

Les administrations publiques, pourvoyeuses d'emploi attractifs pour les parents – Comparaison des régimes de congé parental de la Confédération, des cantons et des municipalités

Auteure: Gesine Fuchs, Dr. phil., politologue, Bâle

Introduction

En vigueur depuis le 1^{er} juillet 1996, la loi fédérale sur l'égalité (LEg) a pour but l'égalité de fait entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. La Constitution fédérale requiert elle aussi de la Confédération, des cantons et des communes qu'ils favorisent l'égalité dans les faits. Les mesures et réglementations permettant de concilier famille et activité professionnelle sont un pas vers l'égalité dans le monde du travail. C'est dans cette optique que la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) met sous la loupe les régimes de congé parental dont bénéficient les employé-e-s des administrations fédérale, cantonales et de quelques grandes municipalités. Ces régimes parviennent-ils à concrétiser et à promouvoir l'égalité entre pères et mères, entre femmes et hommes? Où se situe la nécessité d'agir?

Est favorable à l'égalité toute mesure qui rend possible le partage du travail éducatif et du travail professionnel, l'encourage et offre ainsi aux parents des choix effectifs. S'y rattachent la possibilité de travailler à temps partiel et de bénéficier d'un congé parental, de même que le droit à un congé de maternité payé pour la première période suivant la naissance. Ces normes contribuent aussi à ce que les enfants ne représentent pas un risque de pauvreté.

Les employeurs du secteur public jouent souvent un rôle de modèle et de pionnier. Leurs conditions d'engagement sont transparentes et le nombre de personnes qu'ils occupent est important – de quelques centaines à plusieurs milliers. Il paraît donc particulièrement pertinent de considérer les conditions de travail qu'ils offrent. La présente étude montre que la majorité des administrations publiques prend des mesures afin d'être attractive pour les jeunes parents. Elles sont nombreuses à proposer des arrangements plus ou moins contraignants afin que mères et pères puissent, après une pause due à la naissance d'un enfant, reprendre leur travail ou réduire leur temps de travail. Elles conservent ainsi une main-d'œuvre qualifiée et économisent les coûts occasionnés par un licenciement de la mère, le recrutement et la mise au courant de nouveaux employé-e-s¹.

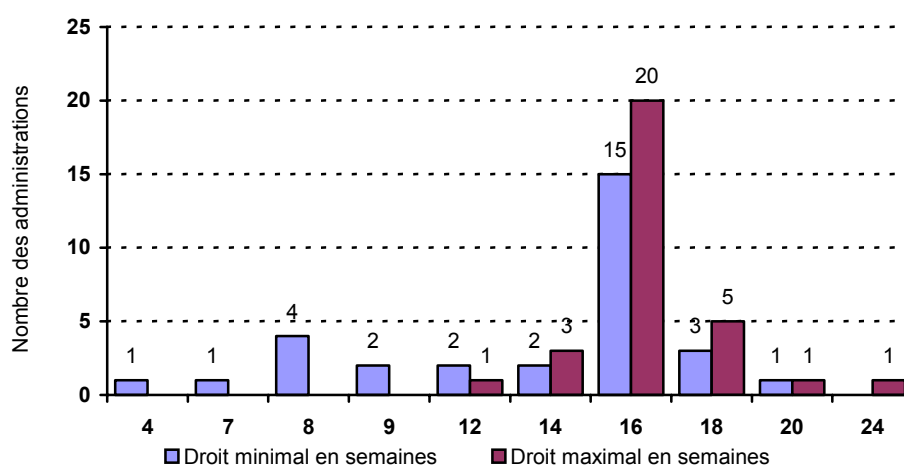
¹ Dans une étude commandée par le ministère allemand de la famille, Prognos a calculé le potentiel d'économies pour les entreprises que représentent les mesures favorables à la famille. Sur la base des données de controlling de 10 entreprises, les calculs modélisés ont montré une économie de coûts de

Les paragraphes qui suivent présentent en détail les prestations et les régimes liés à la parentalité, ainsi que les acquis et les domaines où la nécessité d’agir existe. La Confédération, 26 cantons, et 4 municipalités sont analysés, soit au total 31 administrations. Un « indice pro-famille », IPF, est calculé. Sur mandat de la Conférence suisse des délégués à l’égalité, l’Institut du fédéralisme de l’Université de Fribourg a recueilli les données concernant les cantons qui servent de base au présent rapport. Les délégués à l’égalité ont fourni les données correspondantes pour l’administration fédérale et les villes de Berne, Lausanne, Winterthour et Zurich. Nous remercions ici chaleureusement toutes les personnes associées à cette étude pour la rigueur de leur travail².

