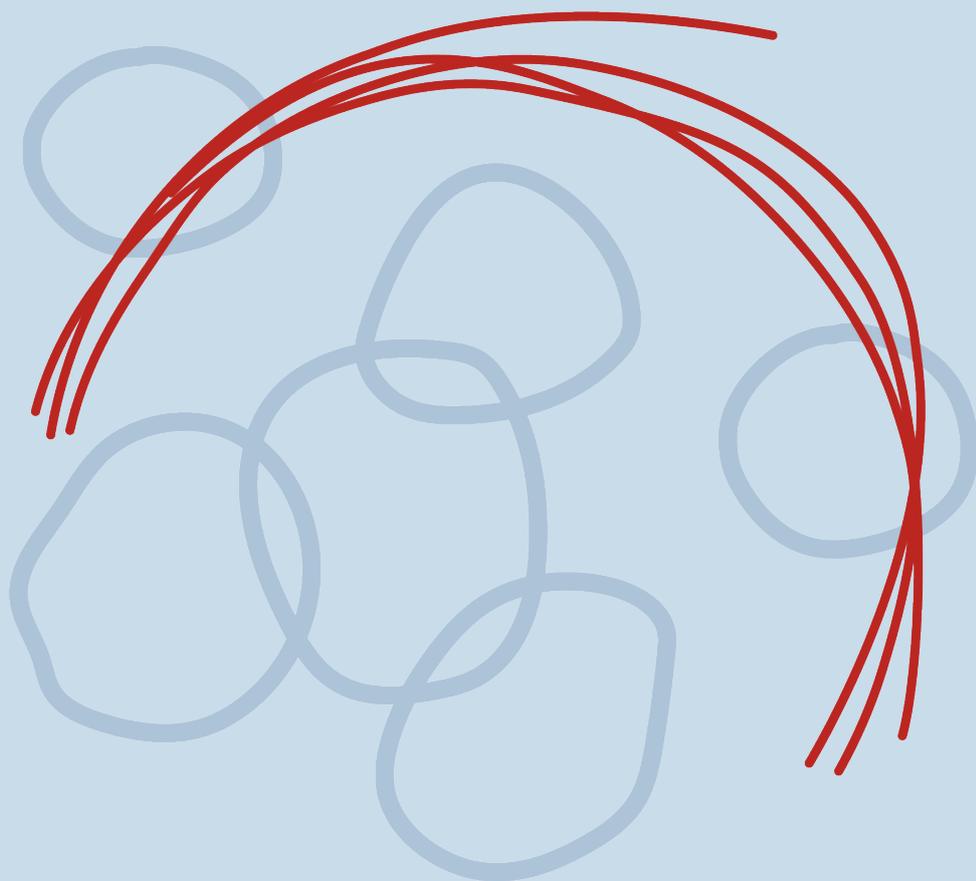


Prise de position | juin 2025

Travail à temps partiel – le « modèle suisse » a besoin d’être modernisé



Table

1	En résumé	3
2	Etat de la situation.....	6
2.1	Qu'entend-on par « travail à temps partiel » et qui le pratique ?	6
a)	Une répartition genrée qui s'estompe au fil du temps	6
b)	Participation accrue des femmes et des mères sur le marché du travail.....	7
c)	Diminution des temps partiels faibles des femmes (temps partiel II < 50%)	11
d)	Le temps partiel concerne tous les niveaux de formation	13
e)	L'âge influence aussi beaucoup les raisons de travailler à temps partiel.....	15
f)	Interprétation de la recherche : aspiration à un modèle de vie égalitaire.....	15
2.2	Presque tous les parents souhaitent travailler à temps partiel, surtout les pères	16
2.3	Le temps partiel n'est pas accessible à toutes et à tous (revenu, secteur d'activité).	18
a)	Working poors.....	19
b)	Les familles mono-parentales	19
c)	Selon les secteurs d'activité	20
2.4	Le temps partiel reflète la répartition genrée des rôles.....	20
a)	Prendre soin des autres est encore l'affaire des femmes.....	21
b)	Persistance de la répartition inégalitaire de travail entre les sexes	22
c)	Le choix genré des professions en Suisse	23
d)	Raisons de travailler à temps partiel et travail non rémunéré	24
2.5	Le travail non rémunéré a une valeur monétaire, mais n'est pas payé.....	29
a)	Reconnaissance indirecte, mais insuffisante.....	29
b)	Considérations fiscales	30
2.6	Sous-emploi et cumul d'emploi : le libre choix remis en question	30
2.7	Abus du temps partiel et attaques	34
2.8	A l'origine du « modèle suisse » : la Suisse travaille trop	36
2.9	Le pour et le contre du travail à temps partiel	39
2.9.1	Aspects positifs du travail à temps partiel.....	40
2.9.2	Les désavantages subis en raison du travail à temps partiel	41
3	Principes et objectifs.....	53
3.1	L'activité professionnelle n'est pas le seul critère de définition de l'être humain	53
3.2	Suffisamment de temps de qualité pour préserver le temps familial.....	53
3.3	Lutter contre le stress et l'épuisement	55
3.4	L'égalité comme objectif à long terme	55
4	Mesures pour moderniser le « modèle suisse ».....	57
4.1	Améliorer les conditions du travail à temps partiel.....	57
4.2	Revaloriser les salaires de certaines branches à majorité féminine et combattre les préjugés.....	59
4.3	Accorder une valeur indirecte au travail reproductif non rémunéré	60
5	Conclusion	62

Auteure

Valérie Borioli Sandoz
Responsable de la politique Egalité et Conciliation
031 321 21 11 / 079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch

Berne, juin 2025

1 En résumé

Travailler à temps partiel est une particularité de l'économie suisse. Tout comme l'est le nombre élevé d'heures travaillées en Suisse, en comparaison avec d'autres pays. L'un s'accompagne de l'autre car le problème principal des travailleurs et des travailleuses est le manque de temps disponible en plus de celui que l'on consacre à l'activité professionnelle rémunératrice permettant de vivre de manière autonome. Travailler à temps partiel est la solution qui permet aux personnes d'articuler une activité professionnelle avec une vie de famille, sociale et politique. **Le temps partiel est d'abord une réponse à aux besoins des travailleurs et des travailleuses, dans une société où les conditions-cadre sont insuffisantes.**

Quand on le peut, faire le choix de travailler à un taux réduit dégage du temps pour ses enfants et les proches dont on s'occupe, pour se former, s'intéresser et participer à la vie sociale et politique, etc. Le **besoin en temps** est primordial pour vivre en harmonie au sein de sa famille et au sein de la société. Ce besoin s'accompagne de deux autres besoins : **choisir librement son modèle de vie et de famille et pouvoir planifier sa vie.**

Travailler à temps partiel est aussi imposé par l'employeur ou par une pénibilité de l'emploi incompatible avec un engagement à temps plein.

C'est pourquoi **le travail à temps partiel doit être facilité** pour toutes et tous, **tandis que les conséquences négatives doivent être supprimées.** Autrement dit, travailler à temps partiel doit être rendu plus facile à chacune et à chacun et ne plus conduire à être désavantagé-e rapport à celles et à ceux qui travaillent à temps plein.

Des mesures sont en outre nécessaires pour que le travail à temps partiel ne soit pas un privilège accessible à seulement quelques catégories privilégiées de la population. Car avec de trop bas salaires, travailler à temps partiel n'est financièrement pas possible. Les personnes dont le revenu est trop bas travaillent à temps plein pour pouvoir joindre les deux bouts, au détriment de leur vie de famille et personnelle. Les solutions de garde « hors cadre » de leurs enfants auxquelles elles ont alors obligatoirement recours ne garantissent ni la qualité, ni la socialisation et l'intégration sociale réussie des enfants.

En Suisse, le modèle familial majoritaire est celui où les deux parents travaillent, mais à un taux nettement inégalitaire. Le modèle de la famille traditionnel avec l'homme comme seul pourvoyeur du revenu du ménage et la femme au foyer pour s'occuper des enfants et du ménage a été remplacé par un **modèle tout aussi inégalitaire** en termes de partage des tâches entre femmes et hommes : les femmes réalisent la majorité des tâches reproductives – ménagères, familiales, de care – tandis que les activités productives sont réalisées en majorité par les hommes. Le travail à temps partiel est pratiqué en majorité par les femmes, surtout celles avec des enfants. Toutefois, on observe une récente évolution positive en matière d'égalité avec une nette augmentation du nombre d'hommes qui le choisissent (mais qui restent toujours largement minoritaires). Quand le travail à temps partiel n'est pas pratiqué par autant d'hommes que de femmes, il perpétue une répartition genrée des rôles. Le modèle inégalitaire d'aujourd'hui entraîne des répercussions négatives au moment de la

retraite des femmes compte tenu leur espérance de vie supérieure à celle des hommes et du taux élevé de divorces.

Ce modèle actuel, imparfait et non abouti, doit être amélioré pour permettre une meilleure égalité. Il s'agit aussi de combattre une pression sociale qui s'exerce sur les femmes, reflet d'une mentalité selon laquelle une femme ne saurait travailler à temps plein tout en ayant des enfants.

Le travail à temps partiel est enfin un phénomène qui souffre de mésusage, voire d'**abus** de la part des employeurs. Evolution récente sur le marché du travail, le temps partiel est parfois imposé par les employeurs parce qu'il contribue à leur propre intérêt managérial d'obtenir une flexibilité maximale de la force de travail, obtenue sur le dos des travailleurs et des travailleuses. Les attaques politiques récentes contre les personnes qui travaillent à temps partiel révèlent une tension sur le marché du travail du fait de **manque de main d'œuvre qualifiée**. Stériles et résultant d'une mauvaise compréhension de la dynamique en cours, ces attaques ne débouchent sur aucune mesure pertinente pour les travailleurs-euses.

Sur la base des trois besoins des travailleurs et des travailleuses – besoin de temps, liberté de choix et pouvoir d'organisation de sa vie – Travail.Suisse propose une **série de mesures afin de moderniser le marché du travail**. Ces mesures concernent les conditions de travail des personnes qui travaillent à temps partiel, la revalorisation des salaires dans certaines branches, la reconnaissance réelle de la valeur du travail dit « reproductif » indispensable à la société et la préservation du temps de repos.

A long terme, l'objectif poursuivi par Travail.Suisse est l'atteinte d'une société égalitaire où toutes les tâches productives et reproductives sont équitablement partagées entre les partenaires de vie commune.

19 revendications de Travail.Suisse pour une modernisation du travail à temps partiel

1. Instaurer un droit à obtenir un travail à temps partiel en cas de responsabilités familiales (enfants en bas âge, proches dépendants) assorti d'un droit à revenir au taux d'occupation initial après un certain temps.
2. Instaurer un droit à des jours de congé fixes en cas de travail à temps partiel, par exemple : pour un taux d'occupation de 60%, au maximum 4 jours de travail, le même jour de la semaine devant toujours être libre.
3. Introduire un droit à la formation continue en entreprise, quel que soit le taux d'engagement et quel que soit le sexe.
4. Encourager le modèle du Job-sharing et du Top-sharing par des campagnes de promotion active et permettre aux personnes intéressées de partager un poste, quel que soit le niveau hiérarchique et le niveau de ses responsabilités.
5. Fixer de la durée maximale de travail hebdomadaire proportionnellement au taux d'activité
6. Calculer les heures supplémentaires hebdomadaires maximales au prorata du temps de travail effectif pour les personnes travaillant à temps partiel. Cela signifie que le temps supplémentaire maximal doit être réduit en fonction de leur taux d'occupation.

-
7. Réduire la période de travail de jour et du soir à 10 heures pour les travailleurs qui doivent être présent-e-s dans l'entreprise.
 8. Réduire l'horaire de travail hebdomadaire maximal et contractuel pour tout le monde de manière significative
 9. Réduire les durées légales de travail sans perte de salaire dans tous les secteurs, afin de prévenir l'épuisement professionnel et d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée ainsi que l'égalité entre les sexes.
 10. Regroupement automatique des emplois multiples auprès d'une caisse de pension et assurance obligatoire de la totalité du montant par les employeurs (prévention d'un traitement défavorable en raison des emplois multiples).
 11. Réduire la déduction de coordination si le rapport coût-efficacité est raisonnable pour les assuré-e-s.
 12. Introduire dans la LPP un mécanisme de compensation de perte de revenu pour les personnes qui prennent en charge des proches (tâches d'assistance et éducatives) et réduisent leur temps de travail pour cette raison. La Confédération assure par exemple dans la LPP un revenu minimum fictif pour les personnes qui doivent réduire leur temps de travail à cause de tâches d'assistance ou d'éducation au point de ne pas atteindre ce revenu minimum.
 13. Généraliser l'information sur les conséquences du travail à temps partiel pour la prévoyance vieillesse.
 14. Combattre la discrimination salariale par une révision de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes pour introduire une obligation d'analyse étendue, des contrôles et des sanctions.
 15. Revaloriser les bas salaires des branches économiques qui occupent principalement les femmes (santé, social, nettoyage, commerce de détail, etc.) par le biais du partenariat social et des conventions collectives de travail ou des contrats collectifs adaptés.
 16. Lancer une offensive de formation continue destinée aux personnes peu qualifiées, avec financement des coûts directs et indirects et offres modulaires conciliables avec la prise en charge d'enfants et l'exercice d'une activité professionnelle.
 17. Lancer régulièrement de campagnes contre les préjugés sexistes, en particulier contre la répartition genrée des rôles et contre la stigmatisation des mères qui travaillent (quel que soit leur taux d'activité).
 18. Développer des outils pour prendre en considération – dans les grilles salariales – les compétences et connaissances acquises durant un engagement non rémunéré lors de la fixation du salaire (y compris CCT).

2 Etat de la situation

2.1 Qu'entend-on par « travail à temps partiel » et qui le pratique ?

La statistique fédérale ne comptabilise les travailleuses et travailleurs à temps partiel que lorsqu'ils ou elles travaillent moins que 90% du temps hebdomadaire maximal dans l'entreprise qui les emploie. En Suisse, 4,5 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans étaient actives occupées en 2022, dont près de 37% travaillent à temps partiel. En 2002, ils et elles étaient 32%.

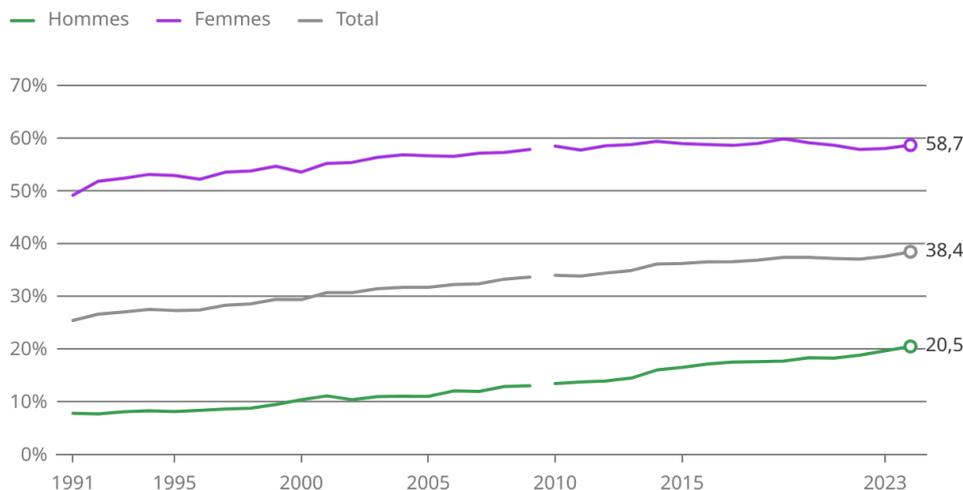
a) Une répartition genrée qui s'estompe au fil du temps

Le recours au travail à temps partiel est en croissance mais de manière modérée (seulement +5 points de pourcentage en plus de 20 ans)¹. Le travail à temps partiel est la forme de travail d'une majorité de femmes (58,7%) et le travail à temps plein est la forme de travail de 84% des hommes (en 2023, seulement 20,5% des hommes actifs sont employés à un taux d'activité inférieur à 90%). La répartition du travail à temps partiel revêt un caractère genré, mais il tend à s'estomper au fil du temps (voir Figure 1).

