui, le pourcentage a été étendu à 60 %, ce qui reste un taux relativement bas. Je voulais voir ma fille grandir, l'accompagner dans ses premières années, lui parler espagnol. J'ai la chance d'avoir un travail passionnant et d'être deux jours entiers par semaine avec ma petite. Je ne peux qu'inciter les papas qui en ont la possibilité à faire de même. Je ne changerais ça pour rien au monde.



Deborah Demeter
Service des écoles et du parascolaire (SEP)
Responsable APEMS

Ma compagne a accouché il y a peu d'un petit garçon ; nous sommes en partenariat enregistré et j'ai ainsi eu droit au congé parental de 20 jours. J'ai d'abord pris un bloc de dix jours, pour être auprès d'elle pendant le séjour à l'hôpital et au retour à la maison, et tisser tout de suite un lien avec mon fils. Je prends maintenant plus ou moins un jour par semaine, pour continuer à soutenir ma compagne, qui a accouché et qui allaite. Mon horaire flexible me permet aussi de prendre le relais le matin, après une nuit entrecoupée, avant de me rendre au travail.

Où trouver des informations ?

Auprès de votre responsable RH

Sur Intranet

→ Onglet *Ressources humaines*

→ Rubrique *Travail et vie privée*

**Auprès de la déléguée
à l'égalité et à la diversité**

021 315 42 37

egalite@lausanne.ch



Ville de Lausanne
Service du personnel
Place de la Louve 1
CP 6904 – 1002 Lausanne

T + 41 21 315 23 11

www.lausanne.ch

Mai 2023



Fabrication
de proximité