

Conférence de presse du 24 juin 2025

---

## Moderniser le travail à temps partiel, c'est l'améliorer

**Discours d'Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse / ancien conseiller national**

Le travail à temps partiel est une particularité de l'économie suisse qui prend de plus en plus d'importance dans notre pays, non seulement en raison de l'évolution démographique, mais aussi parce que les besoins de la société et des individus changent. Le travail à temps partiel est très répandu chez les femmes, mais ces dernières années, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel a augmenté lentement mais sûrement. Avec près de 40 %, l'écart reste toutefois très important. De plus en plus de salariés souhaitent bénéficier de modèles de travail flexibles afin de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale, formation continue ou intérêts personnels. Le système de milice suisse dépend de l'engagement volontaire de nombreux employés. Enfin, en Suisse, nous travaillons beaucoup en termes d'heures par rapport à d'autres pays et le taux de natalité est également très bas.

Le travail à temps partiel présente toutefois des inconvénients tels qu'une couverture sociale amoindrie, de moins bonnes perspectives de promotion, moins de formation continue et des retraites moins élevées. De plus, dans le débat public – et également du côté des employeurs –, les employés qui expriment le souhait de travailler à temps partiel sont critiqués en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Or, les personnes qui travaillent à temps partiel ne sont pas moins productives ni moins motivées, bien au contraire. Les couples ayant des obligations familiales peuvent tous deux travailler à temps partiel et accomplir ensemble plus de travail rémunéré que dans le modèle familial traditionnel où une seule personne exerce une activité lucrative principale. Il est donc nécessaire de contrer le dénigrement public.

En raison des désavantages clairement identifiés, Travail.Suisse et ses fédérations s'engagent depuis des années en faveur d'une amélioration des bases légales. Il est essentiel de s'engager en faveur de conditions équitables et équivalentes pour le travail à temps partiel afin d'éviter la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. En Suisse, les femmes sont particulièrement touchées par le travail à temps partiel, ce qui fait de cette question un enjeu crucial pour l'égalité.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de convenir d'améliorations par le biais de conventions collectives de travail. Ce sujet a été et sera encore régulièrement évoqué lors des négociations. Avec la prise de position présentée aujourd'hui et les 19 mesures proposées, Travail.Suisse entend exercer une influence au niveau politique, formuler des revendications claires et sensibiliser l'opinion publique afin que le travail à temps partiel ne soit plus un obstacle à la carrière ou un facteur de pauvreté, mais une véritable alternative équivalente à l'emploi à plein temps.

L'objectif est d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, de protéger la santé des travailleurs et travailleuses et d'adapter le système des retraites. Mais nous voulons aussi améliorer la valeur sociale du travail à temps partiel, qui est majoritairement exercé par des femmes et qui, en plus du travail rémunéré, effectuent une part importante de travail non rémunéré pour la garde des enfants ou la prise en charge de proches dépendants. Les mesures proposées permettront à un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses d'exercer une activité professionnelle rémunérée. Cela améliorera la compétitivité de l'économie suisse, car elle pourra profiter pleinement du potentiel de main-d'œuvre disponible dans le pays. Dans le même temps, les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir décider librement de leur mode de travail sans subir de conditions de travail moins favorables. À cette fin, Travail.Suisse s'engage également en faveur de l'initiative sur les crèches et de l'initiative pour le congé familial, qui contribuent toutes deux à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Conférence de presse du 24 juin 2025

Travail à temps partiel : le « modèle suisse » doit être modernisé

---

## Le modèle suisse du travail à temps partiel doit être modernisé

**Introduction de Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique de l'égalité et de la conciliation chez Travail.Suisse**

Depuis les années 70, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail est un phénomène remarquable. C'est en soi une bonne chose : en Suisse, femmes et hommes bénéficient d'une excellente éducation, puis d'une formation professionnelle ou académique, et il est légitime qu'ils et elles souhaitent travailler, être indépendants, ou s'épanouir dans leur métier.

En Suisse, beaucoup de femmes travaillent à temps partiel – dans une proportion nettement plus élevée que les hommes. C'est une spécificité du pays, liée à la difficulté de concilier travail et vie de famille, une tâche qui repose encore largement sur les femmes. Cela s'explique par notre histoire. Jusqu'en 1988, une femme mariée devait demander l'autorisation de son mari pour retravailler. Depuis, la loi a changé : les deux époux doivent partager les responsabilités familiales, qu'elles soient financières ou domestiques. Mais les mentalités, elles, évoluent lentement.

