

## E-Learning Box

page 1/8

# L'égalité dans le domaine du travail à temps partiel en Suisse

Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Sarah Rabhi-Sidler<sup>1</sup>

### Le travail à temps partiel dans la Constitution et dans la Loi sur l'égalité

Des dispositions légales spécifiques pour le travail à temps partiel<sup>2</sup> n'existent en Suisse ni au niveau constitutionnel, ni au niveau législatif. Certains contenus légaux, cependant, sont couverts par les dispositions relatives à la non-discrimination. Implicitement dans la [Loi sur l'égalité](#) la politique discriminatoire contre les employé(e)s à temps partiel est interdite : Article 3 paragraphe 2 interdit, entre autres, la discrimination, dans la conception des conditions de travail. Le commentaire sur la Loi sur l'égalité (Kaufmann & Steiger Sackmann 2009) parle de l'inégalité de traitement des employé(e)s à temps partiel et les employé(e)s à temps plein. D'après cela, elle constitue une discrimination indirecte lorsque les employeurs excluent les employé(e)s à temps partiel, par exemple, de l'inclusion dans la société de pension de travail, les pénalisent par rapport aux salaires, les excluent du droit à des heures supplémentaires ou à des allocations pour vacances ou leur refusent des rémunérations en cas de maladie (Kaufmann & Steiger Sackmann 2009 : 59-60). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il est également interdit de rémunérer les employé(e)s à temps partiel pour un travail de la même valeur proportionnellement moins qu'aux employé(e)s à temps plein (Marti Whitebread 2015 : 1557).

La [Conférence suisse des délégués à l'égalité](#) énumère les griefs et les plaintes qui ont été reçus en raison d'une atteinte contre la Loi sur l'égalité. Les sujets de ces plaintes concernant la charge de travail sont, par exemple, le non-octroi de soulagements en raison de l'âge pour les employé(e)s à temps partiel, l'absence de prise en compte des années d'expérience professionnelle des travailleurs / travailleuses à temps partiel parmi les nouvelles recrues, des réductions injustifiées du temps de travail dans le personnel ou le non-recrutement des femmes ayant des enfants dans des postes à temps plein. Il existe aussi une plainte au niveau international : Une chambre de la [Cour européenne des droits de l'homme](#) a décidé par une majorité étroite en février 2016, que la Suisse avait fait preuve de discrimination contre une demandeuse dans l'assurance-invalidité.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Le projet est réalisé dans la [Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social](#) et est financé par le [Fonds national suisse \(Agora\)](#).

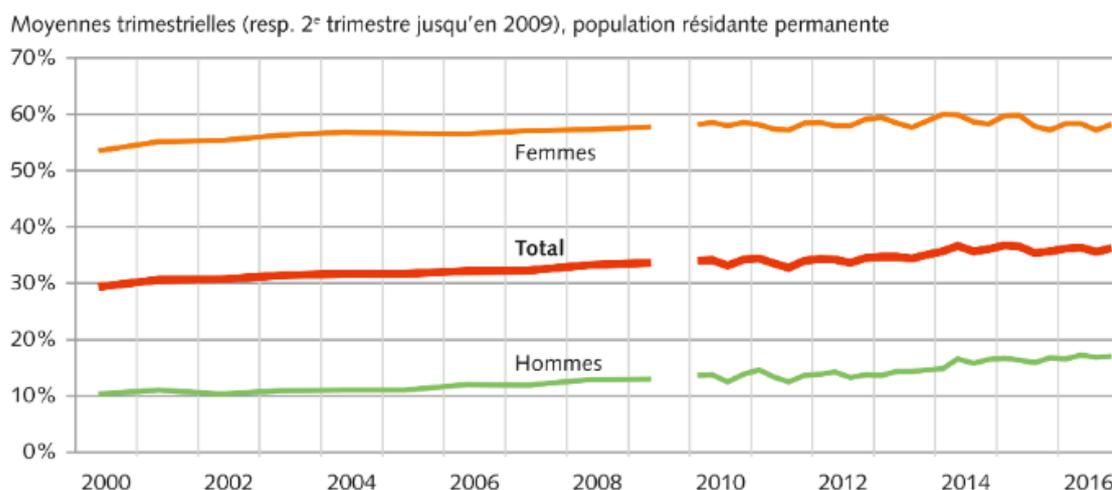
<sup>2</sup> Selon la [Définition par l'Office fédéral de la statistique](#), un taux d'occupation de moins de 90% est considéré comme travail à temps partiel.

