



Conditions de travail favorables à la famille : Que font les cantons/communes ?

Édition 2016



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

ECOPLAN

Impressum

Mode de citation recommandé

Auteur : Ecoplan
Titre : Conditions de travail favorables à la famille : Que font les cantons/communes ?
Mandant : Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Lieu : Berne
Date : 22.12.2016

Mandant/Groupe de suivi

Ursina Jud, SECO
Dragan Ilić, SECO
Martina Schläpfer, SECO

Equipe de projet Ecoplan

Philipp Walker
Annick de Buman
Nora Meuli

Le rapport présente le point de vue des mandataires, qui ne doit pas forcément correspondre à celui du mandant ou du groupe de suivi.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Berne
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Schützengasse 1
Postfach
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Sommaire

	Table de matières	2
	Synthèse	4
1	Introduction	8
2	Données statistiques	10
3	Mesures de promotion auprès du secteur privé.....	12
4	L'administration publique en tant qu'employeur - stratégie.....	41
5	L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail	73

Table de matières

Table de matières	2
Synthèse	4
1 Introduction	8
1.1 Avant-propos du SECO	8
1.2 Structure du rapport	8
2 Données statistiques	10
2.1 Taux d'activité	10
2.2 Part d'actifs employés à temps partiel	11
3 Mesures de promotion auprès du secteur privé	12
3.1 Vue d'ensemble	12
3.1.1 Cantons	12
3.1.2 Communes	14
3.2 Information et sensibilisation	15
3.2.1 Cantons	15
3.2.2 Communes	23
3.3 Conseil pour les entreprises	25
3.3.1 Cantons	25
3.3.2 Communes	29
3.4 Conseil pour les employés	31
3.4.1 Cantons	31
3.4.2 Communes	36
3.5 Contacts	38
3.5.1 Cantons	38
3.5.2 Communes	39
4 L'administration publique en tant qu'employeur - stratégie	41
4.1 Vue d'ensemble	41
4.1.1 Cantons	42
4.1.2 Communes	43
4.2 Objectif stratégique	45
4.2.1 Cantons	45
4.2.2 Communes	49
4.3 Controlling du personnel	52
4.3.1 Cantons	52
4.3.2 Communes	55

4.4	Information et sensibilisation	58
4.4.1	Cantons	58
4.4.2	Communes	61
4.5	Données relatives au personnel	64
4.5.1	Cantons	64
4.5.2	Communes	67
4.6	Contacts	70
4.6.1	Cantons	70
4.6.2	Communes	71
5	L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail	73
5.1	Vue d'ensemble	73
5.1.1	Cantons	76
5.1.2	Communes	83
5.2	Travail à temps partiel	90
5.2.1	Cantons	90
5.2.2	Communes	93
5.3	Temps de travail flexible.....	96
5.3.1	Cantons	97
5.3.2	Communes	101
5.4	Jobsharing	104
5.4.1	Cantons	104
5.4.2	Communes	106
5.5	Télétravail	109
5.5.1	Cantons	109
5.5.2	Communes	111
5.6	Règlements du personnel de l'administration cantonale/communale et lignes directrices dans le domaine du personnel	114
5.6.1	Cantons	114
5.6.2	Communes	117
5.7	Contacts	120
5.7.1	Cantons	120
5.7.2	Communes	121

Synthèse

Le présent rapport développe les contenus figurant sur la plateforme consacrée à la conciliation entre travail et famille (www.travailetfamille.admin.ch) et réunit les informations relatives à 2016 concernant les cantons et les chefs-lieux. Il fait état des mesures de promotion réalisées pour les milieux économiques et les administrations publiques en tant qu'employeurs (stratégie et conditions de travail). Il fournit également des données statistiques, un aperçu des ordonnances et des aide-mémoire régissant le personnel ainsi que des informations sur les services administratifs responsables.

Mesures de promotion auprès du secteur privé

La plupart des cantons indiquent qu'ils ont mis en place des mesures de promotion auprès du secteur privé dans les domaines suivants : *information et sensibilisation, conseil pour les entreprises et/ou conseil pour les employés*. Les mesures concrètes prises, qui diffèrent beaucoup d'un canton ou d'une commune à l'autre, vont du centre de consultation au site internet, en passant par des campagnes, des concours interentreprises, des conférences/ateliers ou des tables rondes. Sept cantons (AG, AI, GL, NW, SH, SZ, ZG) ont indiqué ne pas déployer de mesures de promotion auprès du secteur privé. À titre de comparaison, 9 cantons étaient dans cette situation en 2014.

Le tableau est différent pour les chefs-lieux. Seules 6 communes (Berne, Glaris, Delémont, Lucerne, Frauenfeld et Zurich) ont introduit des mesures de promotion auprès du secteur privé, comparables à celles prises par les administrations cantonales, à savoir par exemple l'ouverture de centres de consultation ou l'organisation de campagnes et de conférences. En comparaison avec 2014, une seule et unique modification est à signaler au niveau communal : l'arrivée de Glaris parmi les chefs-lieux ayant mis en œuvre des mesures de promotion.

L'administration publique en tant qu'employeur : stratégie

Les cantons et les communes font souvent œuvre de pionniers en tant qu'employeurs. Il est donc intéressant de savoir dans quelle mesure l'administration publique offre des conditions de travail favorables à la famille. En termes stratégiques, le résultat est le suivant dans les cantons et les chefs-lieux :

- 18 cantons et 13 chefs-lieux indiquent que des conditions de travail favorables à la famille figurent parmi les objectifs de leur *stratégie de politique du personnel*, et 10 cantons et 5 chefs-lieux procèdent à un *controlling du personnel* en matière de conciliation entre travail et famille.
- La moitié des cantons et 6 chefs-lieux ont lancé un projet d'*information et de sensibilisation* pour les employés.
- 4 cantons et 2 chefs-lieux ont reçu une *distinction* pour les conditions de travail favorables à la famille inscrites dans leur politique du personnel.

- 18 cantons et 10 chefs-lieux disposent d'indicateurs permettant d'évaluer les conditions de travail favorables à la famille.

La situation a légèrement évolué au niveau cantonal par rapport à 2014. Le canton de Lucerne déclare avoir mis en place un nouveau controlling du personnel et relever des données en la matière, et le canton de Zurich dit mener des projets d'information et de sensibilisation. Au niveau communal, les villes d'Aarau, Liestal, Genève, Lucerne et Schaffhouse précisent que, par rapport à 2014, elles possèdent de nouveaux éléments stratégiques en matière de conditions de travail favorables à la famille.

L'administration publique en tant qu'employeur: conditions de travail

Des données concernant les conditions de travail dans l'administration publique ont été réunies parallèlement au volet stratégique.

Modèles d'horaires de travail

Toutes les administrations cantonales sans exception prévoient le *travail à temps partiel* et les *horaires modulables*. Par contre, seuls 9 cantons connaissent le *partage de poste* (BE, BS, GL, NE, NW, OW, SH, SO, TI) et 15 cantons, le *télétravail* (AG, AI, BE, BS, GE, LU, NE, SG, SH, SO, TG, VD, VS, ZG, ZH). Le tableau est identique pour les chefs-lieux : les employés peuvent travailler à temps partiel et bénéficier d'horaires modulables dans tous les chefs-lieux, à l'exception d'Herisau. Ils ont la possibilité de *partager un poste* dans 14 chefs-lieux (Aarau, Berne, Genève, Glaris, Coire, Delémont, Lucerne, Stans, Sarnen, Saint-Gall, Soleure, Altdorf, Zoug, Zurich) et de faire du télétravail dans 10 chefs-lieux (Aarau, Bern, Lucerne, Stans, Saint-Gall, Schwyz, Altdorf, Lausanne, Zoug, Zurich).

Le nombre de cantons et de chefs-lieux offrant des modèles de temps de travail intégrant le travail à temps partiel, le partage de poste ou le télétravail a légèrement progressé.

Congé de maternité et congé de paternité

La plupart des cantons et des chefs-lieux accordent un *congé de maternité* de 16 semaines et versent en règle générale 100 % du salaire. La réglementation du congé de maternité est plus généreuse dans bon nombre de cantons et de chefs-lieux que la législation fédérale (congé de 14 semaines, 80 % du salaire).

Par contre, les cantons et les chefs-lieux présentent des variations relativement grandes pour ce qui a trait au *congé de paternité*. Une minorité de cantons et de chefs-lieux accordent un congé de paternité de 1 à 3 jours ; la plupart des cantons et des chefs-lieux prévoient un congé de paternité de 5 à 10 jours. Certains chefs-lieux sont très généreux à l'égard des pères, à l'image de Berne (3 semaines de congé), de Genève (4 semaines), de Neuchâtel (20 jours) et de Lausanne (21 jours). Tous les cantons et les chefs-lieux, à l'exception d'Herisau qui n'a pas de dispositions communales, versent 100 % du salaire durant le congé de paternité.

Si peu de choses ont changé depuis 2014 concernant l'allaitement, on observe en revanche une tendance à la prolongation de la durée du congé de paternité.

Allaitement

La majorité des cantons et des chefs-lieux qui ont réglé le temps consacré à l'allaitement dans leur ordonnance sur le personnel se réfèrent à la législation fédérale, qui prévoit une pause rémunérée de 30 minutes pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, de 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures et de 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures. Dans d'autres cantons et chefs-lieux, l'ordonnance sur le personnel établit que le temps consacré à l'allaitement sur le lieu de travail est considéré comme temps de travail, sans fournir davantage de précisions. L'allaitement en dehors du lieu de travail est réglé moins clairement que l'allaitement sur le lieu de travail. Plusieurs cantons et chefs-lieux indiquent que la moitié du temps d'absence peut être comptabilisé comme temps de travail, mais à concurrence d'une heure au maximum par jour. Lucerne est le seul canton à accorder aux mères des pauses rémunérées pour allaiter pendant deux ans. Dans d'autres cantons et chefs-lieux, les règlements relatifs à l'allaitement s'appliquent pendant la première année de la vie de l'enfant. Dans 11 cantons (AI, AR, BL, GE, GL, NW, SH, SO, SZ, TG, UR) et 14 chefs-lieux (Aarau, Appenzell, Herisau, Liestal, Glaris, Delémont, Sarnen, Saint-Gall, Schaffhouse, Soleure, Schwyz, Frauenfeld, Sion, Zoug), l'ordonnance sur le personnel ne précise rien concernant le temps pris pour allaiter.

On observe que, depuis 2014, les réglementations relatives au temps consacré à l'allaitement ont été étoffées au niveau cantonal en particulier.

Congé d'adoption et congé non payé

Le *congé d'adoption* est réglementé de manière variable dans les cantons et les chefs-lieux. Alors que certains cantons (AG, AI, GL, NW, OW, SG, SH, SO et UR) et chefs-lieux (Aarau, Appenzell, Herisau, Glaris, Lucerne, Stans, Sarnen, Schaffhouse, Soleure, Frauenfeld, Altdorf et Zoug) n'accordent pas de congé d'adoption, la durée de ce congé peut aller ailleurs jusqu'à 20 semaines. Tous les cantons et les chefs-lieux accordant un congé d'adoption versent également 100 % du salaire.

Le *congé non payé* accordé à la suite d'une naissance ou d'une adoption varie également d'un canton ou d'un chef-lieu à l'autre. Ce congé est en principe admis dans bon nombre de cantons et de chefs-lieux, mais sans être clairement réglementé. Certains cantons et chefs-lieux octroient des congés non payés de deux ans au maximum.

Aucun changement fondamental n'est à signaler depuis 2014 en ce qui concerne le congé d'adoption et le congé non payé.

Jours de congé en cas de maladie de l'enfant

En cas de maladie d'un enfant, la majorité des cantons et des chefs-lieux accordent entre 1 et 3 jours de congé par événement. Quelques cantons et chefs-lieux ne règlent pas ces jours de congé par événement, mais par an. À titre d'exemple, les employés du canton de Genève reçoivent au maximum 15 jours de congé par an, et ceux de la ville de Lausanne, 10 jours au plus par an. Plusieurs cantons et chefs-lieux précisent que cette réglementation s'applique non seulement aux enfants, mais encore aux membres de la famille exigeant des soins. Ces jours sont généralement des congés payés.

On n'observe pas non plus de changement majeur depuis 2014 dans ce domaine.

Aide à l'accueil extrafamilial des enfants

L'aide fournie aux employés en matière d'accueil extrafamilial des enfants fait l'objet d'un règlement ou d'un document officiel dans 15 cantons (AG, AI, AR, BE, GE, LU, NE, NW, SG, SH, SO, TI, VD, VS, ZH) et 11 chefs-lieux (Herisau, Berne, Genève, Lucerne, Stans, Saint-Gall, Schaffhouse, Soleure, Bellinzone, Lausanne, Zoug). Dans environ un tiers de ces cantons et chefs-lieux, l'offre en matière d'accueil extrafamilial est une aide financière, et dans un second tiers, il s'agit d'une aide en matière d'organisation. Le dernier tiers des cantons et des chefs-lieux offrent un soutien à la fois financier et organisationnel.

Il n'y a guère d'évolution à signaler en la matière depuis 2014.

1 Introduction

1.1 Avant-propos du SECO

Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est importante dans l'optique du développement de l'activité lucrative des parents et de l'exploitation de leur potentiel. Il est essentiel à cet égard d'offrir des conditions de travail favorables à la famille. Le présent rapport est le projet du SECO qui fait suite à la plateforme d'information « Conciliation travail – famille ». Il contient des informations et des bonnes pratiques destinées à aider le public intéressé. Les effets sont positifs à plusieurs égards : l'économie bénéficie d'une participation plus élevée au marché du travail, le savoir-faire développé par le personnel bien formé est conservé et les employeurs disposent d'une main-d'œuvre qualifiée et fidèle.

En tant qu'employeurs, les cantons et les communes font souvent figure de pionniers en matière de conditions de travail favorables à la famille. En outre, depuis longtemps déjà, de nombreuses collectivités locales informent, sensibilisent et conseillent avec succès l'économie et les entreprises dans ce domaine. Il est important, compte tenu de la répartition fédérale des compétences, d'offrir une vue d'ensemble qui permette d'exploiter de manière optimale les connaissances disponibles et d'éviter les pertes de synergies dans le développement de mesures d'encouragement. C'est pourquoi il s'agit de reprendre le savoir-faire actuel issu de l'ancienne plateforme d'information « Concilier travail – famille » pour le proposer sous une nouvelle forme.

Le présent rapport consacré aux conditions de travail favorables à la famille est un outil régulièrement mis à jour, qui résume de manière claire et pratique les informations sur les bases juridiques, les instruments et les projets en lien avec ce thème. Il s'adresse d'abord aux administrations cantonales et communales, au monde politique et aux groupes d'intérêt concernés. Les médias, le monde économique et un large public peuvent également profiter de ces informations sur les objectifs et mesures politiques des cantons et des communes. L'ambition est de soutenir le précieux transfert d'idées et d'expériences entre les cantons et les communes et de présenter de manière transparente les responsabilités des uns et des autres. Enfin, cette vue d'ensemble est destinée à encourager l'adoption de mesures politiques et à épauler les cantons et les communes dans leurs activités liées à la famille.

1.2 Structure du rapport

Le présent rapport se compose de cinq chapitres:

- L'introduction figurant au **chapitre 1** comprend un avant-propos du SECO et présente la structure du rapport.
- Le **chapitre 2** fournit des données statistiques relatives aux taux d'activité professionnelle des femmes, des hommes, des mères et des pères.

- Le **chapitre 3** décrit les mesures de promotion auprès du secteur privé. Il s'ouvre sur un tableau récapitulatif pour les cantons et les chefs-lieux, qui est suivi d'une description détaillée des thèmes «Information et sensibilisation», «Conseil pour les entreprises» et «Conseil pour les employés». Une liste des services administratifs responsables figure à la fin du chapitre.
- Le **chapitre 4** porte sur l'administration publique en tant qu'employeur, avec un coup de projecteur sur la stratégie. Sa structure est la même que celle des autres chapitres: il commence par un tableau récapitulatif pour les cantons et les chefs-lieux et se poursuit avec des informations détaillées sur quatre thèmes: les objectifs stratégiques, le controlling du personnel, l'information et sensibilisation ainsi que les données relatives au personnel (indicateurs). La dernière partie du chapitre présente également une liste des services administratifs responsables.
- Il est également question de l'administration publique en tant qu'employeur au **chapitre 5**, mais l'accent est mis ici sur les conditions de travail. Les tableaux récapitulatifs contiennent des informations détaillées concernant les congés de maternité et de paternité, l'allaitement, le congé d'adoption, le congé non payé, les jours congé en cas de maladie d'un enfant et l'accueil extrafamilial des enfants. Plusieurs de ces thèmes sont assortis d'un tableau réunissant des informations détaillées. Les ordonnances et les aide-mémoire des cantons et des chefs-lieux consacrés au personnel sont répertoriés à la fin de ce chapitre, qui se termine également par une liste des services administratifs responsables.

2 Données statistiques

2.1 Taux d'activité

Figure 2-1 : Quels sont, dans le canton, les taux d'activité (taux d'activité net des personnes âgées de 15 à 64 ans) des femmes, des hommes, des mères et des pères ? (en %)

Canton	Femmes	Hommes	Mères	Pères
AG	75.9	88.6	76.4	95.6
AI	84.0	90.5	82.0	96.4
AR	76.9	89.1	82.6	96.3
BE	78.6	87.8	79.6	96.0
BL	74.6	85.2	77.8	93.4
BS	74.4	81.3	74.2	88.3
FR	75.1	86.4	79.8	96.8
GE	69.6	80.0	76.8	92.1
GL	76.1	90.7	83.5	93.1
GR	76.5	87.0	78.2	96.1
JU	70.6	82.4	78.0	94.8
LU	78.7	87.9	78.6	96.0
NE	73.9	83.3	81.6	94.8
NW	80.6	88.2	77.8	96.6
OW	77.8	89.3	77.0	99.1
SG	75.5	88.5	74.6	95.3
SH	76.0	86.6	74.2	97.9
SO	75.6	86.7	78.1	94.4
SZ	75.4	89.4	77.2	96.3
TG	77.6	89.6	77.8	96.1
TI	65.6	80.9	65.7	92.6
UR	76.1	90.2	75.7	98.0
VD	73.9	83.4	79.5	94.6
VS	74.3	83.9	78.2	94.5
ZG	76.3	88.0	76.4	96.4
ZH	78.3	88.1	77.3	95.4

So

urce : Relevé structurel 2014.

2.2 Part d'actifs employés à temps partiel

Figure 2-2 : Quelles sont, dans le canton, les parts des femmes, des hommes, des mères et des pères travaillant à temps partiel (personnes âgées de 15 à 64 ans) ? (en %)

Canton	Femmes	Hommes	Mères	Pères
AG	52.9	8.8	77.6	6.7
AI	39.1	5.4	63.2	9.5
AR	58.4	8.7	80.9	7.6
BE	56.0	12.5	81.1	10.1
BL	58.9	11.1	79.5	9.2
BS	47.1	17.3	71.0	12.2
FR	55.3	9.6	75.8	6.8
GE	48.0	13.6	57.9	8.9
GL	50.2	8.1	70.9	X
GR	52.0	8.8	74.9	6.8
JU	56.0	6.9	71.4	5.4
LU	53.0	11.1	79.6	9.1
NE	52.3	12.3	66.1	8.1
NW	54.7	8.8	81.4	5.1
OW	55.0	9.8	82.6	7.2
SG	52.3	8.6	77.5	5.5
SH	51.5	9.0	76.9	6.1
SO	56.0	8.7	80.3	7.5
SZ	53.9	6.7	82.0	5.6
TG	52.9	7.6	77.7	5.9
TI	47.9	10.3	66.9	6.3
UR	57.5	7.5	83.5	5.5
VD	50.0	10.2	65.2	7.4
VS	51.8	7.8	71.2	6.1
ZG	50.0	8.4	73.7	5.0
ZH	50.2	11.9	74.7	9.4

Source : Relevé structurel 2014.

3 Mesures de promotion auprès du secteur privé

3.1 Vue d'ensemble

Le présent chapitre livre un bref aperçu des mesures de promotion déployées par les cantons et les communes auprès des milieux économiques en matière de conditions de travail favorables à la famille. Sont pris en considération les aspects suivants :

- **Information et sensibilisation**

L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de sensibilisation et d'information (concours d'entreprises, campagnes, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises ?

- **Conseil pour les entreprises**

L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les entreprises (séminaires/workshops, offres de formation continue, page internet, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille ?

- **Conseil pour les employés**

L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les employés (centre de conseil, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises ?

La plupart des cantons indiquent qu'ils ont mis en place des mesures de promotion auprès du secteur privé dans les domaines suivants : *information et sensibilisation, conseil pour les entreprises et/ou conseil pour les employés*. Les mesures concrètes prises, qui diffèrent beaucoup d'un canton ou d'une commune à l'autre, vont du centre de consultation au site internet, en passant par des campagnes, des concours interentreprises, des conférences/ateliers ou des tables rondes. Sept cantons (AG, AI, GL, NW, SH, SZ, ZG) ont indiqué ne pas déployer de mesures de promotion auprès du secteur privé. À titre de comparaison, 9 cantons étaient dans cette situation en 2014.

Le tableau est différent pour les chefs-lieux. Seules 6 communes (Berne, Glaris, Delémont, Lucerne, Frauenfeld et Zurich) ont introduit des mesures de promotion auprès du secteur privé, comparables à celles prises par les administrations cantonales, à savoir par exemple l'ouverture de centres de consultation ou l'organisation de campagnes et de conférences. En comparaison avec 2014, une seule et unique modification est à signaler au niveau communal : l'arrivée de Glaris parmi les chefs-lieux ayant mis en œuvre des mesures de promotion.

3.1.1 Cantons

Figure 3-1 : Aperçu des « Mesures de promotion auprès du secteur privé », cantons

Canton	Information et sensibilisation	Conseil pour les entreprises	Conseil pour les employés
--------	--------------------------------	------------------------------	---------------------------

AG	non	non	non
AI	non	non	non
AR	Campagne Concours d'entreprise	Séminaires/workshops Concours d'entreprise Page internet	Centre de conseil
BE	non	Contrôle pour les entreprises Échanges d'expériences	Centre de conseil
BL	Campagne Page internet Etude Table rond	non	Centre de conseil
BS	Campagne Page internet Etude Table rond	Séminaire/workshops Page Internet Table rond	Campagne Page internet
FR	non	non	Centre de conseil
GE	Campagne Brochure Guide pratique	Séminaire/workshops Page internet Centre de conseil	Différents projets
GL	non	non	non
GR	Campagne Conseils pour les entreprises Table ronde	Séminaire/workshops	Centre de conseil films documentaires coproduits
JU	Magazine	non	Campagne Brochure
LU	Centre de conseil Contrôle pour les entreprises	Centre de conseil Check-list	Centre de conseil Check-list
NE	non	Page internet	Centre de conseil Page internet
NW	non	non	non
OW	Centre de conseil	Centre de conseil	Centre de conseil
SG	non	non	Centre de conseil
SH	non	non	non
SO	plateforme internet Concours d'entreprise	Centre de conseil pour les crèches d'entreprise	non
SZ	non	non	non
TG	Recommandations sur les salaires	Page internet	Page internet
TI	non	non	Centre de conseil
UR	Concours d'entreprise Table ronde Centre de conseil	non	Centre de conseil
VD	Page internet	Page internet	Page internet
VS	Campagne Concours d'entreprise	Séminaire/workshops Concours d'entreprise Etude	Workshops
ZG	non	non	non

ZH	Page internet Enquête auprès des entreprises Concours d'entreprise Études	Centre de conseil Séminaire/workshops Page internet	Centre de conseil Page internet
----	--	---	------------------------------------

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

3.1.2 Communes

Figure 3-2 : Aperçu des « Mesures de promotion auprès du secteur privé », communes

Commune	Information et sensibilisation	Conseil pour les entreprises	Conseil pour les employés
Aarau	non	non	non
Appenzell	non	non	non
Hérisau	non	non	non
Berne	Campagne	Centre de conseil	Centre de conseil
Liestal	non	non	non
Fribourg	non	non	non
Genève	non	non	non
Glaris	non	non	Centre de conseil
Coire	non	non	non
Delémont	non	non	Campagne Brochure Rapport
Lucerne	Échange des expériences	Page internet	non
Neuchâtel	non	non	non
Stans	non	non	non
Sarnen	non	non	non
Saint-Gall	non	non	non
Schaffhouse	non	non	non
Soleure	non	non	non
Schwytz	non	non	non
Frauenfeld	non	non	Centre de conseil
Bellinzona	non	non	non
Altdorf	non	non	non
Lausanne	non	non	non
Sion	non	non	non
Zoug	non	non	non
Zurich	Concours d'entreprise	Séminaire/workshops	Centre de conseil

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014).

3.2 Information et sensibilisation

Question : L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de sensibilisation et d'information (concours d'entreprises, campagnes, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises ?

3.2.1 Cantons

Figure 3-3 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Information et sensibilisation », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	-	-
AI	-	-
AR	<p>Mit dem Programm PlusPlusAR unterstützt der Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden die Unternehmen dabei, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu realisieren und sichtbar zu machen.</p> <p>PlusPlusAR stellt für familienfreundliche Unternehmen eine Plattform für Erfahrungsaustausch und Weiterbildung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung (Runder Tisch für Ausserrhoder Unternehmen).</p> <p>Eine Standortbestimmung - begleitet durch die Fachstelle UND - zeigt Unternehmen auf, wo sie bezüglich Familienfreundlichkeit stehen und wo Potential besteht. Auf der Basis von Dokumenten und Gesprächen erstellt die Fachstelle UND einen kurzen Bericht einschliesslich Empfehlungen für Massnahmen zur Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzungsplanung durch die Unternehmung selber schliesst diesen Prozess ab. Der Kanton trägt die Hälfte der Kosten für die Standortbestimmung, um einen finanziellen Anreiz für die Unternehmen zu schaffen.</p> <p>Regelmässig wird ein Wettbewerb für familienfreundliche Unternehmensführung ausgeschrieben. Der Preis wurde bereits vier Mal verliehen, die letzte Auszeichnung PlusPlusAR wurde 2015 vergeben. Insgesamt nahmen 31 Firmen teil, welches als für einen kleinen Kanton als erfolgreich bewertet wird. Das Nachfolgeprojekt wird momentan erarbeitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Flyer PlusPlusAR – Das Plus für Familien und Unternehmen in Appenzell Ausserrhoden - PlusPlusAR
BE	-	-
BL	<p>Kampagne:</p> <p>Der Kanton Basel-Landschaft führte von 2001 bis 2005 ein Impulsprogramm "Familie und Beruf" durch, das die Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche fördern sollte. Es wurden 160 neue</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leporello Familie und Beruf besser vereinen - Beurteilung der Arbeitsbedingungen in sechs Unternehmen des Kantons Basel-Landschaft bezüglich

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>Betreuungsplätze im Frühbereich geschaffen und zahlreiche Begleitmassnahmen durchgeführt, wie etwa der Familienfreundlichkeitscheck. In diesem Rahmen wurde versucht, Unternehmen (insbesondere KMU) für die Frage der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren. Andere Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BaselArea hat unter Federführung des Gleichstellungsbüros Basel Stadt eine Kosten-Nutzen-Analyse bezüglich der Familienfreundlichen Unternehmenspolitik zugunsten der Wirtschaft publiziert. Darin werden nebst der Kosten-Nutzen-Analyse verschiedene Massnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt und an Beispielen u.a. auch aus dem Kanton Basel-Landschaft illustriert. - Seit anfangs 2010 ist die Fachstelle für Familienfragen des Kantons Basel-Landschaft Mitglied des "Runder Tische Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel". Dem runden Tisch gehören Wirtschaftsverbände, Unternehmen und Verwaltungsstellen an. Mit der Mitgliedschaft werden Wissensaustausch und gemeinsame Projekte angestrebt. 	<p>Gleichstellung von Frau und Mann und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familienfreundliche Unternehmenspolitik – Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel, Oktober 2005 - Basel. Familienfreundliche Wirtschaftsregion - Familienfreundliche KMU im Baselbiet
BS	<p>Die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel ist eine Zusammenarbeit von Unternehmen, Verwaltungsstellen und Wirtschaftsverbänden und besteht seit 2006. Das Public Private Partnership setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und entsprechende staatliche Rahmenbedingungen ein. Ziel des Runden Tisches ist es, Basel als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren und bekannt zu machen. Das Programm ist eine Massnahme im regierungsrätlichen Legislaturplan 2013-2017 und wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt koordiniert.</p> <p>Die Website der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel www.familienfreundliches-basel.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet konkrete Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik, Best Practice von familienfreundlichen Unternehmen in der Region und einen Unternehmens-Check.</p> <p>Zudem setzt sich die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel mit Tagungen und Projekten für die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ein.</p> <p>Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern gibt regelmässig Studien in Auftrag und leistet damit wichtige Grundlagenarbeit. So analysierte das "Benchmarking Familienfreundlichkeit" zwischen dem Kanton Basel-Stadt und dem Kanton Zürich den Stand der Familienfreundlichkeit in verschiedenen Handlungsfeldern (Unternehmen, familien- und schulergänzende Kinderbetreuung, Steuer- und Tarifsysteme). Errungenschaften und Hürden im System wurden ausfindig gemacht und Handlungsbedarf und Optimierungspotential aufgezeigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Familienfreundliche Unternehmenspolitik – Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel - Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich - Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel
FR	-	-
GE	<p>Une brochure informative "Vie professionnelle, vie privée - quelle articulation?" , destinée aux travailleuses et travailleurs, a été produite et diffusée en 2007. Elle contient un état des lieux sur la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Office cantonal de l'inspection et des relations du

