



CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ADMINISTRATIONS CANTONALES EN SUISSE, 1991-2012

Delphine Guillet, Johannà Huber, Laura Ravazzini et Christian Suter

Auteur-e-s

Delphine Guillet, Johanna Huber, Laura Ravazzini et Christian Suter

Delphine Guillet est assistante-étudiante et monitrice du Bachelor en Sociologie à l'Université de Neuchâtel. Elle est actuellement en train de terminer son double Master en Sociologie et Histoire de l'art à l'université de Neuchâtel.

delphine.guillet@unine.ch

Johanna Huber est assistante-étudiante en Sociologie à l'Université de Neuchâtel. Elle est titulaire d'un Bachelor en Sociologie et Economie politique de l'Université de Zurich et est actuellement en train de terminer son Master en Sociologie de l'Université de Neuchâtel.

johanna.huber@unine.ch

Laura Ravazzini est assistante-doctorante à l'Institut de Sociologie de l'Université de Neuchâtel. Elle est titulaire d'un Master en Economie, mention économétrie et économie du marché du travail, de l'Université de Genève. Ses principaux domaines de recherche sont les inégalités économiques et sociales et la participation féminine au marché du travail.

laura.ravazzini@unine.ch

Christian Suter est professeur ordinaire et directeur de l'Institut de Sociologie de l'Université de Neuchâtel. Ses principaux domaines de recherche sont indicateurs sociaux et « social reporting », inégalités sociales, pauvreté et politiques sociales, mondialisation et société-monde, sociologie de l'Amérique latine.

christian.suter@unine.ch

© 2016 by the authors

ISSN : 1662-744X

La reproduction, transmission ou traduction de tout ou partie de cette publication est autorisée pour des activités à but non lucratif ou pour l'enseignement et la recherche.
Dans les autres cas, la permission de la MAPS est requise.



Contact:

MAPS - Maison d'analyse des processus sociaux
Rue A.-L. Bréguet 1
CH - 2000 Neuchâtel
Tél. +41 32 718 39 34
www2.unine.ch/maps
maps.info@unine.ch

Résumé

Dans le cadre d'une étude financée par le Fonds National Suisse sur les mesures d'égalité entre les sexes et la participation des femmes au marché du travail, l'Institut de Sociologie de l'Université de Neuchâtel a réalisé une enquête longitudinale à propos de la conciliation travail-famille pour la période 1991-2012. Pour ce faire, un questionnaire (voir annexe 1) comportant des questions sur les conditions de travail a été envoyé aux 26 administrations cantonales (en prévalence aux bureaux de l'égalité hommes-femmes et de la famille ainsi qu'aux responsables des ressources humaines). Les chiffres utilisés dans ce rapport sont ceux récoltés auprès des cantons, complétés si nécessaire par le site de la Confédération «BerufundFamilie » pour l'année 2012. Nous avons constaté une nette évolution des mesures implémentées dans les différentes administrations cantonales puisque tous les cantons ont augmenté le nombre de mesures proposées à leurs employés entre 1991 et 2012. S'agissant des horaires de travail, nous constatons également que les usages ont beaucoup évolué dans la plupart des cantons. Il existe en revanche un réel potentiel à développer au niveau du télétravail, mesure qui permettrait aux parents de travailler ponctuellement depuis leur domicile. La conciliation travail-famille pourrait également être facilitée au niveau des congés et du soutien institutionnel. Même si la plupart des cantons offrent un congé de paternité, il est, la plupart du temps, très court (1 à 10 jours). En outre, les crèches étatiques sont très peu répandues.

Mots-clefs

institutions cantonales

enquête longitudinale

conditions de travail dans l'administration publique

égalité des chances

Remerciements

Nous remercions Lena Ajdacic pour son aide à la récolte des données dans les cantons suisses allemands. Cet article fait partie du projet de recherche Fonds National Suisse (FNS, N°100017_143320) : Inégalités des revenus et de la fortune, privations et bien-être en Suisse, 1990-2013. Nous souhaitons adresser nos vifs remerciements aux administrations cantonales pour le temps consacré à la récolte des données et pour leur disponibilité.

1. Introduction

Cette publication constitue la suite d'un premier rapport publié sur l'accueil préscolaire et parascolaire (Ravazzini, Guillet et Suter, 2016) et s'insère dans un projet plus vaste sur les mesures d'égalité entre les sexes et la participation des femmes au marché du travail, financé par le Fonds National Suisse. L'Institut de Sociologie de l'Université de Neuchâtel a ainsi réalisé une enquête longitudinale sur la conciliation travail-famille pour la période 1991-2012.

L'intérêt de ce rapport réside dans l'étude de l'évolution des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée au sein des administrations cantonales entre 1991 et 2012, et permet de faire le point sur la situation au vu des nombreuses lois imbriquées dans ce domaine. Il est particulièrement intéressant de se pencher sur l'administration publique car elle agit comme employeur « modèle » pour la parité des chances. Les lois corporatives internes aux entreprises sont fortement influencées par le comportement normatif de l'administration publique, qui, elle, suit une tradition libérale contre la discrimination de genre depuis l'établissement de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes en 1995. En 2011/2012, l'administration fédérale comptait 31.6% de personnel féminin (Fuchs, Leitner et Rouault, 2016).

Dans ce rapport, nous exposerons tout d'abord les méthodes utilisées pour la récolte et l'analyse des données. Nous étudierons ensuite les possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée à travers la flexibilité au travail. Nous observerons également les congés alloués aux jeunes mères et pères, pour enfin aborder les différents soutiens institutionnels accordés aux parents employés dans les administrations cantonales. Les conclusions de ce travail suggèrent certaines pistes pour réguler la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En complément d'information, les commentaires rédigés par les cantons se trouvent annexés. Ce rapport, aussi disponible en allemand, peut être mis à disposition gratuitement par les auteurs.

2. Méthodes

Pour élaborer ce rapport, un questionnaire (voir annexe 1) comportant des questions sur les conditions de travail a été envoyé aux 26 administrations cantonales. 22 d'entre elles nous ont répondu et ce sont leurs chiffres que nous utilisons. Les cantons n'ayant pas donné suite à notre demande n'ont donc pas été pris en compte dans l'analyse¹. Les données pour l'année 2012 ont été complétées lorsque cela était nécessaire par le site internet émanant de la Confédération « BerufundFamilie² », notamment pour obtenir des informations supplémentaires concernant le congé maternité dans quelques cantons (AI, BE, SZ, ZH). Les personnes qui ont répondu au questionnaire ont été soigneusement choisies parmi les différentes administrations : il s'agit majoritairement de personnes responsables des Ressources humaines mais également d'employés aux bureaux de l'égalité. Il a toutefois été difficile pour certains de trouver les réponses à nos questions, principalement lorsqu'elles concernaient les données les plus anciennes, non informatisées.

Nous avons séparé les « non réponses » en deux catégories, *manquant* ou *non*. Nous avons choisi le *non* si la réponse était clairement négative et donc que la mesure n'était pas implémentée par les cantons. Lorsque la personne ne connaissait pas la réponse, nous l'avons indiqué comme valeur *manquante*.

Notons qu'il s'agit d'une analyse purement descriptive. Nous avons répertorié les cantons qui ont implémenté des mesures de conciliation au début des années 1990 déjà, ceux qui ont été plus tardifs et ceux qui ne l'ont pas fait. Nous avons ensuite généré deux indices

¹ Il s'agit d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall. Plusieurs cantons ont répondu uniquement pour la dernière année demandée, qui était 2012 (OW, NW, ZH).

² <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr> consulté le 06.04.16.

quantitatifs pour résumer la présence des mesures qui concernent les horaires de travail et les congés parentaux en 1992 et, vingt ans après, en 2012. Nous n'avons par contre pas construit d'indices pour le soutien institutionnel car cette thématique n'est pas facilement quantifiable. Ces indices prennent la valeur de 1 si les cantons ont implémenté toutes les mesures et de 0 s'ils n'en ont implémenté aucune. Si, un canton devait n'avoir, par exemple, implémenté qu'une mesure sur quatre, nous lui avons attribué la valeur de 0.25. Nous avons également généré un indice composite pour les horaires de travail et les congés parentaux en donnant le même poids aux deux composantes. Cet indice composite varie entre 0 et 2. Les intervalles (voir cartes 3 et 4) ont été arbitrairement choisis selon la distribution des valeurs dans les cantons. Les cartes représentent seulement les valeurs présentes pour l'année donnée. Il faut également mentionner que nous indiquons uniquement si une mesure est présente ou non pour l'année étudiée, sans vérifier si le *non* est réellement l'absence de la mesure ou non connu (*manquant*).

3. Concilier vie professionnelle et vie privée : la flexibilité

Les horaires de travail ont un impact sur la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée. Nous avons donc dédié une section à trois variables concernant la manière d'organiser son travail d'un point de vue de la flexibilité de la durée du travail (le temps partiel), de l'organisation du temps du travail (les horaires flexibles, le job sharing) et du lieu de travail (le télétravail). Ces trois composantes sont aussi souvent utilisées pour caractériser les types d'état providence en Europe (Plantenga et Remery, 2013).

3.1. La flexibilité dans la durée du travail – le temps partiel

Même si une définition claire et nette du temps partiel n'existe pas, la définition statistique appliquée dans l'enquête sur la population active (ESPA) identifie comme travaillant à temps partiel une personne qui, dans le cadre de son activité principale, présente un taux d'occupation inférieur à 90%.

La possibilité de travailler à temps partiel était déjà assurée dans l'administration fédérale dans les années quatre-vingt. Toutefois, jusqu'en 2013, il était mentionné de manière assez vague et seulement dans les documents légaux (Fuchs, Leitner et Rouault, 2016). En 2012, les parents avaient le droit de réduire leur temps de travail jusqu'à 60% après le congé maternité. En 2011/2012, 48% des femmes employées dans l'administration publique travaillent à temps partiel contre 9% des hommes (Fuchs, Leitner et Rouault, 2016).

L'analyse de nos données nous a permis de constater que le temps partiel est largement répandu dans les administrations cantonales qui l'ont toutes instauré en 2012. Par contre, seul le canton de Zoug nous a communiqué clairement la date d'introduction de la mesure (1995). La majorité d'entre eux, (AI, AR, BL, BS, GR, OW, SH, SZ, TG, GR, JU, NE, TI) indiquent que le temps partiel existait déjà en 1991. Quelques cantons suisses romands pratiquent le temps partiel depuis au moins une dizaine d'année, notamment Genève (1999), Fribourg (2003) et Vaud (2005).