<sup>3</sup> La requérante dans le canton de Saint-Gall était une vendeuse et avait reçu à cause de problèmes de dos depuis 2002 une demi-pension d'invalidité. Après avoir donné naissance à des jumeaux en 2004, le degré d'invalidité a été recalculé d'après la méthode AI pour des personnes travaillant à temps partiel avec des tâches ménagères et qui avait jusque-là toujours été soutenue par le Tribunal fédéral. Selon ce calcul, le degré d'invalidité n'était désormais plus 50%, mais seulement 27%. La femme n'avait reçu en conséquence plus aucun argent de l'AI, car seul un degré d'invalidité d'au moins 40% donnait droit à une pension. Ceci, selon la Cour européenne des droits de l'homme, constituait un désavantage injustifié. [Le tribunal a statué](#) donc que la requérante devait percevoir 5.000 euros pour les dommages immatériels et 24.000 euros pour les frais de justice.

### Différences spécifiques entre les sexes dans la charge de travail

Ces dernières années, le nombre de travailleurs / travailleuses à temps partiel n'a cessé d'augmenter tant chez les femmes que chez les hommes (il peut toutefois être constatée une stagnation chez les femmes au cours des dernières années). Comme les chiffres de l'Enquête sur la population active suisse de l'[Office fédéral de la statistique](#) le montrent (voir figure 1), beaucoup plus de femmes que d'hommes sont encore employées à temps partiel. La proportion de travail à temps partiel dans le total des travailleuses s'est déplacée entre 2000 et 2016 de moins de 55% à un peu moins de 60%. D'autre part, au cours de la même période, la proportion de travail à temps partiel dans le total des hommes employés a augmenté de plus de 10% à près de 18%.

**Figure 1 : Personnes actives occupées à temps partiel par sexe, 2000-2016**



Source : Office fédéral de la statistique, Enquête sur la population active suisse, 2016

