



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Etude sur la conciliation Travail – Famille/Vie Privée au sein des entreprises genevoises

Menée en 2023 par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) de l'Etat de Genève et par Pro Familia Suisse, en collaboration avec la FER-GE



Caractéristiques du questionnaire et des participant-e-s

	Méthodologie
Méthode	Enquête en ligne en français
Durée	Env. 20 minutes par participant-e
Période	Du 12 janvier au 10 février 2023
Nombre de questions	35 questions

	Profils des participant-e-s
Nombre de participant-e-s	1523 entreprises ont répondu au moins à 1 question
Forme des entreprises	81% sont des entreprises privées
Taille des entreprises	61% ont moins de 10 collaborateurs et collaboratrices



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Première partie : Réponses au questionnaire



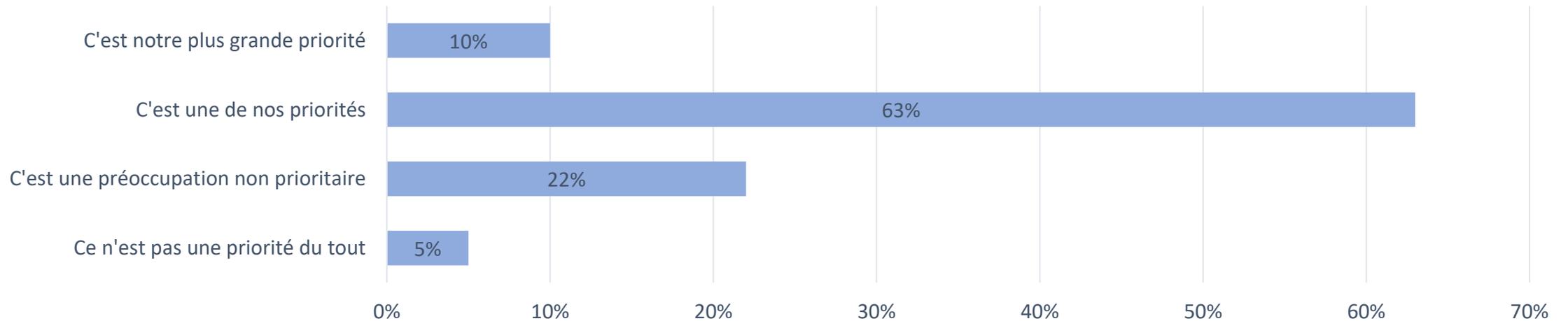


Question 1

Parmi les nombreuses préoccupations de votre entreprise, la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée de votre personnel est-elle une priorité ?

Les trois quarts des entreprises (73%) estiment que la conciliation activité professionnelle-vie familiale/vie privée est une priorité.

Total de 1514 réponses

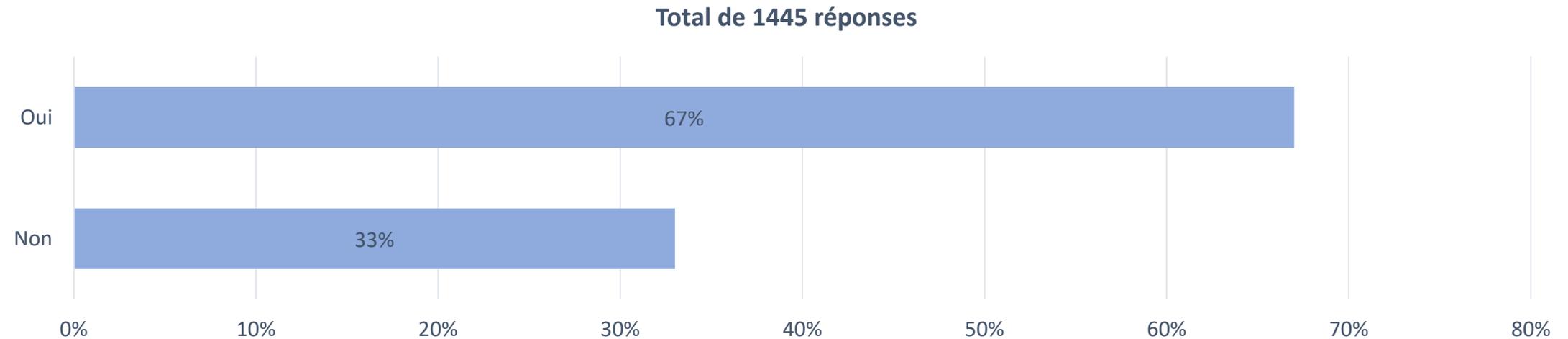




Question 2

Au cours des cinq dernières années, avez-vous pris de nouvelles mesures pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée de votre personnel ?

Deux tiers des entreprises (67%) ont pris des mesures, au cours des cinq dernières années, pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée de leur personnel.

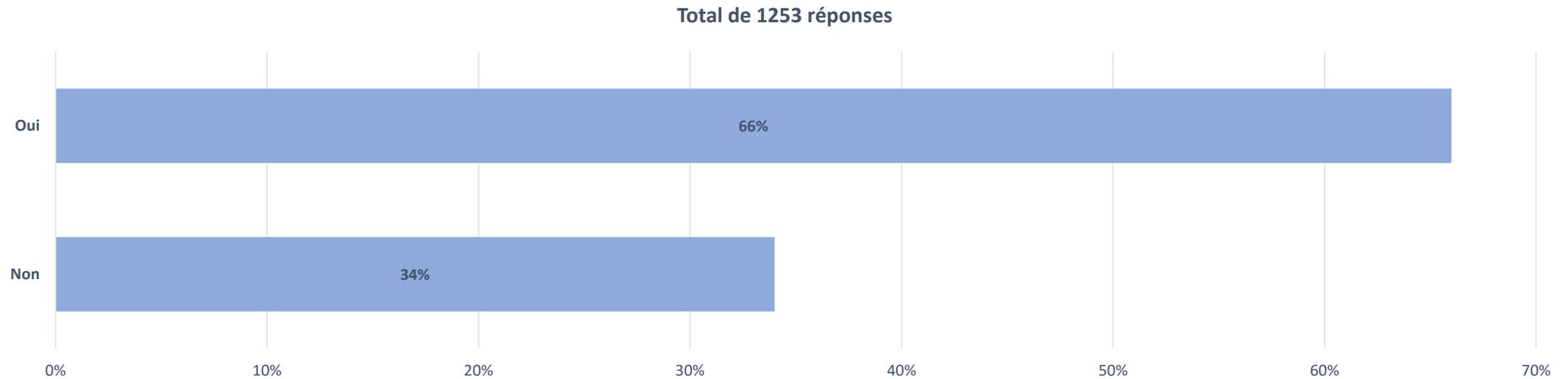




Question 3

Si oui, l'avez-vous fait en consultant votre personnel ?

Les deux tiers des entreprises (66%) ont consulté leur personnel lorsqu'elles ont mis en place des mesures pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée.



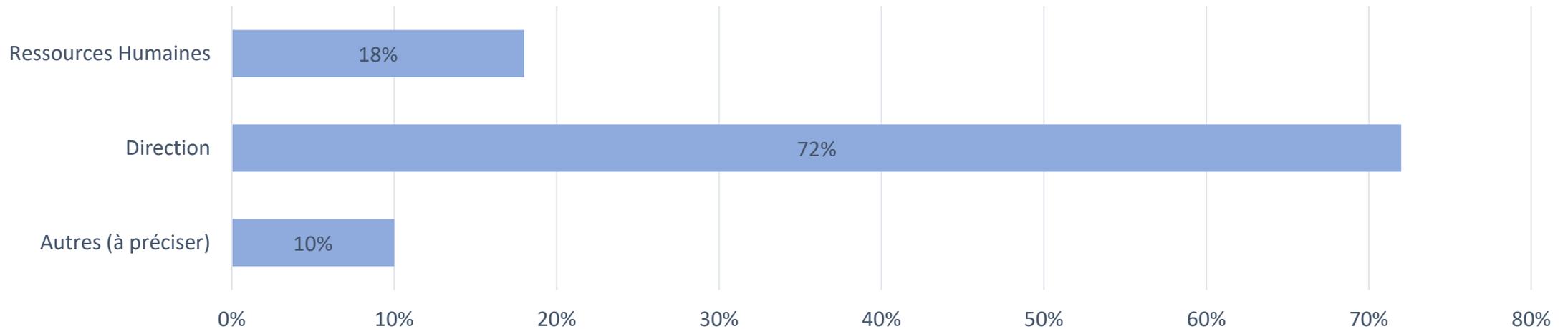


Question 4

Qui est responsable de la politique de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée au sein de votre entreprise ? (*plusieurs réponses possibles par entreprise*)

On observe que pour la grande majorité des entreprises (72%), la direction est responsable de la politique de conciliation entre activité professionnelle - vie familiale/privée. Selon nous, cela s'explique en grande partie par la petite taille des entreprises qui ont pris part à l'enquête.

Total de 1536 réponses



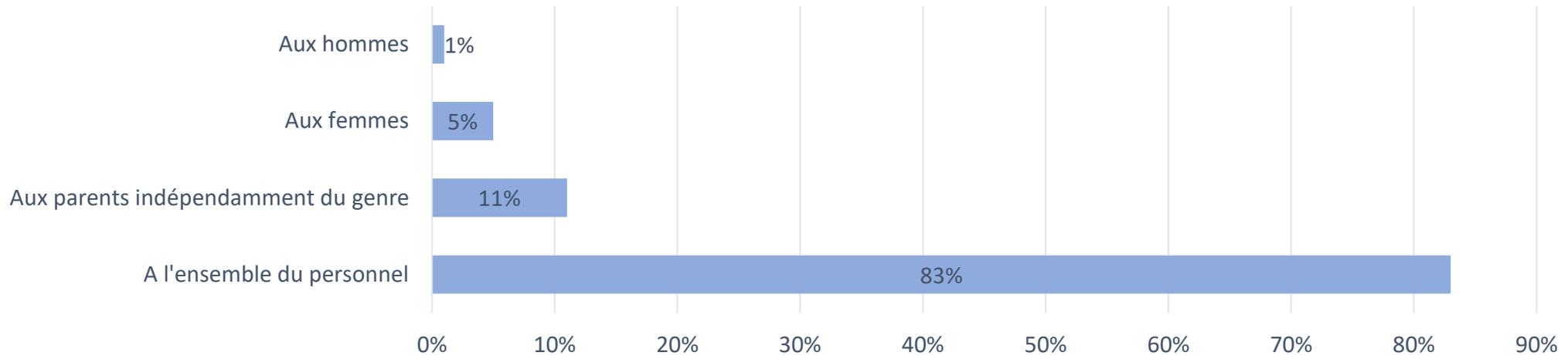


Question 5

A qui s'adressent en priorité vos mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée ?

La grande majorité des entreprises (83%) propose les mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée à l'ensemble de son personnel.

Total de 1293 réponses



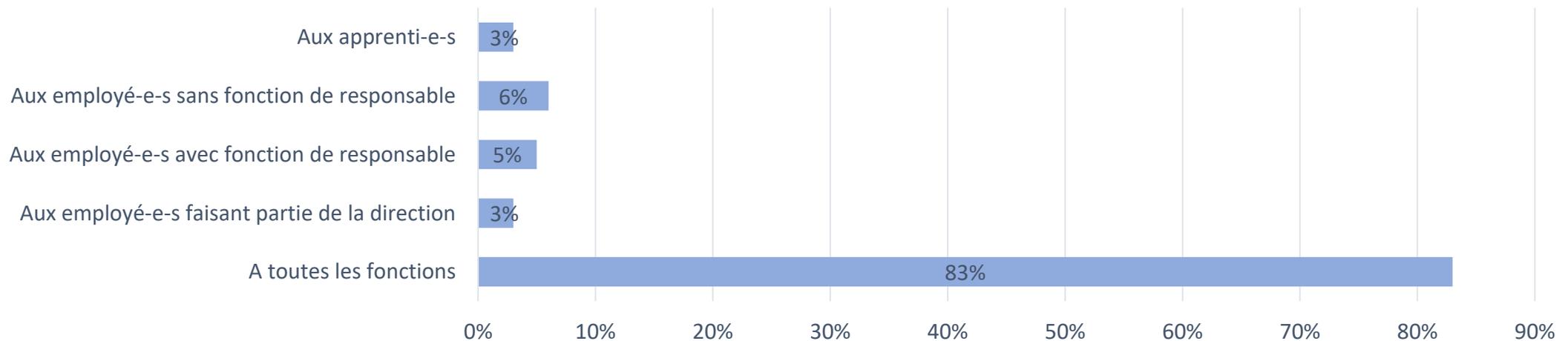


Question 6

A quelle(s) catégorie(s) de personnel s'adressent vos mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée ? (*plusieurs réponses possibles par entreprise*)

La grande majorité des entreprises (83%) propose les mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée à toutes les catégories de personnel.

Total de 1400 réponses

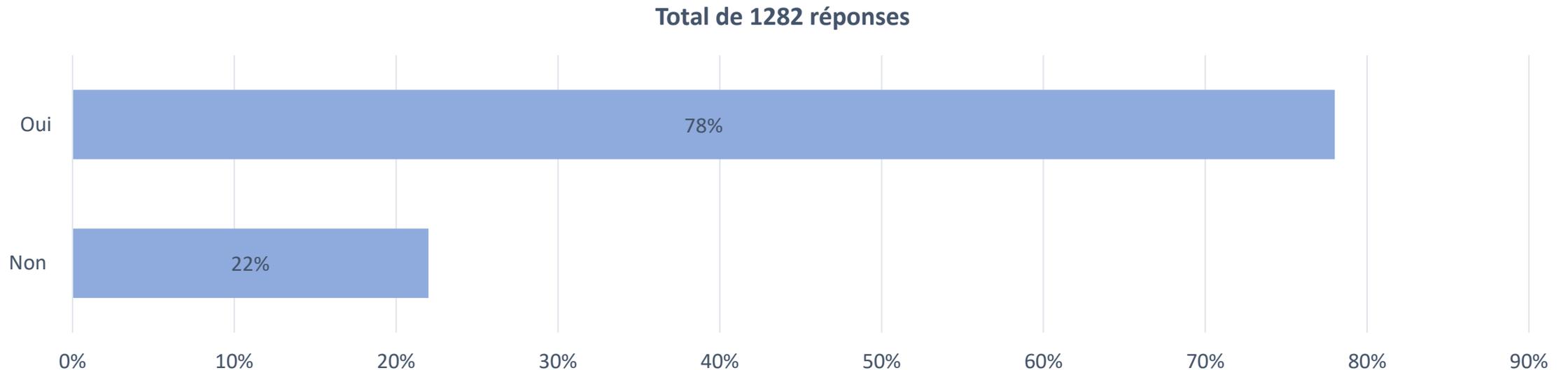




Question 7

Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité au sein de votre entreprise ?

Plus de trois quarts des entreprises (78%) proposent à leur personnel des mesures de réduction de leur taux d'activité.



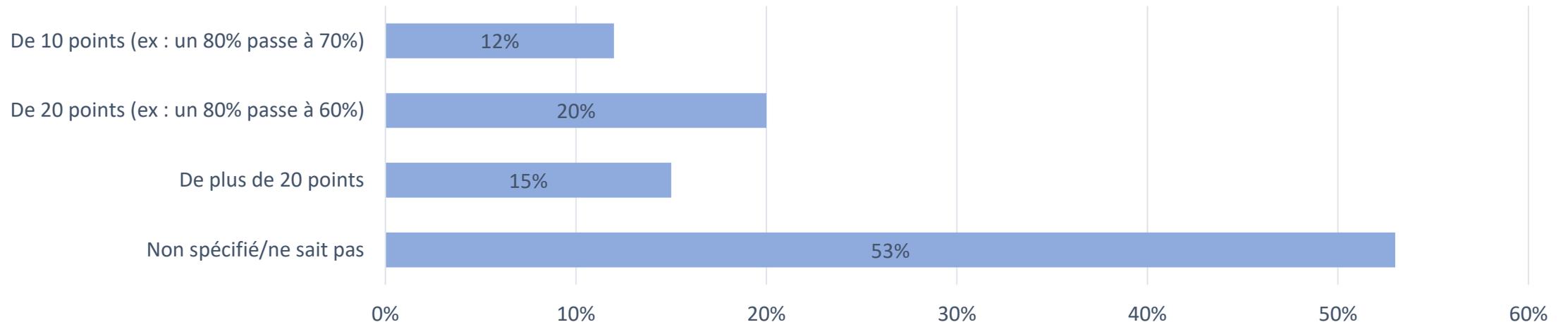


Question 8

Si oui de combien de points au maximum ?

La réponse sur le taux de réduction est difficilement interprétable puisque plus de la moitié des entreprises interrogées ne peuvent pas répondre à la question. Cependant, seul un tiers des entreprises (35%) accepte une réduction de 20 points ou plus.

Total de 1183 réponses



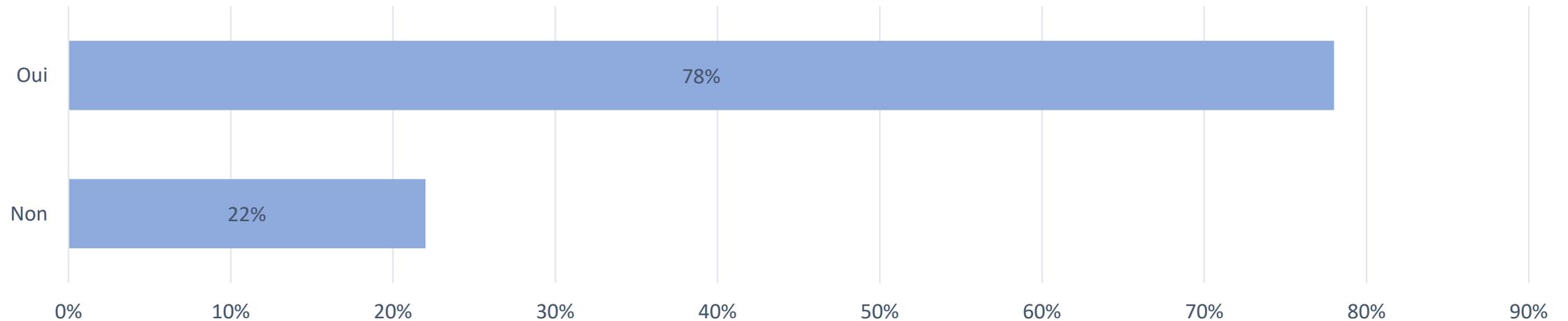


Question 9

Si le taux est diminué, le cahier des charges est-il adapté en conséquence ?

En cas de réduction du taux d'activité, plus de trois quarts des entreprises (78%) adaptent le cahier des charges en conséquence.

Total de 1175 réponses



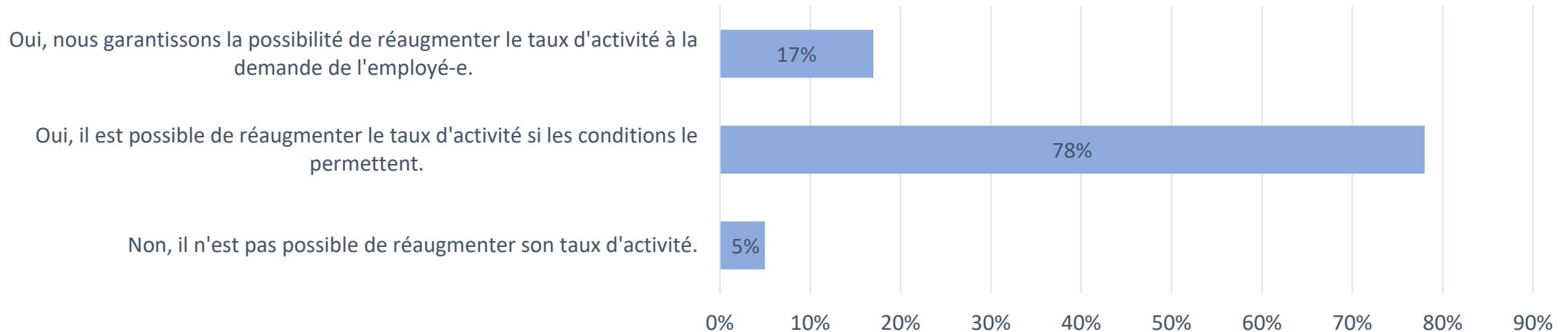


Question 10

Est-il possible de réaugmenter son taux d'activité après une diminution de celui-ci ?

Presque toutes les entreprises (95%) acceptent que les employé-e-s augmentent leur taux d'activité après une diminution de celui-ci. Cependant, plus des trois quarts (78%) précisent que cette mesure est dépendante des conditions environnantes. Il n'existe donc pas un droit automatique à réaugmenter son taux d'activité.

Total de 1171 réponses



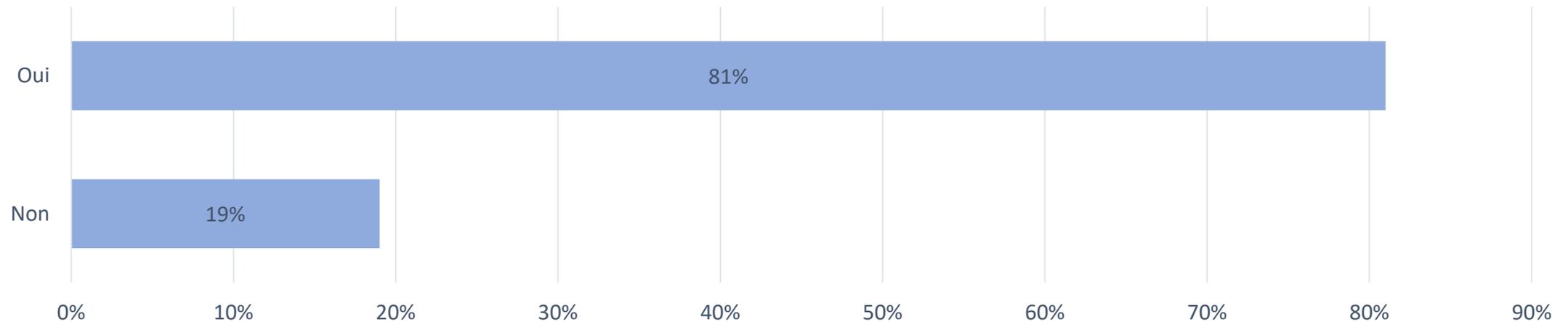


Question 11

Adaptez-vous les horaires de réunions de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants ?

La très forte majorité des entreprises (81%) adaptent les horaires de réunions de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.

Total de 1214 réponses



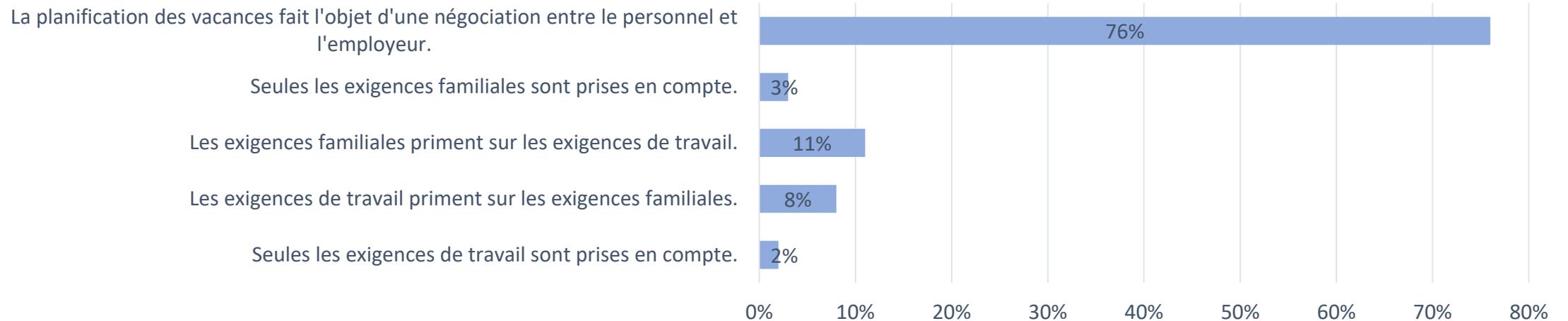


Question 12

Les exigences familiales sont-elles prises en considération dans la planification des vacances de votre personnel ?

Presque toutes les entreprises (90%) tiennent compte des exigences familiales dans la planification des vacances de leur personnel. Cependant, cette mesure fait l'objet d'une négociation entre le personnel et l'employeur-euse.

Total de 1199 réponses



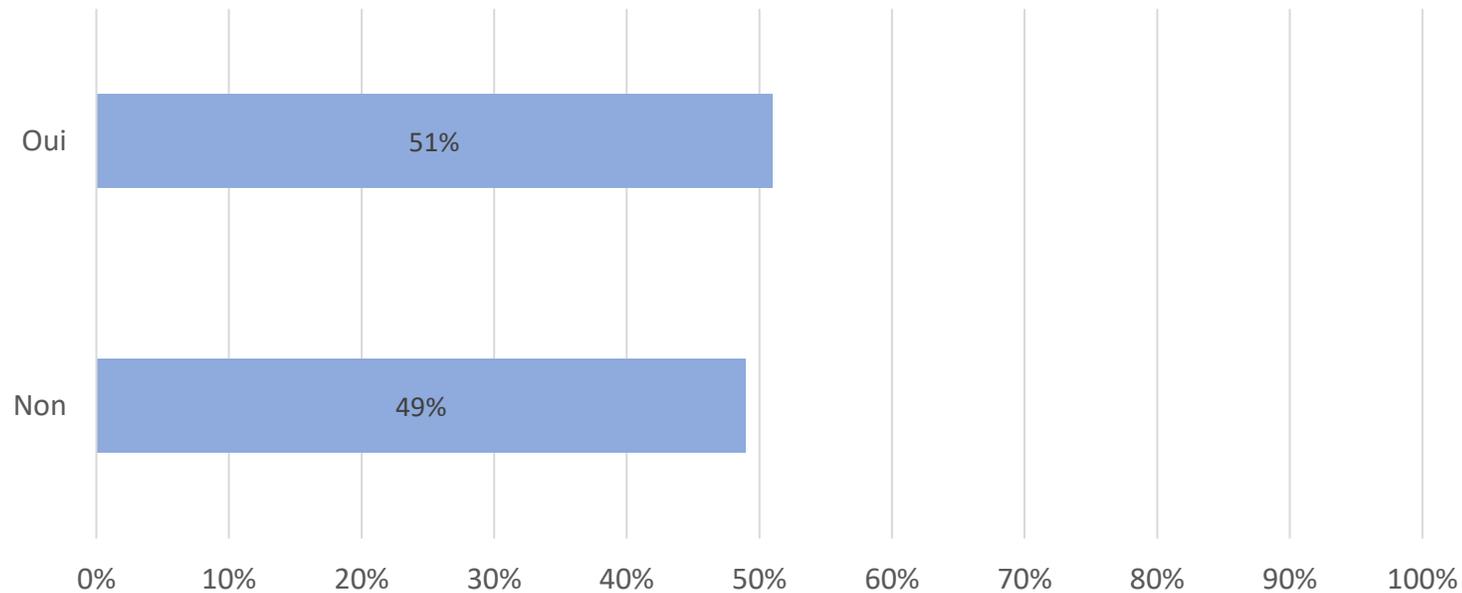


Question 13

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre sous forme de vacances ?

Si une moitié des entreprises accepte de compenser les heures supplémentaires sous forme de vacances, l'autre moitié ne l'autorise pas.

Total de 1202 réponses



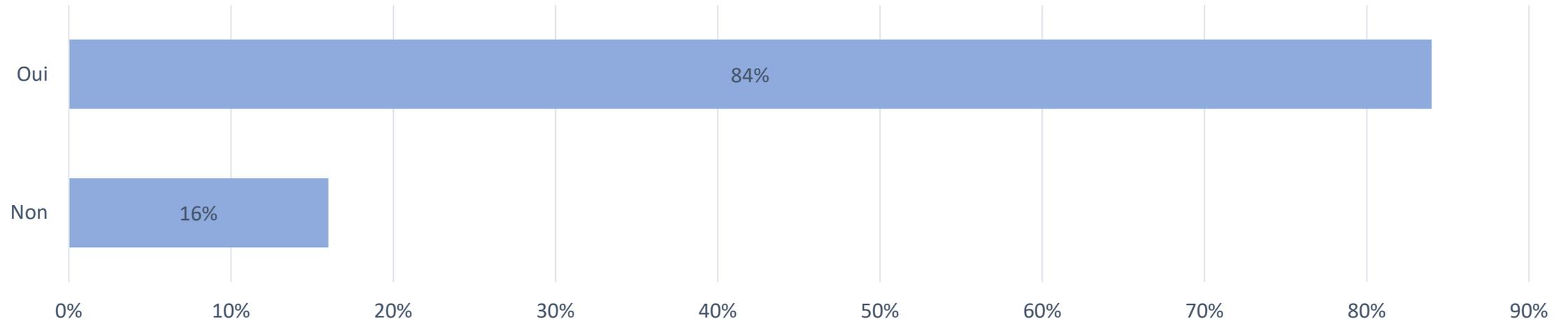


Question 14

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?

La flexibilité dans les horaires de travail existe pour la grande majorité des entreprises (84%).

Total de 1209 réponses



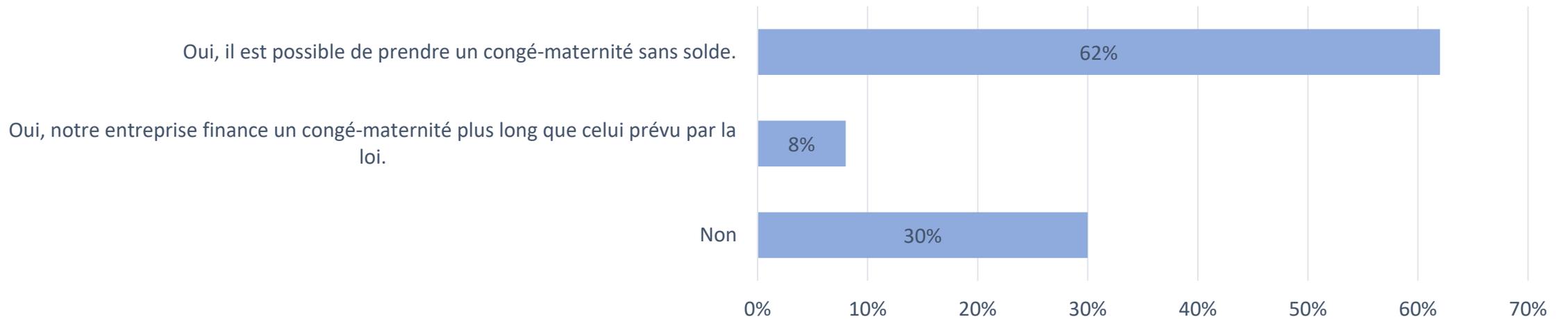


Question 15

Est-il possible pour la mère d'avoir un congé-maternité plus long que le minimum prévu par la loi ?

Pour environ deux tiers des entreprises (62%), il existe la possibilité de prendre un congé maternité supplémentaire sans solde. En revanche, seules 8% des entreprises financent un congé maternité supplémentaire.

Total de 1135 réponses



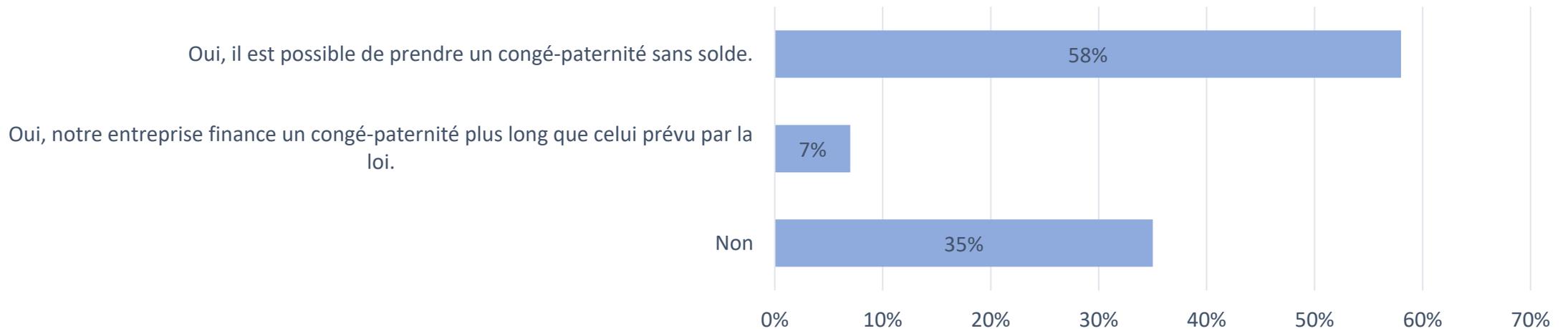


Question 16

Est-il possible pour le père d'obtenir un congé-paternité de plus longue durée que le minimum prévu par la loi ?

Les réponses reçues sont proches de la question précédente. Cela signifie que les entreprises appliquent une même politique entre les congés maternité et paternité. Pour 58% des entreprises, la possibilité existe de prendre un congé paternité supplémentaire sans solde. En revanche, seules 7% des entreprises financent un congé paternité supplémentaire.

Total de 1183 réponses

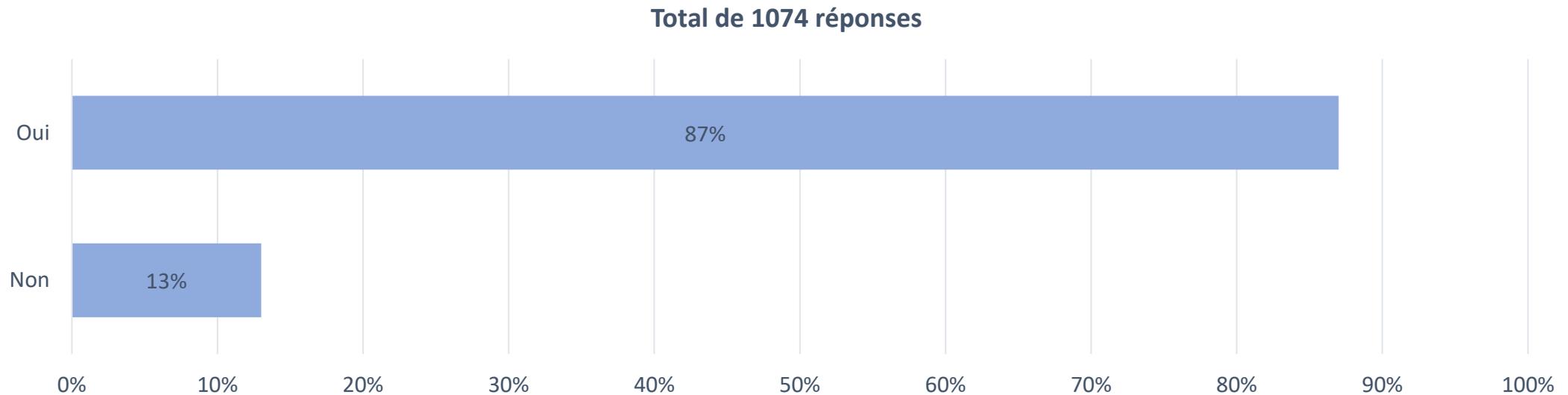




Question 17

Par analogie avec les couples hétérosexuels, les parents LGBTIQ+ ont-ils accès aux mêmes congés lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant ?

La réponse est très claire. Pour la très grande majorité des entreprises (87%), les parents LGBTIQ+ ont accès aux mêmes congés lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant que les couples hétérosexuels.

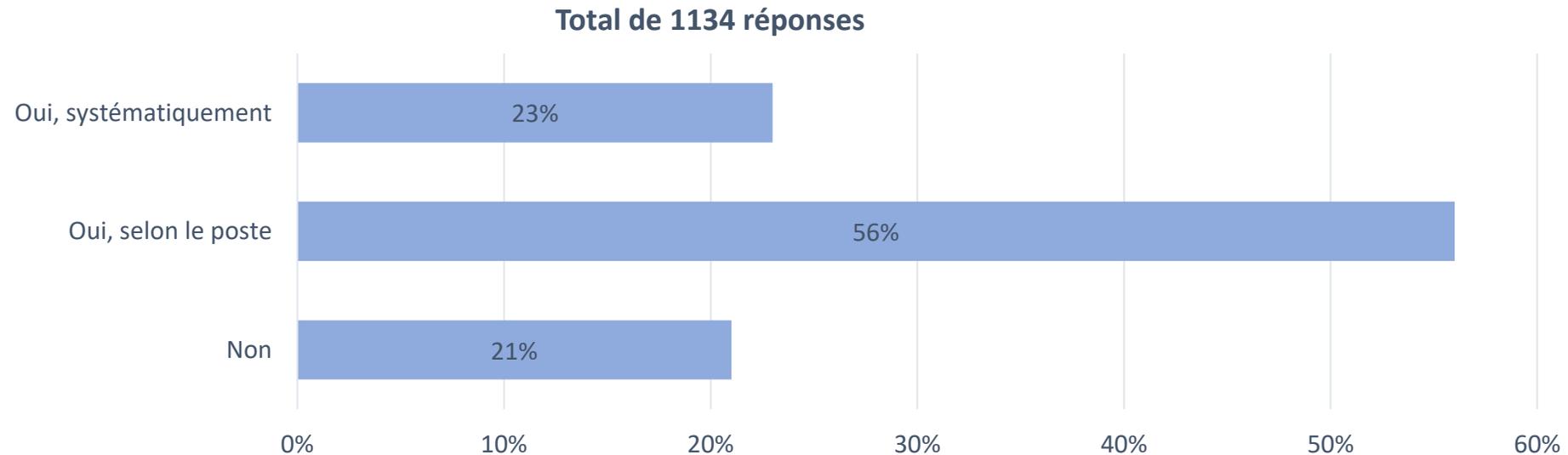




Question 18

Organisez-vous le remplacement des membres de votre personnel durant leur congé maternité ?

Seules 23% des entreprises organisent systématiquement le remplacement des membres de leur personnel durant leur congé-maternité alors que 21% ne le font pas. Les autres entreprises (56%) l'organisent selon le poste.

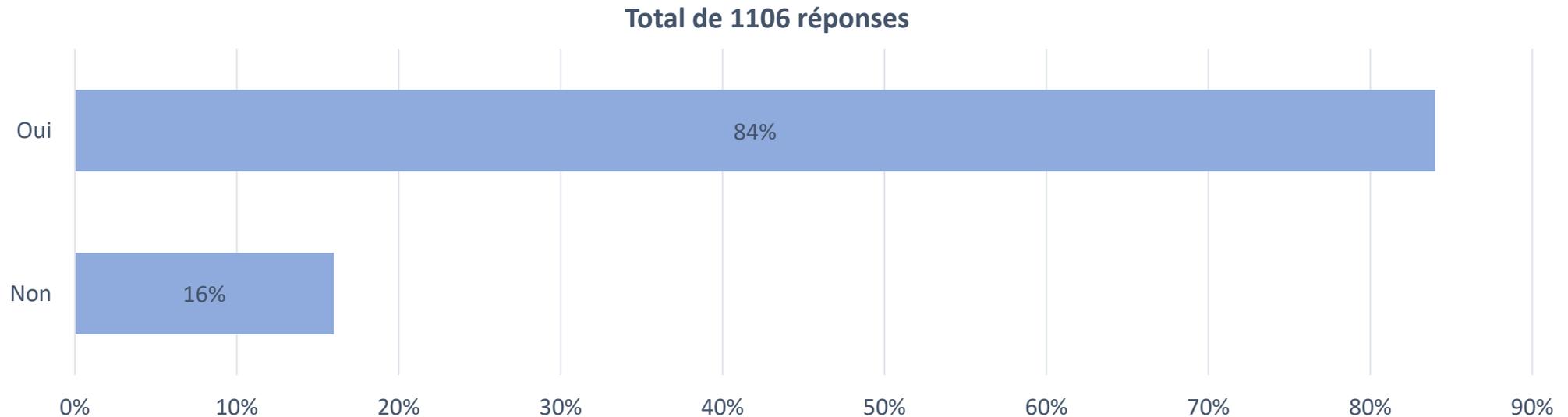




Question 19

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (14 semaines) ?

La grande majorité des entreprises (84%) permettent à leurs employé-e-s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.