Figure 1: Evolution de la part des personnes actives occupées à temps partiel selon le genre, 1991-2023

Part des personnes actives occupées à temps partiel

Moyennes annuelles (1991–2009: valeurs du 2^e trimestre)



État des données: 20.02.2025

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

gr-f-03.02.01.16-je

© OFS 2025

Source : [OFS, ESPA](#)

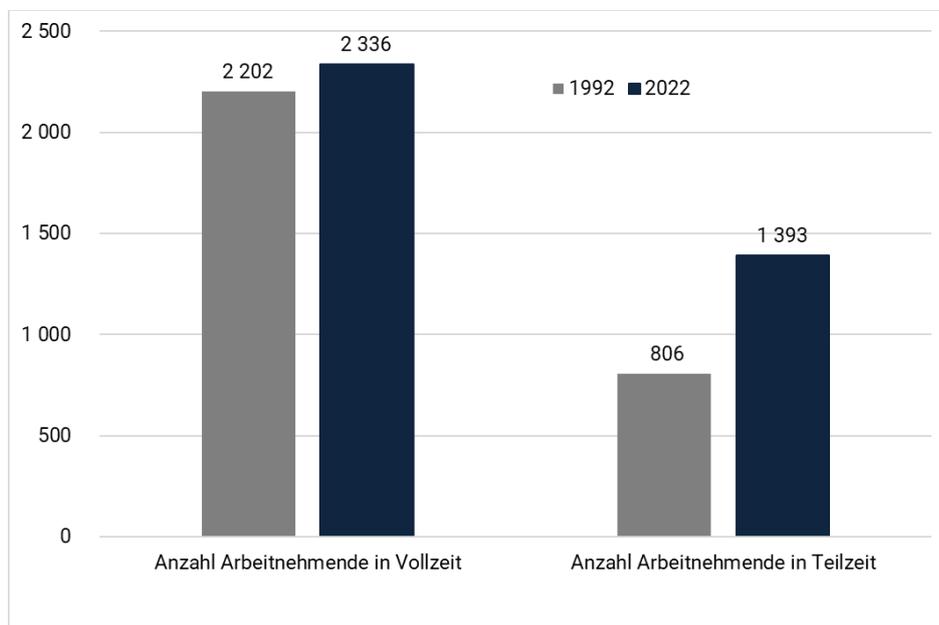
Durant une période plus récente, entre 2010 et 2022, le nombre total des travailleurs et des travailleuses a globalement augmenté de 12% en Suisse. La part des

¹ Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active 2022 : moyennes annuelles. Communiqué de presse du 20 avril 2023.

travailleurs et des travailleuses à temps partiel parmi l'ensemble de la population active est de 37% en 2022 contre 34% en 2010 (+4 points de pourcentage, voir Figure 2).

- Cette période de 12 ans est surtout marquée par une **augmentation spectaculaire des hommes travaillant à temps partiel** (+ 53%, contre +13% pour les femmes). Les hommes représentent 27% du total des personnes travaillant à temps partiel en 2002, contre 21% en 2010 ; les femmes représentent respectivement 73% en 2022 et 78% en 2010.
- En comparaison avec 2010, les hommes sont seulement 3% plus nombreux à travailler à temps plein en 2022, tandis que les **femmes affichent une augmentation significative de 16% travaillant à temps plein**.

Figure 2: Nombre de travailleurs-euses à plein temps et à temps partiel, évolution entre 2010 et 2022, en milliers



Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), 2022, population résidente permanente

En chiffres absolus, le paysage du travail en Suisse est marqué en 2022 par une majorité d'hommes qui travaille à temps plein (2'044'000 contre 925'000 femmes) et par une majorité de femmes qui travaillent à temps partiel (1'272'000 contre 471'000 hommes). Entre 2010 et 2022, le nombre de toutes les personnes travaillant à temps partiel a augmenté trois fois plus que celui des personnes travaillant à plein temps (+22% contre +7%).

b) Participation accrue des femmes et des mères sur le marché du travail

L'augmentation du travail à temps partiel a permis d'accroître considérablement le taux d'activité des femmes de manière générale (voir Figure 3), et des mères en particulier (voir Figure 4). Le taux d'activité standardisé indique le rapport entre les femmes et les hommes actifs et la population totale. Depuis les années 70, le taux des femmes et celui des hommes se rapproche toujours plus, ce que montre aussi les courbes du taux d'activité des hommes et des femmes selon la génération (voir

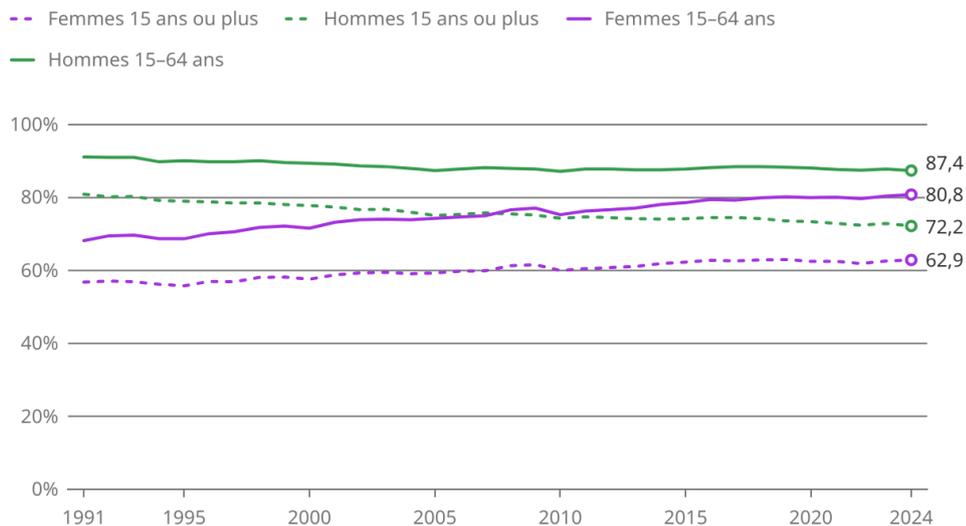
Figure 5). Pour les femmes, chaque génération affiche, en début de carrière, un taux d'activité plus élevé que la précédente. Cette évolution ne se remarque pas pour les hommes (voir Figure 6).

Cette augmentation de la participation au marché du travail est particulièrement visible chez les femmes avec enfants. Par exemple, alors que la proportion de femmes en âge de travailler ayant des enfants en bas âge (0-6 ans) était de 51% en 1992, elle passe à près de 80% en 2022

Figure 3: Taux d'activité professionnelle selon le genre, 1991-2023

Taux d'activité professionnelle

Proportion de personnes, parmi la population de référence, qui exercent une activité professionnelle ou qui sont au chômage



État des données: 20.02.2025

gr-f-20.04.02.01.01-cc

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

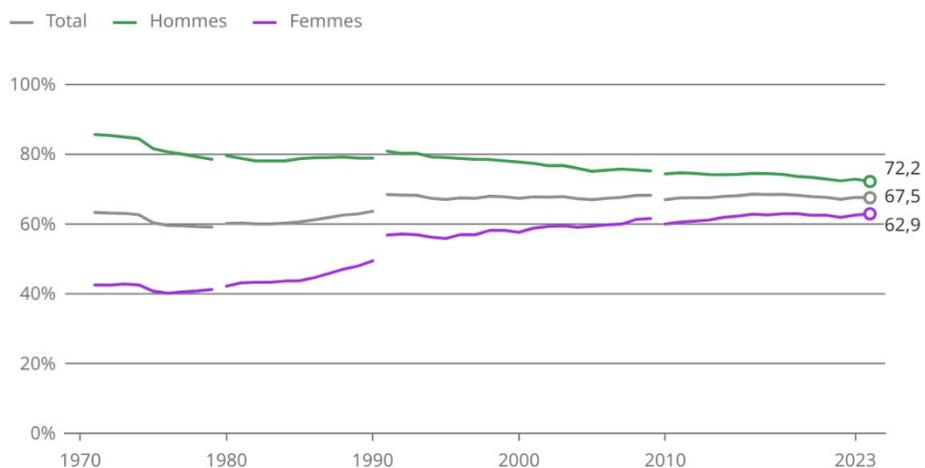
© OFS 2025

Source : *Enquête suisse sur la population active (ESPA), 1991-2023, population résidente permanente*

Figure 4: Taux d'activité standardisé selon le genre (15 ans et plus), entre 1970 et 2023, en pourcent

Taux d'activité standardisé (15 ans et plus)

Moyennes annuelles (1980-2009: valeurs du 2^e trimestre)



État des données: 20.02.2025

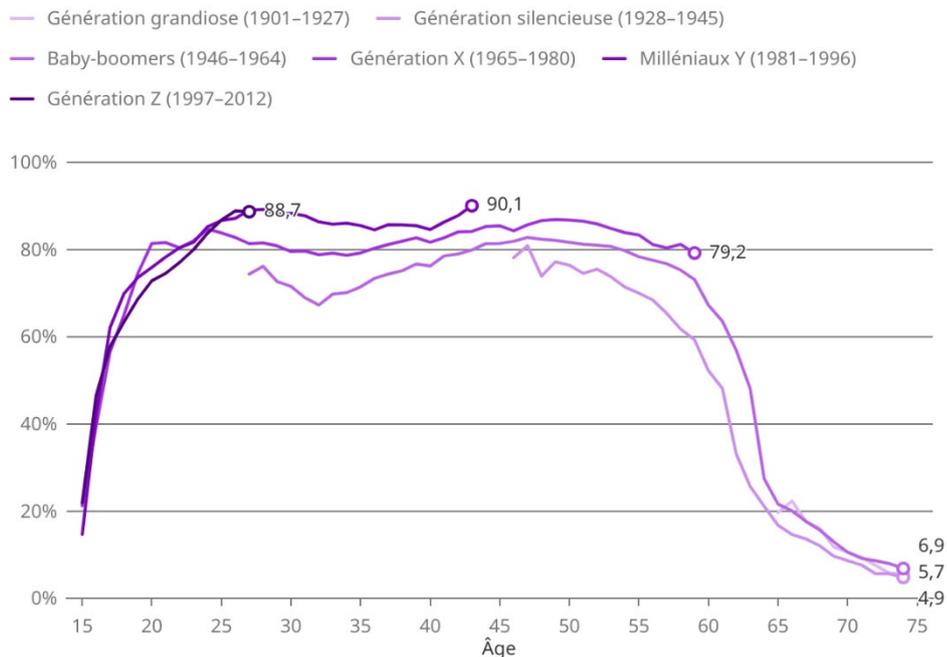
gr-f-03.02.00.01.01-je

Source: OFS - Statistique de la population active occupée (SPA0), Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2025

Source : *Enquête suisse sur la population active (ESPA), 1992 et 2022, 15-64 ans*

Figure 5: Taux d'activité des femmes selon l'âge et la génération



Âges couverts par l'ESPA au cours de la période 1991-2024

État des données: 24.04.2025

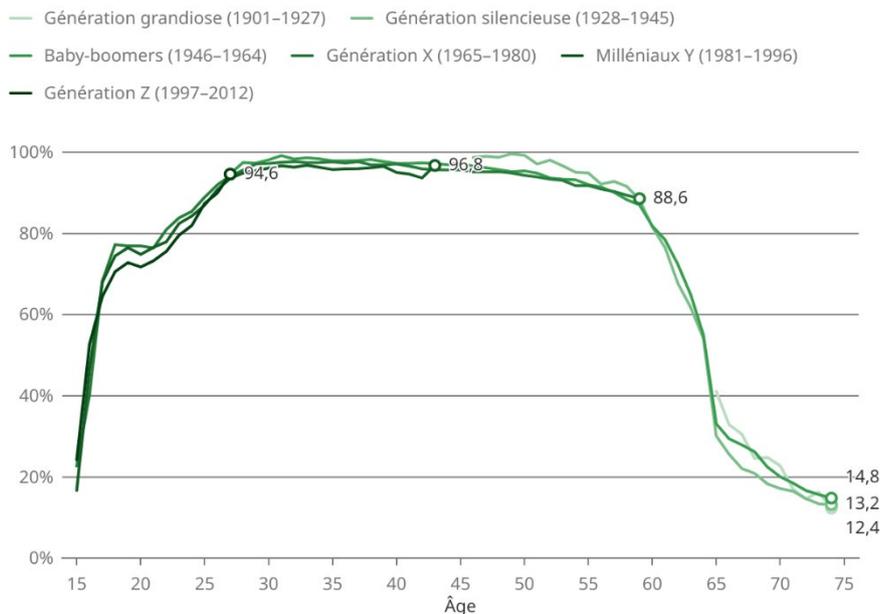
Source: OFS - Enquête suisse sur la population active (ESPA)

gr-f-03.02.00.08.02b-je

© OFS 2025

Source : OFS ESPA, Taux d'activité professionnelle

Figure 6: Taux d'activité des hommes selon l'âge et la génération



Âges couverts par l'ESPA au cours de la période 1991-2024

État des données: 24.04.2025

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

gr-f-03.02.00.08.02a-je

© OFS 2025

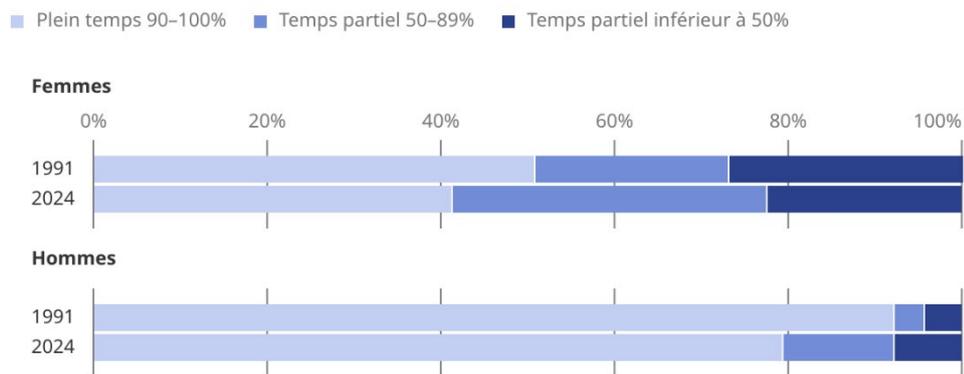
Source : OFS ESPA, Taux d'activité professionnelle

c) Diminution des temps partiels faibles des femmes (temps partiel II < 50%)

Il existe plusieurs catégories de « travail à temps partiel ». Toujours dans la statistique fédérale, on distingue deux types de taux d'activité : le temps partiel I entre 50 et 89% et le temps partiel II de moins de 50%. Depuis 1991, la part des femmes actives de la seconde catégorie a augmenté de 14 points de pourcentage pour atteindre 36,3 %, tandis que la part de celles qui travaillent moins de 50 % a diminué (de 27 % en 1991 à 22,4 % en 2024, voir Figure 7).

Figure 7: Taux d'occupation selon le genre, en 1991 et 2024

Taux d'occupation



État des données: 20.02.2025

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

gr-f-20.04.02.04.01a-cc

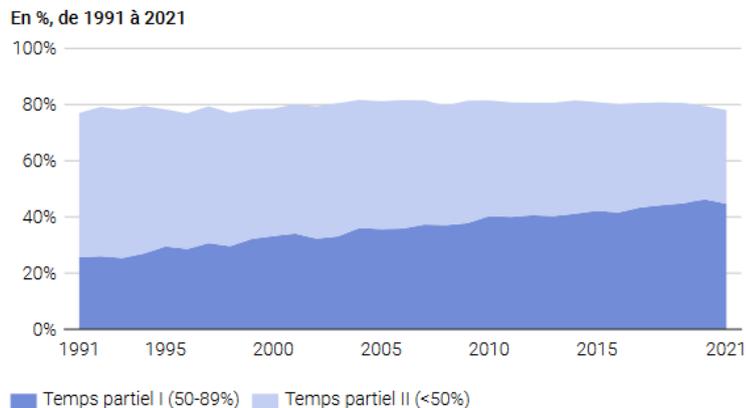
© OFS 2025

Si la part de mères occupées à temps partiel n'a guère varié en 30 ans, elles sont en revanche toujours plus nombreuses à opter pour un taux d'occupation élevé : la part de mères avec un taux d'occupation entre 50 et 89% est passée de 25,7% en 1991 à 44,7% en 2021 alors que la part de celles avec un taux inférieur à 50% est tombée à 33,4% (1991: 51,3%)². La Figure 8 est parlante à cet égard.