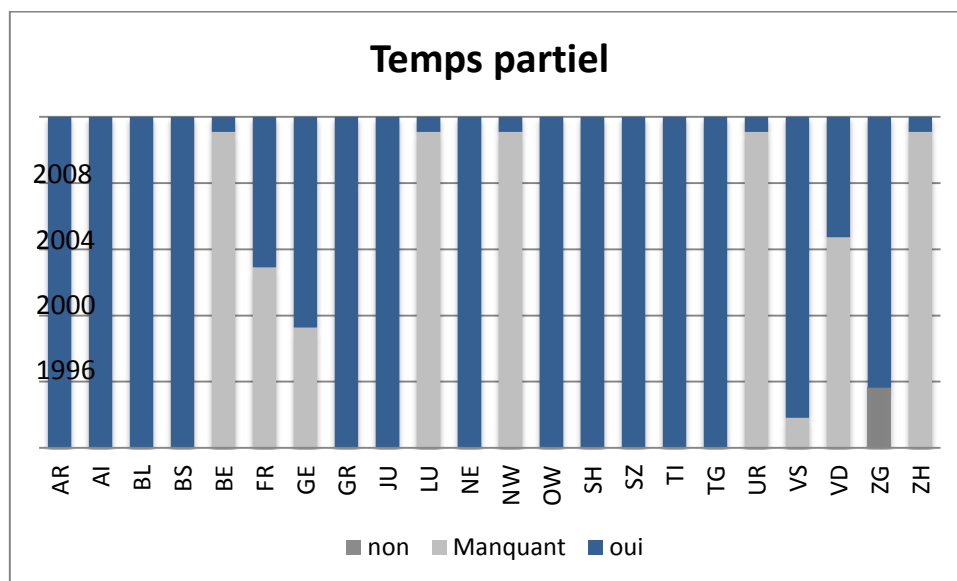


Table 1 : Introduction et diffusion du temps partiel dans les cantons.
Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

3.2. La flexibilité dans les heures de travail – les horaires de travail et le job sharing

Par horaires flexibles, nous entendons des heures de travail qui peuvent être organisées avec une flexibilité partielle ou totale. Une flexibilité partielle signifie un horaire de travail qui permet de choisir les heures d'arrivée et de départ, tout en tenant compte d'une période de présence prédéterminée et obligatoire. Celle-ci peut être fixée, par exemple, entre 10 et 16 heures pour faciliter la coordination entre le personnel. Dans le cas d'une flexibilité totale, il n'y a pas de présence imposée.

Nous constatons que l'ensemble des administrations cantonales autorisaient les horaires flexibles en 2012. Cette mesure était toutefois moins répandue que le temps partiel, pratiqué uniquement par sept cantons en 1991 : Appenzell R-E, Bâle-Ville, Schaffhouse, Schwyz, Thurgovie, Zoug et le Tessin. Les cantons d'Obwald et Zurich permettaient les horaires flexibles respectivement en 1998 et 1999, la date d'introduction de la mesure est par contre inconnue. Il est intéressant de souligner que plusieurs cantons voisins les ont introduits durant la même période: Fribourg et Vaud en 2003, Berne en 2004 et Jura en 2005. Neuchâtel, le dernier canton romand, s'est finalement rallié à ces mesures en 2008.

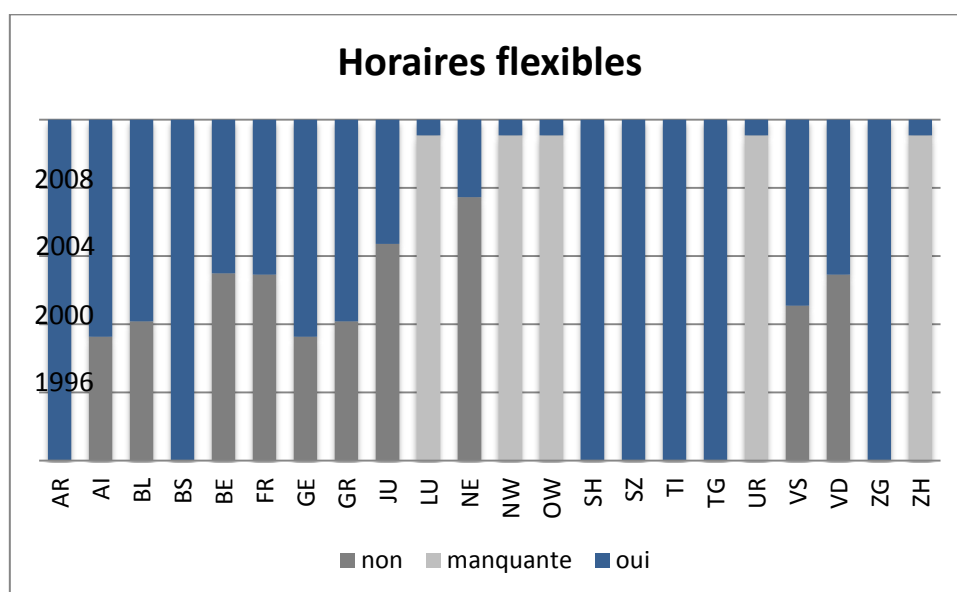


Table 2 : Introduction et diffusion des horaires flexibles dans les cantons.
Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

L'administration fédérale définit le "job sharing" comme : « non pas un simple aménagement ou une répartition du temps de travail, toutes choses qui se rapporteraient à l'individu si l'on ne précise pas qu'il s'agit d'une répartition entre deux ou plusieurs personnes. Il conviendra donc de retenir pour équivalent le partage de poste de deux personnes (ou plus) à temps partiel qui assument complémentairement la même fonction » (La Confédération, 2016).

Les cantons de Bâle-Campagne, les Grisons, Schwyz et le Jura pratiquent le job sharing depuis 1991. En 2012, la majorité des administrations cantonales proposent cette mesure à leurs employés, même si cela ne se pratique pas très régulièrement, comme le montre une analyse plus détaillée. En effet, les cantons Appenzell R-I, Berne, Obwald, Schaffhouse, Thurgovie et Zurich indiquent ne l'utiliser que rarement et le canton de Thurgovie précise que le temps partiel est plus commun que le job sharing.

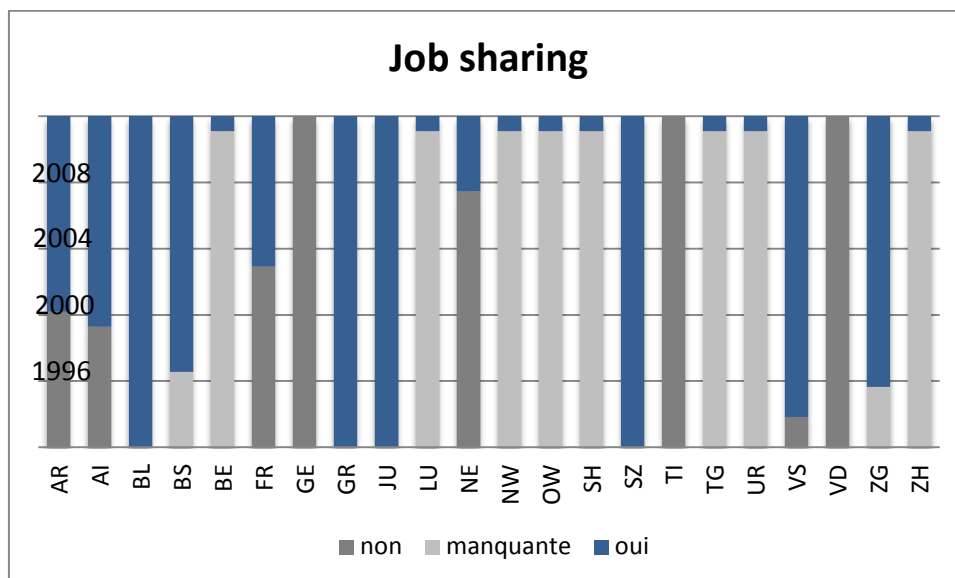


Table 3 : Introduction et diffusion du job sharing dans les cantons
Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

3.3. La flexibilité dans le lieu de travail – le télétravail

La Confédération suisse (2014 : 3) définit le télétravail de la façon suivante : « La notion de télétravail englobe différentes formes de travail où les collaboratrices et collaborateurs s'acquittent d'une partie de leurs tâches en dehors de leur place de travail. Il peut s'agir de travail au domicile de l'employé ou à un autre endroit pour des raisons de mobilité, par exemple en déplacement, auprès d'un client [...] ».

Nous avons constaté que le télétravail est la mesure d'organisation du travail la moins connue en Suisse et que son introduction est récente. En effet, il était pratiqué en 1991 que par un seul canton, celui de Thurgovie. Dans les cantons de Suisse centrale (à l'exception de Lucerne et Zoug), les deux Appenzell et les cantons latins (les cantons romands et le Tessin), cette mesure a longtemps été refusée, et demeure même inexistante chez certains en 2012. Berne, qui autorise le télétravail, précise toutefois que cette mesure est rare. Zurich, Appenzell R-I et Schwyz ne le permettent que dans quelques cas spécifiques et Schwyz le propose pour certains corps de métier, par exemple pour des personnes occupant des positions exécutives ou les gardes-chasses.

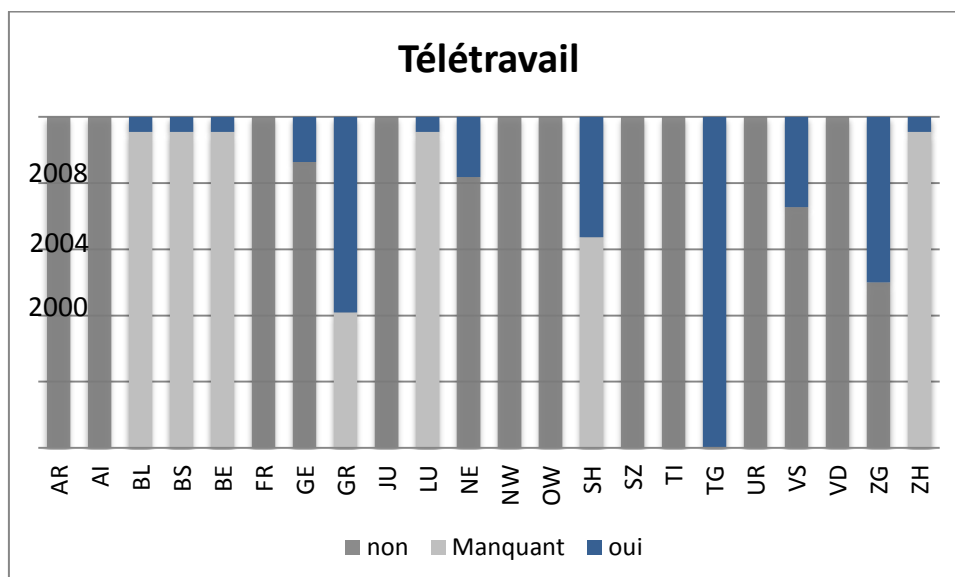
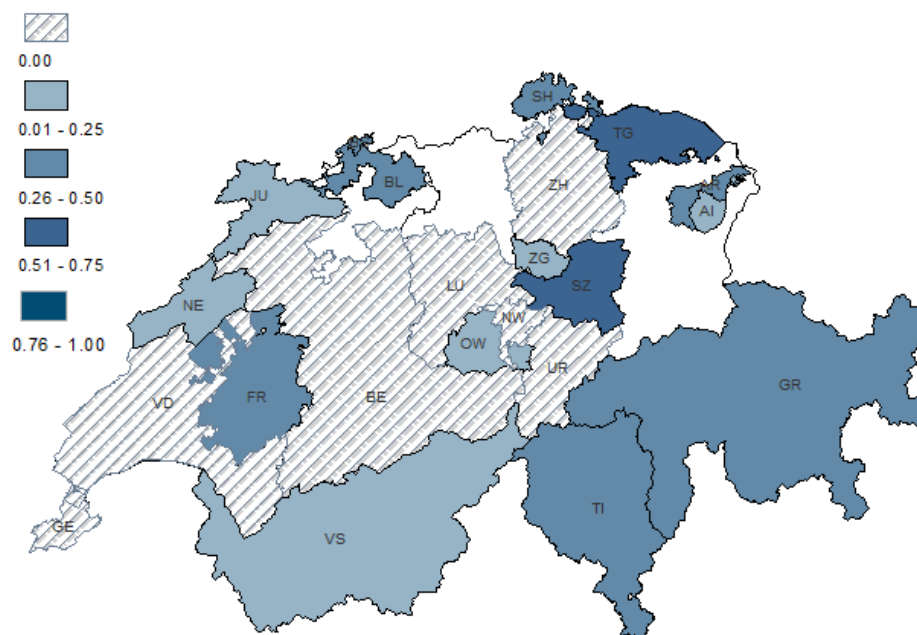