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>loi sur l'égalité et les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur se rapportant à la conciliation travail-famille, et a été élaborée en collaboration entre le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) et l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT). La brochure est disponible auprès de nombreux organes relais publics et privés dans le canton. Le BPEV a également publié en mars 2010 un rapport concernant la promotion des femmes dans les administrations publiques et lancé en 2012 en collaboration avec la Fédération des Entreprises Romandes Genève, une large campagne pour promouvoir l'égalité professionnelle auprès des directions et des RH des entreprises genevoises intitulée Gagnez avec l'égalité!. Cette campagne incluait donc la thématique de la conciliation des vies. Dans ce cadre, un guide pratique et un calendrier thématique proposant des bonnes pratiques ont été réalisés et diffusés auprès du public cible et des conférences ainsi que des ateliers ont été organisés. Un outil gratuit en ligne sur le site du BPEV a également été développé et promu. Cette campagne se poursuit depuis lors sous forme de newsletters mensuelles envoyées au réseau d'entreprises du BPEV, annonçant les ateliers thématiques et autres événements organisés en partenariat sur les différents thèmes (par ex. événement au salon RH "Famille / Travail: l'équilibre au top!" ou encore Break-Brunch Conciliation des vies et formation : se former entre travail et vie privée, conférence "Conjuguer engagement professionnel et équilibre de vie : une évolution nécessaire du modèle global de l'entreprise" à la FER Genève.)</p> <p>Depuis 2014 le BPEV, en collaboration avec la FER Genève, propose une aide financière substantielle pour financer un PME Check. Cet outil de gestion spécifique, spécialement conçu par le Bureau UND pour les besoins des PME, propose un processus d'analyse simple et confidentiel : un état des lieux structuré des conditions de travail favorables à la famille est mené et les PME reçoivent assistance et conseils dans la réalisation des mesures qui peuvent être optimisées. Le PME Check permet d'offrir aux employé-e-s des conditions de travail qui aident à mieux concilier leurs impératifs professionnels et familiaux, rend les entreprises plus attractives et fait partie des facteurs qui accroissent leur productivité. En 2014, huit entreprises genevoises ont été sélectionnées et ont profité de cette offre qui continue d'être proposée aux PME en 2016.</p> <p>Il peut être souligné que la nouvelle Constitution genevoise (A 2 00), entrée vigueur le 1er juin 2013, renforce la promotion de mesures favorisant la conciliation des vies familiale et professionnelle, tant concernant les personnes actives en politique (art. 50), qu'au sujet du développement de l'accueil de jour préscolaire et parascolaire (articles 200-204; 236).</p>	<p>travail, Département de la solidarité et de l'emploi, Etat de Genève, Brochure « Vie professionnelle, vie privée : quelle articulation ? », janvier 2007</p> <ul style="list-style-type: none"> – La promotion des femmes dans les administrations publiques. Analyse des enjeux et du contexte – Constitution de la République et canton de Genève A 200, art. 50, 200-204 et 236 – Guide pratique " Gagnez avec l'égalité!" pour promouvoir l'égalité en entreprise – Calendrier 2013 "Gagnez avec l'égalité" – Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes: Outil en ligne à l'intention des directions d'entreprises et RH – Office du personnel de l'Etat: Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE)
GL	-	-
GR	2014 bis 2017 führt die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann zusammen mit den regionalen Wirtschaftsentwicklungsstellen ein Nachfolgeprojekt des KMU-Projekts im Bündner	– Vorprojekt: Kurzbeschrieb Aktionsprogramm

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Rheintal (2011 - 2013) in den Regionen Mittelbünden, Surselva und Viamala durch. KMU in diesen Regionen werden die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufgezeigt. KMU erhalten Informationen, Analysen der bestehenden Arbeitsbedingungen mit dem Fokus Vereinbarkeit sowie Unterstützung im Ausarbeiten von Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. In moderierten Round-Table-Gesprächen haben sie weiter Gelegenheit, ihre Erfahrungen auszutauschen und Best-Practice kennenzulernen. Darüber hinaus sollen öffentliche Veranstaltungen die breite Öffentlichkeit und interessierte Kreise informieren und sensibilisieren. Das Projekt wird in geeigneter Weise mit den wichtigsten Schlüsselstellen der Bündner Wirtschaft (in den Regionen) koordiniert und vernetzt.	
JU	Le numéro 2014 de la revue « d'égal à égalE ! », éditée par le Bureau de l'égalité, traite de la question du travail à temps partiel des hommes comme une mesure de conciliation entre emploi et famille.	– Temps partiel : Des hommes 100% performants. D'égal à égalE. Bureau de l'égalité, Delémont, 2014
LU	Die Fachstelle Gesellschaftsfragen führte 2012-2015 ein Projekt zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen in Unternehmen im Kanton Luzern durch. Durch die Verbreitung von Praxisbeispielen sollen weitere Unternehmen zur Nachahmung animiert werden. Aufbauend auf dem Erfolg wird das Projekt 2016-2019 ein zweites Mal durchgeführt. Das Kernstück des Projekts ist der «Familienfreundlichkeits-Check» für 12 Luzerner KMU (20-150 Mitarbeitende). Nebst einer Standortbestimmung tauschen sich die teilnehmenden Betriebe an zwei Round-Tables aus und setzen konkrete Massnahmen um. Begleitet werden sie dabei von der Fachstelle UND. Die Fachstelle Gesellschaftsfragen pflegt für die Umsetzung den Kontakt zu Wirtschaftsverbänden und der Verwaltung sowie zu Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft, die sich für dieses Thema in der Öffentlichkeit einsetzen. Das Projekt wird massgeblich durch Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützt.	– Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Kanton Luzern - Schwerpunkte und Ziele 2011-2015 – Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern
NE	-	-
NW	-	-
OW	Der Kanton führt zur Stärkung der Beratung und der Präventionsarbeit eine Fachstelle für Gesellschaftsfragen. In der Fachstelle sind insbesondere folgende Themenbereiche zusammengefasst: a. Familienförderung, b. Jugendförderung, c. Gesundheitsförderung, d. Integration,	– Verordnung über eine Fachstelle für Gesellschaftsfragen, 11. März 2010 – Aufhebung von Bst. e in Art. 2 vom 10.03.2016 (KAP 22.15.07)

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	e. Gleichstellung von Frau und Mann. Sie berät die Bevölkerung sowie kantonale und kommunale Behörden in gesellschaftspolitischen Fragen. Weiter initiiert sie gemeinsam mit Partnern Präventionsprojekte und ist für deren Umsetzung besorgt.	
SG	-	-
SH	-	-
SO	Auf der Website der Wirtschaftsförderung Solothurn wird die Rubrik Kinderbetreuung geführt. Der Kanton Solothurn belohnt mit einem auf CHF 20'000.- dotierten, jährlich verliehenen Sozialpreis soziales Engagement in Unternehmen. Zum Beispiel können besonders familienfreundliche Unternehmen mit diesem Sozialpreis ausgezeichnet werden.	<ul style="list-style-type: none"> - Easy-kid-care - Sozialpreis Kanton Solothurn
SZ	-	-
TG	Mit der Wanderausstellung «Lohnmobil ... unterwegs für Lohngleichheit» werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Politikerinnen und Politiker für das Thema Lohn- und Chancengleichheit sensibilisiert und informiert. Das Lohnmobil wird im Zeitraum von April 2015 bis Oktober 2016 an 4 Orten während 4 Wochen von unterschiedlichen Institutionen im Kanton Thurgau ausgestellt. Besucherinnen und Besucher der Ausstellung erhalten Inputs, was sie persönlich für Lohn- und Chancengleichheit tun können, und werden dazu ermutigt. Der Transfer und die Nachhaltigkeit des Projekts haben einen hohen Stellenwert. So soll zum Beispiel die Vernetzungsarbeit rund um das Projekt zum Thema Lohngleichheit eine nachhaltige Auseinandersetzung in der Ostschweiz und im Fürstentum Liechtenstein bewirken.	<ul style="list-style-type: none"> - Lohnmobil
TI	-	- -
UR	Unternehmensgespräche (in Planung): Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann Unternehmensgespräche. Ziel der Gespräche ist es, die Unternehmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren und zu erfahren, wo für Unternehmen die Herausforderung bei der Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen im Kanton Uri bestehen. Podiumsdiskussion: Im April 2016 lud die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann ein zu einer Podiumsdiskussion zum Thema «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» Unternehmenswettbewerb: Im November 2009 lancierte die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Uri den Wettbewerb "Familienfreundlichstes Unternehmen im Kanton Uri 2010". Der Wettbewerb wurde vom Urner Regierungsrat, dem kantonalen Gewerbeverband und von Industrie Uri als Trägerschaft personell unterstützt und finanziert. Die Preisverleihung erfolgte am 26. April 2010. Vier Urner Unternehmen wurden mit einem Anerkennungspreis	<ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeitsbericht 2014 und 2015 der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>ausgezeichnet.</p> <p>Alle interessierten Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Institutionen des Kantons Uri konnten sich mittels Ausfüllen eines Fragebogens für die "Auszeichnung für das familienfreundlichste Unternehmen im Kanton Uri 2010" bewerben. Der Wettbewerb wurde in Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen durchgeführt. UND hat den Fragebogen erarbeitet, ausgewertet und nach einer ersten Selektion mit 33 Bewerberfirmen Interviews geführt. Anhand eines einheitlichen Rasters wurden Kriterien wie die Anstellungssituation und -bedingungen (dazu gehören die Regelung zu Mutterschaft, Vaterschaft, Pflegeurlaub, Angebote an Betreuungsleistungen, Arbeitszeitmodelle usw.), die Sensibilität für die Thematik (z. B. ob sich die Angebote an Frauen und Männer richten) sowie weitere Ideen und Innovationen zur Sicherung der Nachhaltigkeit bewertet. Nach dieser Bewertung hat die Fachstelle UND der Jury zwölf valable Kandidaturen zur Beurteilung vorgelegt.</p> <p>Die Jury - vertreten durch Dr. Markus Stadler, Regierungsrat, Tony Z'graggen, Präsident Kantonaler Gewerbeverband, Franzsepp Arnold, Präsident Industrie Uri, und Fleur Tresch, Gleichstellungskommission Kanton Uri - hat im März 2010 die aus ihrer Sicht familienfreundlichsten Unternehmungen bestimmt.</p>	
VD	<p>Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) informe et conseille les employeurs et les employé-e-s qui lui en font la demande sur la question de la conciliation vie professionnelle – vie familiale. Sur son site internet, le BEFH propose une page «Outils pour les entreprises», avec notamment le «Manuel PME Travail et famille» du SECO; pour les employé-e-s, le BEFH renvoie à deux pages internet du Canton de Vaud, qui offrent des informations à destination des parents.</p> <p>Le BEFH représente le Conseil d'Etat vaudois au sein du Conseil de fondation de la FAJE (Fondation pour l'accueil de jour des enfants), qui est chargée de favoriser et soutenir la création de places d'accueil dans le canton.</p> <p>En collaboration avec le service de statistique du Canton, le BEFH a publié la brochure <i>Les chiffres de l'égalité</i>, qui comprend un chapitre concernant la conciliation entre emploi et famille (indicateurs statistiques).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Page internet «Devenir parents» – Page internet «Gérer le quotidien» – Page internet de la FAJE – Les chiffres de l'égalité
VS	<p>Le projet valaisan en matière de conciliation vise les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sensibiliser les entreprises à la problématique de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ; – encourager les initiatives en ce sens des PME ; – et développer un réseau de partenaires. 	<ul style="list-style-type: none"> – Best Practice Projekt – Rapport final sur quatre entreprises haut-valaisannes – Etude auprès des entreprises du Valais romand – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2010 – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2012

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>Le projet réunit l'Etat du Valais, Business Valais, la Chambre valaisanne de commerce et d'industrie, l'Union commerciale valaisanne et l'Union des industriels valaisans. Différentes actions ont déjà été menées dans ce contexte, notamment : l'analyse de la mise en œuvre de mesures de conciliation dans 4 grandes entreprises haut-valaisannes, dont les résultats ont été présentés en 2008 ; un état des lieux de la question dans les PME du Valais romand, publié en 2009; et enfin, la remise du prix famille+ à deux PME valaisannes en 2010, 2012 et 2014.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+2014
ZG	-	-
ZH	<p>Der Kanton Zürich legte 2016 eine umfassende Studie über die Löhne in der Zürcher Privatwirtschaft im Jahr 2014 vor. Diese kommt zu interessanten Schlüssen: Die Löhne von ledigen Frauen entwickeln sich ähnlich wie jene der Männer. Deutlich mehr ins Hintertreffen geraten Frauen ab Mitte 30, wenn sie heiraten und familiäre Pflichten übernehmen.</p> <p>Die Studie «Familienfreundliche Steuer- und Tarifsysteme – Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich» (2011) zeigte auf, wie das Zusammenspiel von Steuerabzügen, Sozialtransfers und Kinderbetreuungskosten das verfügbare Haushaltsteinkommen und die Erwerbsanreize beeinflussen. Sie zeigt auf, wie Kinderbetreuungstarife gestaltet werden können, damit für möglichst viele Familien Erwerbsanreize bestehen.</p> <p>Im Februar 2010 wurde die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung der Unternehmen im Kanton Zürich zur Familienfreundlichkeit publiziert. Es ist eine Situationsanalyse zum Stand der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Zürcher Privatwirtschaft, welche auch der weiteren Sensibilisierung dient. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit dem Kanton Basel-Stadt durchgeführt und ermöglichte ein schweizweit erstes Benchmarking zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p> <p>Im September 2011 verlieh der Kanton Zürich zum ersten Mal den Preis "Prix Balance^{ZH} für das familienfreundlichste Unternehmen im Kanton", im September 2014 zum zweiten Mal. Die Resultate der Online-Umfrage liegen in einem zusammenfassenden Bericht als Benchmark auf http://www.vereinbarkeit.zh.ch/prixbalance vor. Die dritte Verleihung des Preises ist für Herbst 2017 geplant.</p> <p>Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine Internetplattform zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die sich an Geschäftsführende und Personalverantwortliche in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf www.vereinbarkeit.zh.ch sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Lohnstudie Kanton Zürich – Familienfreundliche Steuer- und Tarifsysteme – Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich – Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (Zusammenfassung) – Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich (Bericht) – Medienmitteilung Prix BalanceZH 2014 Medienmitteilung "Prix Balance ZH 2011" – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem berichten Unternehmen und Angestellte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann, z.B. zeigen drei Filmporträts, wie Familien Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und Kinderbetreuung vereinbaren.	

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

3.2.2 Communes

Figure 3-4 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Information et sensibilisation », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann sensibilisiert und berät Unternehmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und verweist auf weitere finanzielle und fachliche Unterstützungsangebote zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben, z.B. in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsraum Bern: BERNpunkt-Ausgabe Oktober 2015 zum Thema «Frauen in der Wirtschaft».	<ul style="list-style-type: none"> - Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann - BERNpunkt «Frauen in der Wirtschaft», Okt. 2015
Liestal	-	-
Fribourg	-	-
Genève	-	-
Glaris	-	-
Coire	-	-
Delémont	-	-
Lucerne	Im Jahr 2011 und 2012 wurden rund 20 Schlüsselarbeitgeber aus der Stadt und angrenzenden Gemeinden zu einem Austausch in Zusammenarbeit mit der Zentralschweizerischen Handelskammer und der Wirtschaftsförderung der Stadt Luzern eingeladen. Beim ersten Austausch wurde über die Angebote der Stadt Luzern zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert sowie die Bedürfnisse der Arbeitgebenden an die Stadt abgeholt. Beim zweiten Austausch stellten fünf Arbeitgeber ihre Formen der Förderung von Familie und Beruf vor und stellten ihre Unterlagen anderen, vor allem kleineren Unternehmen zur Verfügung.	-
Neuchâtel	-	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	-	-
Schaffhouse	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Soleure	-	-
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sion	-	-
Zoug	-	-
Zurich	<p>Der Stadtrat würdigt mit dem Gleichstellungspreis der Stadt Zürich einmal pro Jahr ausserordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frau und Mann oder homo-, bi-, intersexuellen und Trans- Menschen. Der Preis ist mit 20'000 Franken dotiert und wird jeweils im November an einer Feier im Stadthaus Zürich überreicht.</p> <p>Preiswürdig sind Aktivitäten (Projekte oder andauernde Leistungen), die zur Gleichstellung von Frau und Mann oder homo-, bi-, intersexuellen und Trans- Menschen in der Stadt Zürich beitragen. Dies können beispielsweise Aktivitäten in folgendem Bereich sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaft/Arbeit <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familien- und LGBTI- freundliche Personalpolitik, Lohngleichheit, gerechte Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit, Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung im Kader, Qualifizierungsmassnahmen für Migrantinnen.</p>	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

3.3 Conseil pour les entreprises

Question : L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les entreprises (séminaires/workshops, offres de formation continue, page internet, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille ?

3.3.1 Cantons

Figure 3-5 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Conseil pour les entreprises », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	-	-
AI	-	-
AR	Auf der Website des Projekts PlusPlusAR werden interessierten Unternehmen Informationen zur Vereinbarkeit zur Verfügung gestellt. Es wird auf die verschiedenen Angebote von PlusPlusAR hingewiesen: Der «runde Tisch» für Ausserrhoder Unternehmen, eine Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit, sowie der Unternehmenswettbewerb für familienfreundliche Unternehmen.	- Flyer PlusPlusAR – Das Plus für Familien und Unternehmen in Appenzell Ausserrhoden
BE	Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) offre aux entreprises un guide gratuit qui contient des instruments permettant d'évaluer de manière structurée si les postes peuvent se prêter au temps partiel. Le bureau organise également des manifestations et des formations continues sur les thèmes de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde professionnel et de la conciliation entre travail et famille, et propose un guichet. Pour de plus amples informations: www.be.ch/gleichstellung .	-
BL	--	-
BS	Die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel ist eine Zusammenarbeit von Unternehmen, Verwaltungsstellen und Wirtschaftsverbänden und besteht seit 2006. Das Public Private Partnership setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und entsprechende staatliche Rahmenbedingungen ein. Ziel des Runden Tisches ist es, Basel als familienfreundliche Wirtschaftsregion zu positionieren und bekannt zu machen. Das Programm ist eine Massnahme im regierungsrätlichen Legislaturplan 2013-2017 und wird von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt koordiniert.	- Tagungsprogramm: Väterfreundliche Unternehmens- und Personalpolitik 04.11.2014 - Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel

Die Website der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel www.familienfreundliches-basel.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>konkrete Massnahmen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik, Best Practice von familienfreundlichen Unternehmen in der Region und einen Unternehmens-Check.</p> <p>Zudem setzt sich die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel mit Tagungen und Projekten für die Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ein. In den letzten zwei Jahren hat das Programm die Themen Flexibilität am Arbeitsplatz und Teilzeit in Führungspositionen, als Schwerpunkte bearbeitet</p>	
FR	-	-
GE	<p>Depuis le lancement de sa campagne Gagnez avec l'égalité! en 2012, le BPE propose tout au long de l'année des ateliers thématiques pour les entreprises traitant notamment des bonnes pratiques et des enjeux liés à l'articulation des vies. En 2013, il a développé un outil gratuit en ligne sur son site internet pour informer les entreprises des bases légales, mais également des moyens, des outils et des prestations proposées par les partenaires spécialisées propres à chaque thématique pour promouvoir et contrôler le respect de l'égalité entre femmes et hommes (et notamment promouvoir la conciliation des vies professionnelle et privée). Pour soutenir les entreprises dans leur démarche, le BPE propose des conseils personnalisés et formule des recommandations concrètes.</p> <p>De nombreuses informations sont par ailleurs disponibles sur son site internet.</p> <p>Le canton de Genève soutient également les PME intéressées à développer des conditions de travail favorables à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ainsi, depuis 2014, il octroie une aide financière à celles qui souhaitent réaliser un "PME Check", c'est-à-dire un processus d'analyse, d'assistance et de conseils portant sur les mesures qui peuvent être optimisées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dépliant PME Check - Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV)
GL	-	-
GR	<p>2014 bis 2017 führt die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann zusammen mit den regionalen Wirtschaftsentwicklungsstellen ein Nachfolgeprojekt des KMU-Projekts im Bündner Rheintal (2011 - 2013) in den Regionen Mittelbünden, Surselva und Viamala durch. KMU in diesen Regionen werden die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen aufgezeigt. KMU erhalten Informationen, Analysen der bestehenden Arbeitsbedingungen mit dem Fokus Vereinbarkeit sowie Unterstützung im Ausarbeiten von Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. In moderierten Round-Table-Gesprächen haben sie weiter Gelegenheit, ihre Erfahrungen auszutauschen und Best-Practice kennenzulernen. Darüber hinaus sollen öffentliche Veranstaltungen die breite Öffentlichkeit und interessierte Kreise informieren und sensibilisieren. Das</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vorprojekt: Kurzbeschrieb Aktionsprogramm

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Projekt wird in geeigneter Weise mit den wichtigsten Schlüsselstellen der Bündner Wirtschaft (in den Regionen) koordiniert und vernetzt.	
JU	-	-
LU	Die Fachstelle Gesellschaftsfragen unterstützt und berät Unternehmen und Organisationen bei der Umsetzung betrieblicher Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Den Betrieben stehen Informationen und Tools zur Förderung von Familienfreundlichkeit in Unternehmen zur Verfügung, insbesondere für die Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung.	<ul style="list-style-type: none"> - Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern – Familienfreundlichkeit umsetzen - Kinderbetreuung
NE	L'office de la politique familiale et de l'égalité publie des informations visant à sensibiliser les employé-e-s et les entreprises aux possibilités offertes en termes de conciliation travail-famille, notamment sur la rubrique internet relative à l'égalité professionnelle et sur la page concernant la grossesse et la maternité. Une brochure visant à sensibiliser le public et les entreprises à la LEg (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes) a également été publiée en juin 2012.	<ul style="list-style-type: none"> - Brochure «La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège» - OPFE – Egalité professionnelle - OPFE - Grossesse et maternité
NW	-	-
OW	Im Rahmen von Vereinbarkeits- und Lohngleichheitsfragen durch den Fachbereich Gleichstellung von Frau und Mann, Fachstelle Gesellschaftsfragen.	-
SG	-	-
SH	-	-
SO	Das Amt für soziale Sicherheit berät Firmen die eine Betriebskindertagesstätte einrichten möchten aktiv.	- KITA und Hort
SZ	-	-
TG	Der Kanton Thurgau unterstützt den Verein Familienplattform Ostschweiz. Der Verein Familienplattform Ostschweiz hat das Ziel, die «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» durch den Unterhalt einer Website und durch Beratungen zu fördern. Die Website www.familienplattform-ostschweiz.ch gibt eine Übersicht über regionale Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der Betreuung im Alter. Regelmässig werden Updates gemacht und neue Angebote aufgenommen. Zusätzlich können von Mitarbeitenden der Verbandsmitglieder persönliche Beratungen in Anspruch genommen werden.	- Familienplattform Ostschweiz
TI	-	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
UR	-	-
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes fournit des conseils et des informations aux entreprises qui lui en font la demande. Sur son site internet, une page présente des outils pour les entreprises, dont notamment le «Manuel PME Travail et famille» du SECO.	- Page internet «Outils pour les entreprises»
VS	<p>A quatre reprises jusqu'ici, le projet valaisan en matière de conciliation a rassemblé les PME autour d'événements qui leur étaient spécialement destinés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le 21 novembre 2007, une première matinée inter-entreprises a invité les PME valaisannes autour du thème « Concilier vie familiale et vie professionnelle : une stratégie gagnante pour les entreprises valaisannes » : l'intervention d'une spécialiste du SECO, des témoignages d'employeurs et une table ronde étaient au menu de cette rencontre, dont l'objectif était un premier échange d'idées et d'expériences sur la question. - Le 18 novembre 2008, les résultats de l'analyse des mesures prises par 4 grandes entreprises haut-valaisannes ont été présentés aux PME lors d'une soirée intitulée « Familienfreundliche Unternehmen im Oberwallis ». Des spécialistes du sujet s'y sont exprimés et les entreprises ont été informées sur des exemples de bonnes pratiques. - Le 19 novembre 2009, les résultats de la recherche menée auprès des PME du Valais romand ont été présentés aux entreprises lors d'une matinée intitulée « Articuler vies professionnelle et familiale : état des lieux dans les entreprises du Valais romand ». - Le 8 octobre 2010, le Conseiller d'Etat Maurice Tornay a remis les prix famille+ à deux entreprises valaisannes ayant instauré une politique proactive en matière de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale. - Le 4 octobre 2012, le Prix Famille + est remis à trois entreprises, dont une administration publique. - Organisation d'une table ronde à la Foire du Valais le 2 octobre 2013 sur la thématique de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en présence des représentant-e-s des PME valaisannes. - Le 10 octobre 2014, le Prix Famille+ est remis à deux entreprises valaisannes, l'une de plus de 50 employé-e-s, l'autre de moins de 50 employé-e-s. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conciliation travail – famille : 1ère matinée inter-entreprises (keine deutsche Version vorhanden) - Einladung Abschlussevent - Schlussbericht über vier Oberwalliser Unternehmen - Etude auprès des entreprises du Valais romand - Einladung 2012 Preise Familie+ - Reglement für den Preis Familie - Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+ 2012 - Medienmitteilung: Preisverleihung Familie+ 2014
ZG	-	-
ZH	- Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine Internetplattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich an Geschäftsführende und Personalverantwortliche in der Zürcher Privatwirt-	- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>schaft richtet. Auf http://www.vereinbarkeit.zh.ch/ sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem berichten Unternehmen und Angestellte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann; z.B. zeigen drei Filmporträts, wie Familien Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und Kinderbetreuung vereinbaren.</p> <p>– Die Fachstelle für Gleichstellung bietet den Unternehmen Beratungen, Workshops und Referate zu den Themen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeitmodellen und Frauenförderung an</p>	

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

3.3.2 Communes

Figure 3-6 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Conseil pour les entreprises », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann berät Unternehmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und verweist auf weitere finanzielle und fachliche Unterstützungsangebote zur aktiven Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben.	– Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Liestal	-	-
Fribourg	-	-
Genève	-	-
Glaris	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Coire	-	-
Delémont	-	-
Lucerne	<p>Interessierte Unternehmungen werden auf Anfrage erste Hinweise und Unterlagen zur Thematik gegeben. Seit 2013 finden Arbeitgeber auf der kantonalen Seite http://www.kinderbetreuung.lu.ch/ relevante Informationen zur Thematik, die kontinuierlich ausgebaut werden.</p> <p>In Zusammenarbeit mit dem Verein Luzern Plus wurde ein Modell für die Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung durch Arbeitgeber ausgearbeitet. Alle Unterlagen sind frei verfügbar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung Luzern - Betreuungsgutscheine für Kinderbetreuung: Basismodell
Neuchâtel	-	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	-	-
Schaffhouse	-	-
Soleure	-	-
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sion	-	-
Zoug	-	-
Zurich	-	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

3.4 Conseil pour les employés

Question : L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les employés (centre de conseil, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises ?

