



---

**Perspective  
Session d'été  
2023**



---

## Contact

Le président, les responsables de dossiers et la responsable de la communication demeurent volontiers à votre disposition pour des informations supplémentaires. N'hésitez pas à nous contacter:



**Adrian Wüthrich**  
Président

031 370 21 11  
079 287 04 93  
wuethrich@travailsuisse.ch



**Lisa Schädel**  
Communication

031 370 21 11  
079 508 78 25  
schaedel@travailsuisse.ch



**Dr. Thomas Bauer**  
Politique économique

031 370 21 11  
077 421 60 04  
bauer@travailsuisse.ch



**Valérie Borioli Sandoz**  
Politique de l'égalité

031 370 21 47  
079 598 06 37  
borioli@travailsuisse.ch



**Gabriel Fischer**  
Politique de formation

031 370 21 11  
076 412 30 53  
fischer@travailsuisse.ch



**Dr. Edith Siegenthaler**  
Politique sociale

031 370 21 17  
076 412 30 53  
siegenthaler@travailsuisse.ch



**Denis Torche**  
Politique environnementale,  
fiscale et extérieure

031 370 21 16  
079 846 35 19  
torche@travailsuisse.ch

## Conseil national

### Première semaine

30.5.	22.080	Loi sur les travailleurs détachés. Révision	Oui	5
	22.472 <sup>1</sup>	Iv. pa. Prelicz-Huber. Lutter efficacement contre la pénurie de personnel qualifié	Oui	5

### Deuxième semaine

5.6.	22.054	Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes)	Non	5
	22.4132	Mo. Conseil des Etats (Herzog Eva). Limiter les risques que représentent pour l'économie nationale les entreprises d'importance systémique du secteur de l'électricité	Oui	6
7.6.	22.4107 <sup>2</sup>	Mo. Atici. Permettre aux personnes bénéficiant du statut S de suivre une formation professionnelle	Oui	6
	22.4152 <sup>2</sup>	Mo. Marti Min Li. Plus de transparence en cas de non-respect de l'égalité des salaires	Oui	6
	22.4157 <sup>2</sup>	Mo. Gysin Greta. À travail égal, salaire enfin vraiment égal!	Oui	6
	22.4159 <sup>2</sup>	Mo. Gysin Greta. Égalité aussi au niveau salarial	Oui	6
	19.415	Iv. pa. Arslan. Donner la parole aux jeunes. Le droit de vote dès 16 ans est un premier pas dans la vie politique active	Oui	7
8.6.	22.3958 <sup>3</sup>	Mo. Groupe V. Limitation de l'aide publique au développement à 2 milliards de francs par an	Non	7
	22.3959 <sup>4</sup>	Mo. Groupe V. Adapter la participation de la Confédération à la prévoyance professionnelle de ses salariés à celle des entreprises du secteur privé	Non	7
	22.3960 <sup>4</sup>	Mo. Groupe V. Limiter les prestations de la caisse de pension pour les employés de la Confédération	Non	7
	22.3961 <sup>4</sup>	Mo. Groupe V. Cinq semaines de vacances pour les employés de la Confédération, c'est bien assez	Non	7
	22.3962 <sup>4</sup>	Mo. Groupe V. Supprimer la protection contre le licenciement prévue par le droit du personnel de la Confédération	Non	7
	22.3963 <sup>4</sup>	Mo. Groupe V. Abrogation de la loi sur le personnel de la Confédération	Non	7

### Troisième semaine

12.6.	21.3900 <sup>5</sup>	Po. Binder. Compatibilité entre travail familial et activité lucrative. Mesures pour une meilleure exploitation du potentiel du travail familial	Non	8
	21.4227 <sup>5</sup>	Po. Binder. Reconnaître les compétences acquises dans la sphère familiale pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle	Oui	8
	21.4463	Po. Atici. Formation professionnelle tout au long de la vie. Augmenter les chances de qualification grâce à la reconnaissance de qualifications partielles	Oui	8
13.6.	21.3679	Po. Porchet. Porchet. La fortune doit également être prise en compte dans le calcul des cotisations AVS des salariés et des retraités	Oui	9
	21.3716	Mo. Gysi Barbara. Pertes de gain pour cause de maladie ou d'accident. Mettre en place une assurance indemnités journalières obligatoire pour tous les travailleurs	Oui	9