² Enquête suisse sur la population active (ESPA). Les mères sur le marché du travail en 2021. OFS, Neuchâtel octobre 2022.

Figure 8: Part de temps partiel I ou II chez les mères actives occupées, 1991-2021

Part de temps partiel chez les mères¹ selon le taux d'occupation **G4**



¹ de 25 à 54 ans avec enfant(s) de moins de 15 ans dans le ménage

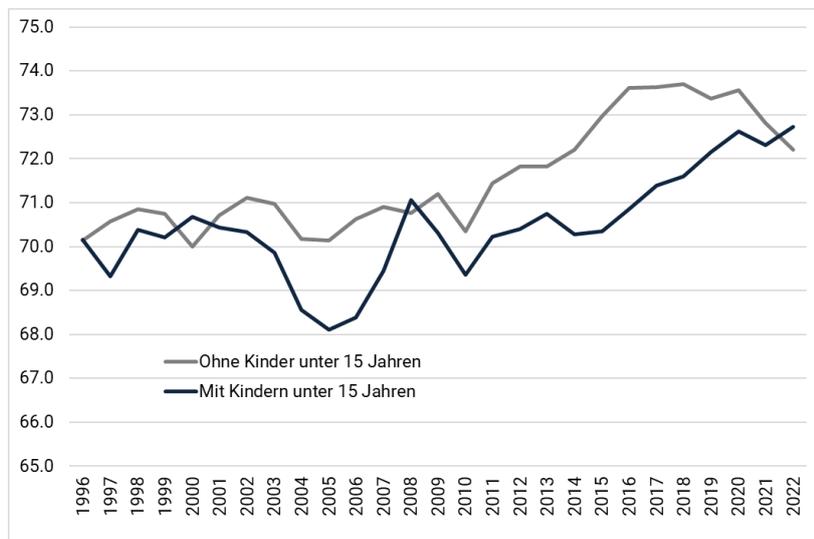
Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA) © OFS 2022

Source : [OFS ESPA 2021. Les mères sur le marché du travail.](#)

La même évolution est frappante avec plus de recul. Au cours des trente dernières années, non seulement la participation au marché du travail dans l'ensemble a augmenté, mais les taux d'emploi à temps partiel ont aussi nettement augmenté. C'est ce qui ressort du calcul de l'occupation en équivalents plein temps des femmes et des hommes avec et sans enfants de moins de 15 ans. La participation des femmes au marché du travail s'est considérablement accrue.

L'évolution du taux d'activité calculé en équivalent plein temps chez les personnes actives avec et sans enfants durant les vingt-cinq dernières années montre que durant de nombreuses années, il était inférieur chez les actives et actifs avec enfants de moins de 15 ans. Depuis 2021, les courbes se sont inversées : **le taux d'activité des personnes avec enfants de moins de 15 ans est supérieur à celui des personnes qui n'ont pas ou plus d'enfants de cet âge** (voir la Figure 9).

Figure 9: Taux d'activité en équivalents temps plein chez les actifs avec et sans enfants de moins de 15 ans



Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), 1996-2022, 15-64 ans, 1996-2009 au 2^{ème} trimestre

d) Le temps partiel concerne tous les niveaux de formation

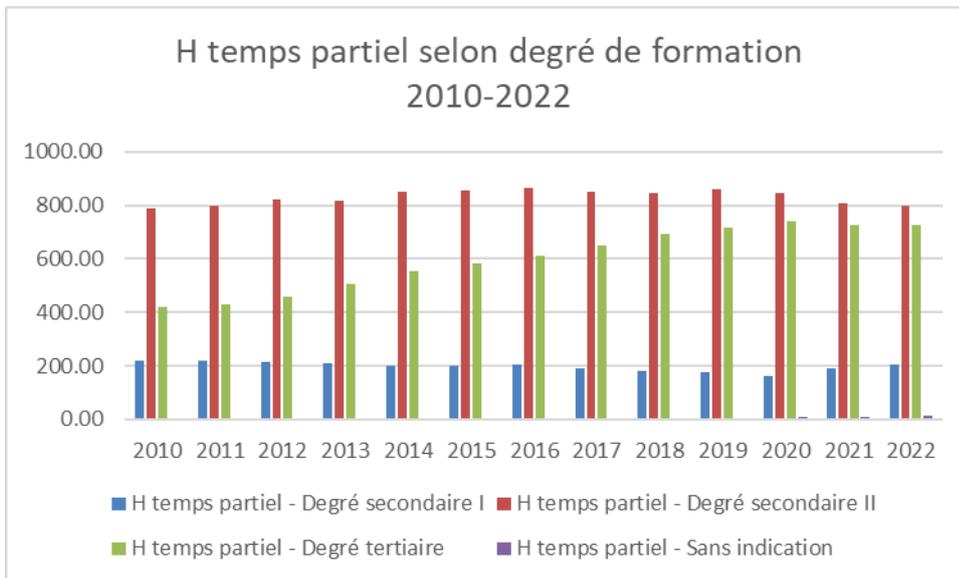
La hausse du travail à temps partiel concerne tous les niveaux de formation. Contrairement à ce qu'affirment certains milieux, il ne s'agit donc pas d'une forme de travail choisie par des personnes « privilégiées » au bénéfice d'une formation de niveau tertiaire. Cela ne l'a jamais été. En effet, **celles qui ont une formation du secondaire II ont toujours été plus nombreuses à travailler à temps partiel que celles qui ont achevé une formation tertiaire**, tant parmi les hommes que parmi les femmes (voir les Figure 10 et 11).

Mais la différence entre niveaux de formation s'estompe au fil des années et le nombre de personnes au bénéfice d'une formation tertiaire croît régulièrement parmi les personnes qui travaillent à temps partiel.

Le temps partiel est aussi pratiqué par les personnes qui n'ont pas de formation post-obligatoire. La proportion des personnes qui travaillent à temps partiel sans formation post obligatoire est de 30,2%, contre 34% pour les diplômé-e-s de niveau tertiaire et 37,9% pour les diplômé-e-s de secondaire II.³

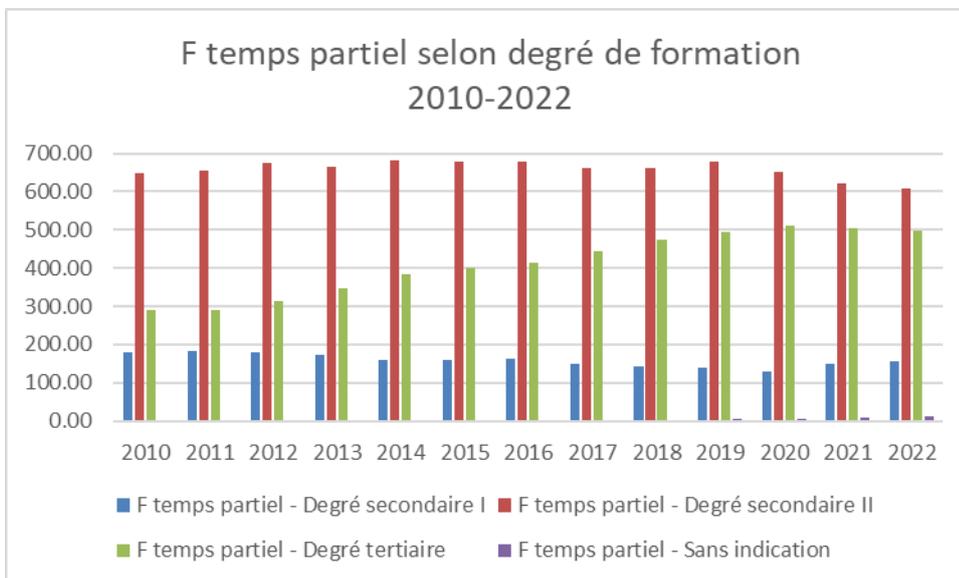
³ Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active 2022 : moyennes annuelles. Communiqué de presse du 20 avril 2023.

Figure 10: Niveau de formation des hommes travaillant à temps partiel, 2010-2022, en milliers



Source : OFS ESPA, exploitation propre des données.

Figure 11: Niveau de formation des femmes travaillant à temps partiel, 2010-2022, en milliers

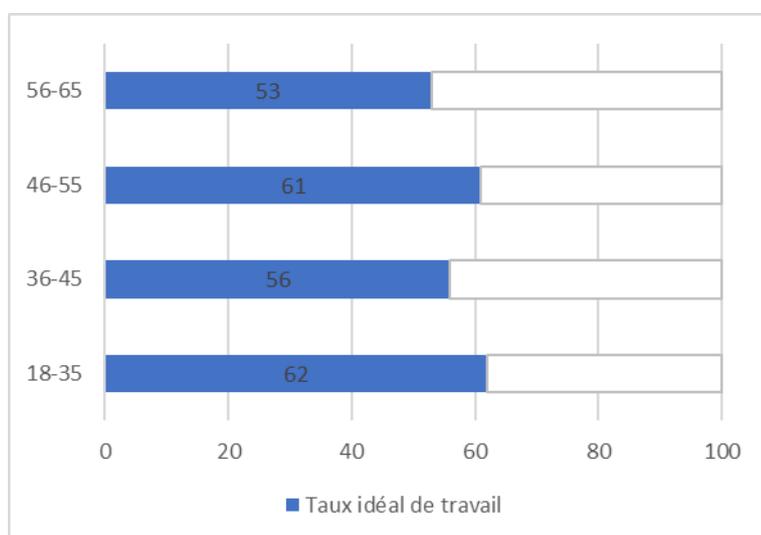


Source : OFS ESPA, exploitation propre des données.

e) L'âge influence aussi beaucoup les raisons de travailler à temps partiel.

Le temps partiel répandu chez les moins de 30 ans et les plus de 55 ans. Contrairement à ce qui est souvent véhiculé par ceux et celles qui s'attaquent au travail à temps partiel, les jeunes générations ne sont pas les seules à souhaiter travailler moins. Les 55-64 ans sont plus nombreux à ne pas avoir d'intérêt pour un plein temps. Cette observation est sans doute en lien avec l'épuisement professionnel dû au stress après une longue carrière, ainsi qu'avec la conciliation à nouveau difficile quand un travail de care pour des tiers se met en place ou quand l'homme, en général plus âgé, arrive à l'âge de la retraite. Mais de manière générale, toutes les générations manifestent un intérêt pour le travail à temps partiel. C'est aussi ce que confirme l'étude Sotomo sur le travail à temps partiel.⁴ (voir Figure 12).

Figure 12: Taux de travail idéal, selon la classe d'âge



Source : Sotomo Studie #3. Die Teilzeitstudie. Februar 2023. Représentation propre

f) Interprétation de la recherche : aspiration à un modèle de vie égalitaire

Comme le relèvent les chercheurs de l'Université de Lausanne en 2016 déjà, il s'agit sans doute d'un signe que les nouvelles générations aspirent à un modèle sociétal plus égalitaire en matière de vie professionnelle, de revenus et de vie privée et familiale.⁵ En 2023, l'étude représentative menée en ligne par Sotomo auprès de plus de 2000 personnes a montré que le temps de travail idéal même sans avoir d'enfants n'est pas de 100% (voir la Figure 13). Pour une femme sans enfant, il est de 80% et pour un homme de 90%. Selon les personnes interrogées, une femme qui a des enfants devrait travailler idéalement à 50% et un homme 80%. Toutefois, « plus les

⁴ « Il est frappant de constater que les 18-35 ans ne réduiraient pas davantage leur temps de travail, mais plutôt un peu moins que leurs aînés. En principe, le temps de travail souhaité sans contraintes économiques se situe autour de 60% chez les 18-55 ans. L'aspiration au temps partiel ne se limite donc pas du tout aux jeunes générations. La seule chose est que les plus jeunes sont plus susceptibles de mettre en pratique cette aspiration. » (traduction propre) Sotomo. Die Teilzeitstudie. Februar 2023.

⁵ Jean-Marie Le Goff et René Levy. Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre. Editions Seismo, 2016.

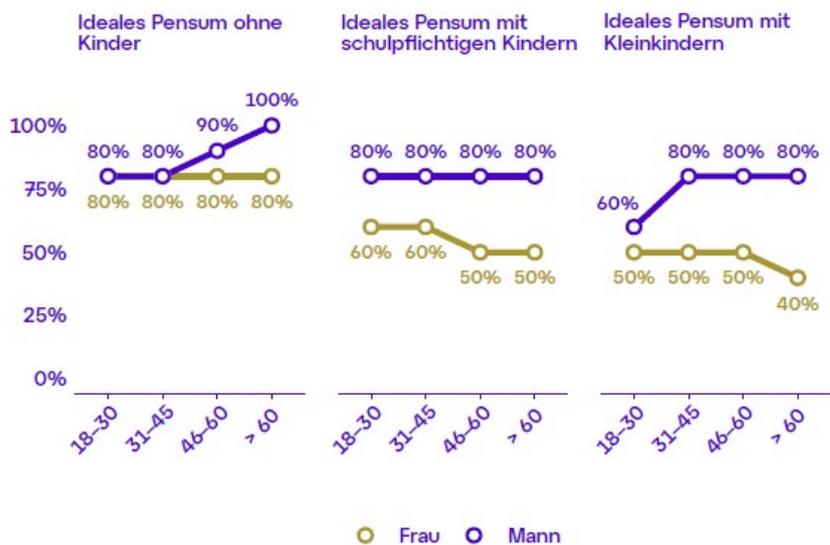
répondants sont jeunes, plus leurs idéaux sont égalitaires en matière de répartition du travail rémunéré ». ⁶

Cette aspiration égalitaire des jeunes générations se traduit aujourd'hui par cette augmentation remarquable du temps partiel des hommes. Mais compte tenu de la situation économique en cours (inflation, augmentation des primes d'assurance maladie et des loyers), cette tendance positive risque de ne pas durer pour des raisons économiques avant tout ⁷

Figure 13: Le taux d'activité professionnelle idéal selon l'âge

Ideales Erwerbsspensum – nach Alter (Abb. 18)

«Was ist aus Ihrer Sicht das beste Erwerbsmodell für
 ... Eltern (Mutter und Vater) mit Kleinkindern über 6 Monaten (bis zum Schulafter)?
 ... Eltern (Mutter und Vater) mit Kindern im schulpflichtigen Alter?
 ... Frauen/Männer ohne (betreuungspflichtige) Kinder?», dargestellt ist der Median



Source : *Sotomo. Die Teilzeit Studie. 2023 (disponible seulement en allemand)*

2.2 Presque tous les parents souhaitent travailler à temps partiel, surtout les pères

L'étude représentative que Swiss Life a menée en 2019⁸ indique que 92% des parents préféreraient travailler à temps partiel (87% des pères et 96% des mères). Les motivations des uns et des autres sont à rechercher du côté de la vie de famille : seule une minorité des parents interrogés (12%) estime que la réussite professionnelle est un

⁶ Michael Hermann, Julie Craviolini, Anna John. Sotomo. Die Teilzeit Studie. Geschlechtergerechter Studie #3. Zürich, Februar 2023.

⁷ Rien ne permet d'affirmer de manière certaine et fondée que se produirait réellement un retour en arrière vers des valeurs traditionnelles (backlash). Ce terme est le résultat d'une polémique avant tout médiatique, basée sur une mauvaise interprétation de résultats, comme le dénonce l'association männer.ch à la suite de la diffusion d'une étude de l'Université de Zürich. <https://www.maenner.ch/fr/wie-tamedia-den-backlash-befeuert/>

⁸ Swiss life. *Etude 2019 sur le travail à temps partiel*. Enquête menée auprès de 912 personnes de moins de 50 ans, vivant dans un même ménage avec leur partenaire et leurs enfants de moins de 12 ans, en Suisse alémanique et romande.

objectif important, tandis qu'une majorité des parents (64%) souhaite mener une vie familiale heureuse et avoir assez de temps pour leurs enfants (54%).