Table 4 : Introduction et diffusion du télétravail dans les cantons
Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

3.4. Les indices sur les horaires de travail

Les indices (voir carte 1) construits pour cette première partie sur les horaires de travail permettent de constater, qu'en 1992, aucun canton n'avait implémenté la totalité des mesures. Les cantons de Thurgovie et Schwyz sont les deux plus progressistes avec trois mesures sur quatre. Plusieurs cantons ont un indice de 0, ce qui peut signifier, ou un manque d'information, ou qu'aucune mesure n'a été implémentée. Nous pouvons toutefois constater une évolution dans la mise en œuvre des mesures concernant les horaires de travail.

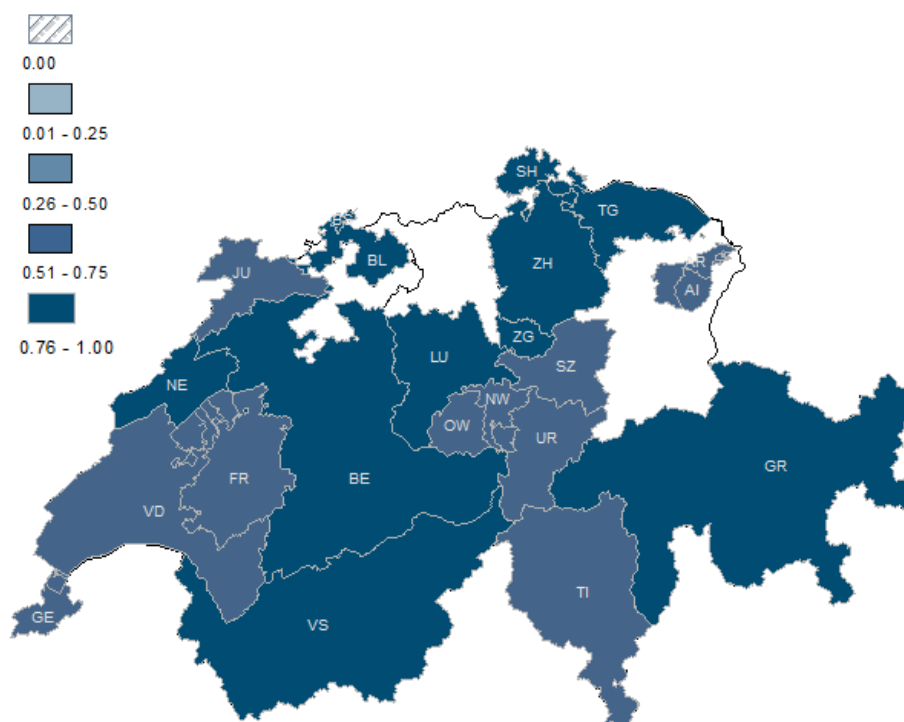
En 2012 (voir carte 2), la moitié des cantons ont adopté les quatre mesures et une bonne partie des cantons restants en ont deux. Le job sharing et le télétravail sont les deux mesures les moins répandues, absentes des cantons de Vaud et Tessin. Le Tessin est resté en arrière car il n'a introduit aucune nouvelle mesure en 20 ans. Nous nous sommes posés la question de savoir s'il y avait une influence des cantons adjacents dans l'introduction des mesures mais nous ne constatons de tendances claires ni pour 1992, ni pour 2012 à l'exception de quelques cantons de suisse centrale (OW, NW, SZ, UR) qui ont en le même nombre en 2012.



Carte 1 : Indice sur les mesures liées aux horaires de travail, 1992

Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Notes : Les cantons d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall n'ont pas répondu au questionnaire.



Carte 2 : Indice sur les mesures liées aux horaires de travail, 2012

Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Notes : Les cantons d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall n'ont pas répondu au questionnaire.

4. Concilier vie professionnelle et vie privée : les congés parentaux

Ce chapitre s'intéresse aux congés liés à la naissance d'un enfant. Il s'agit principalement du congé maternité et paternité mais également, d'un prolongement éventuel non rémunéré du congé maternité, des pauses d'allaitement et des congés en cas de maladie d'un enfant. Par « congé », nous entendons une absence rémunérée, à moins que cela ne soit spécifié.

4.1. Le congé maternité payé et son prolongement non rémunéré

Le congé maternité fait l'objet d'une directive fédérale mise en œuvre en juillet 2005 prévoyant 14 semaines de congé rémunéré à 80% (BerufundFamilie, 2014).³ Avant l'introduction de cette loi, il n'existait aucun accord fédéral concernant le congé de maternité payé (Kuebler 2007 : 219).

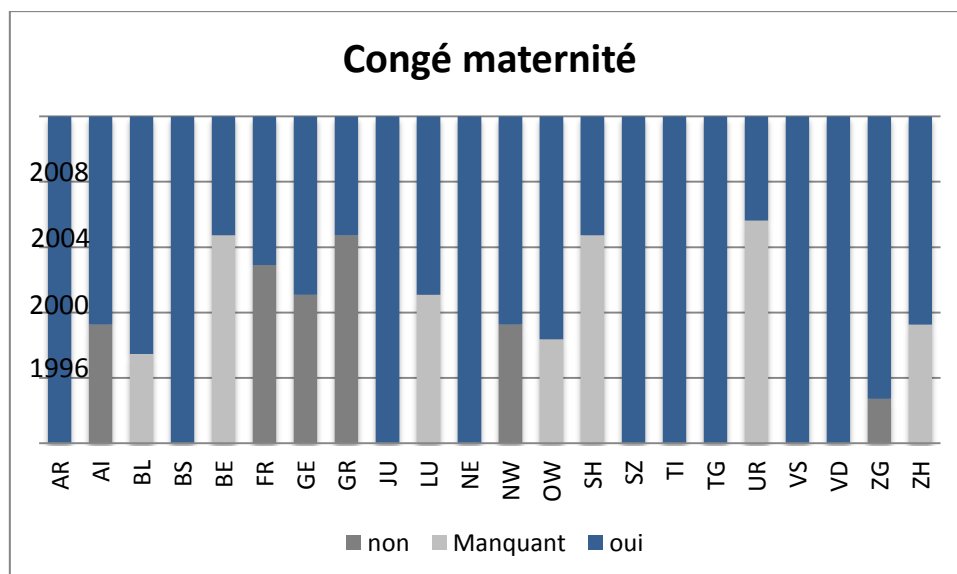


Table 5 : Introduction et diffusion du congé maternité dans les cantons

Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Huit cantons ont déjà instauré un congé maternité en 1991 : Bâle-Ville, Schwyz, Thurgovie, le Jura, Neuchâtel, Vaud, le Valais et le Tessin. En 2012, le montant remboursé constitue de 80 à 100% du salaire sur une période de 14 à 20 semaines suivant les régions. Les cantons romands et le Tessin attribuent un minimum de 16 semaines payées à 100% du salaire initial. Relevons l'exemple de Genève qui accorde 20 semaines de congé aux jeunes mamans. La majorité des cantons suisses allemands remboursent 100% du salaire (BE, BS, BL, LU, NW, SH, SZ, TH, ZG, ZH). D'autres, comme Uri et les Grisons, remboursent respectivement 80% et 90% du salaire. Enfin, certains accordent entre 80 et 100% du salaire (OW et SZ) et 14 à 16 semaines (AI) en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. En 2012, la plupart des cantons accordent également la possibilité de prendre des congés non-payés après l'accouchement. Berne, Schwyz, Thurgovie, le Jura, le Valais et le Tessin les ont déjà mis en place en 1991.

Même si une grande majorité des cantons a introduit une mesure concernant un congé rémunéré dans le cas d'une adoption d'enfants, il reste toutefois un canton qui la refuse (LU) et deux, pour lesquels, nous n'avons pas l'information (AI et SH). Dans plusieurs cantons romands, le congé en cas d'adoption d'un enfant est traité par analogie avec la maternité, comme le cas de Genève qui accorde un congé de 20 semaines, pour autant que l'enfant ne soit pas âgé de plus de dix ans.

³ http://www.berufundfamilie.admin.ch/plattform/00065/00066/index.html?lang=fr#sprungmarke1_8
consulté le 07.04.16.

4.2. Les pauses d'allaitement et le congé maladie

La loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964 prévoit que « les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement » (La Confédération, 2013)⁴. Il s'agit d'un temps prévu durant les heures de travail car il n'existe pas de directive fédérale accordant des congés spécifiques. Néanmoins, les cantons romands (excepté Fribourg), ainsi que le Tessin, Zurich et Bâle-Ville et Bâle-Campagne l'ont instauré entre 1995 et 2011.