## Conseil des Etats

### Première semaine

31.5.	22.3865	Mo. Conseil national (CER-N). Encourager la poursuite d'une activité lucrative, sur une base volontaire, après l'âge ordinaire de la retraite	<b>Non</b>	10
-------	---------	---	------------	----

### Deuxième semaine

5.6.	23.3213	Mo. Herzog Eva. Traduire enfin dans les faits l'égalité salariale entre les hommes et les femmes	<b>Oui</b>	10
6.6.	23.3015	Mo. CSSS-CE. Prendre en considération de façon appropriée dans le congé et l'allocation de maternité l'hospitalisation de longue durée des mères juste après l'accouchement	<b>Oui</b>	10
	22.301	Iv. ct. Vaud. Initiative cantonale vaudoise visant à proposer une modification de la LAPG dans le but de permettre aux femmes présentant des complications importantes suite à l'accouchement de prolonger leur congé de maternité au prorata de la durée de leur hospitalisation	<b>Oui</b>	10
7.6.	21.4665	Mo. Ettlín Erich. Obligation de déclarer les postes vacants. Rétablir un seuil réaliste	<b>Non</b>	11

### Troisième semaine

14.6.	23.3226	Mo. Crevoisier Crelier. Pour une réduction du temps de travail !	<b>Oui</b>	11
15.6.	20.3322	Mo. Markwalder. Ne pas interrompre l'apprentissage des requérants d'asile déjà intégrés dans le marché suisse de l'emploi	<b>Oui</b>	12

<sup>1</sup> Initiatives parlementaires 1<sup>re</sup> phase

<sup>2</sup> Interventions parlementaires DFJP

<sup>3</sup> Interventions parlementaires DFAE

<sup>4</sup> Interventions parlementaires DFF

<sup>5</sup> Interventions parlementaires DEFR

<sup>5</sup> Interventions parlementaires DFI



---

## Conseil national

Mardi 30 mai

### 22.080 Loi sur les travailleurs détachés. Révision

La Confédération met à disposition une plateforme électronique pour la communication entre les organes d'exécution des mesures d'accompagnement. La révision de la loi sur les travailleurs détachés vise à créer une base juridique dans une loi au sens formel, comme le prévoit la loi sur la protection des données.

→ **Travail.Suisse approuve cette révision.**

Mardi 30 mai | Initiatives parlementaires 1<sup>re</sup> phase

### 22.472 Iv. pa. Prelicz-Huber. Lutter efficacement contre la pénurie de personnel qualifié

L'initiative parlementaire demande de compléter la loi sur les aides à la formation. Il convient de prévoir des contributions fédérales supplémentaires pour mieux soutenir l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que la formation permanente. En particulier, les systèmes de bourses des cantons ne viennent guère en aide aux travailleuses et travailleurs effectuant une deuxième formation, une formation continue ou une reconversion. Or il est bien clair pour Travail.Suisse que les charges financières, notamment les coûts indirects de la formation, comptent parmi les principaux obstacles à l'apprentissage tout au long de la vie. En particulier, les personnes moins qualifiées ou travaillant à temps partiel sont nettement moins encouragées dans leurs efforts de formation. Un système de bourses bien développé assurerait par conséquent une meilleure égalité des chances dans la formation, tout en remédiant à la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter l'initiative parlementaire.**

Lundi 5 juin

### 22.054 Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes). Initiative populaire

L'initiative sur les rentes demande que l'âge de la retraite soit fixé à 66 ans pour les deux sexes et qu'il soit ensuite indexé sur l'espérance de vie moyenne à 65 ans. L'initiative prévoit d'une part une réduction des prestations de prévoyance vieillesse qui frapperait de plein fouet les travailleuses et travailleurs ayant été soumis, durant leur carrière, à des contraintes physiques et psychiques et qui dès lors ont une espérance de vie plus courte. D'autre part, elle crée un climat de grande insécurité, l'âge de la retraite n'étant communiqué aux personnes concernées que cinq ans avant qu'il ne soit atteint. La minorité I Sauter aimerait présenter un contre-projet à l'initiative faisant dépendre l'âge de la retraite non pas de l'espérance de vie, mais de l'état des finances de l'AVS. Or le contre-projet pose les mêmes problèmes que l'initiative (réduction des prestations, insécurité). Travail.Suisse s'engage en faveur d'une prévoyance professionnelle solide et fiable, objectif que l'initiative sur les rentes ne permet pas d'atteindre.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter l'initiative populaire et le contre-projet.**