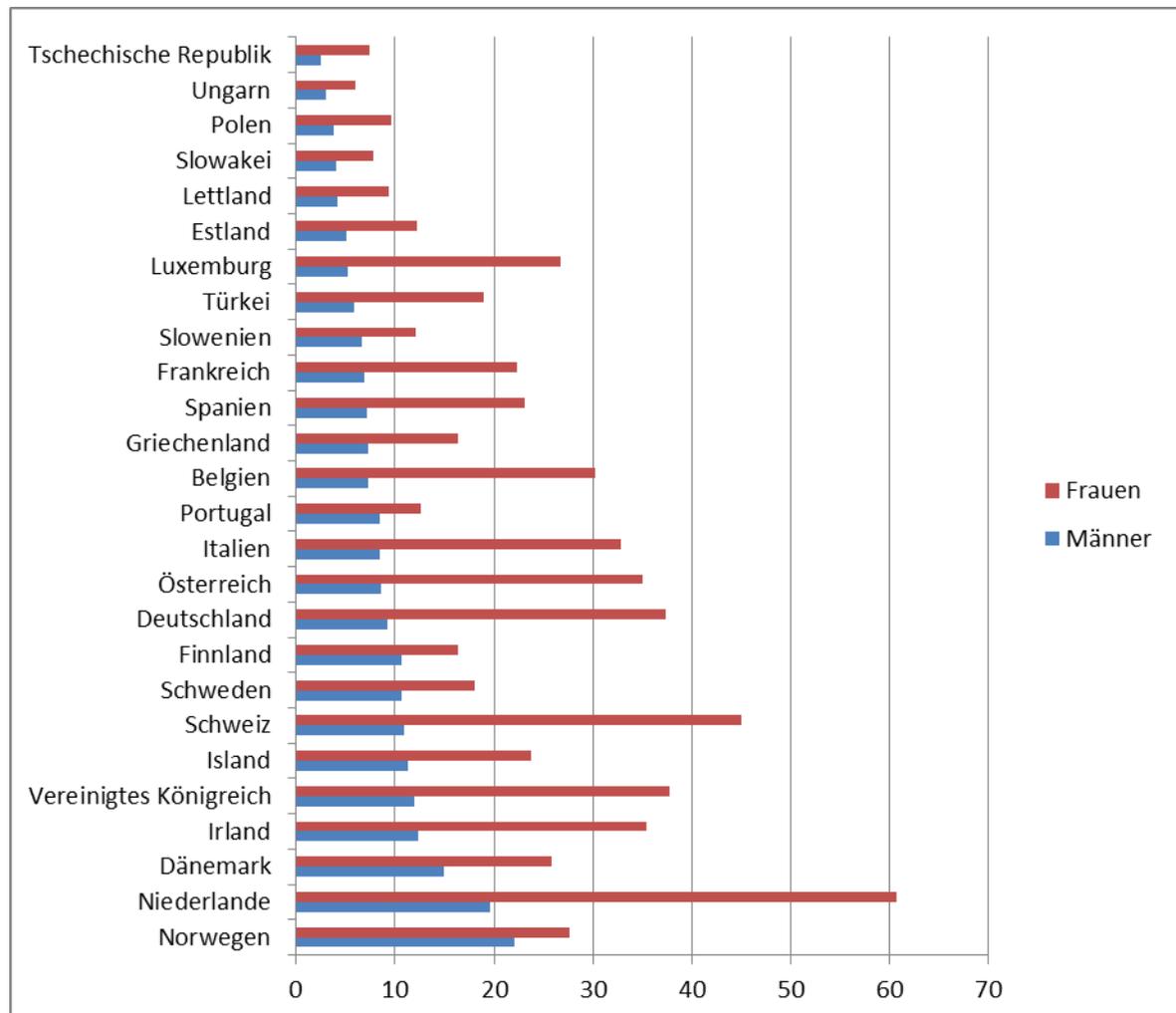
Cependant, il y a dans un grand nombre d'hommes suisses travaillant à temps plein, qui ont le désir de travailler à temps partiel, comme le prouve une étude du [Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes](#) de 2003 (Strub 2003 : 14). Selon une étude de [Pro Familia](#) (2011), neuf sur dix hommes qui travaillent à temps plein sont prêts à réduire leur charge de travail. Cependant, il existe également dans les femmes travaillant à plein temps le désir de travailler à temps partiel, cela selon une étude appelée EBG concerne chaque troisième femme travaillant à temps plein (Strub 2003 : 14). A l'inverse, il y a aussi beaucoup de femmes qui préféreraient augmenter leur charge de travail (Lanfranconi 2014 : 163-164). 11% des femmes, mais seulement 3% des hommes sont sous-employé(e)s, c'est-à-dire qu'ils / elles aimeraient et pourraient travailler plus. Le travail à temps partiel est donc pour les femmes beaucoup plus souvent un choix involontaire que pour les hommes.<sup>4</sup>

Comme le montre la figure 2, la Suisse, en [comparaison européenne](#), a une très forte proportion de femmes travaillant à temps partiel. Seulement les Pays-Bas ont une proportion encore plus élevée ; en Hongrie et dans la République tchèque, d'autre part, il y a seule une petite proportion de femmes travaillant à temps partiel. Si les proportions des femmes travaillant à temps partiel sont comparées à la part des hommes travaillant à temps partiel, en Suisse les femmes sont représentées à un niveau similaire à la moyenne européenne. Elles sont surreprésentées notamment, par exemple, au Luxem-

<sup>4</sup> Cf. la [statistique sur le manque de travail par sexe](#) 2004-2016 de l'Office fédéral de la statistique.

bourg, alors que par exemple en Lettonie et en Estonie, la proportion de femmes et d'hommes qui travaillent à temps partiel est très faible, mais en tout cas équilibrée.