3.4.1 Cantons

Figure 3-7 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Conseil pour les employés », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	-	-
AI	-	-
AR	Das Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit informiert über Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über die partnerschaftliche Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit. Zudem bietet es Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Fragen.	– Abteilung Chancengleichheit
BE	Les matériaux "Gemeinsam Regie führen" ont été développés conjointement par les bureaux de l'égalité des cantons de Berne, de Lucerne, de Zurich, par le Centre UND et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFE et contiennent des informations et check-lists pour l'organisation de la conciliation du travail et de la famille. Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) est présent chaque année au salon MARINATAL. Il renseigne en outre les salariées et les femmes qui reprennent une activité professionnelle après une pause familiale sur les possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale.	– Gemeinsam Regie führen – Kanton Bern: Gleichstellung
BL	Beratungsstellen: Der Kanton Basel-Landschaft hat mit der Fachstelle für Gleichstellung und jener für Familienfragen zwei Beratungsstellen für Arbeitnehmende wie auch Unternehmen und Gemeinden. Zudem unterstützt der Kanton die Kontaktstelle Frau und Arbeit Professionnelle mit, welche u.a. Kurse für Frauen anbietet, die einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit planen.	– Leporello «Familie und Beruf besser vereinen» – Kontaktstelle Frau + Arbeit Professionnelle
BS	Die Website der Familienfreundlichen Wirtschaftsregion Basel www.familienfreundliches-basel.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgebende, HR-Fachleute und Führungskräfte. Sie beinhaltet aber auch eine breite Palette an Informationen für Arbeitnehmende.	– Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel – Gleichstellung von Frauen und Männern

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
FR	<p>Die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern setzt auch Kampagnen und Veranstaltungen für Arbeitnehmende bzw. für eine breitere Öffentlichkeit um. Die Kampagne Männersache ermutigte Basler Männer im November 2013 mit Plakaten in den Basler Trams zur Teilzeitarbeit. Zusammen mit dem Männerbüro Region Basel hat die Abteilung Gleichstellung die Kampagne im August 2014 weitergeführt. Neben Plakaten wurde ein Beratungsangebot für Männer lanciert, die sich den Wunsch nach Teilzeitarbeit erfüllen möchten. Am 25. September 2014 findet die Kampagne mit einer kontroversen Podiumsdiskussion zur Frage «Kann Man(n) sich Teilzeit leisten?» ihren Abschluss.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Familienordner
GE	<p>Plusieurs fiches d'information à l'intention des (potentiel-le-s) employé-e-s et de la population en général ont été produites et diffusées, qui approfondissent différentes questions relatives à la conciliation (licenciement, maternité, etc.). Les documents sont disponibles sur le site Internet du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV).</p> <p>En 2011, pour fêter les dix ans de l'introduction de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) à Genève, le BPEV a édité et diffusé une brochure avec pour objectif de faire le bilan de la situation genevoise, rappeler l'historique et les conditions-cadre de la loi, mais également pour rappeler que la maternité demeure en grande partie à l'origine des discriminations vécues par les femmes dans le monde professionnel, notamment du fait de son impact sur l'envie, la volonté ou la nécessité de pouvoir bénéficier de mesures de conciliation des vies.</p> <p>En 2012, dans le cadre d'une campagne grand public lancée par la conférence romande de l'égalité, le BPE a publié et diffusé un guide pratique intitulé La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) : Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits à Genève. Ce guide s'adresse aux personnes victimes de discrimination en raison du sexe proscrite par la LEg. Il les informe par conséquent sur les droits et les différentes discriminations notamment en ce qui concerne l'aménagement des conditions de travail.</p> <p>La commission cantonale de la famille travaille depuis 2000 sur les problématiques rencontrées par les familles. En 2013, elle a organisé un colloque Travail-famille: l'impossible ménage? portant sur les possibilités et les besoins actuels à Genève en matière de conciliation des vies. Des représentant-e-s du monde politique, économique, associatif et de l'Etat ont été invité-e-s à cet effet.</p> <p>En 2013, le BPE a organisé sous l'égide de la commission cantonale de l'égalité une campagne grand public intitulée Parlons cash! Des choix qui influencent notre train de vie avec pour objectif de sensibiliser plus spécifiquement les femmes à l'impact de leur choix en matière de conciliation des vies (moment de la maternité, interruption de travail, taux d'activité, etc.) en termes financiers et de risque de précarité. Une conférence par Sylviane Giampino, co-auteure du livre Les mères</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 10 ans d'assurance maternité genevoise. Tous nos vœux ! – La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) : Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits à Genève – Newsletter de septembre 2013 "Gagnez avec l'égalité!" – Communiqué de presse "Parlons cash!" – Flyer "Parlons cash!" – Brochure "Parents, suivez le guide!" – Egalité femmes-hommes : La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>qui travaillent sont-elles coupables?, a été organisée, ainsi que des ateliers thématiques sur le thème de l'argent.</p> <p>Parmi les ateliers organisés dans le cadre de la campagne Gagnez avec l'égalité!, un midi atelier intitulé La PME famille: Papa, Maman, Enfants. Comment organiser sa vie privée comme une petite entreprise a eu lieu à l'attention des femmes et hommes de tous horizons.</p> <p>Le Bureau de l'égalité de l'Université de Genève a publié et diffusé auprès de ses collaborateur-trice-s en 2014 une brochure Parents, suivez le guide! avec pour but d'éclaircir les responsabilités de chacun-e face à la réalité de la place de la famille dans le cadre professionnel.</p>	
GL	-	-
GR	<p>Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann beziehungsweise das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement unterstützt die Beratungsstelle "Beruf und Arbeit" der Frauenzentrale Graubünden finanziell. Die Informationen dazu sind einerseits auf der Webseite der Stabsstelle und andererseits unter "www.frauenzentrale.ch" zu finden.</p> <p>Das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (EKUD) und die Stabsstelle haben die DVD «Vereinbarkeit von Familie und Beruf" produziert, welche zwei aktuelle Dokumentarfilme und Zusatzmodule enthält, die vom EKUD, der Stabsstelle und der Televisiun rumantscha" RTR koproduziert worden sind. Die Dokumentarfilme der Reporterin Susanna Fanzun behandeln die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorteile für Eltern und Kinder, Unternehmen und Schulen. Die DVD enthält ein Booklet mit Adressen und weiteren Informationen zum Thema. Die Filme sind in romanischer Sprache mit deutschen Untertiteln. Die Zusatzmodule sind deutsch. Die DVD eignet sich als Input für Diskussionsveranstaltungen, Informationen für Mitarbeitende, PR-Instrument für Kinderkrippen und Kindertagesstätten etc. und kann seit Sommer 2009 kostenlos bei der Stabsstelle bezogen werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - DVD «Wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen - Stabsstelle Chancengleichheit von Frau und Mann - Frauenzentrale Graubünden
JU	<p>Projet transfrontalier "Vivre et travailler sans frontières. Un atout pour le Rhin supérieur". Diffusion de la brochure du projet aux collectivités, associations, organismes divers et professionnels qui travaillent en relation avec des publics confrontés dans leur quotidien aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De temps en temps. Vivre et travailler sans frontières. Un atout pour le Rhin supérieur.
LU	<p>Die Fachstelle Gesellschaftsfragen berät Angestellte bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Die Unterlagen "Gemeinsam Regie führen" enthalten hilfreiche Informationen und Checklisten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Alltag (Gleichstellungsfachstellen der Kantone Bern, Luzern, Zürich, Fachstelle UND, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann). Zum Thema Kinderbetreuung informiert die entsprechende Webseite umfassend. Luzerner Familien finden darauf über 400 Betreuungsangebote sowie weiterführende Informationen rund ums Thema familienergänzende Kinderbetreuung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellung von Frau und Mann - Gemeinsam Regie führen - Kinderbetreuung - Familienfreundliche Unternehmen - Familienfreundlichkeit umsetzen

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Die Projektwebseite "Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern" enthält auch für Arbeitnehmende zahlreiche Anregungen, um den Arbeitsplatz familienfreundlich zu gestalten.	
NE	L'Office de la politique familiale et de l'égalité est à la disposition des employé-e-s pour toute question relative à la conciliation vie professionnelle - vie familiale et publie des informations sur le sujet sur son portail internet, sous les rubriques Egalité professionnelle et Grossesse et maternité. Une brochure sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes a été publiée en 2012.	<ul style="list-style-type: none"> – OPFE – Egalité professionnelle – OPFE – Grossesse et maternité – Brochure « La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège »
NW	-	-
OW	Das Personalamt bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	-
SG	Das Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung verweist auf die Beratungsstelle Infostelle Frau und Arbeit, mit der eine Leistungsvereinbarung besteht. Gut ausgebildete Wiedereinsteigerinnen können sich bei "Women Back to Business" beraten lassen.	– Beratungsstelle Frau und Arbeit
SH	-	-
SO	-	-
SZ	-	-
TG	Der Kanton Thurgau unterstützt den Verein Familienplattform Ostschweiz. Der Verein Familienplattform Ostschweiz hat das Ziel, die «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» durch den Unterhalt einer Website und durch Beratungen zu fördern. Die Website www.familienplattform-ostschweiz.ch gibt eine Übersicht über regionale Angebote im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der Betreuung im Alter. Regelmässig werden Updates gemacht und neue Angebote aufgenommen. Zusätzlich können von Mitarbeitenden der Verbandsmitglieder persönliche Beratungen in Anspruch genommen werden.	– Familienplattform Ostschweiz
TI	Consulenza ai dipendenti viene offerta dell'ufficio delle pari opportunità.	– La legge sulla parità di sessi vi protegge
UR	Die Fachstelle für Familienfragen ist die offizielle Beratungsstelle des Kantons Uri.	– Familie & Soziales
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes se tient à disposition des personnes employées dans le canton de Vaud pour toute demande de renseignement sur la conciliation des vies professionnelle et familiale. Sur le site internet du Canton, plusieurs pages renseignent les employé-e-s sur leurs droits et sur les possibilités existantes, notamment en termes de garde d'enfants.	<ul style="list-style-type: none"> – Page internet «Devenir parents (grossesse et maternité)» – Page internet «Gérer le quotidien»
VS	Dans le cadre de la formation continue organisée au sein de l'administration cantonale, un cours intitulé « Réussir son équilibre professionnel, familial et personnel » est organisé sur 3 jours.	<ul style="list-style-type: none"> – Kursbeschreibung – Weiterbildungsangebot Kanton Wallis

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
ZG	-	-
ZH	<p>Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende und Wiedereinsteiger/innen und bietet in Kooperation mit Quartierzentren und mit der Gleichstellungskommission Kanton Schwyz Workshops und Referate an.</p> <p>Die Fachstelle für Gleichstellung war an der Entstehung der Bücher «Und es geht doch! Wenn Väter mitziehen» und «Wie geht Karriere? Strategien schlauer Frauen» von Barbara Lukesch beteiligt und bietet dazu Lesungen und Podiumsgespräche an.</p> <p>Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine Internetplattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich auch an Arbeitnehmende in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf www.vereinbarkeit.zh.ch sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem berichten Unternehmen und Arbeitnehmende, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann: z.B. zeigen drei Filmporträts, wie Familien Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege und Kinderbetreuung vereinbaren.</p> <p>Zudem umfassen die von den Gleichstellungsfachstellen der Kantone Bern, Luzern, Zürich, der Fachstelle UND sowie dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelten Materialien "Gemeinsam Regie führen" Informationen und Checklisten zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Alltag.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann - Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Gemeinsam Regie führen

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

3.4.2 Communes

Figure 3-8 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Conseil pour les employés », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende in Bezug auf Gleichstellungsfragen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz.	– Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Liestal	-	-
Fribourg	-	-
Genève	-	-
Glaris	-	-
Coire	-	-
Delémont	Une directive au sujet du partage et de la réduction du temps de travail volontaire a été arrêtée par le Conseil communal le 17 janvier 2011 avec entrée vigueur fixée au 1er janvier 2011.	– Directive sur le partage et de la réduction du temps de travail volontaire en faveur des collaborateurs de l'administration communale
Lucerne	-	-
Neuchâtel	-	-
Stans	Der Personaldienst der Gemeinde Stans bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	-	-
Schaffhouse	Der Personaldienst bietet Beratung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden an.	-
Soleure	-	-
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sion	La Ville de Sion collabore avec le Canton en offrant à ses collaborateurs et collaboratrices la possibilité de participer aux formations organisées par la Canton, notamment, sur la conciliation « travail / famille / personnel ».	-
Zoug	-	-
Zurich	Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich gibt Auskunft und berät Frauen und Männer, insbesondere auch städtische Mitarbeitende, sowie Organisationen / Institutionen / Medien zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Mitarbeiter, die Väter sind, bietet sie viermal jährlich Mittagsveranstaltungen an, die Informationen rund um das Thema Beruf und Familie beinhalten.	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

3.5 Contacts

3.5.1 Cantons

AG	DGS Fachstelle Familie und Gleichstellung Rohrerstrasse 7 5001 Aarau 062 835 29 97 ffg@ag.ch		Gestadeckplatz 8 CH-4410 Liestal Tel. 061 552 67 42 fff@bl.ch www.fff.bl.ch		7000 Chur 081 257 35 70 info@chancengleichheit.gr.ch http://www.stagl.gr.ch
AI	Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.ch	BS	Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Präsidialdepartement Marktplatz 30a 4001 Basel 061 267 66 81 gleichstellung@bs.ch http://www.gleichstellung.bs.ch/	JU	République et Canton du Jura Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes Rue du 24-Septembre 2 2800 Delémont 032 420 79 00 egalite@jura.ch http://www.jura.ch/ega
AR	Amt für Soziales, Abteilung Chancengleichheit Kasernenstrasse 17 9102 Herisau 071 353 64 41 gleichstellung@ar.ch http://www.ar.ch/chancengleichheit	FR	Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD) Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen Rue de la Poste 1 1701 Fribourg 026 305 83 26 bef@fr.ch www.familles-fribourg.ch	LU	Dienststelle Soziales und Gesellschaft Fachstelle Gesellschaftsfragen Rösslimattstrasse 37 6002 Luzern 041 228 67 12 http://www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit
BE	beco Berner Wirtschaft Economie bernoise Stab - Etat-Major Münsterplatz 3 3011 Bern 031 633 57 74 info.beco@vol.be.ch http://www.vol.be.ch	GE	Département Présidentiel Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques 8 Rue du 31 Décembre 1207 Genève 022 388 74 50 egalite@etat.ge.ch http://www.ge.ch/egalite/welcome.asp	NE	Office de la politique familiale et de l'égalité Escalier du Château 6 Case postale 1 2002 Neuchâtel 032 889 61 20 opfe@ne.ch http://www.ne.ch/opfe
	Staatskanzlei des Kantons Bern Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Postgasse 68 3000 Bern 8 031 633 75 77 info.fgs@sta.be.ch http://www.be.ch/gleichstellung	GL	Kanton Glarus Personaldienst Rathaus 8750 Glarus 055 646 61 30 personaldienst@gl.ch	NW	Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch
BL	Fachstelle für Gleichstellung Kreuzboden 1a Postfach 4410 Liestal 061 926 82 82 ffg@bl.ch	GR	Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann Loestrasse 37	OW	Sozialamt Fachstelle Gesellschaftsfragen Dorfplatz 4 6060 Sarnen Tel: 041 666 60 66 sozialamt@ow.ch http://www.gesellschaftsfragen.ow.ch
	Fachstelle für Familienfragen	SG	Finanzdepartement		

	Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 persona- lamt.fdpa@sg.ch		Ju-gend- und Familien- fragen Regierungsgebäude 8510 Frauenfeld www.kjf.tg.ch		1014 Lausanne 021 316 61 24 Info.befh@vd.ch http://www.vd.ch/egalite
SH	Kanton Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch	TI	Ufficio della legisla- zione e delle pari op- portunità Residenza governativa 6501 Bellinzona 091 814 70 11 can-ccf@ti.ch http://www4.ti.ch/can/a sagw/ulpt/pari-oppor- tunita/	VS	Departement für Finanzen und Institutionen Sekretariat für Gleichstel- lung und Familie Avenue de la Gare 33 1951 Sitten 027 606 21 20 SEF-SGF@admin.vs.ch http://www.vs.ch/familie
SO	Departement des In- nern Amt für soziale Sicher- heit Ambassadorsenhof 4509 Solothurn 032 627 23 11 aso@ddi.so.ch http://www.aso.so.ch	UR	Standeskanzlei Kommission für die Gleich- stellung von Frau und Mann Rathausplatz 1 6460 Altdorf 041 875 20 08 gleichstellung@ur.ch http://www.ur.ch/de/la/sk/gl eichstellungskommission- m2062/	ZG	Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch
SZ	Personalamt des Kan- tons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 personalamt.fd@sz.ch	VD	Département du territoire et de l'environnement (DTE) Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)	ZH	Fachstelle für Gleichstel- lung von Frau und Mann des Kantons Zürich Neumühlequai 10, Post- fach 8090 Zürich 043 259 25 72 gleichstellung@ji.zh.ch http://www.gleichstel- lung.zh.ch
TG	Departement für Erzie- hung und Kultur Fachstelle für Kinder-,				

3.5.2 Communes

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aa- rau.ch	Berne	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Junkerngasse 47 3000 Bern 8 031 321 62 99 gleichstel- lung@bern.ch	Dienste	Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch
Appenzell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appen- zell.ai.ch		Direktion für Finan- zen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33 3011 Bern 031 321 62 20 persona- lamt@bern.ch	Fribourg	Relations humaines Administration com- munale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 relations.hu- maines@ville-fr.ch
Hérisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@heri- sau.ar.ch	Liestal	Stadt Liestal Stabstelle Zentrale	Genève	Département des fi- nances et du loge- ment de la Ville de Genève Direction des res- sources humaines Cour de Saint-Pierre

	2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50	Sarnen	041 619 01 07 Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66		6500 Bellinzona 091 821 85 07 servizio.personale@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch
Glaris	Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	Saint-Gall	Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personalamt@stadt.sg.ch	Altdorf	Einwohnergemeinde Altdorf Gemeinderatskanzlei Tellsgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12 gemeinderatskanzlei@altdorf.ch
Coire	Personalamt der Stadt Chur Rathaus, Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02	Schaffhouse	Präsidialreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72		
Delémont	Chancellerie communale Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch	Soleure	Departement des Innern Amt für soziale Sicherheit Ambassadorsenhof 4509 Solothurn 032 627 23 11 aso@ddi.so.ch http://www.aso.so.ch	Lausanne	Service du personnel Déléguée à l'égalité Hôtel de Ville Place de la Palud 2 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 23 62 egalite@lausanne.ch
Lucerne	Stadt Luzern Kinder Jugend Familie Vorschulalter Kasernenplatz 3 Postfach 7860 6000 Luzern 7 041 208 87 06 Stadt Luzern Volksschule Kindergarten- und Schulalter Winkelriedstrasse 12a 6002 Luzern 041 208 86 15	Schwytz	Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51 erika.baumeler@gemeindeschwyz.ch	Sion	Chancellerie de la Ville de Sion Ressources Humaines Rue du Grand-Pont 12 1950 Sion 027 324 11 04
		Frauenfeld	Amt für Gesellschaft und Integration Fachstelle Frühförderung und Kinderbetreuung Kasernenplatz 4 8500 Frauenfeld 052 724 56 63 migration@stadtfrauenfeld.ch www.infomig.ch	Zoug	Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personaldienst@stadtzug.ch
Neuchâtel	Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47 marc.bernoulli@ne.ch			Zurich	Stadt Zürich Fachstelle für Gleichstellung / Sekretariat Stadthausquai 17 8001 Zürich 044 412 48 68 http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
Stans	Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstr. 18 Postfach 442 6371 Stans	Bellinzona	Risorse Umane di Bellinzona Piazza Noretto Palazzo Civico 1		

4 L'administration publique en tant qu'employeur - stratégie

4.1 Vue d'ensemble

Dans cette partie, l'administration publique est considérée en tant qu'employeur. L'intérêt réside d'abord dans les directives et mesures stratégiques qu'elle conçoit dans le cadre de la politique du personnel afin de promouvoir des conditions de travail favorables à la famille. Sont pris en considération les aspects suivants :

- **Objectif stratégique**

La stratégie de la politique du personnel de l'administration cantonale (charte de la fonction publique, règlement du personnel) mentionne-t-elle des conditions de travail favorables à la famille comme objectif ?

- **Controlling du personnel**

L'administration cantonale effectue-t-elle un controlling du personnel relatif à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ?

- **Information et sensibilisation**

L'administration cantonale a-t-elle mis sur pied un projet d'information et de sensibilisation pour son personnel ?

- **Distinction obtenue par l'administration publique**

L'administration cantonale a-t-elle mis sur pied un projet d'information et de sensibilisation pour son personnel ?

- **Données relatives au personnel**

L'administration cantonale prélève-t-elle des données sur son personnel en matière de conditions de travail favorables à la famille ?

Les cantons et les communes font souvent œuvre de pionniers en tant qu'employeurs. Il est donc intéressant de savoir dans quelle mesure l'administration publique offre des conditions de travail favorables à la famille. En termes stratégiques, le résultat est le suivant dans les cantons et les chefs-lieux:

- 18 cantons et 13 chefs-lieux indiquent que des conditions de travail favorables à la famille figurent parmi les objectifs de leur *stratégie de politique du personnel*, et 10 cantons et 5 chefs-lieux procèdent à un *controlling du personnel* en matière de conciliation entre travail et famille.
- La moitié des cantons et 6 chefs-lieux ont lancé un projet d'*information et de sensibilisation* pour les employés.
- 4 cantons et 2 chefs-lieux ont reçu une *distinction* pour les conditions de travail favorables à la famille inscrites dans leur politique du personnel.
- 18 cantons et 10 chefs-lieux disposent d'indicateurs permettant d'évaluer les conditions de travail favorables à la famille.

La situation a légèrement évolué au niveau cantonal par rapport à 2014. Le canton de Lucerne déclare avoir mis en place un nouveau controlling du personnel et relever des données en la matière, et le canton de Zurich dit mener des projets d'information et de sensibilisation. Au niveau communal, les villes d'Aarau, Liestal, Genève, Lucerne et Schaffhouse précisent que, par rapport à 2014, elles possèdent de nouveaux éléments stratégiques en matière de conditions de travail favorables à la famille.

4.1.1 Cantons

Figure 4-1 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur – stratégie », cantons

Canton	Objectif stratégique	Controlling du personnel	Information et sensibilisation	Distinction obtenue par l'administration publique	Données relatives au personnel
AG	oui	oui, pas de valeurs-cible définies	oui, sur une site intranet	non	oui
AI	nein	non	non	non	oui
AR	oui	oui, pas de valeurs-cible définies	non	PlusPlusAR (2013)	oui
BE	oui	oui, pas de valeurs-cible définies	oui, sur une plate-forme web		oui
BL	oui	non	non	non	non
BS	oui	oui	oui	non	oui
FR	non	non	non	non	non
GE	oui	non	oui	non	oui
GL	non	non	non	non	non
GR	non	non	non	non	non
JU	oui	non	non	non	non
LU	oui	oui	oui	Attestation concernant le respect de l'égalité salariale, conformément aux critères du logiciel Logib	oui
NE	oui	oui, pas de valeurs-cible définies	oui	non	oui
NW	non	non	non	non	oui
OW	oui	non	oui	non	oui
SG	oui	oui, pas de valeurs-cible définies	oui	non	oui

SH	oui	non	non	Confédération des syndicats SH (2000)	oui
SO	non	non	oui	non	non
SZ	non	non	non	non	oui
TG	oui	non	oui	non	oui
TI	non	non	non	non	non
UR	oui	oui	non	non	oui
VD	oui	non	oui	non	oui
VS	oui	oui, valeurs cibles définies et vérifiée	oui	UND (2014)	oui
ZG	oui	non	non	non	non
ZH	oui	oui	oui	non	oui

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

4.1.2 Communes

Figure 4-2 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur – stratégie », communes

Commune	Objectif stratégique	Controlling du personnel	Information et sensibilisation	Distinction obtenue par l'administration publique	Données relatives au personnel
Aarau	oui	oui	non	non	non
Appenzell	non	non	non	non	non
Hérisau	non	non	non	non	non
Berne	oui	oui, pas de valeurs cibles définies	oui	Prix égalité (2002)	oui
Liestal	oui	non	non	non	non
Fribourg	non	non	non	non	oui
Genève	oui	non	oui	non	oui
Glaris	oui	non	non	non	non
Coire	oui	non	non	non	non
Delémont	non	non	non	non	non
Lucerne	oui	non	oui	non	oui
Neuchâtel	non	non	non	non	oui
Stans	non	non	non	non	non
Sarnen	non	non	non	non	non
Saint-Gall	oui	oui, pas de valeurs cibles définies	oui	non	oui
Schaffhouse	oui	non	oui	non	oui
Soleure	non	non	non	non	non

Schwytz	oui	non	non	non	non
Frauenfeld	non	non	non	non	non
Bellinzona	non	non	non	non	non
Altdorf	non	non	non	non	non
Lausanne	oui	oui, pas de valeurs cibles définies	non	non	non
Sion	non	non	non	non	non
Zoug	oui	non	non	non	oui
Zurich	oui	oui	oui	UND (o.A.)	oui

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014).

4.2 Objectif stratégique

Question : La stratégie de la politique du personnel de l'administration cantonale (charte de la fonction publique, règlement du personnel) mentionne-t-elle des conditions de travail favorables à la famille comme objectif ?

4.2.1 Cantons

Figure 4-3 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Objectif stratégique », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	Im Personalpolitischen Leitbild hält der Kanton Aargau fest, dass flexible Arbeitsformen ermöglicht werden sollen, um die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben zu fördern. Im Merkblatt Familie und Beruf ist festgehalten: «Der Kanton unterstützt durch seine familienfreundliche Personalpolitik mit verschiedenen Massnahmen insbesondere die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit den beruflichen Herausforderungen. So vereinfachen beispielsweise flexible Arbeitszeiten die Koordination von Aktivitäten ausserhalb des beruflichen Alltags. Das ist sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Kanton von Vorteil.»	<ul style="list-style-type: none"> – Personalpolitisches Leitbild 2014–2017 Kanton Aargau – Merkblatt Familie und Beruf, S. 1
AI	-	-
AR	Gemäss Personalleitbild des Kantons Appenzell Ausserrhoden möchte der Kanton konkurrenzfähige und familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten: "Unsere fairen Anstellungsbedingungen orientieren sich an vergleichbaren Arbeitgebern in der Region. Wir tragen den unterschiedlichen Ansprüchen und Lebenssituationen der Mitarbeitenden Rechnung und bieten bedürfnisgerechte Arbeitsformen und flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Hierarchiestufen".	<ul style="list-style-type: none"> – Personalleitbild Appenzell Ausserrhoden, S. 13
BE	Selon le point "Prise en compte de la situation de famille et promotion du développement ouvrent des perspectives" de la charte de la fonction publique du canton de Berne, "le développement professionnel et personnel est favorisé pour susciter l'investissement du personnel et garantir sa mobilité, interne et externe. Des modèles modernes de temps de travail et des possibilités d'aménagement souple des horaires sont proposés pour tenir compte des besoins et de la situation de famille des collaborateurs et collaboratrices. Le but étant de leur permettre de concilier travail et vie privée". De plus, la promotion de la conciliation travail-famille est mentionnée en tant que principe régissant la politique du personnel à l'art.4, al.e) de la loi sur le personnel du canton de Berne. Le canton de Berne a mis en ligne une plate-forme offrant des informations sur les prestations et	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz (PG) vom 16. September 2004, Art. 4 lit. e – Personalleitbild des Kanton Bern, S. 6 – Personalstrategie

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	les programmes de l'ensemble du canton der Berne permettant de concilier vie familiale et professionnelle.	
BL	Um den Anforderungen der Zeit zu entsprechen, sollen Fördermassnahmen für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben geschaffen werden. Zudem soll innerhalb der kantonalen Verwaltung das Angebot an Teilzeitstellen - auch im Kaderbereich - erweitert werden, damit berufstätige Personen mit Betreuungsaufgaben dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben.	<ul style="list-style-type: none"> - Personalgesetz, § 6 - Auf lange Sicht - Der Kanton Basel-Landschaft 2008 bis 2018 – Grundsätze der regierungsrätlichen Politik, S.15 - Personalentwicklungskonzept der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft vom 11.12.2007, S. 8
BS	Im Mai 2005 verabschiedete der Regierungsrat Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Basel-Stadt. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen wird alle drei Jahre mittels einer Prüfung (CG-Controlling) durch den Regierungsrat überwacht, erstmals Anfang 2008. Der Regierungsrat setzt alle drei Jahre übergeordnete Ziele fest. Die Umsetzung der Massnahmen zur Zielerreichung wird vom Personaldienst begleitet. Im Juni 2011 verabschiedete der Regierungsrat eine Reihe von weiterführenden Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> - Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit - Chancengleichheitsreporting 2010-2013 - Regierungsratsbeschluss vom 23.09.2014 zum Chancengleichheitscontrolling 2015-2017 -
FR	-	-
GE	Le canton de Genève, en sa qualité d'employeur public, fonde son action concernant la politique en faveur des familles et des parents sur une base légale formelle qui prévoit qu'il doit "prendre en considération (...) les obligations familiales des collaboratrices et collaborateurs en développant des moyens permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle". Sur cette base, différentes mesures au profit des parents membres du personnel de l'administration et de leur famille ont été prises au sein de l'administration cantonale sur le plan réglementaire, salarial, organisationnel et informatif.	<ul style="list-style-type: none"> - Loi relative au personnel de l'administration cantonale (B 5 05), art. 2 A let. d - Site de l'office du personnel du canton de Genève
GL	-	-
GR	-	-
JU	La législation cantonale précise qu'en "sa qualité d'employeur, l'Etat adapte les conditions de travail aux exigences de la vie familiale. Dans ce cadre, il favorise la création d'emplois à temps partiel, la réinsertion professionnelle et la formation permanente. L'Etat améliore les relations entre le	<ul style="list-style-type: none"> - Loi visant à protéger et à soutenir la famille, art. 5-6 - Loi sur le personnel de l'Etat, art. 7 et 9

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	monde du travail et la famille; il contribue, dans les limites de ses compétences, à l'aménagement de conditions et horaires de travail qui tiennent compte des exigences de la vie familiale."	
LU	Laut Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (§ 3, Absatz 2) gilt: «Die Personalpolitik soll sich orientieren am Leistungsauftrag des öffentlichen Dienstes des Gemeinwesens und an den Bedürfnissen seiner Angestellten, am Ziel der Bürgernähe und an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie namentlich: (...) f. die Chancengleichheit von Frauen und Männern gewährleisten (...) i. die Schaffung von Arbeitsbedingungen fördern, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. (...)".	– Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz), § 3, Abs. 2, S. 3
NE	Selon la Loi sur le statut de la fonction publique (art. 2), "le Conseil d'Etat définit la politique du personnel. Cette politique repose notamment sur le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes et vise à atteindre une présence équitable des hommes et des femmes dans l'administration. Elle tient compte de la situation de l'emploi dans le canton et favorise le partage du temps de travail et l'intégration professionnelle des personnes handicapées". Quant au règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 1), il stipule que "le Conseil d'Etat veille à mettre en oeuvre une politique visant à concrétiser les principes de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale."	– Loi sur le statut de la fonction publique, art.2 – Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art. 1 Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art. 1 – Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil: politique familiale et d'égalité, 2008
NW	-	-
OW	Das Staatsverwaltungsgesetz hält fest: " Der Kanton sorgt als Arbeitgeber für zeitgemässe Arbeitsbedingungen." Gemäss der Personalverordnung: "... Können neben der gleitenden Arbeitszeit weitere Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung angeboten werden. ... Der Erfüllung sozialer Pflichten ist angemessen Beachtung zu schenken."	– Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997, Art. 39 – Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 11
SG	Das "Leitbild zur Personalpolitik der Staatsverwaltung St.Gallen" (Regierungsbeschluss vom 12. März 2003) hält fest: "Wir sorgen für attraktive Stellen indem wir: Flexible Arbeitszeitregelungen anbieten [...] die Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kaderbereich, ermöglichen."	– Leitbild zur Personalpolitik (2003), S. 2 – St. Galler Agenda (Dezember 2009)