---

### **22.4132 Mo. Conseil des Etats (Herzog Eva). Limiter les risques que représentent pour l'économie nationale les entreprises d'importance systémique du secteur de l'électricité**

La motion charge le Conseil fédéral de proposer au plus vite les dispositions législatives propres à limiter efficacement les risques que les entreprises d'importance systémique du secteur de l'électricité font courir à l'économie du pays. Les débats parlementaires qui ont entouré la loi fédérale sur des aides financières subsidiaires destinées au sauvetage des entreprises du secteur de l'électricité d'importance systémique – dont la durée de validité est limitée à la fin 2026 – ont révélé à la fois une certaine opacité et une marge de manœuvre insuffisante de la Confédération s'agissant des entreprises énergétiques d'importance systémique.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

**Mercredi 7 juin** | Interventions parlementaires DFJP

### **22.4107 Mo. Atici. Permettre aux personnes bénéficiant du statut S de suivre une formation professionnelle**

La motion charge le Conseil fédéral de faciliter l'accès à la formation professionnelle des personnes bénéficiant du statut de protection S et de garantir que toutes celles qui ont commencé une formation puissent la terminer. Cette question est d'autant plus importante que, parmi les quelque 60 000 personnes en provenance d'Ukraine auxquelles la Suisse a jusqu'à présent accordé le statut S, on compte un nombre particulièrement élevé de jeunes. L'intégration est beaucoup plus facile si elle offre une perspective et une sécurité à la fois aux jeunes et aux entreprises formatrices. Mais ces dernières peuvent hésiter à proposer une formation nécessitant un grand investissement en cas d'incertitude sur la durée du séjour. De plus investir dans la formation postobligatoire revient à investir contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

### **22.4152 Mo. Marti Min Li. Plus de transparence en cas de non-respect de l'égalité des salaires.**

### **22.4157 Mo. Gysin Greta. À travail égal, salaire enfin vraiment égal !**

### **22.4159 Mo. Gysin Greta. Égalité aussi au niveau salarial**

Les trois motions traitent de la dernière révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes qui obligent les entreprises dès 100 personnes à réaliser une analyse de l'égalité salariale. Plusieurs lacunes sont à signaler, qu'il convient de corriger au plus vite, étant donné que cette révision s'éteint d'elle-même après 12 ans. La première 22.4152 demande que les entreprises qui auraient failli à leur obligation légale soient inscrites dans une liste accessible au public, comme il en va des entreprises reconnues coupables de favoriser le travail au noir. La motion 22.4157 et la motion 22.4159 demandent la suppression du mal nommé « seuil de tolérance » de 5% lors de l'analyse de l'égalité salariale concernées. Le seuil de 5% admis initialement par la Confédération dans les analyses de l'égalité salariale des marchés publics s'est étendu au reste de l'économie. Alors que ce seuil a été fixé de manière approximative il y a 20 ans pour tenir compte des faiblesses de jeunesse de l'outil Logib – mis au point par la Confédération pour les entreprises concourant dans le cadre des marchés publics, il est devenu une sorte de socle qui rend « acceptable » des différences salariales inexplicables autrement que par le sexe. Un tel seuil calculé au niveau d'une entreprise peut cacher des discriminations individuelles nettement plus élevées. Ce seuil, qui d'ailleurs ne figure dans aucune loi ni ordonnance, envoie donc un mauvais signal aux entreprises. Il doit être supprimé. La motion 22.4157 demande encore que les représentants des travailleurs soient aussi informés du résultat de l'analyse réalisée par les entreprises concernées. La motion 22.4159 demande que la loi doit préciser que les entreprises qui ont constaté un écart salarial doivent prendre des mesures qui, si elles ne sont pas prises, qu'elles donnent lieu à des sanctions. Elle demande que soit précisé quand une entreprise doit renouveler l'analyse de l'égalité salariale. Actuellement, il n'est pas clair si cette nouvelle analyse doit être conduite compte tenu du seuil de 5%.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter les trois motions.**

---

**Mercredi 7 juin**

**19.415 Iv. pa. Arslan. Donner la parole aux jeunes. Le droit de vote dès 16 ans est un premier pas dans la vie politique active**