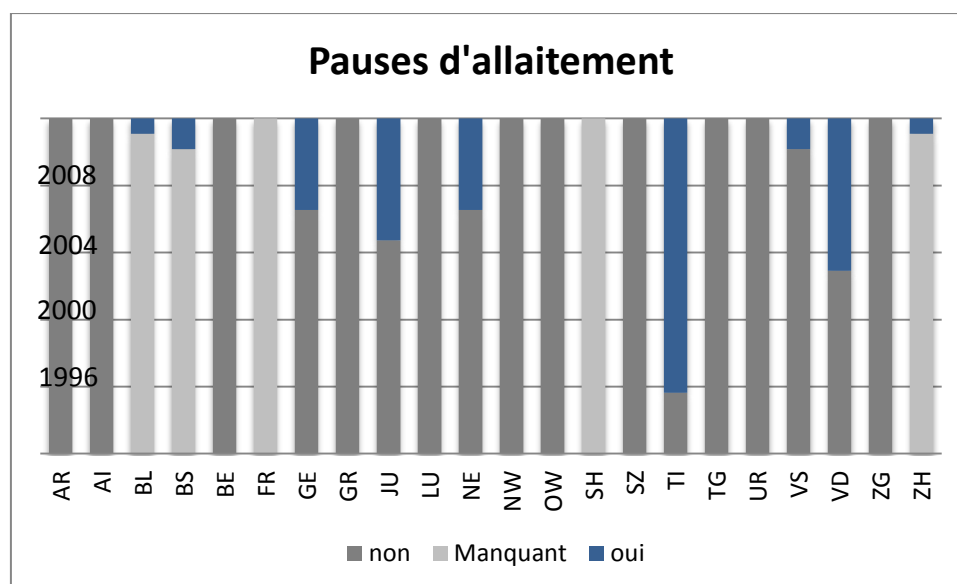


Table 6 : Introduction et diffusion des pauses d'allaitement dans les cantons
Source : Questionnaire Conciliation travail-famille, 2014.

Les mesures concernant les congés en cas de maladie des enfants ont été introduites dans 17 cantons, pour la plupart autour des années 2000. Seul Schwyz l'avait déjà mis en place en 1991, suivi par Zoug en 1995. Nous n'avons pas d'information pour les cantons de Lucerne, Thurgovie, Neuchâtel et Tessin et le canton du Valais n'en dispose pas.

4.3. Le congé paternité

Contrairement au congé maternité, aucun congé officiel (donc légiféré par une directive fédérale) n'est prévu pour les pères de famille. Néanmoins, nous constatons que certaines administrations cantonales en ont déjà instauré un en 1991 (BL, BS, GR, SZ, TG, NE, TI) ou peut-être même avant cette date, notre questionnaire ne débutant que cette année-là. En 2012, presque tous les cantons l'ont adopté et le remboursent depuis qu'ils l'ont introduit. Sa durée est toutefois assez limitée, elle varie entre un jour (OW) et 10 jours (GE). Certaines administrations cantonales offrent également la possibilité de prendre des congés non-payés pour une durée plus longue (souvent jusqu'à un an), qui peuvent être partagés entre les deux parents. Les conditions d'accès à ces congés ne sont, la plupart du temps, pas très bien déterminées.

⁴ Art 35a occupation durant la maternité disponible au <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html#a35a>, consulté le 03.04.16.

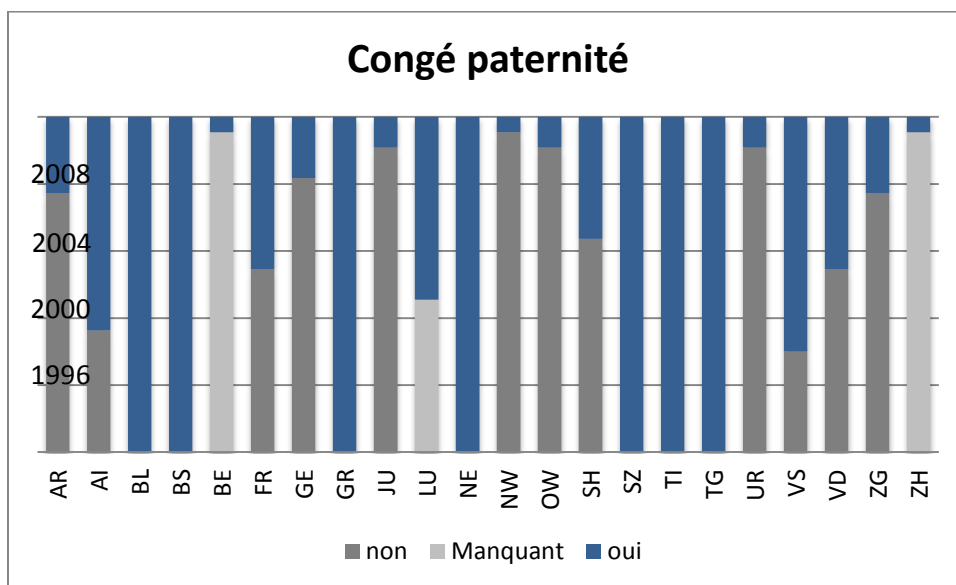


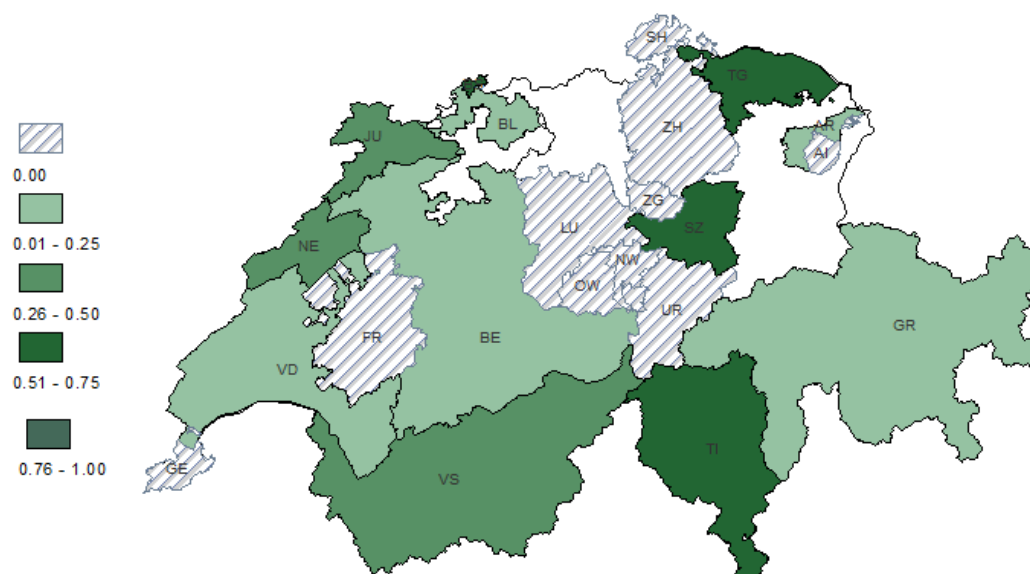
Table 7 : Introduction et diffusion du congé paternité dans les cantons
Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

4.4. Indice sur les mesures qui concernent les congés parentaux

Un résumé des mesures concernant les différents congés parentaux montre qu'en 1992 aucun canton n'offre la totalité de celles-ci⁵. La moitié des cantons ont un indice entre 0 et 0,2 ce qui signifie qu'ils n'ont introduit aucune mesure ou seulement une. Bâle-Ville, Thurgovie, Schwyz et le Tessin sont les deux cantons les plus progressistes en 1992 car ils en proposent trois sur quatre à leurs employés. D'une manière générale, une évolution positive peut être constatée dans la mise en place des mesures liées à la naissance.

En 2012, les quatre mesures sont acceptées dans toute la Suisse de manière quasi uniforme, à l'exception des pauses d'allaitement qui rencontrent moins de succès. Environ un tiers des cantons les ont toutes acceptées. Obwald, Lucerne et Berne, quant à eux, en proposent deux. Il est frappant de constater que les cantons de Zurich et Genève ne montrent aucune progression en vingt ans. Le Tessin, en tête depuis 1992 en ce qui concerne les congés parentaux, a été plus tardif dans l'introduction des mesures relatives aux horaires de travail (voir carte 1).

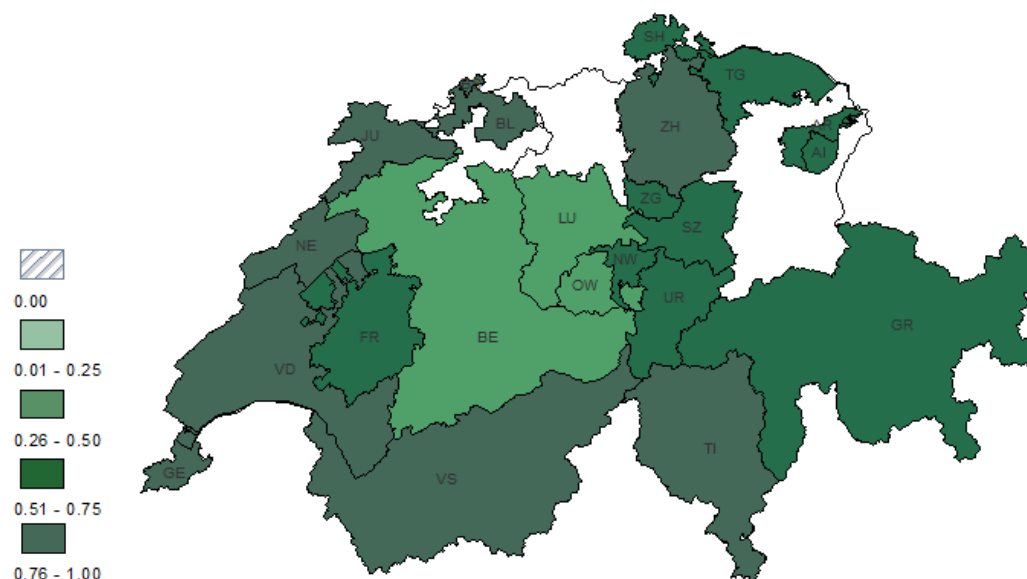
⁵ Les quatre mesures ici prises en compte sont le congé maternité payé, le congé non-payé après l'accouchement, le congé paternité et les pauses d'allaitement. Afin de pouvoir comparer les données nous n'avons pas pris en compte le congé en cas d'adoption ou de maladie d'un enfant.



Carte 3 : Indices des mesures concernant les congés parentaux, 1992

Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Notes : Les cantons d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall n'ont pas répondu au questionnaire.