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Die Regierung des Kantons St.Gallen sieht mit der St.Galler Agenda Massnahmen vor, die - gestützt auf das Leitbild zur Personalpolitik - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Verwaltung vorantreiben sollen.	
SH	Das Leitbild der Personalpolitik enthält Ziele, welche insbesondere der Situation von Mitarbeitenden mit Familie Rechnung tragen: "Wir schaffen und sichern [...] bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle und -formen sowie zeitgemässe Arbeitsplätze".	– Leitbild zur Personalpolitik des Kantons Schaffhausen 2008, S. 5
SO	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bspw. durch die Förderung von Teilzeitarbeit, flexible Teilzeitarbeitsmodelle, die Jahresarbeitszeit, die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung, die Möglichkeit zur Heimarbeit und durch diverse gesamtarbeitsvertraglich geregelte bezahlte und unbezahlte Urlaubsmöglichkeiten gefördert.	<ul style="list-style-type: none"> – Regierungsratsbeschluss Nr. 2009/1554 vom 8.9.2009 über die Ausrichtung von Beiträgen für die familienergänzende Kinderbetreuung – Regierungsratsbeschluss über die Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich Nr. 2008/885 vom 20.5.2008 – Weisung Heimarbeit des Kantonalen Personalamtes vom 7.11.2013 – Gesamtarbeitsvertrag vom 25.10.2004
SZ	-	-
TG	Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit soll durch die Schaffung von angemessenen familienergänzenden Angeboten sowie durch ein vermehrtes Angebot von Telearbeitsplätzen gefördert werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Richtlinien des Regierungsrates des Kantons Thurgau für die Regierungstätigkeit in der Legislaturperiode 2012-2016, Ziffer 6.6.7.2, S. 139 – Familienplattform Ostschweiz
TI	-	-
UR	Der Kanton fördert im Rahmen des Personalrechts Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.	– Personalleitbild der Kantonsverwaltung Uri; Grundsatz 8, Umsetzung 4
VD	"Le Conseil d'Etat veille à favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales."	– Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise, art.2, al.1, let.c
VS	La poursuite de la promotion des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée est une mesure prioritaire que soutient le Conseil d'Etat.	– Gesetz vom 19. November 2010 über das Personal des Staates Wallis, Art. 4
ZG	Laut Ziel 7 der Personalstrategie soll der Kanton Zug "gute Rahmenbedingungen für eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie" schaffen.	– Personalstrategie des Kantons Zug vom Regierungsrat am 2. Dezember 2008 verabschiedet, Ziel 7, S. 8

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
ZH	Gemäss Personalgesetz berücksichtigt die Personalpolitik die Erfüllung von Familienpflichten und fördert flexible Arbeitsmodelle. Die Personalstrategie 2012-2015 sieht die Verbesserung der Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben vor.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) (27. September 1998) C. Personalpolitik § 5 Abs. 1 lit. f und g – Personalstrategie 2012-2015, S. 4 und 5

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.2.2 Communes

Figure 4-4 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Objectif stratégique », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer durch flexible Arbeitszeitregelungen und innovative Arbeitszeitmodelle sind in den personalpolitischen Leitsätzen verankert.	– Personalpolitische Leitsätze
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Die Gleichstellung von Frau und Mann ist als Grundsatz im Personalleitbild verankert. Im Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018, Ziel 7: «Die Stadt bietet attraktive Arbeitsbedingungen, die unterschiedlichen Lebensläufen und Lebensformen Rechnung tragen.» (S. 18) ist eine Reihe von Massnahmen für eine familien- und care-freundliche Personalpolitik verankert.	– Personalleitbild der Stadt Bern, S. 3ff – Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018
Liestal	Die Gleichbehandlung von Frauen und Männer ist als Grundsatz im Personalreglement festgehalten.	– Personalreglement der Stadt Liestal, § 11
Fribourg	-	-
Genève	L'article 7 du règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale stipule que "dans la mesure où les intérêts du service le permettent, la Direction des ressources humaines, la direction des différents départements	– Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	et les responsables d'entité offrent des horaires et des conditions de travail générales qui permettent aux femmes et aux hommes de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, afin notamment de rendre compatibles vie professionnelle et vie familiale".	de l'administration municipale, art. 7
Glaris	Die Personalverordnung hält fest, dass die Personalpolitik des Gemeinderates dafür zu sorgen hat, dass Teilzeitstellen und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen ermöglicht werden und damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit gefördert wird.	– Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4f
Coire	Der Stadtrat bestimmt die Personalpolitik unter Berücksichtigung der Erfüllung von Familienpflichten.	– Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004, Art. 4 Abs. 2 d)
Delémont	-	-
Lucerne	Gemäss dem Personalreglement der Stadt Luzern werden Arbeitsbedingungen geschaffen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen.	– Personalreglement der Stadt Luzern, Art.1k
Neuchâtel	-	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	Der Stadtrat verabschiedete 2013 den «Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen». Darin formuliert er auch Ziele für die Stadt als Arbeitgeberin. Im Zusammenhang mit der Familienfreundlichkeit ist insbesondere die Förderung von Teilzeitstellen - auch auf Kaderebene – zu nennen. Im Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen», das sich an die Angestellten richtet, zeigt die Arbeitgeberin Stadt auf, mit welchen Rahmenbedingungen sie die Vereinbarkeit fördert. Dazu gehören beispielsweise eine Kinderkrippe, flexible Arbeitszeitmodelle oder der Vaterschaftsurlaub.	– Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen – Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen».
Schaffhouse	Der Stadtrat im Jahr 2014 beschlossen, dass alle Mitarbeitenden der Stadt Schaffhausen im Rahmen der Zielvereinbarungen 2014 - 2015 Vorschläge zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Stadt Schaffhausen machen sollten. Bei der Beantwortung des Postulates "Mehr Frauen in die Chefetage der städtischen Verwaltung" machte der Stadtrat den Fächer weiter auf und beschloss, dass seine Antworten für alle städtischen Mitarbeitenden gelten sollen.	– Antwort auf Postulat Thommen
Soleure	-	-
Schwytz	Gemäss Personalverordnung soll die Personalpolitik unter Anderem namentlich «die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten, den Schutz der Persönlichkeitsrechte sicherstellen sowie die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung und die	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Wieder-eingliederung von Erwerbslosen anstreben» (Art. 1 Abs. 1 lit e PBR). Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.	
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	Le rapport "Politique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration communale" mentionne 4 objectifs généraux, dont la conciliation travail et famille. La brochure de présentation de la politique du personnel de l'administration communale en fait également mention, ainsi que le rapport "20 ans de politique de l'égalité à Lausanne" qui retrace l'évolution de la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes à Lausanne depuis 1990.	<ul style="list-style-type: none"> - Administration communale de Lausanne, Rapport Politique de l'égalité, 2005, p. 8 - Administration communale de Lausanne, Politique du personnel, 2003, p. 11 - Administration communale de Lausanne, Rapport 20 ans de politique de l'égalité à Lausanne, 2010, p. 6
Sion	Le conseil municipal soutient la possibilité de modifier son taux d'activité dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et familiale.	- Article 13 du règlement du personnel de la Ville de Sion
Zoug	Erwerbsarbeit und Familienarbeit sind möglich: Angesichts der immer noch vorherrschenden Rollenverteilung trägt die Frau die Hauptverantwortung für Familie und Haushalt, und so ist auch der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten sehr hoch. Die Möglichkeit von Teilzeit-Arbeitsmodellen erleichtert jungen Paaren den Entscheid für partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit.	- Chancengleichheit Broschüre Teilzeit, S. 2
Zurich	Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR) schreibt vor, dass die Personalpolitik der Stadt Zürich die Erfüllung von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben berücksichtigen muss. Gemäss Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht ist die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit durch gezielte Massnahmen wie Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen einschliesslich Kaderfunktionen, flexible Arbeitsmodelle und Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs zu erleichtern.	<ul style="list-style-type: none"> - Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR), Art. 3 Abs. 1 lit. f - Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 5 - Wir arbeiten für Zürich (Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stadt als Arbeitgeberin), Seite 7

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.3 Controlling du personnel

Question : L'administration cantonale effectue-t-elle un controlling du personnel relatif à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ?

4.3.1 Cantons

Figure 4-5 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Controlling du personnel », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	Die spezifisch für den Gleichstellungsauftrag erhobenen Personalkennzahlen (Anteil Frauen, Anteil Teilzeitangestellte, Anteil Frauen in Führungspositionen und Anteil Frauen nach Lohnklassen) werden jährlich von der Abteilung Personal und Organisation erhoben. Sie werden ebenfalls in regelmässiger Berichterstattung an den Grossen Rat offiziell kommuniziert.	– Jahresbericht 2015
AI	-	-
AR	Der Kanton erhebt die Teilzeitanstellungen nach Hierarchie und Geschlecht. Das Dokument ist auf Anfrage erhältlich.	-
BE	Le rapport annuel sur les ressources humaines présente les principales données relatives au personnel, par exemple la répartition selon le sexe ou la proportion du temps partiel. www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen/statistik.html La Conférence des responsables du personnel (PEKO) du canton de Berne coordonne les activités en faveur de l'égalité entre les directions et la Chancellerie d'État, et aide à définir les objectifs quadriennaux et annuels dans le domaine de l'égalité. Elle lance des activités à caractère transversal visant à mettre en œuvre les directives sur l'égalité. Tous les quatre ans, un rapport d'évaluation sur les activités menées et les objectifs réalisés est soumis au Conseil-exécutif. En 2015, un sondage à grande échelle a été effectué auprès du personnel de l'administration cantonale bernoise. Les principaux résultats de cette enquête figurent sur le site internet de l'Office du personnel du canton. www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen/personalbefragung.html	– Gleichstellungsrichtlinien (werden z.Z. überarbeitet) – Ergebnisse Personalbefragung 2015
BL	-	-
BS	Im Mai 2005 verabschiedete der Regierungsrat Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Basel-Stadt. Der Stand der Zielerreichung und die Umsetzung der Massnahmen wird alle drei Jahre mittels einer Prüfung (CG-Controlling) durch den Regierungsrat überwacht, erstmals Anfang 2008.	– Chancengleichheitsreporting 2010-2013 – Regierungsratsbeschluss vom 23.09.2014 zum Chancengleichheitscontrolling 2015-2017

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
		– Jahresbericht 2015
FR	-	-
GE	-	-
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	<p>Die Personalkennzahlen werden quartalsweise in Form eines HR-Cockpits aufgearbeitet. Dazu hören auch die für die Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit relevanten Kennzahlen.</p> <p>Jährlich nimmt der Regierungsrat die HR-Cockpit-Ergebnisse zur Kenntnis und beschliesst erforderliche Schwerpunkte, welche in den Folgejahren zu beachten sind (beispielsweise Frauenanteil im Kader und Nachfolgeplanung).</p> <p>Periodisch wird die Lohngerechtigkeit zwischen den Frauen und Männern intern überprüft. 2015 erfolgte die Analyse durch externe Experten der «Association of Compensation & Benefits Experts» (acbe), welche dem Kanton Luzern als erste kantonale Verwaltung das Testat zur Einhaltung der Lohngerechtigkeit verlieh. Zudem werden die Lohnanpassungen in der Lohnrunde jährlich geschlechtsspezifisch auf den Ebenen Gesamtverwaltung, Departement und Dienststellen erhoben.</p> <p>Qualitative Controllingzahlen werden in den periodisch durchgeführten Personalbefragungen sowie in der Austrittsbefragung erhoben. Dabei wird u.a. die Belastungssituation und in der Personalbefragung die Work-Life-Balance ausgewiesen.</p>	-
NE	<p>Selon le règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 3 et 5), "pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil d'Etat en matière de politique familiale et d'égalité, l'OPFE collabore avec le service des ressources humaines, qui est en charge de la mise en oeuvre des mesures et doit rassembler l'information pour l'élaboration des tableaux de bord". "L'OPFE informe (..) le Conseil d'Etat (..). Il lui fournit des indicateurs afin que le Conseil d'Etat puisse, au besoin, décider des mesures d'ajustement. »</p> <p>Quant au rapport de gestion du service des ressources humaines, il publie annuellement les données suivantes: proportion de temps partiels par sexe, répartition des employé-e-s par classe de traitement et par sexe, taux d'activité moyen par sexe et proportion de femmes cadres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art.3 et 5 – Rapport de gestion 2015 du Département de la justice, de la sécurité et de la culture, p. 43ss
NW	-	-
OW	-	-
SG	Gemäss Personalleitbild misst die kantonale Verwaltung die Umsetzung ihrer Ziele im Bereich der	– Leitbild zur Personalpolitik (2003), S. 10-11

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>familienfreundlichen Arbeitsbedingungen an den folgenden Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl der Teilzeitstellen insgesamt und im Kaderbereich Anteil der Geschlechter und weiterer Personalkategorien insgesamt und bei Kaderstellen – Mitarbeiterzufriedenheit (Personalbefragung) – Ausgestaltung des Lohnsystems – Seit Oktober 2012 werden systematisch Kennzahlen zu diesem Bereich erhoben und den Departementen zur Verfügung gestellt. Mit der Personalbefragung wird im Dreijahresrhythmus die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Gestaltung der Arbeitszeit und mit weiteren Massnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, abgefragt. Gegenwärtig erfolgt eine Standortbestimmung zur Umsetzung der Massnahmen gemäss der St.Galler Agenda. 	
SH	-	-
SO	<p>Kennzahlen über die Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsgrad in verschiedenen Kaderbereichen werden alle 2 Jahre im Gendercontrolling ausgewiesen. Kennzahlen über den Anteil Teilzeitarbeit und die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden werden im Jahresbericht des Personalamtes ausgewiesen. Das Lohnsystem mit seiner analytischen Funktionsbewertung stellt eine geschlechtsneutrale Lohnfindung sicher.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gendercontrolling – Analyse zum Stand der Gleichstellung im Kanton Solothurn – Geschäftsbericht Personalamt – Lohnsystem
SZ	-	-
TG	-	-
TI	-	-
UR	<p>Das Amt für Personal hat im Jahr 2015 gemeinsam mit der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann eine Personalbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt.</p>	-
VD	<p>Il n'existe pas de controlling au sein de l'administration cantonale, et aucune valeur cible n'est définie par le Conseil d'Etat. Cependant, le service de statistique de l'Etat de Vaud publie un annuaire avec des indicateurs relatifs au personnel de l'administration cantonale (par sexe et institution ; par sexe et type de métiers; par sexe et taux d'activité; par sexe et classe salariale; effectif des apprenti-e-s par sexe).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Annuaire statistique du canton de Vaud
VS	<p>Un controlling en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle est effectué annuellement grâce aux données recueillies de notre système de qualification annuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung über das Personal des Staates Wallis, 3. Abschnitt, Art. 14
ZG	-	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
ZH	Der Kanton Zürich gibt einen jährlichen Bericht zu den Personalführungskennzahlen der Verwaltung heraus. Dieser hält u.a. den Anteil der Geschlechter bei den individuellen Lohnerhöhungen und den Einmalzulagen fest. Er gibt zudem Aufschluss zu den Austrittsgründen.	– Personalführungskennzahlen 2013, 2014, 2015

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.3.2 Communes

Figure 4-6 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Controlling du personnel », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Das bestehende Gleichstellungscontrolling wird ausgebaut unter Berücksichtigung der Vorgabe der Geschlechterquote im Verwaltungskader (vgl. Massnahme 36, Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018).	– Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2015-2018
Liestal	-	-
Fribourg	-	-
Genève	-	-
Glaris	-	-
Coire	-	-
Delémont	-	-
Lucerne	Im Rahmen des «Gleichstellungsprogramm 2015-2020» finden verschiedene Informations- und Sensibilisierungsangebote statt, wie z. B. Artikel in der Personalzeitschrift, Mittagsveranstaltungen oder Weiterbildungsangebote zum Thema «Wie Beruf und familiäre Verpflichtungen zusammengehen».	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Neuchâtel	Le service des ressources humaines publie annuellement dans le rapport sur la gestion et les comptes, les données suivantes: âge moyen par sexe, taux d'occupation par sexe, répartition des niveaux de fonction par sexe.	-
Stans	-	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	Der Stadtrat verabschiedete 2013 den «Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen». Darin formuliert er auch Ziele für die Stadt als Arbeitgeberin. Die für die Umsetzung zuständige Kommission ist beauftragt, dem Stadtrat regelmässig Bericht zu erstatten.	- Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen
Schaffhouse	-	-
Soleure	-	-
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	La déléguée à l'égalité de la Municipalité effectue un suivi des données concernant le personnel : répartition hommes-femmes, travail à temps partiel, répartition hommes-femmes selon classe de traitement, ainsi que données sur les enfants des collaborateurs. Le suivi, sur une base annuelle, est fondé sur les données du système d'information du personnel de la Municipalité.	- Rapport politique de l'égalité, 2005, p. 9-10 - Administration communale de Lausanne, Rapport 20 ans de politique de l'égalité à Lausanne, 2010, p. 6
Sion	-	-
Zoug	Die spezifisch für den Gleichstellungsauftrag erhobenen Personalkennzahlen (Anteil Frauen, Anteil Teilzeitangestellt und Anteil Frauen nach Lohnklassen) werden jährlich vom Personaldienst erhoben. Sie werden ebenfalls in regelmässiger Berichterstattung an den Grossen Rat offiziell kommuniziert.	- Jahresberichte 2013 ff
Zurich	Der «Gleichstellungsplan Stadt Zürich» ist eine praxisnahe, koordinierte und nachhaltige Strategie zur Förderung und Verankerung der Gleichstellung in der Zürcher Stadtverwaltung und in der Stadt Zürich. Ziel ist, die tatsächliche Gleichstellung mit vereinten Kräften voranzubringen. Das gesamte Projekt «Gleichstellungsplan Stadt Zürich» wird im Auftrag des Stadtrates von der Fachstelle für Gleichstellung geleitet und fachlich unterstützt. Dem Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Kaderpositionen räumt der Stadtrat	- Gleichstellungsplan Stadt Zürich

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>im Gleichstellungsplan 2014–2018 als einzigem departementsübergreifenden Handlungsschwerpunkt besonderes Gewicht ein. Alle Departemente sind aufgefordert, hierzu Massnahmen zu formulieren und umzusetzen – abgestimmt auf ihre je spezifischen Voraussetzungen und Herausforderungen. Als Zielvorgabe definierte der Stadtrat, gestützt auf die Motion GR-Nr. 2015/40, einen Mindestanteil von 35 % des untervertretenen Geschlechts.</p> <p>Periodisch werden den Departementen und Dienstabteilungen Zahlen zum Stand der Zielvorgabe im Sinne eines Controllings zur Verfügung gestellt.</p>	

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.4 Information et sensibilisation

Question : L'administration cantonale a-t-elle mis sur pied un projet d'information et de sensibilisation pour son personnel ?

4.4.1 Cantons

Figure 4-7 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Information et sensibilisation », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	<p>Die bestehenden und laufend neu erarbeiteten Angebote und Leistungen werden auf der Intranet-seite "Dienste/Personal" dokumentiert.</p> <p>Ferner werden an den dreimal jährlich stattfindenden Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende Informationen und Merkblätter abgegeben.</p> <p>Für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung bietet die externe Fachstelle Kinder&Familie, Aargau (www.kinderundfamilie.ch) kostenlos Beratungs- und Vermittlungsdienste über familienergänzende Kinderbetreuung an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Auszug aus dem Mitarbeiterhandbuch: 2.16 Gleichstellung – Merkblatt Familie und Beruf, S. 4
AI	-	-
AR	-	-
BE	<p>Le site internet de l'Office du personnel fournit une documentation complète sur la conciliation entre famille et travail, l'égalité de traitement, l'horaire de travail et le temps partiel. www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen.html</p> <p>Le projet «PARTE – Projekt Arbeit (ver)teilen und gewinnen» a permis de créer un instrument, le guide du temps partiel, qui s'adresse en particulier aux cadres. Ce projet vise à encourager le partage de poste et le travail à temps partiel au sein de l'administration cantonale bernoise. L'objectif est de sensibiliser les cadres, d'introduire une égalité des chances comme critère de gestion de la qualité et de développer un outil permettant de vérifier s'il est possible de convertir des postes en postes à temps partiel.</p> <p>Le canton de Berne fournit des informations sur les prestations et les offres permettant une meilleure conciliation entre la famille et le travail > Portail de la conciliation entre famille et travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Werbeflyer Zeit teilen - Zeit gewinnen – Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern – Personalamt des Kantons Bern – Portal zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BL	-	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
BS	<p>Die kantonale Verwaltung führte unter dem Titel "Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit" eine Informationskampagne bei den Mitarbeitenden durch. Daraus resultierende Massnahmen wurden verankert. Auf einem Merkblatt werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit informiert.</p> <p>Im Rahmen dieser Sensibilisierungskampagne wurden und werden weitere Massnahmen durchgeführt. Beispielsweise fanden 2014 Veranstaltungen und Referate zur Förderung der Teilzeitarbeit von Männern und im 2016 eine Veranstaltung zu Work&Care statt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit – Fyer: «Man(n) arbeitet Teilzeit!»
FR	-	-
GE	<p>Les membres du personnel sont informés de l'ensemble de leurs droits par différentes voies:</p> <ul style="list-style-type: none"> – à l'embauche: information lors de l'entretien, séances d'accueil communes des nouveaux membres du personnel, distribution individuelle de la réglementation à l'engagement – par la suite : accès aux sites de la législation et de l'office du personnel et à ses pratiques (MIOPE) par l'internet de l'Etat employeur, accès aux RH départementaux, information par le biais des communications en matière salariales. 	<ul style="list-style-type: none"> – Références sur la pratique: Mémento des Instructions de l'Office du Personnel de l'Etat de Genève (MIOPE)
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	<p>Die Broschüre: "Familienfreundliche Anstellungsbedingungen - Informationen für Eltern" liefert den Angestellten Informationen über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung und Urlaub.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Broschüre Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Information für Eltern (Dokument nur intern zugänglich)
NE	<p>L'Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE) a notamment la tâche de promouvoir les mesures en matière de conciliation famille-travail auprès des entités de l'administration cantonale et de dispenser une information spécifique.</p> <p>Dans une circulaire adressée aux collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale, le Conseil d'Etat a annoncé l'entrée en vigueur au 1er janvier 2008 d'un train de mesures visant à favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.</p> <p>Le site internet de l'OPFE ainsi que celui des ressources humaines mettent en évidence les possibilités offertes aux employé-e-s.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, art. 2 – Circulaire: Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle – Conditions de travail – Egalité dans l'administration cantonale
NW	-	-
OW	Das Personalamt führt für neue Mitarbeitende mehrere Einführungstage pro Jahr durch.	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
SG	<p>Die bestehenden und laufend neu erarbeiteten Angebote und Leistungen werden auf der Intranet-seite Personelles/Meine Anstellung dokumentiert.</p> <p>Es erscheinen regelmässig Berichte in der Personalzeitschrift "Pfalzbrief".</p> <p>2014 erschien die Broschüre "moderne Arbeitszeitgestaltung". Es handelt sich um einen Leitfaden für Vorgesetzte und Mitarbeitende.</p> <p>Die Broschüre "Wir bekommen Nachwuchs! Und nun?" ist nach wie vor elektronisch vorhanden. Sie betont die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und enthält Kontaktadressen für Informationen zum Angebot an Betreuungsplätzen.</p>	<p>– Wir bekommen Nachwuchs! Und nun? Mai 2009</p>
SH	-	-
SO	<p>Neue Angebote und Leistungen werden regelmässig in der Hauszeitschrift SO! sowie im "so pin" vorgestellt, welche auf der Webseite des Personalamts einsehbar sind.</p> <p>An mehreren Einführungstagen werden neue Mitarbeitende u.a. über Anstellungsbedingungen informiert.</p> <p>Auf der Homepage des Personalamtes finden sich detaillierte Informationen über Anstellungsbedingungen, den Stand der Gleichstellung usw.</p>	<p>– Homepage Personalamt</p>
SZ	-	-
TG	<p>Mittels Intranetseite sowie gezielten News auf der Startseite des Kantons-Intranets informiert das Personalamt über Neuerungen für das Personal. Auch finden sich detaillierte Informationen z.B. zu Telearbeit, flexiblen Arbeitszeitformen, Mutterschaft, Familienzulagen sowie Kinder- und Ausbildungszulagen u.W.</p>	<p>– Homepage Personalamt</p>
TI	-	-
UR	-	-
VD	<p>Désireux de poursuivre une politique active d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale vaudoise, le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Plan pour l'égalité. Dans ce cadre, des informations sont fournies aux collaboratrices et collaborateurs sur les questions d'égalité des chances, dont la conciliation entre les activités professionnelle et familiale. Le Plan pour l'égalité comprend notamment des mesures relatives à l'aménagement du temps de travail (horaire à l'année), à la promotion du temps partiel (en particulier chez les hommes), et au partage de poste (jobsharing).</p> <p>Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a mandaté en 2009 une étude sur l'égalité parmi les cadres de l'administration cantonale vaudoise (RECADRE), qui montre que les</p>	<p>– Directives DRUIDE du Plan pour l'égalité</p> <p>– Enquête sur les conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise, avril 1999</p>

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<p>mesures du Plan pour l'égalité visant à favoriser la conciliation sont plébiscitées par une majorité des cadres.</p> <p>Le BEFH a publié en 2016 une brochure destinée spécifiquement au personnel du Centre Hospitalier Universitaire Vaudois, qui détaille leurs droits d'employé-e-s au regard des étapes qui entourent le fait de fonder une famille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les mesures prévues par le Plan pour l'égalité - Etude RECADRE - Brochure « Travailler au CHUV et devenir parents : vos droits » -
VS	<p>Des brochures et des Newsletters à l'intention des collaboratrices et collaborateurs sur le temps de travail, les urgences en cas de maladie d'un enfant, la participation aux frais de garde, et la maternité sont publiées par le Service des ressources humaines.</p> <p>Par ailleurs, le Service des ressources humaines a conclu un mandat avec la société UND, afin d'analyser et d'améliorer les conditions de travail actuelles dans le but d'acquérir le label «Familie UND Beruf» signifiant que l'Administration cantonale s'engage en faveur de la conciliation travail-famille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Notfallsituationen bei Krankheit von Kindern - Pressemitteilung zum Vertrag mit dem Roten Kreuz - Mutterschaft und Adoption - Label Familie UND Beruf - Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung, Art.15
ZG	-	-
ZH	Die Fachstelle für Gleichstellung für Frau und Mann (FFG) führt laufend Massnahmen zur Sensibilisierung innerhalb der kantonalen Verwaltung durch. Dazu gehören Referate, Seminare und Lunch-Veranstaltungen.	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.4.2 Communes

Figure 4-8 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Information et sensibilisation », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Berne	Informationen und Sensibilisierung zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit sind fester Bestandteil der verwaltungsinternen Führungsrundausbildung..	-
Liestal	-	-
Fribourg	-	-
Genève	La thématique est intégrée au programme de formation continue interne.	-
Glaris	-	-
Coire	-	-
Delémont	-	-
Lucerne	Im jährlichen Geschäftsbericht präsentiert die Dienstabteilung Personal Kennzahlen über den Personalbestand zu denen auch Kennzahlen über die Beschäftigung von Mann und Frau bzw. Arbeitspensen gehören.	-
Neuchâtel	-	-
Stans	Die schwangeren Mitarbeiterinnen werden vom Personaldienst schriftlich über ihre Rechte während der Schwangerschaft und Mutterschaft informiert. Dazu werden den Arbeitnehmerinnen jeweils die beiden Broschüren des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO «Arbeit und Gesundheit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit» sowie «Mutterschaft – Schutz der Arbeitnehmerinnen» abgegeben. Die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen, insbesondere Art. 60ff ArGV1 werden konsequent umgesetzt. Bei Wünschen nach Pensenreduktion nach dem Mutterschaftsurlaub werden jeweils die betrieblichen Möglichkeiten in der entsprechenden Abteilung individuell beurteilt.	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	Neue Mitarbeitende werden an einem obligatorischen Einführungsanlass informiert und auf die entsprechenden Merkblätter zu den Themen Gleiche Chancen und Vereinbarkeit hingewiesen. . Für neue Führungskräfte ab Stufe Abteilungsleitung ist der Kurs «Führen mit Gender- und Diversitykompetenz» Pflicht. 2012 führte die Stadt die Kampagne «Pack deine Chance» durch, die unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisierte. Dazu wurden im Laufe des Jahres 6 Postkarten mit Geschichten von Mitarbeitenden verteilt, so z.B. von einer Projektleiterin und einer Amtsleiterin, die beide je ein Kind im Primarschulalter haben und Teilzeit arbeiten. Im internen Weiterbildungsprogramm werden je nach Nachfrage Kurse wie «Männerforum: Als Vater engagiert in Beruf und Familie» und «Beruf - Familie/Privatleben - Freizeit: «Wie kann die	- Merkblatt «Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen» - Merkblatt «Gleiche Chancen für Frau und Mann»

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Balance gelingen?" angeboten. Des Weiteren bieten die Beauftragte für Gleiche Chancen sowie weitere Mitarbeiter/innen des Personalamtes Beratung zu allen Fragen rund um die Chancengleichheit an. Dies wird mit einem Flyer kommuniziert, den alle neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsvertrag erhalten.	
Schaffhouse	-	-
Soleure	-	-
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sion	-	-
Zoug	Neue Mitarbeitende werden zu einer Einführungsveranstaltung eingeladen, in der sie unter anderem eine Einführungsmappe mit einer A-Z-Broschüre über die Stadtverwaltung Zug und deren Weisungen, Leistungen und Verordnungen erhalten.	-
Zurich	Die Fachstelle für Gleichstellung führt laufend Massnahmen zur Sensibilisierung innerhalb der Verwaltung durch. Dazu gehören Merkblätter, verschiedene Aktivitäten wie Lunch-Veranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Impulstage und Beratungsangebote. Informationen sind auf der Website der Fachstelle zu finden.	<ul style="list-style-type: none"> - Merkblatt Schwangerschaft - Mutterschaft - Merkblatt Arbeiten bei der Stadt Zürich

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.5 Données relatives au personnel

Question : L'administration cantonale prélève-t-elle des données sur son personnel en matière de conditions de travail favorables à la famille ?