L'initiative parlementaire invite à abaisser le droit de vote à 16 ans. Sous l'effet de l'évolution démographique, les préoccupations politiques des générations plus âgées pèsent toujours plus lourd dans la balance. L'abaissement du droit de vote permet de corriger en partie cette distorsion et de mieux tenir compte des préoccupations des jeunes générations. Les jeunes doivent avoir leur mot à dire sur les thèmes qui concernent leur avenir (p. ex. réforme de la prévoyance vieillesse ou question climatique). Des mouvements comme Fridays for Future ou l'activité croissante des Parlements des Jeunes reflètent bien l'envie de participer aux décisions avant d'avoir atteint 18 ans révolus. L'expérience montre que la participation est globalement meilleure si plus de personnes ont la possibilité de voter – comme dans le canton de Glaris, en Autriche ou à Malte où le droit de vote est accordé à 16 ans déjà.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter l'initiative parlementaire.**

**Jeudi 8 juin** | Interventions parlementaires DFAE

**22.3958 Mo. Groupe V. Limitation de l'aide publique au développement à 2 milliards de francs par an**

La motion charge le Conseil fédéral de limiter l'aide publique au développement (APD) de la Suisse à 2 milliards de francs par an, soit au niveau de 2006. L'aide au développement serait l'un des postes de dépenses du budget fédéral qui enregistre l'un des plus forts taux de croissance. Pour l'UDC, cette évolution n'est pas tenable au vu de l'accumulation de la dette liée à la crise du coronavirus et des défis financiers attendus dans les domaines de la sécurité et de l'énergie. Au cours des six dernières années, le nombre de personnes ayant besoin d'aide humanitaire a doublé. Conséquence de la pandémie, la population vivant dans l'extrême pauvreté a augmenté pour la première fois depuis plus de 20 ans. Soulager les populations dans le besoin, promouvoir le respect des droits de l'homme et de la démocratie dans le monde et la préservation des ressources naturelles contribuent à la sécurité et à la stabilité mondiales, ce qui est donc aussi dans l'intérêt de la Suisse.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter la motion.**

**Jeudi 8 juin** | Interventions parlementaires DFF

**22.3959 Mo. Groupe V. Adapter la participation de la Confédération à la prévoyance professionnelle de ses salariés à celle des entreprises du secteur privé**

**22.3960 Mo. Groupe V. Limiter les prestations de la caisse de pension pour les employés de la Confédération**

**22.3961 Mo. Groupe V. Cinq semaines de vacances pour les employés de la Confédération, c'est bien assez**

**22.3962 Mo. Groupe V. Supprimer la protection contre le licenciement prévue par le droit du personnel de la Confédération**

**22.3963 Mo. Groupe V. Abrogation de la loi sur le personnel de la Confédération**

Les cinq motions du groupe UDC visent toutes à affaiblir les droits du personnel de la Confédération, à détériorer les conditions de travail et donnent une image trompeuse des différences existant entre le Code des obligations (CO) et la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Les motions demandent les modifications suivantes : La motion 22.3959 demande une nouvelle répartition des cotisations de prévoyance professionnelle au détriment des salarié·e·s. La motion 22.3960 demande que les taux des bonifications de vieillesse que la Confédération crédite à ses employés ne dépassent pas de plus de 5% le minimum légal. Enfin, la motion 22.3962 vise à modifier le droit du personnel fédéral de manière

---

re à ce que la protection contre le licenciement du personnel fédéral n'aille pas au-delà des exigences minimales du CO. La motion 22.3961 demande un maximum de cinq semaines de vacances pour tout le personnel de la Confédération. Enfin, la motion 22.3962 vise à modifier le droit du personnel de la Confédération pour faire en sorte que la protection contre le licenciement dont bénéficie le personnel de la Confédération ne dépasse pas les exigences minimales du CO. L'adoption des différentes motions détériorerait les conditions de travail du personnel de la Confédération et rendrait le recrutement encore plus difficile, surtout en période de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En outre, on ne peut pas prendre et adapter isolément des éléments des conditions de travail.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter ces différentes motions.**

**Lundi 12 juin** | Interventions parlementaires DEFR

### **21.3900 Po. Binder. Compatibilité entre travail familial et activité lucrative. Mesures pour une meilleure exploitation du potentiel du travail familial**

