



Session des jeunes 2014

13–16 novembre 2014

> Dossier

Travail et famille

Table des matières

1	Introduction.....	2
2	Concilier travail et famille, qu'est-ce que cela veut dire au juste ?	3
3	Données statistiques	4
4	Quels efforts ont été faits et par qui afin de permettre une meilleure conciliation ?.....	5
5	Quelques mesures en détail	6
5.1	Congés après la naissance d'un enfant	6
5.1.1	Congé maternité.....	6
5.1.2	Congé paternité.....	6
5.1.3	Congé parental	7
5.2	Modèles de travail flexible	8
5.3	Garde des enfants	9
6	Sources et liens	10
7	Annexe.....	10
7.1	Liste de mesures.....	10
7.2	Politique familiale	14

1 Introduction

En Suisse, la politique familiale n'est pas uniquement du ressort de la Confédération mais également et surtout des cantons et des communes. Consécutivement à cela, la Confédération n'intervient qu'à titre complémentaire et de soutien. C'est ce qu'on appelle les principes du fédéralisme et de la subsidiarité. Ainsi, la Confédération n'assume que les tâches qui dépassent les possibilités des cantons et des communes ou qui nécessitent une réglementation uniforme¹.

La politique familiale en Suisse est un sujet très vaste qui couvre de nombreux domaines. Ce dossier va se concentrer uniquement sur les mesures de la politique familiale qui permettent de concilier la vie de famille tout en exerçant un travail rémunéré.

¹ cf. art. 5a et art. 43a, al. 1, Cst.

2 Concilier travail et famille, qu'est-ce que cela veut dire au juste ?

Aujourd'hui, il existe beaucoup de familles dans lesquelles les deux parents travaillent, soit parce qu'ils le souhaitent, soit parce qu'ils y sont obligés pour des raisons financières. Quiconque a une famille et travaille fait souvent face à de grandes difficultés. Il n'est en effet souvent pas simple de savoir comment organiser la garde de ses enfants pendant son temps de travail. De nombreux parents ont recours à des proches (grands-parents, famille,...) mais aussi à des crèches ou à des mamans de jour. Si ces solutions ne sont pas satisfaisantes ou disponibles, il se peut que l'un des membres du couple, souvent la femme, soit tenté ou obligé de se retirer du marché du travail pour s'occuper des enfants. C'est donc l'absence d'offres d'accueil extrafamilial ou parascolaire qui obligent principalement les mères à choisir entre famille et travail ou à réduire leur taux d'occupation. Il faut savoir aussi que bien des femmes préfèrent renoncer à fonder une famille pour ne pas faire une croix sur leur vie professionnelle ou leur formation.

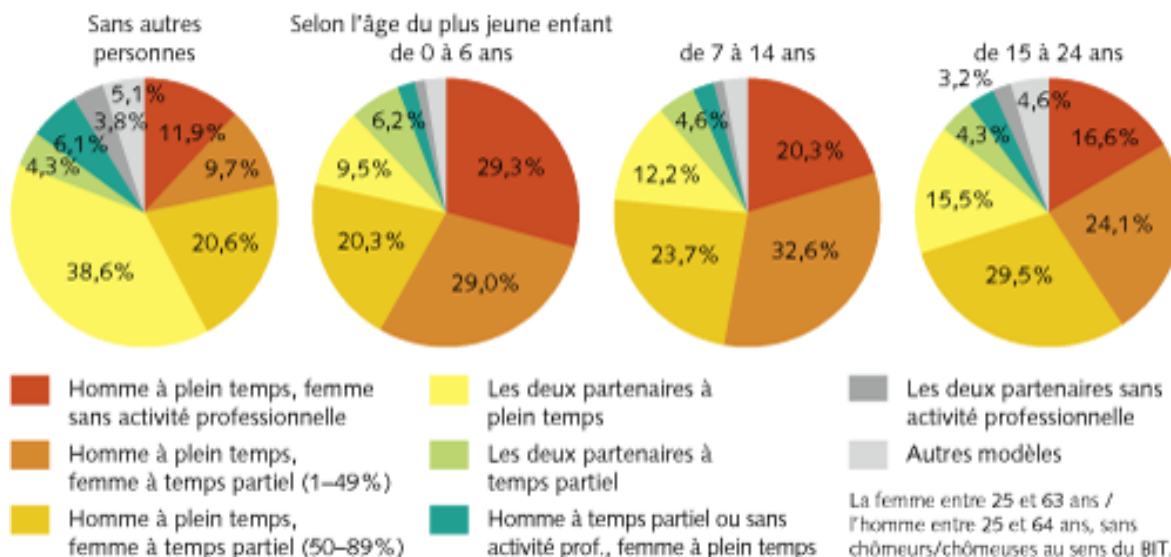
Quant aux personnes qui élèvent seules leurs enfants (familles monoparentales), elles n'ont souvent pas d'autre choix que de travailler. Avec leurs enfants, elles sont particulièrement exposées au risque de tomber dans la pauvreté. Ce constat vaut également pour les familles nombreuses.