1. Congé payé en cas de grossesse et de naissance

Toutes les administrations étudiées connaissent un congé de maternité payé pour leurs employées. Pour les emplois de durée indéterminée, le droit minimal varie entre 4 et 20 semaines selon la durée du rapport de travail. Le droit maximal fluctue entre 12 et 24 semaines.

Graphique 1: Congé de maternité: droit minimal et droit entier en semaines



Médiane du droit minimal et du droit maximal: 16 semaines

La durée du congé de maternité ne diffère pas sensiblement entre Confédération, cantons et villes.

Plus de la moitié des cantons et 3 villes dépassent pour le droit minimal les 14 semaines fixées comme standard minimal par l’UE dans sa directive 92/85/CEE. S’agissant

l’ordre de plusieurs centaines de milliers d’euros. Les mesures favorables à la famille comme les conseils, le télétravail, les modèles d’horaires de travail et la garde des enfants sont moins onéreuses que les frais engendrés par les fluctuations de personnel et les absences de longue durée de l’entreprise. Voir Bundesministerium 2003.

² Les régimes sont ceux valables au 1^{er} novembre 2003. Les calculs ont été effectués avec SPSS.

du droit maximal, seuls quatre cantons – BE, GL, GR et UR – accordent moins de 16 semaines.

Les mères sont assurées sans aucun délai uniquement dans les cantons JU, NE, SO, TI, UR, VS et ZH, ainsi que dans les villes de Berne, Winterthour et Zurich. De nombreux cantons connaissent des normes compliquées lorsque les contrats sont de durée limitée et/ou que la grossesse existait déjà au moment de l'entrée en fonction (p. ex. Confédération, BL, BS). L'engagement minimal requis est d'un an pour la ville de Lausanne, pour GL et SG et de deux ans pour AR, BE, LU, NW et ZG. Appenzell Rhodes-Intérieures est le seul canton où la femme doit être engagée depuis 10 ans pour obtenir un congé payé de 24 semaines.

Il est fréquent que la maladie ou l'accident survenant pendant le congé de maternité ne prolongent pas ce congé, contrairement à ce qui se passe pour les vacances payées. Parfois le droit aux vacances se trouve même réduit par le congé de maternité. En cas de réduction ou de modification du taux d'activité après le congé de maternité, 7 cantons (AI, BL, BS, GR, LU, NE, OW) prévoient une diminution proportionnelle du salaire payé et 18 cantons ne fixent rien à ce sujet. Si le rapport de travail est résilié au moment de la naissance, des paiements réduits existent dans 12 cantons:

Tableau 1: Droit en semaines lors de la résiliation du rapport de travail

Droit lors de la résiliation du rapport de travail à la naissance	Cantons et villes
8 semaines au lieu de 24 semaines (droit entier)	AI
12 semaines au lieu de 16	BS
8 semaines au lieu de 16	BL, NW, OW, SG, TG, VS
4 semaines au lieu de 16	AG, AR
0 semaine au lieu de 16	ville de Winterthour
8 semaines au lieu de 14	GR
8 semaines au lieu de 12	UR

2. Congé parental

La parentalité a beau constituer un fait biologique, elle n'en implique pas moins également de soigner le lien émotionnel et social avec l'enfant.

La plupart des administrations publiques n'octroient cependant qu'un à deux jours de **congé payé pour le père** à la **naissance** de son enfant. Cela ne suffit souvent pas à accompagner la mère tout au long de la naissance.

Tableau 2: Jours de congé payés pour le père à la naissance de son enfant

		Fréquence	Pour cent valable	Pour cent cumulé
Jours	1 ³	8	26,7	26,7
Médiane	2	10	33,3	60,0
	3	6	20,0	80,0
	5	5	16,7	96,7
	15	1 (ville de Berne)	3,3	100,0
Total		30	100,0	
flou		1		

Des dispositions relatives à d'autres jours de congé accordés aux pères après la naissance sont plutôt rares:

Tableau 3: Congé de paternité

BL	12 semaines non payées
ville de Berne	3 semaines payées; plus 8 semaines payées maximum si le père prend la 2 ^e moitié des 16 semaines du congé de maternité.
villes de Zurich et Winterthour	3 semaines non payées
NE	8 semaines payées si le père prend la 2 ^e moitié des 16 semaines du congé de maternité.

Un congé parental non payé après le congé de maternité existe dans 12 cantons, à la Confédération et dans 3 villes. Dans certains cantons, les prescriptions à ce sujet restent très générales. Dans 7 des 12 cantons, aucun congé pour les pères n'est prévu ou alors un congé plus court que pour les mères.