Le postulat met en lumière une réalité : le travail domestique et familial, majoritairement réalisé par les femmes, représente un volume plus important que celui du travail rémunéré. Pourtant, ce travail n'est pas pris en considération dans la détermination du salaire ou les cours de formation. Le postulat se focalise pourtant sur le seul aspect de la fiscalité, qui devrait, selon l'auteure du postulat, être réduite afin de « valoriser » le travail domestique et familiale. Selon Travail.Suisse, la voie de l'imposition individuelle du revenu est mieux à même de réduire l'inégalité entre femmes et hommes, comme le préconise aussi la Conférence romande de l'égalité (sur la base d'une étude de l'Université de Saint-Gall), l'Administration fédérale des contributions AFC et la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. Cet objet est en cours de traitement par le Parlement. En revanche, des mesures devraient être prises pour que l'expérience acquise grâce au travail de care avec les enfants ou les proches soit mieux mise en valeur lors de la recherche d'un emploi ou de la détermination du salaire. C'est l'objectif du postulat 21.4227 suivant.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter le postulat.**

### **21.4227 Po. Binder. Reconnaître les compétences acquises dans la sphère familiale pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle**

Le postulat demande que soit étudiée la création d'un certificat attestant de compétences acquises de manière informelle dans la famille dans l'exercice du travail de care. Ces compétences acquises au fil des années de pratique sont indépendantes du sexe et sont utiles sur le marché du travail. Elles dépassent les seuls « soins » ou le seul « accompagnement » dans le domaine de la santé et concernent la planification, la gestion simultanée et de crise, l'organisation et la conduite, entre autres. Or, rien ne certifie ces compétences et ce savoir est très souvent ignoré – et donc pas valorisé – par les employeuses et les employeurs. Un tel certificat permettrait aux parents, et surtout aux femmes, de retrouver un emploi plus facilement après un arrêt de plusieurs années consacrées au travail domestique et familial ou de proche aidant·e.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter le postulat.**

### **21.4463 Po. Atici. Formation professionnelle tout au long de la vie. Augmenter les chances de qualification grâce à la reconnaissance de qualifications partielles**

Le postulat invite à examiner une modularisation de la formation professionnelle initiale. Le nombre de personnes sans diplôme professionnel représente un vivier potentiel de candidat·e·s pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Or pour une partie des jeunes, la perspective d'une formation de 3 ou 4 ans semble être un obstacle insurmontable, et un adulte a très peu de chances de se lancer dans une formation professionnelle complète pour adultes. La modularisation de la formation, une plus grande flexibilité dans le temps et la possibilité d'acquérir comme étape intermédiaire des qualifications



---

partielles seraient dès lors envisageables pour ces groupes de personnes. Travail.Suisse partage expressément l'objectif de 95% de jeunes adultes en possession d'un diplôme du secondaire II, ainsi que d'une hausse du nombre de diplômés professionnels pour adultes. Il paraît donc efficace et pertinent d'examiner les possibilités de modularisation, en s'appuyant sur les expériences réalisées en Suisse comme à l'étranger.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter le postulat.**

**Mardi 13 juin** | Interventions parlementaires DFI

**21.3679 Po. Porchet. La fortune doit également être prise en compte dans le calcul des cotisations AVS des salariés et des retraités**

Le postulat demande d'examiner des sources de recettes supplémentaires pour l'AVS. Par analogie aux cotisations de personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle, une contribution supplémentaire à l'AVS serait à charge d'autres groupes de personnes possédant des avoirs de 300 000 francs et plus. Une telle contribution améliorerait la santé financière de l'AVS. Par ailleurs, elle ne serait due que par les personnes possédant un patrimoine très élevé. Une telle contribution aboutirait à davantage de solidarité entre les personnes très riches et toutes les autres ayant une fortune moyenne ou faible et, partant, à un rééquilibrage. Il est important aux yeux de Travail.Suisse que le Conseil fédéral examine sérieusement une telle piste et qu'il transmette le postulat.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter le postulat.**

**21.3716 Mo. Gysi Barbara. Pertes de gain pour cause de maladie ou d'accident. Mettre en place une assurance indemnités journalières obligatoire pour tous les travailleurs**