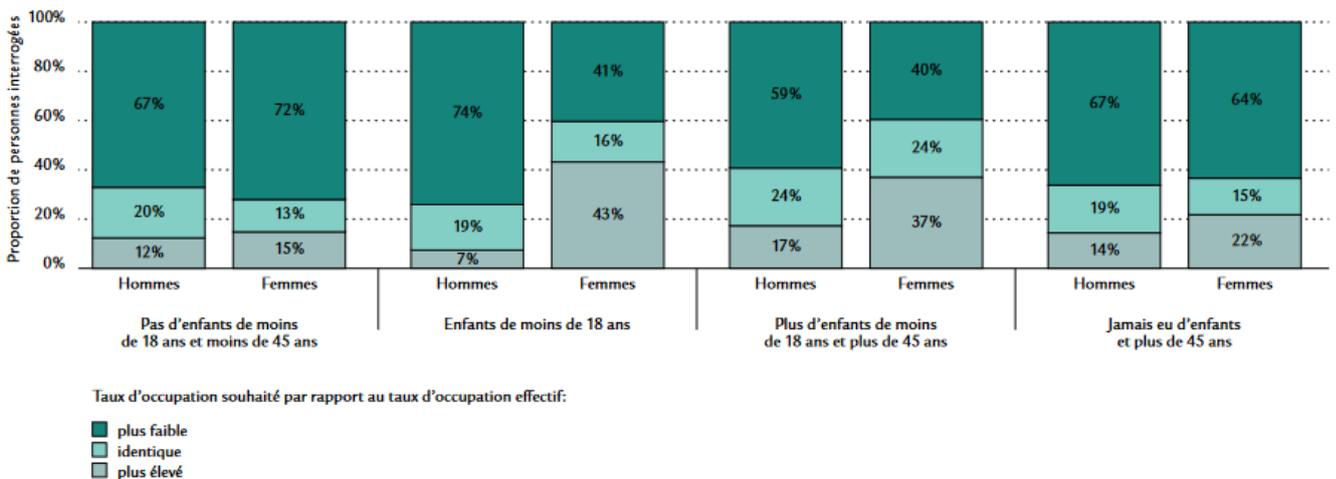
L'étude 2023 du même Swiss Life⁹ indique quel serait le temps de travail idéal, choisi sans contraintes par les personnes entre 25 et 64 ans. En moyenne, le taux d'occupation idéal serait de 67% seulement (alors qu'il est de 75% dans la réalité). Les femmes souhaitent un taux de travail idéal de 62%, très proche leur taux d'occupation effectif moyen de 63%. Les hommes souhaitent un taux d'activité idéal de 73%, soit nettement plus bas que leur taux d'occupation effectif moyen de 87%.

Lorsque femmes et hommes ont des enfants mineurs, les différences sont encore plus marquées entre pères et mères. Ainsi 74% des pères d'enfants mineurs souhaiteraient un taux d'occupation plus bas (contre seulement 41% des mères). La Figure 14, extraite de l'étude Swiss Life 2023, illustre le souhait de travailler à temps réduit très répandu chez les hommes, qu'ils aient des enfants mineurs, majeurs ou n'ayant jamais eu d'enfants.

Figure 14: Proportion des personnes souhaitant un taux d'occupation différent, selon le sexe et la présence d'enfants

Fig. 9: Dans un monde idéal, les mères, en particulier, auraient un taux d'occupation plus élevé qu'actuellement

Proportion de personnes interrogées souhaitant idéalement un taux d'occupation plus élevé, plus faible ou égal à leur taux effectif; selon le sexe, l'âge et la situation familiale; n selon le sexe et le groupe de population entre 249 et 608



Source: enquête Swiss Life 2023

Source : *Swiss Life (2023). Amour un jour, finances toujours ? Impact des parcours professionnels et des formes de ménage sur le gender pension gap. Enquête représentative menée dans toute la Suisse auprès de 4029 personnes entre 25 et 64 ans.*

Entre souhait et réalité, il y a un fossé, surtout après des hommes. Ce qui permet d'affirmer que la tendance observée en 2022 d'une augmentation spectaculaire du nombre d'hommes qui réduisent leur temps de travail va très probablement se poursuivre.

⁹ Swiss life. Etude 2023. *Amour un jour, finances toujours ? Impact des parcours professionnels et des formes de ménage sur le gender pension gap.* Enquête représentative menée dans toute la Suisse auprès de 4029 personnes entre 25 et 64 ans.

Il est intéressant de noter en outre que les parents qui travaillent à temps partiel se déclarent moins stressés et se sentent plus valorisés au travail que les parents qui travaillent à temps plein.

2.3 Le temps partiel n'est pas accessible à toutes et à tous (revenu, secteur d'activité)

Un seul revenu est souvent insuffisant pour faire vivre une famille de plusieurs personnes en Suisse. L'indicateur de la privation matérielle et sociale des ménages - livré par l'enquête SILC de l'Office fédéral de la statistique¹⁰ - fournit les informations suivantes :

- En 2022, 4,9% de la population vivant en Suisse se trouvent en situation de privation matérielle et sociale, soit 419'000 personnes¹¹ ; 2,2% de la population est en situation de privation sévère, soit 185'000 personnes ;
- Parmi les 419'000 personnes, près du quart (117'000) sont actives et occupées (selon le statut de la plus fréquente¹²) ;
- 209'000 personnes vivent dans un ménage avec une seule personne active occupée ;
- 51'000 personnes vivent dans un ménage avec deux personnes actives occupées.

Un revenu à 150-160% semble actuellement suffire pour de nombreuses familles puisque ce modèle est très répandu. Les ressources financières insuffisantes provenant d'un seul salaire expliquent en partie l'augmentation spectaculaire de l'insertion des femmes dans le marché du travail depuis le milieu du 20^{ème} siècle. Cela est vrai pour les femmes avec enfants en bas âge comme pour les femmes de plus de 55 ans. D'autres facteurs conjoints expliquent aussi cette évolution (niveau de formation des femmes comparable, voire supérieur à celui des hommes, volonté d'émancipation des femmes, etc.).

La question du revenu du ménage détermine les choix de vie de manière plus pressante que les seules questions de conciliation. L'étude de swiss life sur le temps partiel¹³ confirme que la principale raison pour laquelle les parents d'enfants de moins de 12 ans travaillent à temps plein est l'argent. C'est cependant leur seconde priorité, la première étant la vie de famille et le besoin de conciliation. Toutefois, dans les ménages à très bas revenus malgré deux emplois à temps plein (ou un seul pour les

¹⁰ L'indicateur de privation matérielle et sociale est utilisé depuis 2021 en Suisse. Il permet de mesurer la proportion de personnes qui doivent renoncer à des biens, des services et des activités sociales d'importance pour des raisons financières. Il est livré par l'Enquête sur les revenus et les conditions de vie SILC menée dans toute l'Europe. Les privations concernent 13 domaines de la vie de la vie. La plus courante est une dépense inattendue, suivie par le remplacement de meubles usés et une semaine de vacances.

¹¹ Selon la définition européenne, une personne est considérée en situation de privation matérielle et sociale si elle subit une privation imputable à un manque de ressources financières dans au moins 5 de 13 domaines de la vie. Si au moins 7 domaines sont concernés, on parle alors de privation sévère.

¹² Le statut le plus fréquent est le statut d'activité que la personne a exercé durant plus de la moitié des mois de la période de référence des revenus (année t-1), à l'exclusion de celles comptant moins de sept mois.

¹³ Swiss life. [Etude 2019 sur le travail à temps partiel](#). Enquête menée auprès de 912 personnes de moins de 50 ans, vivant dans un même ménage avec leur partenaire et leurs enfants de moins de 12 ans, en Suisse alémanique et romande.

ménages mono-parentaux), il n'est pas envisageable de réduire le temps de travail. Ainsi, on aurait tort de penser que le choix du temps partiel est possible à toutes et à tous.

a) Working poors

La situation des « working poors » ne peut être ignorée : malgré deux revenus, la situation de ces familles n'est pas meilleure. En 2022, 3,8% des personnes actives occupées, en Suisse, sont touchées par la pauvreté en termes de revenu ¹⁴. Cela représente 144' 000 personnes. Le risque dépend fortement de la situation familiale et du niveau de formation. Vivre seul·e constitue un facteur de risque, tout comme avoir des enfants. Plus une famille compte d'enfants, plus élevé est le risque de pauvreté. Plus le niveau de formation est élevé, moindre est le risque de pauvreté.

Selon une étude parue dans le cadre du programme LIVES de l'Université de Genève¹⁵, les « dual earners » (les deux parents d'enfants de moins de 13 ans travaillant à temps plein) ont sans surprise plus de difficultés à concilier leur travail et leur vie de famille. Surtout, ils déclarent une moins bonne santé (par auto-évaluation) et plus de difficultés financières par rapport à des couples où seul l'homme travaille à plein temps. C'est une spécificité suisse, qui ne se constate pas dans d'autres pays. Selon les autrices, cela signifie « que les dispositifs de conciliation travail-famille (quelle qu'en soit la nature) permettent d'abord aux mères qui ont plus de ressources de s'investir substantiellement dans la sphère professionnelle, un mécanisme de sélection qui finalement compense largement – sur l'ensemble des mères qui travaillent à temps plein - les désavantages liés aux conflits travail-famille. »

b) Les familles mono-parentales

Parmi les ménages familiaux avec enfants de moins de 18 ans, les parents seuls avec au moins un enfant de moins de 18 ans sont 14,2%, soit 125'383 (voir la Figure 15). Les femmes sont presque 5 fois plus nombreuses à former un ménage monoparental que les hommes (mère seules 13,7%, pères seuls 2,9% parmi les ménages familiaux avec enfants de moins de 25 ans).

¹⁴ Selon la définition de l'OFS, la valeur moyenne du seuil de pauvreté se situe en 2022 à 2284 francs par mois pour une personne seule et à 4010 francs pour deux adultes et deux enfants.

¹⁵ [Firoretta, Juliette, Rossier Clementine \(2018\). Le travail rémunéré à temps plein des mères : malédiction ou bénédiction ? le cas singulier de la Suisse comparé à la Belgique, la France, l'Allemagne et la Suède](#)

Figure 15: Nombre de ménages familiaux, selon le type, en 2022

Ménages monofamiliaux avec au moins un enfant de moins de 18 ans* selon la région linguistique, en 2022

T40.02.01.02.04

	Total des ménages monofamiliaux avec au moins un enfant de moins de 18 ans		Couples mariés (y inclus les couples enregistrés) avec au moins un enfant de moins de 18 ans		Couples en union libre avec au moins un enfant de moins de 18 ans		Parents seuls avec au moins un enfant de moins de 18 ans	
	Nombre de ménages	Intervalle de confiance: ± (en %)	Nombre de ménages	Intervalle de confiance: ± (en %)	Nombre de ménages	Intervalle de confiance: ± (en %)	Nombre de ménages	Intervalle de confiance: ± (en %)
Total	880'463	0.6	643'126	0.6	111'954	2.1	125'383	2.7
Région linguistique								
Région linguistique allemande	611'052	0.7	464'487	0.7	69'598	2.8	76'989	3.8
Région linguistique française	232'881	1.1	153'659	1.2	37'100	3.4	42'123	4.2
Région linguistique italienne	34'884	2.4	23'729	2.6	5'075	7.6	6'080	9.5
Région linguistique romanche	1'646	19.9	1'251	21.6	(184)	(67.6)	(211)	(68.2)

() : Extrapolation basée sur 49 observations ou moins. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

X : Extrapolation basée sur 4 observations ou moins. Les valeurs ne sont pas publiées en raison de la protection des données.

* : Un ménage monofamilial avec au moins un enfant de moins de 18 ans n'exclut pas qu'il y ait aussi des enfants de 18 ans ou plus dans ce même ménage.

L'univers de base du relevé structurel contient tous les ménages privés de la population résidente permanente.

Source: OFS - Relevé structurel (RS)

© OFS 2024

Renseignement Office fédéral de la statistique (OFS), section POP, info.pop@bfs.admin.ch, Tél. 058 467 25 25

Source : OFS, Relevé structurel, *Ménages monofamiliaux avec au moins un enfant de moins de 18 ans selon des caractéristiques régionales*. Exploitation propre des données.

Il est encore plus difficile, pour les ménages monoparentaux, de véritablement « choisir » de travailler à temps partiel. Ces ménages affichent un taux de pauvreté de 20,2% (leur revenu se situe en dessous du seuil de pauvreté¹⁶).

c) Selon les secteurs d'activité

Enfin, selon les secteurs économiques, le travail à temps partiel est très différemment répandu. Le secteur social est le champion en matière de postes à temps partiel : 70% des personnes de ce secteur sont concernées. Dans l'éducation et l'enseignement, le travail à temps partiel concerne 66% des personnes occupées. S'en suit le secteur de la santé, avec 59,1%, puis celui de la restauration et du commerce de détail (48,8% et 48,6%). Ces cinq secteurs sont aussi ceux qui occupent une majorité de femmes.

A l'inverse, le travail à temps partiel ne concerne que 9,2% des travailleurs et travailleuses dans l'industrie automobile, 13,9% dans la construction et 14,7% dans la fabrication de machines et d'équipements. Comme le notent Ganzfried et Mäder¹⁷, ces différences entre secteurs sont en corrélation avec les taux de main-d'œuvre masculine et féminine dans les professions.

2.4 Le temps partiel reflète la répartition genrée des rôles

¹⁶ Selon la définition de l'OFS: « Le seuil de pauvreté se base sur les normes de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). En 2021, sa valeur moyenne se situait à 2'289 francs par mois pour une personne seule et à 3989 francs pour deux adultes et deux enfants. ».

¹⁷ Universität Zürich, CHES Center for Higher Education and Science Studies. Miriam Ganzfried, Gwendolin Mäder. *Le travail à temps partiel en Suisse: importance croissante, défis et opportunités*. Zürich, août 2022.

Le travail à temps partiel concerne en majorité les femmes, en particulier celles qui ont des enfants. Avec des enfants de moins de 15 ans, elles travaillent le plus souvent à temps partiel : 77,8%, contre 46,9% pour les femmes sans enfants. Ce dernier chiffre relativement élevé est un marqueur d'une société dont les rôles sont attribués selon le genre.

Cette situation a évolué à la baisse : en 2022, 75,8% des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes, contre 80,6% en 2012. En 2022, on note un recul du nombre de femmes qui travaillent à temps partiel (moins 1 point, soit 56,8% de toutes les personnes entre 15 et 64 ans). Toutefois c'est chez les hommes que l'évolution récente a été la plus spectaculaire (+43,4).

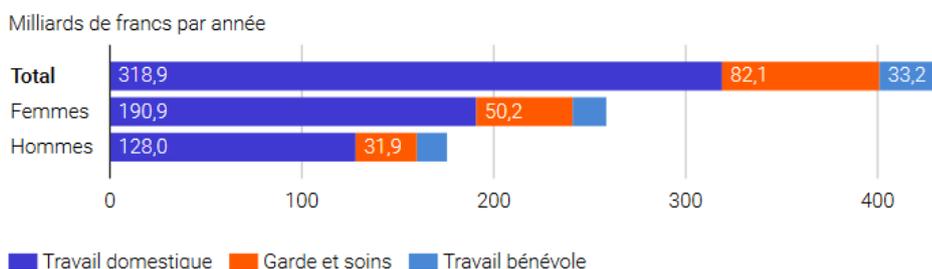
Il est intéressant de noter que la réduction du travail à temps plein des hommes est aussi corrélée avec la disponibilité d'une offre d'accueil extrafamilial bien développée. L'indicateur de législature « Charge de l'activité professionnelle et du travail domestique et familial »¹⁸ montre que le volume total du travail (activité professionnelle + travail domestique et familial) est relativement stable au fil du temps, avec une faible tendance à la baisse pour les hommes comme pour les femmes. En revanche, la répartition des activités productives et non productives entre femmes et hommes évolue : les femmes travaillent plus contre rémunération et baissent leur engagement dans le travail domestique et familial et c'est l'inverse pour les hommes.

a) Prendre soin des autres est encore l'affaire des femmes

En ce qui concerne l'ensemble du travail non rémunéré réalisé en Suisse chaque année, les femmes réalisent 60% du volume du travail domestique (en heures), 61% du travail de garde et de soins à autrui et 55% du travail bénévole total (organisé et informel), (voir Figure 16).