Tableau 4: Possibilités d'un congé parental

Pas de congé parental	AG, AI, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, UR, VS, ZG
Congé parental seulement pour la mère	AR, TG (6 mois) BS, GL (1 an) FR (16 semaines) GR (durée non définie)
Congé parental, mais à des conditions différentes pour le père et pour la mère	BL (1 an mère, 12 semaines père)
Congé non payé mentionné dans des dispositions potestatives	Confédération, ZH (durée non définie) villes de Lausanne, Winterthour et Zurich (1 an) ville de Berne (jusqu'à 2 ans)
Congé parental aux mêmes conditions pour les deux parents	BE, VD (6 mois) GE (2 ans) TI (9 mois)

³ Bâle-Ville octroie 5 jours de congé payé aux pères dès le 1^{er} juillet 2004.

En outre, l'aspect social et émotionnel de la parentalité entre en ligne de compte lorsqu'un congé pour l'adoption d'un enfant est expressément prévu. Tel est le cas de la Confédération, de 3 villes et 8 cantons (à l'exclusion des Grisons avec trois jours de congé⁴). Deux tiers des cantons ne fixent rien à ce sujet.

Tableau 5: Conditions du congé d'adoption

Congé d'adoption payé, aux mêmes conditions pour la mère et le père	GE (20 semaines) LU, NE, VD, Confédération, Ville de Berne (8 semaines) TI (8 semaines, ensuite 9 mois non payés) Winterthour, ville de Zurich (16 semaines)
Congé d'adoption non payé	BL (12 semaines)
Congé d'adoption, mais à des conditions différentes pour la mère et pour le père	FR (12 semaines mère, 4 semaines père) ZH (16 semaines mère, 2 jours père)

La plupart des administrations publiques accordent un congé payé à leurs employé-e-s en cas de maladie d'un enfant. NE, NW et SO sont ici l'exception. Mais les modalités diffèrent: 18 cantons connaissent des limites maximales fixes par an et 6 cantons et villes indiquent un nombre de jours par événement sans limite maximale absolue. Cette dernière norme semble mieux répondre à la situation réelle des parents et des enfants.

Tableau 6: Droit maximal à un congé de courte durée pour enfants malades et autres cas de nécessité par an

	Pour cent	Fréquence	Confédération/cantons/villes
pas de jour payé	9,7	3	NE, NW, SO
définition générale	12,9	4	AR, AI, GL, ville de Berne
2 jours	6,5	2	BS, SG
3 jours	19,2	6	FR, GR, JU, LU, SH, SZ
4 jours	3,2	1	BE
5 jours	12,9	4	AG, BL, VD, ZG
10 jours	12,9	4	OW, TI, UR, Lausanne
15 jours	3,2	1	GE
quelques jours, calculé par événement	19,2	6	TG, VS, ZH, Confédération, Winterthour, ville de Zurich
Total	100	31	

⁴ Bâle-Ville octroie 5 jours de congé payé dès le 1^{er} juillet 2004.

3. Réintégration du poste de travail et temps partiel

Dans les administrations publiques avec un congé parental non payé, il n'existe pas, en règle générale, de normes spéciales concernant la réintégration du poste de travail. Seul le canton de Genève garantit la même place de travail. BS et BL assurent la réintégration du même poste de travail ou d'un poste similaire en fonction des besoins du service. Pour la ville de Berne, «le rapport de service se poursuit»; Lausanne garantit une place de travail. Des règles implicites s'appliquent vraisemblablement souvent.

Dans 16 cantons, des normes ou indications font défaut en ce qui concerne le travail à temps partiel suite à la naissance d'un enfant. La possibilité du travail à temps partiel est toutefois mentionnée explicitement dans dix cantons – dans la moitié d'entre eux, pour les mères seulement et non pour les pères. Quelques ordonnances prévoient la réduction de l'horaire de travail en général, sans faire expressément mention des enfants. Il n'y a nulle part un droit au travail à temps partiel pour tâches de prise en charge. Les parents se retrouvent donc dans une position relativement faible.

Tableau 7: Possibilités de travail à temps partiel (TP)

	Fréquence	Pour cent	
TP pas possible ou pas mentionné explicitement	17	54,8	AG, AI, BE, GL, JU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZG Lausanne
TP possible, mais pour les mères	6	19,4	AR, BS, BL, GR, LU, ZH
TP possible pour les deux	4	12,9	FR, GE, NE, TI
TP mentionné pour les deux en tant que possibilité générale, non contraignante	4	12,9	Confédération villes de Berne, Zurich, Winterthour
Total	31	100	

A relever enfin qu'il n'existe guère de mesures mentionnées explicitement concernant le retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales. De même, l'incidence de la garde des enfants ou du congé parental sur les années de service est rarement définie. Des directives non contraignantes quant à la façon de prendre en compte dans le salaire les compétences acquises par le travail de prise en charge sont exceptionnelles.