La motion demande l'introduction d'une assurance indemnités journalières obligatoire en cas de maladie ou d'accident. De l'avis de Travail.Suisse, l'absence de régime obligatoire, notamment dans l'assurance d'indemnités journalières maladie, constitue une lacune majeure du système suisse de sécurité sociale. À l'heure actuelle, les entreprises ne sont pas tenues de conclure une assurance indemnités journalières maladie couvrant les pertes de revenu de leur personnel. Il y a bien une obligation pour l'employeur de continuer à verser le salaire, mais elle n'est pas suffisante et conduit dans la pratique à de graves pertes de revenu, en cas d'absence prolongée pour cause de maladie. Pour que les travailleuses et travailleurs soient tous protégés de la même manière contre un tel manque à gagner dont ils ne sont pas responsables, l'heure est à une assurance indemnités journalières obligatoire et solidaire, financée par les employeurs comme par les salarié·e·s. En outre, comme l'évolution des risques pour la santé provoque une recrudescence des maladies psychiques, il faudrait accorder dans la nouvelle assurance indemnités journalières en cas de maladie une large place à la prévention, par analogie à ce que fait la Suva aujourd'hui contre les accidents professionnels.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

---

## Conseil des Etats

**Mercredi 31 mai**

**22.3865 Mo. Conseil national (CER-N). Encourager la poursuite d'une activité lucrative, sur une base volontaire, après l'âge ordinaire de la retraite**

La motion exige que les travailleuses et travailleurs qui poursuivent une activité lucrative après l'âge ordinaire de la retraite paient moins d'impôts. Bien que Travail.Suisse ait toujours été favorable à la flexibilisation du moment de la retraite, quiconque travaille et perçoit une rente doit être soumis à l'imposition ordinaire sur les recettes. Le rapport donnant suite au postulat 19.3172 publié entre-temps indique expressément que la Confédération n'a pas la compétence de privilégier fiscalement le revenu de l'activité lucrative des bénéficiaires de rentes. Il montre encore qu'aujourd'hui, ce sont principalement les personnes ayant des ressources financières élevées et exerçant une profession académique qui continuent de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Tout indique que cela tient notamment au meilleur état de santé des personnes titulaires d'un diplôme plus élevé. Autrement dit, la motion aboutirait à privilégier davantage encore ce groupe qui, grâce à son bon état de santé, peut déjà se permettre de travailler plus longtemps.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter la motion.**

**Lundi 5 juin**

**23.3213 Mo. Herzog Eva. Traduire enfin dans les faits l'égalité salariale entre les hommes et les femmes**

La motion demande à abaisser le seuil pour l'obligation d'analyse de l'égalité salariale à toutes les entreprises dès 50 employé-e-s. Cela était d'ailleurs l'intention du Conseil fédéral lorsqu'il a présenté la première version de la révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Rien ne s'oppose techniquement à ce que les entreprises entre 50 et 100 employés ne fassent l'exercice. Ainsi, l'analyse concernerait plus de la moitié des employé-e-s en Suisse.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

**Mardi 6 juin**

**23.3015 Mo. CSSS-CE. Prendre en considération de façon appropriée dans le congé et l'allocation de maternité l'hospitalisation de longue durée des mères juste après l'accouchement**

**22.301 Iv. ct. Vaud. Initiative cantonale vaudoise visant à proposer une modification de la LAPG dans le but de permettre aux femmes présentant des complications importantes suite à l'accouchement de prolonger leur congé de maternité au prorata de la durée de leur hospitalisation**

En cas d'hospitalisation prolongée juste après une naissance, le nouveau-né et sa mère ne sont pas traités sur un pied d'égalité. L'hospitalisation du premier au-delà de deux semaines permet à la mère une prolongation de son congé maternité de maximum 56 jours (équivalent à la durée de l'interdiction de travailler après un accouchement). Sa propre hospitalisation ne le lui permet pas. Les deux interventions, celle de la CSSS-CE et celle du canton de Vaud, visent le même objectif. Une femme qui a des complications à la naissance et doit rester hospitalisée doit pouvoir voir son congé maternité prolongé dans une même mesure que si son enfant requiert des soins hospitaliers. Corriger cette inégalité de traitement est simple : il suffit de compléter les articles existants dans la LAPG (art. 16c et 16d), le règlement RAPG (art. 24) et dans le Code des obligations (art. 329 f).