Carte 4 : Indices des mesures concernant les congés parentaux, 2012

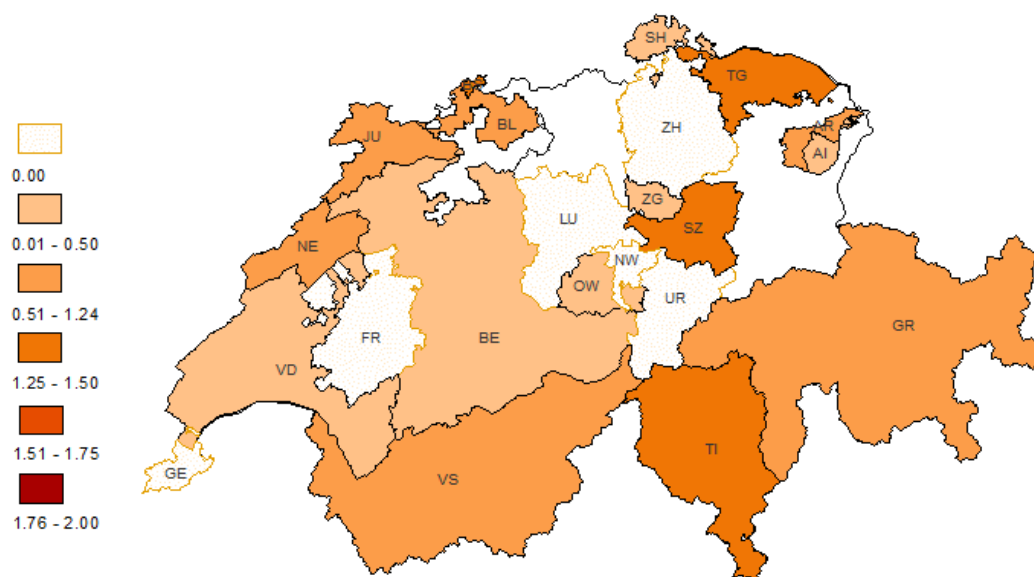
Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Notes : Les cantons d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall n'ont pas répondu au questionnaire.

5. Indice à deux composantes

La construction d'un indice pour la totalité des mesures concernant les horaires de travail et les congés nous permet d'avoir une meilleure vue d'ensemble sur l'évolution dans les cantons en Suisse. Pour rappel, un indice de 2 signifie que toutes les mesures concernant les horaires de travail et les congés ont été implémentées dans le canton donné. Les indices montrent que plusieurs cantons ne disposent d'aucune mesure en 1992. Comme nous l'avons dit en préambule, cela peut être lié à des difficultés d'accès aux informations. Les cantons les plus avancés en 1992 sont Thurgovie et Schwyz avec un indice de 1.5, suivi par le Tessin et Bâle-Ville avec 1.25. Il est difficile, voir impossible, de déceler des différences ou des effets de proximité entre les régions linguistiques.

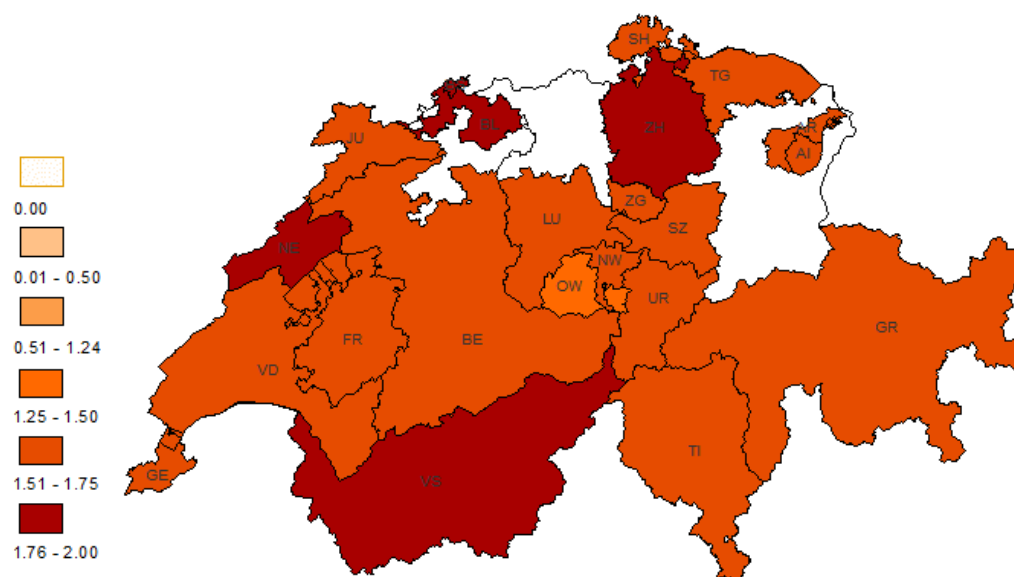
Si l'on compare la situation en 1992, puis 20 ans plus tard en 2012, nous pouvons constater une évolution claire et nette des mesures offertes aux employés d'administrations cantonales en matière de conciliation travail-famille. L'entière des cantons, à l'exception de Schwyz qui est stable avec un indice de 1.5, a augmenté le nombre de mesures proposées. Et en 2012, six cantons, Neuchâtel, le Valais, Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Zurich disposent même de toutes les mesures. Notons également que le canton d'Obwald a l'indice le plus bas avec 1.25. A l'inverse, les cantons de Thurgovie et Bâle-Ville ont les meilleurs scores en 1992 comme en 2012.



Carte 5 : Indice composite sur la conciliation travail-famille, 1992

Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Notes : Les cantons d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall n'ont pas répondu au questionnaire.



Carte 6 : Indice composé sur la conciliation travail-famille, 2012

Source : Questionnaire *Conciliation travail-famille*, 2014.

Notes : Les cantons d'Argovie, Soleure, Glaris et Saint-Gall n'ont pas répondu au questionnaire.

6. Concilier vie professionnelle et vie privée : le soutien institutionnel

Dans cette dernière partie, nous nous sommes intéressés au soutien institutionnel procuré aux employés. Pour l'évaluer, nous avons considéré trois aspects: l'existence d'un document officiel qui règle l'accueil extra-familial, la mise à disposition de crèches par l'administration cantonale aux employés et le soutien (financier ou organisationnel) des employés en matière d'accueil extra-familial. Nous entendons par soutien organisationnel, par exemple, l'adhésion à une association qui permet l'accès à des établissements de garde d'enfants.

Les premiers cantons à avoir réglementé les services de garde extra-familial dans un document officiel sont Bâle-Ville (2002) et Zoug (2003). Nous ne disposons d'aucune information pour Genève et Lucerne. En général, la plupart des cantons n'ont pas de document officiel définissant un soutien aux employés concernant la garde d'enfant, comme c'est le cas dans les cantons Appenzell R-I, Berne, les Grisons, Schwyz, Thurgovie, Uri, Zurich, Neuchâtel, Fribourg et le Tessin.

La majorité des administrations cantonales ne proposent pas de crèche à leurs employés. Plus précisément, les crèches étatiques n'existent pas en territoire germanophone ainsi qu'à Genève, au Jura et au Tessin⁶. Dans les cantons restants, elles ont été mise en place entre 1991 (VD) et 2012 (VS). Le soutien institutionnel semble donc passer par d'autres moyens comme, l'adhésion des employés à une association qui encourage à trouver des structures pour la garde d'enfants, dans les cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Schwyz et Zoug, par exemple. Le canton de Bâle-Campagne est membre de « profawo » et paie 25'000 francs annuellement pour permettre à ses employés l'accès à huit crèches de la région ainsi qu'à d'autres services, sans pour autant procurer d'aide financière⁷. D'autres cantons offrent un soutien financier, notamment Appenzell R-E, Nidwald, Obwald et Schaffhouse. A l'inverse, Appenzell R-I et Berne n'offrent aucun soutien en matière de garde d'enfants extra-familiale. Pour les cantons de Genève, Lucerne, Uri et Zurich nous ne disposons d'aucune information.

7. Conclusion

Dans cette étude, nous nous sommes concentrés sur les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans l'administration cantonale et sur leur évolution pendant vingt ans. Nous avons constaté une progression claire des mesures implémentées dans les différentes administrations cantonales entre 1991 et 2012. En 1992, aucun canton ne proposait l'entièreté des mesures liées aux horaires de travail et aux congés, alors qu'en 2012 six cantons (NE, VS, BS, BL, ZH) ont instauré toutes les mesures. En comparant la mise en place de ces dernières, nous constatons que les cantons de Thurgovie et Bâle-Ville sont parmi les meilleurs candidats en 1992 comme en 2012.

Les dispositions liées à la durée et aux horaires de travail sont bien répandues, en particulier le temps partiel et les horaires flexibles. En ce qui concerne le job sharing, bien qu'il soit proposé, il n'est pas très répandu. Nous voyons aussi un potentiel intéressant à développer dans la flexibilité du lieu du travail et donc dans le télétravail. Cela permettrait aux parents de travailler une journée de leur domicile, par exemple et assurer les heures de présence auprès des enfants à midi, avant et après l'école.

Grâce à la loi fédérale sur le congé maternité, il existe un minimum de 14 semaines de congé à 80% du salaire, certains cantons allant au-delà du minimum légal. Toutefois la conciliation travail-famille pourrait être améliorée en ce qui concerne les congés parentaux. Même si la plupart des cantons offrent un congé de paternité, il est la plupart du temps très court (1 à 10 jours). Comme nous le savons, jusqu'à l'introduction de la loi fédérale, les réglementations du congé maternité étaient très hétérogènes et dépendaient de la volonté

⁶ A l'exception des hôpitaux cantonaux dans le canton de Schaffhouse.

⁷ Camps de vacances, conseils pour parents, baby-sitter d'urgence etc.

de l'employeur. Une loi fédérale qui réglementerait le congé paternité pourrait donc apporter une amélioration de la conciliation famille-travail.

Les mesures les moins répandues semblent être celles liées au soutien institutionnel. Nous voyons que les crèches proposées par l'employeur existent peu dans les administrations cantonales. Ce soutien est proposé uniquement par certains cantons suisses romands. Aucun canton germanophone ni le Tessin ne disposent d'une crèche étatique. Toutefois certains cantons proposent à leurs employés des soutiens financiers ou alors organisationnels en matière de garde d'enfants, comme par exemple l'adhésion à une association, qui aide à rechercher une crèche.

Bien que nos résultats montrent une évolution dans les mesures de conciliation du temps, nous ne nous sommes pas interrogés sur les perspectives de carrière des femmes employées dans l'administration publique. Fuchs, Leitner et Rouault (2016) ont mis en évidence que seulement 10% du cadre supérieur dans l'administration fédérale était composé de femmes en 2010. La possibilité de travail à temps partiel et d'autres mesures, pour une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle, indiquent que les femmes sont toujours considérées comme une ressource flexible qui permet aux entreprises de réduire leur masse salariale pendant les périodes de crise. Cette vision patriarcale empêche les femmes d'accéder aux postes à responsabilités. Il serait également envisageable que les hommes s'investissent plus dans la conciliation. Pour rendre cela possible, les lois et le règlement interne de l'administration publique devraient s'adapter à de nouvelles formes de vie parentale à partir de l'établissement d'un congé paternité payé. Prenons comme exemple le cas de l'administration communale de la ville de Lausanne qui a implémenté un congé paternité payé d'environ un mois (voir Valarino et Gauthier (2016)).