4.5.1 Cantons

Figure 4-9 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Données relatives au personnel », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	Es werden die Personalkennzahlen Anteil Frauen und Männer, Anteil Teilzeitbeschäftigte, Anteil Frauen in Führungspositionen und Anteil Frauen nach Lohnklassen erhoben.	<ul style="list-style-type: none"> – Aufgaben- und Finanzplan – Jahresbericht 2015
AI	Im jährlich verfassten Geschäftsbericht der gesamten kantonalen Verwaltung werden die Pensen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewiesen, aufgeschlüsselt nach Ämtern und Departementen.	– Geschäftsbericht 2015, Kanton Appenzell Innerrhoden, S.75 ff., Ziff. 2305
AR	Der Kanton erhebt die Teilzeitanstellungen nach Hierarchie und Geschlecht. Das Dokument ist auf Anfrage erhältlich.	-
BE	L'Office du personnel du canton de Berne relève chaque année des données importantes concernant les effectifs, la structure et les taux de fluctuation du personnel cantonal. Les indicateurs relatifs à la structure du personnel livrent des informations intéressantes sur la proportion de femmes, d'employés travaillant à temps partiel, de femmes exerçant des fonctions dirigeantes et d'employés à temps partiel exerçant des fonctions dirigeantes. www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen/statistik.html	– Personalstatistik
BL	-	-
BS	Jedes Jahr veröffentlicht der Zentrale Personaldienst Basel-Stadt den Jahresbericht. Darin enthalten sind auch Kennzahlen bezüglich des Frauenanteils und des Anteils Teilzeitstellen. Zusätzlich werden im Chancengleichheitsreporting alle drei Jahre die Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen und der Anteil Teilzeitstellen im Kader aufgezeigt.	<ul style="list-style-type: none"> – Jahresbericht 2015 Kanton Basel-Stadt – Chancengleichheitsreporting 2010-2013
FR	-	-
GE	Le Système d'information des ressources humaines de l'Etat de Genève (SIRH), répondant à la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, permet d'extraire en tout temps les données suivantes à titre statistique : proportion de femmes,	<ul style="list-style-type: none"> – Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données (LIPAD, A 2 08) – Bilan social de l'administration cantonale genevoise

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	proportion d'employés à temps partiel, proportion de femmes occupant des postes de cadre supérieur et proportion d'employés à temps partiel occupant des postes de cadre supérieur. Un bilan social annuel est publié.	
GL	-	-
GR	-	-
JU	-	-
LU	Es werden folgende Kennzahlen quartalsweise in einem HR-Cockpit auf den Ebenen Verwaltung, Departemente und Dienststellen im Längsvergleich über die letzten 5 Jahre ausgewiesen: Geschlechterverteilung, Verteilung nach Beschäftigungsgrad, Teilzeitquote, Altersstruktur, Durchschnittsalter, Dienstaltersstruktur, Geschlechterverteilung pro Kaderstufe, Fluktuationsrate, Fluktuationsrate pro Alterskategorie, Frühfluktuation, Anteil Auszubildende. Der grössere Teil der Kennzahlen wird nach Geschlecht strukturiert. Auf der Website werden die wichtigsten fünf Kennzahlen publiziert.	- HR-Cockpit, Website der Dienststelle Personal, nur intern zugänglich
NE	Le rapport de gestion du service des ressources humaines publie annuellement les données suivantes: proportion de temps partiels par sexe, répartition des employé-e-s par classe de traitement et par sexe, taux d'activité moyen par sexe et proportion de femmes cadres. Par ailleurs, les articles 2 et 3 du règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes prévoient l'analyse d'indicateurs statistiques / tableaux de bord, de manière à évaluer l'effet des mesures introduites.	- Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 2, 3) Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (art. 2, 3) - Rapport de gestion 2015 du Département de la justice, de la sécurité et de la culture, p. 43 ss
NW	Das Personalamt des Kantons Nidwalden erhebt jährlich Personalkennzahlen bezüglich Anteil Frauen/Männer und die Anzahl Frauen/Männer mit Teilzeitanstellung.	- Personalbestände Kanton Nidwalden 2015 -
OW	Das Personalamt des Kantons Obwalden erhebt jährlich Personalkennzahlen. Es wird zwischen Voll- und Teilzeitanstellungen sowie zwischen Frauen und Männer unterschieden.	- Voll- und Teilzeitanstellung, Kennzahlen von 2013
SG	Das Personalamt veröffentlicht in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Statistik vierteljährlich die Personalkennzahlenstatistik (u.a. Geschlechterverhältnis, Teilzeit-/Vollzeitstellen).	-
SH	Der jährlich erscheinende Geschäftsbericht des Kantons Schaffhausen listet unter dem Personalamt die Anzahl der Voll- und Teilzeitangestellten auf. Der Bericht wird jeweils aufgeschaltet auf http://www.sh.ch/ > Parlament > Vorlagen (Regierung).	- Geschäftsbericht 2015, Teil A: Verwaltungsbericht, S. 109 - www.sh.ch > Parlament > Vorlagen (Regierung)
SO	Kennzahlen über die Verteilung nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsgrad in verschiedenen Kaderbereichen werden alle 2 Jahre im Gendercontrolling ausgewiesen. Kennzahlen über den	- Gendercontrolling

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Anteil Teilzeitarbeit und die Geschlechterverteilung über alle Mitarbeitenden werden im Jahresbericht des Personalamtes ausgewiesen.	<ul style="list-style-type: none"> – Analyse zum Stand der Gleichstellung im Kanton Solothurn – Geschäftsbericht Personalamt
SZ	Im Kanton Schwyz werden die Teilzeitquote sowie der Frauenanteil in den verschiedenen Departementen sowie in den Gerichten und Schulen monatlich erhoben.	<ul style="list-style-type: none"> – Personal Vademecum Kanton Schwyz (24.05.2011)
TG	Der Kanton Thurgau weist im Rahmen des Geschäftsberichtes jährlich den Anteil der beschäftigten Frauen und Männer und den Anteil von Frauen und Männer in Teilzeitpensen aus.	<ul style="list-style-type: none"> – Geschäftsbericht 2015, Anhang 1
TI	-	-
UR	Das Amt für Personal veröffentlicht Angaben zum Anteil Vollzeit- und Teilzeitstellen sowie zum Anteil Frauen und Männer.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalkennzahlen, Stand August 2016
VD	Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a publié le 15 septembre 2014 une publication intitulée « Les chiffres de l'égalité - Vaud 2014 », comprenant des données sur le personnel de l'administration cantonale. Les données suivantes ont été prélevées : proportion d'employé-e-s travaillant à temps partiel et à temps plein selon le sexe, répartition par classe salariale selon le sexe. Le BEFH travaille en collaboration avec Statistique Vaud pour la récolte des informations chiffrées. Il est prévu que « Les chiffres de l'égalité » soient publiés régulièrement.	<ul style="list-style-type: none"> – "Les chiffres de l'égalité" – Mesures prévues par le plan de l'égalité
VS	Des données recueillies par le Service des ressources humaines en 2000 et en 2006 ont fait l'objet d'un communiqué de presse. Elles portent sur la proportion d'employées à temps partiel. Un sondage de satisfaction des collaborateurs est réalisé chaque 5 ans, le dernier ayant été effectué en 2013. Les thèmes du temps de travail, du télétravail, de l'égalité des chances et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée y sont analysés.	<ul style="list-style-type: none"> – Pressemitteilung: Förderung der Vereinbarkeit Beruf und Familie für Staatsangestellte (Februar 2007) – Pressemitteilung: Walliser Kantonsverwaltung - Zufriedenheitsumfrage 2013
ZG	Das Personalamt erhebt den Anteil Vollzeit- und Teilzeitstellen sowie den Anteil Frauen und Männer.	-
ZH	Die Kantonale Verwaltung erhebt folgende Personalkennzahlen: Anteil Frauen, Anteil Teilzeitan-gestellte, Anteil Frauen in Führungspositionen (Definition Führungsposition: Lohnklasse 21 und höher). Der Kanton Zürich gibt einen jährlichen Bericht zu den Personalführungskennzahlen der Verwaltung heraus. Dieser hält u.a. den Anteil der Geschlechter bei den individuellen Lohnerhöhungen und den Einmalzulagen fest. Er gibt zudem Aufschluss zu den Austrittsgründen.	<ul style="list-style-type: none"> – Kurzfassung des Geschäftsberichtes 2015 des Regierungsrats, S. 32 ff. – Personalführungskennzahlen 2013, 2014, 2015

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.5.2 Communes

Figure 4-10 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème «Données relatives au personnel», communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Ausgewählte Personalkennzahlen sind im Jahresbericht Band 3, Statistik, ausgewiesen. Weitere steuerungsrelevante Kennzahlen werden im Rahmen des verwaltungsinternen Gleichstellungscontrollings aufbereitet. Angesichts der positiven Bilanz und der Akzeptanz des Aktionsplans bei den Beteiligten setzt der Gemeinderat auch weiterhin auf eine systematische und koordinierte Gleichstellungspolitik mittels Strategie- und Massnahmenplan. Der neue Aktionsplan für die Jahre 2015 - 2018 wird gemäss Medienmitteilung des Gemeinderats im Frühjahr 2015 vorgelegt.	- Jahresbericht Band 3, Statistik (S. 210 ff) -
Liestal	-	-
Fribourg	Le service des relations humaines publie diverses données sur les collaborateurs/-trices dans le rapport de gestion de la commune: - répartition hommes-femmes - classes salariales	- Rapport de gestion 2013, pp. 40-43
Genève	La Direction des ressources humaines prélève annuellement des données relatives au personnel qui figurent dans le Bilan social des ressources humaines de la Ville de Genève, un document informatif du Conseil administratif à l'intention du Conseil municipal. Un nombre important d'indicateurs rend compte de la situation de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, tout particulièrement en matière d'articulation des vies professionnelle et privée : la proportion des postes à temps partiel, la répartition entre femmes et hommes, et selon la classe de traitement également ; ainsi que les changements de taux d'activité en cours d'emploi et les taux d'activité lors de l'ouverture des postes.	- Bilan social 2015 ci-joint et lien Internet
Glaris	-	-
Coire	-	-
Delémont	-	-
Lucerne	-	-
Neuchâtel	Le service des ressources humaines publie annuellement dans le rapport sur la gestion et les comptes, les données suivantes: âge moyen par sexe, taux d'occupation par sexe, répartition des	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	niveaux de fonction par sexe.	
Stans	Der Personaldienst Stans erstellt jährlich einen Rechenschaftsbericht zu Händen des Gemeinderates. In diesem werden die folgenden Personalkennzahlen für das jeweilige Kalenderjahr festgehalten: Anteil Frauen / Männer gesamt und nach Abteilungen, Verteilung nach Altersgruppen, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Fluktuationsrate, Arbeitspensen (unterteilt nach Frauen und Männer), Krankheits- und Weiterbildungstage sowie Übersicht über die Ein- und Austritte.	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	Im jährlich erscheinenden Bericht der Dienststellen der Stadt St.Gallen präsentiert das Personalamt Kennzahlen über den Personalbestand. Erhoben werden Zahlen bezüglich dem Anteil von beschäftigten Frauen und Männer sowie die Anteile der Teilzeitarbeitenden.	- Geschäftsbericht Stadt St.Gallen 2015, Seiten 35/36.
Schaffhouse	Im jährlichen Verwaltungsbericht werden die Anteile Voll- und Teilzeitangestellte nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt.	- Verwaltungsbericht des Stadtrates 2007, S. 7
Soleure	Im jährlich erscheinenden Verwaltungsbericht der Stadt Solothurn präsentiert der Personaldienst Kennzahlen über den Personalbestand. Erhoben werden u.a. Zahlen bezüglich der Anzahl Beschäftigten im Haupt- und Nebenamt .	-
Schwytz	Die Teilzeitquote sowie der Frauenanteil in den verschiedenen Abteilungen sowie an der Gemeindegemeinschaft wird periodisch, mindestens einmal jährlich im Zusammenhang mit der Festlegung des Stellenplanes, erhoben.	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	-	-
Lausanne	-	-
Sion	Le service des relations humaines publie diverses données sur les collaborateurs/-trices : - effectif / EPT - répartition hommes-femmes	- Rapport de gestion annuel
Zoug	Im jährlich erscheinenden Geschäftsbericht werden die Personalkennzahlen Anteil Frauen und Männer, Anteil Teilzeitbeschäftigte, Anteil Frauen nach Lohnklassen erhoben.	- Geschäftsbericht 2015
Zurich	Für den Geschäftsbericht des Stadtrats werden folgende Kennzahlen jährlich erhoben: Anteil der Frauen (resp. Männer) nach Beschäftigungsgrad. - Beschäftigungsgrad $\geq 90.00\%$ (Vollzeitstellen)	- Geschäftsbericht des Stadtrats 2015 - Geschäftsbericht & Rechnung der Stadt Zürich

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	<ul style="list-style-type: none">– Anteil Frauen 2015: 34.1 %– Beschäftigungsgrad = 50.00-89.99 % (Teilzeitstellen I)– Anteil Frauen 2015: 77.1 %– Beschäftigungsgrad = 0.01-49.99 % (Teilzeitstellen II)– Anteil Frauen 2015: 73.2 %	

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

4.6 Contacts

4.6.1 Cantons

AG Departement Finanzen und Ressourcen Abteilung Personal und Organisation Tellstrasse 67 5001 Aarau 062 835 25 00 https://www.ag.ch/	026 305 32 52 spo@fr.ch http://appl.fr.ch/spo	NW Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch
AI Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.ch	GE Département des finances (DF) Office du personnel de l'Etat (OPE) Rue du Stand 26 Case postale 3937 1211 Genève 3 022 546 08 33 http://ge.ch/etat-employeur/	OW Finanzdepartement Personalamt St. Antonistrasse 4 6061 Sarnen 041 666 62 64 personalamt@ow.ch
AR Personalamt Kanton Appenzell I.Rh. Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91	GL Fachstelle Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus	SG Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 personalamt.fdpa@sg.ch
BE Finanzdirektion des Kanton Bern Personalamt Münstergasse 45 3011 Bern 031 633 43 36 http://www.fin.be.ch/site/pa-personalamt	GR Personalamt Graubünden Steinbruchstrasse 18 7000 Chur 081 257 32 40 info@pa.gr.ch http://www.pa.gr.ch/	SH Finanzdepartement des Kantons Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch
BL Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft Personalamt Rheinstrasse 24 4410 Liestal 061 552 52 32	JU République et Canton du Jura Service des ressources humaines 2, rue du 24-Septembre 2800 Delémont 032 420 58 80 secr.srh@jura.ch	SO Finanzdepartement Personalamt Rathaus Barfüssergasse 24 4509 Solothurn 032 627 20 83
BS Zentraler Personaldienst Basel-Stadt Chancengleichheit Spiegelgasse 4 4051 Basel Postadresse: Postfach 4005 Basel 061 267 99 59 http://www.arbeitgeber.bs.ch	LU Finanzdepartement des Kantons Luzern Dienststelle Personal Hirschengraben 36 6002 Luzern 041 228 55 55 info.DPE@lu.ch http://www.personal.lu.ch/	SZ Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 personalamt.fd@sz.ch
FR Finanzverwaltung Amt für Personal und Organisation rue Joseph-Piller 13 1701 Fribourg	NE Office de la politique familiale et de l'égalité Escalier du Château 6 Case postale 1 2002 Neuchâtel 032 889 61 20 opfe@ne.ch www.ne.ch/opfe	TG Personalamt Thurgau Bahnhofplatz 69 8510 Frauenfeld 058 345 66 68 www.personalamt.tg.ch
		TI Dipartimento delle finanze e dell' economia Divisione delle risorse. Sezione delle risorse umane

	Residenza governativa 6500 Bellinzona 091 814 43 38 dfe-dr@ti.ch http://www.ti.ch/sru	Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) Rue Caroline 11 1014 Lausanne 021 316 61 24 info.befh@vd.ch http://www.vd.ch/egalite/	Palais du Gouvernement 1950 Sitten 027 606 27 50 srh@admin.vs.ch
UR	Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf 041 875 22 44	Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) Rue Caroline 4 1014 Lausanne 021 316 19 19	ZG Personalamt Baarerstrasse 53 6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch
VD	Département des finances et des relations extérieures (DFIRE) Statistique Vaud (STATVD) Rue de la Paix 6 1014 Lausanne 021 316 29 99	VS Departement für Finanzen und Institutionen Dienststelle für Personalmanagement Place de la Planta 3	ZH Finanzdirektion Kantonales Personalamt/Rechtsabteilung Walcheplatz 1 Postfach 8090 Zürich 043 259 33 23 personalamt@pa.zh.ch http://www.personal-amt.zh.ch
	Département du territoire et de l'environnement (DTE)		

4.6.2 Communes

Aarau	Stadtverwaltung Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	3011 Bern 031 321 62 20 personal- amt@bern.ch	1700 Fribourg 026 351 71 25 relations.hu- maines@ville- fr.ch
Appenzell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Junkerngasse 47 Postfach 3000 Bern 8 031 321 62 99 gleichstellung@bern.ch	Genève Département des finances et du logement de la Ville de Genève Direction des ressources humaines Cour de Saint-Pierre 2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50
Hérisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Hérisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	Liestal Stadt Liestal Stabsstelle Zentrale Dienste Rathausstrass 36 4410 Liestal 061 927 52 62	Glaris Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54
Berne	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33	Fribourg Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3	Coire Personalamt der Stadt Chur Rathaus, Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur 081 254 50 02

Delémont	Chancellerie communale, Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch	e	der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72	Gemeinderatskanzlei Tellgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12	
Lucerne	Stadt Luzern Personal Hirschengraben 17 6002 Luzern 041 208 82 21	Soleure	Rechts- und Personaldienst Baselstrasse 7 Postfach 460 4502 Solothurn 032 626 91 3 rpd@solothurn.ch	Lausanne	Service du personnel Déléguée à l'égalité Hôtel de Ville Place de la Palud 2 Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 23 62 egalite@lausanne.ch
Neuchâtel	Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terraux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47 marc.bernoulli@ne.ch	Schwyz	Personaldienst Gemeinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51 erika.baumele@gemeinde-schwyz.ch	Sion	Ville de Sion Ressources humaines Espace des Remparts 6 1950 Sion 027 324 35 11
Stans	Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstrasse 18 Postfach 442 6371 Stans	Frauenfeld	Personalamt der Stadt Frauenfeld Rathausplatz 1 Postfach 8501 Frauenfeld 052 724 51 11	Zoug	Personaldienst Stadthaus am Kolinplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17 personaldienst@stadtzug.ch
Sarnen	Personaladministration Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66	Bellinzona	Risorse Umane di Bellinzona Piazza Nosetto Palazzo Civico 1 6500 Bellinzona 091 821 85 07 servizio.personale@bellinzona.ch http://www.bellinzona.ch	Zurich	Stadt Zürich Human Resources Management Gotthardstrasse 61 Postfach 8022 Zürich 044 412 37 00 http://www.stadtzuerich.ch/content/fd/de/index/personal.html
Saint-Gall	Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personalamt@stadt.sg.ch	Altdorf	Gemeinde Altdorf		
Schaffhous	Präsidualreferat				

5 L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail

5.1 Vue d'ensemble

Le dernier chapitre se penche sur les conditions de travail qu'offre l'administration publique en matière de conciliation entre travail et famille. Les informations proviennent en règle générale des ordonnances cantonales et communales sur le personnel. Pour certains aspects comme l'allaitement sur le lieu de travail ou le télétravail, quelques cantons et communes publient des brochures contenant des informations complémentaires. Les pages qui suivent résument sous forme de tableaux récapitulatifs quelques aspects des conditions de travail offertes pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

- **Travail à temps partiel** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le travail à temps partiel ?
- **Temps de travail flexible** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le temps de travail flexible ?
- **Jobsharing** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le jobsharing ?
- **Télétravail** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le télétravail ?
- **Temps d'allaitement** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il des temps d'allaitement ?
- **Congé maternité** : Combien de semaines de congé maternité l'administration cantonale accorde-t-elle ?
- **Congé paternité** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il un congé paternité ?
- **Congé d'adoption** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il un congé d'adoption ?
- **Congé non payé** : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il un congé non payé en cas de naissance ou d'adoption ?
- **Congé en cas de maladie d'un enfant** : Jusqu'à combien de jours de congés payés l'administration cantonale accorde-t-elle en cas de maladie d'un enfant ?
- **Accueil extra-familial pour enfants** : Est-ce que le soutien apporté par l'administration cantonale à ses employés en matière d'accueil extra-familial pour enfants est inscrit dans un règlement ou document officiel ?

Modèles d'horaires de travail

Toutes les administrations cantonales sans exception prévoient le *travail à temps partiel* et les *horaires modulables*. Par contre, seuls 9 cantons connaissent le *partage de poste* (BE, BS,

GL, NE, NW, OW, SH, SO, TI) et 15 cantons, le *télétravail* (AG, AI, BE, BS, GE, LU, NE, SG, SH, SO, TG, VD, VS, ZG, ZH). Le tableau est identique pour les chefs-lieux: les employés peuvent travailler à temps partiel et bénéficier d'horaires modulables dans tous les chefs-lieux, à l'exception d'Herisau. Ils ont la possibilité de *partager un poste* dans 14 chefs-lieux (Aarau, Berne, Genève, Glaris, Coire, Delémont, Lucerne, Stans, Sarnen, Saint-Gall, Soleure, Altdorf, Zoug, Zurich) et de faire du télétravail dans 10 chefs-lieux (Aarau, Bern, Lucerne, Stans, Saint-Gall, Schwyz, Altdorf, Lausanne, Zoug, Zurich).

Le nombre de cantons et de chefs-lieux offrant des modèles de temps de travail intégrant le travail à temps partiel, le partage de poste ou le télétravail a légèrement progressé.

Congé de maternité et congé de paternité

La plupart des cantons et des chefs-lieux accordent un *congé de maternité* de 16 semaines et versent en règle générale 100 % du salaire. La réglementation du congé de maternité est plus généreuse dans bon nombre de cantons et de chefs-lieux que la législation fédérale (congé de 14 semaines, 80 % du salaire).

Par contre, les cantons et les chefs-lieux présentent des variations relativement grandes pour ce qui a trait au *congé de paternité*. Une minorité de cantons et de chefs-lieux accordent un congé de paternité de 1 à 3 jours ; la plupart des cantons et des chefs-lieux prévoient un congé de paternité de 5 à 10 jours. Certains chefs-lieux sont très généreux à l'égard des pères, à l'image de Berne (3 semaines de congé), de Genève (4 semaines), de Neuchâtel (20 jours) et de Lausanne (21 jours). Tous les cantons et les chefs-lieux, à l'exception d'Herisau qui n'a pas de dispositions communales, versent 100 % du salaire durant le congé de paternité.

Si peu de choses ont changé depuis 2014 concernant l'allaitement, on observe en revanche une tendance à la prolongation de la durée du congé de paternité.

Allaitement

La majorité des cantons et des chefs-lieux qui ont réglé le temps consacré à l'allaitement dans leur ordonnance sur le personnel se réfèrent à la législation fédérale, qui prévoit une pause rémunérée de 30 minutes pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, de 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures et de 90 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures. Dans d'autres cantons et chefs-lieux, l'ordonnance sur le personnel établit que le temps consacré à l'allaitement sur le lieu de travail est considéré comme temps de travail, sans fournir davantage de précisions. L'allaitement en dehors du lieu de travail est réglé moins clairement que l'allaitement sur le lieu de travail. Plusieurs cantons et chefs-lieux indiquent que la moitié du temps d'absence peut être comptabilisé comme temps de travail, mais à concurrence d'une heure au maximum par jour. Lucerne est le seul canton à accorder aux mères des pauses rémunérées pour allaiter pendant deux ans. Dans d'autres cantons et chefs-lieux, les règlements relatifs à l'allaitement s'appliquent pendant la première année de la vie de l'enfant. Dans 11 cantons (AI, AR, BL, GE, GL, NW, SH, SO, SZ, TG, UR) et 14 chefs-lieux (Aarau, Appenzell, Herisau, Liestal, Glaris, Delémont, Sarnen, Saint-Gall, Schaffhouse, Soleure,

Schwyz, Frauenfeld, Sion, Zoug), l'ordonnance sur le personnel ne précise rien concernant le temps pris pour allaiter.

On observe que, depuis 2014, les réglementations relatives au temps consacré à l'allaitement ont été étouffées au niveau cantonal en particulier.

Congé d'adoption et congé non payé

Le *congé d'adoption* est réglementé de manière variable dans les cantons et les chefs-lieux. Alors que certains cantons (AG, AI, GL, NW, OW, SG, SH, SO et UR) et chefs-lieux (Aarau, Appenzell, Herisau, Glaris, Lucerne, Stans, Sarnen, Schaffhouse, Soleure, Frauenfeld, Altdorf et Zoug) n'accordent pas de congé d'adoption, la durée de ce congé peut aller ailleurs jusqu'à 20 semaines. Tous les cantons et les chefs-lieux accordant un congé d'adoption versent également 100 % du salaire.

Le *congé non payé* accordé à la suite d'une naissance ou d'une adoption varie également d'un canton ou d'un chef-lieu à l'autre. Ce congé est en principe admis dans bon nombre de cantons et de chefs-lieux, mais sans être clairement réglementé. Certains cantons et chefs-lieux octroient des congés non payés de deux ans au maximum.

Aucun changement fondamental n'est à signaler depuis 2014 en ce qui concerne le congé d'adoption et le congé non payé.

Jours de congé en cas de maladie de l'enfant

En cas de maladie d'un enfant, la majorité des cantons et des chefs-lieux accordent entre 1 et 3 jours de congé par événement. Quelques cantons et chefs-lieux ne règlent pas ces jours de congé par événement, mais par an. À titre d'exemple, les employés du canton de Genève reçoivent au maximum 15 jours de congé par an, et ceux de la ville de Lausanne, 10 jours au plus par an. Plusieurs cantons et chefs-lieux précisent que cette réglementation s'applique non seulement aux enfants, mais encore aux membres de la famille exigeant des soins. Ces jours sont généralement des congés payés.

On n'observe pas non plus de changement majeur depuis 2014 dans ce domaine.

Aide à l'accueil extrafamilial des enfants

L'aide fournie aux employés en matière d'accueil extrafamilial des enfants fait l'objet d'un règlement ou d'un document officiel dans 15 cantons (AG, AI, AR, BE, GE, LU, NE, NW, SG, SH, SO, TI, VD, VS, ZH) et 11 chefs-lieux (Herisau, Berne, Genève, Lucerne, Stans, Saint-Gall, Schaffhouse, Soleure, Bellinzzone, Lausanne, Zoug). Dans environ un tiers de ces cantons et chefs-lieux, l'offre en matière d'accueil extrafamilial est une aide financière, et dans un second tiers, il s'agit d'une aide en matière d'organisation. Le dernier tiers des cantons et des chefs-lieux offrent un soutien à la fois financier et organisationnel.

Il n'y a guère d'évolution à signaler en la matière depuis 2014.