Beaucoup de femmes ont entendu leur mari leur dire : « Oui, tu peux retravailler, mais tu te débrouilles pour que tout le reste soit fait » – sous-entendu : ménage, repas, enfants. Alors elles se sont organisées, souvent sans suffisamment de solutions de garde. C'est toujours le cas aujourd'hui, avec en plus un coût élevé de l'accueil extrafamilial. Pour arriver à tout gérer, les femmes ont été amenées à réduire leur taux de travail. Résultat : si l'on regarde les taux d'activité selon l'âge, celui des hommes forme une belle courbe parabolique régulière, tandis que celui des femmes forme un « M » penché, avec un creux au moment où elles ont des enfants.

Beaucoup de gens travaillent à temps partiel par nécessité, mais ce type de travail est de plus en plus critiqué en politique. Certains proposent de faire payer les études aux diplômé·e·s d'écoles supérieures qui ne travaillent pas à plein temps, d'autres les accusent d'avoir choisi la facilité, ou veulent leur retirer le droit à certaines aides. Ces critiques montrent surtout qu'on comprend mal la réalité du monde du travail actuel. C'est une réalité dans certaines branches, les emplois à temps partiel sont imposés et permettent aux employeurs de faire porter les risques d'exploitation sur les salarié·e·s, qui doivent s'adapter aux variations du volume de travail. C'est pour mieux comprendre la situation que Travail.Suisse a mené une analyse basée sur les chiffres les plus récents. Elle remet en question plusieurs idées reçues.

Il y a 30 ou 40 ans, les femmes étaient déjà actives professionnellement, mais avec un très petit taux d'activité. Aujourd'hui, leurs taux d'activité sont bien plus élevés : de plus en plus de femmes travaillent à plus de 50 %, même si elles restent minoritaires à temps plein.

Il est donc faux de dire que, pour résoudre la pénurie de main-d'œuvre, il suffit que les mères travaillent davantage. Depuis 2021, les personnes ayant des enfants de moins de 15 ans sont plus actives que celles sans enfants – c'est une première ! En réalité, le vrai potentiel de main-d'œuvre se trouve chez les femmes sans

enfants, surtout celles âgées de 55 à 64 ans. Il faut donc des mesures ciblées pour encourager leur participation au marché du travail.

Autre idée fautive : seuls les universitaires choisiraient de travailler à temps partiel. C'est inexact. Les personnes ayant une formation de niveau secondaire II (comme un apprentissage ou une maturité) ont toujours été plus nombreuses à travailler à temps partiel que celles issues d'une haute école.

Et fait moins connu : les plus de 55 ans travaillent plus souvent à temps partiel que les personnes entre 36 et 45 ans.

Le travail à temps partiel a aussi ses limites. Il n'est pas accessible à tout le monde et dépend beaucoup du revenu et du secteur. Souvent, ce n'est pas seulement une question de choix ou d'équilibre travail-famille, mais de besoins financiers. Certaines personnes doivent absolument travailler à plein temps car leur salaire ne suffit pas – ce qui peut nuire à leur santé. C'est la réalité des « working poors ».

Plutôt que de critiquer le temps partiel, qui a montré ses avantages malgré des défauts (comme des impacts financiers au moment de la retraite), il faut le moderniser. Cela permettrait de mieux lutter contre le stress, l'épuisement et les abus liés à ce modèle.

Travail.Suisse propose 19 mesures, dont plusieurs sont présentées par les personnes qui m'entourent. Elles visent à améliorer la conciliation entre travail et vie privée, protéger la santé des travailleurs et travailleuses, adapter le système de retraite, mais aussi à revaloriser les métiers majoritairement occupés par les femmes, ou à reconnaître le travail non payé, comme celui effectué à la maison ou pour ses proches dépendants.

C'est grâce aux différentes mesures proposées que l'économie préservera sa compétitivité, avec des travailleurs et des travailleuses libres de leur choix, qui restent en bonne santé et ne sont pas empêchés de créer ou d'agrandir leur famille.