Figure 16: Evaluation monétaire du travail non rémunéré, en 2020

Méthode des coûts du marché sur la base des coûts de la main-d'œuvre



Sources: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA), module «Travail non rémunéré», enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), statistique structurelle des coûts de la main-d'œuvre (ECM)

© OFS 2022

La présence d'enfants est l'explication première du travail à temps partiel des femmes. C'est la garde des enfants qui motive un taux d'occupation réduit (34,2%

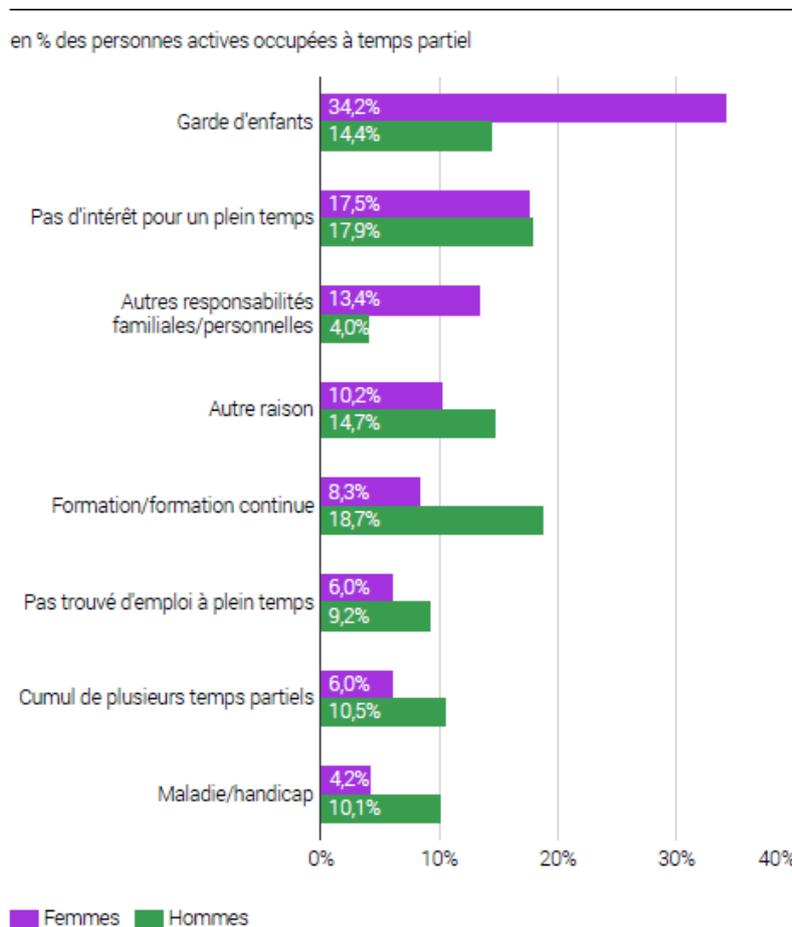
¹⁸ Indicateur de la législature: Charge de l'activité professionnelle et du travail domestique et familial

des femmes travaillant à temps partiel contre 14,4% des hommes). Additionnée à la raison des autres responsabilités familiales ou personnelles (13,4% des femmes à temps partiel), les femmes sont en majorité celles sur les épaules desquelles repose le poids de la conciliation (47,6%, contre 18,4%).

L'âge des enfants a peu d'influence pour le taux d'activité des femmes : il reste identique (77,8%) pour les femmes ayant un enfant de moins de 7 ans et pour celles ayant un enfant de 7 à 14 ans. Chez les hommes, on observe l'inverse : le taux de temps partiel diminue avec la progression de l'âge du plus jeune enfant (moins de 7 ans : 15,1%; de 7 à 14 ans: 12,4%). Les pères d'enfants de moins de 15 ans sont un peu moins nombreux à travailler à temps partiel que les hommes n'ayant pas d'enfant de cet âge (14,0% contre 16,3%).

La raison principale évoquée par les hommes lorsqu'ils réduisent leur taux d'activité est la formation et la formation continue (voir Figure 17).

Figure 17: Raisons du temps partiel par sexe, 2022



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

© OFS 2023

b) Persistance de la répartition inégale de travail entre les sexes

Dès qu'ils peuvent l'envisager économiquement parlant, les couples sont presque toujours conduits à « sacrifier » la carrière de celui ou – le plus souvent - de celle dont le salaire est le moins élevé des deux. La femme le plus souvent va opter pour une réduction de travail dès l'arrivée de son premier enfant. Etant donné les différences salariales très importantes entre les branches, et que celles qui offrent de bas salaires occupent principalement des femmes, cet état de fait risque de persister encore plusieurs années même si on observe une nette augmentation récente du travail à temps partiel chez les hommes et une aspiration des couples à vivre selon un mode de vie égalitaire.

c) Le choix genré des professions en Suisse

Certain·e·s expert·e·s¹⁹ vont jusqu'à affirmer que le choix genré des professions qui prévaut en Suisse s'explique – entre autres - par l'anticipation que font les filles (et leur entourage qui les influence) de leur future vie de famille où elles seront plus ou moins les seules à porter le poids de la conciliation. Elles choisissent alors des secteurs d'activité connus pour permettre la pratique du temps partiel (voir Figure 18)

Figure 18: Professions occupées selon le genre, 2022

Groupes de professions des personnes actives occupées selon le genre, 2022		
	% hommes	% femmes
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	87%	13%
Conducteur·trice·s d'installations et de machines, et ouvrier·ère·s de l'assemblage	84%	16%
Agriculteur·trice·s et ouvrier·ère·s qualifié·e·s de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	76%	24%
Personnel des services directs aux personnes, commerçant·e·s et vendeur·euse·s	33%	67%
Directeur·trice·s, cadres de direction et gérant·e·s	69%	31%
Employé·e·s de type administratif	37%	63%
Professions élémentaires	47%	53%
Professions intermédiaires	51%	49%
Professions intellectuelles et scientifiques	51%	49%

Source : OFS, www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.02.01.21.03

Source : www.futurentousgenres.ch

¹⁹ Programme national de recherche PNR60 « Egalité entre hommes et femmes », 2014 Guilley et alii. Maçonne ou avocate : rupture ou reproduction sociale ? Une enquête sur les aspirations professionnelles des jeunes en Suisse aujourd'hui.

d) Raisons de travailler à temps partiel et travail non rémunéré

60% des personnes interrogées souhaitent passer plus de temps avec leur famille comme raison principale pour laquelle elles ne travaillent pas : c'est ce qui figure dans une information de février 2023 de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) à la Commission de la science, de l'éducation et de la culture CSEC-N.²⁰ Seulement 5,5% des personnes indiquent ne pas travailler en raison de manque de possibilités de garde et 13% mentionnent la question des coûts plus élevés (impôts, frais de garde). Ces chiffres sont des analyses supplémentaires non publiées de l'OFS basées sur l'Enquête sur les familles et les générations 2018. La question du genre se pose bien sûr, mais aussi de la surcharge et du stress occasionné par la conciliation.

Les motivations différentes exprimées par les femmes et les hommes à travailler à temps partiel sont un marqueur supplémentaire des rôles genrés au sein de la population. Le travail à temps partiel rémunéré est étroitement lié à la répartition du travail non rémunéré, qui lui-même est très lié aux rôles différents selon leur sexe attribués par la société aux personnes.

De plus, les attentes de la société envers les femmes devenues mères ne sont pas les mêmes que celles envers les hommes devenus pères. Il est attendu des premières que si elles travaillent, elles le fassent seulement à temps partiel, ce qui n'est pas le cas des pères, qui au contraire doivent travailler à temps plein. Le modèle traditionnel est encore fortement ancré au sein de la société suisse, avec des variations régionales. Il est difficile pour les nouveaux parents de tracer leur propre voie et de faire leurs propres choix dans un tel contexte et avec des conditions-cadre insuffisantes.

C'est d'autant plus difficile pour les individus et les familles que la société s'est orientée vers toujours plus d'individualisation : il ne va plus de soi aujourd'hui d'être inséré dans différents milieux (communauté religieuse, associations, etc.) et créer des relations stables « à la carte » dans son environnement social requiert plus de temps et d'énergie.

Le temps consacré au travail non rémunéré – soit principalement le travail domestique est familial – est majoritairement fourni par les femmes avec un partenaire et des enfants de moins de 15 ans. Elles y consacrent 58,7 heures contre 36,7 heures pour leur partenaire. Lorsque les enfants ont grandi, cette différence se maintient (36,3 heures contre 22,7, voir Figure 19).

²⁰ 22-46 OdC sur l'accueil extrafamilial pour enfants et taux d'occupation : quelle corrélation. Informations de l'Office fédéral des assurances sociales sur le lien entre accueil extrafamilial pour enfants et activités professionnelle des mères. Pour les séances du 27 octobre 2022 et du 17 février 2023 de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture (CSEC-N).

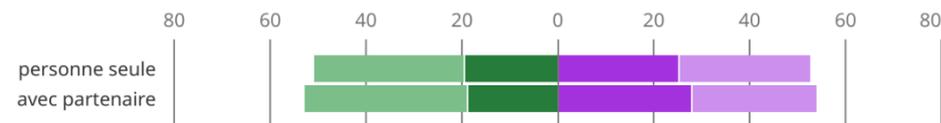
Figure 19: Travail rémunéré et non rémunéré par semaine, selon la situation familiale, en 2024

Population résidante permanente de 15 à 64 ans

Nombre moyen d'heures par semaine

■ Hommes: Travail non rémunéré ■ Travail rémunéré ■ Femmes: Travail non rémunéré ■ Travail rémunéré

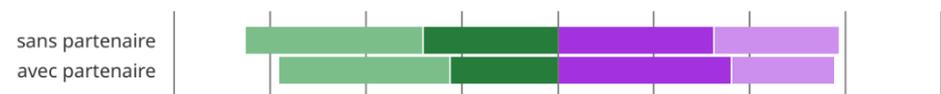
Pas d'enfant



Enfant le plus jeune de moins de 15 ans



Enfant le plus jeune de 15 ans ou plus



¹ Hommes: extrapolation basée sur moins de 50 observations dans l'échantillon. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

État des données: 04.06.2025

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA), module «Travail non rémunéré»

gr-f-03.02.06b

© OFS 2025

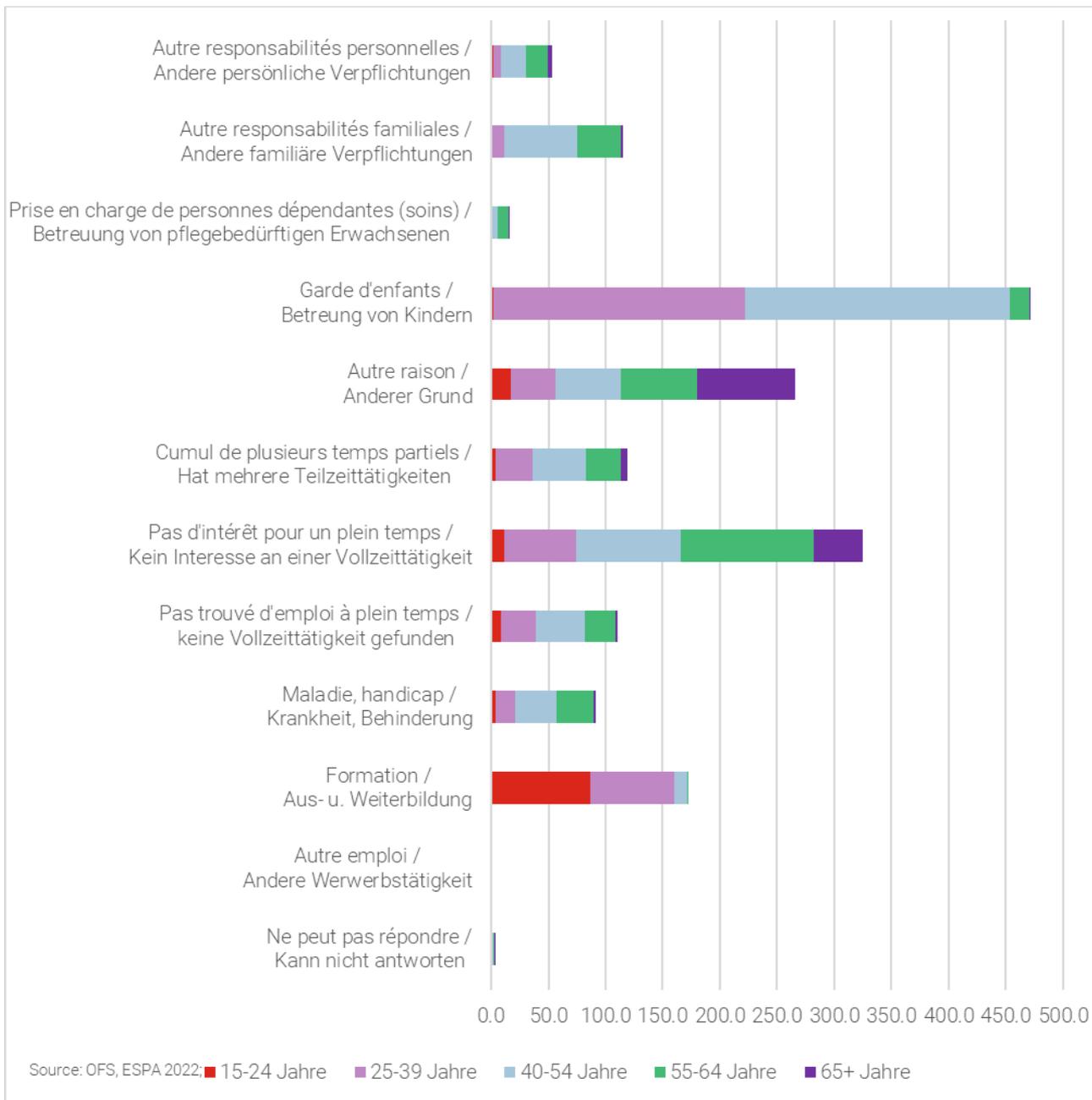
Source : OFS ESPA. *Compte satellite de production des ménages.*

Sans surprise, lorsque le ou la partenaire est absent·e et avec des enfants de moins de 15 ans, ce sont les familles monoparentales d'hommes qui consacrent plus de temps au travail non rémunéré, mais la différence est faible avec 49,2 heures par semaine contre 47,9 pour les femmes.

En revanche, lorsqu'il n'y a pas d'enfants mais qu'il y a un partenaire, les femmes consacrent 24,9 heures par semaine au travail non rémunéré contre 17,9 heures pour les hommes. Ceci est aussi un marqueur de l'intégration par les femmes et les hommes des rôles genrés différents véhiculés par la société.

Sans surprise, la garde d'enfants est la raison des personnes entre 25 et 54 ans et la formation concerne les plus jeunes. C'est la tranche d'âge « du milieu » (entre 40 et 54 ans) qui est la plus sollicitée, toute raison confondue (voir Figure 20).

Figure 20: Raisons invoquées pour travailler à temps partiel, selon l'âge, en 2022



Source : OFS ESPA. Représentation propre.

Les femmes sans enfants : le véritable réservoir de main d'œuvre qualifiée en Suisse

L'enquête sur le temps partiel de l'OFS montre que la seconde motivation à travailler à temps partiel est, pour les personnes sans enfants, le manque d'intérêt à travailler à temps plein. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes sans enfants en chiffres absolus. Rapportée au groupe des personnes actives occupées à temps partiel, cette raison est avancée presque à égalité par hommes et femmes (17.9% des femmes actives occupées à temps partiel et 17,5% des hommes dans la même situation). Toutefois, l'éventail des réponses proposées ne concernent pas les conditions de travail, de sorte qu'il est difficile d'interpréter ce que signifie ce manque d'intérêt.