Figure 2 : Part d'employé(e)s à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes actives, 2015



Source : OECD Statistics, 2017

Comme le révèlent les [indicateurs du marché du travail 2016](#) de l'Office fédéral de la statistique, fin 2015 une femme sur deux en moyenne européenne exerçait une activité lucrative (51.4 %). En Suisse, même 63.8 % des femmes sont actives, ce qui fait de ce pays un des champions en la matière. La forte participation des femmes à la vie active en Suisse est favorisée par le nombre élevé de postes à temps partiel. Conjointement avec les données de [parenté](#), cet état de fait laisse supposer qu'en Suisse, la conciliation de la famille et de la profession est surtout possible grâce au travail à temps partiel des mères. 35.6 % des personnes actives en Suisse travaillent à temps partiel (femmes : 45 %). Seuls les Pays-Bas présentent une part plus élevée (50.6 % ; femmes : 60.7 %). En Hongrie, la part de personnes à temps partiel est particulièrement faible (5.6 % ; femmes : 6 %).

Le travail à temps partiel est problématique eu égard au revenu et aux prestations de vieillesse (rentes AVS et des caisses de pension). Une [étude](#) mandatée par la [Conférence suisse des déléguées à l'égalité](#) a estimé en 2015, sur la base de calculs modélisés, les effets des différentes biographies professionnelles (travail à temps complet continu chez les hommes et temps partiel ainsi

qu'interruptions d'activité professionnelle chez les femmes). La Conférence recommande aux femmes et aux hommes un taux d'occupation d'au moins 70 % pendant toute leur vie professionnelle. Les personnes travaillant moins de 50 % pendant une période prolongée risquent de se retrouver en situation de précarité financière quand elles sont âgées ou de dépendance financière forte vis-à-vis de leur partenaire. La [statistique actuelle des nouvelles rentes](#) (de 2015) révèle des différences mineures au niveau des sexes dans le cadre des rentes AVS. Cependant, les rentes des caisses de pension versées aux femmes se montaient pour leur part à juste 56 % des rentes masculines. Dans le cadre de l'épargne fiscalement avantagée (3<sup>e</sup> pilier), les nouvelles rentières ont touché en moyenne 77 % de la somme allouée aux nouveaux rentiers.

### **La flexibilisation des modèles de temps de travail – Quelle est la tendance par rapport au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes ?**

La Suisse ne connaît pas, contrairement à d'autres pays européens, des règles contraignantes pour le travail à temps partiel. Les entreprises ont une grande marge d'action, et il y a de grandes différences. Dans d'autres pays européens, le travail à temps partiel est plus réglementé. Par exemple, en Suède, les parents ont le droit de réduire un maximum de deux heures leurs heures de travail jusqu'à la huitième année d'âge de leur enfant tous les jours, mais sans réduction du salaire. L'Autriche reconnaît depuis 2004 un droit au travail à temps partiel pour les parents (Dörfler 2004). Pour les employé(e)s de l'Administration fédérale suisse, depuis 2013, les deux parents ont droit à une réduction du niveau de l'emploi de maximum 20 % après la naissance ou l'adoption d'un enfant, à condition que le niveau d'emploi ne tombe pas en dessous de 60 % à cause de cette mesure (art. 60a de l'[Ordonnance sur le personnel](#) de la Confédération).

L'évolution de la différenciation des modèles de travail est établie dans la pratique des entreprises depuis déjà quelques années. Une enquête de population, réalisée par le Secrétariat d'État à l'économie (Dorsemagen et al. 2012), indique par exemple que les horaires de travail souples sont de plus en plus répandus (+16 % entre 2005 et 2012). Selon l'[Enquête suisse sur la population active](#) de l'Office fédéral de la statistique, en 2014, tout juste la moitié des employés (près de 45 %) avaient des horaires de travail souples. Les modèles d'horaires de travail suivants sont considérés comme souples : 1) temps de travail hebdomadaire ou mensuel avec ou sans blocs horaires fixes, 2) temps de travail annuel ou temps de travail sans prescription formelle. Les hommes ont plus fréquemment des horaires de travail souples que les femmes (51.1 % contre 37.6 %).