5.1.1 Cantons

Figure 5-1 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, modèles de temps de travail », cantons

Canton	Travail à temps partiel	Temps de travail flexible	Jobsharing	Télétravail
AG	oui	oui	non	oui
AI	oui	oui	non	oui
AR	oui	oui	non	non
BE	oui	oui	oui	oui
BL	oui	oui	non	non
BS	oui	oui	oui	oui
FR	oui	oui	non	non
GE	oui	oui	non	oui
GL	oui	oui	oui	non
GR	oui	oui	non	non
JU	oui	oui	non	non
LU	oui	oui	non	oui
NE	oui	oui	oui	oui
NW	oui	oui	oui	non
OW	oui	oui	oui	non
SG	oui	oui	non	oui
SH	oui	oui	oui	oui
SO	oui	oui	oui	oui
SZ	oui	oui	non	non
TG	oui	oui	non	oui
TI	oui	oui	oui	non
UR	oui	oui	non	non
VD	oui	oui	non	oui
VS	oui	oui	non	oui
ZG	oui	oui	non	oui
ZH	oui	oui	non	oui

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

Figure 5-2 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, congé maternité et paternité », cantons

Canton	Congé maternité		Congé paternité	
	Durée	Compensation salariale	Durée	Compensation salariale
AG	16 semaines	100%	3 jours	100%
AI	14 semaines	80%	2 jours	100%
AR	16 semaines	100%	2 jours	100%
BE	16 semaines	100%	10 jours	100%
BL	16 semaines	100%	5 jours / 12 semaines	100% / non payé
BS	16 semaines	100%	10 jours	100%
FR	16 semaines	100%	5 jours	100%
GE	20 semaines	100%	10 jours	100%
GL	10 semaines / 14 semaines ¹	100%	2 jours	100%
GR	14 semaines / 2 semaines congé maternité	90% / 100%	3 jours	100%
JU	16 semaines	100%	12 jours	100%
LU	16 semaines	100%	1 semaine	100%
NE	16 semaines	100%	5 jours	100%
NW	16 semaines	80-100%	5 jours	100%
OW	16 semaines	80-100%	1 jour	100%
SG	16 semaines	100%	5 jours	100%
SH	4 mois	100%	5 jours	100%
SO	16 semaines	100%	2 jours	100%
SZ	14 semaines / 16 semaines ¹	80 / 100%	3 jours	100%
TG	16 semaines	100%	2 jours	100%
TI	16 semaines	100%	5 jours	100%
UR	14 semaines	80% (CHF 196 par jour au max.)	4-5 jours	100%
VD	4 mois	100%	5 jours	100%
VS	16 semaines	100%	10 jours	100%
ZG	8 semaines / 16 semaines ¹	100%	5 jours	100%
ZH	16 semaines	100%	5 jours	100%

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

¹ Dès la deuxième année de service

Figure 5-3 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, temps d'allaitement », cantons

Canton	Allaitement		
	Sur le lieu de travail	En dehors du lieu de travail	Durée
AG	Allaitement considéré comme temps de travail	Temps d'absence comptabilisé pour moitié comme temps de travail	Première année qui suit la naissance
AI	Pas de réglementation	-	-
AR	Pas de réglementation	-	-
BE	Allaitement considéré comme temps de travail: 30 min. pour une journée de travail jusqu'à 4 h, 60 min. pour une journée de travail de plus de 4 h et 90 min. pour une journée de travail de plus de 7 h	-	-
BL	Pas de réglementation	-	-
BS	Allaitement considéré comme temps de travail	Allaitement considéré comme temps de travail	Première année qui suit la naissance
FR	Allaitement considéré comme temps de travail	Absence comptabilisée pour moitié comme temps de travail, mais 1 h au max. par repas	
GE	Pas de réglementation	-	-
GL	Pas de réglementation	-	-
GR	Allaitement considéré comme temps de travail: 30 min. pour une journée de travail jusqu'à 4 h, 60 min. pour une journée de travail de plus de 4 h et 90 min. pour une journée de travail de plus de 7 h	Idem (mais pas de prolongation prévue du temps consacré à l'allaitement pour le trajet entre le lieu de travail et la maison)	Première année qui suit la naissance
JU	Un congé de 4 semaines est accordé pour allaiter; ensuite, 1 h rémunérée par jour peut être consacrée à l'allaitement	-	Première année qui suit la naissance
LU	90 min. au max. de temps rémunéré pour allaiter par jour durant la première année qui suit la naissance	Temps d'absence comptabilisé pour moitié comme temps de travail, mais 1 h au max. par jour	Deux premières années qui suivent la naissance
NE	Allaitement considéré comme temps de travail	Absence comptabilisée pour moitié comme temps de travail	-
NW	Pas de réglementation	-	-
OW	Allaitement considéré comme temps de travail	-	-
SG	Allaitement considéré comme temps de travail: 30 min. pour une journée de travail jusqu'à 4 h, 60 min. pour une journée de travail de plus de 4 h et 90 min. pour une journée de travail de plus de 7 h	-	-
SH	Pas de réglementation	-	-

SO	Pas de réglementation	-	-
SZ	Pas de réglementation	-	-
TG	Pas de réglementation	-	-
TI	Les mères qui allaitent peuvent prendre le temps nécessaire prévu par la législation fédérale sur le travail	-	-
UR	Pas de réglementation	-	-
VD	Le service accorde aux collaboratrices un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité. «Le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes: – pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum; – pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum; – pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.» (OLT 1)	Le service accorde aux collaboratrices un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité. «Le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes: – pour une journée de travail jusqu'à 4 heures: 30 minutes au minimum; – pour une journée de travail de plus de 4 heures: 60 minutes au minimum; – pour une journée de travail de plus de 7 heures: 90 minutes au minimum.» (OLT 1)	Première année qui suit la naissance
VS	Allaitement considéré comme temps de travail	Absence comptabilisée pour moitié comme temps de travail, mais 1 h au max. par repas	Première année qui suit la naissance
ZG	Allaitement considéré dans une mesure limitée comme temps de travail	Allaitement considéré dans une mesure limitée comme temps de travail	Première année qui suit la naissance
ZH	Réglementation prévue à l'art. 60, al. 2, OLT 1	Réglementation prévue à l'art. 60, al. 2, OLT 1	Réglementation prévue à l'art. 60, al. 2, OLT 1

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

Figure 5-4 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, congé d'adoption, congé non payé », cantons

Canton	Congé d'adoption		Congé non payé	
	Durée	Versement du salaire	Durée	Condition
AG	-	-	1 an au max.	Si la marche du service est assurée
AI	-	-	3 mois au max.	Au moins 5 ans de service
AR	2 jours	100 %	3 mois au max.	Avec un préavis de 3 mois
BE	10 jours	100 %	6 mois au max.	La marche du service doit être assurée.
BL	12 semaines	Non payé	1 an au max. pour la mère et 12 semaines	Maternité ou paternité

			au max. pour le père	
BS	8 semaines	100 %	8 mois au max. pour la mère et le père, qui peuvent être répartis entre les deux si l'un et l'autre travaillent dans l'administration publique	-
FR	4 semaines pour les hommes, 12 semaines pour les femmes	100 %	-	-
GE	20 semaines pour les femmes et 10 jours pour les hommes	100 %	10 jours en plus du congé de paternité, 2 ans de congé non payé pour la mère et le père Congé sabbatique de 3 mois (3 fois au max. dans une carrière)	-
GL	-	-	Possible, mais pas déterminé	Si le congé ne crée pas d'inconvénients pour l'employeur
GR	3 jours	100 %	Possible, mais pas déterminé	En tenant compte de la marche du service et des besoins individuels
JU	16 semaines	100 %	Possible, mais pas déterminé	-
LU	8 semaines au max.	100 %	S'appliquent les règles générales relatives au congé non payé	-
NE	16 semaines	100 %	Congé parental non payé d'une durée max. de 3 mois; possibilité de continuer à occuper son poste à un taux d'activité réduit pendant le congé parental	-
NW	-	-	Possible, mais pas déterminé	En tenant compte de la marche du service et d'autres motifs essentiels
OW	-	-	Possible, mais pas déterminé	Conditions particulières
SG	-	-	Possible, mais pas déterminé	«Le personnel ne peut faire valoir un droit...»
SH	-	-	Possible, mais pas déterminé	Si la marche du service le permet
SO	-	-	Mère et père	Sur demande et si la

				marche du service le permet
SZ	3 jours	100 %	Pas déterminé	Si le congé est essentiellement dans l'intérêt de la collaboratrice ou du collaborateur
TG	2 jours	100 %	3 mois au max. pour la mère	Lorsqu'un nouveau-né doit séjourner plus longtemps à l'hôpital ou que l'état du bébé empêche la maman de reprendre son travail à l'issue du congé de maternité, le congé payé est interrompu provisoirement
TI	16 semaines	100 %	9 mois au max., également en cas d'adoption, pour la mère et le père, ou 9 mois répartis entre les deux parents	-
UR	-	-	60 jours ouvrés	Si la marche du service le permet
VD	4 mois	100 %	1 an au max. par enfant pour les parents	Une fois par enfant, qui doit être âgé de 12 ans au max. à la date où débute le congé; 12 mois de service ininterrompu exigés avant le début du congé, puis 2 ans entre l'expiration du congé et le début du suivant
VS	12 semaines	100 %	Un congé de 3 mois au max. peut être accordé par le chef de service; un congé plus long requiert l'aval du chef du département	Le congé accordé ne doit pas compromettre la marche du service
ZG	5 jours	100 %	10 jours par an, avec l'aval de la direction de l'office; un congé plus long requiert l'accord de la direction	-
ZH	16 semaines	100 %	Durée indéterminée pour la mère, 1 mois pour le père durant la première année qui suit la naissance; règle au cas par cas en cas d'adoption	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

Figure 5-5 : Aperçu de «L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, congé en cas de maladie d'un enfant, accueil extra-familial pour enfants», cantons

Canton	Congé en cas de maladie d'un enfant		Accueil extra-familial pour enfants
	Nombre de jours	Condition	
AG	2 par évènement, 5 par an	propres enfants, payé	soutien organisationnel et financier
AI	-	-	soutien organisationnel
AR	2 par évènement	membre de la famille, payé	soutien financier
BE	4 par évènement, 6 par an	membre de la famille, payé	soutien organisationnel
BL	3 par évènement, 5 par an au maximum	membre du ménage, payé	-
BS	2 pro Ereignis, 6 pro Jahr	propres enfants et des proches, payé	-
FR	-	-	-
GE	15 par an	dès la sixième année de vie de l'enfant uniquement avec un certificat médical	soutien organisationnel
GL	3 par évènement	enfants de famille mono-parentales, payé	-
GR	3 par évènement	enfants et und personnes dépendantes, payé	-
JU	3 par évènement, 5 par an	maladies graves d'un proche, payé	-
LU	1 par évènement	enfants, payé	soutien financier
NE	1-3 par évènement	enfants, payé	soutien organisationnel et financier
NW	-	-	soutien financier
OW	2 par évènement	enfants, payé	-
SG	2 par évènement	membre du ménage, payé	soutien organisationnel et financier
SH	3 par an	propres enfants, payé	soutien organisationnel et financier
SO	2 par évènement	enfants dans le propre ménage	soutien financier
SZ	3 par évènement	engagements inéluctables, payé	-
TG	2+ par évènement	enfant, 2 jours payés, jours supplémentaire non payés	-
TI	3 par an	propres enfants, payé	soutien organisationnel
UR	2 par an	propres enfants, payé	-
VD	5 par an	Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical	soutien organisationnel
VS	5 par évènement, 10 par an	proches, incertain	soutien financier

ZG	Aucun droit, la direction d'office peut accorder jusqu'à 10 jours de congé payées par année	Circonstance particulière, à la discrétion de la direction	soutien organisationnel et financier
ZH	5 par événement	enfant, payé	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014).

5.1.2 Communes

Figure 5-6 : Aperçu de «L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, modèles de temps de travail», communes

Commune	Travail à temps partiel	Temps de travail flexible	Jobsharing	Télétravail
Aarau	oui	oui	oui	oui
Appenzell	oui	oui	non	non
Hérisau	non	non	non	non
Berne	oui	oui	oui	oui
Liestal	oui	oui	non	non
Fribourg	oui	oui	non	non
Genève	oui	oui	oui	non
Glaris	oui	oui	oui	non
Coire	oui	oui	oui	non
Delémont	oui	oui	oui	non
Lucerne	oui	oui	oui	oui
Neuchâtel	oui	oui	non	non
Stans	oui	oui	oui	oui
Sarnen	oui	oui	oui	non
Saint-Gall	oui	oui	oui	oui
Schaffhouse	oui	oui	non	non
Soleure	oui	oui	oui	non
Schwytz	oui	oui	non	oui
Frauenfeld	oui	oui	non	non
Bellinzona	oui	oui	non	non
Altdorf	oui	oui	oui	oui
Lausanne	oui	oui	non	oui
Sion	oui	oui	non	non
Zoug	oui	oui	oui	oui
Zurich	oui	oui	oui	oui

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014).

Figure 5-7 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, congé maternité et paternité », communes

Commune	Congé maternité		Congé paternité	
	Durée	Compensation salariale	Durée	Compensation salariale
Aarau	16 semaines	100%	10 jours	100%
Appenzell	14 semaines	80%	2 jours	100%
Hérisau	16 semaines	100%	1 jours	pas de dispositions communales
Berne	16 semaines	100%	3 semaines	100%
Liestal	16 semaines	100%	5 jours	100%
Fribourg	16 semaines	100%	3 jours	100%
Genève	20 semaines	100%	4 semaines	100%
Glaris	10 semaines / 14 semaines ²	100%	3 jours	100%
Coire	14 semaines	100%	5 jours	100%
Delémont	16 semaines	100%	3 jours	100%
Lucerne	16 semaines	100%	10 jours	100%
Neuchâtel	4 mois	100%	20 jours	100%
Stans	14 semaines / 16 semaines ³	80% / 100%	5 jours	100%
Sarnen	16 semaines	80-100%	-	-
Saint-Gall	16 semaines	100%	5 jours / 10 jours ³	100%
Schaffhouse	16 semaines	100%	5 jours	100%
Soleure	12 semaines ⁴ / 16 semaines	pas de dispositions communales	2 jours	100%
Schwytz	14 semaines / 16 semaines ³	80 / 100%	5 jours	100%
Frauenfeld	16 semaines	100%	3 jours	100%
Bellinzona	16 semaines	100%	10 jours	100%
Altdorf	14 semaines	80%	2 Tage	100%
Lausanne	16 semaines	100%	21 jours	100%
Sion	16 semaines	100%	10 jours	100%
Zoug	8 semaines / 16 semaines ³	pas de dispositions communales	10 jours	100%
Zurich	16 semaines	100%	10 jours	100%

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014).

² Dès la deuxième année de service

³ Dès la quatrième année de service

⁴ À la condition que l'engagement se poursuive encore pendant au moins une année

Figure 5-8 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, Temps d'allaitement », communes

Communes	Allaitement		
	Sur le lieu de travail	En dehors du lieu de travail	Durée
Aarau	Pas de réglementation	-	-
Appenzell	Pas de réglementation	-	-
Hérisau	Pas de réglementation	-	-
Berne	30 min. pour une journée de travail jusqu'à 4 h, 60 min. pour une journée de travail de plus de 4 h et 90 min. pour une journée de travail de plus de 7 h	Payé	Première année qui suit la naissance
Liestal	Pas de réglementation	-	-
Fribourg	Allaitement considéré comme temps de travail	-	-
Genève	Allaitement considéré comme temps de travail	50 % du temps pris pour allaiter considéré comme temps de travail	Première année qui suit la naissance
Glaris	Pas de réglementation	-	-
Coire	Allaitement considéré comme temps de travail	50 % du temps pris pour allaiter considéré comme temps de travail	-
Delémont	Pas de réglementation	-	Première année qui suit la naissance
Lucerne	30 min. pour une journée de travail jusqu'à 4 h, 60 min. pour une journée de travail de plus de 4 h et 90 min. pour une journée de travail de plus de 7 h	30 min. pour une journée de travail jusqu'à 4 h, 60 min. pour une journée de travail de plus de 4 h et 90 min. pour une journée de travail de plus de 7 h	Première année qui suit la naissance
Neuchâtel	Si la marche du service le permet, des aménagements d'horaires sont possibles (art. 16, al. 2, du règlement d'application du Statut du personnel communal)	-	-
Stans	Allaitement considéré comme temps de travail	50 % de la durée de l'absence est considéré comme temps de travail	Première année qui suit la naissance
Sarnen	Pas de réglementation	-	-
Saint-Gall	Pas de réglementation	-	-
Schaffhouse	Pas de réglementation	-	-
Soleure	Pas de réglementation	-	-
Schwytz	Pas de réglementation	-	-
Frauenfeld	Pas de réglementation	-	-
Bellinzona	Les mères qui allaitent	-	-

	peuvent prendre le temps nécessaire prévu par la législation fédérale sur le travail		
Aldorf	Allaitement considéré comme temps de travail	90 min. au max. par jour pour un plein temps, trajet entre le lieu de travail et la maison inclus	-
Lausanne	Un congé d'allaitement de 4 semaines est accordé sur la base d'un certificat médical.	-	-
Sion	Pas de réglementation	-	-
Zoug	Pas de réglementation	-	-
Zurich	Allaitement considéré comme temps de travail	50 % du temps pris pour allaiter considéré comme temps de travail	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014).

Figure 5-9 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, congé d'adoption, congé non payé », communes

Commune	Congé d'adoption		Congé non payé	
	Durée	Compensation salariale	Durée	Condition
Aarau	-	-	Possible, mais pas déterminé	Demande individuelle
Appenzell	-	-	3 mois au max.	Au moins 5 ans de service
Hérisau	-	-	6 mois au max.	Prendre le congé non payé directement après le congé de maternité, avec un préavis de 3 mois avant la naissance
Berne	8 semaines	100 %	2 ans au max.	Lié à une naissance ou à une adoption
Liestal	8 semaines	100 %	Possible, mais pas déterminé	Dans la mesure où la marche du service le permet
Fribourg	1-8 semaines	100 %	Possible, mais pas déterminé	Dans la mesure où la marche du service le permet
Genève	20 semaines pour un parent, 4 semaines pour l'autre	100 %	1 an	5 ans au plus après la naissance ou l'adoption d'un enfant
Glaris	-	-	Possible, mais pas déterminé	Si le congé n'occasionne pas d'inconvénients pour l'employeur

Coire	14 semaines	100 %	6 mois au max. pour la mère	À la suite du congé de maternité
Delémont	3 jours	100 %	1 an au max. pour les parents	Lors d'une naissance
Lucerne	-	-	10 jours	En plus du congé de paternité
Neuchâtel	4 mois	100 %	-	-
Stans	-	-	1 année scolaire au max. (uniquement pour les enseignants)	Au moins 4 ans de service
Sarnen	-	-	-	-
Saint-Gall	8 semaines	100 %	Possible, mais pas déterminé	Si la marche du service le permet
Schaffhouse	-	-	Possible, mais pas déterminé; le 13 ^e salaire peut être pris sous forme de jours de congé	-
Soleure	-	-	Possible, mais pas déterminé	Sur demande
Schwytz	5 jours	100 %	Possible, mais pas déterminé	Si le congé arrange principalement le collaborateur ou la collaboratrice
Frauenfeld	-	-	6 mois au max. pour la mère	Si l'état du nouveau-né empêche sa mère de reprendre le travail à l'issue du congé de maternité ordinaire
Bellinzona	8 semaines	100 %	-	-
Altdorf	-	-	Possible, mais pas de droit à un congé	Si la marche du service le permet
Lausanne	4 mois	100 %	1 an	Exceptionnellement, pour les parents
Sion	16 semaines	100 %	1 an au max.	Le fonctionnement du service ne doit pas être perturbé
Zoug	-	-	Possible, mais pas déterminé	Pour des raisons familiales
Zurich	16 semaines au max.	100 %	6 semaines pour le père / pas déterminé	Les deux premières années qui suivent la naissance, si la marche du service le permet

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzona, dont les données datent de 2014).

Figure 5-10 : Aperçu de « L'administration publique en tant qu'employeur - conditions de travail, congé en cas de maladie d'un enfant, accueil extra-familial pour enfants », communes

Commune	Congé en cas de maladie d'un enfant		Accueil extra-familial pour enfants
	Nombre de jours	Condition	
Aarau	3 par évènement	enfant, payé	-
Appenzell	pas de dispositions communales	-	-
Hérisau	pas de dispositions communales	-	soutien financier
Berne	pas défini	situation critique, payé	soutien organisationnel
Liestal	3 par évènement	proches, payé	-
Fribourg	pas de dispositions communales	-	-
Genève	10 par an	dès la troisième journée uniquement avec un certificat médical	soutien organisationnel
Glaris	3 par évènement	enfants de famille monoparentales, payé	-
Coire	3 / 5 par évènement	proches dans le même ménage, familles monoparentales, payé	-
Delémont	1-5 par évènement	pour les parents, payé	-
Lucerne	3 par évènement, 5 par an	membres de la famille / partenaire, payé familles monoparentales avec des enfants scolarisables pour des problèmes imprévus	soutien financier (allocation familiale)
Neuchâtel	pas de dispositions communales	-	-
Stans	jusqu'à ce qu'il y a une solution alternative (3 par évènement au max.)	-	soutien organisationnel et financier
Sarnen	pas de dispositions communales	-	-
Saint-Gall	5 / 10 (exceptionnellement) par an	membres de la famille, payé	soutien organisationnel et financier
Schaffhouse	3 par an	propre enfants, payé	soutien organisationnel et financier
Soleure	pas de dispositions communales	-	soutien financier
Schwytz	1 par évènement	engagements privés inéluctables, payé	-

Frauenfeld	1+ par évènement	propres enfants, 1 jour payé, jours supplémentaires non payés	-
Bellinzona	pas de dispositions communales	-	soutien organisationnel
Aldorf	2 par an	propre enfant, payé	-
Lausanne	10 par an	enfant	soutien organisationnel
Sion	3 jours par an	Conjoint, partenaire enregistré et enfant mineur.	-
Zoug	3 par évènement	membres de la famille, jusqu'à ce qu'une solution de remplacement soit mise en place, payé	soutien organisationnel et financier
Zurich	3/6 par évènement	Membres de la famille / familles monoparentales, dans des cas particuliers des jours supplémentaires peuvent être accordés, payé	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014).

5.2 Travail à temps partiel

Question : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le travail à temps partiel?

5.2.1 Cantons

Figure 5-11 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Travail à temps partiel », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	Teilzeitarbeit (auch in Führungspositionen) ist in der kantonalen Verwaltung grundsätzlich möglich; ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht. Die bei einem Vollpensum täglich, monatlich und jährlich zu leistenden Regel-Sollarbeitszeiten berechnen sich auf der Basis von 42 Wochenstunden. Bei einem Teilzeitpensum reduzieren sich die Sollarbeitszeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999, § 5 – Merkblatt Familie und Beruf, S. 2
AI	Unbefristete Teilzeitanstellungen sind dort möglich, wo es die Dienstleistungen zulassen und werden den Vollzeitstellungen gleichgestellt.	<ul style="list-style-type: none"> – Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999, Art. 5 und Art. 53
AR	Die Personalverordnung sieht Stellenbeschriebe für Teilzeitpensen vor.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 20. November 2007, Art. 12
BE	L'ordonnance sur le personnel (OPers) du canton de Berne statue que : "L'autorité de nomination peut fractionner en plusieurs postes à temps partiel un poste qui a été autorisé si l'organisation du travail le permet et si le rendement de l'unité administrative n'en est pas affecté. Les personnes à temps partiel ne doivent pas être désavantagées par rapport à celles qui travaillent à plein temps".	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 137
BL	Geregelt wird unter anderem die Arbeitszeit und der Lohnanspruch von Teilzeitangestellten.	<ul style="list-style-type: none"> – Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000, § 4, 21 und 29
BS	Im Bereich der Teilzeitarbeit, welche durch das Jahresarbeitszeitmodell gefördert werden soll, werden unter anderem die Arbeitszeit, der Lohnanspruch und der Anspruch auf Kinderzulagen geregelt. Zusätzlich bietet die Verwaltung ihren Mitarbeiterinnen an, während der Schwangerschaft oder im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub den Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Dies, sofern es die betrieblichen Umstände ermöglichen. Der Lohn wird dem Beschäftigungsgrad angepasst. Das Merkblatt für Mitarbeitende -Teilzeitarbeit unterstützt Personalfachorganisationen, Vorgesetzte und Mitarbeitende bei der Umsetzung von Teilzeitarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung) vom 6. Juli 2004, § 2, 11, 17 und 30 Abs. 4 und Abs. 5 – Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, § 5

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Befristetes Beratungsangebot für Männer, die Teilzeit arbeiten möchten,	<ul style="list-style-type: none"> – Merkblatt für Mitarbeitende - Teilzeitarbeit – Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 11. November 2008 – Merkblatt Familien-, Kinderzulagen – Flyer Man(n) arbeitet Teilzeit
FR	Le règlement du personnel de l'Etat prévoit que "lorsqu'une collaboratrice désire diminuer son taux d'activité après son congé de maternité, elle en fait la demande avant le début de son congé. Si la requête est agréée, le contrat est modifié par un avenant fixant le nouveau taux d'activité. Si la requête est refusée, pour des motifs liés au fonctionnement du service, soit la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu, soit elle démissionne."	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement über das Staatspersonal, Art. 85.2
GE	<p>Le travail à temps partiel, à la demande du collaborateur ou de la collaboratrice, est encouragé. Un service ne peut s'y opposer. Plus de 37% de l'effectif est à temps partiel.</p> <p>La possibilité de temps partiel ressort de différentes dispositions réglementaires, notamment celle qui indique que l'horaire du personnel à temps partiel ne peut dépasser 8 heures par jour; de même, le taux d'activité du collaborateur nouvellement engagé doit figurer sur sa lettre d'engagement, quel que soit son statut (employé, auxiliaire, agent spécialisé).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05.01), art. 7 al. 3, art. 56 let. b, art. 62 let. c, art. 85 let. c – Durée du travail pour le personnel à temps partiel
GL	Gemäss der Personalverordnung kann eine Stelle oder ein Aufgabenbereich in Teilzeitstellen aufgeteilt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung, Art. 14.1
GR	-	-
JU	La réduction du temps de travail est possible avec l'accord du chef de Service. Le temps de travail peut être réduit de 1 à 2 heures hebdomadaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.	<ul style="list-style-type: none"> – Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111), Art. 48, al.1
LU	Gemäss dem Personalgesetz regelt der Regierungsrat die Arbeitszeit. Er erlässt Bestimmungen über Arbeitszeitformen und Teilzeitarbeit und berücksichtigt dabei die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz), Art. 57, Abs. 2
NE	"Pour autant que la marche du service ne s'y oppose pas, les demandes d'occupation à temps partiel sont examinées favorablement. Tout poste à plein temps mis au concours peut être re-pourvu à un taux d'activité compris entre 80% et 100%, sauf dérogation du Conseil d'Etat. Le cas échéant, l'entier de la réduction du taux d'activité peut être réaffecté au sein du service."	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique, art. 6, al 4 et 5
NW	Eine Stelle kann auch durch mehrere Teilzeitstellen besetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
		1. Dezember 1998, § 3
OW	Wenn keine sachlichen Gründe dagegensprechen, können Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.	– Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 12, Abs. 1
SG	Die Personalverordnung regelt, welche Bandbreitenmodelle Teilzeitangestellten zur Verfügung stehen.	– Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art. 30
SH	Die Personalverordnung sieht Regelungen für die Teilzeitangestellten vor.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004, Art. 31 Arbeitszeitverordnung vom 31. August 2010 – Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 28, 29, 31a, 33 und 34
SO	Wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, können Stellen mit Teilzeitpensum ausgeschrieben und besetzt werden. Teilzeitarbeit oder Jobsharing bei Kaderstellen wird gefördert.	– Gesamtarbeitsvertrag vom 25.10.2004 – Regierungsratsbeschluss über die Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich Nr. 2008/885 vom 20.5.2008
SZ	Die Anstellungsbehörde kann die Normalarbeitszeit im Einzelfall verkürzen oder eine Stelle mit mehreren Mitarbeitern besetzen, wenn es der Dienstbetrieb gestattet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit regelmässiger Teilzeitarbeit leisten den ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit.	– Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007, § 16 – Personal- und Besoldungsverordnung, 26. Juni 1991, § 34
TG	Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollzeitbeschäftigte, sofern nicht besondere Bestimmungen eine abweichende Regelung vorsehen. Teilzeitbeschäftigten stehen alle Funktionen offen, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der betriebliche Ablauf beeinträchtigt werden oder betriebswirtschaftliche Gründe entgegenstehen.	– Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal, Art. 4.2-3
TI	Il Cantone favorisce l'impiego a tempo parziale con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno. Per mantenere la nomina occorre tuttavia lavorare almeno al 50%. Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente é dell'80%, con possibilità di deroga in casi giustificati.	– Legge sull'ordinamento degli impiegati e docenti, art. 10
UR	Das Personalreglement sieht Regelungen für die Teilzeitangestellten vor. Im Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen ist die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit explizit geregelt.	– Personalreglement (Stand 1. Januar 2016) – Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen, Artikel 7

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
VD	La loi sur le personnel et son règlement d'application intègre la possibilité de temps partiel. Le canton a édicté une directive favorisant le temps partiel, autant chez les hommes que chez les femmes. Les demandes doivent être accueillies avec bienveillance par l'autorité d'engagement.	– DRUIDE
VS	Le règlement sur le temps de travail de l'administration cantonale prévoit que, "la durée annuelle de travail pour le personnel engagé à temps partiel est fixée au prorata du degré d'occupation". Le chef de service, en accord avec l'employé, détermine la répartition hebdomadaire du travail. Le solde positif et le solde négatif autorisés sont également fixés selon le degré d'occupation. "	– Règlement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung, Art. 22
ZG	Zum Zwecke vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung soll der Zugang zur Teilzeitbeschäftigung auf allen Stufen offen sein, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der geordnete Betriebsablauf beeinträchtigt werden oder organisatorische, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Gründe entgegenstehen.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz), 1. September 1994, § 3 – Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung), 12. Dezember 1994, § 6
ZH	Teilzeitbeschäftigte Angestellte, deren Funktion im Einreichungsplan aufgeführt ist, werden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad entlohnt.	– Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (19. Mai 1999), § 34