Nous remarquons que la Suisse se positionne à l'arrière des 21 pays industrialisés dans le Fairness in Families Index, un indice composite qui prend en compte la différence de congé parental payé entre hommes et femmes (Fatherhoodinstitute, 2010). La même tendance se reflète dans le glass-ceiling index, un indice qui mesure la qualité du travail féminin dans 29 pays de l'OCDE et qui prend en compte aussi le congé paternité payé (The Economist, 2016). Dans cet indice, la Suisse est le quatrième dernier pays avant le Japon, la Turquie et la Corée du Sud. Ainsi, il y a une grande marge de manœuvre pour améliorer les politiques de conciliation en Suisse (voir aussi OCDE 2004). Comme mentionné par Fuchs, Leitner et Rouault (2016), il est également indispensable d'effectuer un contrôle continu des instruments sur la conciliation et la promotion de l'égalité des chances, afin de pouvoir établir des objectifs clairs pour le futur. Nous pouvons également mentionner les indicateurs pris en compte par l'OCDE, notamment le support public pour les familles avec enfants, la structure des congés parentaux, la gestion de l'accueil extrafamilial des enfants et le lieu de travail avec conditions favorables à la famille (Adema et Whiteford, 2007). Notre rapport a mis en évidence que les mesures liées aux horaires de travail, en particulier le temps partiel et les horaires flexibles, sont en bonne place, mais qu'il y a encore une grande marge d'action possible dans l'encouragement en matière de congé de paternité et de soutien institutionnel, notamment en ce qui concerne les crèches étatiques.

8. Bibliographie

- Adema, W., et Whiteford, P. 2007. *Babies and bosses reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries*. Paris: OCDE.
- BerufundFamilie. 2014. Site de la Confédération suisse basé sur «*Conciliation travail-famille: Mesures cantonales et communales*» du SECO et de l'OFS. Consulté le 23/11/2014 sur <http://www.berufundfamilie.admin.ch>
- Fuchs, G., Leitner, A., et Rouault, S. 2016. Comparing Governance Regimes for Equal Opportunities: Federal Administrations as Employers in Switzerland, Germany and Austria. In: Liebig, B., Gottschall, K., et Saurer B. *Gender equality in context: policies and practices in Switzerland*. Opladen: Barbara Budrich Publishers, pp. 21-42.
- Kuebler, D. 2007. Understanding the Recent Expansion of Swiss Family Policy: An Idea-Centred Approach. *Journal of Social Policy* 36(2): 217-237.
- La Confédération 2013. *Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce. Art. 35a Occupation durant la maternité*. Consulté le 03/04/2016 sur <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html#a35a>.
- La Confédération 2014. *Postulat Grossen du 17 avril 2013. Mise en place d'incitatifs en faveur du travail à distance et à domicile dans l'administration fédérale*. Rapport du 19 septembre 2014.
- La Confédération 2016. *Job sharing*. Consulté le 03/04/2016 sur <https://www.bk.admin.ch/dokumentation/publikationen/00292/03518/index.html?lang=fr>
- OCDE 2004. *Babies and Bosses: New Zealand, Portugal and Switzerland* Volume 3. Paris: OECD.
- Plantenga, J. et Remery, C. 2013. Flexible working arrangements and gender equality. Categorising the European Member States. In Bettio, F., Plantenga, J., et Smith, M. *Gender and the European Labour Market*. New York: Routledge, pp. 73-91.
- Ravazzini, L., Guillet, D. et Suter, C. 2016. *Offre formelle d'accueil préscolaire et parascolaire en Suisse, 1991-2012*. Working paper MAPS 3 – 2016/F. Circulation des richesses. Neuchâtel : Université de Neuchâtel.
- The Economist 2016. *The best-and worst-places to be a working woman*. Consulté le 05/04/2016 sur <http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0>.
- The Fatherhood Institute (2010). *The Fatherhood Report 2010-2011. The Fairness in Families Index*. Consulté le 05/04/2016 sur www.fatherhoodinstitute.org.
- Valarino, I., et Gauthier, J. A. (2016). Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood?. *Community, Work & Family* 19(1), chez l'imprimeur.

Annexe 1 : Questionnaire travail-famille 2014

Projet de recherche Fonds National Suisse (FNS, N°100017_143320) - Université de Neuchâtel

Dans le cadre d'une étude sur «les mesures d'égalité entre les sexes et la participation des femmes au marché du travail» financé par le Fonds National Suisse, l'Université de Neuchâtel réalise une enquête longitudinale à propos de la conciliation travail-famille pour la période 1991-2012 sur le site internet de la Confédération:

<http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr&b=3&v>.

Nous nous intéressons dans le cadre de cette recherche aux conditions de travail dans le secteur public.

En outre, nous vous remercions de nous transmettre tout document ou contact susceptibles de nous fournir des éléments supplémentaires.

De plus à la fin de ce questionnaire, vous pourrez vous inscrire pour recevoir un rapport de notre étude en indiquant votre adresse mail.

Merci de votre collaboration !

Information sur le canton et contact

Veuillez svp remplir les données suivantes:

Personne de contact

Nom de l'institution

Rue

N° postal

Lieu

N° de téléphone

Adresse email

Questions

Est-ce que le canton autorise ses employés à travailler à temps partiel? Si oui, depuis quand ?

Est-ce que le canton autorise les horaires flexibles pour ses employés? Si oui, depuis quand?

Est-ce que le canton autorise le "job sharing" ou "partage de poste de travail" pour ses employés? Si oui, depuis quand?

Est-ce que le canton autorise le télé-travail pour ses employés? Si oui, depuis quand?

Est-ce qu'il y a des réglementations cantonales sur l'allaitement pendant le travail? Si oui, depuis quand?

Combien de semaines de congé maternité accorde l'administration cantonale? Quel est le pourcentage de salaire pendant le congé maternité ?

Est-ce que l'administration cantonale accorde un congé paternité? Si oui, depuis quand?

Dans le cas où l'administration cantonale accorde un congé paternité - combien de jours a-t-elle accordé? Est-ce que ce congé a été rémunéré?

Est-ce que l'administration cantonale accorde des congés non rémunérés après un accouchement? Si oui, depuis quand?

Est-ce que l'administration cantonale accorde des congés en cas d'adoption d'un enfant? Si oui, depuis quand?

Combien de jours de congé au maximum accorde l'administration fédérale en cas de maladie des enfants d'employés ?

Est-ce que les services de garde extra-familial font l'objet d'un règlement ou sont répertoriés dans un document officiel réglementé par l'administration cantonale ? Si oui, depuis quand?

Est-ce que l'administration cantonale soutient ses employés en matière de garde d'enfants extra-familiale, et sous quelle forme (organisationnelle, financière?)

Existe-t-il ou existait-il des crèches pour les employés fournies par l'administration cantonale?

Fin

Merci beaucoup pour votre aide!

Désirez-vous recevoir un rapport de cette étude?

☐ oui

☐ non

Merci de nous communiquer votre adresse e-mail:

Nous vous remercions vivement d'avoir participé à cette enquête. Pour terminer vos réponses veuillez cliquer sur la flèche droite en bas de la page

N'hésitez pas à nous faire part ci-dessous de vos suggestions ou commentaires.

Annexe 2 : Commentaires des cantons au questionnaire travail-famille 2014

Temps partiel :

AR: Ja. Grundsätzlich schon immer. Seit Inkrafttreten des Personalgesetzes per 01.01.2008 geregelt.

FR : Oui. Sûrement depuis 2003. Il faut voir dans la législation si cela a été possible avant.

Art. 1 Champ d'application

Le présent arrêté s'applique aux collaborateurs de l'Etat qui ne sont pas soumis à la loi sur le statut du personnel de l'Etat (ci-après : LStP) arrêté de 1991.

GE : Oui. Date exacte inconnue. Informations disponibles : Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) B 5 05.01 du 24 février 1999, entrée en vigueur le 1er juillet 1999). Mémento des Instructions de l'OPE: 030104-duree-du-travail-pour-le-personnel-temps-partiel, créée le 1/02/2000

JU: Oui, depuis sa création en 1979.

NE: Oui, depuis très longtemps, sans doute au moins depuis 30 ans.

TG: Ja, seit Jahrzehnten! Seit 1986 konsequent als Massnahme im Rahmen von Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Arbeitswelt (TG war Gründungsmitglied bei "Taten statt Worte" CH).

VD: Les employé-e-s de l'administration cantonale peuvent travailler à temps partiel depuis plusieurs années déjà. En 2005, l'Etat de Vaud a édicté une directive technique sur le temps partiel qui précise l'organisation du temps de travail, le droit aux vacances, les congés de courte durée, les jours fériés, le droit à la formation, ainsi que l'incapacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident pour les employé-e-s à temps partiel. La promotion du travail à temps partiel, plus précisément le travail à temps partiel masculin, est l'une des mesures du Plan pour l'égalité dans l'administration cantonale adopté en 2004 par le Conseil d'Etat.

ZH: Ja; genaues Datum nicht bekannt, allerdings bereits seit vielen Jahren möglich. Obwohl die Möglichkeit des Jobsharings grundsätzlich besteht, wird dieses Arbeitsmodell sehr wenig eingesetzt.

Horaires flexibles:

AI: Flexible Arbeitszeiten sind mindestens seit 1999 (letzte Revision Personalrecht) möglich.

- AR: Grundsätzlich schon immer. Seit Inkrafttreten des Personalgesetzes per 01.01.2008 mit Gleitzeit geregelt.
- BE: Ja. Weitgehend arbeiten die Angestellten nach dem Jahresarbeitszeitmodell (JAZ). Seit 2002
- BL: Ja. Einführung gleitende Arbeitszeiten: 04.01.2000. Einführung Jahresarbeitszeit 01.01.2012.
- FR: Oui. Depuis 2003 (RPers art. 10) et encore plus de flexibilité depuis 2009 (Règlement du 15 juillet sur le temps de travail).
- GE: Oui. Date exacte inconnue Informations disponibles: Règlement d'application concernant l'horaire variable avec enregistrement mécanique des temps de travail (RHV) B 5 05.12 du 25 mai 1988, entrée en vigueur le 9 juin 1988. Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) B 5 05.01 du 24 février 1999, entrée en vigueur le 1er juillet 1999) Mémento des Instructions de l'OPE: 030101-horaire-reglementaire créée le 1/02/2000.
- JU: Oui, depuis plus de dix ans : cela porte le nom de « ATT- Aménagement du Temps de travail.
- NE: Oui, depuis 2008.
- TG: Ja, zuerst Gleitende Arbeitszeit und seit 1990er Jahren Jahresarbeitszeit!
- OW: Ja. Schon seit längerem. Zeitfenster nicht mehr genau eruierbar.
- SH: Ja, seit ca. 20 Jahren; die flexiblen Modelle sind während dieser Zeit immer weiter ausgebaut worden.
- VD: Depuis le 1er janvier 2003, les employé-e-s de l'administration cantonale bénéficient de mesures d'aménagement du temps de travail, comme l'annualisation du temps de travail et l'horaire variable. L'annualisation du temps de travail n'est cependant pas développée dans l'ensemble des services de l'administration cantonale. Son extension est sujette à la décision de la direction des services. En ce qui concerne l'horaire variable, le Conseil d'Etat a édicté une directive spécifique. Avant 2003, les mesures d'aménagement du temps de travail semblent peu développées au sein de l'administration, selon les résultats de l'enquête Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise, publiée en 1999. Cette étude auprès de l'ensemble du personnel de l'administration a en effet mis en évidence l'existence d'aspirations du personnel dans ce domaine.