Cependant, les horaires de travail souples ne présentent pas seulement des avantages (voir Schär Moser et al. 2002). Comme le souligne par exemple l'[association faïtière des employés du secteur public en Suisse](#), cette pratique peut conduire à du travail supplémentaire, des heures supplémentaires ainsi qu'un déficit au niveau de la planification du travail, mais aussi et surtout du temps libre. Les personnes travaillant selon un horaire souple, sans saisie du temps de présence (17 % des personnes qui ont des horaires de travail souples), travaillent souvent nettement davantage que le temps de travail contractuel et renoncent à une compensation de leurs heures supplémentaires (Dorsemagen et al. 2012 : 4-7).

En ce qui concerne les modèles de temps de travail souples, les entreprises privées ne jouissent souvent pas de la même marge de manœuvre que celles financées par les caisses publiques. Les horaires variables et souples sont toutefois possibles dans la plupart des entreprises. Concernant les entreprises dans le domaine de l'environnement, Fuchs (2016) démontre que le travail à temps partiel est plus fréquent dans les ONG qu'au sein de l'économie privée et que la possibilité du télétravail est davantage donnée dans l'administration publique qu'auprès des autres employeurs (Fuchs 2016 : 19).

Depuis les années 2000, de nombreux projets d'égalité s'adressent directement aux entreprises et veulent que celles-ci introduisent des mesures d'égalité des sexes, et veulent les motiver à

l'adoption d'une utilisation accrue du travail à temps partiel ou à des modèles plus flexibles (Bothfeld et al. 2010 ; Lanfranconi 2014). Là, il y a aussi de nombreux exemples illustrant les avantages du travail à temps partiel et du partage du poste de travail pour les employeurs. Un exemple est le projet du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes "[Fairplay-at-work](#)"<sup>5</sup> ou aussi le [Manuel PME Travail et famille](#) qui fournit aux entreprises du matériel d'information pour atteindre une politique du personnel plus familiale. Divers organismes appuient les hommes et les femmes dans leur quête d'augmenter la compatibilité entre le travail et la vie privée. Y font partie, entre autres, le service existant depuis 2002 [bureau UND](#), le centre d'orientation pour les femmes de Formation continue de la femme ([fraw](#)) et la plate-forme [TeilzeitKarriere.ch](#). Le modèle "[TopSharing](#)" offre la possibilité de pratiquer le partage de poste de travail aux positions dirigeantes avec une part fixe de responsabilité portée en commun.

Il peut être problématique dans de tels programmes volontaires que les idées qui règnent dans les entreprises ne soient pas remises en question, comme l'idée que des postes de direction doivent être effectués uniquement à travers le travail à temps plein ou qu'il est plus facile de réduire la charge de travail dans ce qu'on appelle les "emplois de femmes" . Justement par ces idées et par les pratiques connexes, d'autres problèmes tels que [l'inégalité des salaires](#) entre les femmes et les hommes, les différents [opportunités de carrière](#) ou même l'idée des soi-disant "[emplois typiques pour femmes ou hommes](#)" sont renforcés (cf. Lanfranconi 2014). Le problème persiste d'ailleurs lorsque les entreprises ne fournissent des modèles de travail flexibles ou à temps partiel que quand ils sont négociés individuellement. La tendance est que seulement des employé(e)s bénéficient de ces "solutions individuelles" qui supposent qu'ils / elles sont important(e)s pour l'entreprise – respectivement les entreprises offrent seulement ces solutions à des employé(e)s qu'elles jugent importants pour l'entreprise. La tendance est que les employé(e)s plus qualifié(e)s nationaux/nationales et les hommes en bénéficient plus (Lanfranconi 2014).