4. Allocations aux parents

En Suisse, quiconque a des enfants et travaille comme salarié a droit à des allocations pour enfants dont le montant varie entre les cantons. Une concurrence de droits apparaît lorsque les deux parents ont une activité lucrative. La loi de 8 cantons continue à prescrire le versement automatique des allocations familiales au père ou à l'époux en

cas de concurrence de droits (AI, AR, GL, GR, SO, VD, VS, ZG). Un arrêt du Tribunal fédéral concernant le canton de Fribourg (ATF 129 I 265) a jugé cette pratique discriminatoire. AG et FR ont déjà adapté leur législation, quelques autres cantons se sont attelés à une révision.

Les employé-e-s cantonaux touchent, en règle générale, d'autres allocations en plus des allocations pour enfants. Quatre cantons seulement ne versent pas d'allocations supplémentaires (AR, SH, SO, ZH), de même que les villes de Lausanne, Winterthour et Zurich. Plusieurs études menées en Suisse ont démontré un important besoin en accueil extrafamilial des enfants avant leur entrée au jardin d'enfants à des prix abordables⁵. On ne peut donc que se réjouir qu'un certain nombre de cantons alloue des subsides pour la garde extrafamiliale des enfants.

Les allocations perçues en plus portent dans chaque canton d'autres noms, proviennent de fonds différents et sont calculées de diverses façons. Dans 23 cantons, elles sont le plus souvent liées à des conditions déterminées. Par exemple, elles sont payées aux seuls parents mariés ou jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans ou, dans d'autres cantons, de 12 ans. A Bâle-Campagne, les allocations touchées par les parents baissent à mesure que les revenus augmentent. Onze cantons connaissent des allocations de naissance variant entre 300 et 1'600 francs. Ces cantons versent aussi d'autres allocations, à l'exception de Soleure. Dans le cadre de cette étude, il n'est malheureusement pas possible de faire une comparaison des effets financiers ou de l'incidence favorable à la famille des autres allocations, car elle nécessiterait des calculs modélisés exigeants en temps⁶.

Tableau 8: Vue d'ensemble des allocations

Pas d'autre allocation	AR, SH, SO (allocation de naissance seulement de 600 francs), ZH Lausanne, Winterthour, ville de Zurich
Allocations de naissance	GE, NW, JU, SO, LU, SZ, NE, UR, SG, VS, FR, VD (variant de 300 francs à 1600 francs)
Allocations seulement pour la garde extrafamiliale des enfants	AG, AI, TI, TG
Allocations avec des conditions ou des échelonnements divers	BE, BS, BL, FR, GL, GR, JU, LU, NE, NW, SG, SH, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, Confédération, ville de Berne Les conditions sont p.ex.: état civil, âge des enfants, revenu total, subsides sociaux pour la garde extrafamiliale des enfants en cas de faibles revenus
Allocations aux mêmes conditions que les allocations pour enfants	BL, BS, GR, NW, OW

(Un canton peut figurer dans plusieurs catégories; ainsi, toutes les personnes ayant droit à des allocations pour enfants touchent à BL une allocation familiale dégressive selon les revenus).