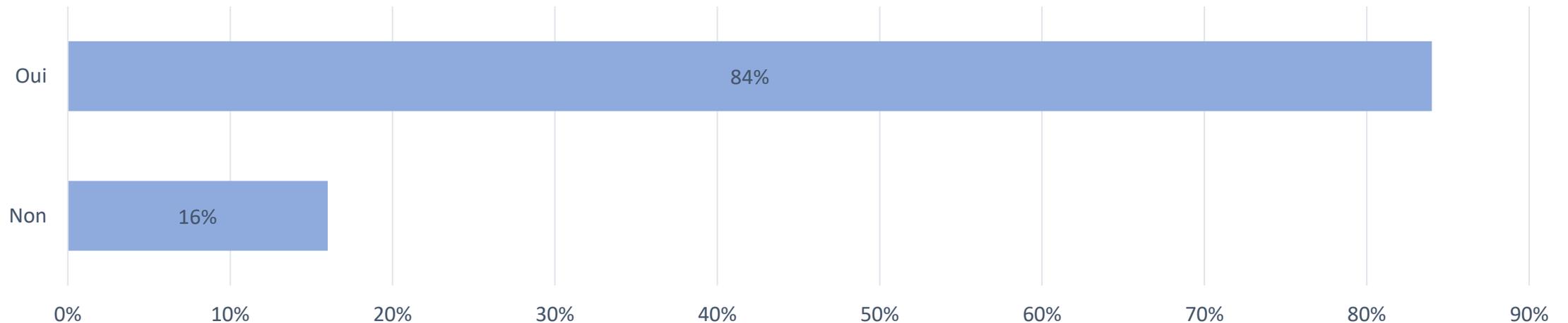


Question 20

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un membre de la famille atteint dans sa santé (enfant, conjoint, parents ; 3 jours par cas, 10 jours au max.) ?

De même, la grande majorité des entreprises (84%) permettent à leurs employé-e-s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un membre de la famille atteint dans sa santé (enfant, conjoint, parents).

Total de 1104 réponses

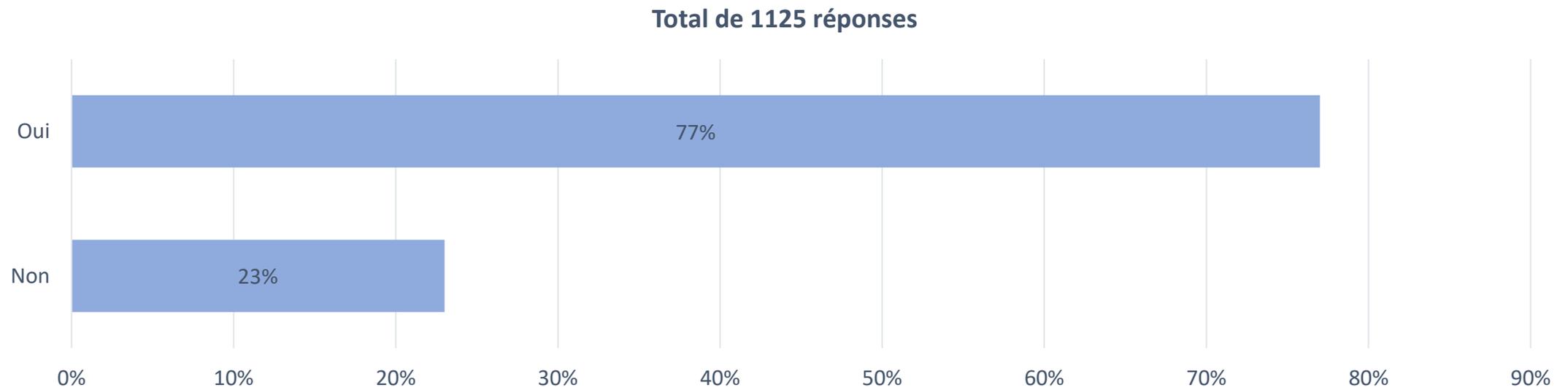




Question 21

Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?

Une large majorité des entreprises (77%) permettent à leurs employé-e-s d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel.

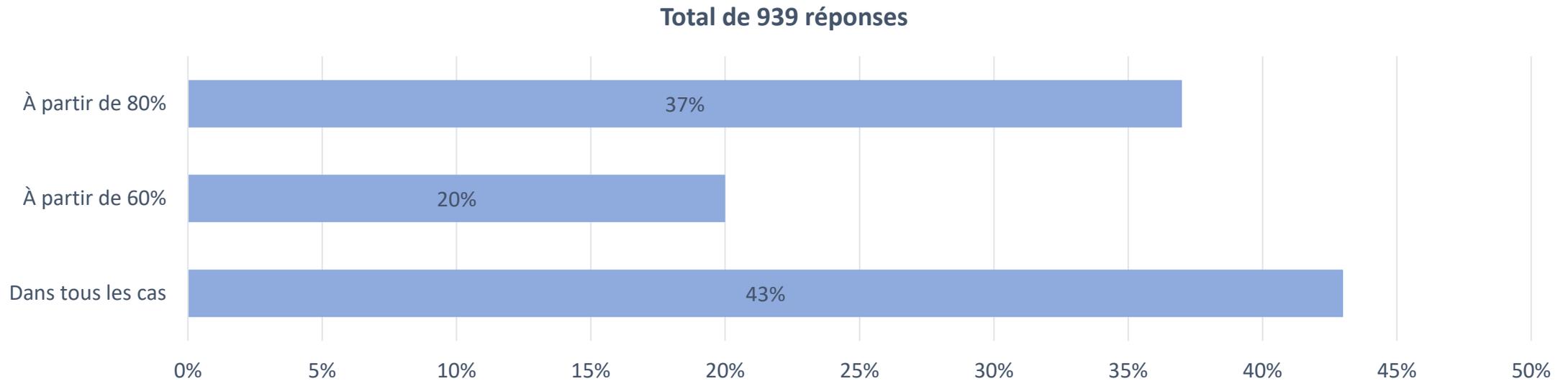




Question 22

Si oui, à partir de quel taux d'activité ? (*plusieurs réponses possibles par entreprise*)

Si une large majorité des entreprises permettent à leurs employé-e-s d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel, environ 43% le font quel que soit le taux d'activité, alors que 37% l'envisagent à partir d'un taux d'activité de 80%. Cependant une autre lecture de ce graphique nous indique que deux tiers des entreprises (63%) l'envisagent dès que le taux d'activité est de 60%.

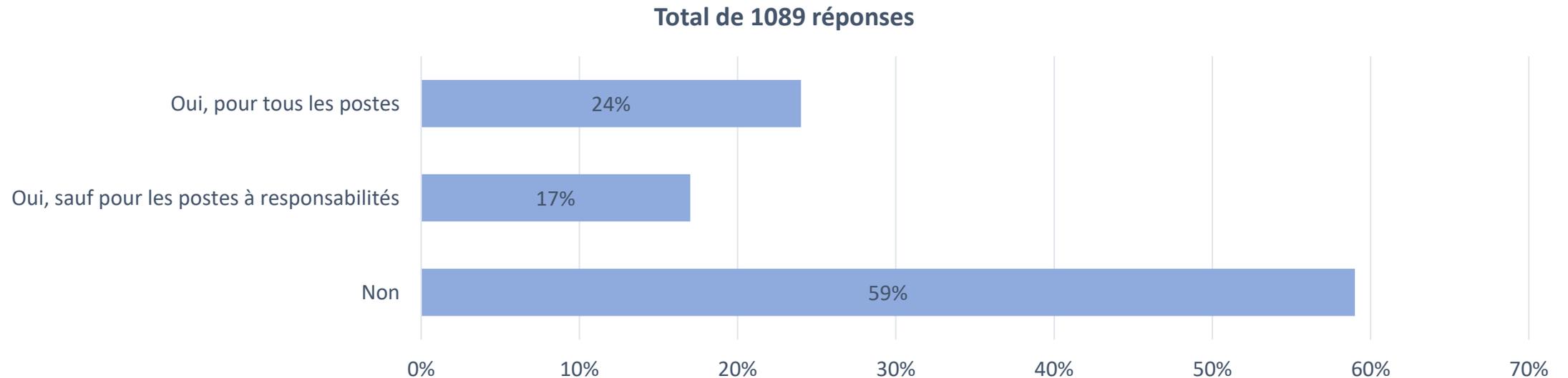




Question 23

Est-il possible de faire du job-sharing ?

La majorité des entreprises (59%) n'autorisent pas le job-sharing. Seules 24% l'envisagent pour tous les postes (aussi ceux à responsabilités).



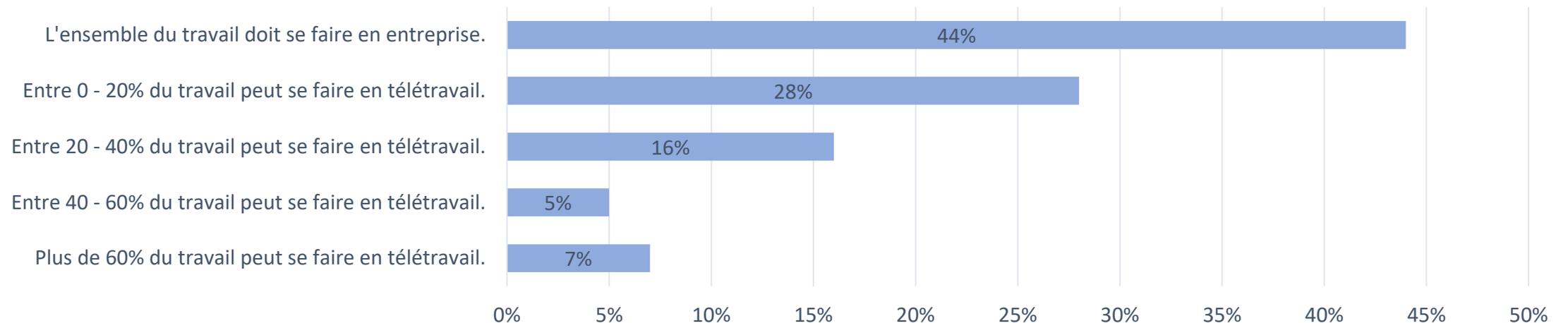


Question 24

Quelle est la part de travail autorisée en dehors de l'entreprise (télétravail) ?

Environ la moitié des entreprises (44%) n'autorisent pas le télétravail et 28% n'autorisent pas plus que 20% de télétravail. Seuls 28% autorisent plus de 20%.

Total de 1117 réponses

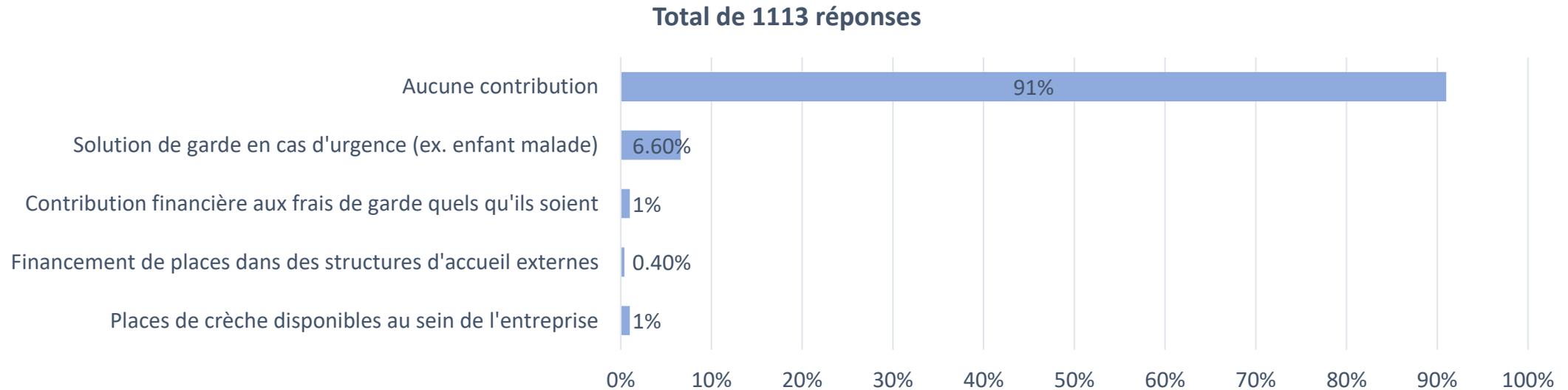




Question 25

Contribuez-vous aux modalités d'accueil des enfants de votre personnel, avec une ou plusieurs des mesures suivantes ? (*plusieurs réponses possibles par entreprise*)

La presque totalité des entreprises (92%) ne contribuent pas aux modalités d'accueil de leur personnel.

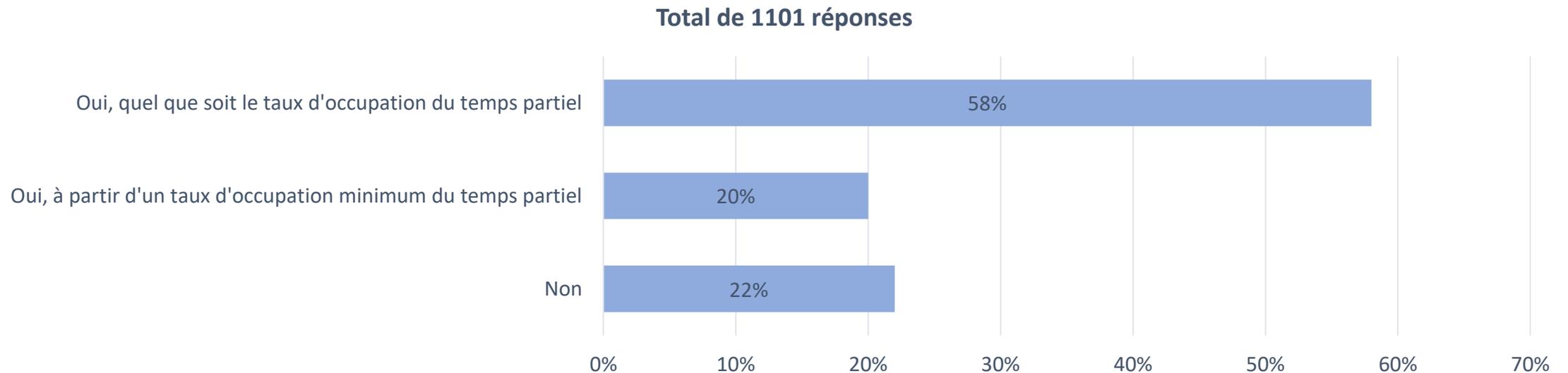




Question 26

Est-il possible de suivre des formations continues tout en ayant une occupation à temps partiel dans l'entreprise ?

Les résultats à cette question sont partagés. Une bonne moitié des entreprises (58%) permettent à son personnel de suivre une formation quel que soit le taux d'occupation dans l'entreprise alors que l'autre moitié ne l'autorise qu'à partir d'un certain taux (20%) ou ne l'autorise pas du tout (22%).

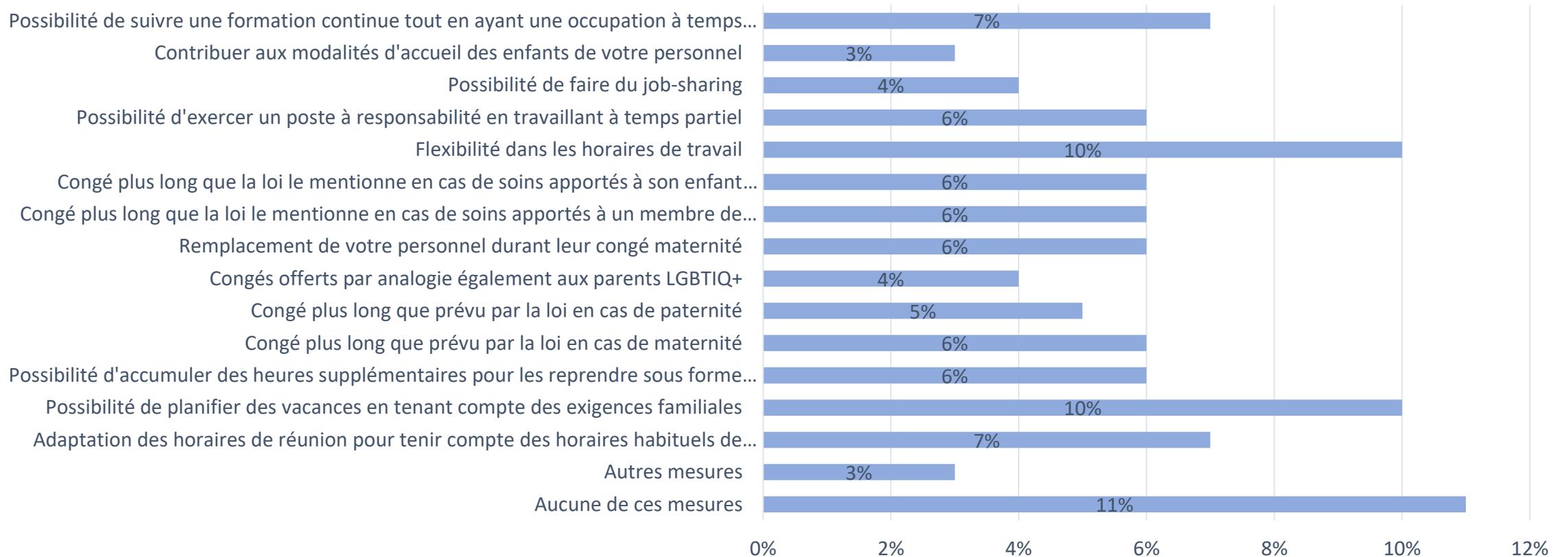




Question 27

Si ces mesures ne sont pas déjà appliquées au sein de votre entreprise, envisagez-vous, au cours des deux prochaines années, d'introduire une ou plusieurs des mesures évoquées ci-dessous ? (*plusieurs réponses possibles par entreprise*)

Total de 1948 réponses





Question 27

Si ces mesures ne sont pas déjà appliquées au sein de votre entreprise, envisagez-vous, au cours des deux prochaines années, d'introduire une ou plusieurs des mesures évoquées ci-dessous ? (*plusieurs réponses possibles par entreprise*)

Si aucune des mesures évoquées dans la réponse est largement plébiscitée, le nombre de réponses indique que les entreprises se préoccupent véritablement de la problématique de la conciliation «Travail-Famille/vie privée et souhaitent introduire des mesures au cours des deux prochaines années (89%) . Nous reproduisons ci-dessous les remarques évoquées :



Question 27

Commentaires rubrique « autre » :

- l'OCIRT à Genève, via son application des CCT et des us et coutumes de GE nous prive de toute flexibilité vis-à-vis des collaborateurs. Interventionnisme grandissant de l'Etat et des associations.
- Nous préférons mettre en place une flexibilité concernant les horaires que de diminuer le taux d'occupation.
- Un temps partiel trop bas ne permet pas à une personne d'être financièrement indépendante et ne favorise pas l'égalité, ni un équilibre (voire l'autonomie et la liberté) au sein d'un couple.
- Je m'adapte à la situation de mes employées, pour l'instant, des mamans d'enfants scolarisés ou plus d'enfants à charge.
- La possibilité de réduire ou d'augmenter le temps de travail, déjà partiel, dépend de la charge de travail.
- La disponibilité de chaque membre de l'équipe est donnée par projet, ce qui permet une flexibilité plus élevée. Dans notre petite structure, nous nous consultons pour planifier nos projets en fonction de nos disponibilités.
- Nous faisons plus de 95% du travail en télétravail et nous faisons des réunions ponctuelles en présentiel.
- Passage à la semaine de 4 jours - déployé depuis le 15.11.2022.
- Etant une petite entreprise avec suffisamment de personnel, nous avons une grande souplesse de travail partagé et nous pouvons pallier pendant 3 mois environ à l'absence d'un/e des collaborateurs sans que cela ne soit répercuté sur les autres.
- Nous sommes toujours flexibles au niveau des plannings selon les demandes des collaborateurs et les possibilités de remplacement.
- Etant un commerce, nous avons des obligations de présence pendant les heures d'ouverture, mais nous adaptons selon les besoins des un.e.s et autres .



Question 27

Commentaires rubrique « autre », suite

- Nous laissons ouverte la gestion du temps de travail à l'employé. Toutefois, certains impératifs doivent être accomplis en fonction des besoins.
- Permettre aux employé(e)s de faire les 42 heures en 4 jours afin d'avoir des weekends de 3 jours.
- Nous sommes une crèche et un jardin d'enfants. Il ne nous est pas possible d'adapter les horaires de travail lorsque les enfants sont présents. Ce sont donc des horaires fixes et les réunions ont lieu toujours le soir quand les enfants sont rentrés à la maison.
- Offrir plus de pouvoir d'achat sous forme de cartes de rabais dans 250 enseignes aux collaborateurs de l'entreprise.
- Offrir le double de ce que la loi prévoit pour les pères qui ont des jumeaux par exemple.
- Notre comité a parfois des réactions qui relèvent du cas par cas et les décisions ne s'appuient pas toujours sur une politique d'entreprise.
- Augmentation du nombre de jours de congés pour l'ensemble de l'entreprise.
- Nous essayons toutefois de plier les vacances en fonction des périodes de vacances scolaires ainsi que pendant les fêtes de fin d'année pour que tout le personnel puisse profiter de **moment** en famille.



Question 27

Commentaires rubrique « autre », suite

- Nous adaptons les congés en fonction des besoins de chacun et nous sommes assez flexibles en ce qui concerne les horaires de travail.
- Si nos employés ont besoin de jours ou de moments afin de s'occuper des enfants, nous facilitons au mieux l'organisation de chacun.
- Ceci est en lien avec notre CCT et ses possibilités. Chaque cas est vu de manière particulière avec une volonté de compréhension.
- La plupart des questions ne peuvent pas s'appliquer à notre domaine d'activité.
- Nous sommes une petite entreprise. Nous avons deux personnes qui gèrent l'entreprise et une employée (4h/semaine). Nous essayons donc d'adapter les besoins tant de l'entreprise que du personnel en fonction.
- Amélioration des conditions sociales par la mise en place d'un 2ème pilier même si les 2 employés sont à temps très très partiel (moyenne de 10 heures par mois). Contribution LPP améliorée pour tout le personnel indépendamment de leur taux d'activité.
- Je trouve personnellement qu'il y a lieu d'informer et de former les dirigeants pour les sensibiliser à toutes ces questions.

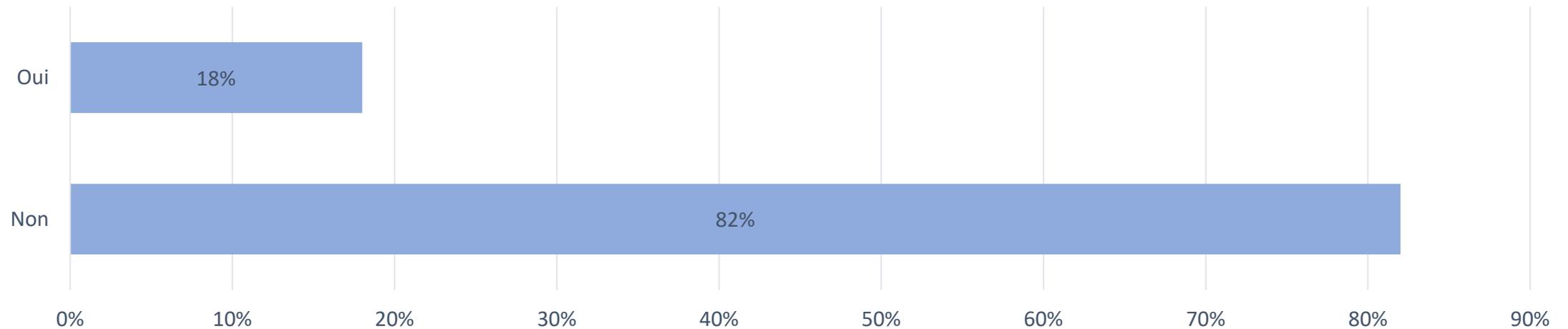


Question 28

Mettez-vous déjà en œuvre d'autres mesures que celles mentionnées ci-dessus ? Si oui lesquelles ?

Liste des mesures mises en œuvre sur les deux prochaines pages

Total de 1029 réponses





Question 28

Mesures mises en œuvre par les entreprises :

- Congé parental, pour les hommes, d'un mois minimum et vacances entre 5 et 7 semaines.
- Rémunération à 100% pour une activité à 80%.
- Flexibilité horaire en fonction de la santé de chaque employé.
- Il arrive aussi sur les grosses productions que le personnel doive travailler le weekend et le soir. On s'adapte dans les deux sens.
- Mise en place de salles dédiées aux mères allaitantes pour garantir une intimité lors du tirage du lait maternel.
- Les collaborateurs peuvent s'absenter jusqu'à 3h par jour et jusqu'à 3 fois par mois (sauf condition exceptionnelle) pour raison personnelle (heures à rattraper).
- Possibilité d'aménager son temps pour certaines démarches d'accompagnement concernant les enfants (hors médicales).
- Inclusion interne très présente.
- Concertation avec l'équipe en entier.
- Flexibilité dans l'organisation du travail de chaque employé qui, si elle ou il est à temps partiel, peut travailler plus ou moins certaines semaines pour permettre des activités privées ou en famille.
- Passage à la semaine de 4 jours depuis le 15.11.2022.
- Possibilités exceptionnelles de prendre des jours de congé non rémunérés si le travail le permet.
- Temps de travail annualisé pour avoir une grande flexibilité des horaires.
- Faute de place de crèche, une collaboratrice vient au travail avec son bébé. Un endroit a été aménagé pour son accueil sécurisé. Elle travaille à 70%.



Question 28

Mesures mises en œuvre par les entreprises :

- Accès à un-e personne de confiance externe en cas de problème dans la vie professionnelle et/ou privée.
- Possibilité de travailler deux semaines par année dans un autre pays afin de permettre principalement à du personnel étranger de profiter de la famille ne vivant pas dans le pays par exemple.
- Congés supplémentaires octroyés aux collaborateurs.
- Possibilité de venir travailler au sein de l'entreprise avec son enfant.
- Jour supplémentaire accordé en congé payé lors de la naissance d'un enfant ; en cas de maladie/accident, couverture du salaire à 100% durant 720 jours.
- Horaires libres entre 6h30-22h00 ; Adaptation des horaires en fonction des jours de garde (couplé divorcé).
- Ecoute active, suivi des absences, entretien de retour sur longue absence.
- Entretien annuel avec chaque salarié, soutien et présence pour les événements privés difficiles.
- Cours de français gratuit.
- Aménagement du temps de travail pour permettre au collaborateur de poursuivre des études en vue d'obtention de diplômes (maturité, bachelor, licences universitaires, ...).
- Jours de congé pour *conviction religieuse*.
- Nous offrons des salaires de plus de 20% sur les salaires à des postes à taux partiel.
- Possibilité de télétravailler en cas d'enfants malades.

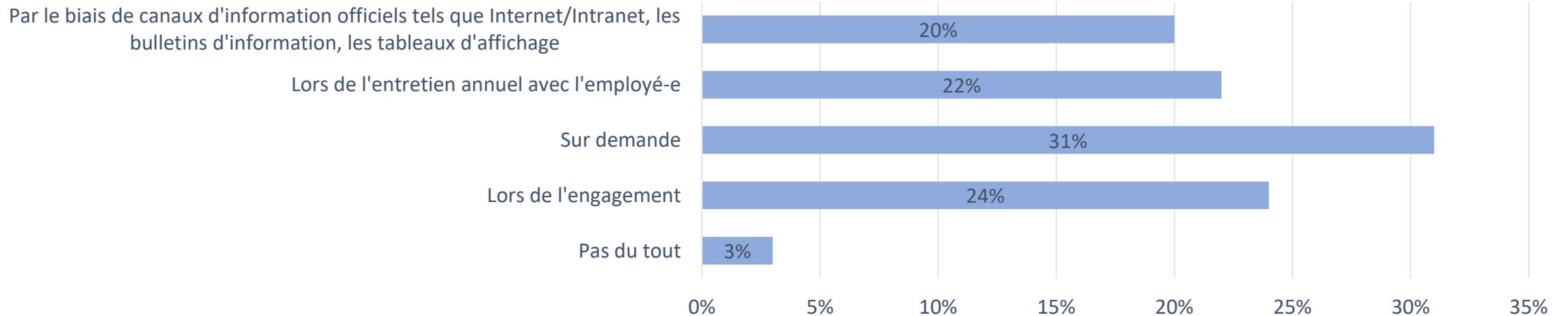


Question 29

Comment l'information sur les mesures disponibles est-elle diffusée auprès de votre personnel ?

Les mesures de conciliation sont diffusées dans leur très grande majorité (97% des cas). Les canaux d'informations varient cependant. L'information sur demande est la plus importante, suivie de celle communiquée à l'engagement (24%), de celle donnée lors de l'entretien annuel avec l'employé-e (22%), puis de celle véhiculée par des canaux d'information officiels (internet/intranet, bulletins d'information, tableaux d'affichage, etc.).

Total de 1697 réponses



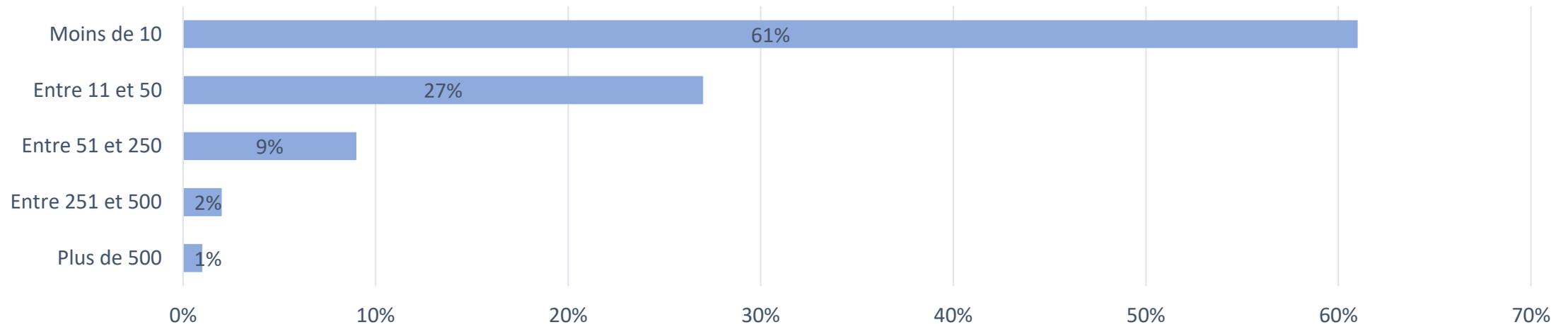


Question 30

Combien de membres du personnel compte votre entreprise ?

La très grande majorité des entreprises (88%) qui ont répondu sont des petites entreprises comptant soit jusqu'à 10 personnes (61%) soit entre 11 et 50 personnes (27%).

Total de 1099 réponses

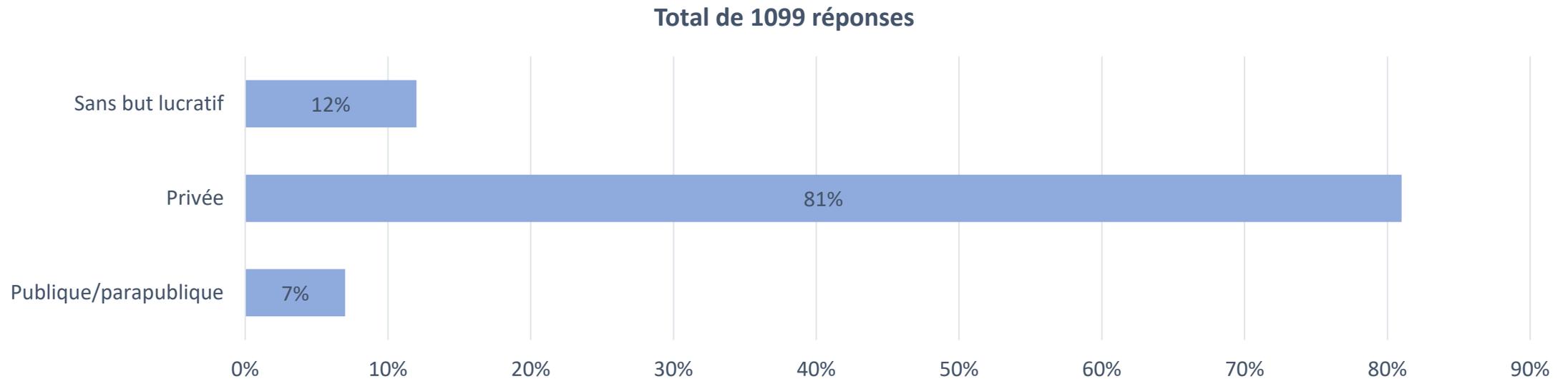




Question 31

Votre entreprise est-elle :

La grande majorité des entreprises (81%) qui ont répondu au questionnaire sont des entreprises privées

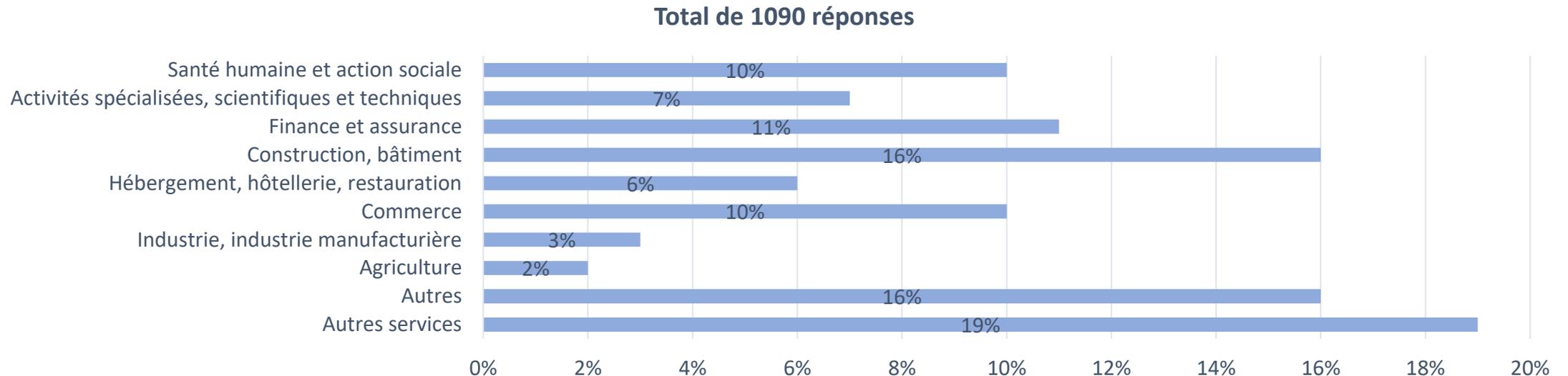




Question 32

Quel est votre secteur d'activité ?

De manière générale, on peut affirmer que les entreprises interrogées viennent de secteurs très différents. La construction et le bâtiment sont les plus représentés (16%).

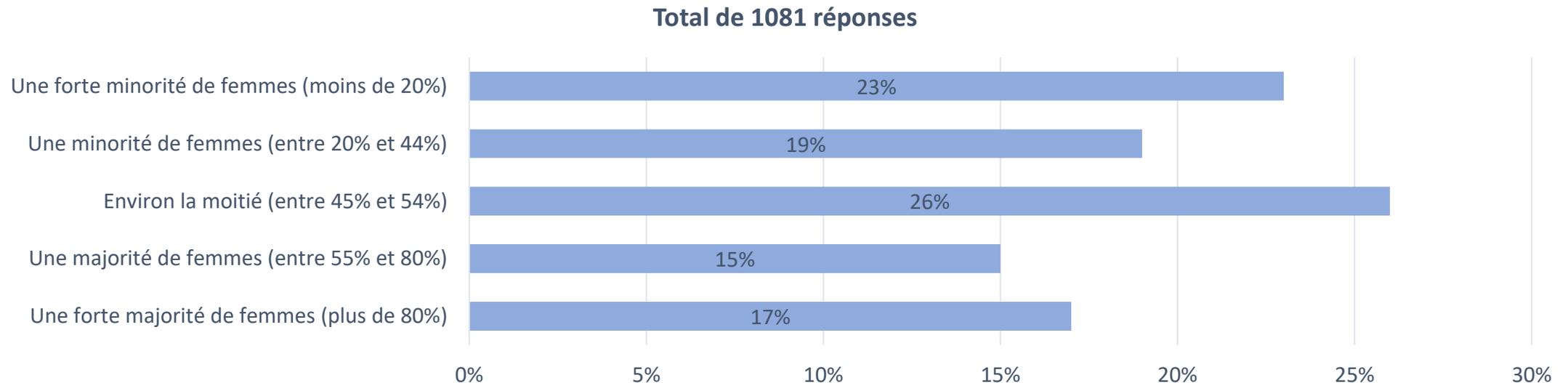




Question 33

Quelle est la part de femmes dans votre entreprise (en nombre de personnes et pas en équivalent temps plein) ?

Parmi les entreprises interrogées, 42% emploient majoritairement des hommes, 32% un plus grand nombre de femmes et finalement 26% un nombre équivalent de collaborateurs et collaboratrices.





Question 34

Selon vous, quelles mesures politiques ou législatives permettraient de favoriser davantage la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ?

Nous énumérons les mesures politiques et financières mentionnées. Celles en gras apparaissent le plus souvent. Nous les avons regroupées par thème.

Congés parentaux

- **Congé maternité et paternité plus long // Congé parental d'un an // Congé parental rémunéré // Un congé paternité identique à la maternité // Rendre obligatoire un congé paternité aussi long que le congé maternité mais en décalé // Offrir un congé maternité et paternité plus long, plus de congé pour des jumeaux, triplés.... // Possibilité de prendre 1 année de congé (en partie non-payée) et l'obligation de partager le temps payé entre femmes et hommes.**



Question 34

Garde d'enfants

- **Augmentation du nombre de places en crèche ([mesure la plus souvent citée](#)) // Baisse des tarifs de crèches // Des crèches, des restaurants scolaires, un accueil périscolaire le matin ou le soir // Faciliter l'accès aux crèches et le changement de crèches en cas de déménagement // Garantir une place en crèche pour chaque enfant permettant aux parents de travailler // Développer les structures d'accueil en soutenant les initiatives privées dans ce domaine // Cantine scolaire obligatoire pour tous les élèves jusqu'à la fin du cycle d'orientation au minimum. Le coût devrait être pris en charge par le canton, en augmentant les impôts. Cela permettrait à tous les élèves d'avoir un repas chaud et de qualité par jour, contribuant à rester alerte pendant les cours l'après-midi. Si les élèves ne rentraient plus à la maison à midi, les parents (souvent les mères) pourraient enfin travailler des journées complètes // Que Les frais de garde des parents soient encore plus déductibles des impôts, donc revaloriser les parents qui travaillent les 2 avec des mesures en leur faveur. Car travailler coûte souvent plus cher car les frais de garde ou de prise en charge sont trop élevées. Beaucoup de femmes renoncent donc à travailler et sont dépendantes de leurs maris. Et augmenter le montant des frais de garde déductibles d'impôts permettraient également de ne pas encourager le travail au noir et non déclaré // Il faudrait plus de places de crèche ou en accueil familial de jour, un accueil parascolaire plus cohérent avec un accueil du matin généralisé et une organisation homogène pour l'accueil pendant les vacances scolaires, plus sécurisant pour les enfants et pour les parents // Améliorer l'accueil parascolaire en y incluant des activités sportives et culturelles de qualité/professionnelles.**



Question 34

Flexibilisation du travail

- **Flexibilité dans les horaires de travail // Obligation des entreprises de garantir la possibilité d'effectuer du télétravail à plus de 80% // Plus de liberté // La possibilité de travailler plus tôt le matin et plus tard le soir en fonction de la charge à effectuer et des responsabilités // Un choix en fonction de ce que l'on a besoin et ce que l'on doit faire // Une réglementation claire du télétravail, une meilleure protection contre le licenciement, car 'peur' de demander des adaptations de temps de travail, pensant que cela peut mener à terme à un possible licenciement pour manque d'implication // Solutions de télétravail plus souples d'un point de vue législatif, conciliant à la fois la qualité de vie professionnelle/personnelle et répondant aux exigences environnementales // Accord frontalier sur le télétravail (accord fiscal ok mais décalage avec les assurances sociales) // Augmentation du pourcentage autorisé pour le télétravail pour les frontaliers // Pas de limite de télétravail pour les frontaliers // Création d'espaces de coworking dans les communes, le télétravail prenant de la place à la maison et pouvant parfois être contraignant (séances en lignes). Ces espaces permettraient de rester aux abords des écoles pour récupérer les enfants rapidement, réduire les déplacements vers la ville, etc. // Flexibilisation des horaires de travail, Pas de plafond d'heure journalière afin de pouvoir prendre une demi-journée ou une journée pour avoir un weekend de 3 jours (par exemple travailler 10 heures au lieu de 8h par jour du lundi au jeudi MAIS d'avoir congé les vendredi) // Horaires à la carte.**



Question 34

Allègement des réglementations

- **Laisser le marché s'adapter à l'évolution en surveillant et réprimant les excès que ce soit chez les employeurs comme chez les employés // Aucune mesure étatique car manque de flexibilité // Réduire la réglementation en vigueur qui devient disproportionnée // Allègements administratifs, simplification // On nous en demande toujours plus, pour moins cher, c'est la vie privée qui en fait les frais // Il y a assez de lois, ce sont juste les mentalités qui doivent changer // Pas besoin de mesure politique, juste du bon sens et de l'empathie.**



Question 34

Autres mesures mentionnées

- Aides financières
- Pas créer de distinction entre familles et autre type de personnel concernant les mesures de conciliation
- Egalité homme/femme. Contrôles sur l'égalité salariale.
- Bonus aux entreprises ou primes aux entreprises qui favorise la conciliation vie professionnelle et privée
- Diminuer le 100% à 37.5 heures par semaine. Cela n'implique pas directement une baisse de la productivité (exemple: pays nordiques). Généralisation de la semaine de 4 jours.
- Combattre le temps partiel en-dessous de 80% afin de permettre à toutes les personnes d'être financièrement autonomes
- Revoir comment réduire (abolir ?) des réunions, séances d'informations et séminaires professionnels avant 9h ainsi que les mercredis
- Obligation d'accepter des temps partiels pour des postes à responsabilité
- La Suisse devrait se doter d'une allocation de grossesse comme elle existe dans différents pays (la Suède entre autres) et qui est prévue pour les femmes qui sont obligées de réduire ou d'interrompre leur activité professionnelle en raison de conditions de travail pénibles/dangereuses pour une femme enceinte. La prestation n'est pas accordée lorsque l'employeur peut proposer un aménagement du poste de travail ou assigner la salariée à une autre position durant sa grossesse.