---

<sup>5</sup> De nombreuses entreprises ont signé la [charte Work Smart](#) pour promouvoir le travail flexible au sein de l'entreprise. Comme la brochure de "Fairplay-at-work" l'indique (pp. 3), déjà un certain nombre d'entreprises ont pris des mesures opérationnelles visant à faciliter la conciliation du travail et de la famille. Cela montre qu'au moins certaines entreprises ont repensé leurs modèles de temps de travail. Leur effet sur l'inégalité des charges de travail entre les femmes et les hommes est, cependant, limitée, ce qui est souligné par les chiffres cités avant sur le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent à temps partiel.

## Bibliographie

Bothfeld, Silke, Hübers, Sebastian, & Rouault, Sophie (2010) : Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In : Projektgruppe GiB (Hg.) : Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin : edition sigma, 21-88.

Bundesamt für Statistik (2016) : Arbeitsmarktindikatoren 2016. Neuchâtel : Bundesamt für Statistik : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb.assetdetail.206-1601.html> (28.03.2017).

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2017a) : Fairplay-at-work. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/conciliation-des-vies-professionnelle-et-familiale/fairplay-at-work.html> (29.03.2017).

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (2017b) : Page d'accueil. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html> (29.03.2017).

Bureau UND Equilibre entre famille et emploi pour les hommes et les femmes (2017) : Page d'accueil. Zürich : Bureau UND Equilibre entre famille et emploi pour les hommes et les femmes : <http://www.und-online.ch/fr/bureau-und/vue-densemble/> (29.03.2017).

Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes (2017) : www.equality.ch – Le portail consacré à l'égalité. Liestal : Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes : <http://www.equality.ch/f/home.htm> (06.04.2017).

Cour européenne des droits de l'homme (2017) : Page d'accueil. Strasbourg : Cour européenne des Droits de l'Homme : <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home&c=fr> (29.03.2017).

Dorsemagen, Cosima, Krause, Andreas, Lehmann, Mara & Pekruhl, Ulrich (2012) : Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung. Bern : Staatssekretariat für Wirtschaft.

Dörfler, Sonja (2004) : Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop? Österreichisches Institut für Familienforschung Papers Nr. 38. Wien : Österreichisches Institut für Familienforschung.

European Court of Human Rights (2016) : Discrimination in the calculation of a disability allowance in Switzerland. Press release ECHR 047 (2016), 02.02.2016. Strasbourg : European Court of Human Rights : <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf?library=ECHR&id=003-5288196-6577219&filename=Judgment%20di%20Trizio%20v.%20Switzerland%20-%20discrimination%20in%20the%20calculation%20of%20a%20disability%20allowance.pdf>. (29.03.2017).

Fachstelle frau arbeit weiterbildung (2017) : Wer ist fra? Bern : Fachstelle frau arbeit weiterbildung : <http://www.fraw.ch/> (29.03.2017).

Fonds national suisse (2017) : Projet No Gender Inequalities at Work ? A social science communication project. Berne : Fonds national suisse : <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).

Fuchs, Gesine (2016) : Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich : Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Entwurf zum Bericht für Web-Veröffentlichung. Luzern : Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Initiative Work Smart (2015) : Charte relative à l'organisation de modes de travail flexibles et indépendants du lieu. Bienne : Initiative Work Smart : [http://work-smart-initiative.ch/media/80526/04\\_08\\_16\\_charta\\_work\\_smart\\_fr.pdf](http://work-smart-initiative.ch/media/80526/04_08_16_charta_work_smart_fr.pdf) (29.03.2017).

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017) : Gleichstellen.ch. Luzern : Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (20.04.2017).

Kaufmann, Claudia & Steiger-Sackmann, Sabine (Hg.) (2009) : Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. 2. aktualisierte und ergänzte Auflage. Basel : Helbing Lichtenhahn Verlag.

Keel, Andy (2017) : TeilzeitKarriere.com. Flexible Arbeitsmodelle. Zürich u.a. : TeilzeitKarriere.com : <http://teilzeitkarriere.ch/> (29.03.2017).