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion et l'initiative cantonale.**

---

## Mercredi 7 juin

### **21.4665 Mo. Ettlín Erích. Obligation de déclarer les postes vacants. Rétablir un seuil réaliste**

L'obligation de déclarer les postes vacants a été introduite après l'adoption de l'initiative « Contre l'immigration de masse » pour mieux tirer parti du potentiel de main-d'œuvre indigène. Cette mesure astreint les employeurs à signaler les postes vacants aux offices régionaux de placement (ORP), quand le chômage atteint au moins 5 % dans une profession soumise à déclaration obligatoire. En fonction de la déclaration reçue, les ORP envoient aux employeurs dans un délai de trois jours ouvrables les dossiers qui conviennent au poste vacant. Les demandeuses et demandeurs d'emploi ont également une longueur d'avance car il n'est pas permis de mettre au concours public les postes déclarés pendant cinq jours. Grâce aux mesures précitées, l'obligation de déclarer les postes vacants augmente la transparence sur le marché du travail, étant donné que dans les professions à fort taux de chômage les postes vacants sont connus tant des demandeuses et demandeurs d'emploi que des spécialistes en placement. La longueur d'avance qu'ont les personnes au chômage est en outre beaucoup exploitée, ce qui témoigne de son effet positif. Le relèvement de 5 à 8 % du seuil déclaratoire demandé par la motion, et donc la diminution du nombre de postes signalés atténuerait ces deux effets positifs et réduirait sensiblement l'effet de l'obligation de déclarer les postes vacants. Cela au détriment tant des demandeuses et demandeurs d'emploi indigènes que de l'assurance-chômage.

→ **Travail.Suisse recommande de refuser cette motion.**

## Mercredi 14 juin

### **23.3226 Mo. Crevoisier Crelier. Pour une réduction du temps de travail !**

La motion invite à réduire le temps de travail rémunéré, par le biais notamment de la semaine de 35 heures ou de la semaine de quatre jours. Avec son temps de travail moyen de 43,6 heures, la Suisse affiche la durée moyenne du travail la plus élevée d'Europe pour les emplois à plein temps. Seules les personnes occupées à plein temps en Grèce et en Serbie travaillent autant. La base en Suisse figure dans la durée légale maximale de 45 ou 50 heures de travail hebdomadaire, que les heures supplémentaires permettent de dépasser allégrement. Seul le dimanche est réputé être un jour chômé. La Suisse n'a inscrit dans la loi ni la semaine de cinq jours, ni la semaine de 40 ou 42 heures. Or malgré l'accélération du travail et son intensification, la durée maximale de travail légale est restée inchangée. Avec pour résultat un niveau de stress croissant et un état d'épuisement avancé d'une part élevée des travailleuses et travailleurs. Les expériences faites avec la réduction de la durée hebdomadaire du travail, en Grande-Bretagne notamment, ont eu des effets très positifs sur la santé des travailleuses et travailleurs, sans que la productivité en souffre. Travail.Suisse voit par conséquent dans la réduction du temps de travail un facteur important pour fortifier la santé des travailleuses et travailleurs, dans un monde du travail de plus en plus rapide et intense. En outre, une telle mesure permet une meilleure répartition du travail rémunéré entre les deux parents et prévient ainsi le retour souvent non désiré au modèle traditionnel des relations entre les sexes après la naissance d'enfants.

→ **Travail.Suisse recommande d'adopter cette motion.**

---

Jeudi 15 juin

**20.3322 Mo. Markwalder. Ne pas interrompre l'apprentissage des requérants d'asile déjà intégrés dans le marché suisse de l'emploi**

La motion demande que les requérant·e·s d'asile ayant conclu un contrat d'apprentissage et frappés d'une décision négative puisse terminer leur apprentissage au lieu de devoir l'interrompre. Il s'agit d'une solution win-win aux yeux de Travail.Suisse, pour les apprenti·e·s comme pour les employeurs. D'une part, les entreprises formatrices n'auraient plus à craindre d'interruption inutile des apprentissages et accéderaient à la main-d'œuvre qualifiée dont le marché du travail suisse a cruellement besoin. D'autre part, elle écarte au profit des requérant·e·s d'asile un obstacle à la conclusion de contrats d'apprentissage. Par ailleurs, un certificat de fin d'apprentissage aiderait les jeunes concernés à construire leur avenir professionnel après leur retour dans leur pays d'origine.

→ **Travail.Suisse Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**