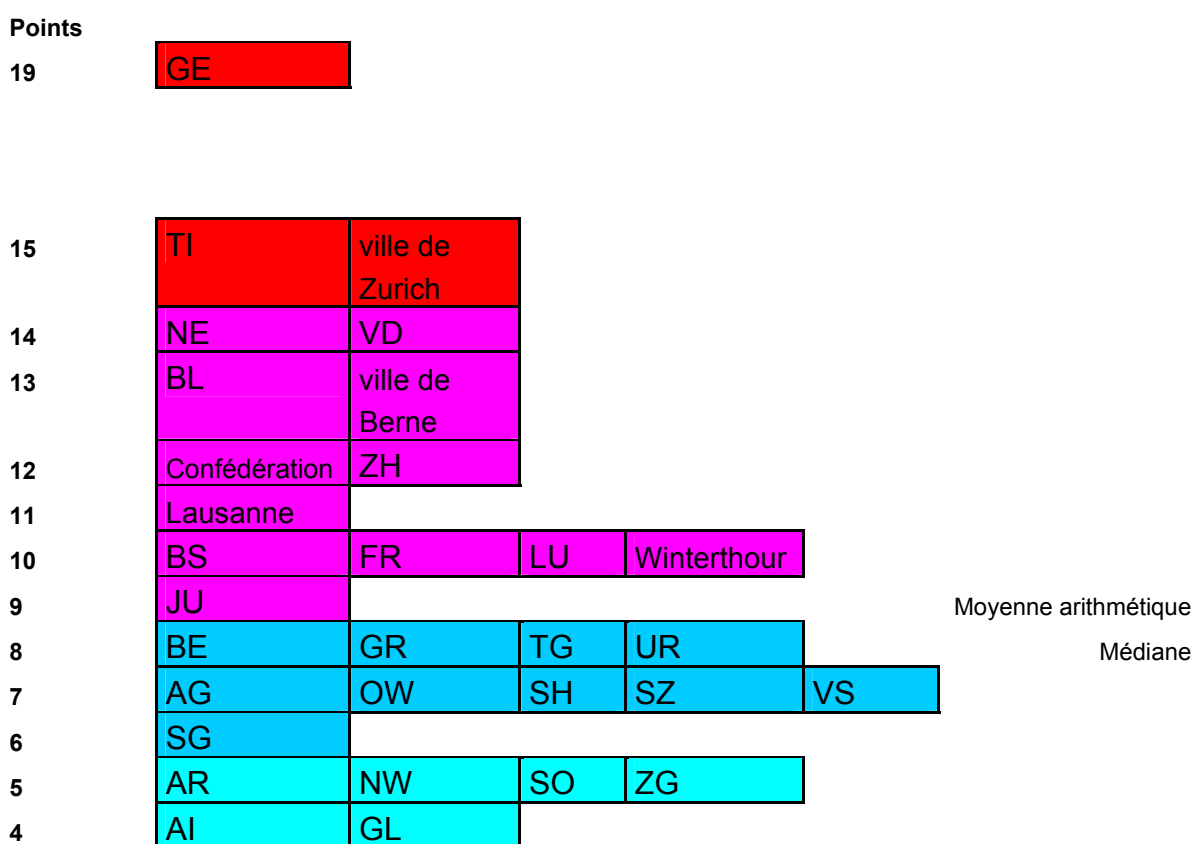
⁵ Voir Büro für die Gleichstellung der Stadt Zürich 2003, Frauenrat und Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Basel-Landschaft 2000.

⁶ Pour les effets des transferts financiers sur les familles dans la politique sociale, voir Bauer/Strub/Stutz 2004.

5. Comparaison entre Confédération, cantons et villes

Pour pouvoir comparer entre elles les administrations publiques, un indice pro-famille, IPF, a été calculé à partir des divers régimes. Sont en principe considérés comme favorables à la famille un congé de maternité payé ainsi que toutes les normes permettant aux mères et aux pères de mener de front activité professionnelle et garde des enfants. Les prestations financières en font partie au même titre que les modalités non discriminatoires des mesures prévues⁷. Le nombre de points augmente à mesure que les réglementations satisfont le mieux à ces critères. Il en ressort le classement suivant (voir aussi le tableau de vue d'ensemble en annexe):

Graphique 2: L'indice pro-famille IPF pour la Confédération, les cantons et les villes



L'indice montre des écarts énormes. La moyenne arithmétique est de 9,3 points; la moitié des administrations publiques ont 8 points ou moins. Afin de mettre en évidence les diverses conditions en faveur des jeunes parents, trois cantons ayant un nombre de points différent sont décrits ici. Dans le canton de **Glaris** (4 points), un congé payé de maternité de 14 semaines et un jour de congé pour le père à la naissance existent après une année de service. Ensuite, seule la mère peut prendre un congé non payé d'une année, mais des indications juridiques font défaut en ce qui concerne l'emploi après le congé. Le temps partiel n'est prévu ni pour le père, ni pour la mère, de même qu'un congé payé de courte durée pour enfants malades ou pour

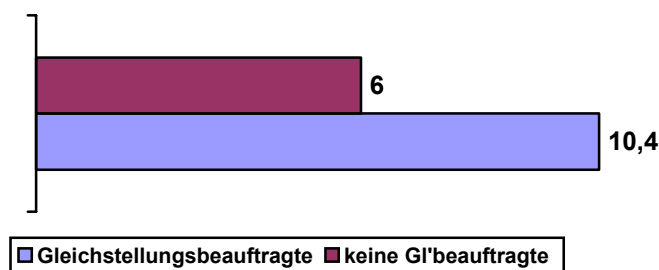
⁷ Voir à ce sujet les explications figurant dans l'annexe. Le maximum est de 20 points.

d'importantes visites médicales. La primauté de l'homme est prévue pour les allocations pour enfants; une allocation familiale supplémentaire est néanmoins payée. Dans le canton de **Fribourg** (10 points), une mère a droit à un congé payé de 16 semaines sans engagement minimal requis et le père a deux jours de congé à la naissance. Il n'y a pas de congé parental, mais le temps partiel est possible pour les deux parents. Un congé payé de trois jours au maximum existe en cas de maladie des enfants. Par contre, le canton de **Genève** (19 points) connaît un congé payé de maternité de 20 semaines, et le père a 5 jours de congé à la naissance de son enfant. Père et mère peuvent décider s'ils veulent prendre un congé parental non payé d'une durée de deux ans maximum. Pendant ce temps, la place de travail est garantie. Un congé payé de 15 jours au total existe pour s'occuper des enfants malades. Outre les allocations familiales, Genève verse également une allocation de naissance de 300 francs.