C'est pourquoi il est essentiel qu'il soit facile de concilier la vie de famille et une activité professionnelle ou une formation. En effet, si les parents sont en mesure d'améliorer leur situation économique par leurs propres moyens, cela peut permettre de lutter contre la pauvreté des familles. C'est également dans l'intérêt de l'économie que le plus grand nombre possible d'hommes et de femmes soient professionnellement actifs.

3 Données statistiques

Afin d'étayer le propos, voici quelques statistiques sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Modèles d'activité professionnelle dans les couples avec ou sans enfant(s), en 2013



Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Sur les graphiques ci-dessus, on remarque qu'encore aujourd'hui, la situation la plus habituelle dans un couple avec enfant est celle où l'homme travaille à plein temps et la femme à temps partiel. On peut également noter que plus l'enfant du couple est âgé, plus les femmes travaillent à temps partiel et augmentent leur taux d'occupation.

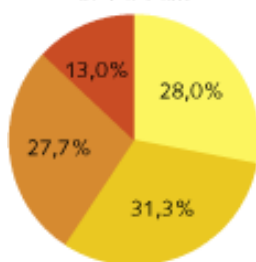
Une autre tendance s'observe. Les femmes qui ont un enfant tendent à réduire leur temps de travail ou à ne pas exercer d'activité professionnelle.

Il y a encore très peu de ménage dans lesquels la femme travaille à plein temps et l'homme travaille à temps partiel ou n'exerce pas d'activité professionnelle. Le pourcentage est un peu plus élevé pour les cas où les deux partenaires travaillent à temps partiel.

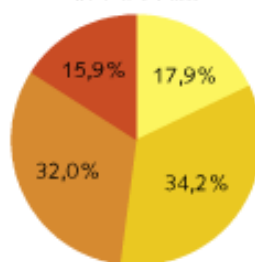
Cette situation se remarque encore mieux sur les graphiques ci-dessous. Le père a une très forte tendance à travailler à plein temps alors que la mère aura plus de chance de travailler à temps partiel.

Situation professionnelle des mères avec partenaire, en 2013

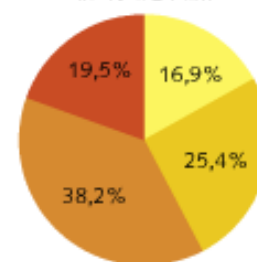
Selon l'âge du plus jeune enfant
de 0 à 6 ans



de 7 à 14 ans



de 15 à 24 ans



■ Sans activité professionnelle
 ■ Temps partiel < 50%
 ■ 50-89%
 ■ Plein temps 90-100%

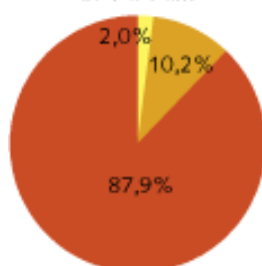
Sans personnes au chômage au sens du BIT

Source: OFS - ESPA

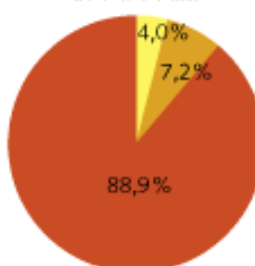
© OFS, Neuchâtel 2014

Situation professionnelle des pères avec partenaire, en 2013

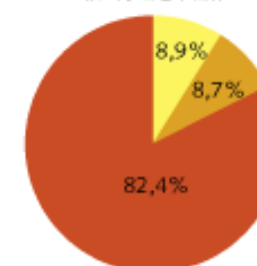
Selon l'âge du plus jeune enfant
de 0 à 6 ans



de 7 à 14 ans



de 15 à 24 ans



■ Sans activité professionnelle
 ■ Temps partiel 1-89%
 ■ Plein temps 90-100%

Sans personnes au chômage au sens du BIT

Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

4 Quels efforts ont été faits et par qui afin de permettre une meilleure conciliation ?

Les mesures prises jusqu'ici par la Confédération pour améliorer les possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle sont limitées.