Question 34

Autres mesures mentionnées

- Les mesures politiques et législatives sont souvent décidées en tenant compte uniquement des grandes entreprises. Les PME et petites structures ont souvent de la peine à y répondre, mais offrent d'autres avantages. Il faut plus en tenir compte.
- Sensibiliser les patrons d'être à l'écoute de leur équipe plutôt que d'imposer des lois.
Augmenter les allocations familiales, ce qui permettrait aux parents intéressés de réduire leur taux d'activité
Paiement d'un salaire à un des parents pour s'occuper des enfants à la maison en temps partiel
- Encouragement des temps partiel chez les hommes et femmes. Valorisation du temps partiel pour les hommes.
- Taxation moindre des couples notamment à travers la taxation de chaque membre du couple individuellement
- Même droit maternité-adoption
- Amélioration mobilité : aide et accompagnement pour un plan de mobilité
- Proposition d'audit gratuite pour les entreprises qui le demandent
- Moins de charges, par exemple pour les primes d'assurances maladie, de sorte à redonner du pouvoir d'achat aux employé.es
Plus d'aide publique pour faciliter le remplacement
Dans le monde de la santé, il est très difficile de concilier vie privée-vie professionnelle. Lorsqu'une personne s'engage dans ce domaine, elle doit être consciente d'y sacrifier un peu de sa vie. Pour faire face à cette problématique, nous préconisons l'équité, les espaces de parole, les prises de décision communes, la recherche du consensus.
- Une aide financière pour un accès plus aisé à des formations



Question 34

Autres mesures mentionnées

- Une rencontre avec les politiques sur les problèmes de nos entreprises
- Possibilité de prendre 1 semaine de congé payé à 80% pour régler ses soucis personnels et administratifs en cas de séparation ou d'incident de vie. Plus d'antennes d'aide, de conseil et de soutien administratif car les démarches sont de plus en plus dématérialisées et beaucoup sont complètement perdus.
- Simplification des diverses démarches administratives
- Interdire le licenciement au retour de congé maternité
- Instaurer un revenu universel
- Augmenter le nombre de semaines de vacances
- Indemnisations pour les proches aidants grâce à un prélèvement sur le salaire (à l'image des indemnités maternité). Adapter les APG aux congés parentaux en cas de maladie des enfants. Des meilleures prestations financières étatiques en cas d'absence pour maladie d'un proche de courte ou longue durée. Prévoir un cadre plus large dans la prise en charge des enfants et proches en cas d'atteinte grave dans leur santé (plus de congés payés en cas de maladie grave et de longue durée)
- Surveillance du taux d'employées femmes dans les entreprises
- Sanctions vis-à-vis de tout employeur qui met sur la touche une femme parce qu'elle est enceinte ou un homme parce qu'il s'occupe de ses enfants
- Féminisation des métiers techniques dans le bâtiment notamment, encouragement des femmes à prendre des métiers techniques et des responsabilités au niveau des études et dans les entreprises



Question 34

Autres mesures mentionnées

- Sensibilisation des associations professionnelles à limiter les réunions le soir et/ou opter pour les visios, l'organisation des gardes d'enfant en soirée (ces solutions existent pour le théâtre, pourquoi pas pour la vie professionnelle ?)
- Aide de l'état pour les employé-es à salaire bas, formations et engagements des personnes sans emploi et/ou sans-abris pour permettre à toutes et tous un taux partiel à un salaire correct, permettant ainsi de concilier plus facilement la vie privée et la vie professionnelle
- Enrayer l'augmentation des coûts de la vie, diminuer les impôts, réforme du système des assurances maladies
- Un soutien financier des entreprises qui mettent en place des mesures particulièrement pertinentes ou novatrices. Pas uniquement pour les familles /parents mais pour TOUS --> en effet ce ne sont pas uniquement les parents qui ont une vie en dehors du travail mais également les collaborateurs sans enfants qui ont des activités et des passions
- Droit aux couples LGBT aux mêmes congés qu'en cas de couple hétérosexuel et pas seulement au gré de l'employeur
- Diminutions des heures d'ouvertures des magasins et entreprises
- Révision de la LPP (personnes qui ont plusieurs jobs, interruptions de carrière, temps partiels, personnes qui se lancent en indépendant, etc.). Contributions au second pilier différencié entre hommes et femmes. Femmes à 80% travail = 100% LPP / 60% = 80% LPP
- Obligation légale des banques d'adapter les modalités de remboursement de prêt pendant une maternité possibilité de prolonger le congé maternité indemniser en retravaillant à temps partiel



Question 35

Si vous souhaitez vous informer sur les bonnes pratiques en matière de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale/privée, vous trouverez des conseils et bonnes pratiques sur le site www.egaliteautravail.com. Si vous souhaitez être informé-e des activités en faveur des entreprises déployées par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), vous pouvez indiquer une adresse électronique ci-dessous :

Beaucoup d'entreprises ont laissé leurs coordonnées pour être informées sur les bonnes pratiques en matière de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale/privée. Elles ne sont pas diffusées dans les résultats de cette étude mais sont transmises au bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV).



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

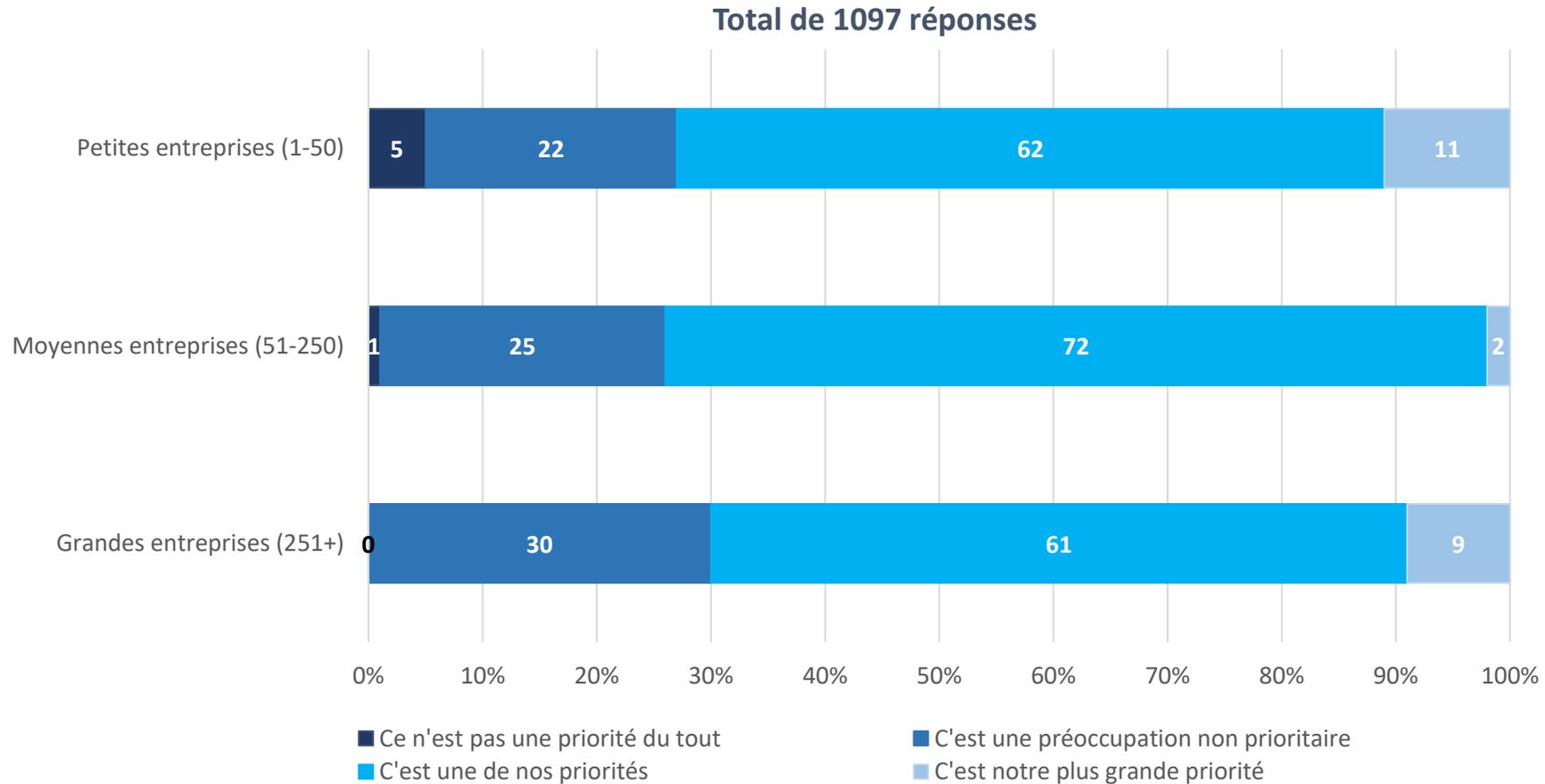
Deuxième partie : Analyses détaillées





Question 1 (réparties par taille d'entreprise)

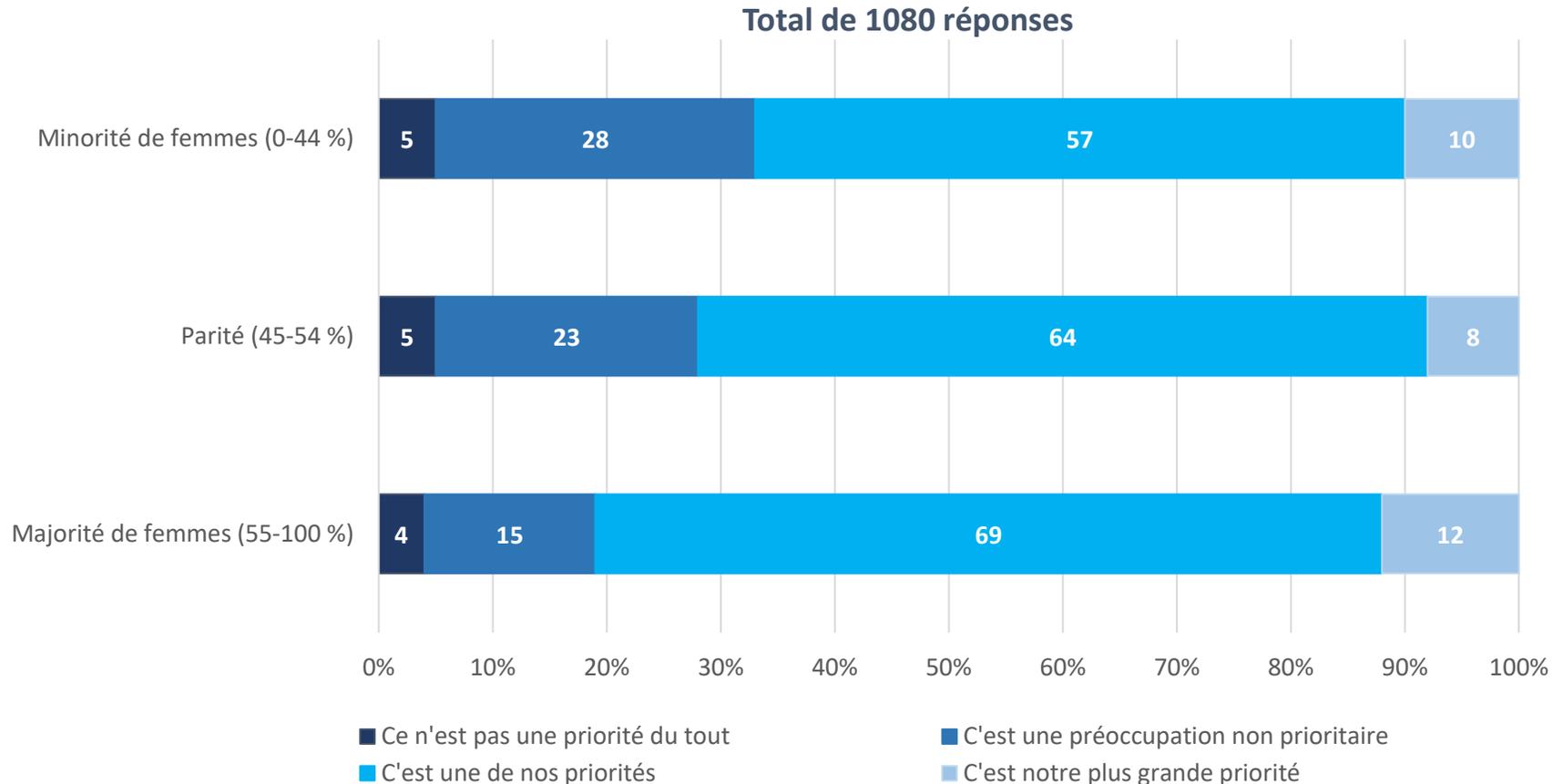
Il n'y a pas de différence significative entre les différentes catégories d'entreprises. Pour la plupart des entreprises, la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée est une des priorités.





Question 1 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

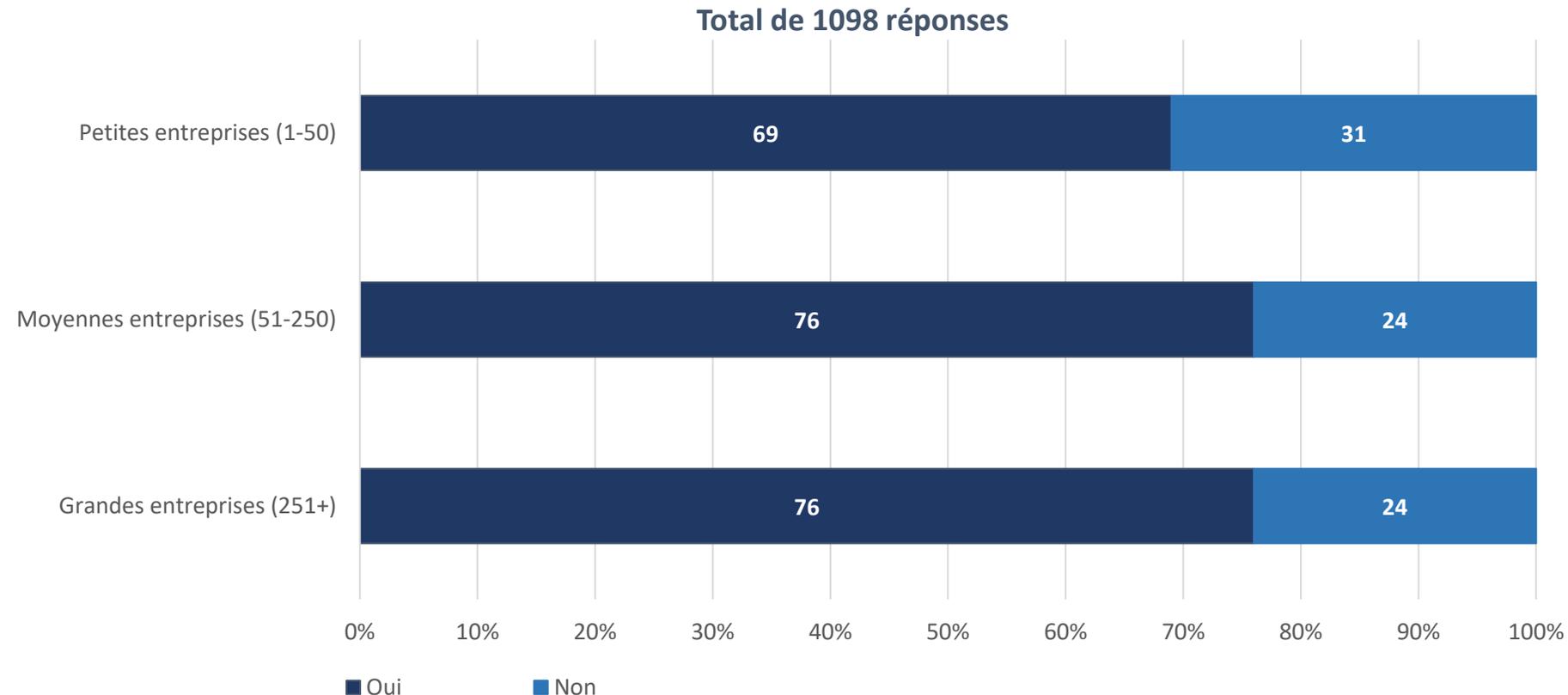
Plus la proportion de femmes dans l'entreprise est importante, plus la conciliation activité professionnelle - vie familiale / privée devient une priorité.





Question 2 (réparties par taille d'entreprise)

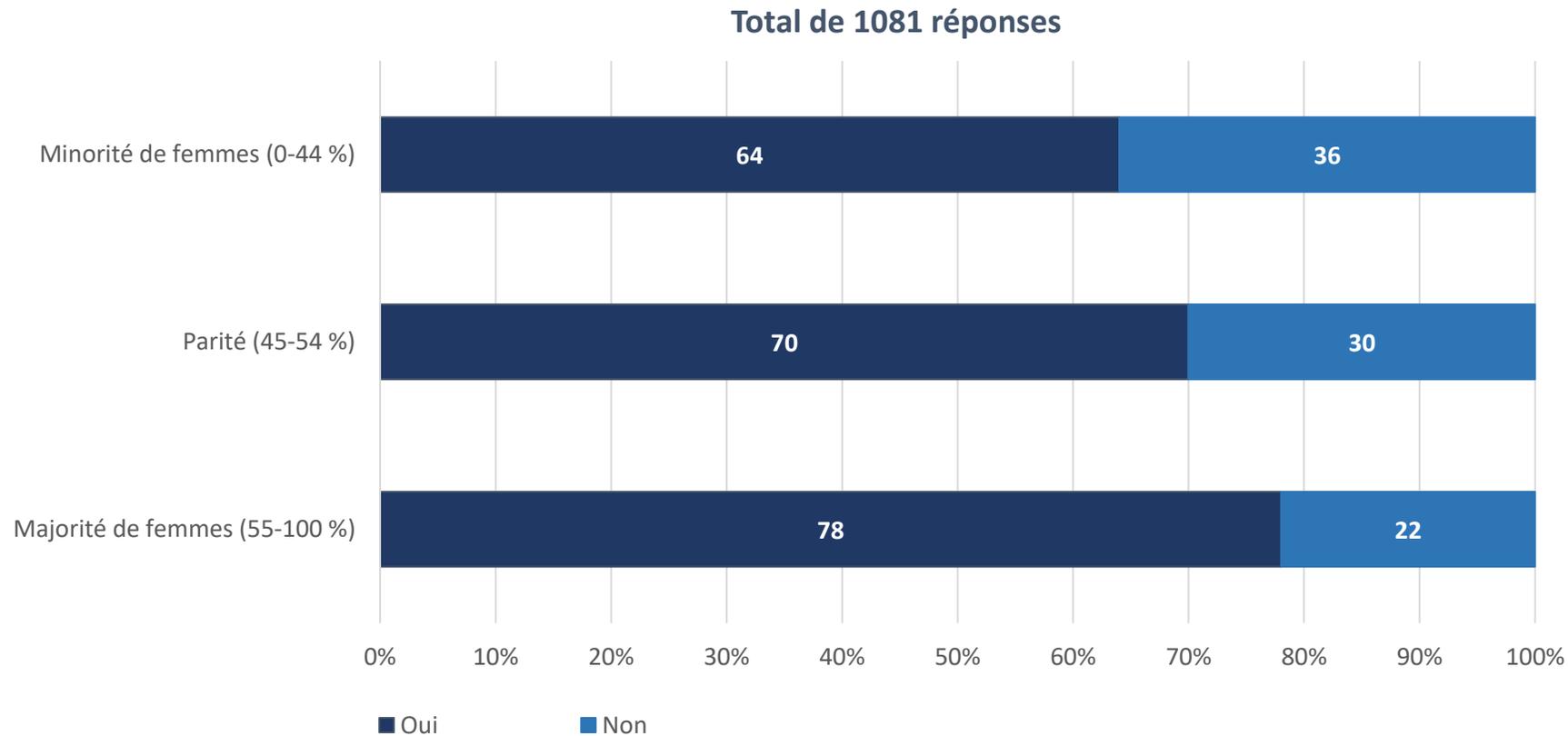
Au cours des cinq dernières années, les moyennes et grandes entreprises ont pris légèrement plus de nouvelles mesures pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée que les petites entreprises, bien que cette possibilité soit largement répandue auprès des petites entreprises.





Question 2 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

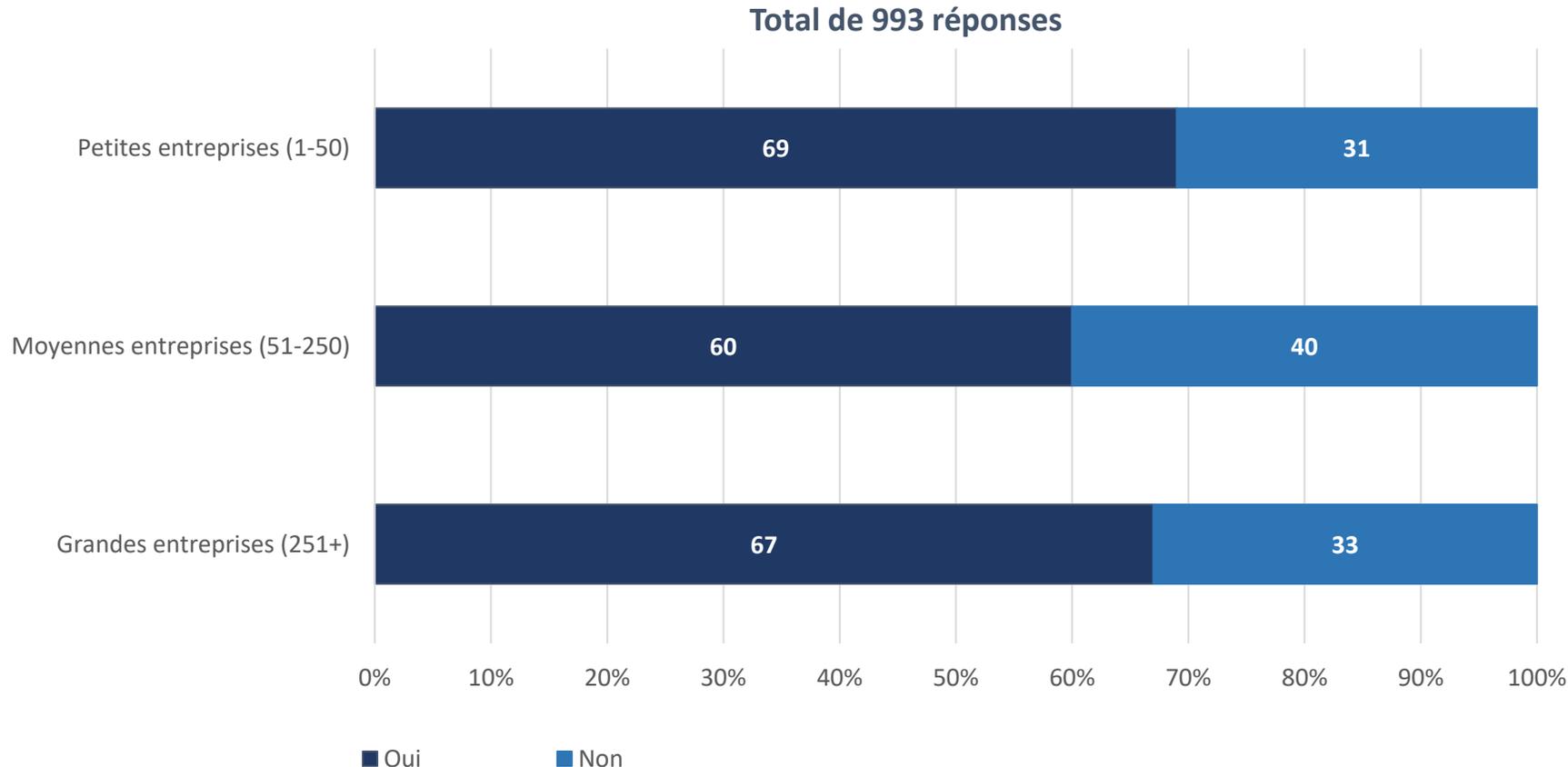
Lorsque la proportion de femmes est plus importante, plus de nouvelles mesures ont été prises au cours des cinq dernières années pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée.





Question 3 (réparties par taille d'entreprise)

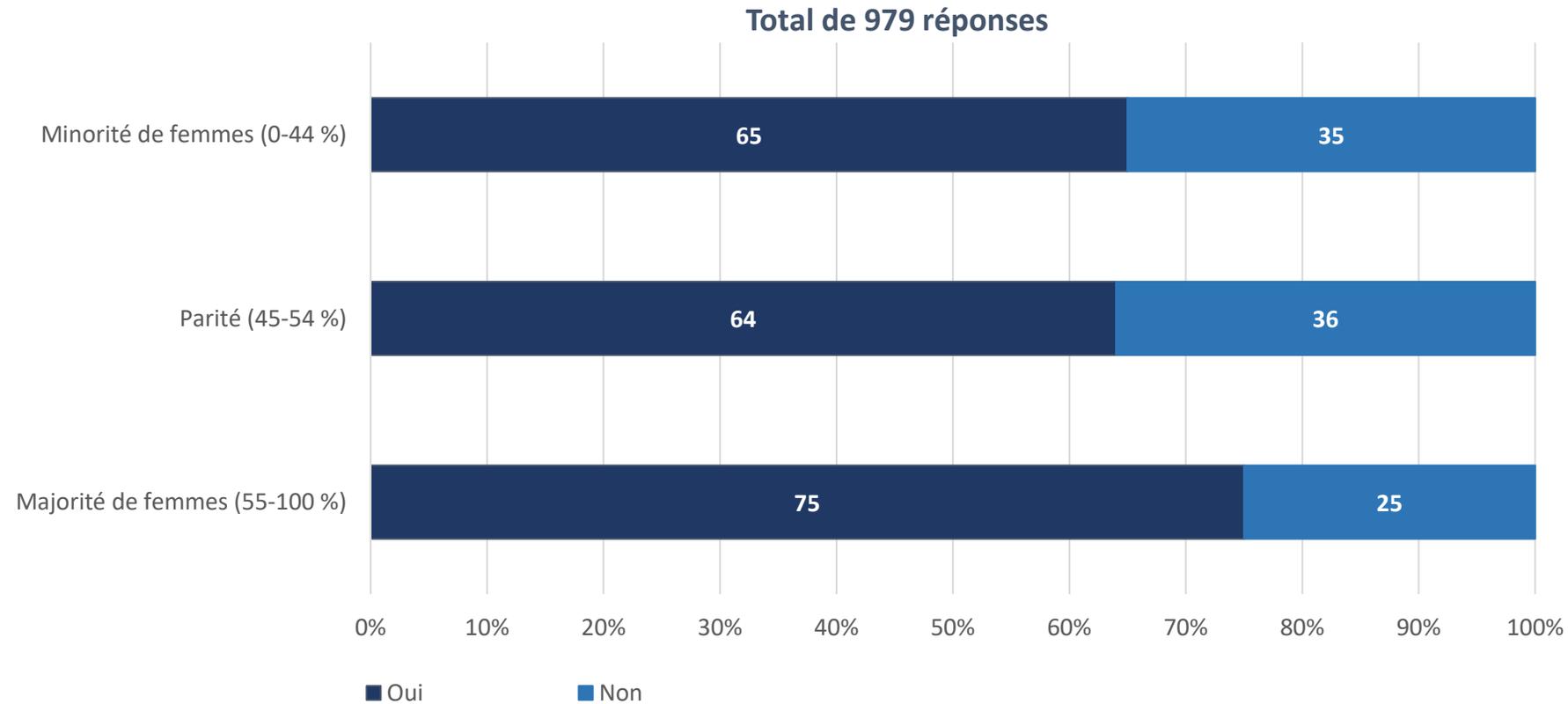
Le personnel est majoritairement consulté. Il n'y a pas de différence significative entre les différentes catégories d'entreprises. Les moyennes entreprises, cependant, consultent légèrement moins leur personnel.





Question 3 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

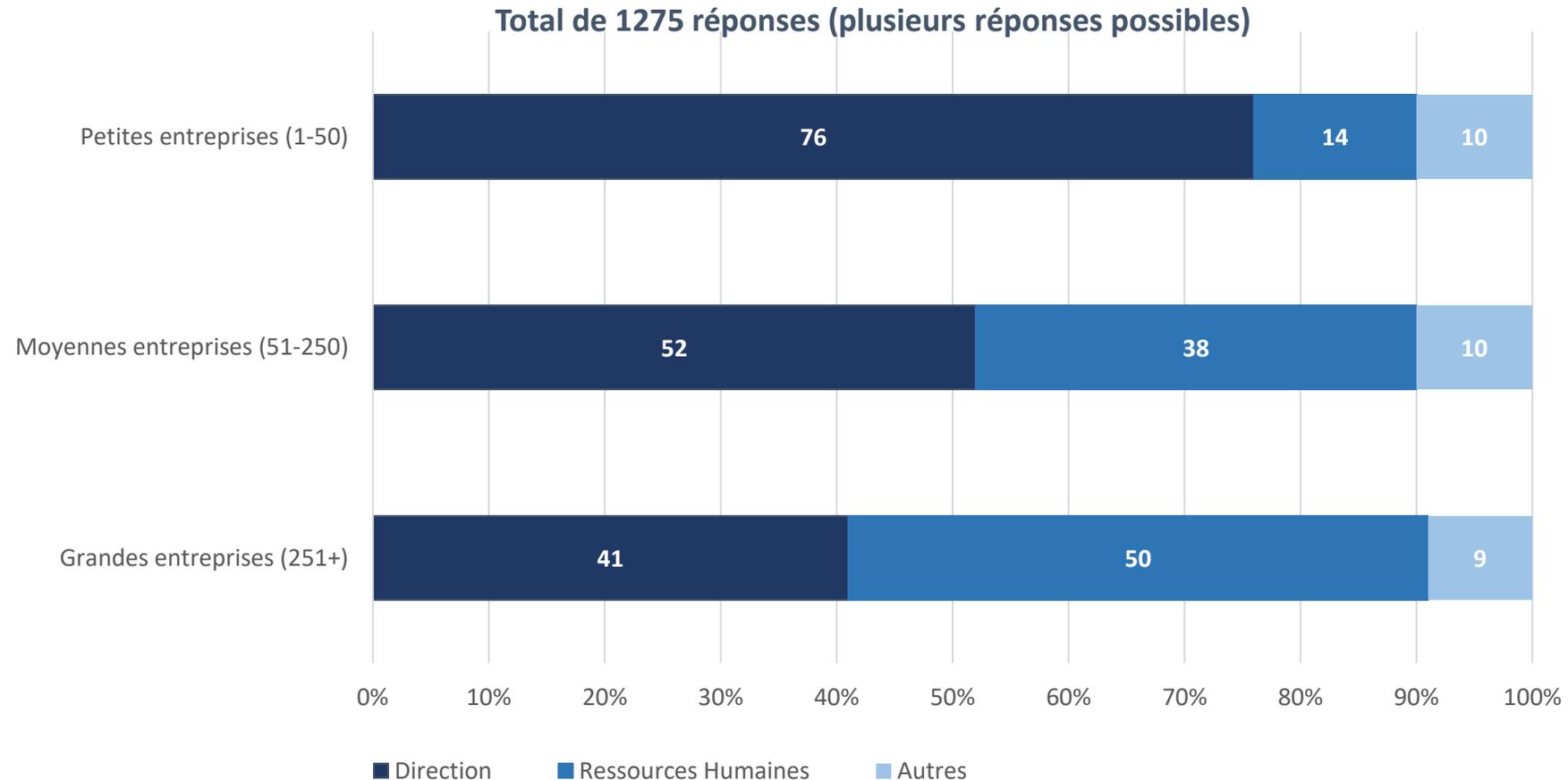
Le personnel est plus consulté lorsque les femmes sont majoritaires dans l'entreprise.





Question 4 (**réparties par taille d'entreprise**)

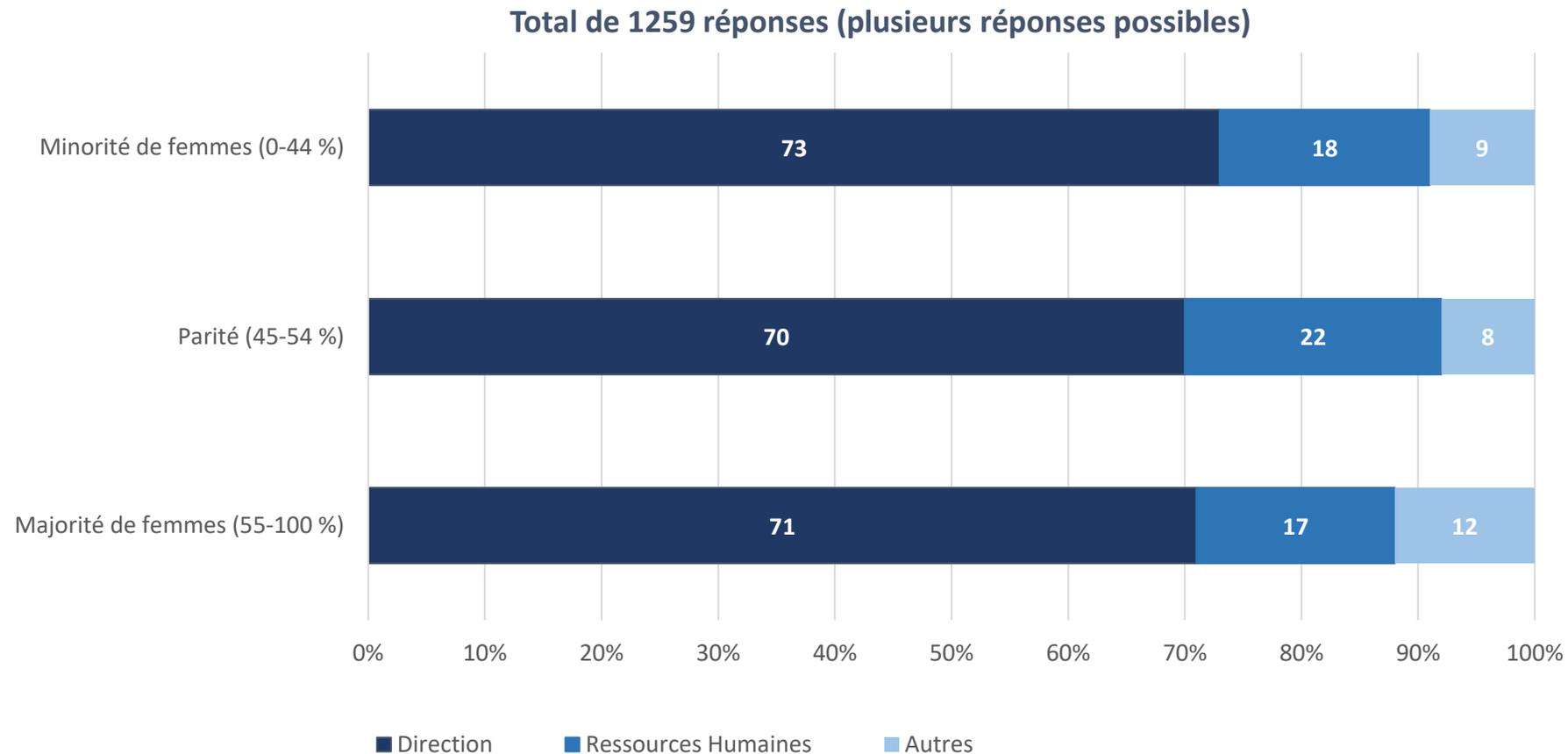
Plus les entreprises sont grandes, plus les ressources humaines deviennent responsables de la politique de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée. Plus elles sont petites, plus cet aspect concerne la direction.





Question 4 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

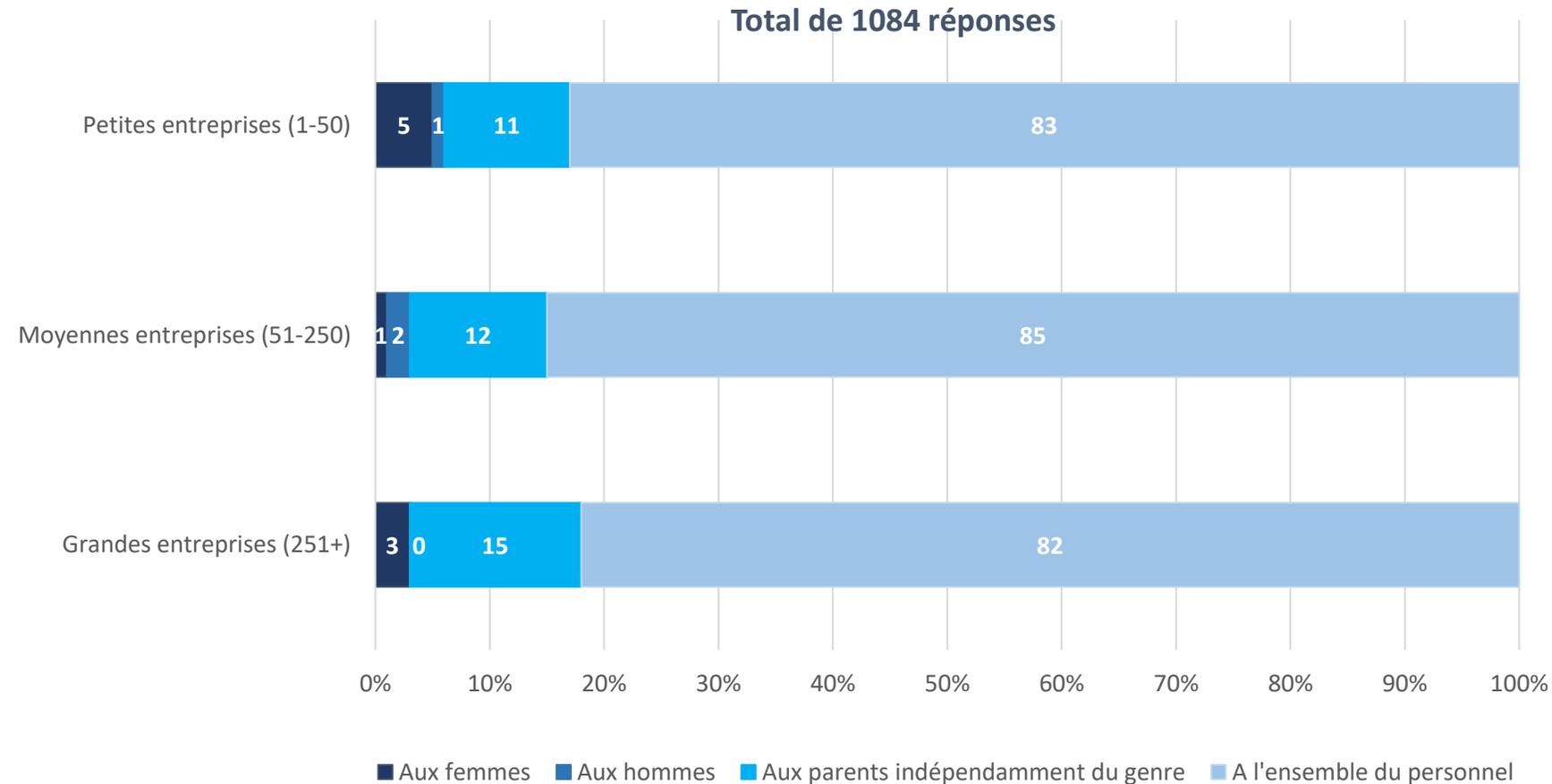
Il n'y a pas de différence significative entre les entreprises ayant une minorité ou majorité de femmes.