Les régimes des cantons atteignant 6 points ou moins dans l'IPF présentent toujours une norme discriminatoire au moins. Appenzell Rhodes-Extérieures se démarque à cet égard: primauté automatique du père pour les allocations pour enfants, engagement minimal requis, congé non payé et possibilité du temps partiel pour les mères seulement. Dans le peloton de tête, on trouve les cantons latins de Genève, du Tessin, de Neuchâtel et de Vaud, les deux Bâle, Zurich, l'administration fédérale, ainsi que les villes de Berne et Zurich.

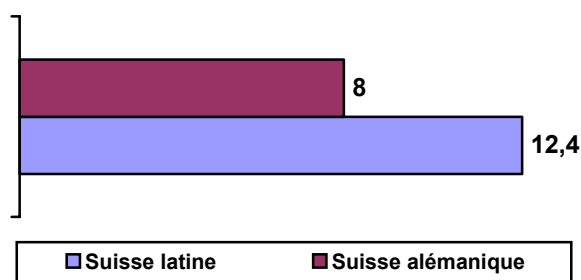
Quels facteurs pourraient expliquer ces importantes différences?

Graphique 3: IPF moyen en fonction de l'existence d'une déléguée à l'égalité



Dans les cantons et les villes ayant des bureaux de l'égalité, la valeur moyenne de l'indice est nettement supérieure, soit 10,4 points contre 6. Si cet écart est statistiquement significatif, il ne permet cependant pas de se prononcer sur le lien de causalité. Il est néanmoins manifeste que l'engagement de l'Etat en faveur de l'égalité va de pair avec des régimes favorables à la famille dans les rapports de travail de droit public.

Graphique 4: IPF moyen par région linguistique



En Suisse latine, le nombre moyen de points est plus élevé qu'en Suisse alémanique, soit 12,4 contre 8 points seulement. Cet écart a aussi une significativité statistique et reflète les traditions historiques et culturelles différentes des régions du pays.

Il n'existe pas de relation significative entre la capacité financière des cantons⁸ et l'étendue des régimes. Les cantons ayant une capacité financière inférieure à 100 obtiennent en moyenne 8,3 points dans l'IPF, ceux avec une capacité financière supérieure à 100 légèrement plus, soit 9,8 points. En clair, les réglementations semblent dépendre plus des décisions politiques que des finances disponibles.

Les villes étudiées présentent un IPF moyen supérieur aux cantons (12,3 points contre 8,7 points). Du fait que l'étude n'a pas porté sur toutes les villes, il n'est toutefois pas possible d'en tirer des conclusions.

Les cantons avec l'indice pro-famille le plus faible se distinguent par un régime de prévoyance essentiellement libéral et conservateur en matière de sécurité sociale et d'activité professionnelle (sur les régimes cantonaux de protection sociale, voir Armingeon et al. 2004). Les cantons ayant l'IPF le plus élevé connaissent surtout des régimes socio-démocrates et conservateurs de protection sociale. On observe ainsi que l'orientation générale de la politique sociale des divers cantons se reflète aussi dans les modalités des régimes de congé parental en faveur de leurs employé-e-s. Les liens plus précis devraient faire l'objet d'une étude séparée vu leur complexité.

Perspective: acquis et nécessité d'action

La Confédération, les cantons et les villes étudiées offrent aux personnes occupées des possibilités de concilier famille et profession. Ils apportent ainsi une contribution plus ou moins importante à l'égalité de fait entre femmes et hommes. Les administrations publiques octroient diverses prestations allant au-delà des prescriptions légales, lesquelles sont néanmoins en Suisse très modestes par rapport à d'autres pays industrialisés:

⁸ Telle qu'elle a été fixée pour la péréquation financière 2004/05, voir RS 613.11.

- On peut citer ici surtout le **congé de maternité payé à 100%**, qui est la plupart du temps de 14 semaines ou plus. La réglementation du régime des allocations pour perte de gain, qui sera mise en votation en automne, ne va pas si loin (80% salaire pendant 14 semaines).
- Alors que le régime des allocations pour perte de gain est conçu pour faire la soudure avec la période d'interdiction de travailler, les cantons vont en l'occurrence plus loin en offrant de nombreuses possibilités de **congé parental non payé** et de **travail à temps partiel** afin de permettre de **concilier à long terme** activité professionnelle et garde des enfants.