Il s'agit:

- du **programme d'impulsion de la Confédération** (février 2003 à janvier 2015²), grâce auquel la Confédération octroie des aides financières destinées à la création de nouvelles places d'accueil extrafamilial pour les enfants (voir point 5.3).

² <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html>

- de la **Plate-forme d'information « Conciliation travail-famille »** de la Confédération, qui donne un aperçu des mesures cantonales et communales, en particulier dans le domaine de l'accueil extrafamilial des enfants
- de diverses **dispositions du droit du travail**, qui protègent les femmes salariées et enceintes contre le licenciement ou permettent aux parents de s'absenter du travail pour soigner un enfant malade.

Le 3 mars 2013, le peuple suisse et les cantons se sont prononcés sur l'article constitutionnel à propos de la politique familiale³. L'article a été accepté par une majorité de 54,3 % des citoyens, mais rejeté par 13 cantons sur 23. Cet article aurait obligé la Confédération et les cantons à encourager les mesures permettant de concilier la vie familiale et l'exercice d'une activité lucrative ainsi que la vie familiale et la formation. Les cantons auraient été tenus de proposer une offre appropriée de structures de jour extrafamiliales et parascolaires faute de quoi la Confédération aurait eu la compétence de formuler des directives à l'échelon national.

Pour prendre un exemple cantonal, le canton de Vaud a inscrit dans sa Constitution la nécessité d'avoir assez de places en accueil préscolaire (avant que l'enfant n'ait l'âge d'aller à l'école) et parascolaire (pour les enfants qui sont à l'école, on parle ici de l'accueil qui a lieu avant et après l'école). Cette idée a été concrétisée par une loi⁴, et il existe maintenant dans quasiment toutes les communes vaudoises un réseau de garde des enfants. A cela s'ajoute une politique parfois très active des communes, avec notamment des solutions de garde financées et organisées par ces dernières.

5 Quelques mesures en détail

Certaines mesures de cette liste font actuellement l'objet d'un débat politique.

5.1 Congés après la naissance d'un enfant

5.1.1 Congé maternité

Après des années de discussions politiques et de débat, le congé maternité pour toutes les femmes qui ont une activité lucrative est entré en vigueur le 1er janvier 2005. Les mères ont ainsi droit à 14 semaines de congés payés après la naissance de leur enfant.

5.1.2 Congé paternité

Aujourd'hui, il n'existe pas de disposition prévue expressément dans la loi concernant le congé paternité. Néanmoins, le code des obligations (CO) prévoit une disposition

³ <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/gesetzgebung/00092/03236/index.html?lang=fr>

⁴ http://www.rsv.vd.ch/rsvsite/rsv_site/index.xsp. Il s'agit de la Loi sur l'Accueil de Jour des Enfants (LAJE)

concernant des jours de congé⁵, qui donne aux pères le droit à un jour de congé après la naissance d'un enfant.

Parfois, des entreprises et des collectivités publiques laissent leurs employés prendre congé pour quelques jours, voire quelques semaines. La ville de Lausanne par exemple offre un congé paternité de 20 jours à ses employés, même si elle n'y est pas tenue par la loi. Pour comparer, le canton d'Obwald n'en donne qu'un à ses employés.

Au niveau du parlement, deux initiatives parlementaires ont notamment été déposées :

- La motion Hodgers (Trede)⁶, qui demande que les cantons puissent mettre en place, s'ils le veulent, des congés paternités au niveau cantonal.
- L'initiative parlementaire de Martin Candinas⁷, qui demande un congé paternité payé de deux semaines.

De son côté, le syndicat travail.suisse a demandé le 15 mai dernier à ce que les pères puissent prendre 4 semaines de congés après la naissance de leur enfant.⁸ Selon le Conseil fédéral, cela coûterait 384 millions par an.

5.1.3 Congé parental

Le débat sur le congé parental et paternité a gagné en vigueur depuis environ une année. En 2011, la conseillère nationale Anita Fetz a déposé un postulat, qui a été adopté, il demande au Conseil fédéral de présenter un rapport contenant plusieurs moyens de financer un éventuel congé parentalité.