Question 5 (réparties par taille d'entreprise)

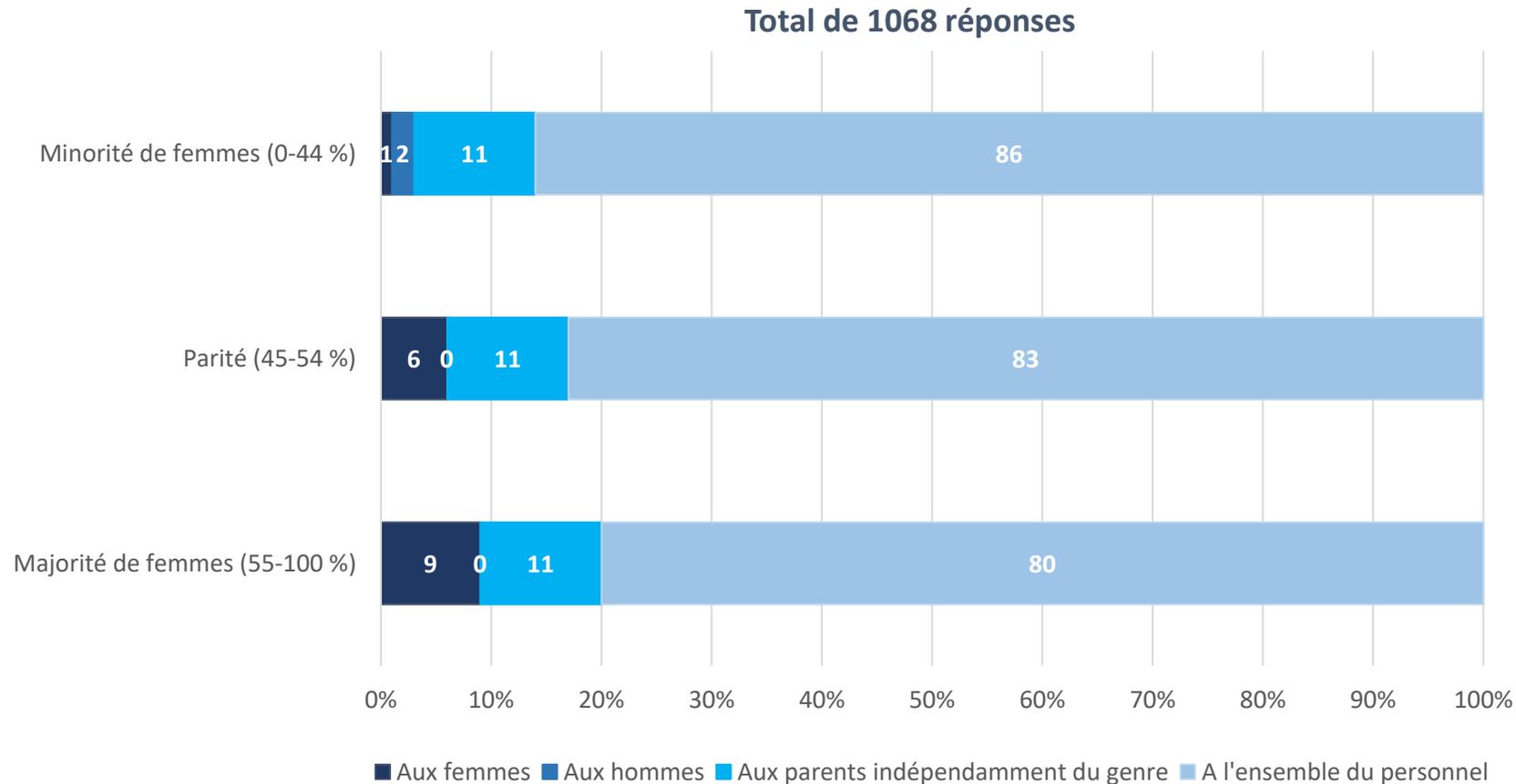
Qu'il s'agisse de petites ou de grandes entreprises, les mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée s'adressent à l'ensemble du personnel.





Question 5 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Les mesures s'adressent à l'ensemble du personnel indépendamment de la proportion de femmes ou d'hommes dans l'entreprise.

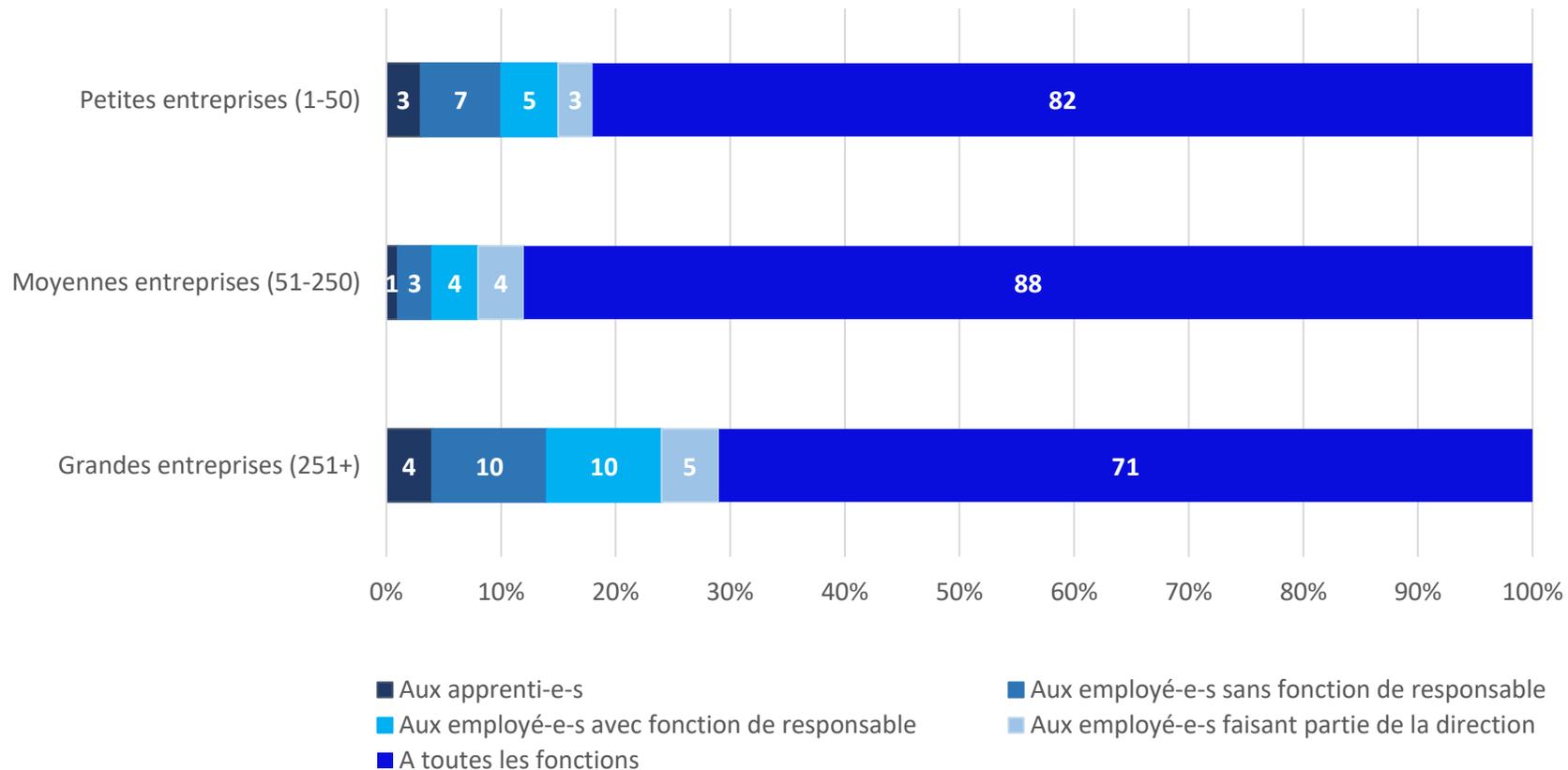




Question 6 (réparties par taille d'entreprise)

Dans les petites et moyennes entreprises, les mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée s'adressent à toutes les fonctions. Dans les grandes entreprises, on constate que cela est un peu moins le cas.

Total de 1200 réponses (plusieurs réponses possibles)

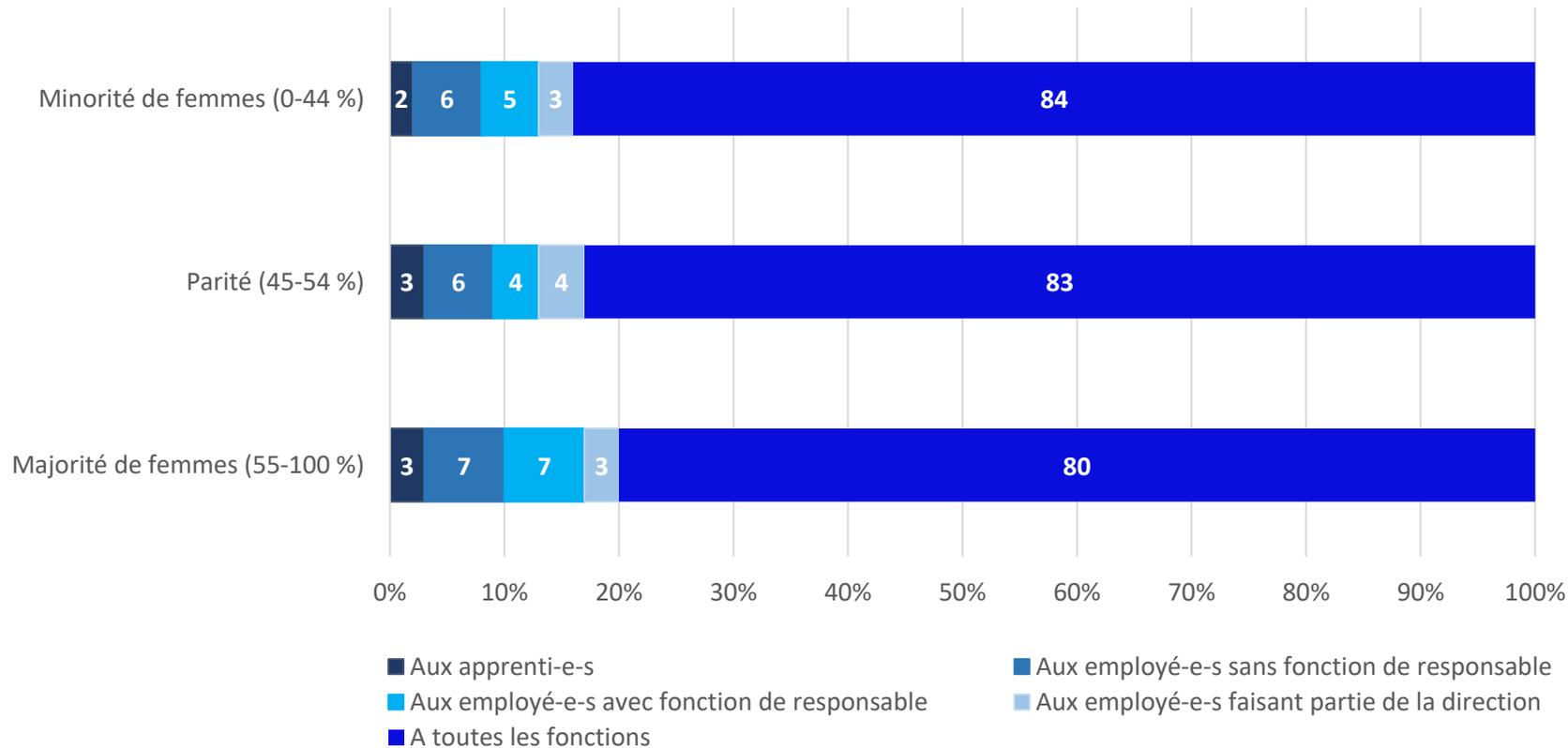




Question 6 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'y a pas de différence significative de genre dans les fonctions concernées par la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée

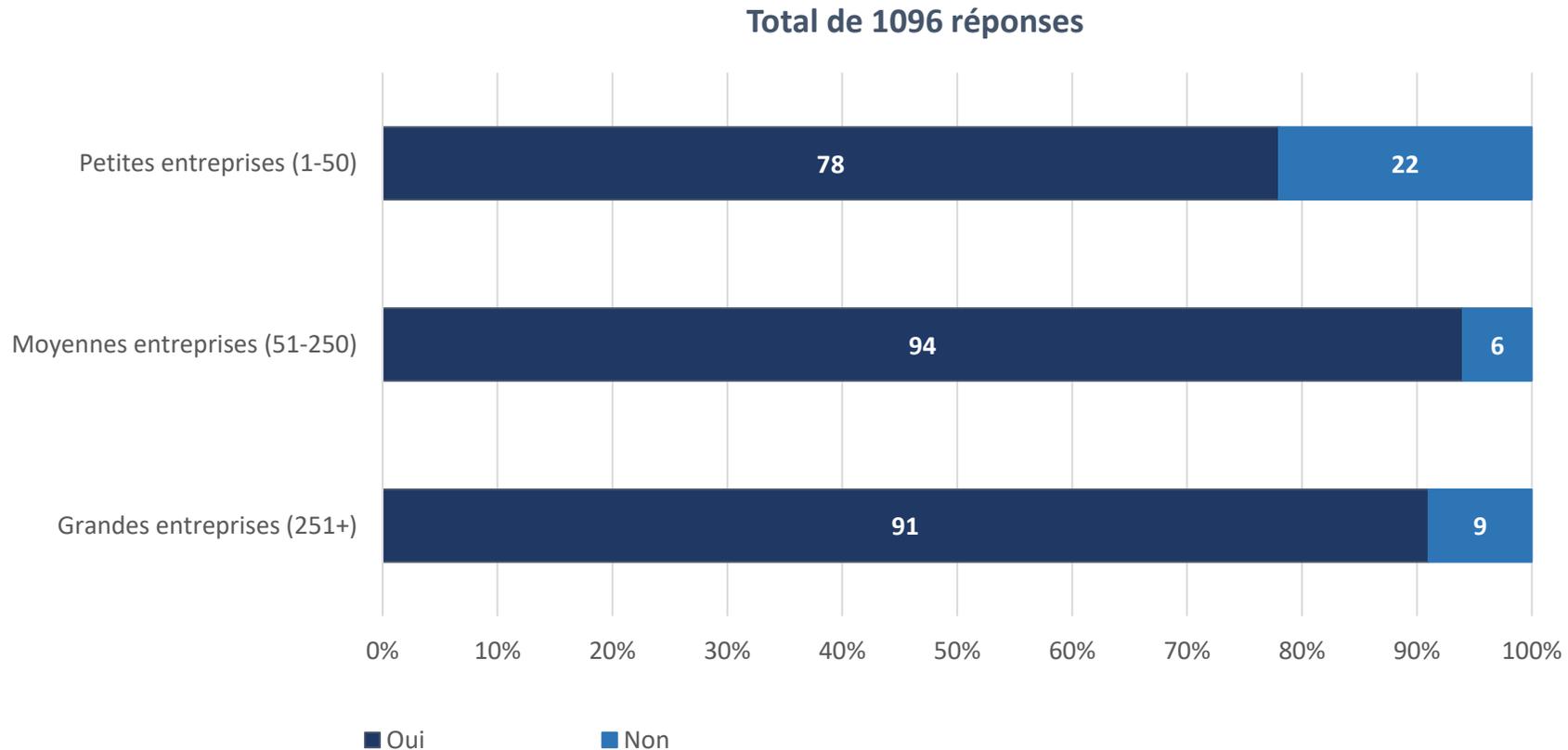
Total de 1185 réponses (plusieurs réponses possibles)





Question 7 (réparties par taille d'entreprise)

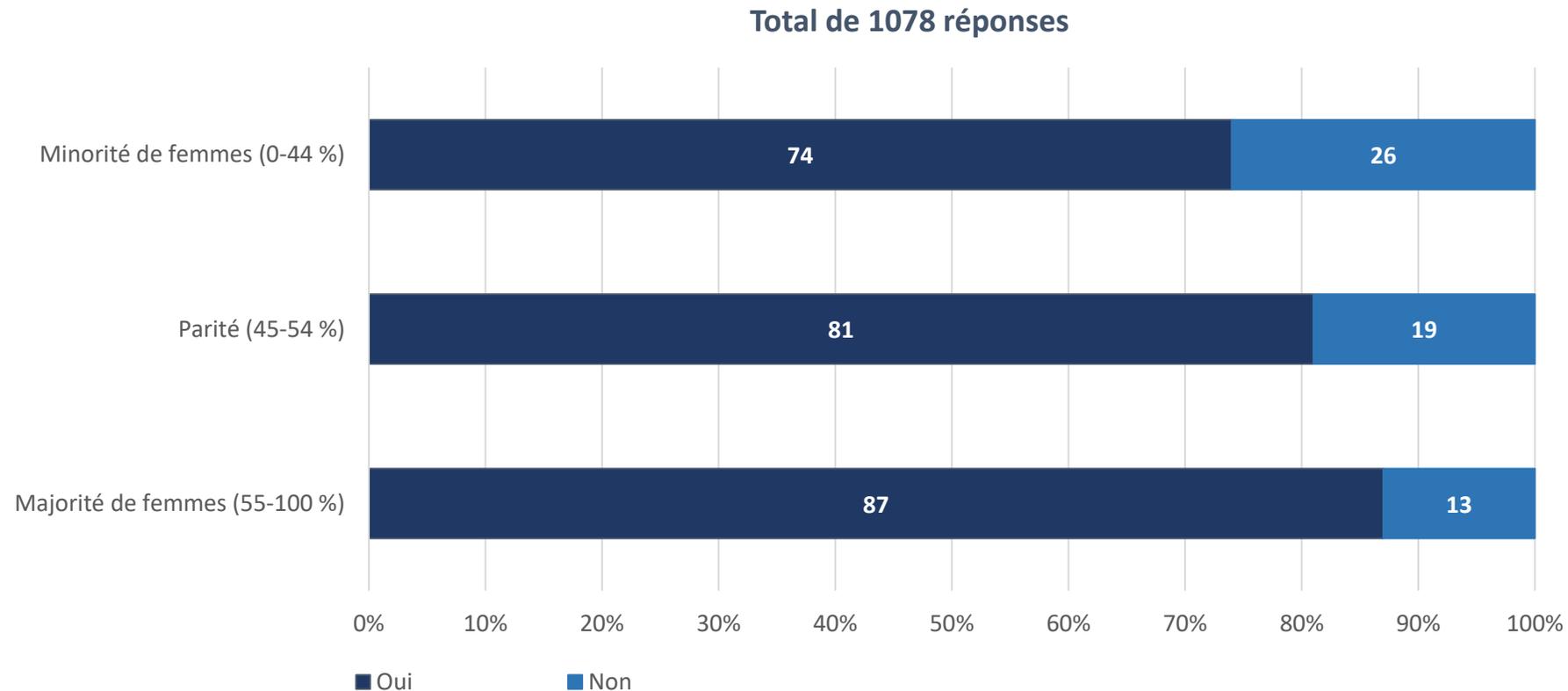
Dans les petites entreprises, il est moins possible de réduire son taux d'activité bien que cette possibilité soit largement répandue.





Question 7 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

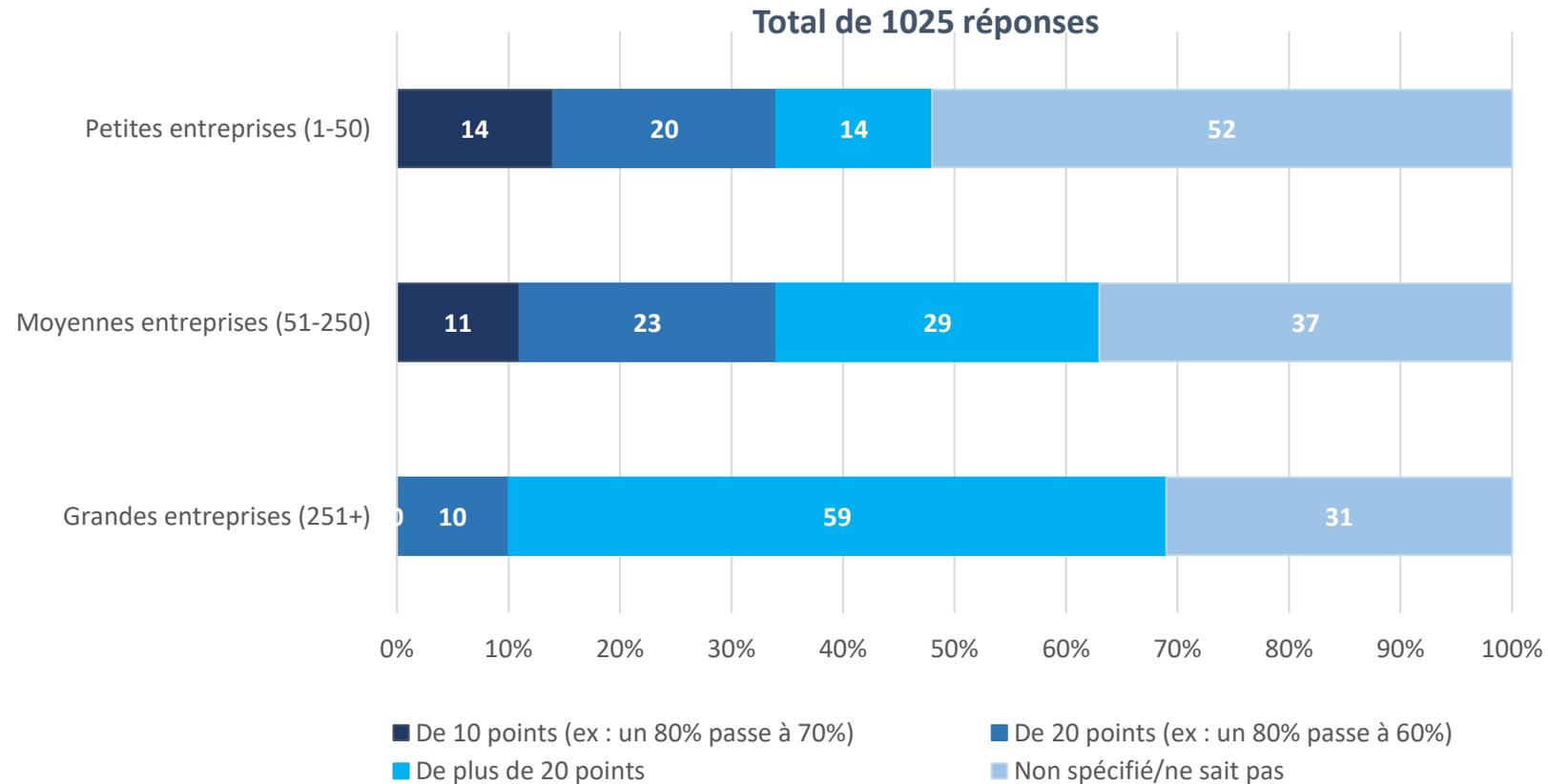
Plus il y a de femmes dans l'entreprise, plus il est possible de réduire son taux d'activité.





Question 8 (réparties par taille d'entreprise)

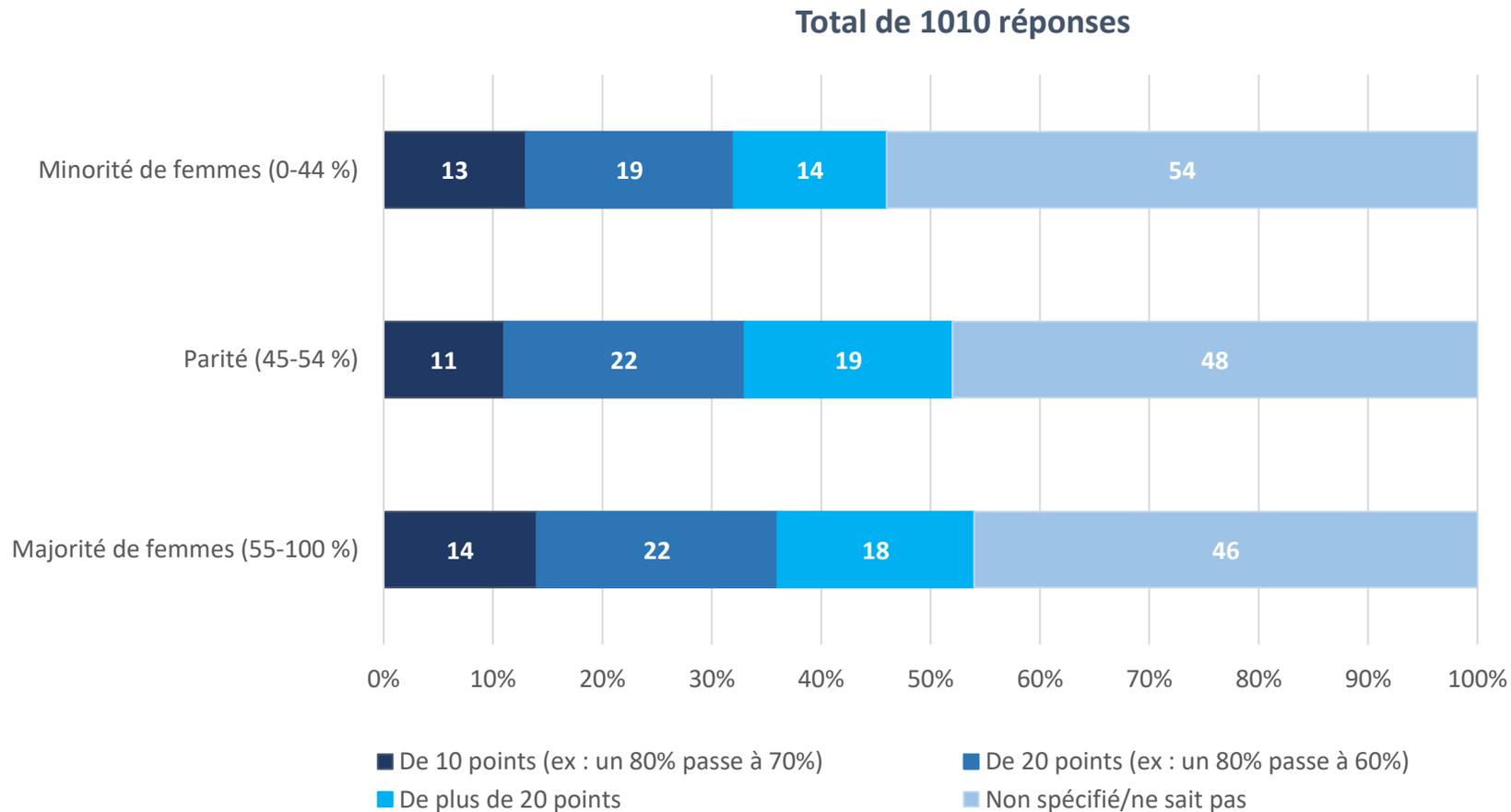
Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité de réduire de 20 points et plus est élevée.





Question 8 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

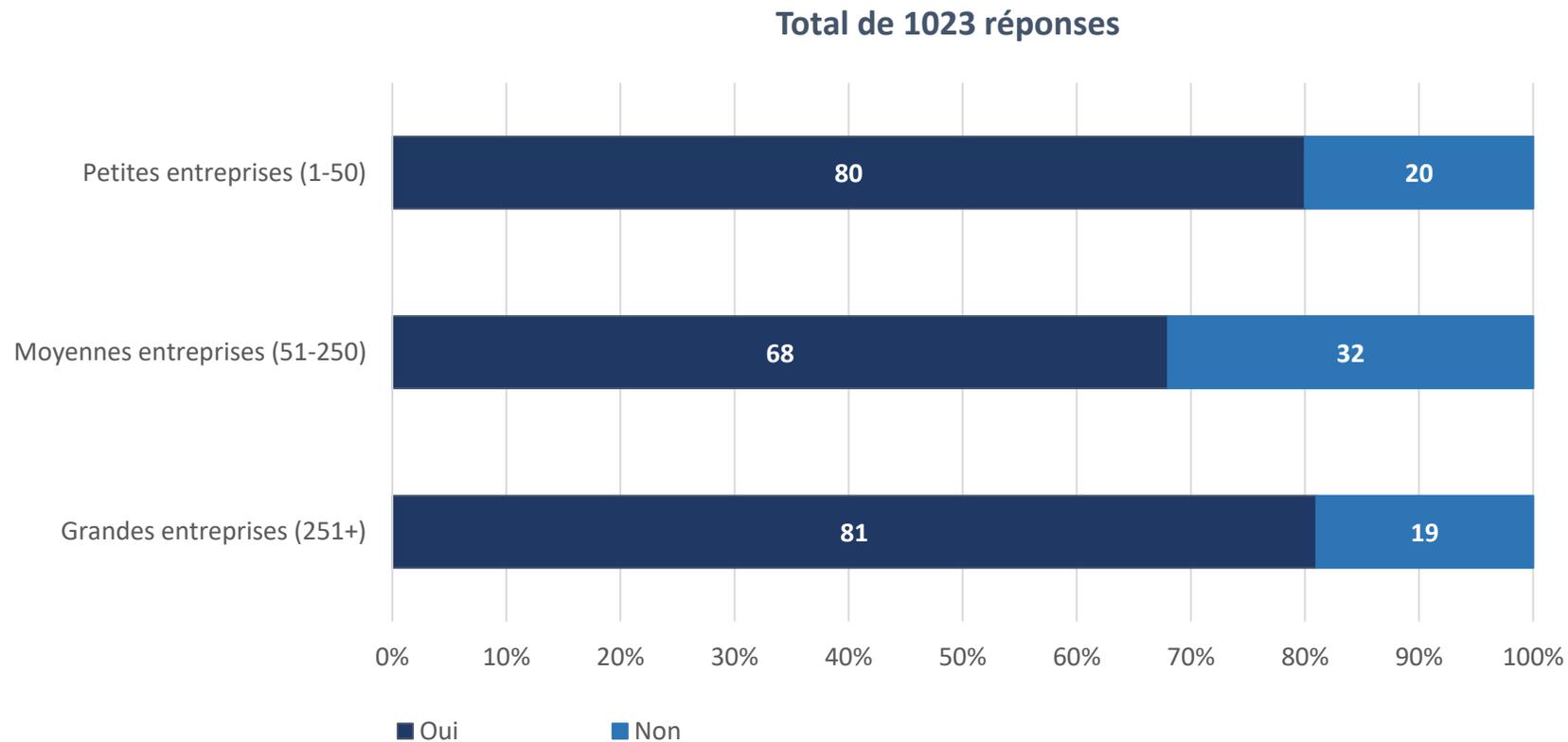
Plus il y a de femmes dans l'entreprise, plus la possibilité de réduire de réduire son taux d'activité de plus de 20 points est élevée. Cependant, cette différence est peu significative selon les résultats obtenus.





Question 9 (réparties par taille d'entreprise)

Dans les entreprises de taille moyenne, le cahier des charges est moins adapté, bien que la proportion de oui reste importante (68%).

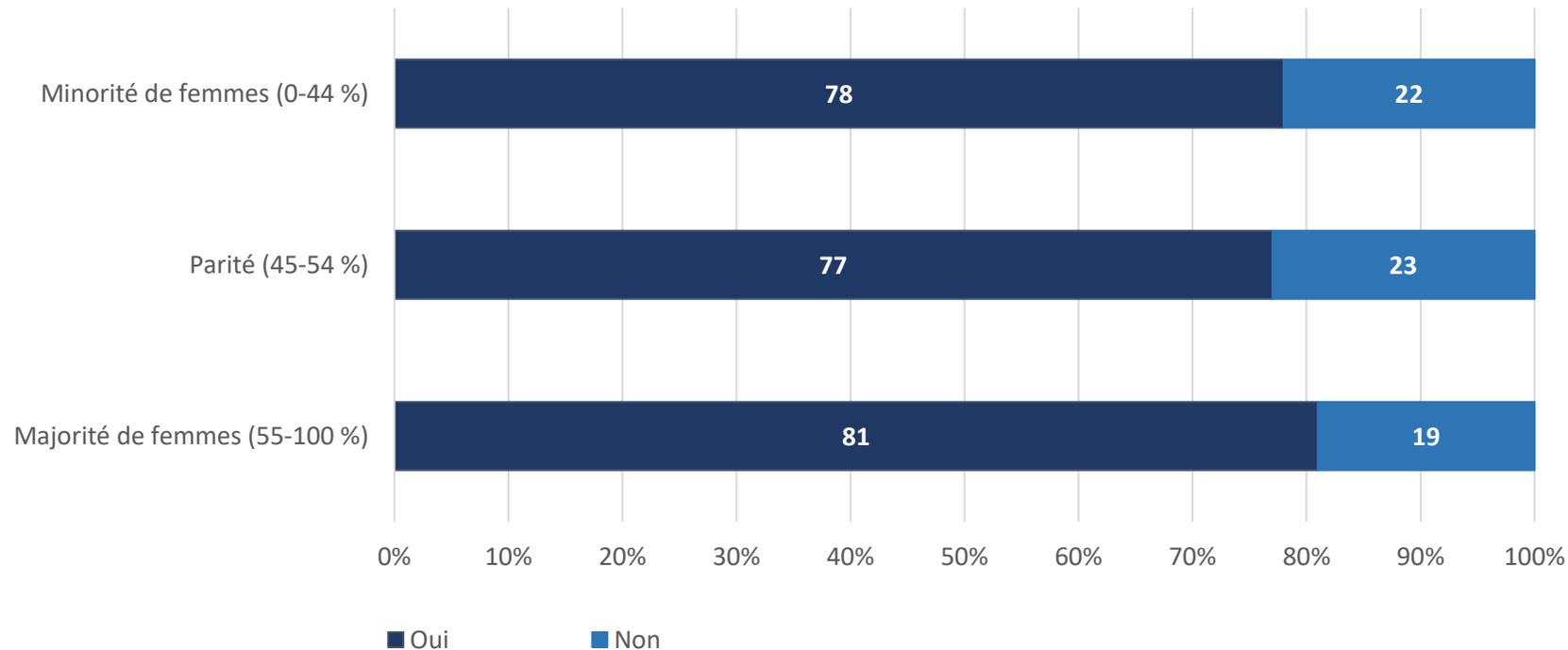




Question 9 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

La proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise n'a que peu d'influence sur l'adaptation du cahier des charges.

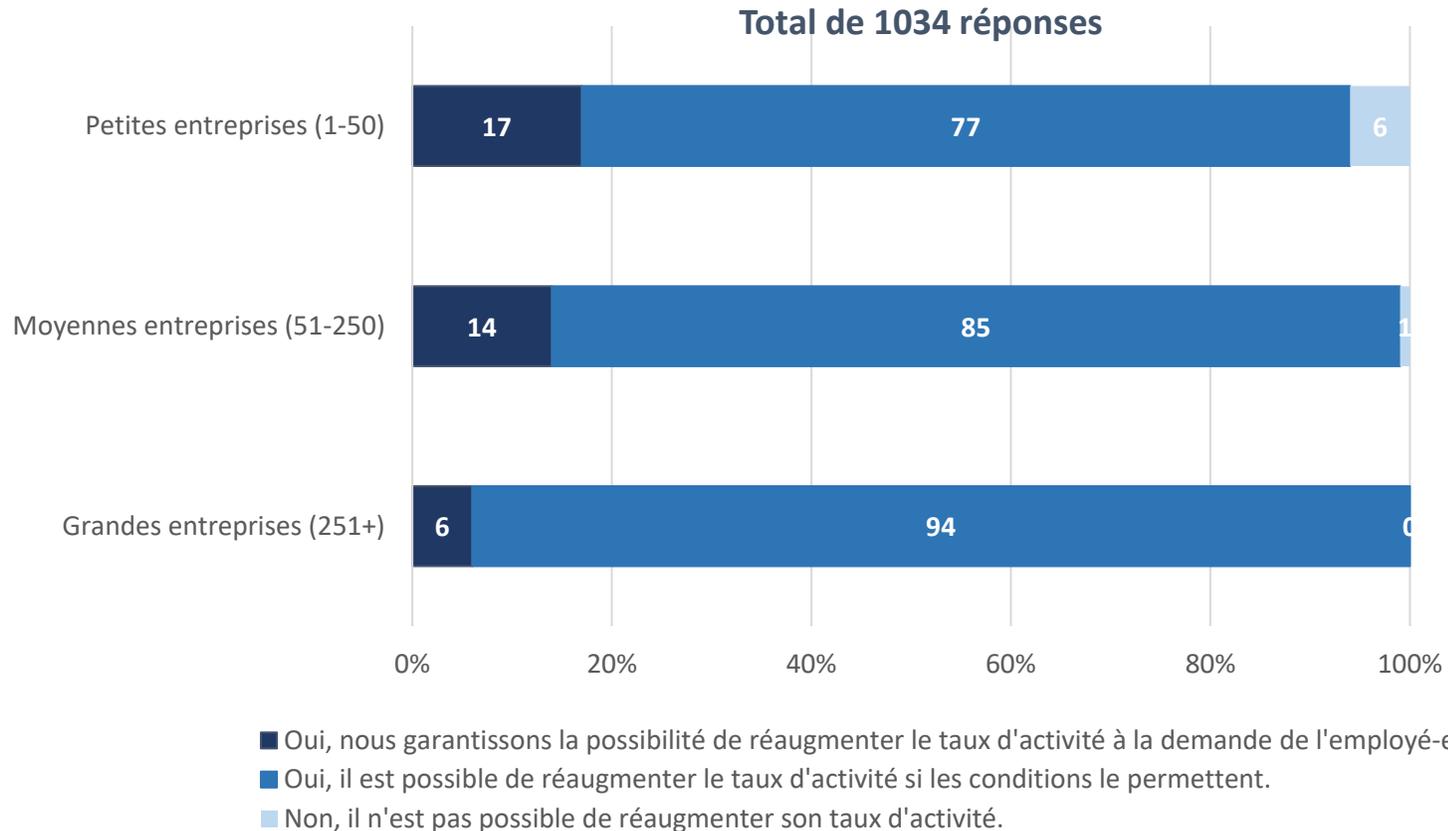
Total de 1009 réponses





Question 10 (réparties par taille d'entreprise)

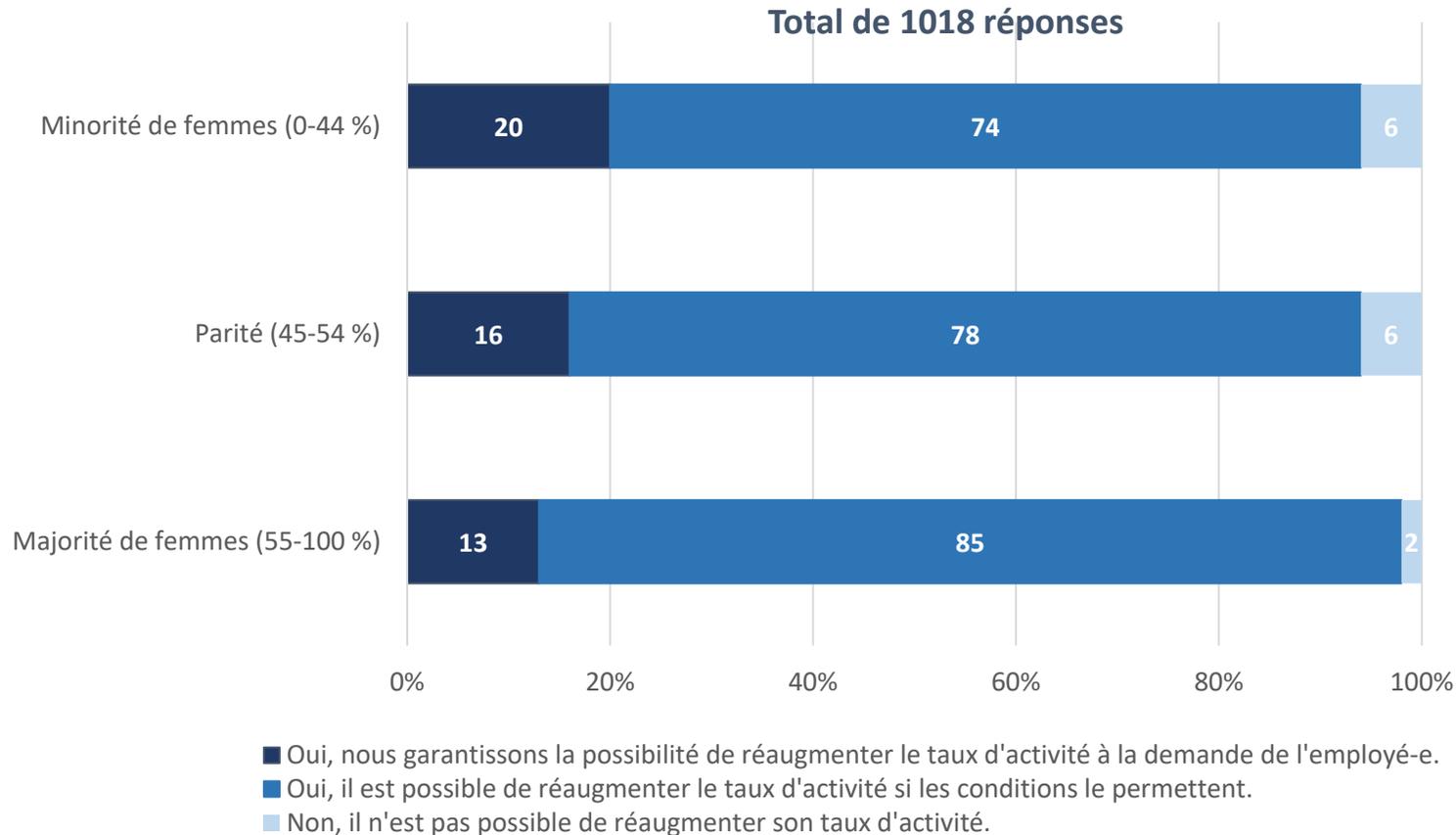
Les petites entreprises sont celles qui garantissent le plus la possibilité de réaugmenter le taux d'activité à la demande de l'employé-e. Cependant la grande majorité des entreprises autorisent une réaugmentation du taux d'activité si les conditions le permettent.