## **Travail à temps partiel**

# **Revalorisons les bas salaires pour rendre le travail à temps partiel accessible à toutes et à tous!**

---

Yvonne Feri, présidente de Syna

Le texte prononcé fait foi

---

Mesdames et Messieurs les journalistes, chers collègues,

En venant nous rejoindre au Vatter Business Center, peut-être vous êtes-vous arrêtés pour prendre un café. Et peut-être avez-tiqué devant le prix toujours plus élevé d'un expresso. Mais savez-vous combien gagne la serveuse qui vous l'a servi?

3706 francs par mois à plein temps, 4519 francs avec un CFC. Qui peut vivre avec un tel salaire en 2025?

Pour beaucoup de femmes, les bas salaires sont liés au travail à temps partiel. En Suisse, près d'une femme sur deux travaille à temps partiel. Ce n'est souvent pas un vrai choix, mais une contrainte, car les horaires imposés et irréguliers rendent difficile de concilier travail, vie de famille et conditions de vie décentes.

Aujourd'hui, 3,8 % des personnes actives en Suisse vivent dans la pauvreté, soit 144 000 travailleurs et travailleuses pauvres. Il est urgent d'augmenter les bas salaires, surtout dans les secteurs où travaillent majoritairement des femmes, pour que le temps partiel ne soit plus un facteur de pauvreté.

Notre société dépend fortement du travail des femmes, dans les soins, le commerce, le nettoyage, la restauration, l'éducation ou l'aide à domicile. Pourtant, ces métiers essentiels restent parmi les plus mal payés. Dans ces secteurs, le salaire médian peut être aussi bas que 4000 francs bruts par mois, voire moins, comme dans la restauration, alors qu'il faut environ 5000 francs pour qu'une famille avec deux enfants sorte de la pauvreté. Avec de si bas salaires, il n'y a ni véritable égalité, ni liberté de choisir de travailler à temps partiel.

Or ces bas salaires ne sont pas une fatalité. Ils résultent d'un système qui dévalorise historiquement et systématiquement le travail des femmes, qu'il soit professionnel ou domestique.

Le travail à temps partiel ne doit pas être synonyme de précarité, ni une obligation, mais un choix fait librement. Nous devons garantir des salaires dignes qui garantissent des rentes dignes.

Nous voulons une société qui permette à toutes et tous de choisir leur taux d'activité, sans devoir choisir entre pauvreté et surmenage.

Avec Travail.Suisse, le syndicat Syna demande:

- Une revalorisation immédiate des salaires les plus bas pour atteindre un minimum de 4500 francs brut pour un plein temps sans CFC ou 5000 francs avec CFC. Cela rendra le travail à temps partiel accessible à toutes et tous.
- Des conventions collectives de travail (CCT) étendues et déclarées de force obligatoire, pour garantir des salaires et des conditions de travail dignes dans toutes les branches, pour toutes et tous. Un des succès de SYNA à ce sujet est la nouvelle CCT Coiffure entrée en vigueur au 1er janvier 2024. L'augmentation des salaires a été obtenue de manière graduelle: les salaires minimaux augmenteront chaque année durant quatre ans. En fonction de la catégorie et des années professionnelles, la hausse peut atteindre +700 francs/mois (8400 francs/an) d'ici à 2027. Cela concerne 11 000 coiffeuses et coiffeurs en Suisse.

Revenons un instant à notre serveuse de ce matin, ou plutôt à sa collègue, Maria. Maria travaille dans la restauration depuis 17 ans déjà, sans CFC. Elle fait un 60% en tentant de concilier travail et famille malgré ses horaires irréguliers. Son salaire à 60%, qui atteint à peine 2800 francs nets par mois, ne lui offre aucune marge de sécurité et la rend dépendante du revenu de son mari. Pire encore, dans une bonne vingtaine d'années, sa rente AVS et sa caisse de pension seront terriblement basses. Le danger est réel: près d'un quart des femmes retraitées vivent sous le seuil de pauvreté. Maria, qui comme toutes les employées de la restauration, du nettoyage, de la production industrielle ou des soins, travaille pour nous les soirs, les week-ends et les jours fériés, mérite mieux.

**Pour plus de renseignements:**

Yvonne Feri, présidente de Syna, 079 781 20 43, yvonne.feri@syna.ch

Berne, le 24 juin 2025

Conférence de presse Travail.Suisse – Greta Gysin, conseillère nationale & présidente de transfair  
Seule la version prononcée fait foi.