Le congé parentalité rassemble les deux formes de congé (maternité et paternité). Mais il serait plus que l'addition de ces deux congés. Le but est que les deux parents aient plus de temps pour s'occuper de leurs jeunes enfants. Dans les pays où il est appliqué, il est souvent flexible. Il peut consister en un nombre de semaine de congé que les parents peuvent prendre pendant les premières années de la vie de l'enfant. Le nombre de semaines est fixe (par exemple 20) mais les parents peuvent se répartir ce congé comme ils l'entendent pendant, par exemple, les 6 premières années de vie de l'enfant. Il faut savoir qu'actuellement il n'existe pas de congé parentalité en suisse, ce qui vient d'être décrit est bien entendu un exemple. Un Pays dont le congé parental est actif est le Luxembourg, où le système fondé sur le revenu a été inscrit dans la loi en 1999.

Le 30 octobre 2013, le Conseil fédéral a présenté le rapport demandé par le postulat.⁹ Il propose 8 variantes pour le congé parental. En outre, la Confédération va étudier la possibilité d'introduire dans le droit fédéral une réglementation qui permettrait aux employés de réduire leur taux d'occupation de 20 % au plus après la naissance d'un enfant. Ce serait un moyen pour que les parents puissent passer plus de temps avec leurs jeunes enfants.

Les modèles qui sont proposés sont très variés. Par exemple, le premier donne aux parents le droit de prendre un congé, non payé, via une modification du Code des obligations. Le

⁵ art. 329, al. 3, CO

⁶ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20133431

⁷ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20140415

⁸ http://www.travailsuisse.ch/medias/communiqués_de_presse?page=3

⁹ <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=fr&msg-id=50638>

septième modèle propose de donner 24 semaines de congés parentalité payés, dont au minimum 4 pour chacun des parents. Ce dernier modèle coûterait environ 1.5 milliards de francs.

Au niveau du Parlement, les propositions qui ont été déposées sont notamment:

- Une motion des Verts libéraux¹⁰. Ils proposent que le congé maternité actuel de 14 semaines soit remplacé par un congé parental de 14 semaines, qui pourra être augmenté à 20 semaines si les deux parents se répartissent le congé à parts égales.
- La motion Caroni¹¹ demande que le congé maternité de la mère (14 semaines) puisse être partagé avec le père. La motion ne prévoit pas une augmentation de la durée du congé.

5.2 Modèles de travail flexible

Une meilleure conciliation entre famille et travail passe peut-être aussi par une adaptation du monde du travail. Certaines entreprises mettent en place des structures de garde pour les enfants, ou encore permettent de travailler depuis la maison. Voilà les quelques mesures qui ont été prises par une grande compagnie d'assurance¹².

- Le travail à temps partiel permet au collaborateur de choisir un taux de travail jusqu'à 80% et avoir ainsi plus de temps à consacrer à d'autres activités.
- Le travail à domicile (télétravail). L'employé ne se déplace moins régulièrement ou plus du tout sur le lieu de travail, il travaille depuis chez lui. Il peut donc organiser son temps de travail en fonction de ses besoins personnels. On passe aussi moins de temps dans les transports et on réduit la pollution. Depuis 5 ans, une journée spéciale¹³ est organisée pour sensibiliser les entreprises et les employés au travail à domicile. Des méthodes pour faciliter cette évolution existent, comme par exemple les téléconférences, qui permettent de faire une conférence avec ses collègues même si on ne se trouve pas dans le même lieu.
Pour certains, le stade ultime du travail à domicile serait une entreprise qui fonctionne en réseau, avec des contacts « réels » et des déplacements réduits au minimum. Pour d'autres, aller jusqu'à ce stade pose des questions sur la séparation entre vie privée et professionnelle.
- Le job-sharing. Un poste de travail n'est pas rempli par une personne, mais deux, qui se partagent le poste. Avec à la clé donc un temps partiel pour chacune des deux personnes.

¹⁰ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20143068

¹¹ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20143109

¹² <https://flexwork.axa.ch/fr/298/lapport-de-flexwork-a-la-diversity/>

¹³ <http://www.homeofficeday.ch/?lang=fr-ch#hztips>

5.3 Garde des enfants

Comme susmentionné, les solutions de garde pour les enfants comme les crèches et l'accueil parascolaire sont en très grande partie entre les mains des cantons et des communes. Les pratiques sont donc très différentes.