Question 10 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Les entreprises avec une majorité d'hommes sont celles qui garantissent le plus la possibilité de réaugmenter le taux d'activité à la demande de l'employé-e. Cependant, la grande majorité des entreprises autorisent une réaugmentation du taux d'activité si les conditions le permettent.

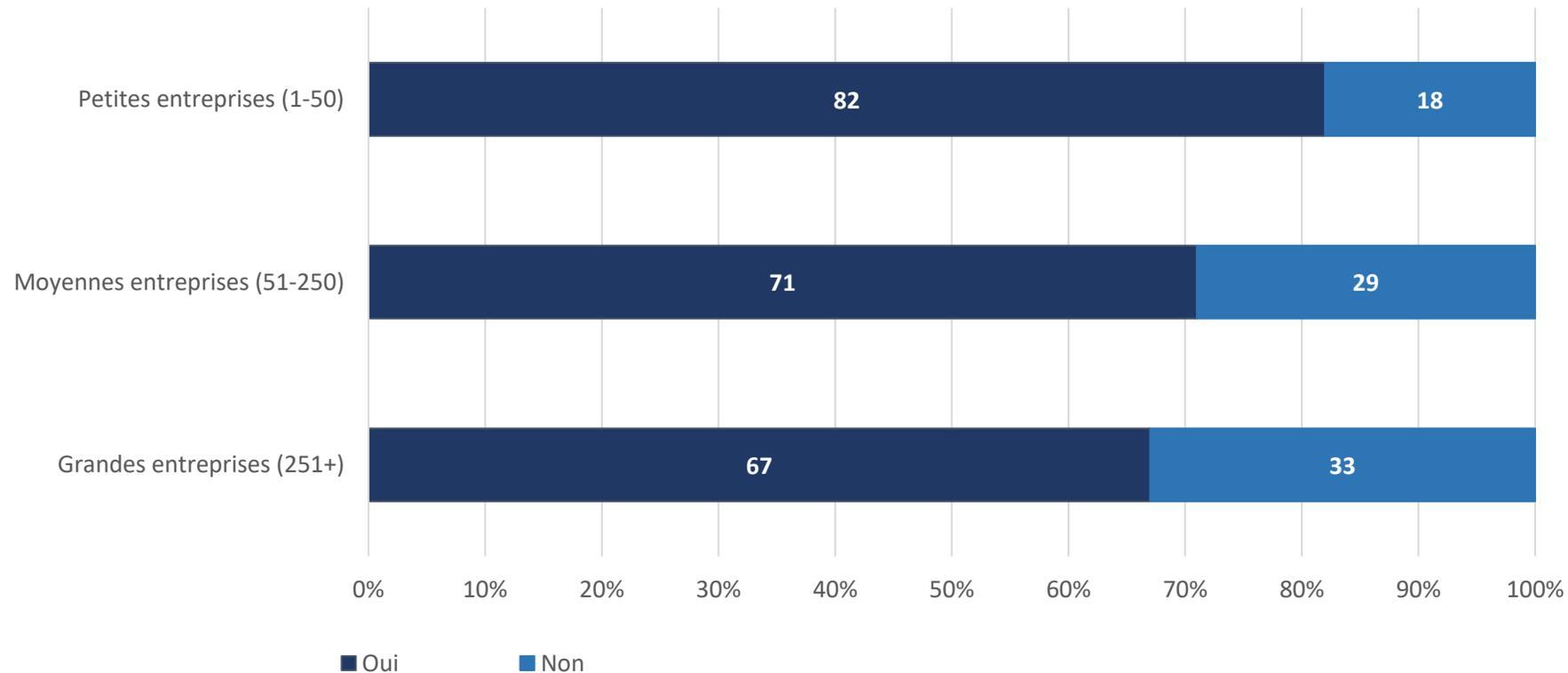




Question 11 (réparties par taille d'entreprise)

Plus l'entreprise est petite, plus les horaires de réunions sont adaptés de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.

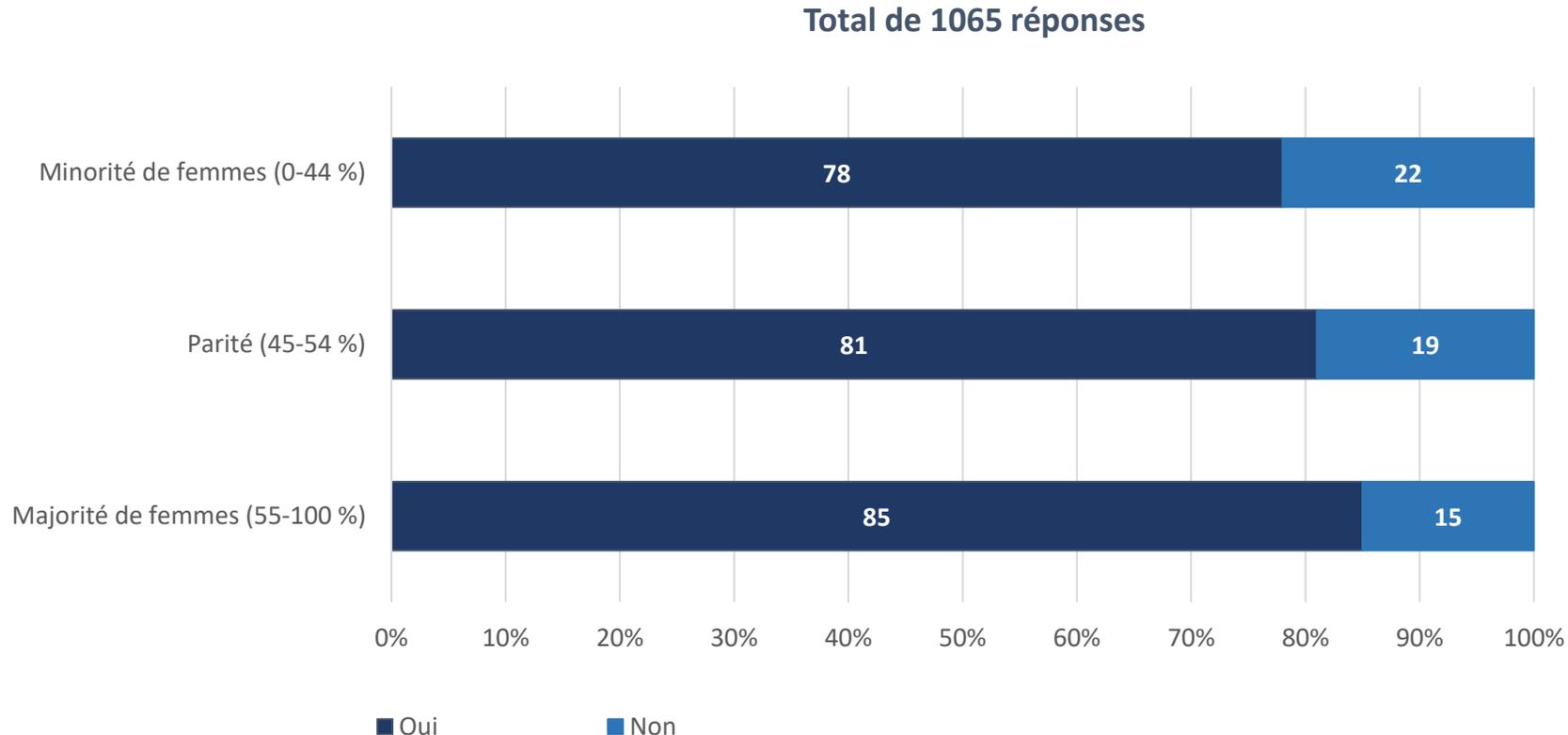
Total de 1080 réponses





Question 11 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

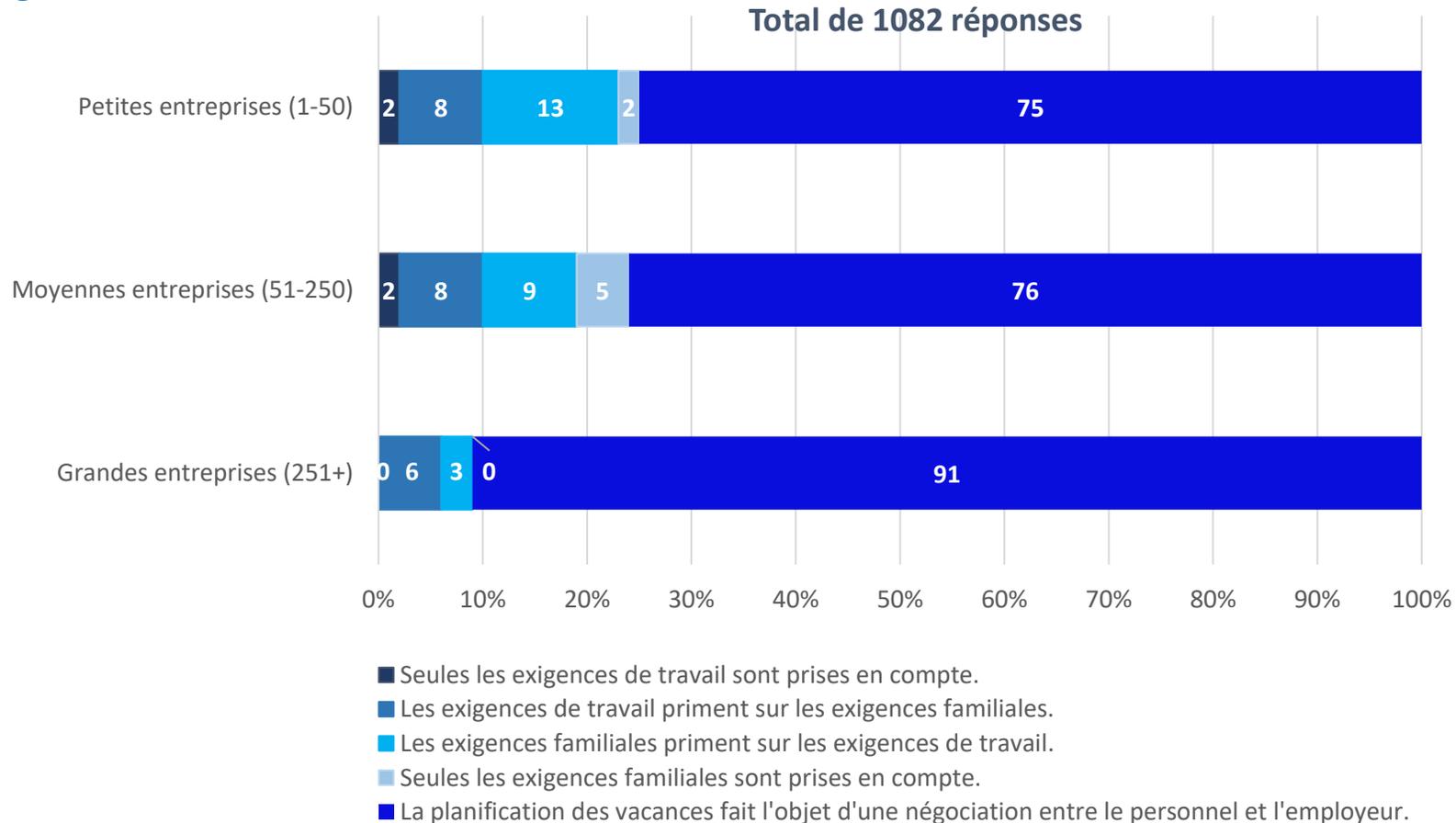
Plus la proportion de femmes est importante, plus les entreprises adaptent les horaires de réunions de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants. Cependant, la plupart des entreprises adaptent les horaires des réunions en fonction des horaires de prise en charge des enfants.





Question 12 (réparties par taille d'entreprise)

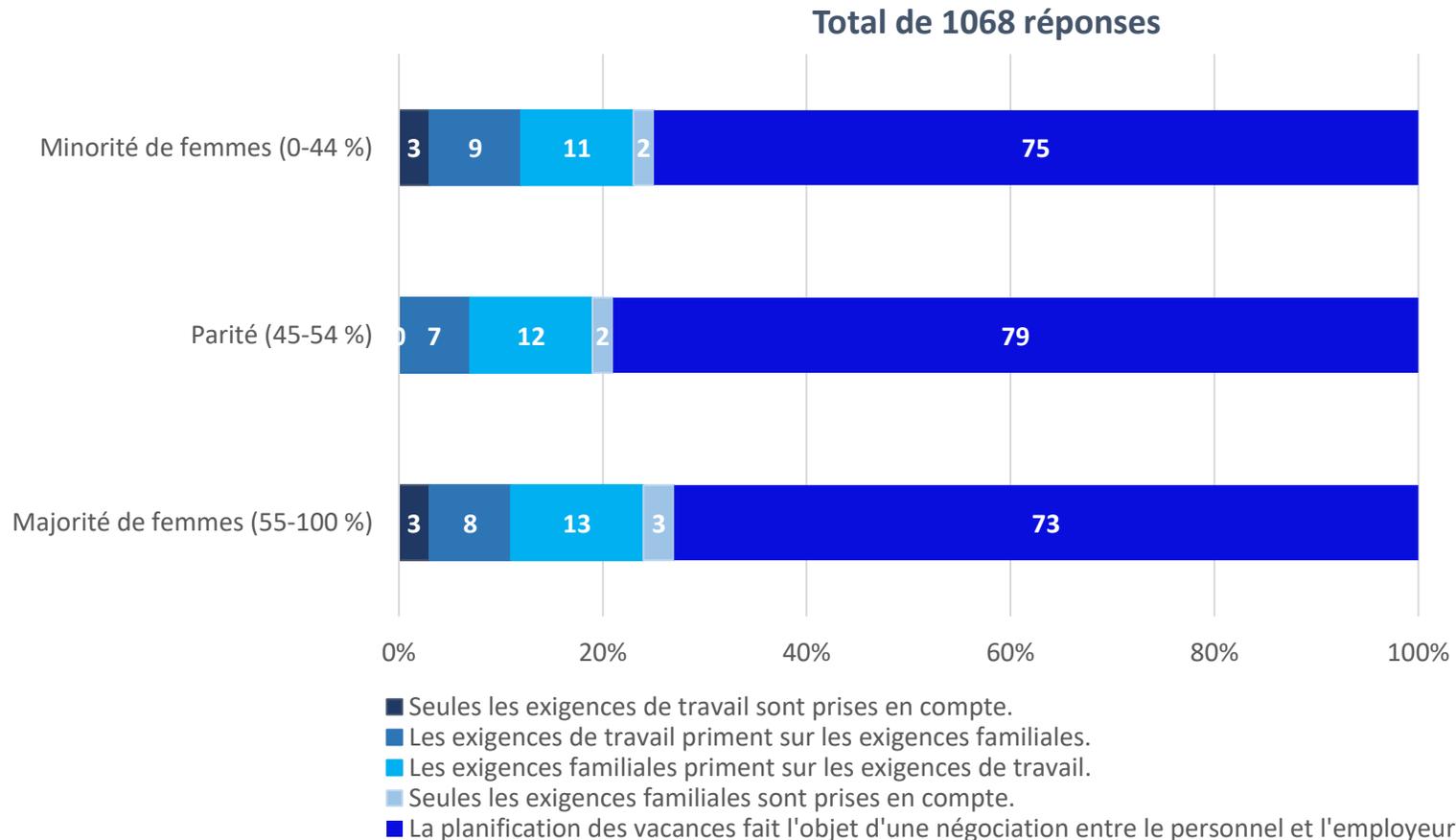
On observe que dans les petites entreprises les exigences familiales priment légèrement plus sur les exigences de travail par rapport aux grandes entreprises où la négociation entre le personnel et l'employeur-euse joue un plus grand rôle.





Question 12 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

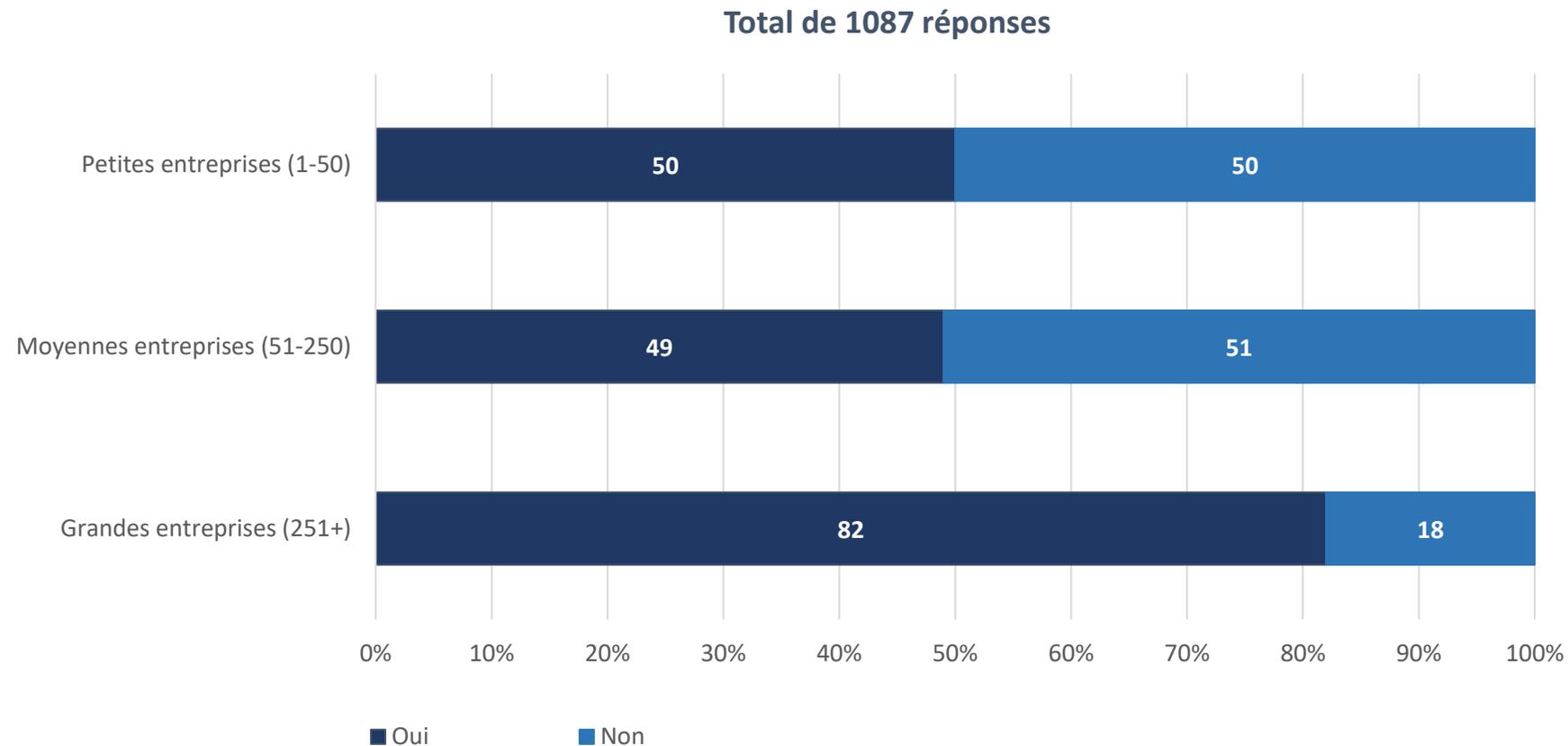
Il n'y a pas de différence significative entre les entreprises ayant une minorité ou majorité de femmes concernant la planification des vacances du personnel.





Question 13 (réparties par taille d'entreprise)

La possibilité d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre sous forme de vacances est plus élevée dans les grandes entreprises.

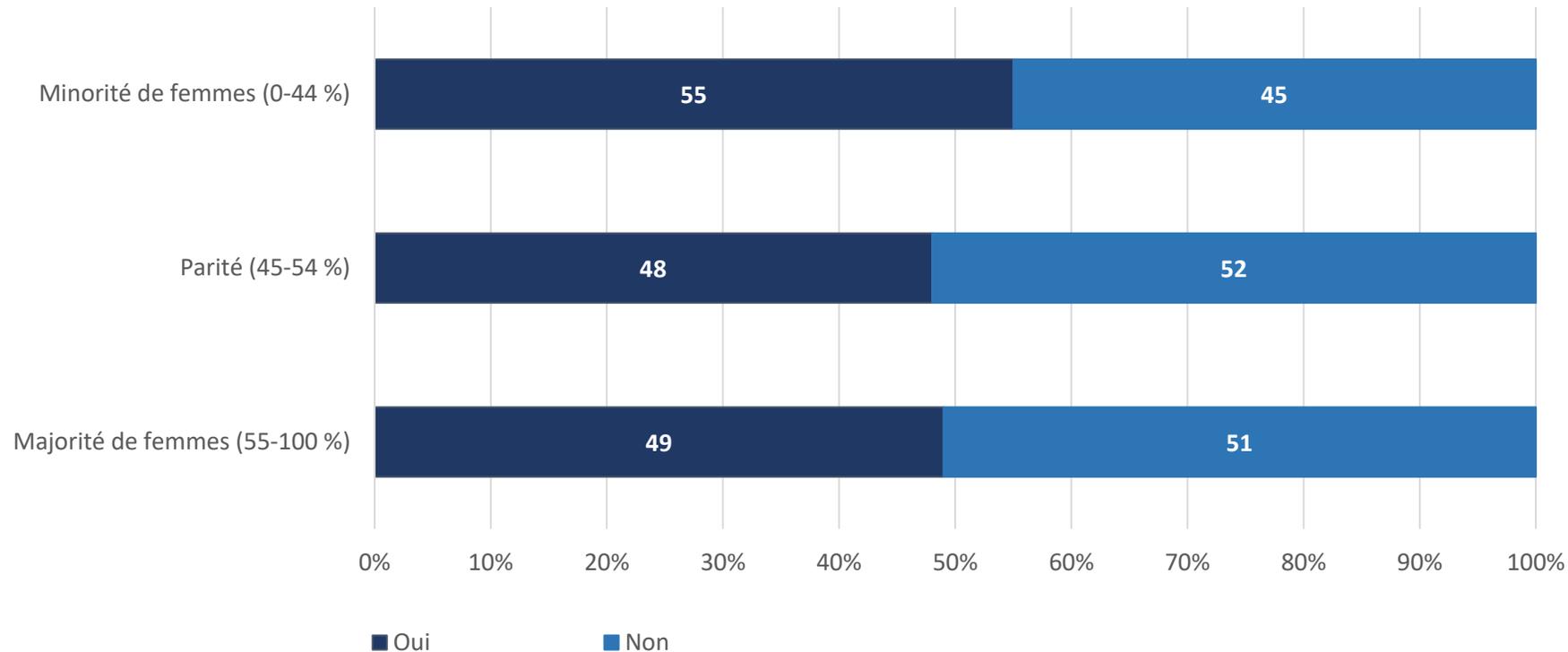




Question 13 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'existe pas de différence significative entre les entreprises ayant une minorité ou majorité de femmes concernant la possibilité d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre sous forme de vacances.

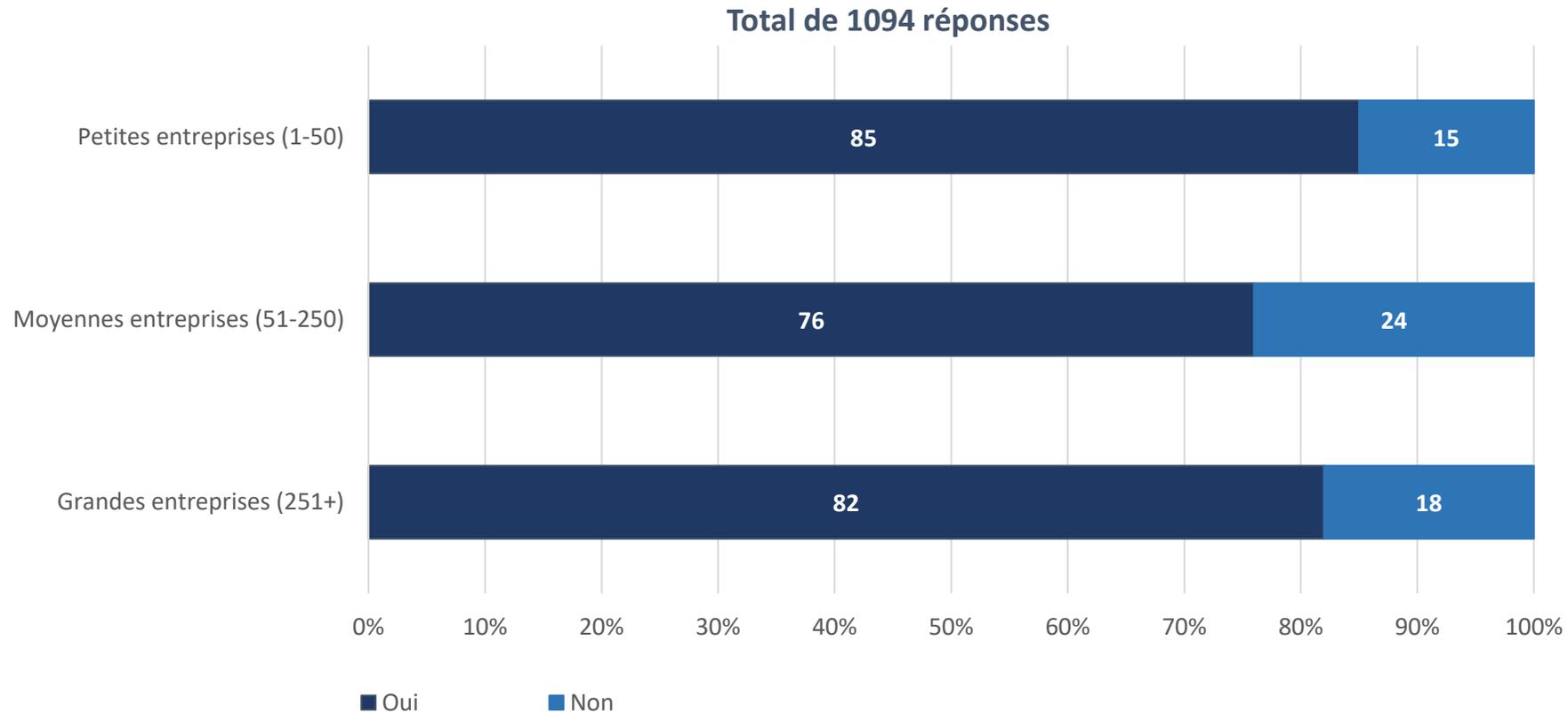
Total de 1069 réponses





Question 14 (réparties par taille d'entreprise)

Il n'existe pas de différence significative dans les réponses selon la taille de l'entreprise.

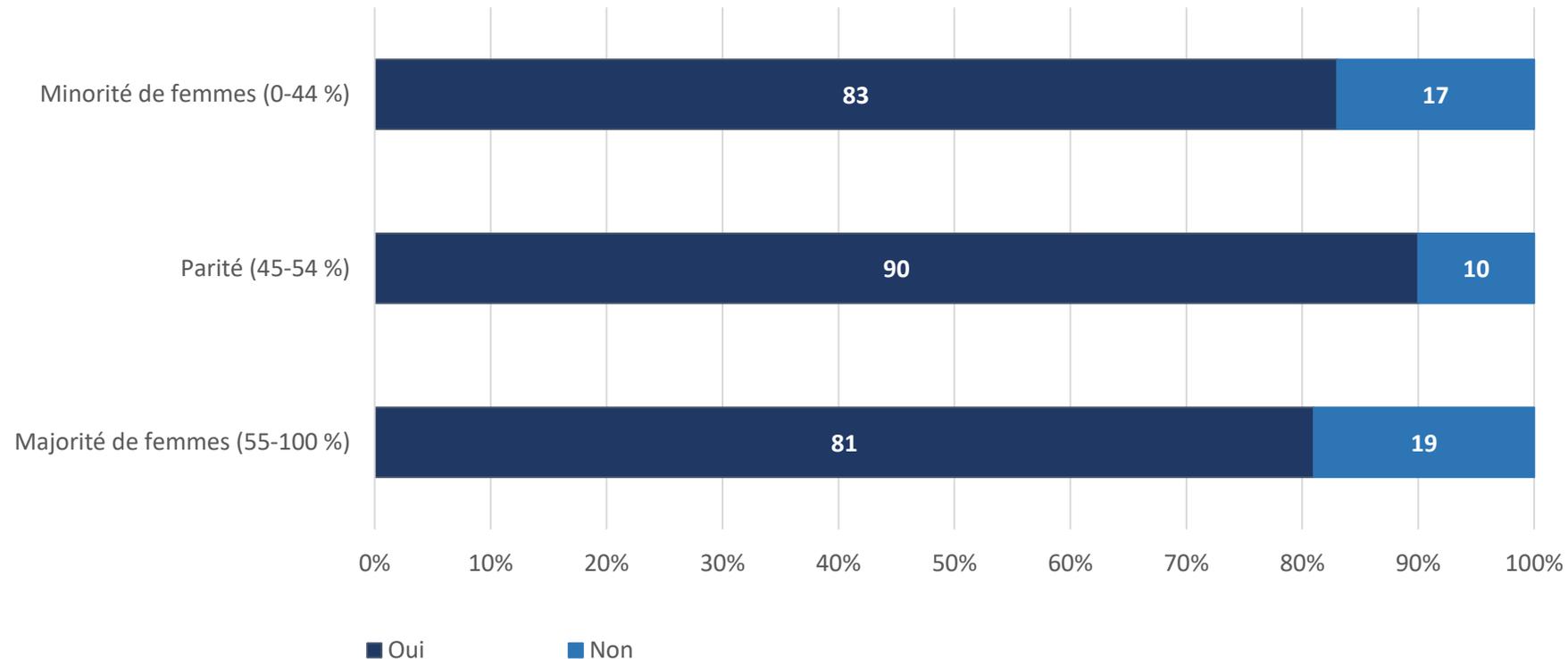




Question 14 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'existe pas de différence significative selon la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise bien que la flexibilité des horaires de travail soit légèrement plus élevée dans les entreprises où la proportion de femmes et d'hommes est équilibrée.

Total de 1075 réponses

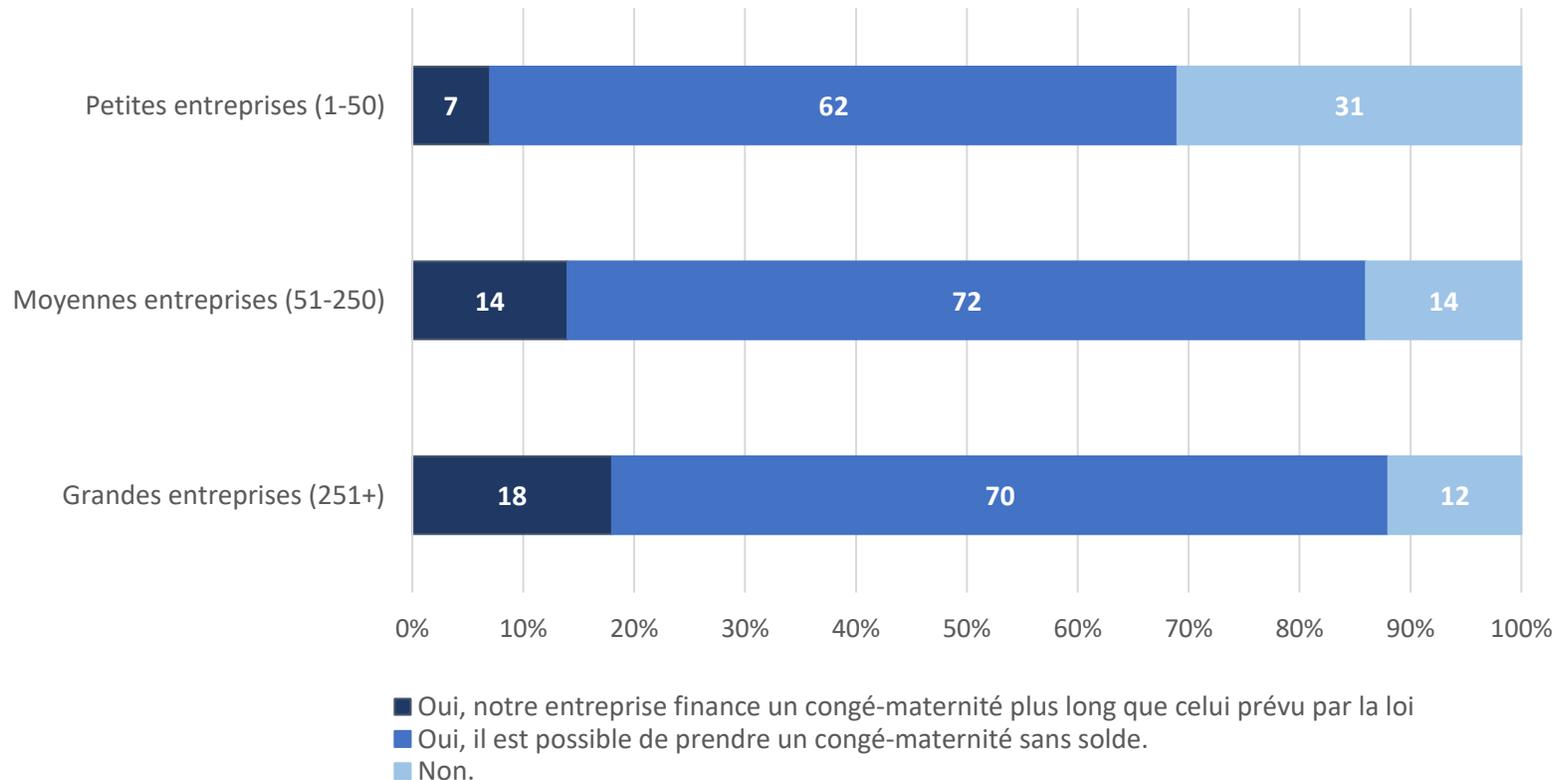




Question 15 (réparties par taille d'entreprise)

Dans les moyennes et grandes entreprises, il est plus possible de prendre un congé-maternité (rémunéré ou non) plus long que celui prévu par la loi, bien que cette possibilité soit aussi offerte dans une large mesure dans les petites entreprises.

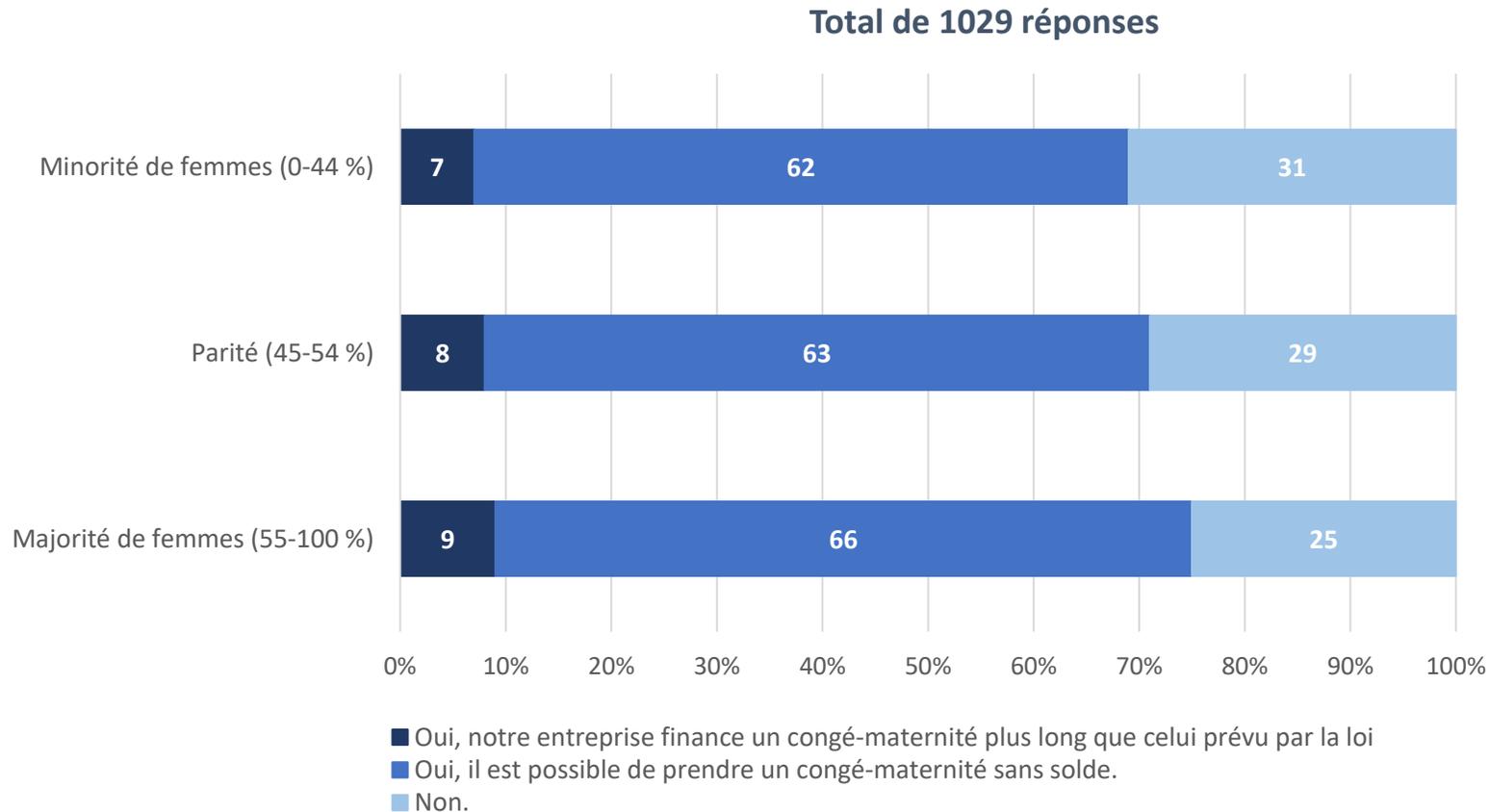
Total de 1042 réponses





Question 15 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

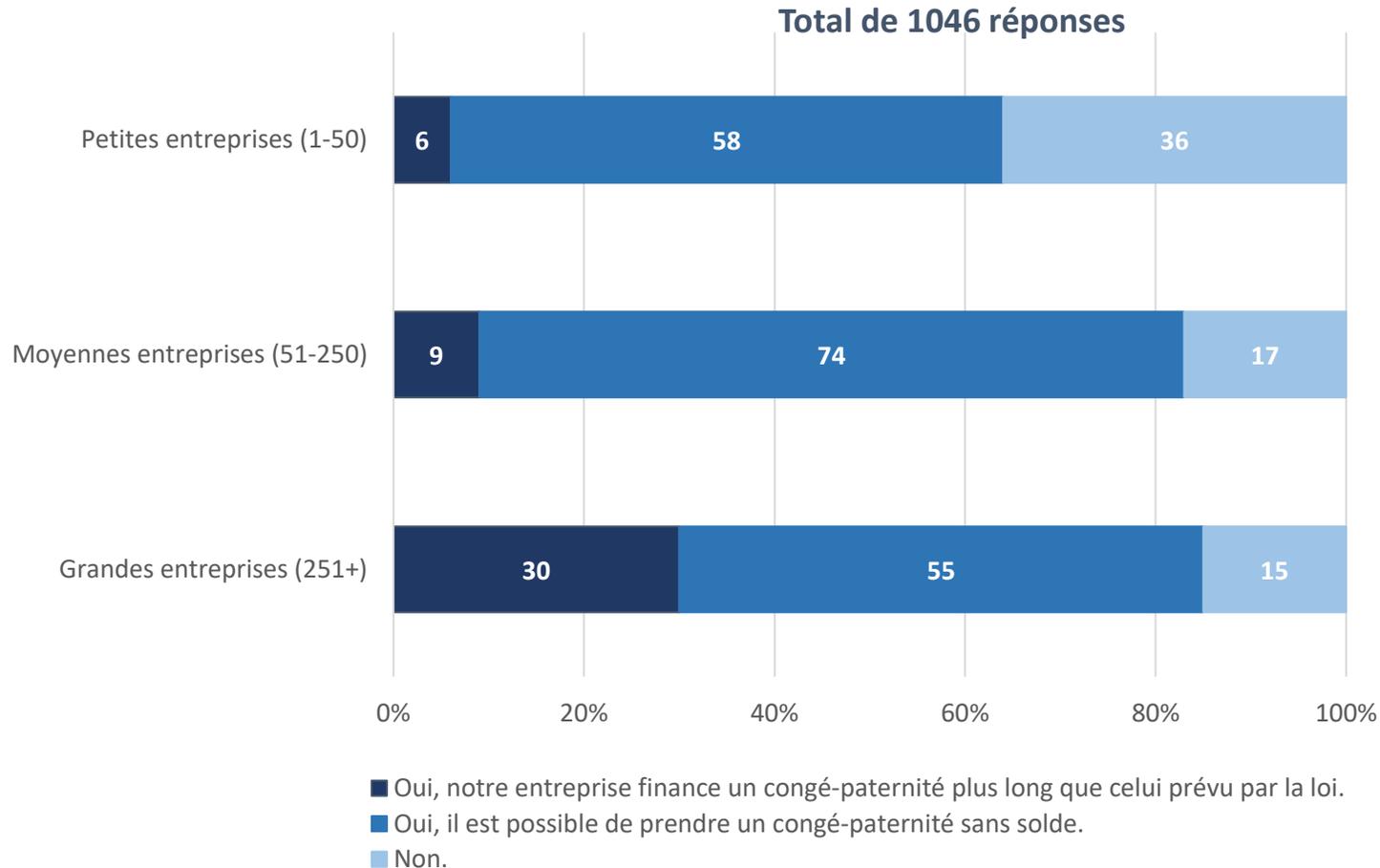
Il n'existe pas de différence significative dans la possibilité de prendre un congé-maternité (rémunéré ou non) plus long que celui prévu par la loi selon la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise.