## **JOURS DE CONGÉ FIXES POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL**

**En Suisse, de plus en plus de personnes travaillent à temps partiel, mais travailler moins ne signifie pas automatiquement mieux gérer son temps. Aujourd’hui, le personnel à temps partiel n’a pas droit à des jours de congé fixes – il faut que ça change !**

Le temps partiel fait depuis longtemps partie intégrante du marché du travail suisse. Près de 40 pourcent des personnes actives travaillent à temps partiel, en particulier les femmes, les parents et les proches aidants. Mais malgré son importance sociale, le temps partiel présente souvent des inconvénients structurels. L’un des plus importants est l’incertitude en matière de planification.

C’est pourquoi transfair revendique, conjointement avec Travail.Suisse, l’introduction d’un droit à des jours de congé fixes pour le personnel à temps partiel (il s’agit de la deuxième revendication du document de prise de position). Avec un taux d’occupation de 60 pourcent, par exemple, le nombre de jours de travail ne devrait pas dépasser quatre par semaine, et un jour spécifique devrait toujours être libre. Cela permet de planifier, ce qui est indispensable lorsque l’on dépend d’une crèche ou d’une garderie. De plus, cette mesure protège contre le morcellement des journées de travail et permet un véritable repos ainsi qu’une vie sociale saine.

Le modèle de la Poste montre que c’est possible : depuis l’entrée en vigueur de la CCT Poste 2021, les salarié-e-s à temps partiel peuvent définir des jours de congé fixes, appelés « jours bloqués », pendant lesquels ils et elles ne sont pas tenus de travailler. transfair s’est battu pendant des années pour cette revendication et a ainsi pu obtenir une réelle valeur ajoutée pour les travailleuses et travailleurs !

Les jours de congé fixes sont plus qu’une facilité organisationnelle. Ils contribuent à l’égalité, à la promotion de la santé et à la participation sociale. Les personnes qui peuvent planifier leurs jours de congé sont à même de mieux s’occuper de leurs enfants, prendre soin de leurs proches, suivre une formation ou s’engager dans la société.

L’introduction de jours de congé fixes est une mesure concrète vers un monde du travail plus moderne et plus équitable. Le temps partiel ne doit plus être un compromis avec des inconvénients, mais devenir un modèle de travail équivalent et respecté.

### **Pour de plus amples renseignements :**

Greta Gysin, conseillère nationale & présidente de transfair, 079 409 33 10.

Conférence de presse du 24 juin 2025

Travail à temps partiel : le modèle suisse doit être modernisé

---

## Texte de l'intervention de Giorgio Fonio

Vice-président de Travail.Suisse, Conseiller national TI, secrétaire régional OCST

La loi sur le travail ne prévoit pas de règles spécifiques pour le temps partiel concernant la durée maximale de travail ou les suppléments de salaire. Elle date d'une époque où le temps plein était la norme et le temps partiel très rare.

Aujourd'hui, un-e salarié-e peut faire des heures supplémentaires si l'employeur le demande, que ce soit en temps plein ou en temps partiel. Le maximum peut augmenter de deux heures par jour, même pour un petit contrat à temps partiel. Ces heures ne sont pas calculées en fonction du taux d'engagement. Cela pose des problèmes de rémunération équitable, car des personnes à temps partiel peuvent être poussées à travailler bien plus que prévu, sans être correctement dédommagées. Pourquoi cela pose-t-il problème ?

Les employé-e-s à temps partiel dépassent rarement la durée hebdomadaire maximale de travail de 45 ou 50 heures par semaine. Résultat : leurs heures supplémentaires ne donnent presque jamais droit à un supplément de salaire. Certains employeurs en profitent. Comme ils ne paient pas plus, ils font supporter aux salarié-e-s les variations de travail, sans frais en plus pour l'entreprise. C'est un report des risques d'exploitation sur les employé-e-s.

À l'OCST, nous avons constaté que, dans les domaines de la santé et du social et éducatif, les employeurs proposent souvent des contrats à temps partiel. En réalité, ces contrats cachent une grande flexibilité imposée : les employeurs demandent souvent aux salarié-e-s de travailler plus que ce qui est prévu. En cas d'absence ou de maladies de collègues, les employé-e-s doivent souvent revenir travailler en dehors des horaires convenus. Cela signifie plus de travail, souvent sans être mieux payé-e-s. Parfois, les heures supplémentaires ne sont même pas payées, mais compensées par du temps libre que l'employeur décide lui-même. Cela complique fortement la vie de famille, en particulier pour les femmes, majoritaires dans ces secteurs.