Il ne faut pas oublier non plus que certaines familles font garder leurs enfants par des tiers, par exemple les grands-parents. Il se peut aussi qu'un des parents choisisse d'arrêter de travailler pour se consacrer à ses enfants. Certains parents ont aussi recours à une maman de jour.

En outre, les pouvoirs publics ont mis en place des solutions de garde, notamment pour aider les parents qui veulent ou doivent travailler.

Comme solutions de garde, on trouve les crèches, pour les enfants en bas âge, avant d'être scolarisés. On parle d'accueil préscolaire. Parallèlement à l'école, il y a l'accueil parascolaire, qui prend en charge les enfants avant et après l'école.

Au niveau de la Confédération, il existe seulement une loi, la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants. Cette loi n'existera peut-être bientôt plus,¹⁴ puisqu'elle est limitée au premier janvier 2015. Néanmoins l'initiative parlementaire Quadranti « Poursuivre et développer les aides financières aux structures d'accueil extrafamilial » demande que la Confédération continue ce système d'encouragement aux crèches qu'elle a développé depuis 2005.¹⁵ La commission de l'éducation a adopté cette initiative parlementaire avec 15 voix à 7. La création de crèches devrait recevoir un subside de 120 millions de francs jusqu'en 2019.

Cette loi permet de financer la création de places d'accueil extra-familial via une aide financière accordée sous certaines conditions par la Confédération. On estime que cette loi a permis la création de 43'255 places d'accueil, soit une augmentation massive de 87% de l'offre. Ces aides financières peuvent être versées à des structures d'accueil collectif de jour (par ex. crèches), des structures d'accueil parascolaire (par ex. garderies, cantines, écoles à horaire continu) ou des structures coordonnant l'accueil familial de jour (par ex. associations de parents de jour).

Comme autres exemples, le canton de Vaud a introduit l'horaire continu, qui évite des « trous » dans les horaires des enfants scolarisés, rendant ainsi la garde plus facile (plus besoin de rentrer manger à midi à la maison, notamment). Ce modèle offre aussi des solutions de garde après l'école, gérées justement par les écoles.

D'autres solutions peuvent être les camps de vacances proposés par certaines communes durant les vacances scolaires, ce qui évite aux parents d'avoir à se soucier de leurs enfants.

¹⁴www.rts.ch/info/suisse/4664469-malgre-les-efforts-de-berne-le-besoin-de-places-en-creches-reste-pressant.html

¹⁵ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20130451

Quand on sait que la majorité des enfants ont 13 semaines de vacances par année, alors que les parents en ont normalement 4, on voit que cette différence peut poser problème.

6 Sources et liens

Informations sur les différentes mesures de conciliation vie familiale-vie professionnelle:

- <http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=fr&msg-id=50638>
Lien vers le rapport sur le congé parental
- <http://www.faje.ch/Documentation/documentation.htm>
Exemple d'une fondation vaudoise qui aide à créer des places d'accueil pour les enfants.
- <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42005289.html>
Exemple de moyens qui sont mis en oeuvre au niveau cantonal pour favoriser l'accueil des enfants.
- <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de>
Site de la Confédération sur la conciliation travail-famille
- <http://www.ekff.admin.ch/index.php?lang=2>
Site de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF

Initiatives des entreprises:

- <http://www.homeofficeday.ch/Default.aspx>. Site de la „journée du travail à la maison“
- <https://flexwork.axa.ch/fr/298/lapport-de-flexwork-a-la-diversity/> Exemple d'une entreprise qui met en place des mesures pour mieux concilier vie professionnelle et familiale.

L'auteur du dossier tient à remercier chaleureusement Mmes Simone Hebeisen Bartlome et Viviane Marti, de l'Office fédéral des assurances sociales, pour leur aide précieuse dans l'écriture de ce dossier.

7 Annexe

7.1 Liste de mesures

En annexe, la liste qui provient de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales.¹⁶ Elle permet de donner un aperçu des mesures qui pourraient être

¹⁶ <http://www.ekff.admin.ch/content.php?ekff-2-5>

prises pour mieux concilier vie professionnelle et travail, et donner des idées de propositions.