Question 16 (réparties par taille d'entreprise)

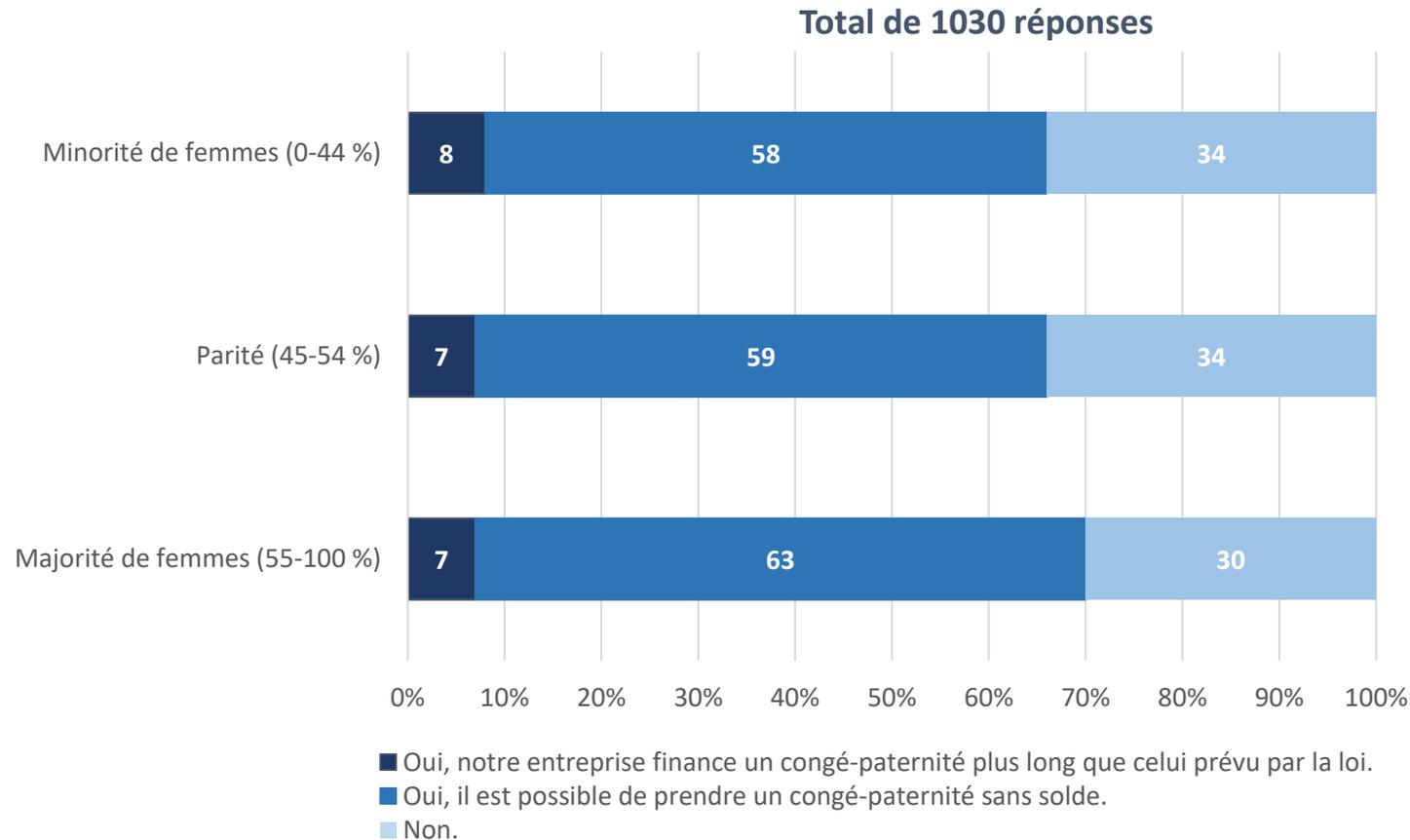
Dans les moyennes et grandes entreprises, il est plus possible de prendre un congé-paternité (rémunéré ou non) plus long que celui prévu par la loi, bien que cette possibilité soit aussi offerte dans les petites entreprises.





Question 16 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

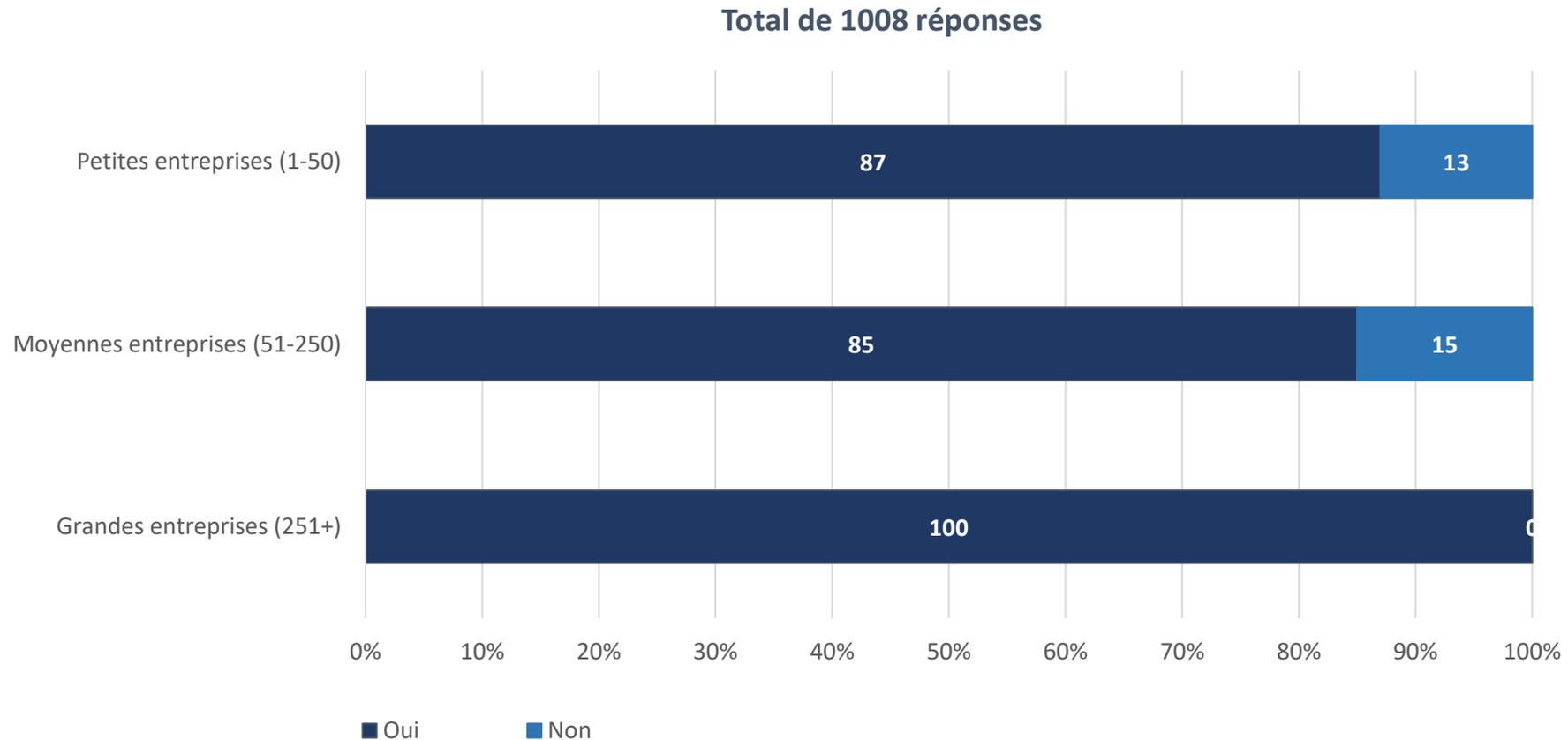
Il n'y a pas de différence significative entre les entreprises ayant une minorité ou majorité de femmes concernant la possibilité d'obtenir un congé-paternité de plus longue durée que le minimum prévu par la loi.





Question 17 (réparties par taille d'entreprise)

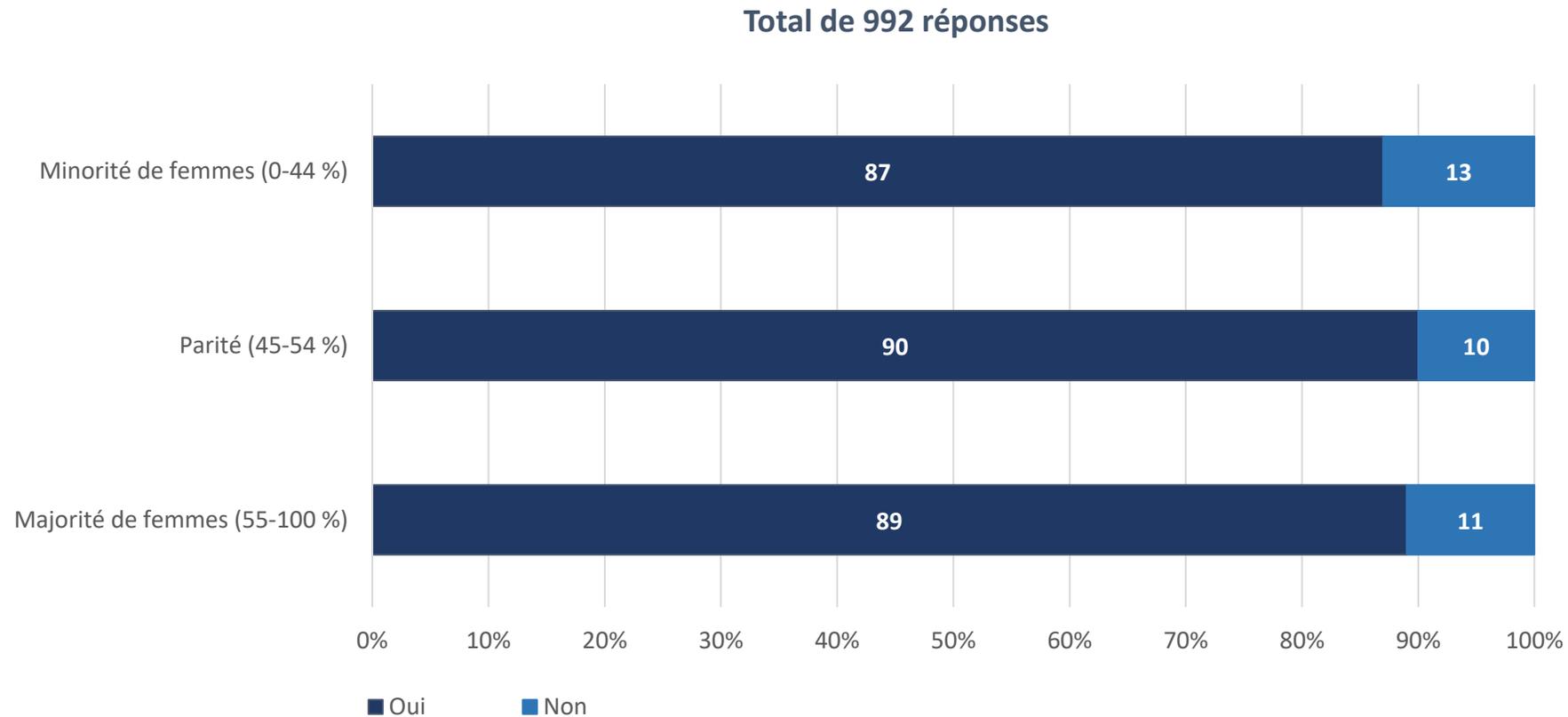
Si la très grande majorité des entreprises ne fait pas de distinction entre les formes de familles, ce résultat est encore plus clair dans les grandes entreprises.





Question 17 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

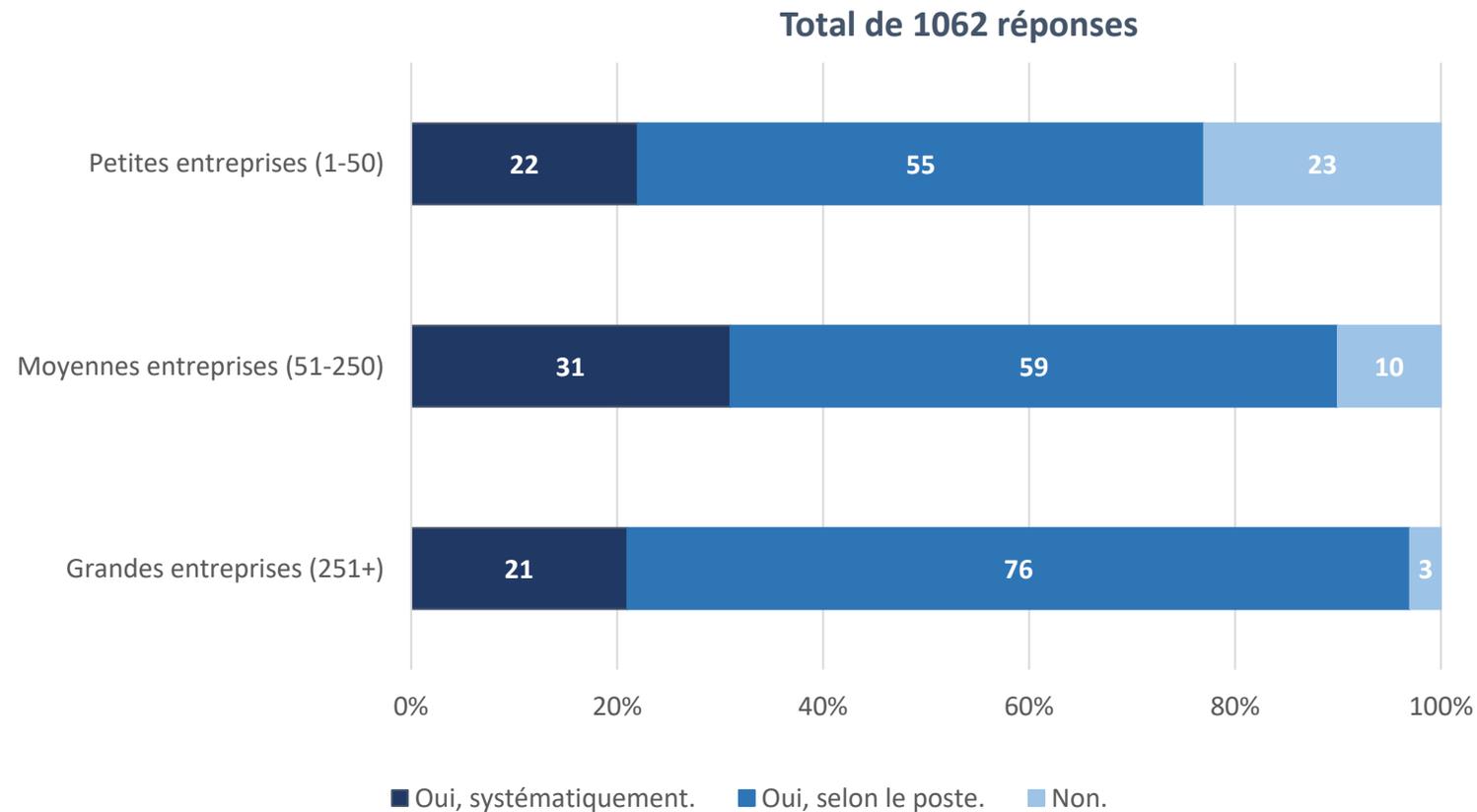
Il n'y a pas de différence significative entre les entreprises ayant une minorité ou majorité de femmes concernant les formes de familles.





Question 18 (réparties par taille d'entreprise)

Plus l'entreprise est grande, plus le taux de remplacement systématique ou selon le poste des membres du personnel durant le congé-maternité est important.

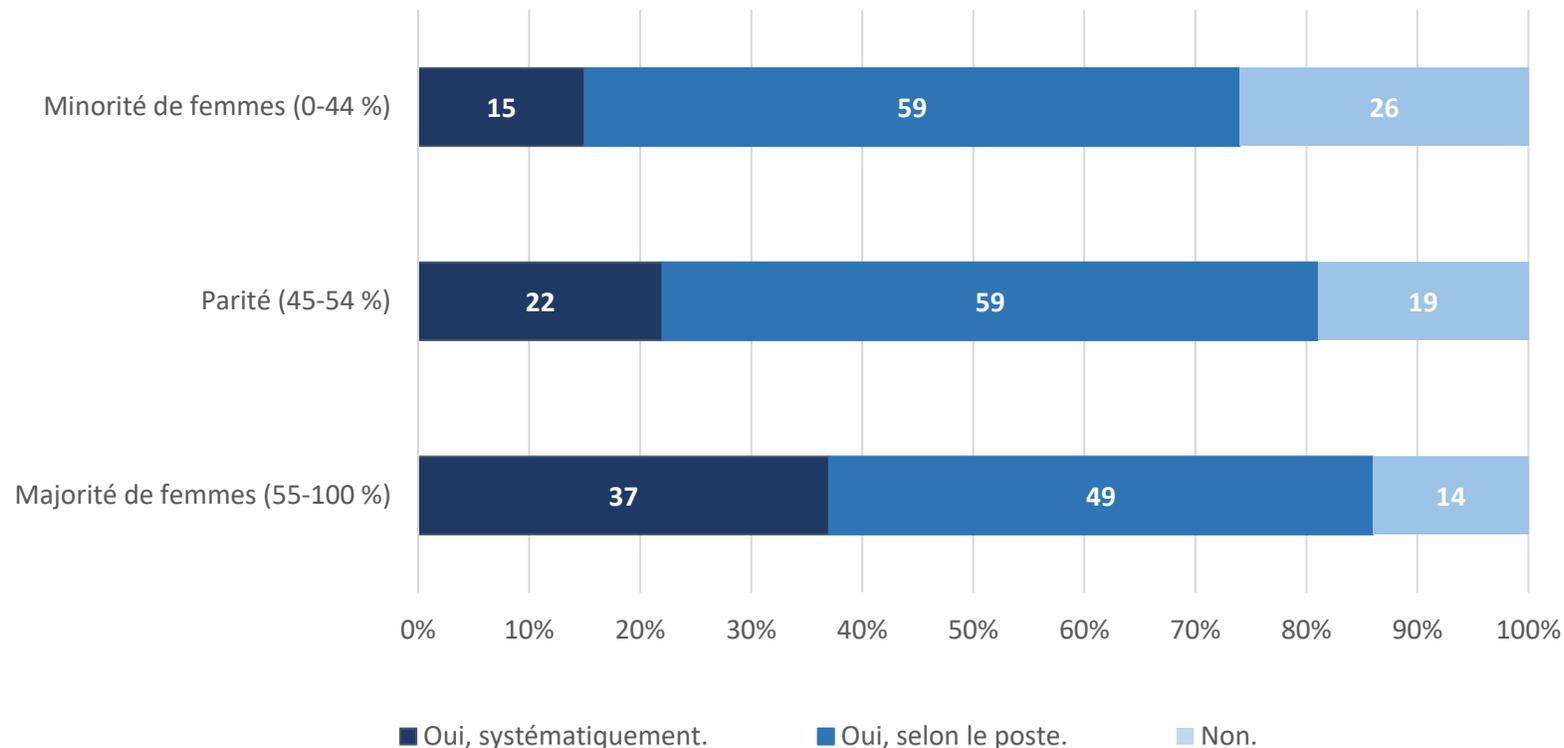




Question 18 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Plus les femmes sont nombreuses dans l'entreprise, plus le taux de remplacement systématique ou selon le poste des membres du personnel durant le congé-maternité est important.

Total de 1047 réponses

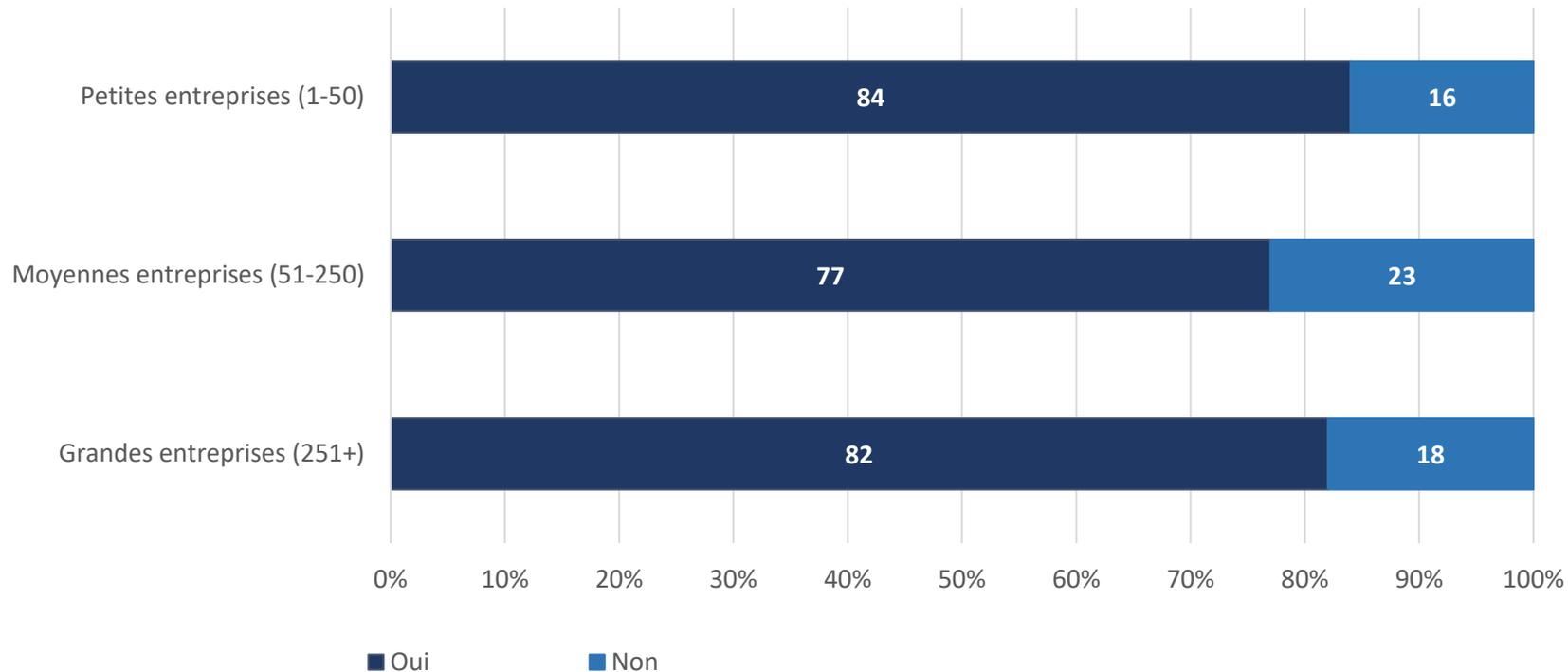




Question 19 (réparties par taille d'entreprise)

Il n'existe pas de différence significative au niveau de la taille de l'entreprise dans la possibilité de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

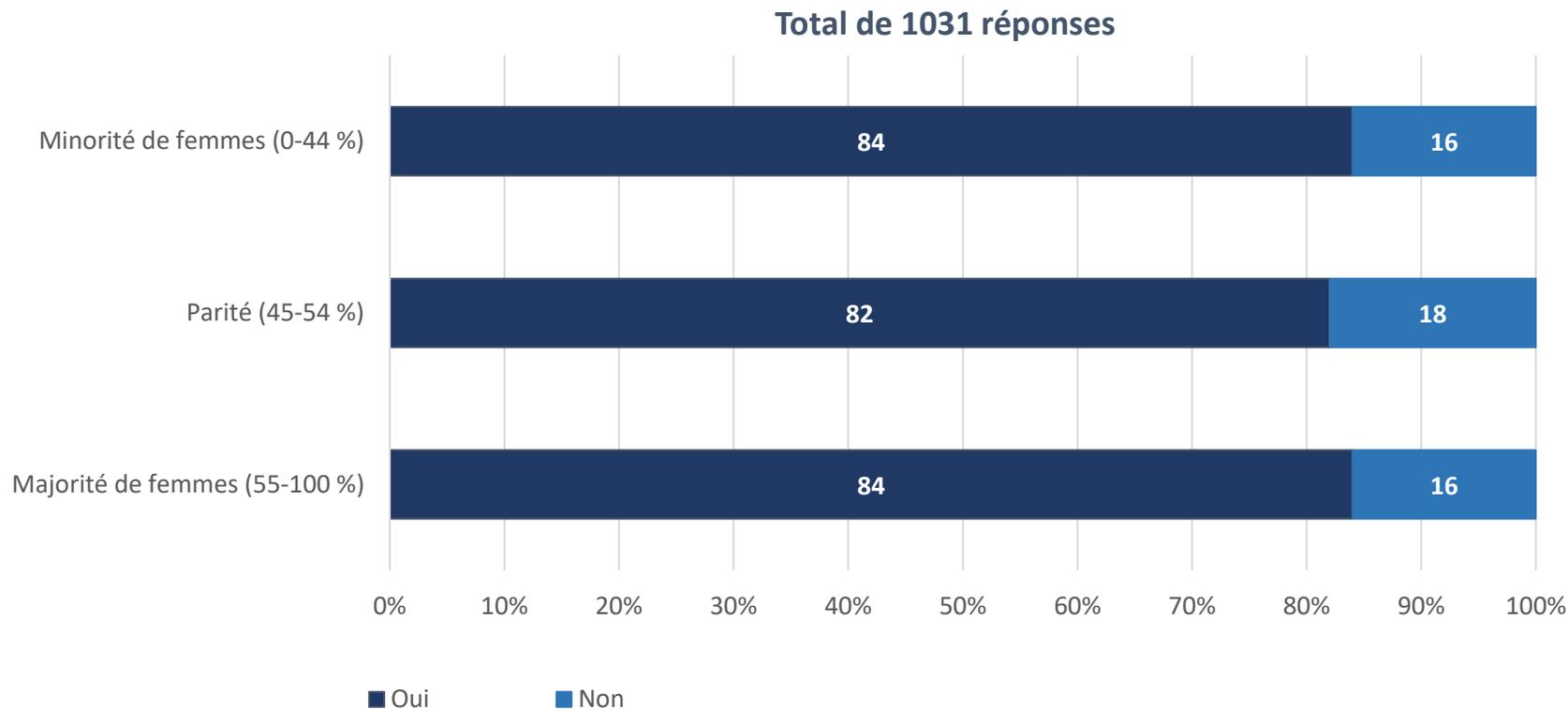
Total de 1046 réponses





Question 19 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'existe pas de différence significative au niveau de la proportion d'hommes ou de femmes dans l'entreprise dans la possibilité de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

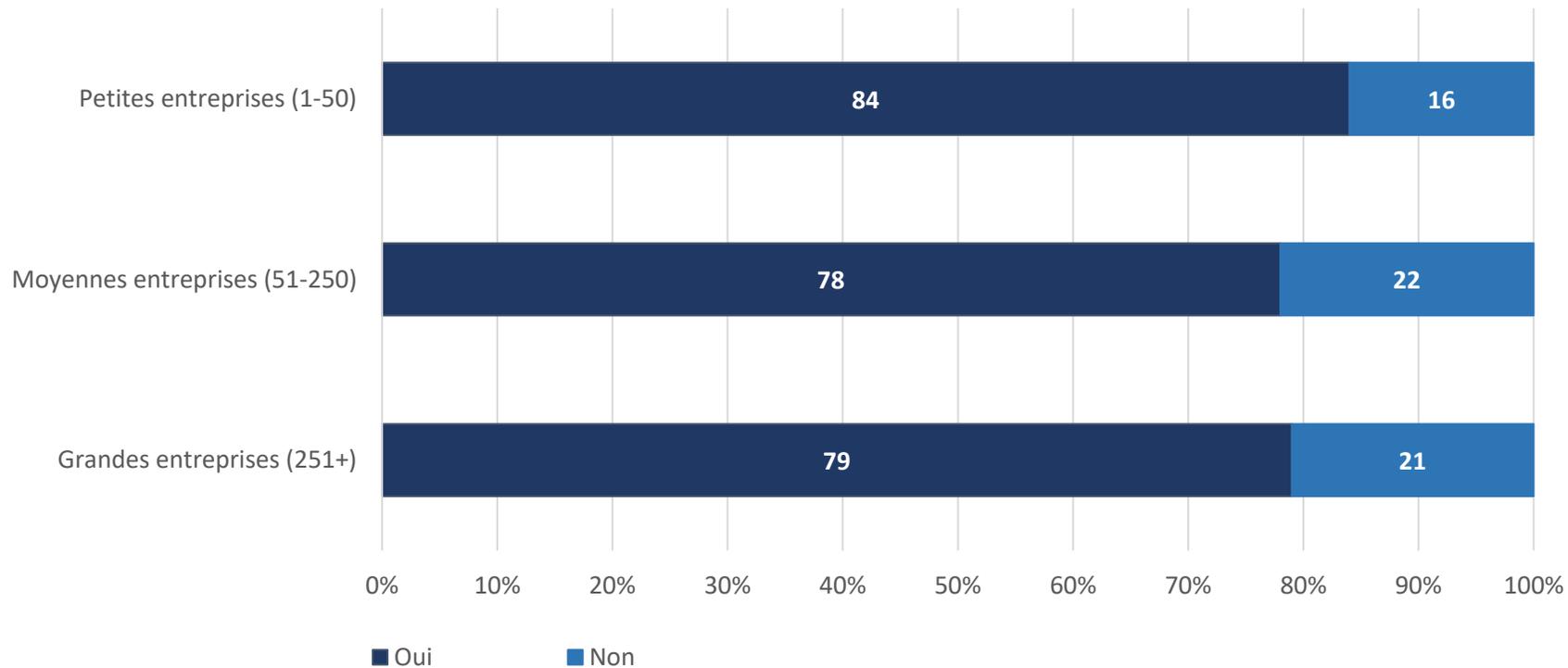




Question 20 (réparties par taille d'entreprise)

Il n'existe pas de différence significative au niveau de la taille des entreprises concernant la possibilité de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un membre de la famille atteint dans sa santé.

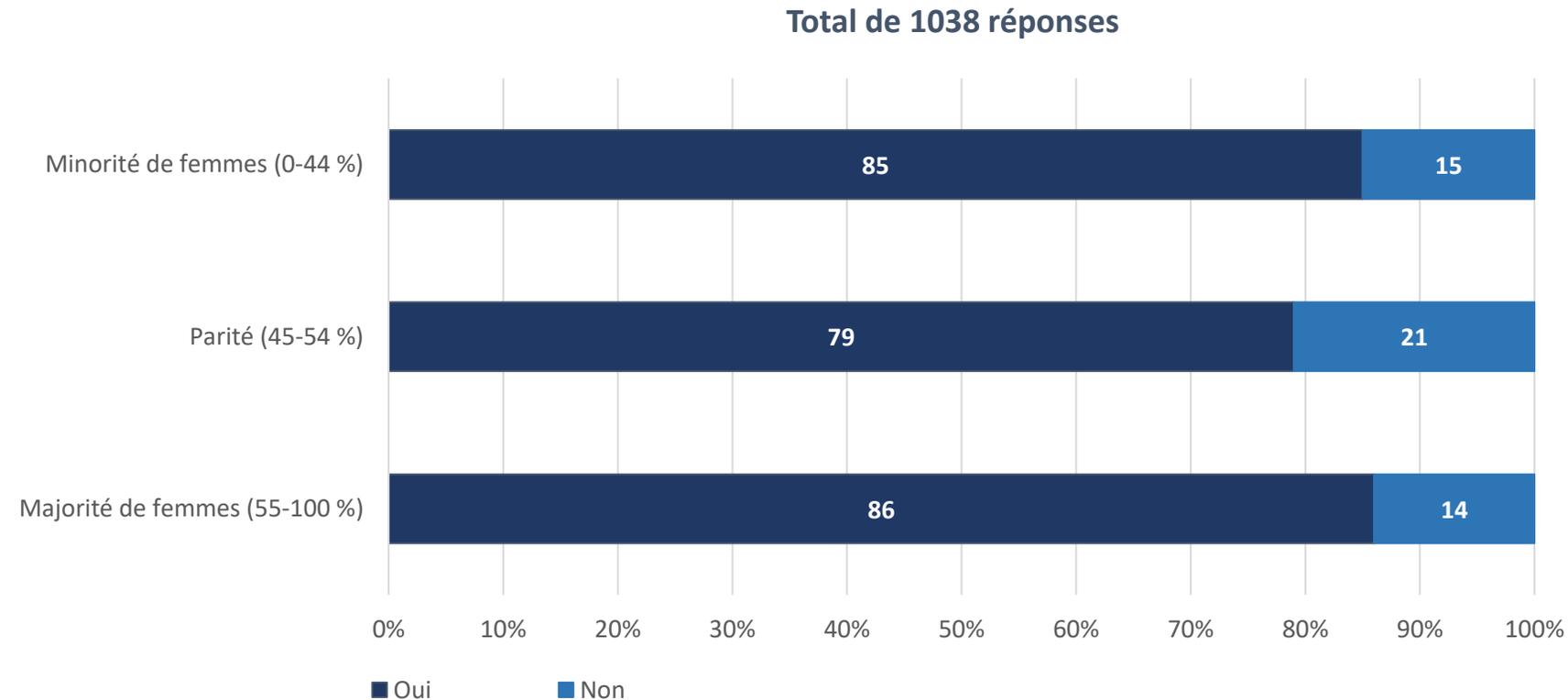
Total de 1053 réponses





Question 20 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

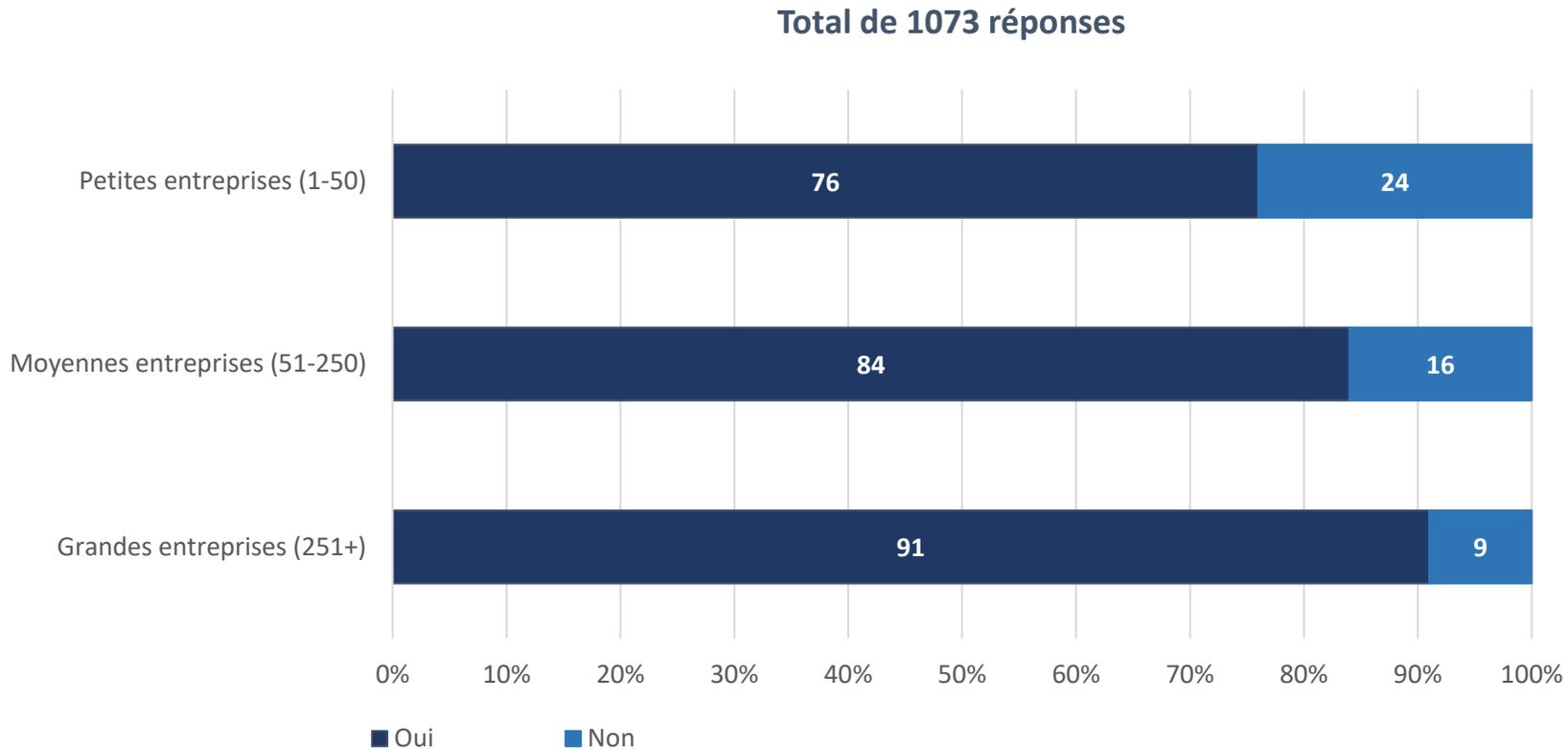
Il n'existe pas de différence significative au niveau de la proportion d'hommes et de femmes dans les entreprises concernant la possibilité de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un membre de la famille atteint dans sa santé.