La loi actuelle a un autre effet négatif : comme le temps partiel donne beaucoup de flexibilité aux employeurs sans frais en plus, ils n'ont aucun intérêt à proposer des postes à temps plein, même si les salarié-e-s le souhaitent. Le temps partiel est donc utilisé de façon détournée.

Nous demandons que le calcul des heures supplémentaires soit calculé au prorata des heures définies selon le taux d'engagement. C'est la cinquième revendication du papier de position.

# Réduisons le temps de travail pour toutes et tous

*Intervention de Marcel Bayard, président SCIV*

Selon l'Office fédéral de la statistique, la durée hebdomadaire de travail en Suisse est la plus élevée d'Europe avec 42 heures et 29 minutes. Le temps de travail contractuel n'a pas diminué les dernières années, malgré une productivité à la hausse. C'est trop, s'il on considère les effets que cela a sur notre santé mentale et physique.

Ces horaires de travail longs, ajoutés à une intensité de travail accrue, une pression croissante sur les délais et une mauvaise conciliation entre vie professionnelle et vie privée ont malheureusement comme corollaire de plus en plus de personnes qui souffrent de stress chronique, d'épuisement professionnel (burn-out), de trouble du sommeil. La frontière entre vie professionnelle et vie privée devient floue. Beaucoup n'ont plus assez de temps pour se reposer et pour voir leurs proches. Entre 2015 et 2024, les absences pour raisons de santé. Celles-ci ont augmenté de 31 %. Les secteurs particulièrement touchés sont la santé, l'hôtellerie-restauration, la logistique, l'industrie et divers services. Ce sont principalement les professions non académiques qui sont concernées.

Les syndicats suisses et européens en sont convaincus : il faut réduire le temps de travail, par exemple au moyen de modèles innovants telle la semaine de 4 jours avec une réduction correspondante de l'horaire hebdomadaire, pour travailler mieux, vivre mieux et protéger notre santé.

- En France, la semaine de 35 heures est en vigueur depuis l'an 2000. Ce modèle, malgré ses critiques, a permis de créer de nouveaux emplois et d'améliorer l'équilibre entre travail et vie personnelle.
- En Allemagne, de nombreux secteurs, notamment l'industrie, appliquent une semaine de 35 à 38 heures, avec de bons résultats économiques.
- En Suède et en Islande, des expériences pilotes avec des semaines de 32 à 36 heures ont montré une hausse de la productivité, une réduction de l'absentéisme et une meilleure santé générale des salarié·e·s.

La Suisse est un pays riche, avec une forte production et une main-d'œuvre hautement qualifiée. Il est donc parfaitement possible de réduire le temps de travail, sans perte de salaire, tout en préservant la compétitivité des entreprises.

En pratique : dans le canton du Valais, les SCIV ont pu négocier une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail d'une 1,5 heure, sans perte de salaire. Nous avons pu démontrer que cette revendication est parfaitement applicable, notamment grâce au partenariat social. La réduction du temps de travail est aussi une mesure de justice sociale : elle permet de mieux répartir le travail, de créer de nouveaux emplois et de réduire les inégalités, notamment entre hommes et femmes. Et surtout : elle protège notre bien le plus précieux – notre santé.

Il est temps de repenser notre rapport au travail. Le progrès ne doit pas signifier travailler plus, mais travailler autrement. Notre objectif est d'avoir du personnel moins stressé et en meilleure santé. C'est pourquoi Travail.Suisse et ses syndicats revendiquent :

- Une réduction claire et progressive du temps de travail hebdomadaire maximal et contractuel,
- Sans perte de salaire,
- Pour toutes et tous,

Cette revendication correspond à la 8<sup>ème</sup> dans le papier de position. C'est une revendication réaliste, humaine et nécessaire pour l'avenir de notre société.