Pour les personnes n'ayant pas d'enfants de moins de 15 ans, il est frappant de constater que les raisons de travailler à temps partiel liées au travail de care sont évoquées par les femmes en grande majorité (autres responsabilités personnelles, autres responsabilités familiales, prise en charge d'adulte nécessitant des soins, garde d'enfants, pour 166'000 femmes contre 12'000 hommes, voir Figure 21).

La question du cumul de plusieurs emplois à temps partiel concerne deux fois plus de femmes que d'hommes (60'000 femmes contre 30'000 hommes) et les femmes souffrent de sous-emploi dans les mêmes proportions (57'000 femmes contre 29'000 hommes).

Le potentiel de main d'œuvre qualifiée se trouve donc surtout chez celles et chez ceux qui n'ont pas d'intérêt pour un plein temps alors qu'ils n'ont pas d'enfants à charge. Les femmes y sont trois fois plus nombreuses que les hommes (190'000 contre 61'000). Selon les chiffres de l'OFS, le potentiel de main d'œuvre est deux fois plus élevé parmi les femmes/hommes à temps partiel SANS ENFANTS, que parmi les femmes/hommes à temps partiel avec enfants.

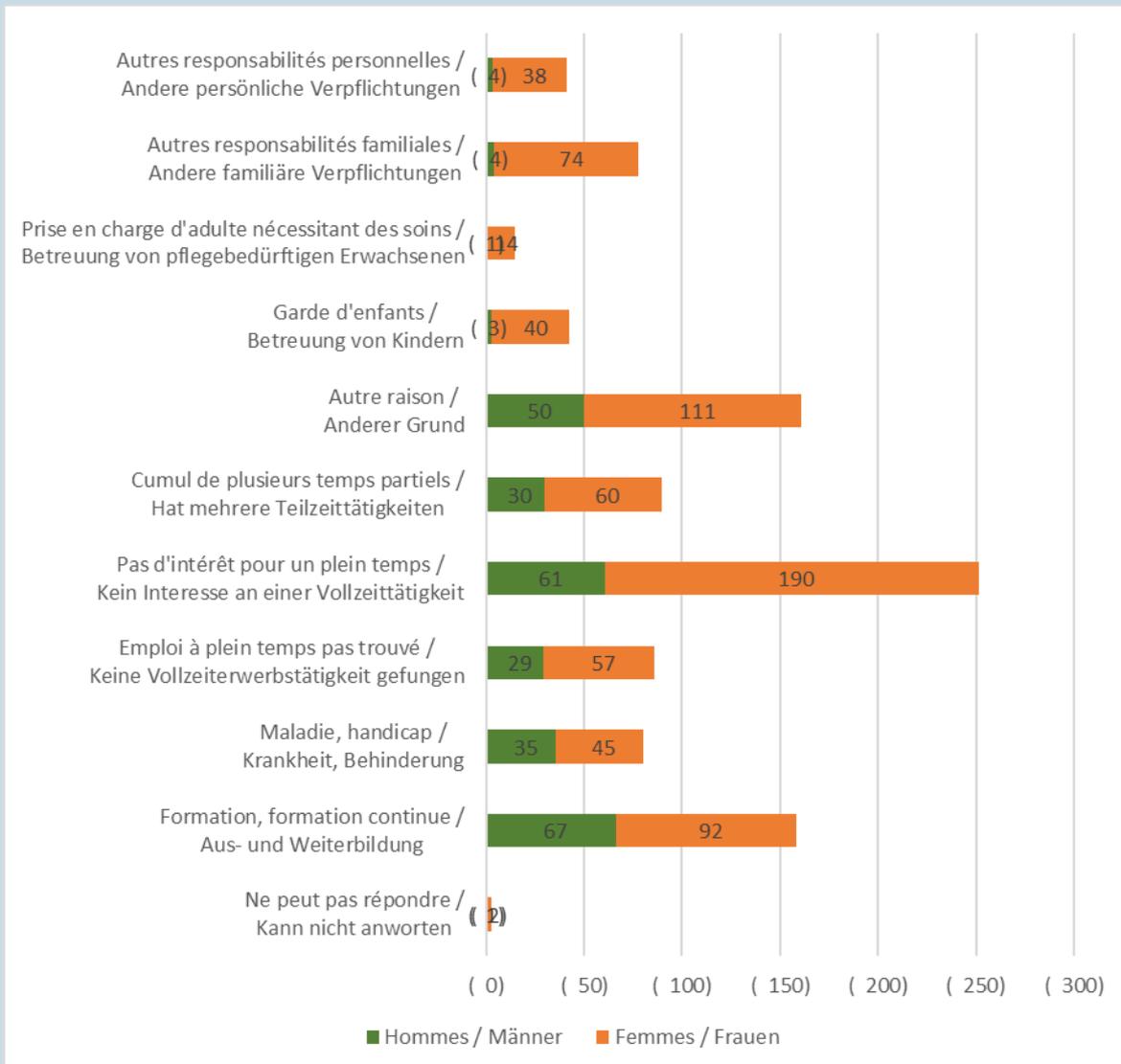
La grande partie des personnes concernées sont des femmes dans la tranche d'âge 55 à 64 ans. Là se trouve le véritable potentiel de main d'œuvre qu'il faut « aller chercher » par des mesures adéquates.

A cet âge, les femmes sont souvent proches aidantes et/ou souhaitent et ont besoin de retrouver un emploi. C'est pourquoi des mesures ciblées de diverse nature sont à proposer, à commencer par des offres de relève à bas seuil pour les proches aidant-e-s dans les cantons et les communes. Un véritable, accompagnement professionnel (case management) et des aides financières pour faciliter le financement d'un retour sur le marché du travail sont indispensables, en particulier à cette période de la vie. Un retour réussi à la vie active concerne aussi d'autres catégories de personnes : les personnes au chômage, en fin de droit et, de manière générale, toutes celles qui ont atteint la cinquantaine.

Travail.Suisse a publié une recherche détaillée sur la question du retour au travail après un arrêt de plusieurs années et y propose plusieurs mesures²¹.

²¹ Travail.Suisse. 2024. « Retour à l'emploi ». Papier de position.

Figure 21: Raison de travailler à temps partiel des personnes actives sans enfants < 15 ans, par sexe (15-64 ans), 2022 (en milliers)



Source : Office fédéral de la statistique (ESPA 2022), représentation propre

2.5 Le travail non rémunéré a une valeur monétaire, mais n'est pas payé

Le problème de l'inégalité de la répartition inégalitaire du travail non rémunéré²² entre femmes et hommes réside aussi dans le fait qu'il ne soit pas rétribué et par conséquent invisible. Gratuit, le travail domestique et familial ne génère aucun revenu et par conséquent, n'occasionne le paiement d'aucun impôt. Pourtant en 2024, le temps total consacré au travail rémunéré et non rémunéré est quasi le même pour les femmes et les hommes âgés de 15 à 64 ans, avec respectivement 57,1 et 54,3 heures par semaine. On l'a vu plus haut, c'est la répartition entre travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes qui diffère (voir Figure 22).

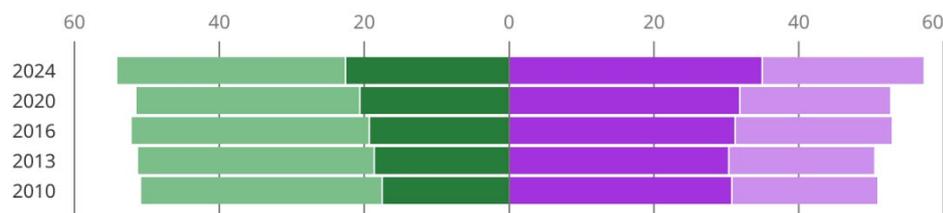
Bettina Fredrich souligne que « si l'on additionne le travail rémunéré et non rémunéré, les hommes et les femmes accomplissent aujourd'hui la même quantité de travail – mais les femmes occupent une part plus importante du travail non rémunéré (plus de 60 %) ²³. »

Figure 22: Temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré, de 2010 à 2024

Population résidente permanente de 15 à 64 ans

Nombre moyen d'heures par semaine

■ Hommes: Travail non rémunéré ■ Travail rémunéré ■ Femmes: Travail non rémunéré
■ Travail rémunéré



Rupture de série entre 2020 et 2024 en raison du changement de méthode d'enquête.

État des données: 04.06.2025

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA): module «Travail non rémunéré»

gr-f-03.02.06a

© OFS 2025

a) Reconnaissance indirecte, mais insuffisante

Au-delà des seuls flux monétaires entre individus et Etat, il est indispensable de considérer que les personnes concernées fournissent du travail invisible et gratuit indispensable au fonctionnement de notre société. Une rétribution monétaire directe de ce travail de l'ombre aurait pour conséquence d'encouragerait le modèle familial traditionnel (avec un parent hors du marché du travail, qui se consacre exclusivement au travail familial et domestique) et finalement de cimenter encore plus la division sexuée des rôles et les inégalités qui en découlent.

²² Le travail non rémunéré comprend aussi bien les engagements bénévoles que les tâches domestiques et familiales, ces dernières en constituant la part principale.

²³ Bettina Fredrich. Les causes de la pauvreté féminine dans une Suisse riche. Almanach social 2022 « (In)égalité : la pauvreté féminine ». Caritas, Lucerne, 2022.

En revanche, une meilleure protection sociale est nécessaire pour le travail non rémunéré. En effet, beaucoup de personnes ne réalisent que tardivement qu'elles seront beaucoup moins bien protégées à la retraite en raison d'une réduction de leur temps de travail due au travail non rémunéré. Dans l'AVS, cette différence a pu être éliminée dans la mesure où des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance ont été introduites lors de la 10^e révision de l'AVS en 1997. Les bonifications sont des revenus fictifs qui sont ajoutés aux cotisations AVS de la personne concernée. Les bonifications pour tâches d'assistance ne sont toutefois versées qu'aux personnes qui s'occupent de parents vivant à proximité et qui reçoivent une allocation pour impotent. Les deux types de bonifications s'excluent mutuellement. Il serait ici judicieux d'assouplir les critères et d'attirer chaque année l'attention sur le fait qu'il est possible de faire valoir des bonifications pour tâches d'assistance. Pour la génération dite "sandwich", il devrait être possible d'additionner les deux types de bonifications.

Dans le deuxième pilier, en revanche, il n'y a pas de prise en compte correspondante du travail non rémunéré, ce qui se reflète très clairement dans le montant des rentes. Il est plus difficile de travailler avec des bonifications pour tâches d'assistance dans la prévoyance professionnelle, car c'est l'avoir effectif de vieillesse qui y est rémunéré. Une possibilité d'augmenter les avoirs de vieillesse des personnes ayant des obligations d'assistance serait que la Confédération paie la cotisation patronale manquante en raison du temps partiel (sur une base analogue à celle des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance).

b) Considérations fiscales

Le choix d'un taux de travail réduit répond aussi à des considérations économiques des familles, notamment fiscales. La Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE le dit clairement dans une brochure qui résume 30 études basées sur des faits relatives à un système d'impôts et de transferts sociaux encourageant la conciliation entre vie familiale et professionnelle : « La législation actuelle en matière d'impôts et de transferts sociaux crée de fausses incitations. Elle a tendance à favoriser un modèle dans lequel l'homme exerce une activité professionnelle à plein temps et la femme est au foyer à plein temps. »²⁴

2.6 Sous-emploi et cumul d'emploi : le libre choix remis en question

Selon l'Enquête suisse sur la population active ESPA, près d'un homme sur dix qui travaille à temps partiel ne l'a pas choisi (9,2% hommes travaillant à temps partiel n'ont pas trouvé d'emploi à plein temps) contre 6% des femmes dans la même situation. Les proportions sont presque les mêmes pour celles et ceux qui cumulent plusieurs emplois (5,6% et 10,3% en 2020). La proportion de personnes en sous-emploi a constamment augmenté au cours des dernières années.

On peut reprocher à l'ESPA une définition trop stricte du sous-emploi et de le sous-estimer. De nombreuses personnes échappent à l'enquête, dont les personnes

²⁴ CSDE, Interface Politikstudien Forschung Beratung. Franziska Müller, Andreas Balthasar, 6 arguments en faveur d'un système d'impôts et de transferts sociaux qui facilite la conciliation entre vie familiale et professionnelle. Brochure. Lucerne, 2014

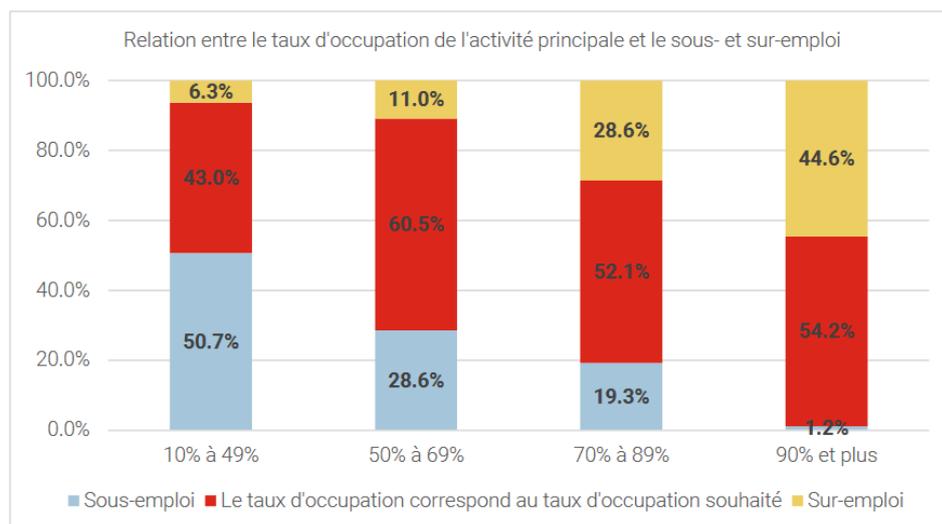
travaillant entre 90 et 100%. Les trois critères appliqués sont cumulatifs, or il est difficile de pouvoir satisfaire aux trois, en particulier au dernier à cause du manque de places disponibles d'accueil extrafamilial et/ou de leur coût.

Définition de l'OFS, sont considérées comme étant en sous-emploi les personnes actives occupées :

- qui présentent une durée normale de travail inférieure aux 90% de la durée normale de travail dans les entreprises (soit les heures fixées dans le contrat des salariés) **et**
- qui souhaitent travailler davantage **et**
- qui sont disponibles pour prendre dans les trois mois qui suivent un travail impliquant un taux d'occupation plus élevé.

En revanche, le Baromètre Conditions de travail de Travail.Suisse avec la Haute école spécialisée bernoise pose une question simple et sans conditions à son échantillon représentatif de travailleurs et de travailleuses : « Souhaitez-vous travailler plus ? ». En 2023, une personne sur sept est sous-employée en Suisse (14,4%). Plus les personnes ont un taux d'occupation bas, plus elles se plaignent d'être en sous-emploi. A moins de 50% d'occupation, plus de la moitié des personnes déclarent être en sous-emploi (voir Figure 23).

Figure 23: Adéquation entre le taux d'occupation effectif et le taux d'occupation souhaité en 2023 (en %)



Source : [Baromètre Conditions de travail 2023](#)

Dans l'ensemble, les femmes sont beaucoup plus touchées par le sous-emploi que les hommes. En 2023, 251'000 personnes ont déclaré être en sous-emploi : 73 000 hommes, ce qui correspond à 2,7% de la population active masculine. En revanche, 178'000 femmes actives souhaitent un taux d'occupation plus élevé (soit 7,5% de la population active féminine). C'est deux fois et demi de plus que les hommes (voir Figure 24).