VS: Oui, depuis 2011 pour tout le personnel et dès 2001 sur demande au chef de service.

ZH: Ja; genaues Datum nicht bekannt, allerdings bereits seit vielen Jahren möglich.

Job sharing:

AI: Job sharing ist möglich, wird aber nicht institutionalisiert angeboten. Das wird von Fall zu Fall entschieden. Seit 1999.

AR: Ja. Seit ungefähr 2000.

BE: Ja, ist möglich. In der Praxis aber eher selten.

BL: Ja. Kein bestimmtes Einführungsdatum. War immer unter Teilzeitarbeitende eine Möglichkeit.

BS: Ja, es wird ermöglicht, jedoch gibt kein Erlass dazu. Wir führen seit 1997 Broschüren und Merkblätter zum Thema (Broschüre: Wer teilt gewinnt, Merkblatt: Jobsharing)

FR: Partage du poste de travail oui, je pense aussi depuis 2003 (sinon verifier dans LPers). Un job sharing dans le sens strict (2 personnes sur un poste avec un contrat) n'est pas permis.

GE: Pas de jobsharing en vigueur actuellement. A priori, pas d'instructions disponibles sur le sujet.

JU: Oui, selon les cas ; cela reste rare ; dernier cas en date : adjoint-e du Commandant de la Police cantonale.

NE: Oui, depuis 2008 officiellement, avant peut-être de manière officieuse.

OW: Ja. Aber nur in Ausnahmefällen.

SH: In Einzelfällen wird das Jobsharing angewendet, jedoch spielt es eine untergeordnete Rolle

TG: Jobsharing im eigentlichen Sinn findet nur vereinzelt statt, hingegen sind sehr viele Stellen auf verschiedene Teilzeit-Anstellungen aufgeteilt.

VD: Le partage de poste de travail fait partie du catalogue de mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale adopté en 2004 par le Conseil d'Etat (Plan pour l'égalité). Il est envisagé comme une mesure appelée à se développer. Actuellement, le partage de poste de travail ne fait pas l'objet d'une directive de mise en œuvre.

VS: Oui, depuis que l'administration existe.

ZH: Ja; genaues Datum nicht bekannt, allerdings bereits seit vielen Jahren möglich. Obwohl die Möglichkeit des Jobsharings grundsätzlich besteht, wird dieses Arbeitsmodell sehr wenig eingesetzt.

Télétravail:

AI: Telearbeit für eine bedeutende Anzahl der Angestellten wird derzeit nur im Pandemiefall geplant. Seit der Einführung der Kantonsinformatik (ca. 1990) gibt es einzelne Angestellte, die aufgrund der Aufgabe (häufige Reisen) von Fall zu Fall von zu Hause aus arbeiten können. Als Angebot im Personalrecht existiert es nicht.

BE: Ja, ist möglich. In der Praxis eher selten. Telearbeitsrichtlinien seit 2013

BS: Ja, Telearbeit wird seit längerem durchgeführt und ist seit 2012 in der Arbeitszeitverordnung geregelt. Es gibt. Richtlinien und Merkblätter zum Thema

BL: Ja. Seit 01.01.2012.

FR: Oui, une directive est actuellement en élaboration et devrait prochainement passer en consultation.

GE: Oui depuis 2010. Information disponible: Règlement sur le télétravail (RTt) B 5 05.13 du 30 juin 2010, entrée en vigueur le 8 juillet 2010.

JU: En principe pas ; des exceptions sont possibles de façon ad hoc.

NE: oui, pour certains services seulement, depuis 2009 officiellement, mais auparavant il existe déjà de manière individuelle.

NW: Eher nein.

SZ: Nur bei Führungskräften und einigen Spezialisten. Nein, nur ausgewählte Funktionen (z.B. Wildhüter) oder Führungskräfte.

VD: Après une phase pilote lancée en 2011 afin de tester l'introduction du télétravail au sein de l'administration, le Conseil d'Etat a décidé, en juin 2013, d'étendre le système du télétravail à l'ensemble des services qui souhaitent l'introduire. Cette extension renvoie à l'un des axes du programme de législature 2012-2017. Les conditions et les modalités de la mise en oeuvre font l'objet d'une directive spécifique.

VS: Oui, depuis 2007.

ZG: Im Prinzip ja, aber noch keine spezielle Regelung. Seit die technischen Möglichkeiten vorhanden sind (ca.2002)

ZH: Obwohl noch keine rechtliche Grundlage für Telearbeit bzw. Home Office besteht, wird in Sonderfällen Telearbeit ermöglicht. Eine formelle Grundlage sollte im 2015 verfügbar sein.

Pauses d'allaitement:

AI: Nein, diesbezüglich gelten die Regelungen des OR bzw. des ArG sinngemäss.

AR: Nein. Wir stützen uns auf das Arbeitsgesetz.

BL: Nicht in der Personalverordnung, aber im Personalhandbuch: "Stillenden Mitarbeiterinnen wird für das Stillen Arbeitszeit gewährt, sofern das Stillen am Arbeitsplatz erfolgt. Keine Arbeitszeit wird hingegen gewährt, wenn das Kind ausserhalb des Arbeitsplatzes gestillt wird. Insbesondere gilt in einem solchen Fall auch der Arbeitsweg nicht als Arbeitszeit. Das Abpumpen wird dem Stillen gleichgesetzt.

BS: Seit 2011 gilt die Zeit zum Stillen am Arbeitsplatz als bezahlte Arbeitszeit.

FR: En fait, la RPers est entré en vigueur déjà le 1er janvier 2003 (2009 il y avait juste une adaptation). Donc dans le sondage, quand j'ai dit à partir de 2009 ça serait en effet déjà à partir de 2003. *Pause d'allaitement*: Sont payées à Fribourg depuis le 1er janvier 2003: Entièrement, si c'est sur place, à 50% du temps si l'allaitement se fait en dehors des locaux de l'Etat (Art. 84 dans la RPers). - C'est effectivement l'université et l'hôpital qui ont leur propre crèche.

Art. 77 Allaitement. La collaboratrice qui allaite son enfant a droit aux congés et permissions résultant de la législation fédérale sur le travail. (RPE 1985)

GE: je ne sais pas. Information disponible: Mémento des Instructions de l'OPE 040612-protection-de-la-sante-durant-la-maternite créé le 21/11/2007 <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19640049/index.html>
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr1) Art. 35a al. 1 et 2

GR: Nein. Bei Anfragen von kantonalen Dienststellen empfehlen wir, den Mitarbeiterinnen das Stillen zu ermöglichen, ohne diese Zeit jedoch als bezahlte Arbeitszeit anzuerkennen.

JU: Oui, depuis plus de dix ans dans diverses réglementations successives mais consacré dans l'Ordonnance sur le personnel du 29 novembre 2011 à l'article 104.

- NE: Oui, l'Etat a repris l'ordonnance de la loi sur le travail. Depuis 2006 (loi sur le statut de la fonction publique).
- NW: Vorgaben in der Personalverordnung gibt es nicht, es wird jedoch auf Wunsch ermöglicht.
- VD: La Loi sur le personnel (LPers) et son règlement d'application (RLPers) précisent le droit au congé d'allaitement. Depuis le 1er janvier 2003, la durée est de 4 semaines. Les collaboratrices informent par écrit leur service, au plus tard à la fin du 2e mois du congé de maternité de leur intention de solliciter un congé d'allaitement. Le congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement. http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfin/spev/fichiers_pdf/reglements/Reglement_LPers_01.12.2008.pdf
- VS: Il y a une loi sur l'allaitement depuis 2011
- ZH: Für das Stillen im ersten Lebensjahr des Kindes gelten gemäss Art. 60 Abs. 2 ArGV 1 zudem folgende arbeitszeitliche Vorschriften:
- a. Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
 - b. verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen;
 - c. die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden. Genaues Datum nicht bekannt, allerdings bereits seit vielen Jahren möglich.

Congé maternité:

- FR: Art. 44a Congé de maternité
- a) Durée
 - 1 En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé de seize semaines consécutives.
 - 2 Elle est tenue de prendre au moins huit semaines de ce congé après l'accouchement.
 - 3 Toute absence pour cause de grossesse durant les huit dernières semaines qui précèdent l'accouchement est imputé sur le congé de maternité.
- Art. 44b b) Traitement
- 1 Le congé de maternité est un congé payé. (loi sur le personnel de l'Etat, 75).
- VS: Le congé maternité existe dès 1991.

Congé paternité:

- BE: Ja, 2 Tage. Einführungszeitpunkt nicht bekannt.
- FR: Art. 64 Congés de courte durée (LStP art. 45)
a) Droit au congé
1 Les faits énumérés ci-après donnent droit aux congés payés suivants, accordés par le chef de service : Personnel de l'Etat – R 122.70.11 19
c) naissance d'un enfant du collaborateur 1 jour.
- GE: Oui. Date exacte inconnue. Les pères de l'administration cantonale ont droit à 10 jours avec traitement selon l'art. 33, al. 1 let. c RPAC et de 10 jours supplémentaires sans traitement selon l'art. Art. 34B RPAC Informations disponibles: Mémento des Instructions de l'OPE 030304-conges-parental-et-paternite créée le 1/07/2001 Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux B 5 05.01 du 24 février 1999, entrée en vigueur le 1er juillet 1999 - art. 33 al. 1 let. c RPAC, entré en vigueur le 9 avril 2009.
- VD: Depuis le 1er janvier 2003, l'administration cantonale accorde aux pères un congé de paternité de 5 jours ouvrables, sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle. Pour autant que la bonne marche du service le permette, le congé de paternité peut être fractionné. Il doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance. Le congé de paternité est rémunéré à 100% du salaire.
- ZG: 5 Tage bezahlt ab 2008 + unbezahlten Urlaub nach Vereinbarung
- ZH: Ja; genaues Datum nicht bekannt, allerdings bereits seit vielen Jahren möglich. Bezahlter Urlaub: 5 Arbeitstage. Unbezahlter Urlaub: 1 Monat

Congé non-payé après l'accouchement:

- AI: Seit 2005 kann der Mutterschaftsurlaub um längstens 3 Monate unbezahlt verlängert werden. Voraussetzung sind mindestens 5 Dienstjahre.
- BS: Seit 1991 bis 2011 war Müttern im ersten Lebensjahr des Kindes einen unbezahlten "Stillurlaub" zu gewähren seit 2011 ist Vätern und Müttern im ersten Lebensjahr eine unbezahlte Elternzeit zu gewähren, max. acht Monate.
- JU : Oui, LPers art. 120. Donc au moins depuis 2003.
- GE : Oui. Date exacte inconnue. B 5 05.01: Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) d u du 24 février 1999, entrée en vigueur le 1er juillet 1999.