Kuark, Julia K. (2017) : Innovative Lösungen mit Jobsharing und TopSharing. Lenzburg : JKK Consulting : <http://www.topsharing.ch/> (29.03.2017).

Lanfranconi, Lucia M. (2014) : Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen Schweizerischen Gleichstellungspolitik. Gender, 1/2014, 157-174.

LEg (2017) : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (27.03.2017).

Marti Whitebread, Claudio (2015) : Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: eine Auslegung. Aktuelle juristische Praxis – Pratique juridique Actuelle 11/2015, 1551-1558.

Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017a) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine de la parenté en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft\\_Franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Elternschaft_Franzoesisch.pdf) (29.03.2017).

Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017b) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine de la carrière en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere\\_Franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere_Franzoesisch.pdf) (23.03.2017).

Office fédéral de la statistique (2017a) : Enquête suisse sur la population active. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa.html> (29.03.2017).

Office fédéral de la statistique (2017b) : Enquête suisse sur la population active. Personnes touchées par le manque de travail selon le sexe. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/chomage-sous-emploi-places-vacantes/personnes-sous-emploi-force-travail-potentielle.assetdetail.1980145.html> (29.03.2017).

Office fédéral de la statistique (2017c) : Enquête suisse sur la population active. Plein temps et temps partiel. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/plein-temps-temps-partiel.html> (29.03.2017).

Office fédéral de la statistique (2017d) : Résultats de la statistique des nouvelles rentes 2015 – Documents liés. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home.gnpdetail.2016-0675.html> (06.04.2017).

- Office fédéral de la statistique (2017e) : Vie active et rémunération du travail – Définitions. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration.assetdetail.1961268.html> (29.03.2017).
- OPers (2017) : Ordonnance sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20011178/index.html> (29.03.2017).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2017) : OECD Statistics. Paris : Organisation for Economic Co-Operation and Development : <http://stats.oecd.org/> (29.03.2017).
- Pro Familia Schweiz (2011) : Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im Auftrag des Departements des Innern des Kantons St. Gallen, vertreten durch das Kompetenzzentrum für Integration, Gleichstellung und Projekte. Bern : Pro Familia Schweiz : [http://www.profamilia.ch/tl\\_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf](http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf) (29.03.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi Lucia M. & Müller, Marianne (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité des salaires en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohnungleichheit\\_franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohnungleichheit_franzoesisch.pdf) (29.03.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Müller, Marianne, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2017) : – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine des "métiers féminins et masculins" en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe\\_franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe_franzoesisch.pdf) (29.03.2017).
- Schär Moser, Marianne, Hüttner, Eveline & Jegher, Stella (2002) : Flexibel aber nicht prekär: ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse für Betriebe, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute und PersonalvererberInnen. Zürich : Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich.
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2016) : Teilzeitarbeit und Rente: Unsere Altersvorsorge hat ein ausgezeichnetes Gedächtnis. Liestal : Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten : [http://www.equality.ch/pdf\\_d/SKG\\_Zusammenfassung\\_Empfehlungen\\_Teilzeitstudie\\_\(1\).pdf](http://www.equality.ch/pdf_d/SKG_Zusammenfassung_Empfehlungen_Teilzeitstudie_(1).pdf) (15.05.2017).
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017) : Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal : Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten : <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (15.05.2017).
- Secrétariat d'Etat à l'économie (2017) : Manuel PME Travail et famille. Berne : Secrétariat d'Etat à l'économie : [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen\\_Arbeitsmarkt/kmu-handbuch--beruf-und-familie-.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/kmu-handbuch--beruf-und-familie-.html) (29.03.2017).
- Strub, Silvia (2003) : Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. Bern : Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz (2007) : Gefahr für Arbeitnehmende : Die flexible Arbeitszeit. ZV Info Mai 2007. Bern : Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz : [http://oeffentlichespersonal.ch/downloads/zv\\_05\\_2007-1.pdf](http://oeffentlichespersonal.ch/downloads/zv_05_2007-1.pdf) (29.03.2017).