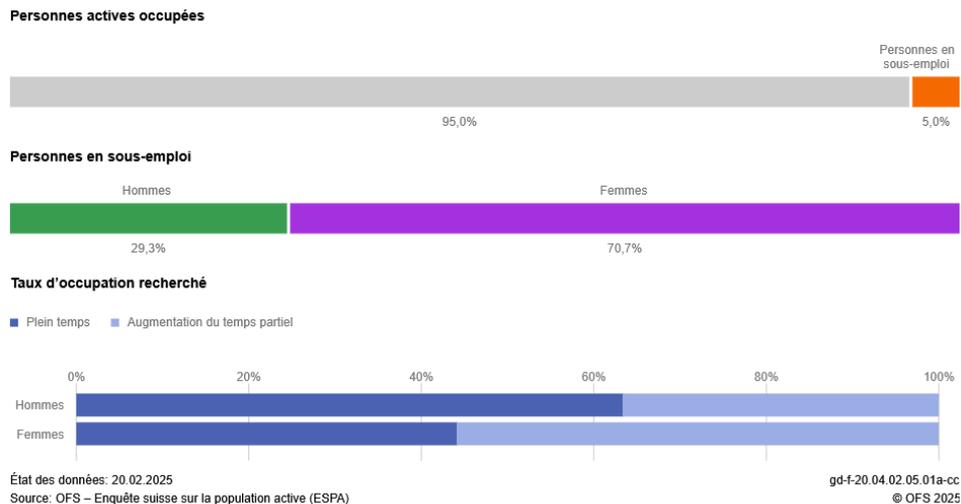
Cette particularité se retrouve aussi dans les résultats du Baromètre Conditions de travail de Travail.Suisse. Le sous-emploi concerne en majorité les femmes, en

particulier employées dans les branches à fort taux de temps partiel (santé, social, éducation, commerce de détail, hôtellerie, nettoyage) et là où les conditions de travail sont précaires.

Il faut encore mentionner qu'en 2021 plus de la moitié des femmes (55,3%) des mères sans emploi ont déclaré être prêtes à retravailler « en cas d'offre intéressante »²⁵. L'OFS ne précise pas ce que cela signifie, mais on peut supposer que les conditions de travail doivent être adéquates pour permettre la conciliation avec une vie de famille.

²⁵ OFS. ESPA. Les mères sur le marché du travail en 2021. Neuchâtel, octobre 2022.

Figure 24: Sous-emploi selon le sexe, 2024, en pourcent

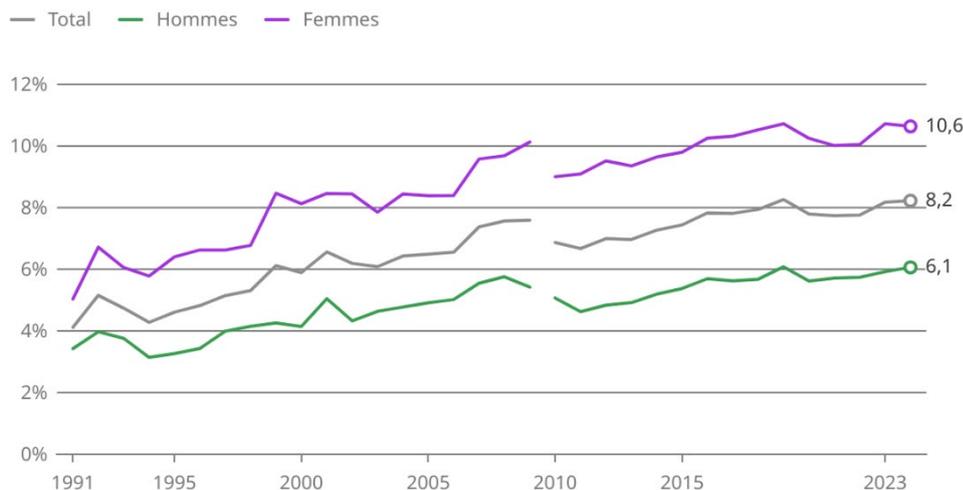


Source : [OFS SAKE](#)

En matière de **cumul d'emplois**, en 2022, 384 000 actifs occupés (sans les apprentis) en Suisse annoncent exercer plus d'une activité professionnelle, soit 8,2% de la population active occupée (OFS) (voir Figure 25).

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à fractionner ainsi leur activité professionnelle (10,6% des actives occupées contre 6,1% chez les hommes), ce qui peut poser des problèmes en matière de prévoyance professionnelle.

Figure 25: Personnes actives occupées avec cumul d'emplois, 1991-2023, selon le sexe



État des données: 20.02.2025

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

gr-f-03.02.01.35-je

© OFS 2025

Source : OFS ESPA, Multiactivité (cumul d'emploi)

2.7 Abus du temps partiel et attaques

Dans sa prise de position sur le stress²⁶, Travail.Suisse a dénoncé les abus qu'autorise une législation sur le travail trop laxiste. Les postes à temps partiel permettent aux employeurs une très grande flexibilité dans l'organisation du travail, sans en payer les coûts effectifs. Ce sont les travailleurs et les travailleuses en supportent les conséquences (santé, stress) sans aucune contrepartie. Pire, les employeurs qui ne proposent que des postes à temps partiel (p. ex. dans la vente) se targuent d'avoir une politique du personnel favorable à l'égalité et à la conciliation. Mais il n'en est rien si on examine comment se passent les choses sur le terrain.

La réglementation au niveau des heures supplémentaires est aussi inadaptée :

En raison notamment de la forte augmentation de l'activité professionnelle des deux parents, la flexibilité unilatérale en faveur des employeurs, telle qu'elle est permise par la loi sur le travail, n'est plus adaptée à notre époque. Par exemple, les plans de travail doivent « en règle générale » être communiqués avec un préavis de deux semaines seulement. La flexibilité est également grande et surtout unilatérale en ce qui concerne les heures supplémentaires. Il est ainsi possible d'augmenter le temps de travail maximal de deux heures par jour dans le cadre des heures supplémentaires. Cette réglementation s'applique également aux employés à temps partiel, mais le calcul des heures supplémentaires n'est pas effectué au prorata, c'est-à-dire que même un petit temps partiel permet d'effectuer jusqu'à deux heures supplémentaires par jour. Comme le temps de travail effectif des employés à temps partiel ne dépasse pratiquement jamais la durée maximale de la semaine de travail, les employeurs ne doivent pas non plus verser

²⁶ Prise de position de Travail.Suisse (2023) : Stress et épuisement des travailleurs et travailleuses – causes, effets et mesures pour un monde du travail sain

de suppléments de salaire et sont ainsi fortement incités à reporter les risques d'exploitation sur les employés.²⁷

Quand un employeur ne propose que des postes à temps partiel, il est quasiment certain qu'il s'agit d'une nouvelle forme de travail sur appel, un phénomène qu'il s'agit de combattre avec force :

(...) Le travail de jour et du soir peut s'inscrire dans un large intervalle de 14 heures. Les travailleurs qui commencent par exemple leur travail à 7 heures doivent donc, selon la réglementation de la loi sur le travail, quitter leur lieu de travail au plus tard à 21 heures. Les conséquences de ces réglementations sont des journées de travail trop longues et morcelées, même pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel, et des horaires de travail difficilement planifiables. Cela est dangereux pour la santé et rend impossible la conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale²⁸.

Le travail à temps partiel subit depuis quelques mois des attaques sous différentes formes. Le groupe de réflexion Avenir Suisse s'attaque aux titulaires d'un diplôme de formation tertiaire (universités, haute écoles)²⁹. Prenant exemple sur la Grande Bretagne et l'Australie, il plaide pour le remboursement rétroactif des frais d'études. La raison réside essentiellement dans l'engagement professionnel à temps partiel supposé librement choisi par les diplômé·e·s après leurs études. Avenir Suisse part du principe qu'avec un diplôme de formation supérieure, les salaires versés seront élevés et par conséquent, les recettes fiscales aussi. C'est en payant plus d'impôts que les titulaires d'un tel diplôme « remboursent » les frais que la collectivité a consenti pour financer leur formation. Il s'agirait d'une sorte de « contrat social » que ces choix de « confort » mettent à mal.

Autre attaque contre les personnes qui travaillent à temps partiel, une motion PLR au Conseil national veut restreindre l'accès aux subsides pour les primes de caisse maladie aux personnes qui travaillent à moins de 80% (ou 150% cumulé pour les couples). Ces personnes ne devraient pas avoir droit à des subsides pour les primes de caisse maladie. L'auteur prétend que « les personnes de la classe moyenne, qui ont besoin d'un salaire complet pour vivre, financent les primes d'assurance obligatoire des soins des citoyens ayant choisi de réduire leur activité professionnelle. ». Ou encore cette autre motion PLR au Conseil des Etats qui veut avantager fiscalement les personnes qui travaillent à temps plein.

La pénurie de main d'œuvre qualifiée motive certainement les dernières « trouvailles » de la droite libérale. Au lieu d'améliorer les conditions de travail pour les faire correspondre aux attentes des nouvelles générations, on assiste à des attaques régulières contre les personnes qui pratiquent le travail à temps partiel.

²⁷ idem

²⁸ idem

²⁹ Avenir.Suisse. Marco Salvi. Florence Mauli, Patrick Schnell. [Des études équitables](#). Zürich, mars 2023.

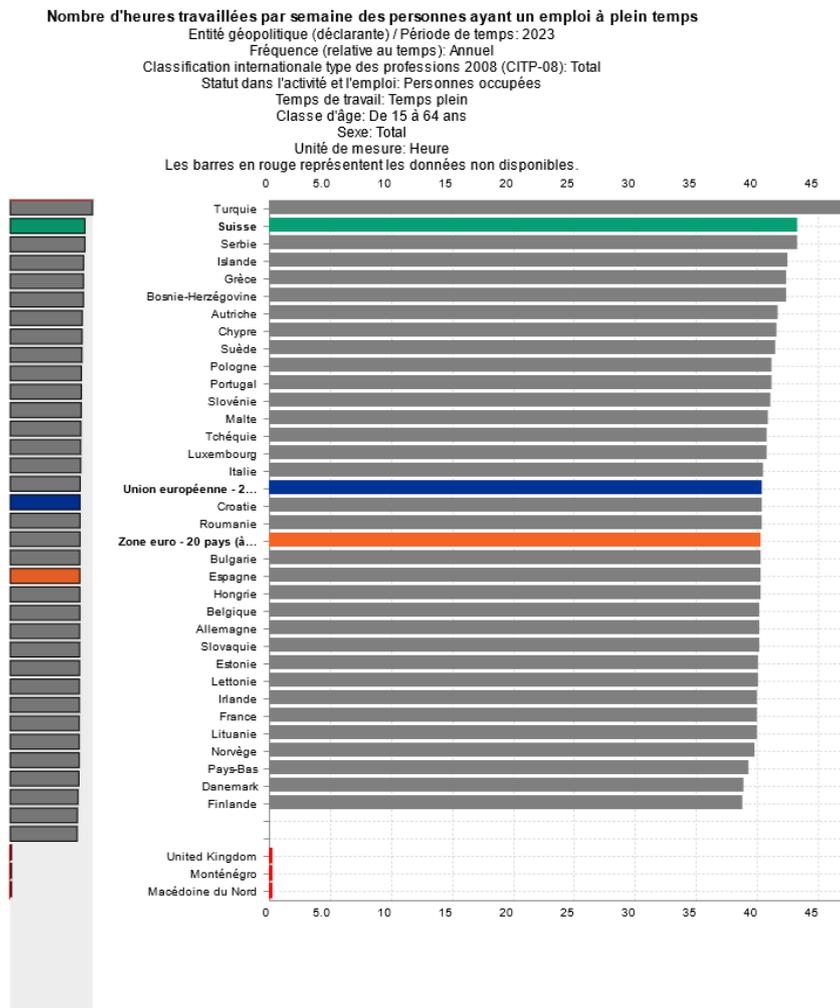
2.8 A l'origine du « modèle suisse » : la Suisse travaille trop

Il n'y a guère de pays européens où autant de salarié-e-s (50%) travaillent plus de 40 heures par semaine. En Allemagne, ils sont 15%, en Scandinavie 18-22%, en Italie et en France 22%, en Espagne 23% et en Grande-Bretagne 27%.³⁰ Cela s'explique par le fait qu'il n'y a guère de pays européens où un emploi à 100% comprend autant d'heures de travail qu'en Suisse, tout en permettant des ajustements flexibles vers le haut. Le nombre d'heures de travail hebdomadaires pour un emploi à plein temps en Suisse (43,6 heures par semaine) est nettement supérieur à la moyenne de l'Union européenne (40,5 heures par semaine, voir Figure 26). Outre le stress lié au travail, il en résulte une traditionalisation des rôles de genre lors de la fondation d'une famille contre la volonté des parents.³¹

³⁰ European Working Conditions Survey 2021 : How many hours do you usually work per week in your main paid job ? (Working time) visualisation : European map by : Age, All, answer : More than 40 - European Working Conditions Survey - Data visualisation EWCS2016 (<https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>)

³¹ Levy R. (2016): «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale», Akademien der Wissenschaften Schweiz, Vol. 11. Nr. 3, 2016.

Figure 26: Comparaison européenne du nombre d'heures de travail hebdomadaires pour un emploi à temps plein



Source de données: Eurostat (code des données en ligne : tps00071)
 Dernière mise à jour: 13/06/2024 23:00

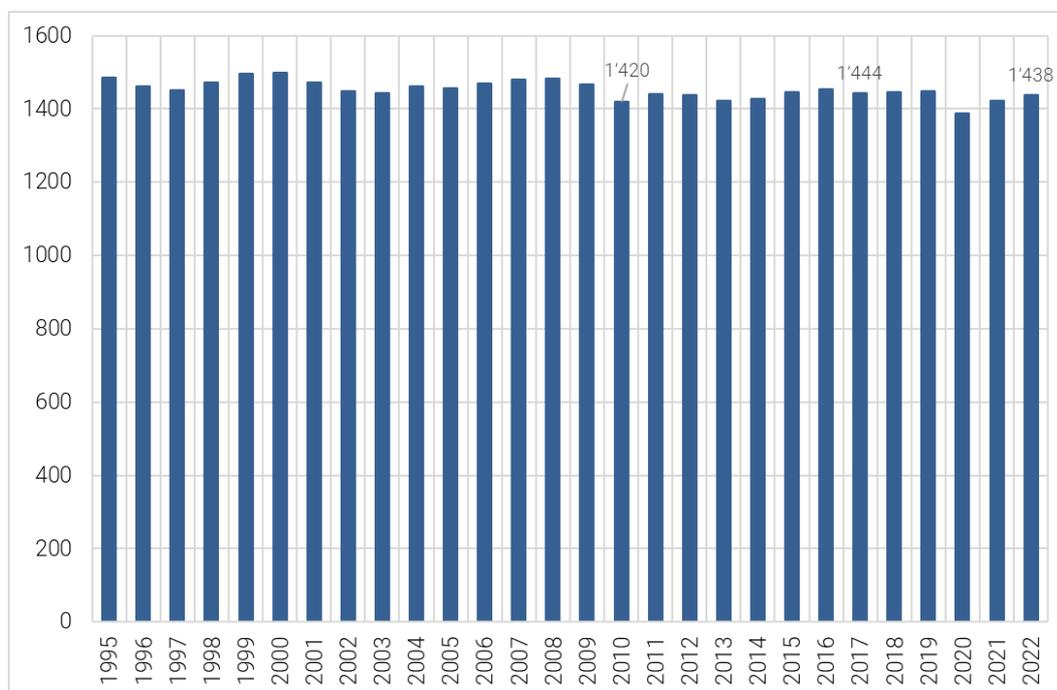


This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible.
 General disclaimer of the EC website: https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en.html

Source : Eurostat, nombre moyen d'heures travaillées par semaine des personnes ayant un emploi à plein temps, en 2023

Si on considère l'évolution effective de l'activité professionnelle, il faut comparer le nombre d'heures travaillées à l'ensemble de la population en âge de travailler. On constate ainsi que la charge de travail mesurée en heures ou en temps de présence est restée stable (voir Figure 27).

Figure 27: Evolution du nombre d'heures de travail annuel par rapport à la population résidente permanente, 1995-2022, en milliers d'heures.