Question 21 (réparties par taille d'entreprise)

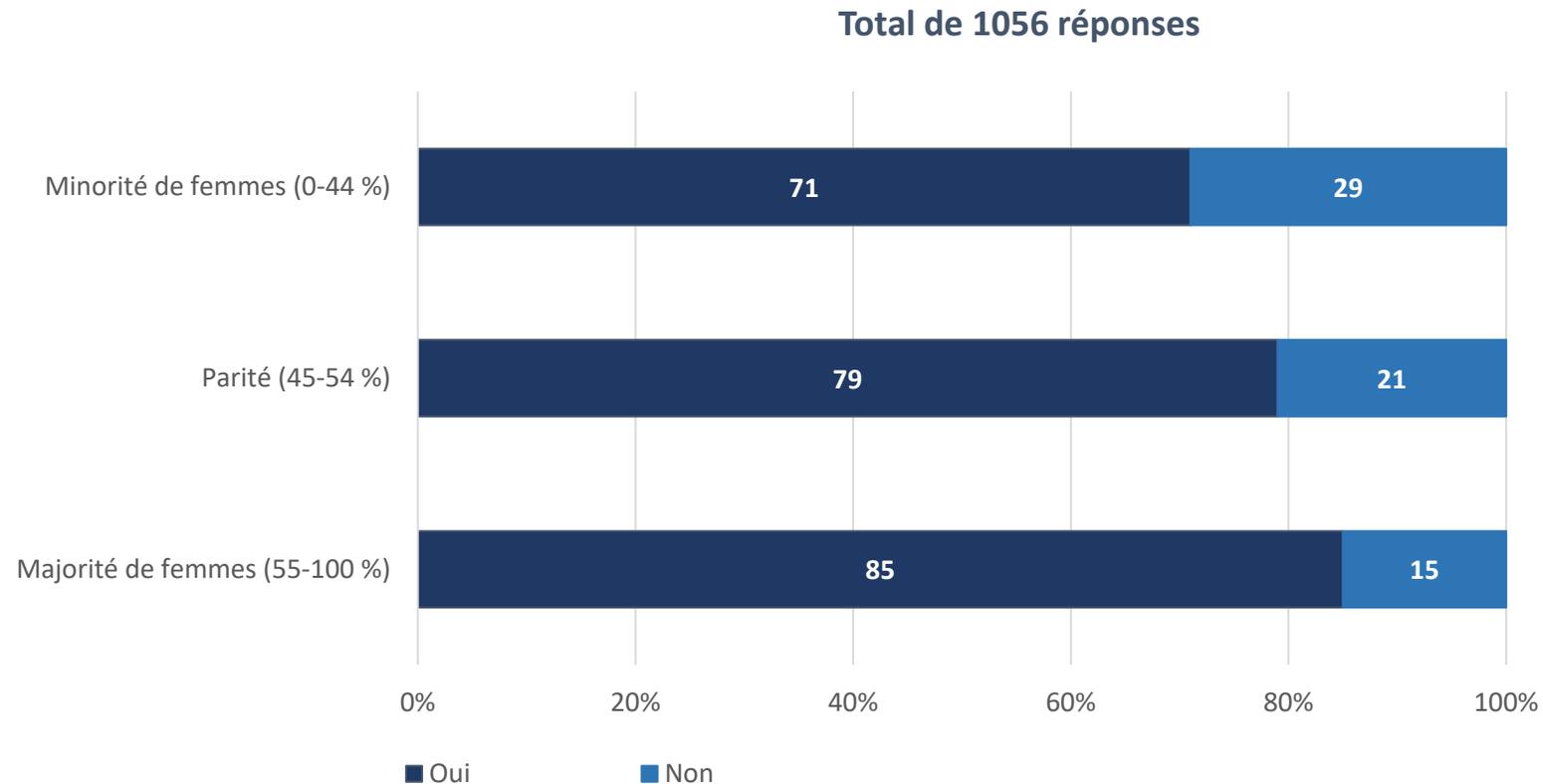
Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel est élevée.





Question 21 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Plus le nombre de femmes est important dans l'entreprise, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel est élevée.

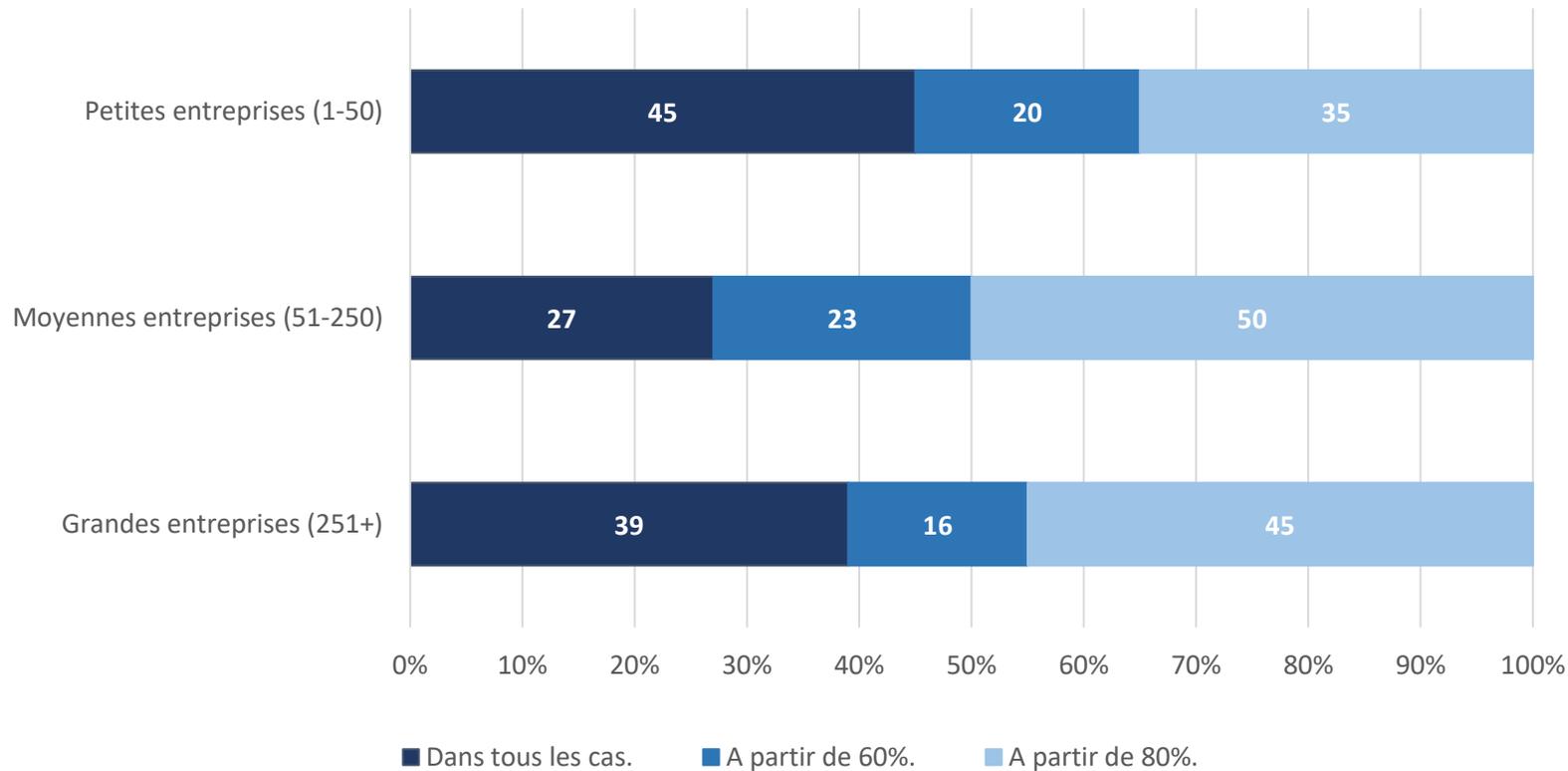




Question 22 (réparties par taille d'entreprise)

On constate que la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel à partir d'un taux d'activité de 60% est plus élevée dans les petites entreprises.

Total de 896 réponses (plusieurs réponses possibles)

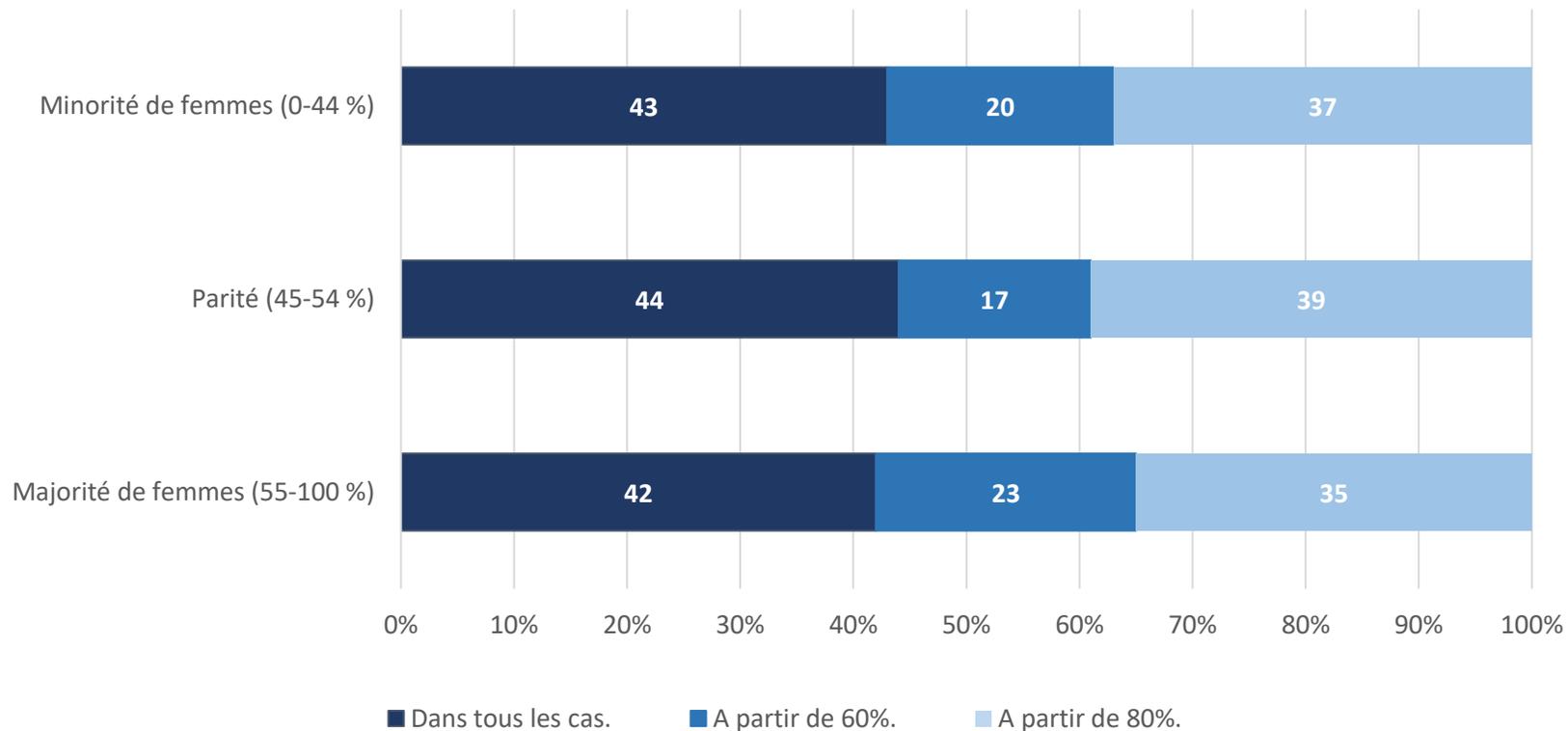




Question 22 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'y a pas de différence significative selon la proportion d'hommes et de femmes dans les entreprises quant à la possibilité d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel.

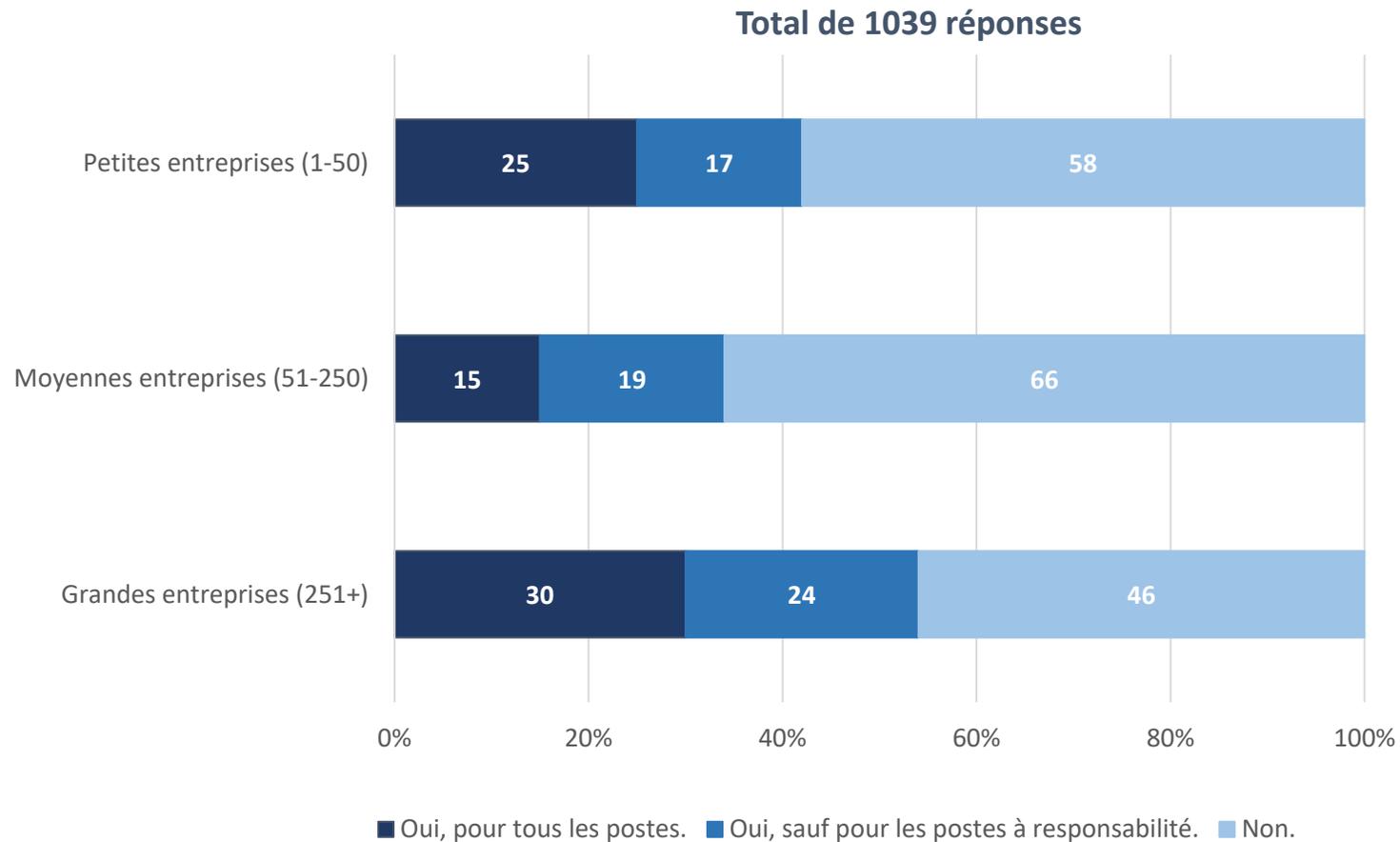
Total de 887 réponses (plusieurs réponses possibles)





Question 23 (réparties par taille d'entreprise)

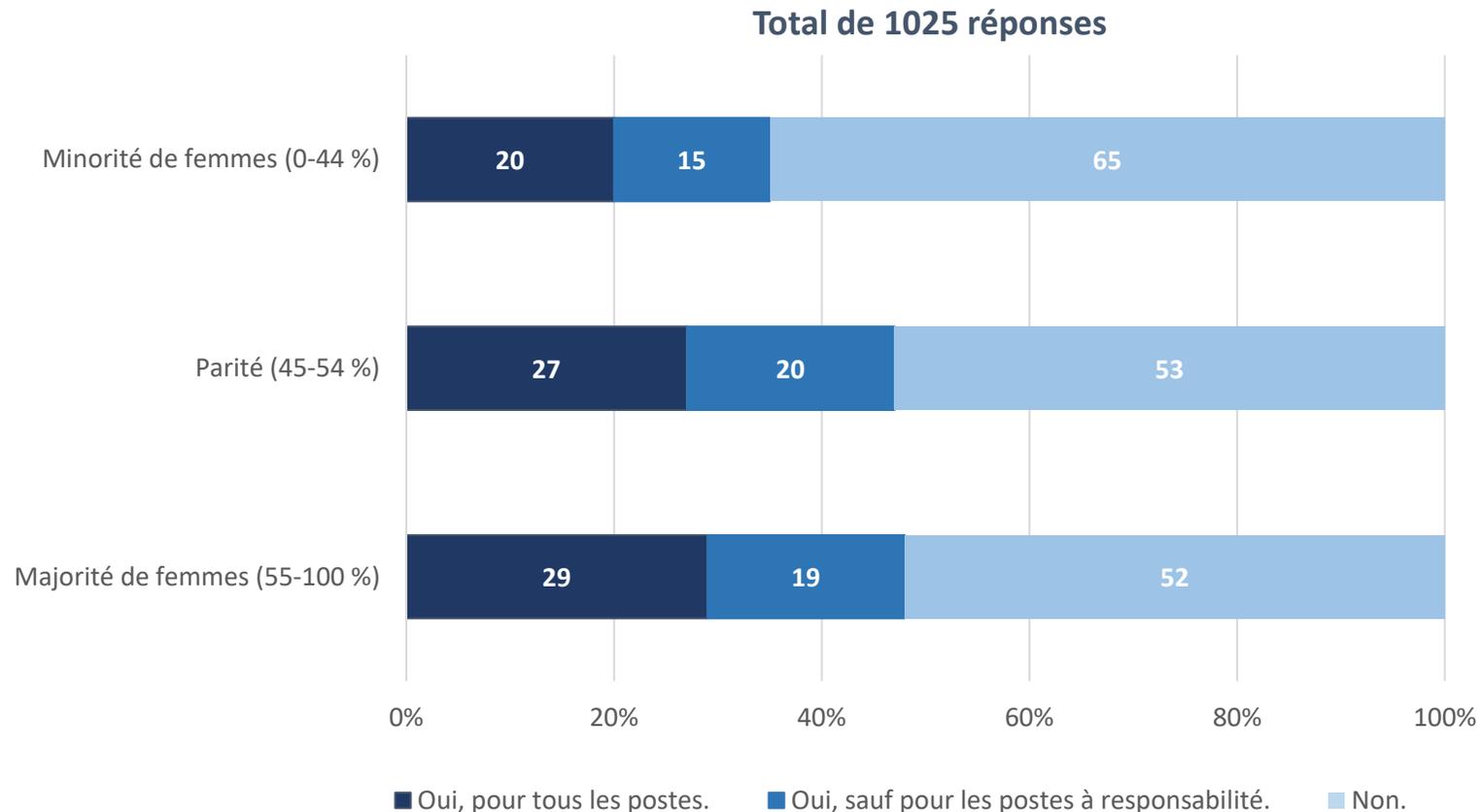
Les grandes entreprises offrent plus de possibilité de job-sharing que les petites et les moyennes entreprises.





Question 23 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

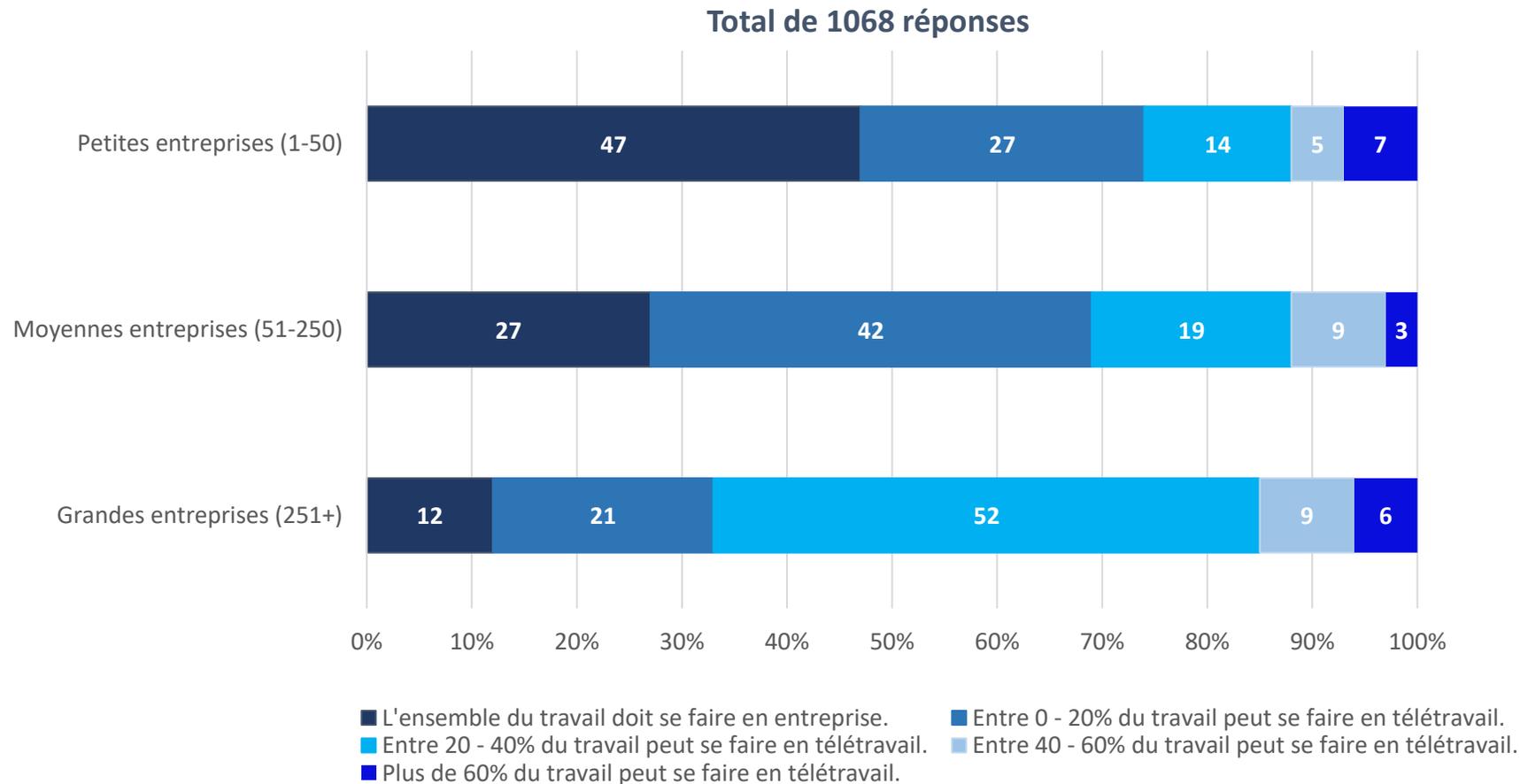
Les entreprises avec une majorité de femmes ou atteignant une proportion paritaire offrent de meilleures possibilités de job-sharing que les entreprises avec une minorité de femmes.





Question 24 (réparties par taille d'entreprise)

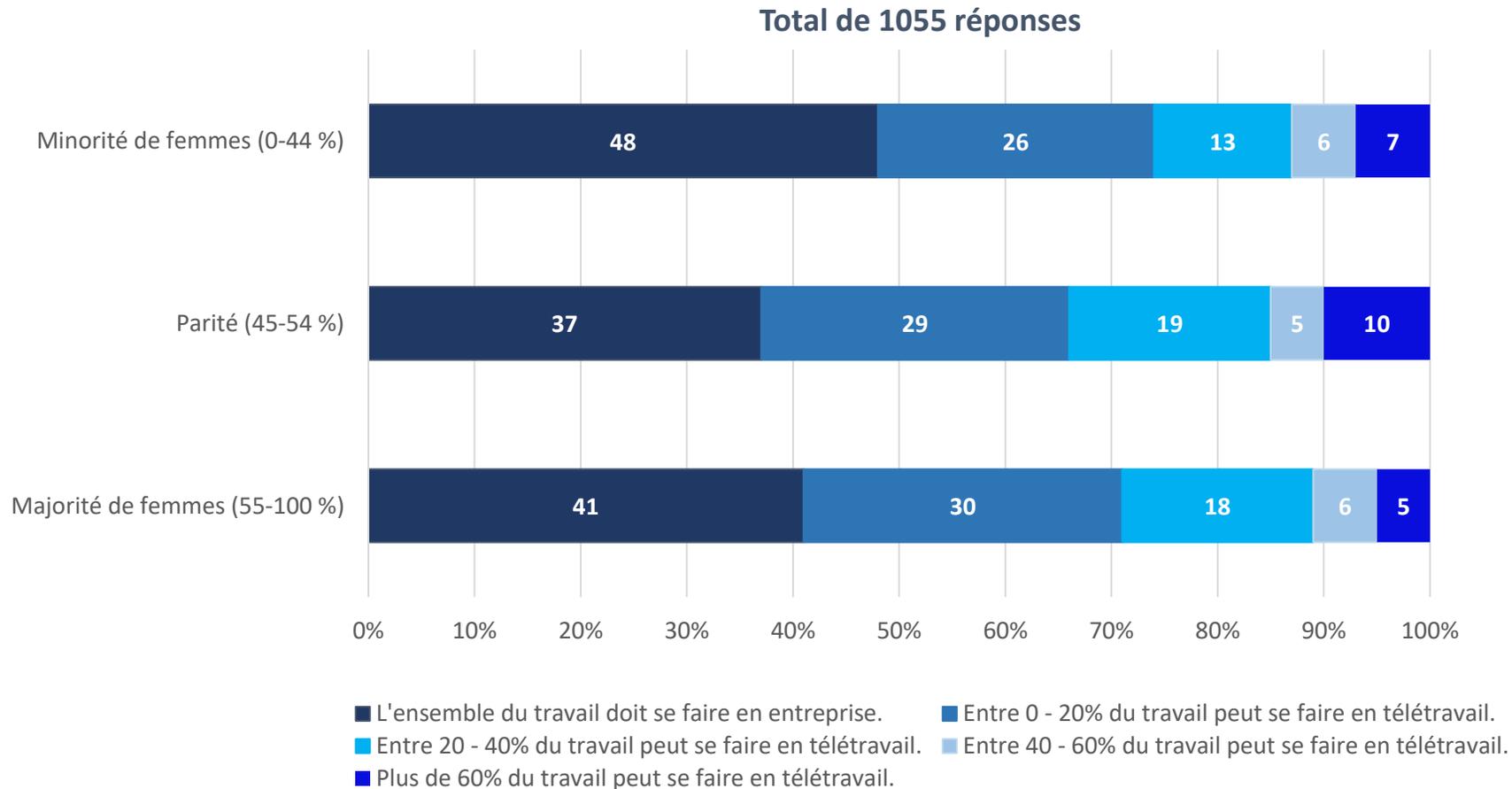
Plus l'entreprise est grande plus la possibilité de télétravail est élevée.





Question 24 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

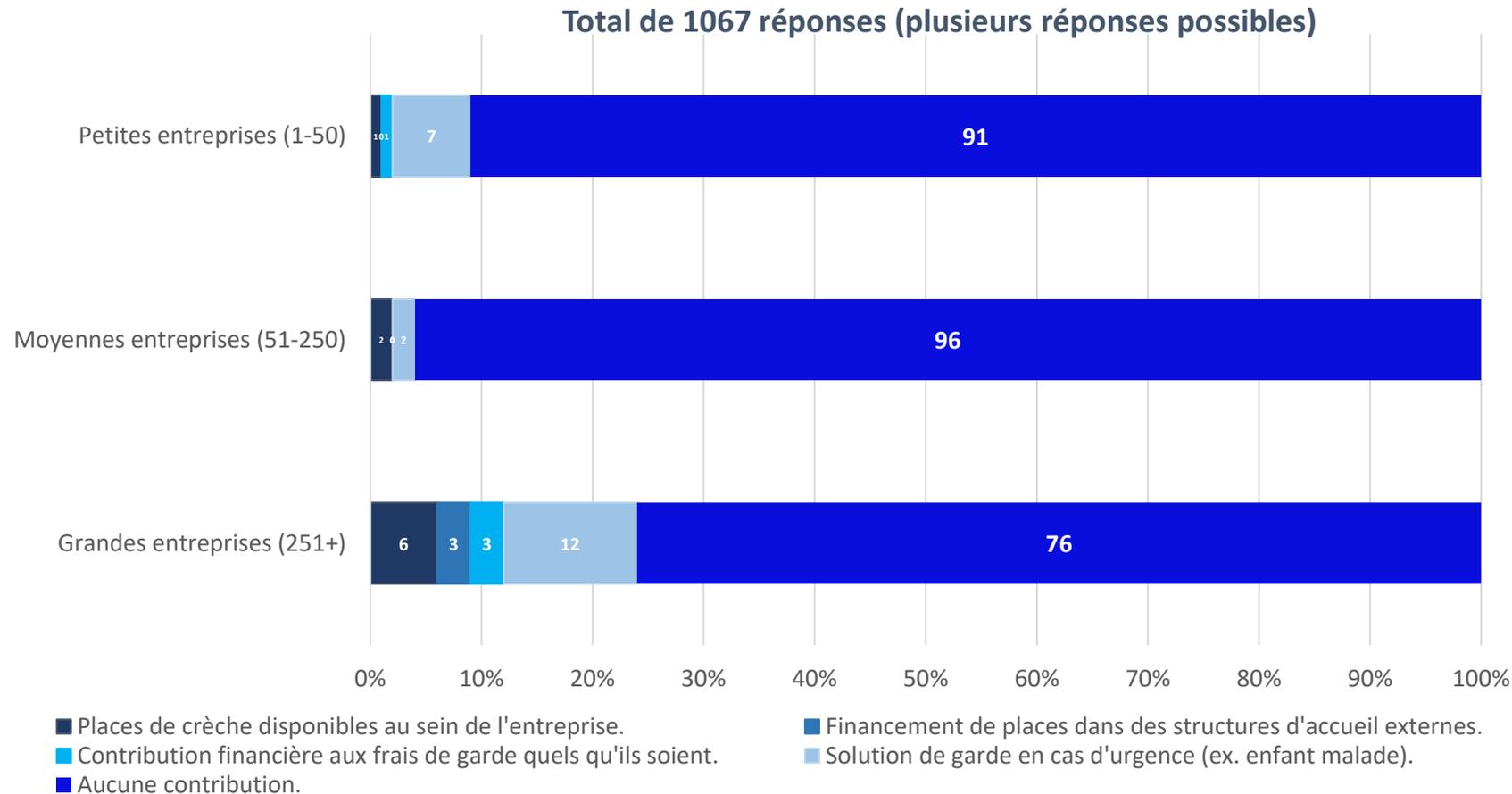
La répartition entre hommes et femmes dans l'entreprise n'influence que peu la possibilité de télétravail.





Question 25 (réparties par taille d'entreprise)

Si les grandes entreprises contribuent un peu plus aux modalités d'accueil des enfants de leur personnel que les petites et moyennes entreprises, la réponse générale reste largement négative.

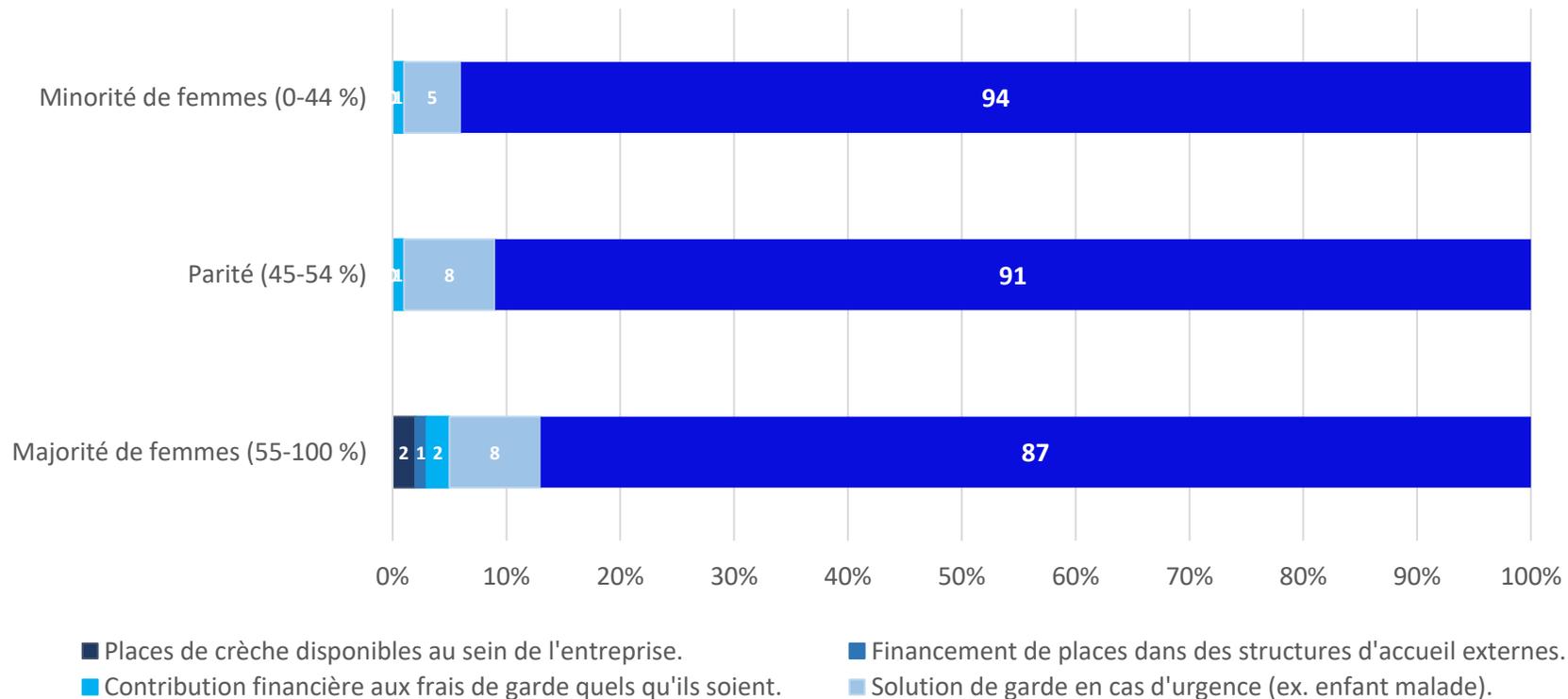




Question 25 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'existe pas de différence significative selon la répartition entre hommes et femmes dans l'entreprise concernant les contributions aux modalités d'accueil des enfants du personnel. La réponse générale reste largement négative.

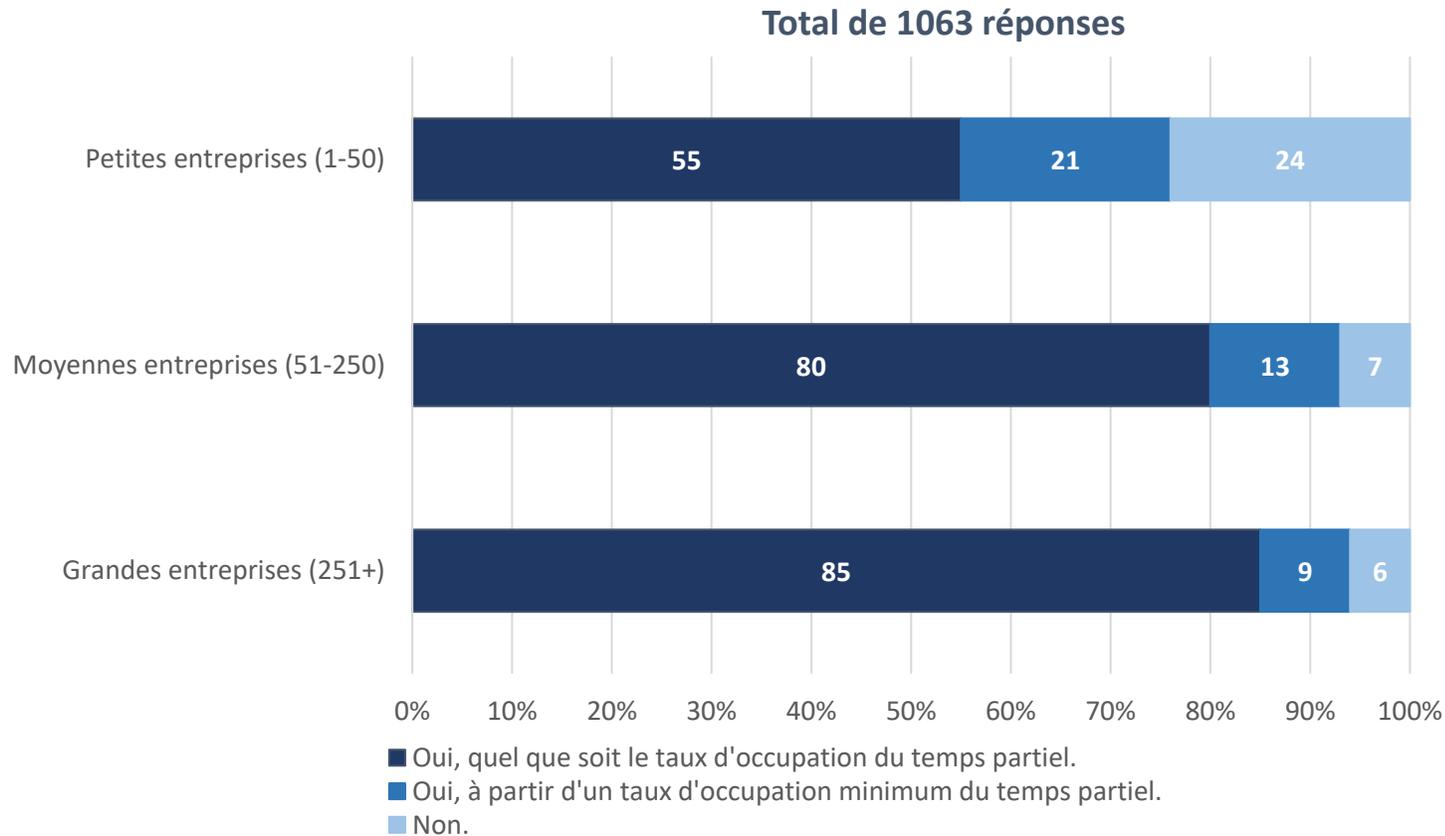
Total de 1053 réponses (plusieurs réponses possibles)





Question 26 (réparties par taille d'entreprise)

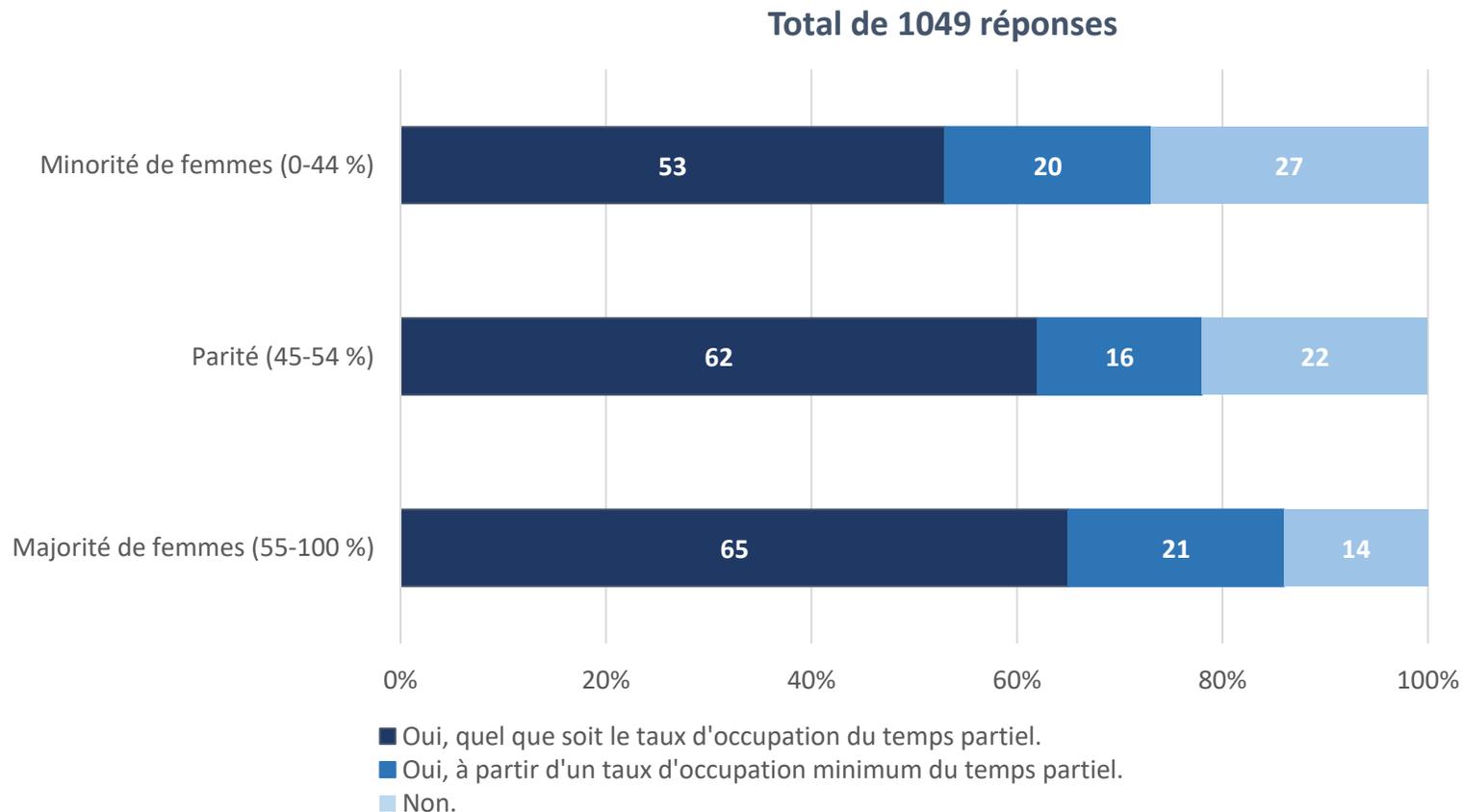
Les grandes et moyennes entreprises offrent plus la possibilité de suivre des formations continues tout en ayant une occupation à temps partiel, et quel que soit le taux d'occupation, que les petites entreprises.