Modèles d'horaire de travail flexibles

- Horaire à l'année (annualisation du temps de travail)
- Télétravail
- Partage de poste (*job sharing*)
- Comptes horaires (possibilité d'accumuler des heures supplémentaires et de les compenser par ex. sous la forme d'un congé de longue durée)
- Système des menus : ce modèle permet aux collaborateurs de fixer dans une fourchette donnée leur temps de travail, et par conséquent leur revenu, à un rythme donné, par ex. par semestre ou par année. Le temps de travail hebdomadaire varie, mais un nombre d'heures déterminé doit être atteint en moyenne annuelle.
- Suspension du travail pendant les vacances scolaires (*term-time working*) : ce modèle est conçu avant tout pour les parents d'enfants scolarisés. Les parents ne travaillent pas pendant les vacances scolaires et ne touchent pas non plus de salaire durant cette période.

Postes à temps partiel

- Postes à temps partiel dans tous les secteurs professionnels
- Postes à temps partiel à tous les échelons (en particulier pour les fonctions de cadre)
- Postes à temps partiel qualifiés pour les femmes et les hommes
- Possibilités de formation continue et d'avancement également pour les personnes travaillant à temps partiel

Prise en charge des enfants

- Suffisamment de places (de qualité) à un prix abordable dans des structures d'accueil
- Suffisamment de places (de qualité) à un prix abordable chez des parents de jour
- Structures d'accueil de jour / écoles à horaire continu
- Accueils de midi organisés (en particulier offres de qualité pour les enfants les plus jeunes, par ex. élèves d'école infantile et de première et deuxième années primaires)
- Passeport vacances : offres de loisirs accompagnés pour les enfants pendant les vacances scolaires

Temps parental

- Congé parental payé (par ex. selon le modèle de la COFF)
- Possibilité de réduire temporairement le temps de travail ou de prendre temporairement congé (par ex. dans des situations transitoires, en cas de longue maladie d'un enfant, etc.)

Changement d'optique de la part de la société – reconnaissance et normalisation des différentes formes de famille et de travail

- Normalisation du travail à temps partiel, en particulier pour les hommes
- Personnalités (publiques par ex.) servant d'exemple, incarnant une conception égalitaire des rôles ainsi que différentes formes de travail et de famille
- Discours officiel et médiatique dans lesquels les formes de travail et de famille ainsi que la conception des rôles de l'homme et de la femme sont mis en discussion
- Echanges dans des réseaux, rencontres, manifestations, ateliers, etc.
- Reconnaissance du travail familial (compétences familiales)

Mesures par lesquelles les entreprises pourraient montrer l'exemple

Modèles d'horaire de travail flexibles

- La flexibilité en matière d'horaire et de lieu de travail est l'élément de base de la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Il est donc utile que les entreprises offrent à leur personnel des modèles de travail flexibles, adaptés au contenu du travail (par ex. horaire à l'année, télétravail, etc.).
- Offres de réduction fixe ou temporaire du temps de travail pour les hommes et les femmes
- Flexibilité dans des situations d'exception : possibilité de réduire la charge de travail ou de prendre congé dans des situations difficiles (par ex. maladie prolongée d'un enfant ou d'un autre membre de la famille)

Bonne offre de postes à temps partiel

- Postes à temps partiel qualifiés pour les femmes et les hommes à tous les niveaux (en particulier dans les fonctions de cadre). Il importe en particulier de proposer des postes qualifiés à temps partiel pour les hommes (normalisation du travail à temps partiel des hommes).
- Encouragement, perfectionnement et promotion des personnes employées à temps partiel
- Partage de postes (en particulier pour les fonctions de cadre)

Temps parental

- Congé de paternité payé
- Possibilité de prendre un congé de maternité prolongé (non payé)
- Possibilité de réduire temporairement le temps de travail ou de prendre temporairement congé (par ex. dans des situations transitoires, en cas de longue maladie d'un enfant, etc.)

Prise en charge des enfants

- Offres de prise en charge (par ex. crèche d'entreprise) ou soutien financier à ces offres
- Offres de prise en charge pendant les vacances scolaires et les vacances des structures d'accueil : pendant ces périodes, l'entreprise peut organiser ou faire organiser la prise en charge, ou acheter des places dans les offres existantes.