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.2.2 Communes

Figure 5-12 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Travail à temps partiel », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	Gemäss Arbeitszeitverordnung "verringert sich die Sollarbeitszeit entsprechend der jeweiligen Pensenreduktion".	– Arbeitszeitverordnung für die Stadtverwaltung Aarau (AZV) vom 3. Dezember 2001, Art. 5, Abs.4
Appenzell	Die Personalverordnung hält fest: "Die Teilzeitbeschäftigung ist in Amtsstellen und Betriebsteilen, in welchen die Dienstleistungen dies zulassen, möglich." Ebenso wird geregelt, dass unbefristete Teilzeitanstellungen den Vollzeitstellungen gleichzustellen sind.	– Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006, Art. 5 und 69
Hérisau	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Berne	Die Stadt fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Stellenteilungen und Teilzeitstellen.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 130, 130a, 131 – Personalreglement der Stadt Bern (PRB), Art. 3 Abs. 3
Liestal	Bei Teilzeitarbeit muss der Beschäftigungsgrad im Anstellungsvertrag geregelt werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement der Stadt Liestal vom 21. Februar 2001, § 22
Fribourg	Dans la mesure où les exigences de l'administration le permettent, le Conseil communal encourage l'activité à temps partiel.	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du personnel / dispositions d'application du règlement du personnel, Art. 5, al.3
Genève	<p>L'article 7 du règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale stipule que "dans la mesure où les intérêts du service le permettent, la Direction des ressources humaines, la direction des différents départements et les responsables d'entité offrent des horaires et des conditions de travail générales qui permettent aux femmes et aux hommes de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, afin notamment de rendre compatibles vie professionnelle et vie familiale".</p> <p>Par ailleurs, l'article 8 du même règlement précise que le fait de choisir un modèle de travail à temps partiel ne doit pas entraîner de répercussions négatives sur l'évolution de la carrière et la rémunération du personnel, ni sur l'accès à la formation du personnel.</p> <p>Le statut du personnel prévoit que les demandes des membres du personnel souhaitant travailler à temps partiel soient facilitées par l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7, 8 – Statut du personnel de la Ville de Genève, art. 74
Glaris	Laut der Personalverordnung der Gemeinde Glarus (Art. 4, Abs. f) ermöglicht die Personalpolitik des Gemeinderates gilt: «Teilzeiten und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen und fördert damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit.»	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4, Abs. f
Coire	Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten wird im Einvernehmen mit dem Personalamt individuell festgelegt. Die einmal gewählte Arbeitszeit gilt als Soll-Arbeitszeit. Sie kann einvernehmlich geändert werden, wenn besondere Gründe dies erfordern.	<ul style="list-style-type: none"> – Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004, Art. 111
Delémont	Selon le règlement communal, "le Conseil communal peut scinder un poste lorsque celui-ci est devenu vacant ou à la demande de son titulaire."	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement de service pour le personnel communal, art.4
Lucerne	Teilzeitstellen werden je nach den Wünschen des Personals, den betrieblichen Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Gesellschaft vergeben. Eine vorübergehende Herabsetzung des Arbeitspensums ist zu bewilligen, wenn Mitarbeitende diese für die Übernahme der Pflege von Familienangehörigen oder Lebenspartnern beantragen und es die betrieblichen Umstände zulassen.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Luzern, Art. 12.2

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
	Geplant per 01.01.2017: Die Eltern haben ab der Geburt des Kindes oder nach der Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Arbeitspensums um höchstens 20 Prozent. Das Arbeitspensum darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Der Anspruch ist innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder Adoption geltend zu machen.	
Neuchâtel	Le temps de travail peut faire l'objet d'une modulation facultative. Le collaborateur peut obtenir entre 5 et 20 jours de congés compensatoires (groupés par 10 jours maximum ou isolés) ou réduire son temps de travail de 1/2-1 jour par semaine. A chacune des modalités possibles correspond une réduction du taux d'activité qui déterminera le traitement.	– Ordre de service n° 56 concernant la modulation facultative du temps de travail
Stans	Eine Stelle kann auch durch mehrere Teilzeitstellen besetzt werden.	– Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3, übernommen von der Gemeinde Stans
Sarnen	Wenn keine sachlichen Gründe dagegensprechen, können Stellen als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.	– Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art.29
Saint-Gall	Das Personalreglement sieht die Schaffung von Regelungen für Teilzeitarbeit vor. Dies wird im Reglement zum Vollzug des Personalreglements umgesetzt. Im Intranet wird den Mitarbeitenden die «Toolbox Teilzeit» zur Verfügung gestellt. Mit diesem Analyseinstrument lassen sich Stellen auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit und Job-Sharing prüfen.	– Personalreglement vom 21. Februar 2012 Art. 35 – Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 3, 11, 31, 32
Schaffhouse	Das Personalreglement sieht Regelungen für die Teilzeitangestellten vor.	– Reglement über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement) vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007
Soleure	Wenn die organisatorischen und betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ausser Lehrkräfte) der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn grundsätzlich ihre vollen Arbeitspensum um 5% bis 20% reduzieren.	– Reglement über Teilzeitstellen und Pensenreduktionen der Stadt Solothurn
Schwytz	Gemäss den Ausführungsvorschriften zur Personal- und Besoldungsverordnung sind "die Vorschriften über die Arbeitszeit auf Mitarbeiter, die Teilzeitarbeit leisten, sinngemäss anzuwenden. Die Mitarbeiter mit regelmässiger Teilzeitarbeit leisten den ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Teil der jährlichen Soll-Arbeitszeit [...]".	– Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012, Art. 13 & 14
Frauenfeld	Das Personalreglement hält fest, dass Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich alle Stufen offen stehen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der betriebliche Ablauf nicht beeinträchtigt werden oder die Teilzeitarbeit nicht den betriebswirtschaftlichen Interessen entgegensteht.	– Personalreglement, Art. 5.3
Bellinzona	In casi particolari e giudicati opportuni il Municipio può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale.	– Regolamento organico dei dipendenti del comune di Bellinzona e delle sue aziende municipalizzate,

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
		art. 12
Altdorf	Stellen können nach Möglichkeit auch in verschiedene Teilzeitstellen aufgesplittet werden, sofern die betrieblichen Vorgaben dies erlauben	
Lausanne	Selon la réglementation communale, le temps partiel (appelé partage de poste) doit être encouragé.	– Règlement pour le personnel de l'administration communale, art. 6, al. 3
Sion	Le conseil municipal soutient la possibilité de modifier son taux d'activité dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et familiale.	– Article 13 du règlement du personnel de la Ville de Sion
Zoug	Die Stadt ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u. ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.	– Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009, § 4 – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010, § 5
Zurich	Die Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals halten fest: «Die Dienstchefinnen und Dienstchefs ermöglichen in allen Funktionen Teilzeitarbeit insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit dem Beruf, ausser betriebliche Gründe erfordern ein Vollzeitpensum.» – Um Angestellten mit Erziehungs- und Betreuungspflichten eine angemessene Teilzeitarbeit zu ermöglichen und in diesem Thema eine stärkere Verbindlichkeit zu erwirken, hat der Finanzvorstand eine Richtlinie erlassen, welchen den Angestellten die Möglichkeit eröffnet, ein schriftliches Gesuch an die Anstellungsinstanz auf Beschäftigungsgradwechsel zu stellen. Im Rahmen eines Einigungs-gesprächs soll eine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Bei Ablehnung des Antrages muss dies schriftlich begründet werden.	– Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158 – Richtlinie über Verfahren betreffend den Wechsel des Beschäftigungsgrades auf Wunsch der oder des Angestellten

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.3 Temps de travail flexible

Question : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le temps de travail flexible ?

5.3.1 Cantons

Figure 5-13 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Temps de travail flexible », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	Es sind folgende flexible Arbeitszeitmodelle möglich: Jahresarbeitszeit mit festgelegten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Sollarbeitszeiten; Jahresarbeitszeit ohne festgelegte tägliche, wöchentliche oder monatliche Sollarbeitszeiten; Bandbreitenmodelle.	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999, § 16 ff. – Merkblatt Familie und Beruf, S. 3
AI	Die Arbeitnehmenden können unter Berücksichtigung der Blockzeiten ihre Arbeitszeit selbst fixieren.	<ul style="list-style-type: none"> – Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999, Art. 55
AR	Die Personalverordnung hält Blockzeiten für die Angestellten fest.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Appenzell Auser rhoden vom 20. November 2007, Anhang 1, Art. 7 und Art. 11–22
BE	L'ordonnance sur le personnel (OPers) du canton de Berne statue que : "L'horaire de travail annualisé s'applique en principe dans l'administration cantonale".	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 128
BL	Die kantonale Verwaltung bietet Blockzeiten- und Gruppenarbeitszeitmodelle an, nach welchen die Arbeitszeiten flexibel gestaltbar sind.	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zur Arbeitszeit vom 4. Januar 2000, § 5 und 6
BS	Zur Gestaltung von flexiblen Arbeitszeiten bietet die Verwaltung zwei Modelle an: das Gleitzeitenmodell und das Jahresarbeitszeitmodell.	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung) vom 6. Juli 2004, § 6
FR	Le règlement sur l'horaire du personnel de l'Etat prévoit un horaire libre qui "se compose d'un temps de présence obligatoire (temps bloqué) et d'un temps de présence déterminé par le collaborateur (temps à option)."	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement über die Arbeitszeit des Staatspersonals
GE	L'horaire variable et l'annualisation du temps de travail permet une grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail individuel.	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement d'application concernant l'horaire variable – Annualisation du temps de travail
GL	Während der Gleitzeit können Arbeitsbeginn, Mittagspause und Arbeitsende frei gewählt werden, sofern sich aus betrieblichen Gründen keine andere Regelung als nötig erweist. Zudem kann mit dem jeweiligen Departement in der Regel eine Jahresarbeitszeit vereinbart werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitreglement, Art. 11.1 und Art. 15
GR	Mit der Jahresarbeitszeit soll eine möglichst hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden. Die Arbeitszeit soll an allfällige Schwankungen der Arbeitsbelastung während des Jahres sowie an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AzV), 8. März 2011, Art. 18

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
JU	L'ordonnance sur le personnel de l'Etat prévoit l'horaire flexible. Le temps de travail quotidien est réalisé entre 6 heures et 20 heures. Une présence obligatoire est requise entre 9 heures et 11 heures, ainsi qu'entre 14 heures et 16 heures. La durée quotidienne du temps de travail ne doit pas excéder 12 heures.	– Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111), Art. 44, 45, 46 et 47
LU	Gemäss Verordnung zum Personalgesetz können die Angestellten ihre Arbeitszeit flexibel gestalten, sofern es die Struktur des Betriebs erlaubt.	– Verordnung zum Personalgesetz, § 11, Abs. 2
NE	"Le ou la titulaire de fonction publique peut demander l'aménagement de la répartition périodique des heures de travail afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Pour autant que les besoins des usager-ère-s, les besoins du service et les intérêts des collaborateur-trice-s de l'entité le permettent, le ou la chef-fe de service peut l'autoriser, avec l'accord du service des ressources humaines." "La présence est obligatoire en principe de 9h00 à 11h00 et de 14h30 à 16h00 (horaire bloqué). Une pause d'une durée minimale de 45 minutes doit être observée entre 11h00 et 14h30. Chaque fonctionnaire fixe au surplus librement le solde de la durée du travail entre 6 h 30 et 19 h 00. Le ou la chef-fe de service peut autoriser une dérogation à l'horaire normal de travail: si le ou la titulaire de fonction publique le demande pour des motifs de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (...)."	– Règlement des fonctionnaires, art. 2, al.4, art. 3
NW	Flexible Arbeitszeiten sind in der Arbeitszeitverordnung geregelt.	– Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998
OW	Soweit es möglich ist, sind neben den Gleitzeiten auch andere Modelle zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten möglich.	– Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 11 – GDB 141.113 - Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit bei der kantonalen Verwaltung
SG	Die Personalverordnung enthält Vorgaben zu gleitenden Arbeitszeiten, zum Bandbreitenmodell, zur Jahresarbeitszeit und zur Gruppenarbeitszeit.	– Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art. 24ff.
SH	Die Einteilung der Arbeitszeit kann soweit möglich flexibel gestaltet werden. Der Regierungsrat regelt besondere Modelle mit flexibler Arbeitszeit.	– Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004, Art. 31 Arbeitszeitverordnung vom 31. August 2010 – Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31
SO	Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) hält fest: "Mit dem Jahresarbeitszeitmodell (SOJAZ) werden die Aufgabenerfüllung, die Bedürfnisse der Arbeitsteams und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden so weit als möglich auf einander abgestimmt (...)."	– Infoblatt flexible Arbeitszeit – Gesamtarbeitsvertrag (GAV), § 70

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
SZ	<p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen ihre Arbeitszeit im Rahmen der allgemeinen täglichen Arbeitszeit. Die Wahlfreiheit wird durch folgende Bestimmungen eingeschränkt:</p> <p>a) die Arbeitszeit muss die gesamte Blockzeit umfassen;</p> <p>b) die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten;</p> <p>c) betriebsnotwendige Regelungen bleiben vorbehalten.</p> <p>Die Anstellungsbehörden können mit dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten unter Einhaltung der Jahresarbeitszeit vereinbaren.</p>	– Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007, § 13
TG	In der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals ist festgehalten: "In der Regel gilt die Jahresarbeitszeit. Sofern aus betrieblichen Gründen erforderlich, können die Leiterinnen und Leiter der Departemente, der Staatskanzlei, der Ämter, Anstalten und Gerichte auch andere Arbeitszeitmodelle, namentlich die Wochenarbeitszeit, wählen."	– Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal Art. 66-67, Art. 70
TI	Il dipendente può gestire individualmente ogni giorno , l' inizio e la fine del proprio lavoro dalle 07.00 alle 20.00 con una fascia di presenza obbligatoria dalle 8.45 alle 11.45 e dalle 14.00 alle 16.30.	– Direttive sull' orario di lavoro flessibile del 15 maggio 2007
UR	Die Angestellten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selber einzuteilen. Es stehen grundsätzlich folgende drei Arbeitszeitformen zur Verfügung: gleitende Arbeitszeit, fixe Arbeitszeit, Jahresarbeitszeit.	– Personalreglement, Stand 1. Januar 2008; Art. 12
VD	<p>Le règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud stipule, à l'article 117, alinéas 1-4, que:</p> <p>"1. Sous réserve du choix d'un système particulier d'aménagement du temps de travail, les services appliquent l'horaire variable.</p> <p>2. Le collaborateur peut librement gérer son temps de travail dans les limites de l'alinéa 3.</p> <p>3. Pour une activité à temps complet, la durée effective du temps de travail peut présenter un solde positif, à concurrence d'un maximum de 60 heures, ou un solde négatif, à concurrence d'un maximum de 30 heures."</p>	– Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, art. 117, al.1-4
VS	Selon le Règlement du 29 novembre 2011 sur le temps de travail dans l'administration, "L'horaire annuel de travail est l'horaire standard appliqué au sein de l'administration cantonale", "Le cadre-horaire journalier débute à 6 heures au plus tôt et prend fin à 19 heures au plus tard, la journée de travail maximale étant de 10h24", et "L'employé peut fixer lui-même chaque jour le début et la fin du travail, dans les limites du cadre-horaire et sous réserve de la bonne marche du service qui reste déterminante.	– Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung, Art. 4, 7

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
ZG	Für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, gilt grundsätzlich das Modell der Jahresarbeitszeit.	– Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011, §12
ZH	<ul style="list-style-type: none"> – Laut dem Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals werden flexible Arbeitsmodelle gefördert. – Gemäss Vollzugsverordnung wird die Arbeitszeit nach Massgabe der Bestimmungen §116 ff. VVO flexibel gestaltet. 	<ul style="list-style-type: none"> – Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (19. Mai 1999), §116 ff. – Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) (27. September 1998) C. Personalpolitik § 5 Abs. 1 lit. g

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.3.2 Communes

Figure 5-14 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Temps de travail flexible », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	Die Mitarbeitenden sind bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit unter Vorbehalt von Einschränkungen bezüglich Geschäfts- und Schalteröffnungszeiten frei im Sinne, dass sie Arbeitsbeginn und -ende grundsätzlich individuell bestimmen können.	– Arbeitszeitverordnung für die Stadtverwaltung Aarau (AZV) vom 3. Dezember 2001, Art. 6
Appenzell	Der Bezirksrat kann gleitende Arbeitszeiten regeln.	– Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006, Art. 71
Hérisau	-	-
Berne	Der Gemeinderat fördert individuelle und flexible Arbeitszeitformen.	– Personalreglement der Stadt Bern (PRB), Art. 58 Abs. 2 – Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 118-122, 124-127
Liestal	Die Personalverordnung sieht gleitende Arbeitszeiten vor. Die tägliche Arbeitszeit kann daher je noch Bereich in einem zeitlichen Rahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr erbracht werden.	– Personalverordnung der Stadt Liestal vom 18. September 2001, § 17
Fribourg	L'horaire de travail variable est applicable dans tous les services de la Commune, sauf là où il ne peut être introduit pour des motifs d'organisation du travail.	– Règlement concernant l'horaire variable, art. 1, al.1
Genève	La réglementation communale prévoit l'horaire variable, sur la base de 40 heures de travail hebdomadaires pour un plein temps. Un horaire cadre d'au minimum 42,5 heures par semaine permet au personnel d'aménager son temps de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'horaire bloqué, lequel doit totaliser au maximum 37,5 heures par semaine. En l'absence de dispositions spécifiques du service, l'horaire cadre et l'horaire bloqué sont les suivants : respectivement, de 08:00 à 12:30 et 13:30 à 18:00 et de 09:00 à 11:30 et 14:00 à 16:30. A noter que les dispositions s'appliquent proportionnellement au taux d'activité, sauf mention explicite, et que l'horaire bloqué peut être individualisé pour le personnel à temps partiel.	– Règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT), art.3, chapitre II section 2 – Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7
Glaris	Das Arbeitszeitreglement regelt die Ausgestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse. Die schwankenden Arbeitsbelastungen und die flexiblen Arbeitszeiten werden so kombiniert, dass das Dienstleistungsangebot und die Zusammenarbeit innerhalb der Abteilungen sichergestellt sind.	– Arbeitszeitreglement der Gemeinde Glarus, Art. 1, Ziff. 1
Coire	Gemäss der Personalverordnung der Stadt Chur bestimmt der Stadtrat die Personalpolitik und fördert flexible Arbeitsmodelle.	– Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004, Art. 4 Abs. 2 e)

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Delémont	La réglementation communale prévoit l'horaire flexible. Les collaborateurs peuvent fixer "dans les limites de la présente ordonnance et en fonction de leurs besoins personnels, le début et la fin de la journée de travail ainsi que la pause de midi. La durée du temps de travail peut donc varier de jour en jour. L'horaire de travail individualisé doit, toutefois, tenir compte des besoins du service qu'il ne doit pas perturber."	– Ordonnance sur l'horaire individualisé, art. 2, al. 1-2
Lucerne	Die Mitarbeitenden können im Rahmen der Bestimmungen der Personalverordnung ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Sie haben dabei die Erfüllung des Leistungsauftrages zu berücksichtigen. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen gemäss Art. 6a sowie die Weisungen der Führungskraft zur Gewährleistung des Dienstbetriebes.	– Personalverordnung der Stadt Luzern, Art. 6.4
Neuchâtel	La réglementation prévoit le temps de travail flexible au sein de la journée (la durée du travail doit se situer entre 8h30 et 11h et entre 14h et 16h, avec des heures de présence obligatoires). L'annualisation du temps de travail est également prévue, notamment dans les services accomplissant des travaux à l'extérieur.	– Règlement d'application du statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, art. 18bis
Stans	Flexible Arbeitszeiten sind in der Arbeitszeitverordnung geregelt.	– Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans
Sarnen	Soweit es möglich ist, sind neben den Gleitzeiten auch andere Modelle zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten möglich.	– Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art.30
Saint-Gall	Wenn die dienstlichen Verhältnisse es erlauben und die Direktion dies bewilligt, können Mitarbeitende mit einem Pensum von mindestens 50 % von flexiblen Arbeitszeitmodellen Gebrauch machen.	– Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 31
Schaffhouse	Sofern der normale Dienstbetrieb gewährleistet bleibt, können die Mitarbeitenden in Absprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeit frei festlegen.	– Reglement über die Jahresarbeitszeit in der Stadtverwaltung Schaffhausen vom 6. Oktober 2009 – Reglement über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement) vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007, Art. 31
Soleure	Mit der Jahresarbeitszeit werden die Aufgabenerfüllung, die Bedürfnisse der Arbeitsteams und die Bedürfnisse des Personals weitmöglichst aufeinander abgestimmt. Die Verteilung der Jahresarbeitszeit auf die einzelnen Monate und Wochen erfolgt in Selbstverantwortung der Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit den Arbeitsteams. Dabei werden neben den aufgaben- und kundenorientierten Bedürfnissen die individuellen Bedürfnisse des Personals berücksichtigt.	– Reglement gleitende Jahresarbeitszeit, Art. 2

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Schwytz	<p>Die Ausführungsvorschriften zur Personal- und Besoldungsverordnung der Gemeinde Schwyz halten fest: "Der Mitarbeiter wählt seine Arbeitszeit im Rahmen der allgemeinen täglichen Arbeitszeit. Die Wahlfreiheit wird durch folgende Bestimmungen eingeschränkt:</p> <p>a) die Arbeitszeit muss die gesamte Blockzeit umfassen;</p> <p>b) die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten;</p> <p>c) betriebsnotwendige Regelungen bleiben vorbehalten."</p> <p>Darüber hinaus gibt es Spezialregelungen für ein Bandbreitenmodell, mit welchem die Mitarbeitenden jährlich ein Gesuch für den Erwerb zusätzlicher Ferientage bzw. für die Reduktion der Arbeitszeit durch Lohnreduktion einreichen können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012, Art. 10 & 12
Frauenfeld	<p>Das Personalreglement hält fest, dass die Amtsleitung zwischen der Jahres und der Wochenarbeitszeit wählen kann.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement, Art. 33.3
Bellinzona	<p>Il Municipio, riservate le disposizioni di leggi superiori vincolanti, può introdurre mediante apposite ordinanze l'orario flessibile o differenziato (secondo la stagione o il carico di lavoro), l'orario a turni o l'orario secondo criteri di flessibilizzazione adeguati all'organizzazione del lavoro con programmazione mensile e conteggio semestrale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Regolamento organico dei dipendenti del comune di Bellinzona e delle sue aziende municipalizzate, art. 20
Altdorf	<p>Die Angestellten, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selber einzuteilen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement für das Verwaltungspersonal (1. August 2002); Art. 12
Lausanne	<p>"La Municipalité (...) veille à mettre en place un horaire de travail flexible permettant à l'ensemble du personnel d'aménager les heures de travail avec une certaine autonomie, en principe entre 6 et 20 heures, du lundi au vendredi".</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Aménagement du temps de travail pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'Administration communale, p. 7-8
Sion	<p>Le règlement général pour le personnel de l'administration communale mentionne l'horaire variable, réglé par un règlement ad hoc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement général pour le personnel de l'administration communale, art. 24
Zoug	<p>Am 1. Januar 2010 ist das revidierte Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug in Kraft getreten. Das Reglement gewährt den Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten, die faktisch einem Jahresarbeitszeitmodell entsprechen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009, § 30 – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010, § 15 Abs. 3 – Verordnung über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ) in der Stadtverwaltung Zug (GLAZ-Verordnung)

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Zurich	<ul style="list-style-type: none"> Die Arbeitszeit wird je nach den betrieblichen Erfordernissen im flexiblen Arbeitszeitmodell, im Fixzeiten- oder im Vertrauensarbeitszeitmodell erbracht. In Bereichen, in denen der Arbeitseinsatz nicht aus betrieblichen Gründen festgelegt wird und in denen keine Vertrauensarbeitszeit gilt, wird nach dem flexiblen Arbeitszeitmodell gearbeitet. Angestellte im flexiblen Arbeitszeitmodell haben in der Regel Einflussmöglichkeiten auf ihre Einsatzzeit. Die Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und, sofern möglich, den Bedürfnissen der Angestellten. 	<p>vom 1. Oktober 1991, Fassung vom 1. Januar 2010</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158 und 170

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.4 Jobsharing

Question : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le jobsharing ?

5.4.1 Cantons

Figure 5-15 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Jobsharing », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	-	-
AI	-	-
AR	-	-
BE	L'ordonnance sur le personnel (OPers) du canton de Berne statue que : "L'autorité d'engagement décide si une fonction ou une charge de travail peut faire l'objet d'un partage de poste. Il convient de réglementer dans une convention complémentaire en particulier les aspects suivants: horaires de travail, lieu de travail, répartition des tâches et exercice conjoint ou séparé des responsabilités, suppléance et conditions dans lesquelles le partage du poste prend fin".	<ul style="list-style-type: none"> Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 140 bis 142
BL	-	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
BS	Mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 08/23/36 vom 01. Juli 2008 wurde erneut festgelegt, dass zur Förderung der Teilzeitstellen im Kaderbereich die Kaderstellen bei Neubesetzungen konsequent auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung überprüft werden. Job-Sharing bietet eine Form von Teilzeitmöglichkeit. Der Personaldienst stellt als Hilfe bei der Umsetzung für alle Verantwortlichen den Leitfaden "Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing" zur Verfügung. Weiter soll es dazu motivieren, neuzeitliche Arbeitsmodelle auszuprobieren und einzuführen.	– Hinweise und Checkliste zur Gestaltung von Job-Sharing
FR	-	-
GE	-	-
GL	Eine Stelle oder ein Aufgabenbereich kann an zwei oder mehr Personen im Jobsharing vergeben werden.	– Personalverordnung, Art. 14.1
GR	-	-
JU	-	-
LU	-	-
NE	"Pour autant que la bonne marche du service ne s'y oppose pas, un poste peut être réparti entre deux ou plusieurs personnes à temps partiel assumant complémentirement la même fonction."	– Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique, art. 6a
NW	Stellen können an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben werden.	– Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3
OW	Stellen oder Aufgabenbereiche können an zwei oder mehr Personen vergeben werden.	– Personalverordnung vom 29. Januar 1998, Art. 12, Abs. 2
SG	-	-
SH	Eine Stelle kann auf zwei oder mehr Personen aufgeteilt werden, welche für die Aufgabenerfüllung gemeinsam verantwortlich sind. Die Anstellungsbehörde entscheidet, ob eine Stelle im Jobsharing besetzt wird.	– Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31b
SO	Sofern keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, können Stellen im Jobsharing besetzt werden. Jobsharing im Kaderbereich wird gefördert.	– Regierungsratsbeschluss über die Förderung von Teilzeitstellen oder Jobsharing im Kaderbereich Nr. 2008/885 vom 20.5.2008
SZ	-	-
TG	-	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
TI	Si lo si prevede come possibilità.	– Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti, art. 10 cpv. 4
UR	-	-
VD	Le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Plan pour l'égalité, dont une des mesures concerne le partage de poste. (Le jobsharing ne fait toutefois l'objet d'aucun article dans la Loi sur le personnel, ou dans son règlement d'application, et d'aucune directive spécifique).	– Plan pour l'égalité
VS	Une analyse a été réalisée sur la thématique du jobsharing pour un éventuel déploiement au sein de notre administration.	-
ZG	-	-
ZH	--	-

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.4.2 Communes

Figure 5-16 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Jobsharing », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	-	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Jobsharing liegt vor, wenn zwei Angestellte als Jobsharing-Partnerinnen und -Partner Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben einer Stelle untereinander aufteilen. Jobsharing richtet sich nach den Bestimmungen über Teilzeitarbeit, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird. Das Personalamt gibt Empfehlungen zur Gestaltung von Jobsharings ab.	– Personalverordnung der Stadt Bern (PVO), Art. 130a
Liestal	-	-
Fribourg	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Genève	L'article 7 du règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale stipule que "dans la mesure où l'organisation et le déroulement du travail ne s'en trouvent pas perturbés, les responsables hiérarchiques s'efforcent de satisfaire aux demandes de modèles de travail alternatif, également en ce qui concerne les fonctions dirigeantes". La promotion du jobsharing fait également partie du Programme stratégique de développement durable 2011-15 et un premier poste en emploi partagé a été créé en 2013.	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale, art. 7 – Bilan des réalisations 2011-2014 du Programme stratégique de développement durable de la Ville de Genève (objectif 11)
Glaris	Laut der Personalverordnung der Gemeinde Glarus (Art.4, Abs. f) ermöglicht die Personalpolitik des Gemeinderates «Teilzeiten und andere zeitgemässe Dienstverhältnisse in geeigneten Arbeitsbereichen und fördert damit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten familiengerechte Arbeit.»	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Gemeinde Glarus, Art. 4, Abs. f
Coire	Die Dienststellenleiterinnen und -leiter erhalten die Kompetenz, aus betrieblichen Gründen abweichende Arbeitszeitformen bereichs- oder personenbezogen zu wählen. Die speziellen Bestimmungen dieser Arbeitszeitformen, wie zum Beispiel Jobsharing, sind mit dem Personalamt festzulegen.	<ul style="list-style-type: none"> – Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004, Art. 79
Delémont	Selon le règlement communal, "le Conseil communal peut scinder un poste lorsque celui-ci est devenu vacant ou à la demande de son titulaire."	<ul style="list-style-type: none"> – Directive sur le partage et la réduction du temps de travail volontaire en faveur des collaborateurs de l'administration communale – Règlement de service pour le personnel communal, art.4
Lucerne	Geplant per 01.01.2017: Freie Stellen sind gemäss Art. 7 Personalreglement in der Regel öffentlich und in einem Arbeitspensum auszuschreiben, das die Teilzeitarbeit sowie Stellenbesetzungen im Jobsharing ermöglichen.	-
Neuchâtel	-	-
Stans	Stellen können an zwei oder mehr Personen (Jobsharing) vergeben werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, § 3
Sarnen	Stellen oder Aufgabenbereiche können an zwei oder mehr Personen vergeben werden.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999, Art. 30
Saint-Gall	Das Personalreglement sieht Teilzeitarbeit vor. Die Umsetzung wird im Reglement zum Vollzug des Personalreglements geregelt. Job-Sharing als Arbeitsmodell wird nicht explizit erwähnt. De facto gibt es in der Stadtverwaltung St.Gallen wenige Job-Sharing-Stellen.	<ul style="list-style-type: none"> – Personalreglement vom 21. Februar 2012 Art. 35 – Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 3, 11, 31, 32
Schaffhouse	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Soleure	Das Reglement über das Job-Sharing hält fest: "Stellen für das Gemeindepersonal (ausgenommen die Lehrkräfte) können grundsätzlich im Sinne eines Job-Sharings aufgeteilt werden."	– Reglement Job-Sharing, Art. 1
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-
Bellinzona	-	-
Altdorf	Die Gemeinde ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u. ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.	-
Lausanne	-	-
Sion	-	-
Zoug	Die Stadt ermöglicht ihren Mitarbeitenden Teilzeitbeschäftigungen sowie flexible Gestaltungsmöglichkeiten ihres Arbeitsverhältnisses (Jobsharing u. ä.), unter der Voraussetzung, dass die Aufgabenerfüllung und ein geordneter Betriebsablauf gewährleistet sind und keine organisatorischen oder betriebswirtschaftlichen Gründe entgegenstehen.	– Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009, § 4 – Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010, § 5
Zurich	– Die Anstellungsinstanzen können eine Funktion im Jobsharing auf zwei oder mehr Personen aufteilen, wenn sich eine Aufgabe hierzu eignet. Es besteht kein Anspruch auf Jobsharing. Mit den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern werden voneinander unabhängige Arbeitsverhältnisse begründet. Separat geregelt werden insbesondere Arbeitszeiten, Aufgabenteilung, Verantwortlichkeiten, Stellvertretung und Benützung des Arbeitsplatzes.	– Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 158ter

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzona, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.5 Télétravail

Question : Le règlement du personnel de l'administration cantonale prévoit-il le télétravail ?