Partant de ces acquis, la Conférence suisse des déléguées à l'égalité voit la nécessité d'agir dans les domaines suivants:

- Dans le contexte d'un congé de maternité payé, les **droits** devraient être **uniformisés** de sorte qu'il n'existe **plus d'engagement minimal requis**. Ces délais pénalisent les femmes qui ont un enfant peu après leur entrée en fonction. Ils entravent la mobilité professionnelle des jeunes femmes.
- L'examen des multiples prescriptions légales a mis en évidence des solutions intéressantes pour la conciliation, surtout dans le domaine du **temps partiel** et du **congé parental**. On ne peut certes pas conclure des lois et ordonnances existantes dans quelle mesure ces possibilités sont mises à profit. Il est cependant important que ces **normes** soient rendues **contraignantes**, afin que la possibilité effective de travailler à temps partiel ne dépende pas des différents chefs. Il s'ensuit que les administrations n'ayant à ce jour rien fixé en la matière **introduisent la possibilité** d'un congé parental et du travail à temps partiel en raison de tâches de prise en charge.
- La **réintégration du poste de travail** doit en toute logique être **garantie** afin que les possibilités offertes puissent être utilisées sans crainte.
- Enfin, la **parentalité** devrait être davantage reconnue en tant que **tâche sociale**. En d'autres termes, il faut que les prestations après le congé de maternité proprement dit soient **accessibles aux deux parents** et non aux seules mères comme dans beaucoup de cas. Cela permettrait de supprimer le désavantage subi à maints égards par les pères.
- Il conviendrait de **développer les offres d'accueil extrafamilial**, dont le besoin est démontré. A mesure que ces possibilités s'amélioreront, les mères continueront davantage leur activité professionnelle même après la naissance de leur enfant.
- Enfin, il convient de **supprimer** la préférence automatique accordée au père ou au mari lors d'une **concurrence de droits dans les allocations pour enfants** et de satisfaire à l'arrêt du Tribunal fédéral.

Les cantons de Genève et du Tessin et la ville de Berne peuvent servir de **modèle** pour ce qui est des modalités non discriminatoires et favorables à la famille de leurs régimes de congé parental.

Annexe: Vue d'ensemble des principales normes

	Maternité: nbre de sem. (droit entier)	Durée minimale d'engagement pour droit entier en mois*	Autres délais (contrats limités, etc.)	Jours de congé pour le père	Congé parental	Congé parental en semaines	Congé d'adoption en semaines	Garantie de l'emploi ou du poste lors du congé parental	Possibilité du travail à temps partiel	Droit max. à des congés pour enfants malades en jours	Concurrence de droits alloc. pour enfants	Indice d'allocations (pas de naissance, autres)	Bureau de l'égalité	Capacité financière 2004/5*	Indice pro-famille IPF
AG	16	6	oui	3	---	---	---	---	---	5	neutre	1	oui	105	7
AI	24	120	---	2	---	---	---	---	---	non défini	homme	1	---	66	4
AR	16	24	---	pas clair	mère st.	26	---	---	TP pour mère	non défini	homme	0	oui	61	5
BE	14	24	---	2	les deux	26	---	---	---	4	neutre	1	oui	58	8
BL	16	6	oui	1	les 2, père 12 sem.	52	12	garantie emploi	TP pour mère	5	neutre	1	oui	116	13
BS	16	6	oui	1	mère st.	52	---	garantie emploi	TP pour mère	2	neutre	1	oui	166	10
FR	16	0	oui	2	mère st.	16	12 mère 4 père	---	TP pour les deux	3	homme	1	oui	45	10
GE	20	0	---	5	les deux	104	20	garantie poste de travail	TP pour les deux	15	neutre	2	oui	155	19
GL	14	12	---	1	mère st.	52	---	---	---	non défini	homme	1	---	77	4
GR	14	6	---	3	mère st.	non défini	---	---	TP pour mère	3	homme	1	oui	63	8
JU	16	0	---	3	---	---	---	---	---	3	neutre	2	oui	33	9
LU	16	24	---	5	---	---	8	---	TP pour mère	3	neutre	2	oui	63	10

