

PRO FAMILIA  
SCHWEIZ  
SUISSE  
SVIZZERA

# CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE

## HOME OFFICE\* ET ENSEIGNEMENTS DU SEMI-CONFINEMENT



*\*Le home office: désigne le fait de travailler depuis chez soi.*



## CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE EN SUISSE

***Selon l'OFS l'arrivée d'un enfant n'a presque pas d'impact sur le temps de travail des pères, alors que les mères réduisent fortement le leur. \****

En 2018, parmi les ménages avec au moins un enfant de moins de 13 ans:

- 64% des mères contre 31% des pères ont réduit leur temps de travail.
- 31% des mères contre 24% des pères ont modifié leurs horaires mais maintenu leur pourcentage de travail.
- 32% des mères contre 18% des pères ont changé d'emploi pour mieux concilier travail et famille.

- Les mères assument l'essentiel des tâches domestiques. Ces dernières augmentent avec le nombre d'enfants et varient selon les régions. En Suisse alémanique et dans les régions rurales, les femmes consacrent plus de temps à ces tâches.
- Les tâches domestiques sont réparties de manière genrée entre hommes et femmes. Les hommes se concentrent sur les tâches administratives et les petites réparations, alors que les femmes prennent plutôt en charge les nettoyages, la cuisine, l'aide au devoir et le soin aux enfants malades.
- Le niveau de formation joue un rôle sur le pourcentage de travail. Les femmes ayant une formation tertiaire reprennent plus rapidement leur activité professionnelle suite à leur congé maternité et les hommes avec une formation tertiaire sont plus nombreux à réduire leur pourcentage de travail suite à la naissance d'un enfant.



***Le modèle travail à 100% pour les pères et travail à temps partiel pour les mères est ainsi dominant en Suisse.***

*\*Ces données concernent l'organisation des ménages hétérosexuels.*



## CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DURANT LA PANDÉMIE

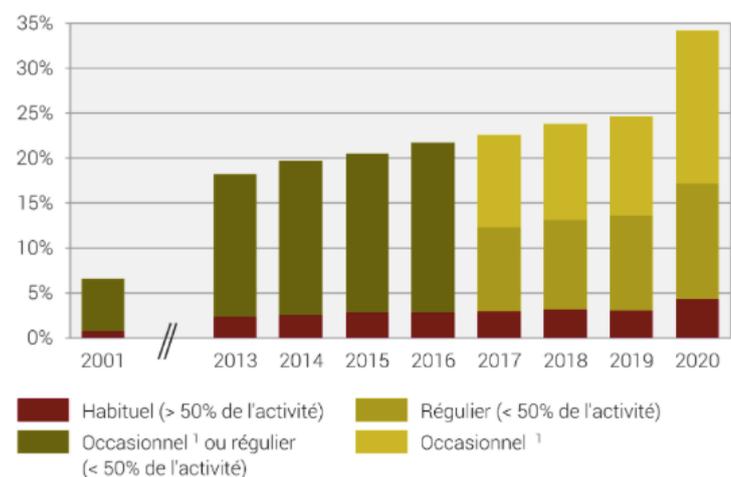
*Durant le semi-confinement de 2020, les écoles et les structures d'accueil ont été fermées tout comme de nombreuses entreprises. Beaucoup de parents ont été ainsi contraints d'exercer leur activité professionnelle à leur domicile, tout en s'occupant de leurs enfants à plein temps et en assurant parfois leur apprentissage scolaire.*



Ainsi, près d'une personne active sur deux aurait pratiqué le travail à distance durant le semi-confinement et, selon l'OFS, une hausse significative du pourcentage de personnes effectuant du télétravail\*\* à domicile a été enregistrée (24,6% en 2019 contre 34,1 % en 2020, soit 1.5 mio de personnes).

### Télétravail à domicile, évolution

En % des personnes actives occupées (moyenne annuelle)



<sup>1</sup> Occasionnel: au moins une fois au cours des 4 semaines ayant précédé l'interview

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2021

© OFS



Un an après, les avis sur le home office divergent, mais ils sembleraient qu'une majorité d'employé-e-s soit intéressée à pouvoir continuer à travailler en home office, du moins en partie comme le sous-entend un sondage de la SRF où 87% des 10'103 personnes interrogées ont répondu par la positive.

*\*Le télétravail: désigne le fait d'utiliser internet pour échanger des données avec son employeur-euse ou ses client-e-s. L'expression "télétravail à domicile" permet de préciser que cette activité se déroule depuis le domicile de l'employé-e.*



## QUELS SONT LES AVANTAGES DU HOME OFFICE?

Le home office a plusieurs avantages:

- Renforcement de l'autonomie des employé-e-s
- Flexibilisation du temps de travail qui permet une meilleure conciliation travail -famille/ travail-vie privée et laisse du temps à d'autres activités
- Gain de temps: plus besoin de se déplacer
- Diminution du stress
- Amélioration de la santé des employé-e-s
- Augmentation de la motivation
- Diminution de l'absentéisme au sein des entreprises



*Le home office peut ainsi conduire à une amélioration du bien-être des employé-e-s.*



*le home office peut de plus favoriser l'égalité homme-femme en permettant une redistribution des rôles familiaux*

## ET LES DÉSAVANTAGES?

- Trop de home office peut mener à l'isolement et à une perte de lien avec l'entreprise.
- Les personnes travaillant en home office pourraient être prétéritées dans l'avancée de leur carrière, leur travail n'étant pas directement visible
- l'accès inégal au home office pourrait engendrer des tensions au sein des entreprises
- Certaines personnes ne souhaitent pas travailler en home office. Si celui-ci se généralise, certaines entreprises pourraient décider de fermer leurs bureaux.