5.5.1 Cantons

Figure 5-17 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Télétravail », cantons

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
AG	Das Merkblatt Telearbeit regelt die Anwendung von Telearbeit in der Gesamtverwaltung. Es gilt für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Telearbeit wird zur besseren Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche (Beruf, Privat-, Familienbereich, etc.) angeboten und soll mehr Autonomie, Handlungsspielraum und Zeitersparnis ermöglichen. Telearbeit bedarf einer Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag in schriftlicher Form und wird nur bewilligt, sofern es betrieblich möglich ist. Es besteht kein Rechtsanspruch.	– Merkblatt Telearbeit
AI	Die Weisung Homeoffice gibt den Rahmen vor, der jeweilige Departementsvorsteher kann Home-Office bewilligen und legt die Bedingungen fest. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.	-
AR	-	-
BE	L'ordonnance sur le personnel du canton de Berne statue que « Dans le cadre de ces directives, les agents et agentes concernés et leurs supérieurs hiérarchiques règlent le télétravail dans un contrat écrit ».	– Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005, Art. 9 – Richtlinien zur Telearbeit in der Verwaltung des Kantons Bern
BL	-	-
BS	In der Richtlinie betreffend Telearbeit ist die Anwendung der Telearbeit beim Arbeitgeber Basel-Stadt geregelt.	– Richtlinie betreffend Telearbeit vom 11. Mai 2010 – Erläuterungen zu Telearbeitsrichtlinie
FR	-	-
GE	Le télétravail fait l'objet d'un règlement. Il est autorisé au cas par cas et requiert le préavis positif du centre des technologies de l'information de la direction générale des systèmes d'information.	– Règlement sur le télétravail (B 5 0513)
GL	-	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
GR	-	-
JU	-	-
LU	Die Wegleitung "Arbeit von zu Hause aus" regelt die Arbeit von zu Hause aus und die Telearbeit als Formen der flexiblen Arbeitszeit. Im Unterschied zur Telearbeit setzt die Arbeit von zu Hause aus keinen Arbeitsplatz mit Zugriff auf Netzwerk und Datenbanken voraus.	- Merkblatt Arbeit von zu Hause aus (nur intern zugänglich)
NE	D'après l'extrait du guide du collaborateur, celui qui « souhaite effectuer une partie de son travail depuis son domicile peut en faire la demande auprès de son supérieur hiérarchique. Sur la base des différents critères à respecter qui sont émis par le SRHE, le chef de service peut autoriser ou non cette pratique (...). »	- Extrait du guide du collaborateur : télétravail
NW	-	-
OW	-	-
SG	Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Telearbeit zu Hause vereinbaren, wenn sie über einen privaten Arbeitsplatz verfügen, der die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienort zulässt, und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.	- Richtlinie Telearbeit - Personalhandbuch des Kantons St.Gallen, PHB SG 30.1 - Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, Art 8
SH	Telearbeit liegt vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung regelmässig ganz oder teilweise an einem auswärtigen, mit der kantonalen Infrastruktur vernetzten Arbeitsort erbringen. Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter kann Telearbeit gestatten.	- Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004, § 31c
SO	Gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kann die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Behörde Arbeitnehmenden auf Antrag einer Dienststelle vorübergehend oder dauernd einen ausserordentlichen Arbeitsplatz (zu Hause oder an einem anderen geeigneten Ort) bewilligen, wenn der Betrieb darunter nicht leidet.	- Gesamtarbeitsvertrag (GAV), § 66
SZ	-	-
TG	Wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann Telearbeit bewilligt werden (siehe Richtlinien).	- Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal, Art. 73.2 - Richtlinien zur Telearbeit PARL 09.04 (aktuelle Fassung Jan. 2013)
TI	-	-
UR	Der Regierungsrat beschloss, die Einführung von Homeoffice als Arbeitsmodell innerhalb der kantonalen Verwaltung zu prüfen	-

Canton	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
VD	Le télétravail est possible pour les collaborateurs/trices dont le taux d'occupation contractuel est d'au moins 40% ; il fait l'objet d'une convention entre les parties. Cependant d'après la directive technique Lpers DT 48.8, « il n'existe aucun droit au télétravail et le principe du télétravail n'est pas un droit acquis. L'autorité d'engagement est seule compétente pour autoriser le/la collaborateur/trice qui en fait la demande à effectuer du télétravail. »	– Directive Technique Lpers DT 48.8
VS	Selon les directives cantonales, "le télétravail alterné est introduit comme modèle standard, dans ce sens qu'une partie du travail est exécuté au lieu de service ordinaire dans l'Administration cantonale et une autre partie à une autre place de travail fixe (lieu du télétravail)".	– Richtlinien zur Telearbeit in der kantonalen Verwaltung, art.1.3
ZG	Mit Genehmigung der Leiterin bzw. des Leiters des Amtes können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung in Form von Telearbeit erbringen. Weder besteht ein Rechtsanspruch auf Telearbeit noch kann diese angeordnet werden.	– Personalverordnung § 13a
ZH	Home Office kann bewilligt werden, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen	– Merkblatt Home Office (Handbuch Personalrecht/Arbeitszeit/Home Office)

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.5.2 Communes

Figure 5-18 : Représentation en tableau des informations de détail, sous-thème « Télétravail », communes

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Aarau	Hinweis auf Intranet für Mitarbeiter/-innen vorhanden.	-
Appenzell	-	-
Hérisau	-	-
Berne	Weist Telearbeit auch für die Stadt ein positives Kosten-Nutzenverhältnis auf, steht sie Angestellten offen, sofern die Abteilungsleitung aufgrund dienstlicher Bedürfnisse keine Einschränkungen vornimmt	– Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) Art. 131a und 131b
Liestal	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Fribourg	-	-
Genève	-	-
Glaris	-	-
Coire	-	-
Delémont	-	-
Lucerne	<p>Arbeit von zu Hause aus kann bei einem Arbeitspensum von 80 bis 100 Prozent bis maximal an zwei Arbeitstagen pro Woche geleistet werden. Bei geringeren Pensen liegt die Grenze bei einen Tag pro Woche. Die Mitarbeitenden, die Homeoffice leisten, stellen zu Hause einen Arbeitsplatz, eingeschlossen die notwendige Infrastruktur zu Verfügung</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf Arbeit von zu Hause aus, gleichzeitig kann aber auch niemand gegen seinen Willen dazu verpflichtet werden. Homeoffice ist für die Mitarbeitenden freiwillig. Über den Antrag zu regelmässigem Homeoffice entscheidet die zuständige Behörde nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.</p>	-
Neuchâtel	-	-
Stans	Wird im Einzelfall beurteilt.	-
Sarnen	-	-
Saint-Gall	<p>Das Personalreglement beauftragt den Stadtrat damit, die Arbeit von zu Hause aus zu regeln. Dies wird im Reglement zum Vollzug des Personalreglements wie folgt festgehalten:</p> <p>Sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen und die notwendige Infrastruktur am Domizil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorhanden ist, kann die Dienststellenleitung auf Antrag bewilligen, dass ein Teil der Arbeitszeit, höchstens 60 Prozent der Arbeitszeit, in Home Office von zu Hause aus erbracht wird. Es besteht kein Anspruch auf Home Office, ebenso wenig auf Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltung für unregelmässige Arbeitszeiten. Die Kosten für die Arbeitsmittel, die Infrastruktur und den Betrieb gehen zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personalreglement vom 21. Februar 2012, Art. 35 - Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013, Art. 28-30
Schaffhouse	-	-
Soleure	-	-
Schwytz	-	-
Frauenfeld	-	-

Commune	Informations de détail	Documents officiels et liens externes
Bellinzona	-	-
Altdorf	In absoluten Einzelfällen und bei besonderen Umständen möglich. Kein rechtlicher Anspruch.	-
Lausanne	Une instruction administrative règle les différents aspects et conditions sous lesquelles le télétravail est autorisé (appelé travail hors des locaux de service).	- Instruction administrative: Travail hors des locaux de service
Sion	-	-
Zoug	Der Stadtrat hat am 17.02.2015 Richtlinien zur einheitlichen Anwendung von Home Office in der Stadtverwaltung erlassen.	- Richtlinien Home Office
Zurich	- Home Office ermöglicht den Angestellten, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres Arbeitsplatzes zu erledigen. Seit dem 1.1.2017 ist diese Möglichkeit ausdrücklich in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht verankert. Ein städtisches Rahmenreglement ist derzeit in Erarbeitung. Verschiedene Dienstabteilungen haben eigene Richtlinien erlassen. Ob Home Office möglich ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Zentral ist, ob sich die Aufgabe für Home Office eignet, aber auch ob das Umfeld und die selbständige Arbeitsweise der Person ein Arbeiten von zu Hause möglich machen. Es besteht kein Anspruch auf Home Office.	- Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR), Art. 167

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.6 Règlements du personnel de l'administration cantonale/communale et lignes directrices dans le domaine du personnel

5.6.1 Cantons

Figure 5-19 : Représentation en tableau des règlements du personnel de l'administration cantonale et lignes directrices dans le domaine du personnel, cantons

Canton	Documents officiels et liens externes
AG	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung (AZV) vom 1. September 1999 – Personal- und Lohnverordnung (PLV) vom 25. September 2000 – Dekret über die Löhne des kantonalen Personals (Lohndekret) vom 30. November 1999 – Merkblatt Familie und Beruf – Merkblatt Telearbeit – Merkblatt: Schwangerschaft und Mutterschaft – Auszug aus dem Mitarbeiterhandbuch: 2.16 Gleichstellung
AI	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Appenzell Innerrhoden vom 30. November 1998 – Standeskommissionsbeschluss zur Personalverordnung vom 13. April 1999
AR	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 24. Oktober 2005 – Personalverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 20. November 2007 – Besoldungsverordnung des Kantons Appenzell Ausserrhoden vom 30. Oktober 2006
BE	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV) des Kanton Bern vom 18. Mai 2005 – Richtlinien zur Telearbeit in der Verwaltung des Kantons Bern – Merkblatt
BL	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub vom 13. Mai 1997 – Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) vom 19. Dezember 2000 – Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret) vom 8. Juni 2000, § 4, 21 und 29
BS	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000 – Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung) vom 6. Juli 2004 – Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) vom 6. Juli 2004 – Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987, § 1, 2, 5, 6, 7a – Verordnung über die Ausrichtung von Unterhaltszulagen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 11. November 2008
FR	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Staatspersonal – Reglement über das Staatspersonal
GE	<ul style="list-style-type: none"> – Loi (10076) de reprise de la fondation de droit public pour la crèche sise à l'Hôtel des Finances par la Ville de Genève et son transfert à une structure d'accueil de la petite enfance – Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05.01) – Règlement d'application concernant l'horaire variable – Annualisation du temps de travail – Durée du travail pour le personnel à temps partiel – Règlement sur le télétravail (B 5 0513)
GL	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung

Canton	Documents officiels et liens externes
	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung – Arbeitszeitreglement
GR	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden (Personalgesetz, PG), 14. Juni 2006 – Arbeitszeitverordnung (AzV), 8. März 2011 – Personalverordnung (PV), 12. Dezember 2006
JU	<ul style="list-style-type: none"> – Ordonnance du 29 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111) – Loi sur le personnel de l'Etat du 22 septembre 2010 (RSJU 173.11)
LU	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) – Verordnung zum Personalgesetz – Merkblatt Arbeit von zu Hause aus (Dokument nur intern zugänglich) – Broschüre Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Informationen für Eltern (Dokument nur intern zugänglich) – Merkblatt Betreuungsbeiträge (Dokument nur intern zugänglich)
NE	<ul style="list-style-type: none"> – Loi sur le statut de la fonction publique (LSt) – Loi sur le statut de la fonction publique (LSt) – Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique – Extrait du guide du collaborateur : télétravail – Arrêté fixant le taux de participation des responsables légaux au coût de l'accueil et des repas de leurs enfants au sein de la structure d'accueil Tic-Tac
NW	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998 – Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998 – Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung), 1. Dezember 1998 – Kriterien Kostenbeteiligung für externe Kinderbetreuung – Tariffliste Subventionierung Krippenplatz
OW	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung vom 29. Januar 1998
SG	<ul style="list-style-type: none"> – Personalgesetz vom 25. Januar 2011 – Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 – Richtlinie Telearbeit – Personalhandbuch des Kantons St.Gallen – Familienergänzende Kinderbetreuung für Kantonsangestellte; Erfahrungsbericht und weitere Massnahmen; Regierungsratsbeschluss vom 23. Oktober 2007
SH	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 3. Mai 2004 – Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals (Personalverordnung) vom 14. Dezember 2004 – Arbeitszeitverordnung vom 31. August 2010 – Personalamt des Kantons Schaffhausen: Familienergänzende Kinderbetreuung
SO	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Staatspersonal vom 27.9.1992 – Gesamtarbeitsvertrag (GAV) – Verordnung über das Personalrecht vom 25.6.2007 – Infoblatt flexible Arbeitszeit – Weisung über die Ausrichtung von Beiträgen an die familienergänzende Betreuung von Kindern der Staatsangestellten vom 8. September 2009 – Weisung Heimarbeit vom 7.11.2013
SZ	<ul style="list-style-type: none"> – Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung, 4 Dezember 2007 – Personal- und Besoldungsverordnung, 26. Juni 1991
TG	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung)

Canton	Documents officiels et liens externes
	<ul style="list-style-type: none"> – Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung – Besoldungsverordnung_RR – Rechtsstellungsverordnung Staatspersonal
TI	<ul style="list-style-type: none"> – Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti – Direttive sull' orario di lavoro flessibile del 15 maggio 2007 – Pagina intranet – Modulo iscrizione all'asilo d'infanzia – Carta dei servizi – Linea pedagogica
UR	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung (PV), Stand 1. Januar 2007 – Reglement über den beruflichen Auftrag der kantonalen Lehrpersonen – Personalreglement, Stand 1. Januar 2008 – Der Kanton Uri als Arbeitgeber (Stand 24.03.2016) – Einreihungsplan – Informationsschreiben zu obligatorischen Personalversicherung – Lohn tabellen 2016
VD	<ul style="list-style-type: none"> – Loi d'application de la loi fédérale sur les allocations familiales – Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud – Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud – Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise – Directive 11.1 Taux d'activité – Directive Technique Lpers DT 48.8 – Plan pour l'égalité
VS	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz vom 12. November 1982 betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis (172.4) – Verordnung vom 10. Juli 1997 über die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis – Verordnung vom 22. Juni 2011 über das Personal des Staates Wallis – Reglement vom 29. November 2011 über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung – Richtlinien zur Telearbeit in der kantonalen Verwaltung
ZG	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz), 1. September 1994 – Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung), 12. Dezember 1994 – Verordnung über die Arbeitszeit (Arbeitszeitverordnung) vom 4. Oktober 2011
ZH	<ul style="list-style-type: none"> – Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) (27. September 1998) C. Personalpolitik § 5 Abs. 1 lit. g – Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (19. Mai 1999)

Données du 31.8.2016 (sauf pour les cantons de GL et du TI, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.6.2 Communes

Figure 5-20 : Représentation en tableau des règlements du personnel de l'administration communale et lignes directrices dans le domaine du personnel, communes

Commune	Documents officiels et liens externes
Aarau	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitverordnung für die Stadtverwaltung Aarau (AZV) vom 3. Dezember 2001, Stand 1. Juli 2011 – Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau (PR), Stand 8. April 2010
Appenzell	<ul style="list-style-type: none"> – Bezirksratsbeschluss über die allgemeinen Anstellungsbedingungen für das Bezirkspersonal (Personalreglement) vom 16. August 2006
Hérisau	<ul style="list-style-type: none"> – Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde Hérisau vom 7. Dezember 1983 – Verordnung zum Dienst- und Besoldungsreglement vom 8. Mai 1984
Berne	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Bern (PVO) – Personalreglement der Stadt Bern (PRB) – Praxisblatt 8.1_03 «Anrechnung von Arbeitszeit für das Stillen und Abpumpen» – Vertrag zwischen dem Personalamt und der Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS) vom 1. August 2009
Liestal	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Liestal vom 18. September 2001 – Personalreglement der Stadt Liestal vom 21. Februar 2001 – Verordnung über den Elternurlaub vom 11. Januar 2011
Fribourg	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du personnel / dispositions d'application du règlement du personnel – Règlement concernant l'horaire variable
Genève	<ul style="list-style-type: none"> – Règlement du Conseil administratif pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale – Règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT) – Règlement d'application du Statut du personnel de la Ville de Genève – Statut du personnel de la Ville de Genève – Bilan social 2015 de la Direction des ressources humaines de la Ville de Genève – Bilan des réalisations 2011-2014 du Programme stratégique de développement durable de la Ville de Genève (objectif 11)
Glaris	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Gemeinde Glarus – Arbeitszeitreglement der Gemeinde Glarus
Coire	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Chur (PVO), 29. April 2004 – Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung der Stadt Chur (AB zur PVO), 7. Juni 2004
Delémont	<ul style="list-style-type: none"> – Ordonnance sur l'horaire individualisé – Directive sur le partage et la réduction du temps de travail volontaire en faveur des collaborateurs de l'administration communale – Règlement de service pour le personnel communal
Lucerne	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung der Stadt Luzern – Personalreglement der Stadt Luzern – Informationsbroschüre Kinderbetreuung Vorschulalter
Neuchâtel	<ul style="list-style-type: none"> – Ordre de service n° 56 concernant la modulation facultative du temps de travail – Règlement d'application du statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel – Statut du personnel communal
Stans	<ul style="list-style-type: none"> – Personalverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans – Arbeitszeitverordnung des Kantons Nidwalden vom 1. Dezember 1998, übernommen von der Gemeinde Stans

Commune	Documents officiels et liens externes
Sarnen	– Personalreglement der Gemeinde Sarnen vom 26. April 1999
Saint-Gall	– Personalreglement vom 21. Februar 2012 – Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 30. April 2013 – Geschäftsbericht Stadt St.Gallen 2015 – Merkblatt Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen (Intranet) – Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Stärkung der Familien in der Stadt St.Gallen – Toolbox Teilzeit (Intranet)
Schaffhouse	– Reglement über die Arbeitsverhältnisse des Personals der Stadt Schaffhausen (Personalreglement) vom 10. Januar 2006/1. Oktober 2007 – Reglement über die Jahresarbeitszeit in der Stadtverwaltung Schaffhausen vom 6. Oktober 2009 – Merkblatt Schwangerschaft und Mutterschaft für die Mitarbeiterinnen der Stadt Schaffhausen
Soleure	– Reglement Pensenreduktion – Reglement gleitende Jahresarbeitszeit – Reglement Job-Sharing – Dienst und Gehaltsordnung (DGO)
Schwytz	– Personal- und Besoldungsreglement, Vollzugsverordnung, 1. Januar 2012
Frauenfeld	– Personalreglement
Bellinzona	– Regolamento organico dei dipendenti del comune di Bellinzona e delle sue aziende municipalizzate
Aldorf	– Personalverordnung (PV) (22. November 2001); Änderung der Personalverordnung (16. November 2006) – Personalreglement für das Verwaltungspersonal (1. August 2002)
Lausanne	– Règlement pour le personnel de l'administration communale – Aménagement du temps de travail pour les collaboratrices et les collaborateurs de l'Administration communale – Instruction administrative: Travail hors des locaux de service – Extrait du procès-verbal du Conseil communal de Lausanne (12 mars 2010) – Meilleure conciliation entre le travail et la vie de famille pour les employé-e-s de la Ville de Lausanne en augmentant le congé paternité, rapport-préavis no. 2009/39 – Instructions administratives concernant le personnel de l'administration communale de Lausanne : congé sans compensation pour les enfants – Rapport-préavis no 2007/34 : Création d'une crèche garderie aux fins d'accueillir notamment les enfants des collaborateurs et collaboratrices de l'administration communale
Sion	– Règlement du personnel de la Ville de Sion – Directives d'application
Zoug	– Vollziehungsverordnung zum Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalverordnung) vom 24. Oktober 2000, Fassung vom 1. Januar 2010 – Verordnung über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ) in der Stadtverwaltung Zug (GLAZ-Verordnung) vom 1. Oktober 1991, Fassung vom 1. Januar 2010 – Reglement über das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals der Stadt Zug (Personalreglement) vom 5. September 2000, Fassung vom 15. Dezember 2009

Commune	Documents officiels et liens externes
Zurich	<ul style="list-style-type: none">– Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR)– Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR)

Données du 31.8.2016 (sauf pour les chefs-lieux d'Herisau, de Sarnen, de Fribourg et de Bellinzone, dont les données datent de 2014). Les documents non référencés par un lien peuvent être obtenus auprès du service administratif compétent.

5.7 Contacts

5.7.1 Cantons

AG	Departement Finanzen und Ressourcen Abteilung Personal und Organisation Tellstrasse 67 5001 Aarau 062 835 25 00 https://www.ag.ch/	026 305 32 52 spo@fr.ch http://appl.fr.ch/spo	www.ne.ch/opfe
AI	Finanzdepartement Personalamt Gerbestrasse 4 9050 Appenzell 071 788 92 91 personalamt@fd.ai.ch	GE Département des finances (DF) Office du personnel de l'Etat (OPE) Rue du Stand 26 Case postale 3937 1211 Genève 3 022 546 08 33 http://ge.ch/etat-employeur/	NW Finanzdirektion Nidwalden Personalamt Bahnhofplatz 3 6371 Stans 041 618 71 71 personalamt@nw.ch
AR	Departement Finanzen Personalamt Regierungsgebäude 9102 Herisau 071 353 61 11 personalamt@ar.ch	GL Kanton Glarus Personaldienst Rathaus 8750 Glarus 055 646 61 30 personaldienst@gl.ch	OW Finanzdepartement Personalamt St. Antonistrasse 4 6061 Sarnen 041 666 62 64 personalamt@ow.ch
BE	Finanzdirektion des Kantons Bern Personalamt Münstergasse 45 3011 Bern 031 633 43 36 http://www.fin.be.ch/site/pa-personalamt	GR Personalamt Graubünden Steinbruchstrasse 18 7000 Chur 081 257 32 40 info@pa.gr.ch http://www.pa.gr.ch/	SG Finanzdepartement Personalamt Davidstrasse 35 9001 St.Gallen 058 229 37 45 personalamt.fdpa@sg.ch
BL	Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft Personalamt Rheinstrasse 24 4410 Liestal 061 552 52 32	JU République et Canton du Jura Service des ressources humaines 2, rue du 24-Septembre 2800 Delémont 032 420 58 80 secr.srh@jura.ch	SH Kanton Schaffhausen Personalamt J.J. Wepfer-Strasse 6 8200 Schaffhausen 052 632 72 04 personal@ktsh.ch
BS	Zentraler Personaldienst Basel-Stadt Chancengleichheit Rebgasse 12/14 4058 Basel Postadresse: Postfach 4005 Basel 061 267 99 59 http://www.arbeitgeber.bs.ch	LU Finanzdepartement des Kantons Luzern Dienststelle Personal Hirschengraben 36 6002 Luzern 041 228 55 55 info.DPE@lu.ch http://www.personal.lu.ch/	SO Finanzdepartement Personalamt Rathaus Barfüssergasse 24 4509 Solothurn 032 627 20 83
FR	Finanzverwaltung Amt für Personal und Organisation rue Joseph-Piller 13 1701 Fribourg	NE Office de la politique familiale et de l'égalité Escalier du Château 6 Case postale 1 2002 Neuchâtel 032 889 61 20 opfe@ne.ch	SZ Personalamt des Kantons Schwyz Bahnhofstrasse 15 Postfach 1234 6431 Schwyz 041 819 23 32 personalamt.fd@sz.ch
			TG Personalamt Thurgau Bahnhofplatz 69 8510 Frauenfeld 058 345 66 68 www.personalamt.tg.ch
			TI Dipartimento delle finanze e dell' economia Divisione delle risorse. Sezione delle risorse umane

	Residenza governativa 6500 Bellinzona 091 814 43 38 dfe-dr@ti.ch http://www.ti.ch/sru	l'Etat de Vaud (SPEV) Rue Caroline 4 1014 Lausanne 021 316 19 19	6300 Zug 041 728 36 08 info.pa@zg.ch
UR	Finanzdirektion Amt für Personal Klausenstrasse 2 6460 Altdorf 041 875 22 44	VS Departement für Finanzen und Institutionen Dienststelle für Personalmanagement Place de la Planta 3 Palais du Gouvernement 1950 Sitten 027 606 27 50 srh@admin.vs.ch	ZH Finanzdirektion Kantonales Personalamt/Rechtsabteilung Walcheplatz 1 Postfach 8090 Zürich 043 259 33 23 personalamt@pa.zh.ch http://www.personal-amt.zh.ch
VD	Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) Service du personnel de	ZG Personalamt Baarerstrasse 53	

5.7.2 Communes

Aarau	Stadt Aarau Personalwesen Rathausgasse 1 5000 Aarau 062 836 05 74 personalwesen@aarau.ch	Rathausstrasse 36 4410 Liestal 061 927 52 62 stadt@liestal.bl.ch	081 254 50 02
Appenzell	Bezirksverwaltung Appenzell Kronengarten 8 9050 Appenzell 071 788 50 33 info@appenzell.ai.ch	Fribourg Relations humaines Administration communale Maison de Ville Place de l'Hôtel de Ville 3 1700 Fribourg 026 351 71 25 relations.humaines@ville-fr.ch	Delémont Chancellerie communale, Hôtel de Ville place de la Liberté 1 2800 Delémont 032 421 92 19 chancellerie@delemont.ch
Hérisau	Personaldienst Poststrasse 6 9102 Herisau 071 354 54 43 gemeinde@herisau.ar.ch	Genève Département des finances et du logement de la Ville de Genève Direction des ressources humaines Cour de Saint-Pierre 2 CP 3983 1211 Genève 3 022 418 24 50	Lucerne Stadt Luzern Personal Hirschengraben 17 6002 Luzern 041 208 82 21
Berne	Direktion für Finanzen, Personal und Informatik Personalamt der Stadt Bern Bundesgasse 33 3011 Bern 031 321 62 20 personalamt@bern.ch	Glaris Leiter Personal und Ausbildung Postfach 367 8750 Glarus 058 611 80 54	Neuchâtel Ville de Neuchâtel Service des ressources humaines Rue des Terreaux 1 2000 Neuchâtel 032 717 71 47 marc.bernoulli@ne.ch
Liestal	Stadt Liestal Stabstelle Zentrale Dienste	Coire Personalamt der Stadt Chur Rathaus, Poststrasse 33 Postfach 660 7000 Chur	Stans Gemeinde Stans Personaldienst Stansstaderstrasse 18 Postfach 442 6371 Stans 041 619 01 00 gemeindeverwaltung@stans.nw.ch
			Sarnen Personaladministration

	Brünigstrasse 160 6060 Sarnen 041 666 35 66		erika.baume- ler@gemeinde- schwyz.ch		Case postale 6904 1002 Lausanne 021 315 23 62 egalite@lau- sanne.ch
Saint-Gall	Personalamt der Stadt St.Gallen Rathaus 9001 St. Gallen 071 224 54 15 personal- amt@stadt.sg.ch	Frauenfeld	Personalamt der Stadt Frauenfeld Rathausplatz 1 Postfach 8501 Frauenfeld 052 724 51 11	Sion	Chancellerie de la Ville de Sion Ressources Hu- maines Rue du Grand-Pont 12 1950 Sion 027 324 11 04
Schaffhouse	Präsidialreferat der Stadt Schaffhausen Personaldienst Stadthausgasse 10 8200 Schaffhausen 052 632 52 72	Bellinzona	Risorse Umane di Bellinzona Piazza Nosetto Palazzo Civico 1 6500 Bellinzona 091 821 85 07 servizio.perso- nale@bellin- zona.ch <a href="http://www.bellin-
zona.ch">http://www.bellin- zona.ch	Zoug	Personaldienst Stadthaus am Ko- linplatz Postfach 1258 6301 Zug 041 728 21 17per- sonal- dienst@stadszug.ch
Soleure	Stadtverwaltung Rechts- und Perso- naldienst Postfach 460 Baselstrasse 7 4502 Solothurn 032 626 92 13 rpd@solothurn.ch	Altdorf	Gemeinde Altdorf Gemeinderatskanz- lei Tellgasse 25 6460 Altdorf 041 874 12 12	Zurich	Stadt Zürich Human Resources Ma-nagement Gotthardstrasse 61 Postfach 8022 Zürich 044 412 37 00 <a href="https://www.stadt-
zu-erich.ch/fd/de/in-
dex/human_re-
sources_manage-
ment.html">https://www.stadt- zu-erich.ch/fd/de/in- dex/human_re- sources_manage- ment.html
Schwytz	Personaldienst Ge- meinde Schwyz Herrengasse 17 Postfach 253 6431 Schwyz 041 819 07 51	Lausanne	Service du person- nel Déléguee à l'égalité Hôtel de Ville Place de la Palud 2		