	Maternité: nbre de sem. (droit entier)	Durée minimale d'engagement pour droit entier en mois*	Autres délais (con- trats limités, etc.)	Jours de congé pour le père	Congé parental	Congé parental en semaines	Congé d'adoption en semaines	Garantie de l'emploi ou du poste lors du congé parental	Possibilité du travail à temps partiel	Droit max. à des congés pour enfants malades en jours	Concurrence de droits alloc. pour enfants	Indice d'allocations (pas de naissance, autres)	Bureau de l'égalité	Capacité financière 2004/5*	Indice pro-famille IPF
NE	18	0	---	1	père peut prendre reste après interdiction travail mère	---	16	---	TP pour les deux	---	neutre	2	oui	56	14
NW	16	24	oui	2	---	---	---	---	---	---	neutre	2	oui	129	5
OW	16	0	oui	1	---	---	---	---	---	10	neutre	1	oui	30	7
SG	16	12	oui	1	---	---	---	---	---	2	neutre	2	oui	80	6
SH	18	6	oui	3	---	---	---	---	---	3	neutre	0	---	98	7
SO	16	0	---	1	---	---	---	---	---	---	homme	1	---	76	5
SZ	16	0	oui	2	---	---	---	---	---	3	neutre	2	---	117	7
TG	16	0	oui	1	mère slt.	26	---	---	---	qq. jours par événement	neutre	1	---	80	8
TI	16	0	---	2	les deux	9 mois	8 (9 mois max non payés)	---	TP pour les deux	10	neutre	1	oui	85	15
UR	12	0	oui	2	---	---	---	---	---	10	neutre	2	---	51	8

	Maternité: nbre de sem. (droit entier)	Durée minimale d'engagement pour droit entier en mois*	Autres délais (con- trats limités, etc.)	Jours de congé pour le père	Congé parental	Congé parental en semaines	Congé d'adoption en semaines	Garantie de l'emploi ou du poste lors du congé parental	Possibilité du travail à temps partiel	Droit max. à des congés pour enfants malades en jours	Concurrence de droits alloc. pour enfants	Indice d'allocations (pas de naissance, autres)	Bureau de l'égalité	Capacité financière 2004/5*	Indice pro-famille IPF
VD	18	0	oui	5	les deux	26	8	---	---	5	homme	2	oui	95	14
VS	16	0	oui	2	---	---	---	---	---	qq. jours par événement	homme	2	oui	30	7
ZG	16	24	---	2	---	---	---	---	---	5	homme	1	---	227	5
ZH	16	0	---	3	formulation générale		16 mère, 3 j. non pay. père	---	TP pour mère	qq. jours par événement	neutre	1	oui	157	12
Confédération	18	6	---	2	formulation générale		8	---	TP possible caractère non contraignant	qq. jours par événement	neutre	1	oui	---	12
Berne ville	16	0	---	15	formulation générale. deux parents max. 104 semaines		8	rapport de service se poursuit	TP possible caractère non contraignant	non défini	neutre	1	oui	---	13
Lausanne	18	12	---	5	formulation générale, les deux parents max. 52 semaines		---	----	---	10	neutre	0	oui	---	11
Winterthour	16	0	---	3	formulation générale		16	---	TP pour mère, sinon caractère non contraignant	qq. jours par événement	neutre	0	oui	---	10
Zurich ville	16	0	---	5	formulation générale, les deux parents max. 52 semaines		16	---	TP possible caractère non contraignant	qq. jours par événement	neutre	0	oui	---	15

* Il y a de facto aussi une durée minimale d'engagement lorsque les versements diminuent du fait que la grossesse précédait l'entrée en fonction.

L'indice pro-famille IPF a été calculé à partir des points suivants (nombre maximal de points: 20 points): durée du congé de maternité (1 à 3 points), durée de l'engagement pour bénéficiaire du droit entier (0 à 2 points), jours de congé pour les pères à la naissance (0 à 1 point), existence et modalités du congé parental (0 à 3 points), congé d'adoption (0 – 2 points), garanties de réintégration (0 à 2 points), congé payé de courte durée (0 à 2 points), allocations familiales (0 à 2 points), modalités de la concurrence de droits (0 à 1 point) ainsi que possibilité et modalités du travail à temps partiel (0 à 2 points). Les normes discriminatoires figurent sur fond gris.

Bibliographie

- Armingeon, Klaus; Bertozzi, Fabio; Bonoli, Giuliano: Swiss worlds of welfare. - In: West European Politics 27, No. 1 (2004), 20-44.
- Bauer, Tobias; Strub, Silvia; Stutz, Heidi: Familien, Geld und Politik. Von den Anforderungen an eine kohärente Familienpolitik zu einem familienpolitischen Dreisäulenmodell für die Schweiz. - Zurich: Rüegger, 2004.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. - Berlin, 2003.
- Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich/Statistik Stadt Zürich: Die Väter – und Mütterbefragung in der Stadt Zürich 2003 (Info 5/2003), Zurich 2003. Disponible au format PDF sous www.bfgzh.ch (allemand).
- Frauenrat und Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft: GLÜCKLICHE Eltern - BETREUTE Kinder. Familienergänzende Kinderbetreuung im Kanton Basel-Landschaft: Zahlen, Analysen, Argumente. Liestal 2000.
- Ordonnance du 5 novembre 2003 fixant la capacité financière des cantons pour les années 2004 et 2005 (RS 613.11), disponible sous www.admin.ch/ch/f/rs/613_11/index.html