Question 26 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

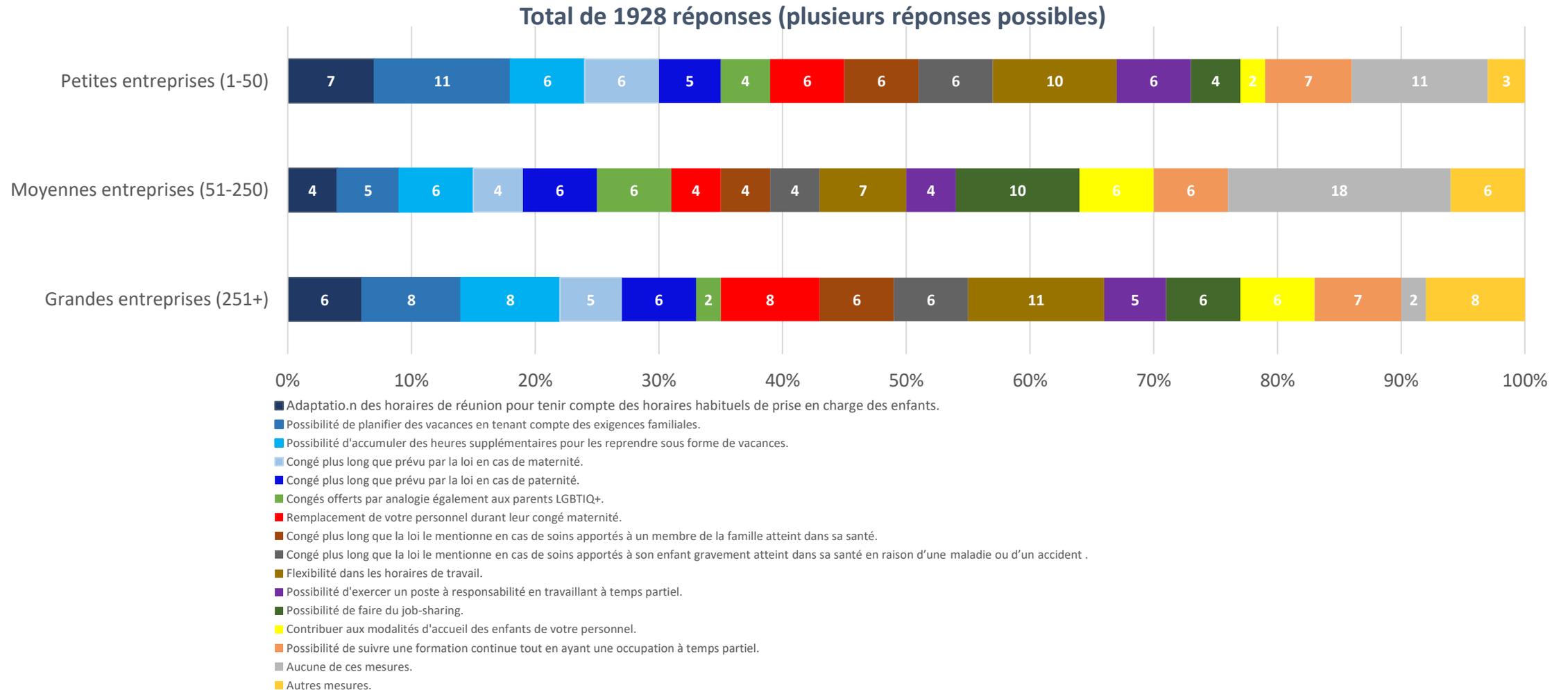
Dans les entreprises avec une majorité de femmes, il y a plus de possibilités de participer à des mesures de formation continue, indépendamment du taux d'occupation, que dans les entreprises avec une minorité de femmes.





Question 27 (réparties par taille d'entreprise)

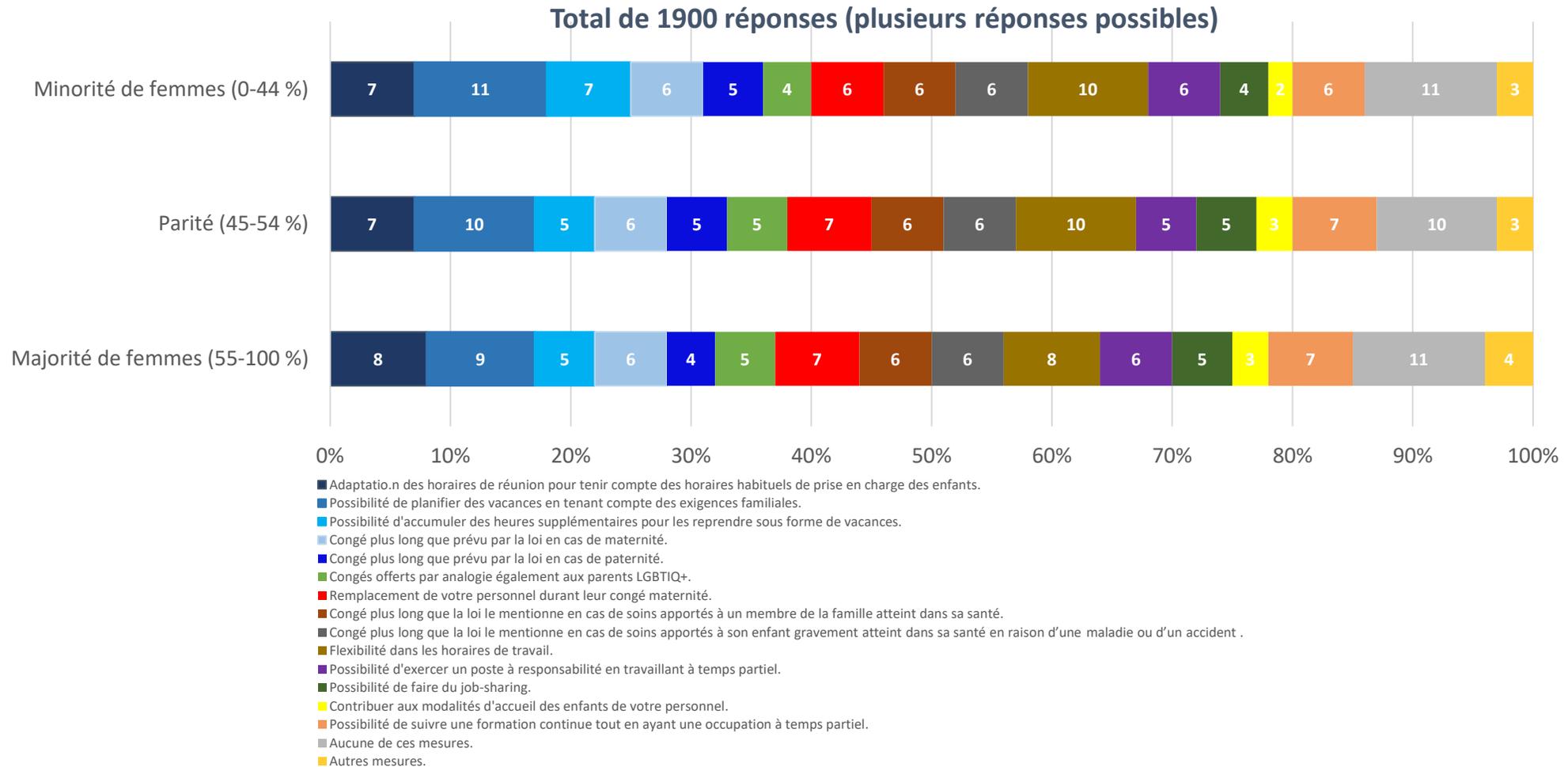
Une interprétation serait peu pertinente en raison du trop grand nombre de variables.





Question 27 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

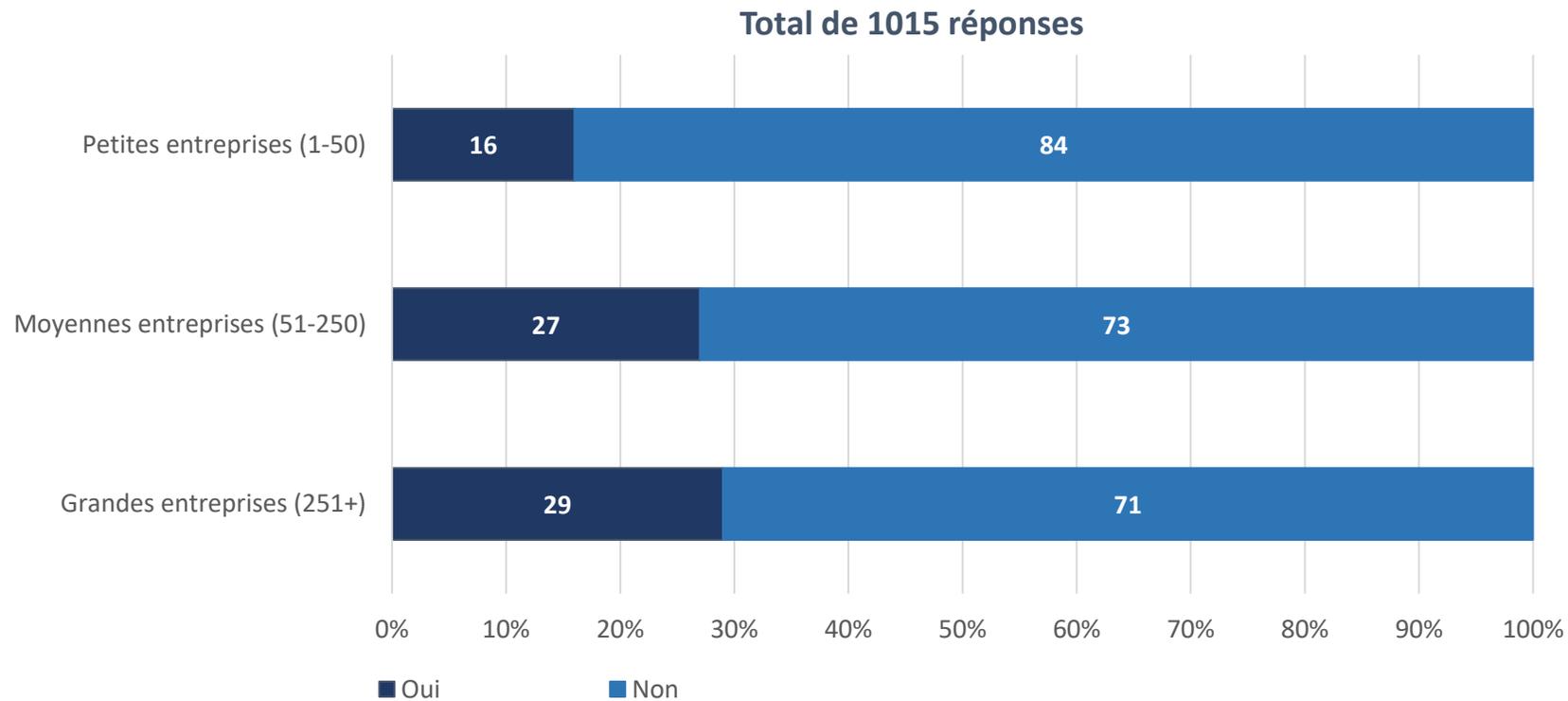
Une interprétation serait peu pertinente en raison du trop grand nombre de variables.





Question 28 (réparties par taille d'entreprise)

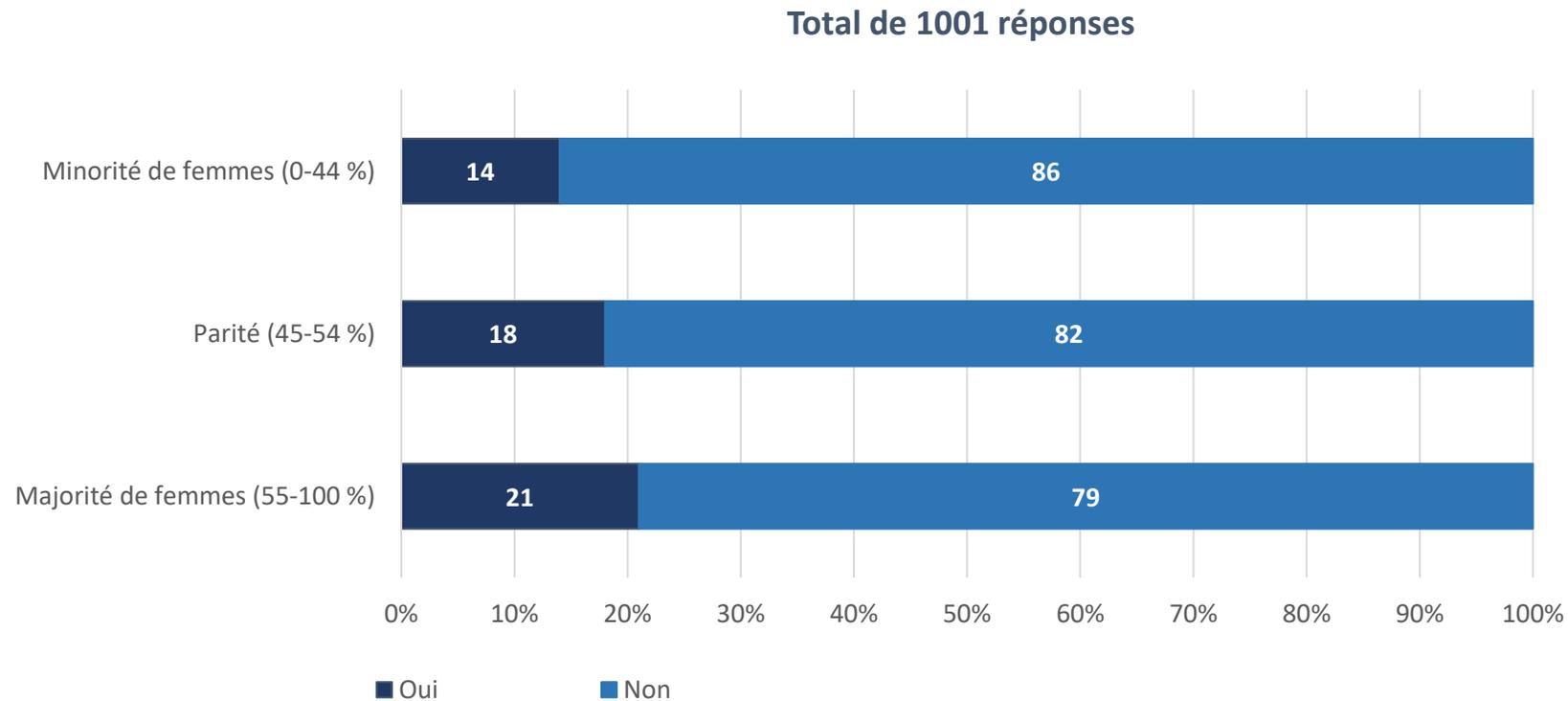
Les moyennes et grandes entreprises mettent en œuvre plus de mesures que celles mentionnées dans le questionnaire.





Question 28 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Les entreprises constituées d'une majorité de femmes mettent en œuvre plus de mesures que celles mentionnées dans le questionnaire. Cependant, la grande majorité des entreprises mettent en place les mesures recensées dans le questionnaire indépendamment de la proportion femmes-hommes dans l'entreprise.

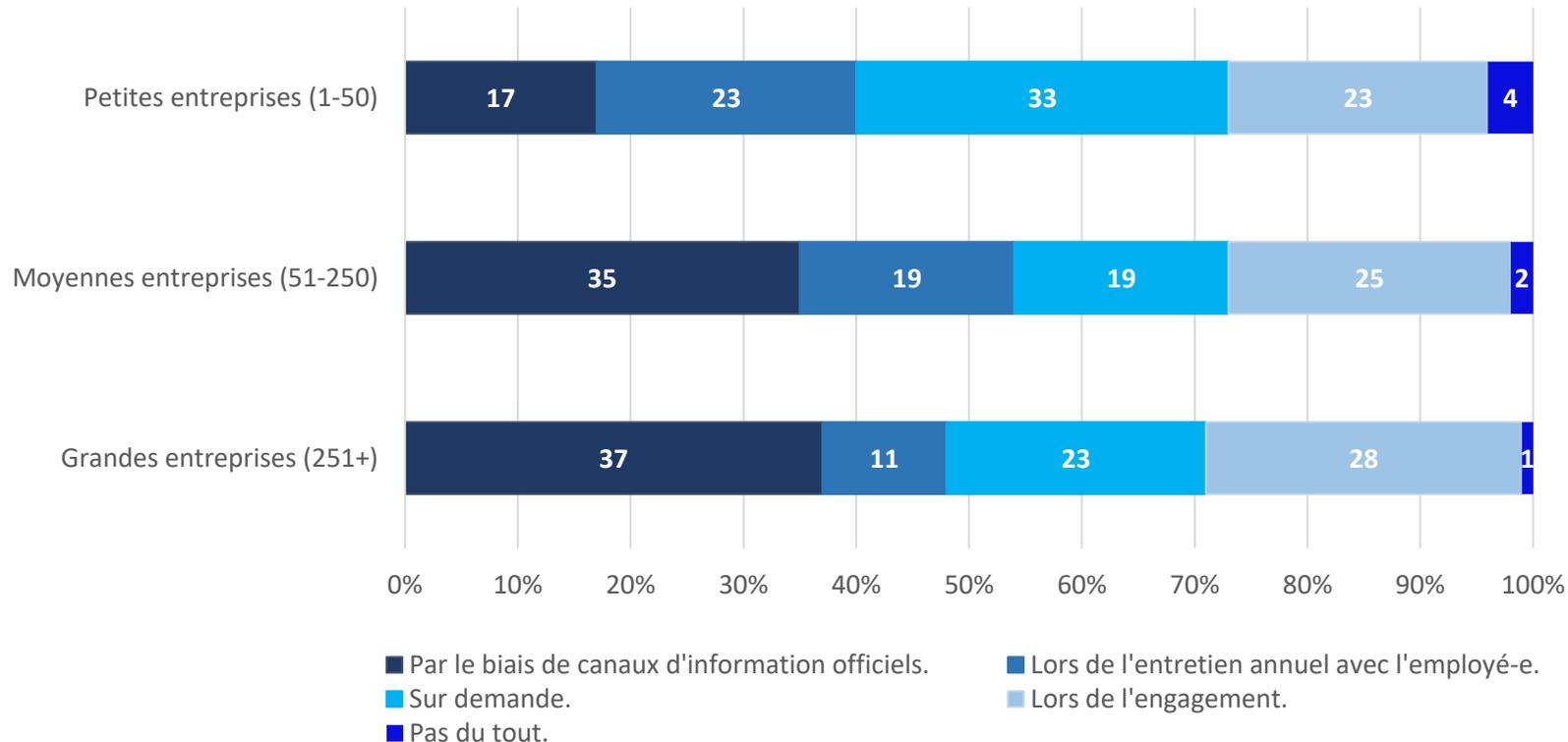




Question 29 (réparties par taille d'entreprise)

Dans les moyennes et grandes entreprises, les canaux d'information officiels sont principalement utilisés, tandis que dans les petites entreprises, les informations sont majoritairement diffusées "sur demande ou lors de l'entretien annuel avec l'employé-e".

Total de 1691 réponses (plusieurs réponses possibles)

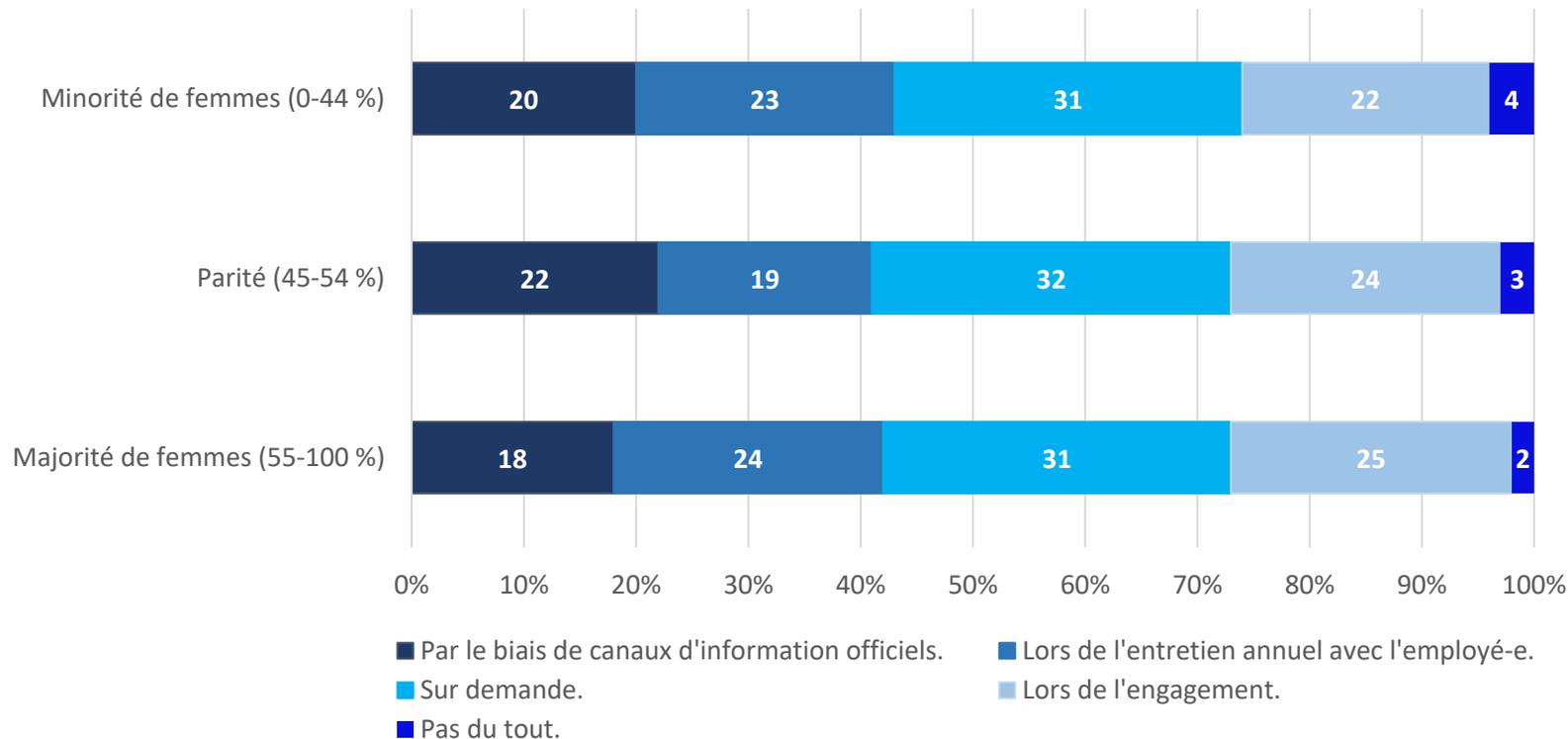




Question 29 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Il n'y a pas de différence significative entre les entreprises ayant une minorité ou majorité de femmes concernant la diffusion d'informations.

Total de 1676 réponses (plusieurs réponses possibles)

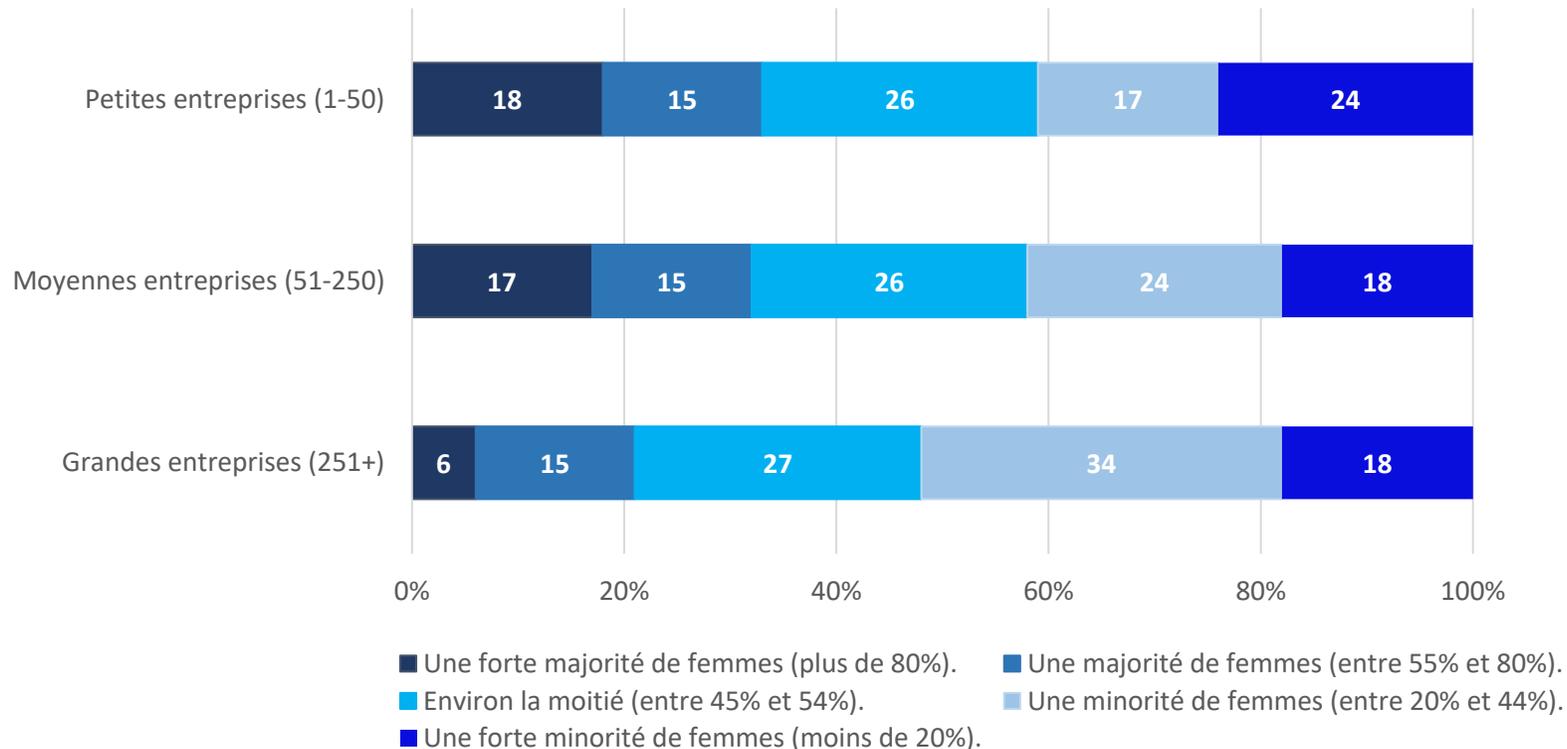




Question 30 (réparties par taille d'entreprise et par la proportion d'hommes et de femmes)

Parmi les entreprises interrogées, on peut constater que la proportion de femmes est plus élevée dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes entreprises.

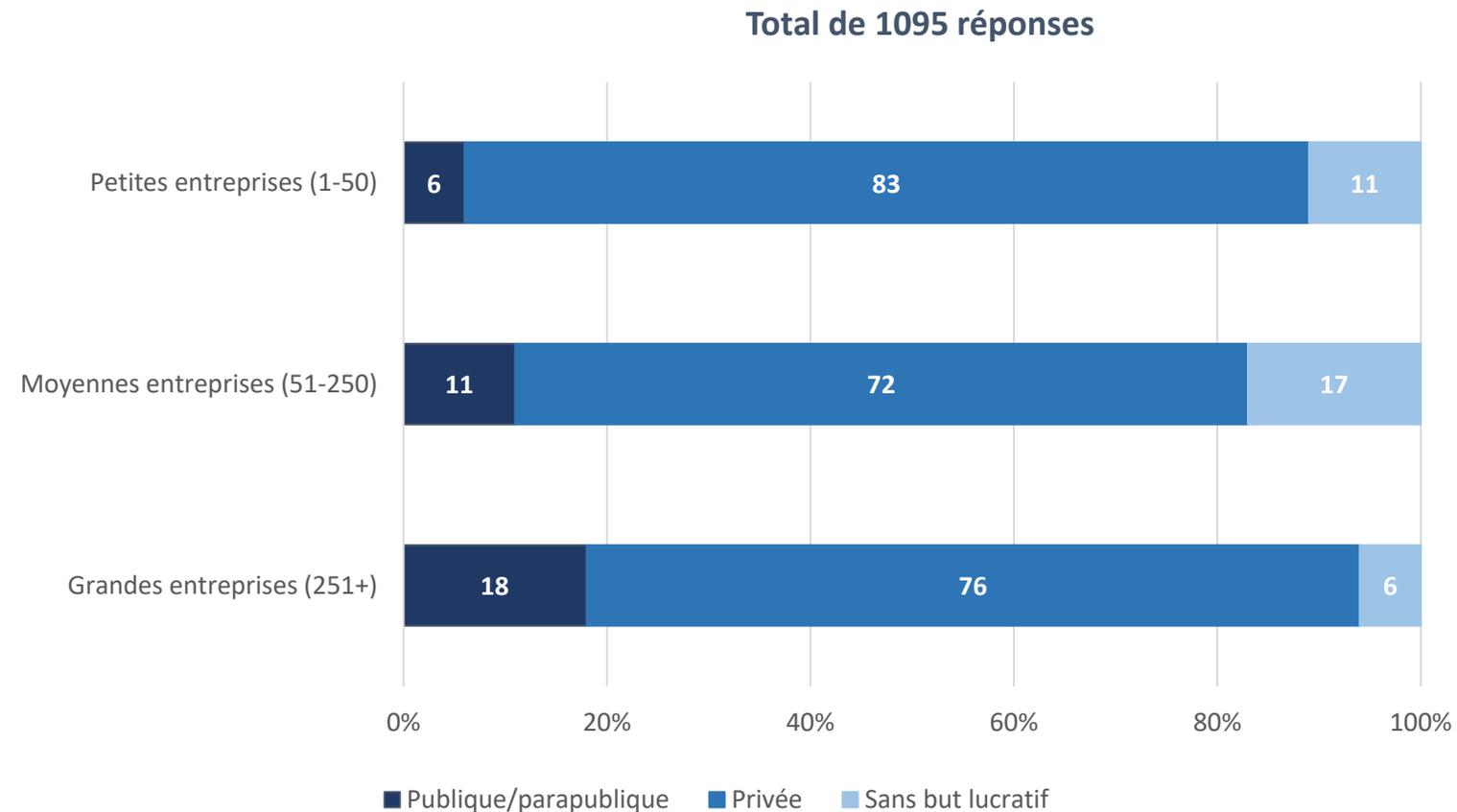
Total de 1077 réponses





Question 31 (réparties par taille d'entreprise)

Les entreprises privées se retrouvent plus dans les petites entreprises, celles sans but lucratif dans les moyennes entreprises et celles publique/parapublique dans les grandes entreprises.

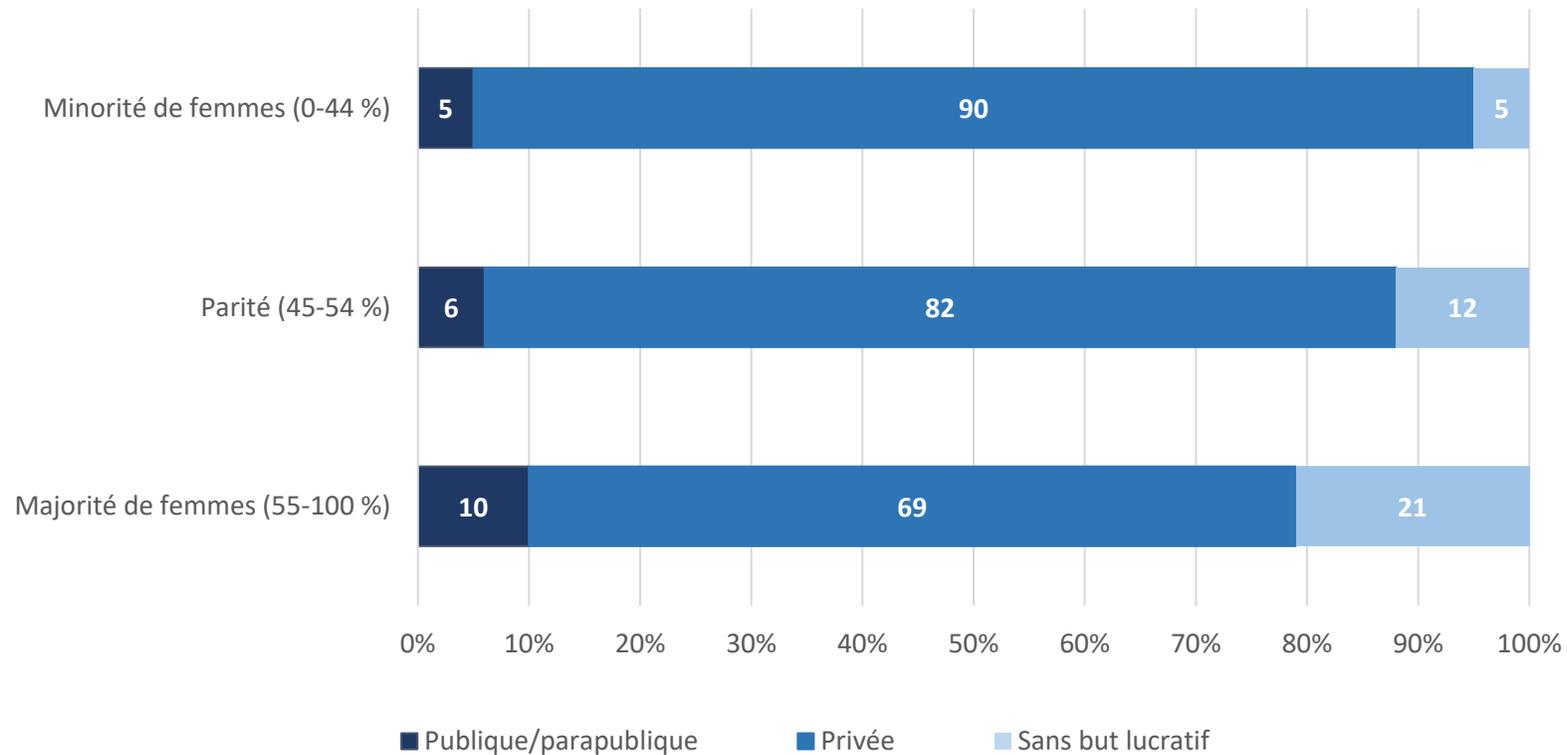




Question 31 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Parmi les entreprises interrogées, on constate que la proportion de femmes est plus élevée dans les entreprises publiques/parapubliques et dans les entreprises à but non lucratif que dans les entreprises privées.

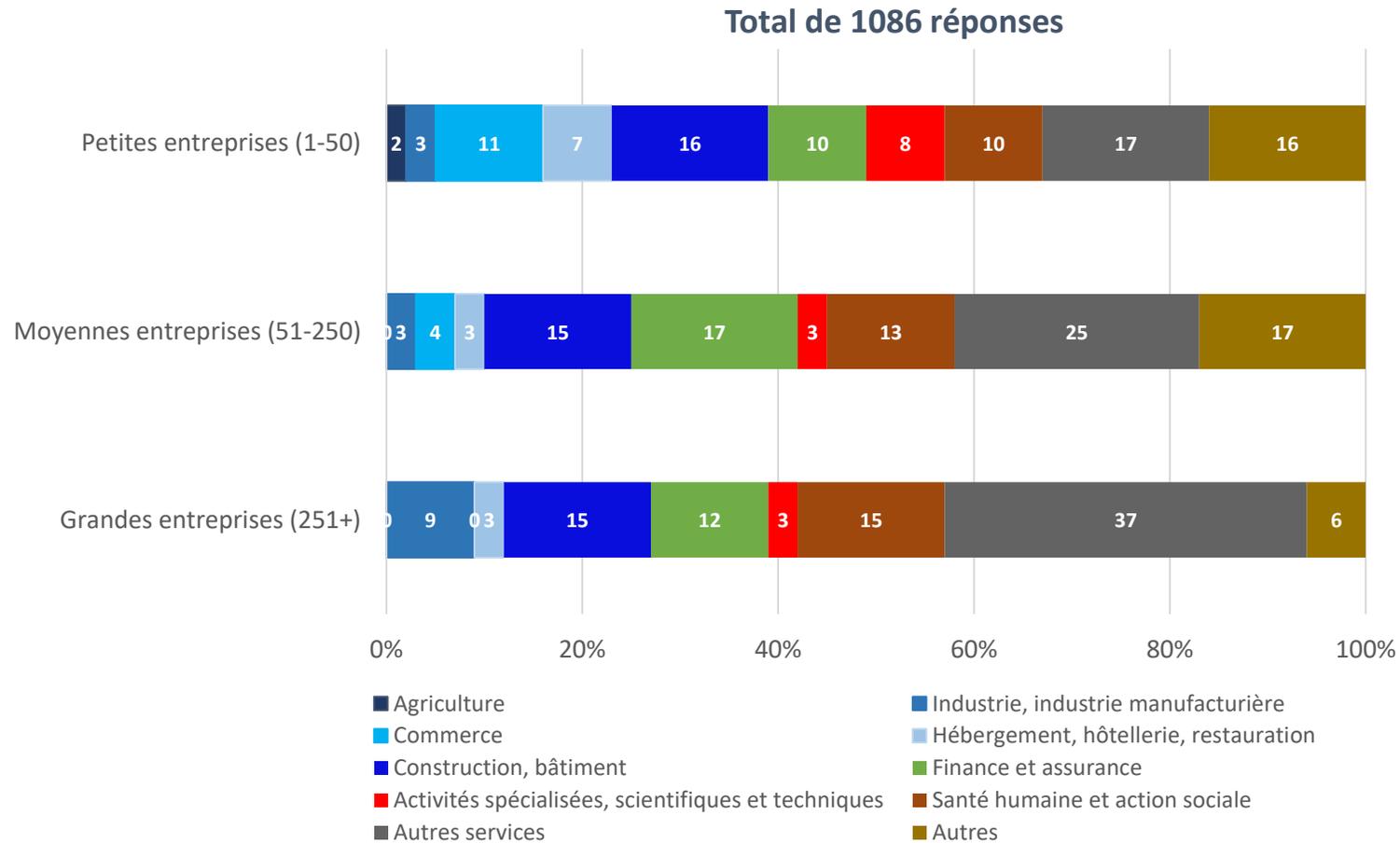
Total de 1078 réponses





Question 32 (réparties par taille d'entreprise)

En raison du grand nombre de variables, il est difficile d'interpréter cette réponse.





Question 32 (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

On retrouve plus de femmes dans les métiers de la santé, de l'action sociale et des autres services, et une plus grande proportion d'hommes dans les métiers de la construction et du bâtiment.