Conférence de presse du 24 juin 2025

Travail à temps partiel : le « modèle suisse » doit être modernisé

---

## Au Parlement de faire un travail sérieux

**Texte de l'intervention de Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique de l'égalité et de la conciliation chez Travail.Suisse**

Quand naissent les enfants, les couples en Suisse se posent inévitablement la question suivante : lequel de nous deux va réduire son temps de travail, quand la liste d'attente en crèche est trop longue ou qu'on n'arrive pas à la payer ? Le couple va réduire là où cela fait le moins mal financièrement. C'est donc celui qui gagne le moins, en l'occurrence celle qui gagne le moins. Il n'est pas étonnant que la répartition du temps partiel soit fortement genrée : en 2022, 56,8 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 16 % des hommes.

Une quantité de raisons expliquent la pratique du temps partiel par les femmes, je viens d'évoquer la question de la garde extrafamiliale insuffisante ou trop chère. Une autre raison est la question salariale. Les femmes gagnent moins que les hommes pour plusieurs raisons objectives (le niveau de formation, la branche, les responsabilités, l'ancienneté, etc.). Et aussi seulement parce qu'elles sont des femmes. Parmi toutes les inégalités salariales, il y a une partie qui ne s'explique pas par des critères objectifs, mais seulement en raison du sexe. Il s'agit là de discrimination salariale, qui représente 48% des inégalités mesurées.

Tant que faire se peut, on peut déjà commencer par éliminer cette discrimination. Un moyen simple de le faire est d'analyser les salaires versés par les entreprises. Or, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, les entreprises ont l'obligation légale de faire cette analyse interne. Mais seulement les plus grandes entreprises. 5 ans après, quels sont les résultats ?

Début mars, le Conseil fédéral a publié un bilan intermédiaire de la mise en œuvre de l'obligation d'analyser les salaires, obligation introduite par une révision dans la loi sur l'égalité. Les résultats publiés sont très décevants, mais pas du tout surprenants. Plus de la moitié des entreprises ne respectent pas ses obligations légales.

En effet, cette révision de la LEg a été bâclée par le Parlement, qui n'a pas voulu doter le dispositif d'un suivi ou de monitoring, de contrôles par une autorité, et encore moins d'obligation pour l'employeur de corriger la situation, ou de sanctions en cas de non-respect de la loi, comme cela se fait en général.

Imaginez-vous sur une route limitée à 80 km/heure sur laquelle jamais ne seront posés de radars, et si la Police - par hasard - vous prend sur le fait de dépasser la limite, elle ne vous sanctionnera pas. Ce qu'on ne permet pas avec la vitesse sur les routes, le Parlement se le permet en matière de discrimination systématique des salaires. En moyenne, les femmes en majorité sont privées de 8000 francs chaque année, sans aucune raison que le fait d'être de sexe féminin.

Alors oui, les gros employeurs ont l'obligation d'analyser les salaires, mais s'ils ne le font pas, ils ne risquent absolument rien et personne ne s'en soucie. Pire encore, cette obligation tombera aux oubliettes d'ici 7 ans, en 2032. Ce qu'a voté le Parlement, c'est une sorte de loi « à l'essai », un non-sens juridique qui exprime bien le mépris actuel face au scandale de la discrimination salariale.

La revendication que je vous présente adresse cette question de la discrimination salariale. C'est la 14<sup>ème</sup>. Elle demande une révision de la LEG pour introduire une obligation d'analyse des salaires étendue aux entreprises dès 50 personnes employées, mais aussi des contrôles et des sanctions.

Actuellement, seulement 0,97% des 620'000 entreprises en Suisse sont obligées d'analyser l'égalité salariale. Mais seulement 0,38% ont répondu à l'enquête de l'administration (2404 des 6028 employeurs avec 100 employés et plus concernés). Si le seuil est abaissé à 50 employés, on touche 1,8% des entreprises (11'395 entreprises) et une majorité des employé·e·s.

Plusieurs interventions parlementaires visent à combler les lacunes de cette loi, en attendant qu'une révision sérieuse de la loi ne soit lancée. Travail.Suisse s'emploie à les soutenir, notamment par le biais d'une large Coalition contre la discrimination salariale, forte de plus de 50 organisations. Cette Coalition manifesterà d'ailleurs son ras-le-bol lundi prochain le 30 juin à 10 heures 30 sur la place de la gare à Berne à l'occasion de ce triste 5<sup>ème</sup> anniversaire de l'obligation d'analyse dont se fichent la plupart des entreprises. Vous aussi, vous êtes cordialement invités à cet événement !