Les stéréotypes sont tenaces. Certains prétendent que le home office concernerait avant tout les femmes, alors qu'il serait préférable pour les hommes d'être présents physiquement dans leur entreprise.

## QUE DIT LA LOI?



Le home office n'est pas évoqué explicitement dans la loi. C'est donc les dispositions du code des obligations et de la loi sur le travail qui s'appliquent:

- Bien que l'activité professionnelle s'exerce au domicile privé, l'employeur-euse est tenu-e de veiller à la protection de la santé des ses employé-e-s., tant physique que psychologique. (LTr. art. 6, al. 1,2,3 et OLT3 art. 2, al. 1). Les employé-e-s doivent être mis-e-s au courant des dangers liés à l'exercice de leur profession et soutenir l'employeur-euse dans ses démarches en faveur de la protection de la santé.
  - Dans le cas du home office, les questions d'ergonomie et de travail à l'écran sont fondamentales.
- Les règles s'appliquant aux durées de travail et de repos demeurent les mêmes, peu importe le lieu de travail:
  - La durée hebdomadaire de travail est de 45 heures maximum pour le personnel de bureau.
  - Le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés est interdit.
  - Le temps de repos entre deux jours de congés est d'au moins 11h.
- Des outils permettant de contrôler l'activité des employé-e-s en home office ont été développés. Ces outils peuvent induire un stress contre-productif et sont illégaux. En effet, selon l'ordonnance 3 relative à la loi du travail, il "est interdit d'utiliser des systèmes de surveillance ou de contrôle destinés à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail".



*Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans la brochure "Travailler chez soi: home office" du SECO.*

## DE NOMBREUX POINTS SONT ENCORE À CLARIFIER:

- L'employeur-euse est tenu d'équiper ses salarié-e-s avec le matériel dont ils et elles ont besoin et de s'acquitter des frais nécessaires à l'activité professionnelle. Il faut ainsi clarifier de quel manière les coûts liés au home office (électricité, internet, fournitures de bureau et autres frais professionnels) doivent être pris en charge.
- Comment les horaires et les pauses doivent-ils être établis afin de respecter les conventions en vigueur?
- Comment les questions de santé au travail (notamment santé mentale et aménagement ergonomique du lieu de travail) doivent-elles être adaptées au home office?
- Qu'en est-il d'un point de vue fiscal et des assurances sociales?
- Comment assurer la sécurité informatique et les questions de confidentialité?



*Une convention de travail a été élaborée par l'Union patronale suisse afin d'essayer de répondre à ces différents points.*



## CONCLUSION

- ➔ Le home office ne doit pas être une obligation. Le passage en home office doit donc se faire sur une base volontaire et être soutenu par des formations, des lois et des conventions. Un matériel adapté doit de plus être fourni aux employé-e-s.
- ➔ Le home office pourrait permettre à de nombreux employé-e-s d'améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Son développement est donc souhaitable, pour autant qu'il ne nuise pas à la santé des travailleur-euse-s, ne remette pas en cause leurs droits et ne les prétérite pas par rapport aux autres employé-e-s.
- ➔ Employé-e-s et employeur-euse-s doivent discuter ensemble des possibilités de travailler depuis le domicile privé. Celles-ci doivent en tous temps pouvoir être redéfinies par les deux parties. La situation familiale des employé-e-s est de plus à prendre en considération.
- ➔ Les employé-e-s en home office ne doivent pas assumer d'autres tâches pendant leurs heures de travail.
- ➔ Trop de home office peut mener à l'isolement et à une perte de lien avec l'entreprise. Un équilibre doit donc être trouvé entre home office et présence dans l'entreprise.



## BIBLIOGRAPHIE

- Bonanomi K. (2021). Homeoffice-Zeit konnte die Arbeitswelt verändern. [En ligne] mis en ligne le 27.05.2021, consulté le 20.09.2021.
- Cette G. (2020). Télétravail et croissance économique : une opportunité à saisir, *Futuribles*, 437, 77-82.
- Office fédéral de la Statistique (2021). Les familles en Suisse. Rapport statistique 2021. [En ligne] mis en ligne le 11.05.2021, consulté le 13.09.2021.
- Office fédéral de la statistique (2021). Télétravail. [En ligne] mis en ligne le 19.04.2021, consulté le 20.09.2021.
- RTS (2021). Télétravail: la tentation de la surveillance. [En ligne] mis en ligne le 01.10.2020, consulté le 15.09.2021.
- Scherer B. (2021). Jetzt drohen Homeoffice-Angestellten Lohn-kürzungen. [En ligne] mis en ligne le 13.08.2021, consulté le 10.09.2021.
- SECO (2019). Travailler chez soi: home office. [En ligne] mis en ligne le 18.03.2019, consulté le 25.09.2021.
- Union patronale suisse (2021). Une convention de télétravail pour encadrer une pratique en plein essor. [En ligne] mis en ligne le 15.10.2020, consulté le 10.09.2021.