Art. 34A Congé parental

1 Un congé parental sans traitement, de 2 ans au maximum, par enfant, non fractionnable, peut être accordé à la mère après le congé maternité ou au père après le congé paternité. Il se termine au plus tard la veille de l'entrée en scolarité de l'enfant.

Art. 34B Congé paternité supplémentaire Les membres du personnel ont droit à un congé paternité de 10 jours, supplémentaire à celui prévu à l'article 33, alinéa 1, lettre c, mais sans traitement. Mémento des Instructions de l'OPE: 030304-conges-parental-et-paternite créée le 1/07/2001

https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg_b5_05p01.html

JU: Oui, depuis 1979 et sur demande

NE: Officiellement depuis le 1.1.2008 (jusqu'à trois mois pour père ou mère).

OW: Wenn Mitarbeiterin bis 2 Jahre angestellt: 16 Wochen MSU wovon 14 Wochen bei 80 % entlohnt. 2 Wochen unbezahlt. Wenn Mitarbeiterin länger als 2 Jahre angestellt: 16 Wochen MSU bei 100 % Lohn. Verlängerung oder weiterer unbez. Urlaub auf Antrag.

SH: Es kann der dreizehnte Monatslohn in Form von Ferientagen bezogen werden; zusätzlich kann noch unbezahlter Urlaub bezogen werden, sofern es der Dienstbetrieb erlaubt

TG: Ja, bei Bedarf wird unbezahlter Urlaub gewährt und zwar schon seit langer Zeit - sicher in der ganzen Erhebungsperiode.

VD: Depuis le 1er janvier 2003, l'Etat de Vaud accorde un congé non rémunéré d'une durée de 2 mois au minimum, mais au maximum de 6 mois immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'allaitement.

VS: Oui, depuis l'administration existe.

ZG: Unbezahlter Urlaub ist möglich. Es besteht aber kein Anspruch (über die 14 W. bzw. 16 W.)

Congé après adoption:

GE: oui. Date exacte inconnue. L'adoption est traitée par analogie avec la maternité pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'un enfant qui ne soit pas âgé de plus de 10 ans (art. 34 al. 5 B 5 05.01 / art. 30 al. 5 B 5 10.04).

Lorsque les parents adoptifs sont tous deux membres du personnel depuis plus de 6 mois, le congé de 20 semaines peut se répartir comme suit : soit les 20 semaines sont accordées en totalité à l'un ou à l'autre des parents; soit les

16 semaines accordées au titre des dispositions de la LAPG et de la loi J 5 07 (LAMat) sont octroyées exclusivement à l'un des parents. Quant aux 4 semaines découlant de l'article 34 B 5 05.01, elles peuvent être, sur demande, librement réparties entre le père et la mère). Mémento des Instructions de l'OPE: 030303-conge-maternite.

JU: Oui, depuis le 29.11.2011 (OPer, RSJU 173.111).

NE: Oui, depuis le 1.1.2008 (4 mois) .

SH: Das kantonale Recht sieht keine Regelung vor; es kann unbezahlter Urlaub beantragt werden

TG: 2 Tage schon in der ganzen Erhebungsperiode

VS: Oui, depuis 1982

ZG: 5 Tage bezahlt, seit 2012. Unbezahlter Urlaub nach Absprache.

ZH: Ja; genaues Datum nicht bekannt, allerdings bereits seit vielen Jahren möglich.

Régulation de l'accueil extra-familial:

BL: Ja. Seit 0 1.0 1.20 13.

BS: Ja, mit Regierungsratsbeschluss Nr. 0 2/25/16 vom 6 . August 2002 hat der Regierungsrat das Finanzdepartement (Zentraler Personaldienst) beauftragt, 30 Tagesbetreuungsplätze für Mitarbeitende von BASEL-STADT bis Ende 2003 bereitzustellen. Weiter haben wir ja das Merkblatt: Vereinbarkeit von Beruf_Familie und Freizeit.

FR: (LPers, Art. 96): https://www.fr.ch/publ/files/pdf15/2003_008_f.pdf.
Règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers)

OW: Ja. Dies wird jedoch nicht mehr benötigt. Basis: Regierungsratsbeschluss von 2007 betreffend haushaltexterne Kinderbetreuung.

VD: En 2006, le canton de Vaud a adopté une loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) qui a permis de développer une politique publique en matière d'accueil de jour des enfants impliquant l'Etat, les communes et les entreprises. La même année, une fondation pour l'accueil de jours des enfants (FAJE) a été créée dans le but de favoriser et soutenir le développement de places d'accueil et d'octroyer, par l'intermédiaire de réseaux de jour, des subventions afin de tendre à une offre suffisante et financièrement accessible sur tout le territoire du canton. Entre 2006 et 2012, plus de 6000 places d'accueil (familial et collectif) ont été créées dans le canton de Vaud. Les ressources de la Fondation proviennent

essentiellement de l'Etat, des communes et des entreprises. Pour 2014, le montant prévu par l'Etat de Vaud est de 23,96 millions de francs, auxquels s'ajoutent 2,4 millions de francs en provenance du Fonds d'aide à l'enfance.

VS: Oui, dans l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais de 2011

ZG: Mitgliedschaft in einem Verein seit 2003, der verschiedene Dienstleistungen anbietet.

Soutien financier ou organisationnel

AR: Finanziell; Beitrag an die ausserfamiliäre Kinderbetreuung (Fr. 200.-- pro Monat und Kind).

BL: Die kantonale Verwaltung ist Mitglied vom Verein "pro fawo ". Kosten: CHF 25'000 pro Jahr. Unterstützungsangebot: die Mitgliedschaft gewährt Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Zugang zu den 8 pro fawo Kindertagesstätte der Region und berechtigt Sie ausserdem, ihre Kinder für pro fawo Feriencamps anzumelden. (Die effektiven Betreuungskosten gehen jedoch zu 100 % zu Lasten der Mitarbeitenden). Weitere, für die Mitarbeitenden kostenlos, pro fawo Dienstleistungen sind:

- Individuelle Eltern-Beratung durch Fachpersonen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. zu Kindertagesstätten, Nannies, Ferienbetreuung, Tagesfamilien, Tageskindergarten und -schule, Randzeitenbetreuung, Mittagstisch, Babysitter)

- Nanny-Vermittlung für die regelmässige Kinderbetreuung zu Hause

- Unterstützung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen (Notnannies)

- Angehörigenbetreuung, sogenannten "Eltern-Care" (Sensibilisierung, Beratung)

BS: Je nach Einkommen erhalten Mitarbeitende finanzielle Unterstützung bei einer vom Arbeitgeber bestimmten Organisation (Pro fawo), kostenfrei erhalten Mitarbeitende Beratung

FR: Non, mais elle paye une Allocation d'employeur pour enfants (LPers, Art. 96).

NE: Par le biais de sa crèche: financement + gestion (comité).

NW: finanziell

OW: finanziell

- SH: Finanziell; Die Spitäler SH, dessen Personal auch öffentlich-rechtlich angestellt ist, betreiben eine eigene Kinderkrippe; kantonale Angestellte profitieren von einem reduzierten Tarif.
- TG: Vermittlung von KITA-Plätzen
- SZ: Mitgliedschaft in einem Verein seit 2003, der verschiedene Dienstleistungen anbietet. Einkommensabhängige Beiträge an Kita-Platz des Vereins.
- VD: L'Etat de Vaud soutient ses employé-e-s dans le domaine de la garde extra-familiale d'enfants sous une forme organisationnelle, à travers la création de trois garderies réservées aux enfants du personnel de l'administration cantonale. L'offre de places est allée en augmentant et en 2014, l'Etat offre 142 places d'accueil.
- VS: Oui, elle les soutient financièrement (max. 50% des frais), décidé chaque année par le Conseil d'Etat
- ZG: Mitgliedschaft in einem Verein seit 2003, der verschiedene Dienstleistungen anbietet. Einkommensabhängige Beiträge an Kita-Platz des Vereins.

Offre d'accueil extra-familial par l'employeur:

- AR: Nein. Der Kanton Appenzell Ausserrhoden zahlt an eine Kinderbetreuung einen Mitgliederbeitrag.
- BL: Jein. Siehe oben. Die profawo Mitgliedschaft gewährt den Zugang aber garantiert nicht sofort einen Platz.
- BS: In Zusammenarbeit mit profawo
- FR: Que pour l'hôpital et l'université (depuis 1971).
http://www.crecheuni.ch/seiten_f/gruendung.php
- NE: Oui, depuis 2009, crèche Tic-Tac à Neuchâtel et à La Chaux-de-Fonds.
- SH: Finanziell; Die Spitäler SH, dessen Personal auch öffentlich-rechtlich angestellt ist, betreiben eine eigene Kinderkrippe; kantonale Angestellte profitieren von einem reduzierten Tarif.
- SZ: Mitgliedschaft in einem Verein seit 2003, der verschiedene Dienstleistungen anbietet. Einkommensabhängige Beiträge an Kita-Platz des Vereins.
- TG: Platz-Reservierung bei externer KITA für Angestellte in Planung.
- VD: En 2014, l'Etat gère trois garderies. Le règlement des garderies donne tous les détails à ce sujet. Bénédicte Muller: La création du jardin d'enfants

(visite CHUV) date de 1982; La création de la garderie Mosaïque date de 1993; La création de la garderie Carambole date de 1999. La dernière version du règlement à l'intention des parents pour les garderies Mosaïque et Carambole est de 2006 et non de 2004, vous avez peut-être un document obsolète. Afin que vous puissiez prendre connaissance de la situation actuelle, nous vous adressons le lien pour les garderies de l'ACV. <http://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/personnel-de-letat/garderies-acv/>.

- VS : Le soutien pour les employés en matière de garde d'enfants extra-familiale peut atteindre 50% (taux maximum). Il existe entre 2011 et 2014. Le Conseil d'État a décidé le taux en printemps 2012 pour l'année 2011 etc.
- ZG: Mitgliedschaft in einem Verein seit 2003, der verschiedene Dienstleistungen anbietet. Einkommensabhängige Beiträge an Kita-Platz des Vereins.