Ancrage dans la culture d'entreprise

- Compréhension et ancrage de la nécessité de concilier profession et famille dans la conception et la culture de l'entreprise (normalisation), par ex. avec des exemples au niveau des fonctions dirigeantes. La conciliation travail-famille ne peut s'ancrer dans la culture de l'entreprise qu'à partir du moment où elle est vécue par un grand nombre de collaborateurs.
- Reconnaissance du travail familial (compétences familiales)

Conseil et soutien

- Offre de conseils au personnel sur les moyens de concilier profession et famille
- Planification commune du congé de maternité (suppléance et transfert des tâches durant le congé) et plan de reprise du travail (différentes options doivent être discutées et évaluées, par ex. reprise en douceur avec augmentation progressive du temps de présence et possibilités / locaux pour l'allaitement)
- Communication claire sur les droits des collaborateurs, par ex. pour la garde des enfants malades (celle-ci est réglée à l'art. 36 de la loi sur le travail)
- Offre de conseils « work & care » en cas de maladie prolongée d'un enfant ou d'un autre membre de la famille
- Soutien financier, par ex. allocations pour enfant d'un montant plus élevé

Intégrer les familles

- Offrir aux enfants et au ou à la partenaire des collaborateurs la possibilité de manger avec eux à la cantine de l'entreprise
- Permettre aux collaborateurs d'emmener leurs enfants au travail en cas d'imprévu, par ex. quand des heures d'école tombent. Important : les parents restent responsables de leurs enfants et veillent en particulier à ce qu'ils ne dérangent pas les autres collaborateurs dans leur travail. L'entreprise peut (dans des situations d'exception) mettre des jouets à disposition ou installer un coin de jeu, ou encore proposer un « bureau avec enfant » (bureau combiné avec un coin de jeu ; exemple : Allemagne).
- Inviter les enfants et les membres de la famille des collaborateurs aux fêtes ou aux excursions d'entreprise, en adaptant le programme à leurs besoins
- Proposer des journées « Futur en tous genres » pour filles et garçons

Services aux familles

- Offrir aux collaborateurs la possibilité de recourir, à des conditions avantageuses, aux prestations de type ménager que l'entreprise achète pour ses propres besoins, par ex. services de lessive, de repassage, de nettoyage, de lavage de voiture ou de réparation, etc.

7.2 Politique familiale

Pour aller un peu plus loin dans le sujet, voici un petit aperçu des propositions actuelles dans le domaine de la politique familiale.

Peu d'initiatives politiques ont vu le jour sur de vrais moyens sur la politique familiale, autres que celles que nous avons vu plus haut. Notons ces quelques initiatives au niveau du parlement :

- La motion du Conseiller aux Etats Paul Rechsteiner demande que les montants minimaux des allocations familiales soient relevés de 50.-, c'est à dire qu'elles soient au minimum de 250.- par enfant scolarisé et de 300.- par enfant en formation.¹⁷ Elle a été refusée et donc enterrée par le Conseil des Etats.
- Le postulat Tornare « Politique de la famille »¹⁸ demandait un état des lieux de la politique de la famille après le rejet de l'article constitutionnel sur la politique familiale. Il a été accepté et un rapport va être présenté à ce sujet.

Diverses initiatives populaires touchant à l'imposition des familles ou aux allocations familiales ont également été lancées, comme les initiatives PDC « Aider les familles! Pour des allocations pour enfant et des allocations de formation professionnelle exonérées de l'impôt » et « Pour le couple et la famille - Non à la pénalisation du mariage ». Certains considèrent en effet l'impôt comme un bon moyen d'aider les familles.

La première initiative demande que les allocations pour enfant et les allocations de formation professionnelle soient exonérées d'impôt. Pour leurs partisans, cela permettrait de soulager financièrement les familles puisque celles-ci paieraient moins d'impôt. Pour les opposants, soit cette mesure serait trop chère, soit elle ne privilégierait que les hauts revenus, qui payent le plus d'impôt, et non les familles de la classe moyenne qu'il faudrait aider en priorité. La deuxième initiative demande que les impôts soient identiques pour les personnes mariées et celles n'ayant pas conclu de contrat de mariage. Le Conseil fédéral propose d'accepter cette initiative, mais un contre-projet est en train d'être élaboré, car cette initiative d'une part inscrirait la définition du mariage dans la Constitution comme étant l'union d'un homme et d'une femme et d'autre part fermerait la porte à l'imposition individuelle. Le contre projet devrait être élaboré d'ici la fin de l'année.

Une initiative du PS désirant offrir des rabais forfaitaires d'impôts aux parents avec enfant devrait aussi être lancée en début d'année prochaine.¹⁹

¹⁷ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20143285

¹⁸ http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=2013313

¹⁹ <http://www.sp-ps.ch/fre/Medias/Communiqués/2014/Un-enfant-un-cheque-non-aux-cadeaux-fiscaux-pour-familles-aisees>