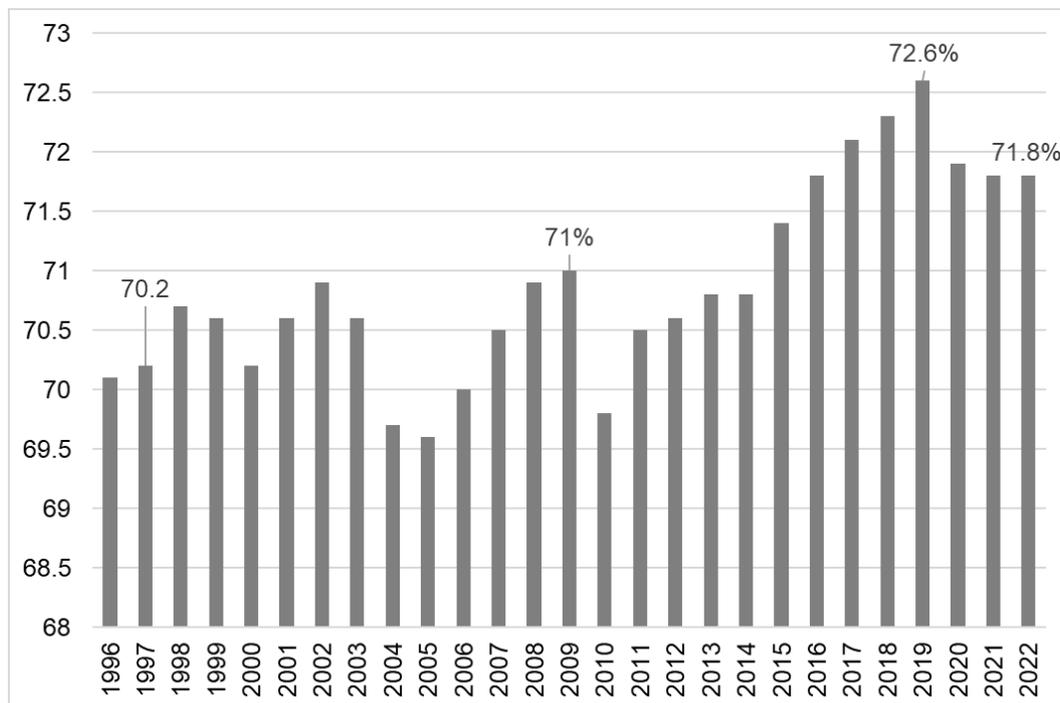
Source : Office fédéral de la statistique (AVOL/VZ, ESPOP, STATPOP) : 1991-2022, 18-64 ans. Représentation propre. In : Travail.Suisse. Thomas Bauer, *Stress et épuisement des travailleurs et travailleuses – causes, effets et mesures pour un monde du travail sain*. Berne, mai 2023.

La durée du temps de travail n'a pas diminué au cours des 25 dernières années bien que le temps de formation ait nettement augmenté chez les jeunes adultes.³² En revanche, les données fournies par l'enquête suisse sur la population active ESPA montrent une tendance à l'augmentation de l'activité professionnelle (ou taux d'activité moyen) au cours des 25 dernières années (voir Figure 28), avec une répartition plus égale entre les femmes et les hommes. Cette augmentation de l'activité professionnelle devrait expliquer pourquoi, selon une étude représentative, 68% de la population est d'accord avec l'affirmation selon laquelle nous travaillons trop.³³

³² « Rien qu'entre 2010 et 2020, la proportion de personnes en formation est passée de 27,7% à 31% chez les 15-24 ans. En conséquence, la proportion d'inactifs dans ce groupe d'âge, dont les personnes en formation font partie, est passée de 30 à 34%. On peut donc partir du principe que la charge de travail a nettement augmenté, en particulier pour les parents qui travaillent ». *Stress et épuisement des travailleurs et travailleuses – causes, effets et mesures pour un monde du travail sain*. Travail.Suisse, Berne. Mai 2023.

³³ Sotomo (2023) : "L'étude sur le temps partiel", Étude sur l'égalité des sexes #3, février 2023, Zurich.

Figure 28: Taux d'activité moyen de toutes les personnes en âge de travailler de 1996 à 2022, en pourcent



Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), 1996-2022, taux d'activité en %.

Ces éléments expliquent pour quelles raisons les familles en Suisse se tournent vers le travail à temps partiel, dont les femmes en majorité. Les hommes l'adoptent aussi de plus en plus, comme le révèle l'Enquête suisse sur la population active 2022 : l'augmentation spectaculaire du temps partiel des hommes est de 43,3%.³⁴ Toutefois, ils restent nettement minoritaires au sein de la population active à le pratiquer.

Si l'horaire hebdomadaire maximal de travail était réduit (il est actuellement de 45 à 50 heures³⁵), le recours au temps partiel serait moins nécessaire et donc moins fréquent. Toutefois, une réduction de l'horaire de travail doit être conduite de manière à ce que cela ne signifie pas de pertes de revenus, en particulier pour les personnes qui travaillent sur la base d'un tarif horaire. La réduction de l'horaire hebdomadaire maximal de travail doit s'accompagner d'une revalorisation des tarifs horaires.

2.9 Le pour et le contre du travail à temps partiel

Travailler à temps partiel revêt des côtés positifs ainsi que des côtés négatifs. Les côtés positifs bénéficient à chacun-e ainsi qu'à l'ensemble de la société, c'est pourquoi il est nécessaire de l'encourager. En outre, il faut s'atteler à réduire les

³⁴ Enquête suisse sur la population active 2022: moyennes annuelles. OFS, Neuchâtel.

³⁵ « La loi sur le travail prévoit une durée maximale du travail de 45 ou 50 heures (art. 9 LTr). Elle est de 45 heures pour les travailleurs dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, les employés techniques et autres, y compris le personnel de vente dans les grandes entreprises du commerce de détail. Pour tous les autres travailleurs, la loi prévoit une durée maximale de travail de 50 heures par semaine. ». Travail.Suisse. Stress et épuisement des travailleurs et travailleuses – causes, effets et mesures pour un monde du travail sain. Prise de position. Berne, mai 2023.

désavantages subies en raison d'un engagement professionnel à temps partiel, car elles nuisent aux individus, à leur famille ainsi qu'aux entreprises.

2.9.1 Aspects positifs du travail à temps partiel

a. Conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille et privée

Le travail à temps partiel est la solution par excellence choisie par les familles, et en particulier les femmes, pour pouvoir concilier activité professionnelle et vie de famille (garde des enfants, assistance aux proches). Mais on l'a vu, même sans enfants ou proches, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes.

Aussi longtemps que les conditions-cadres ne sont pas adéquates, le travail à temps partiel doit être facilité, pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois, cela est vrai à la condition que les travailleurs-euses aient la possibilité de pouvoir planifier leur vie, donc d'avoir des horaires de travail définis à l'avance et que la durée maximale de travail hebdomadaire soit fixée en fonction du taux d'occupation.

b. Le temps familial – en qualité et en quantité – contribue à l'équilibre des enfants et des familles

Avoir du temps familial en suffisance et de bonne qualité est une condition pour que les enfants grandissent dans de bonnes conditions, même au sein de familles avec peu de moyens financiers. Quand le stress est permanent, la qualité de l'écoute au sein de la famille en fait les frais. Certains enfants ont des besoins d'accompagnement particuliers, ce qu'un temps familial trop restreint empêche. Moins de stress au sein des familles est une chance pour que la compréhension mutuelle et l'entente restent bonnes et que la frustration reste la plus limitée possible.

c. Diminution du poids sur les seules épaules des hommes

La diversification des revenus du ménage et à fortiori leur répartition égalitaire soulage les hommes et les libère du poids que la société attribue de manière traditionnelle aux seuls hommes : être les pourvoyeurs uniques ou principaux du salaire.

La diversification des responsabilités s'étend aussi au travail domestique et familial ainsi qu'au travail de care. Les uns et les autres sont moins stressés par une surcharge non voulue de tâches spécifiques.

d. Lutte individuelle contre le stress du fait de la densification du travail

Le stress lié au travail n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie. L'accélération, l'intensification et la flexibilisation du travail en sont responsables. Selon l'enquête sur la santé de la caisse-maladie CSS, 70% des travailleurs considèrent le stress lié à la performance comme un danger pour leur propre santé. Les salariés qui peuvent se le permettre financièrement réagissent donc à l'augmentation du stress lié au travail en réduisant leur temps de travail. Cela leur permet de réduire individuellement leur temps de travail

Toutefois, cette individualisation des conditions de travail ne peut pas être la panacée. Elle comporte des aspects négatifs (voir le point 2.9.2).

e. Permet une contribution à la vie en société de manière différente, pas uniquement sous l'angle économique

Avoir suffisamment de temps libre permet aux personnes actives de contribuer à la vie sociale et sociétale, sous la forme d'engagements bénévoles, d'activité au sein de sociétés locales ou d'autorités politiques. L'entraide au sein du voisinage s'en trouve renforcée. Les personnes actives sur le plan professionnel doivent aussi avoir la possibilité de s'engager dans cette sphère de la vie sociale et sociétale.

2.9.2 Les désavantages subis en raison du travail à temps partiel

a. Empêche les mesures de lutte contre le stress

Un des mésusages du travail à temps partiel par les employeurs est qu'il empêche les entreprises de prendre des mesures organisationnelles pour lutter contre le stress de leur personnel, stress occasionné par la densification du travail qui augmente sans cesse.

Un autre détournement du travail à temps partiel consiste, pour les entreprises, à viser une amélioration de leur image publique. Ainsi des distributeurs sont connus pour ne proposer que des emplois à temps partiel à des taux si peu élevés qu'ils ne permettent pas d'en vivre, tout en se présentant comme des employeurs soucieux de favoriser la conciliation travail-famille de leurs employé·e·s. Ils se targuent ainsi d'être des employeurs « family friendly ». Ceci est une nouvelle forme de blanchiment réputationnel que l'on pourrait appeler « equality-washing ».

b. Flexibilité maximale pour les entreprises grâce à une loi sur le travail hostile au temps partiel

La loi sur le travail ne prévoit pas de règle spécifique pour le travail à temps partiel en ce qui concerne la durée maximale du travail et les suppléments de salaire. Pour le travail à temps plein, il est notamment possible d'augmenter le temps de travail maximal de deux heures par jour au maximum dans le cadre des heures supplémentaires. Cette règle s'applique également aux travailleurs à temps partiel, mais il n'y a pas de calcul au prorata des heures supplémentaires, ce qui signifie que même avec un petit temps partiel, il est possible d'effectuer jusqu'à deux heures supplémentaires par jour. Comme le temps de travail effectif des employés à temps partiel ne dépasse pratiquement jamais la durée maximale de la semaine de travail, les employeurs ne doivent pas non plus verser de suppléments de salaire et sont ainsi fortement incités à reporter les risques d'exploitation sur les employés.

Les emplois à temps partiel permettent ainsi aux employeurs une flexibilité maximale sans coûts supplémentaires. En conséquence, les postes à temps plein ne sont plus guère attribués dans différentes branches et professions, même si les travailleurs le souhaitent. Comme la période de travail de jour et du soir de 14 heures s'applique également aux employés à temps partiel, les journées de travail trop longues avec de longues interruptions inutilisables l'après-midi sont de plus en plus répandues. La

conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle n'est donc pas assurée, pas plus que la protection de la santé.

c. Crée une précarité qui dure

Certaines entreprises offrent des postes uniquement à temps partiel et ne proposent pas d'emplois à temps plein aux personnes qui n'ont plus besoin de prendre soin d'autrui (enfants ou proches). Il y a aussi un risque de pérennisation de la situation car il est difficile de retrouver un emploi à temps complet au sein de la même entreprise.

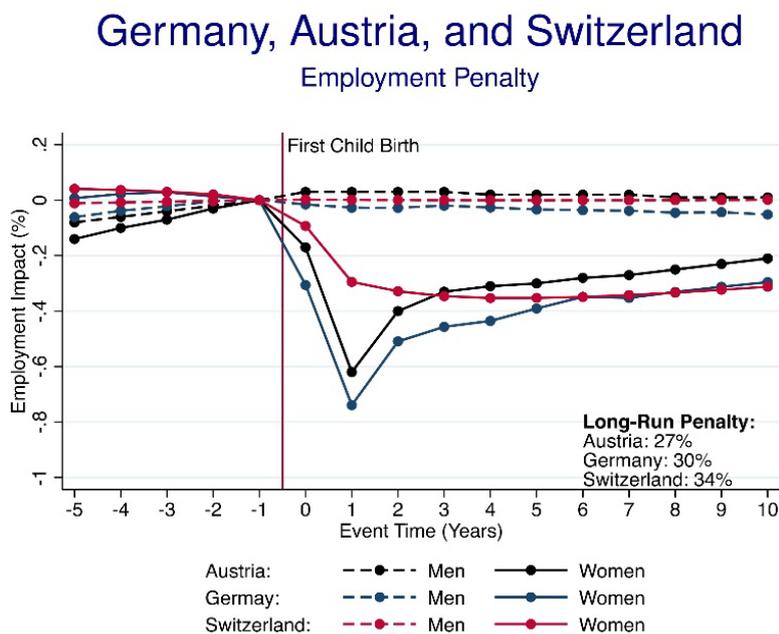
L'option du travail à temps partiel crée un effet d'enfermement (lock in effect) dont il est difficile de sortir et qui se traduit par des revenus limités qui ne remontent jamais. Ceci est d'autant plus grave que désormais la fin du mariage ne signifie plus l'assurance, pour le parent « au foyer », de pouvoir être financé par l'ex-conjoint.e jusqu'à la retraite. Deux jugements du Tribunal fédéral en 2018 et 2019 sont à l'origine d'un changement de paradigme, dont on ne mesure pas encore les conséquences ³⁶. La justice attend désormais des femmes, qui ont exercé une activité exclusive de mère au foyer durant de nombreuses années, qu'elles retournent travailler, même si elles âgées de plus de 45 ans.

Signe que la Suisse est un pays en transition, mais toujours fortement imprégné d'une culture patriarcale traditionnelle, la pénalité due à la maternité est plus importante et durable en Suisse que par exemple en Autriche ou en Allemagne, comme le révèle le professeur à l'Université de Zürich Josef Zweimüller³⁷. La pénalité à long terme pour les travailleuses en Suisse se traduit en termes d'emploi (Suisse : pénalité de 34%, contre 27% en Autriche et 30% en Allemagne) voir Figure 29) ainsi que de revenu (Suisse : pénalité de 68%, contre 51% (AT) et 61% (DE), voir Figure 30).

³⁶ Valérie Borioli Sandoz. Femmes, divorce et réinsertion professionnelle : « au boulot ! ». Berne, 25 juin 2021.

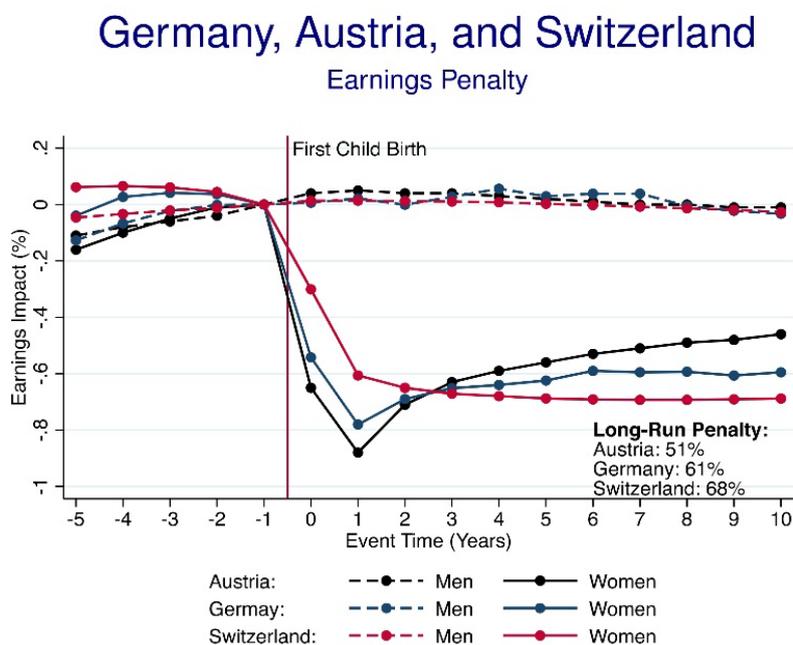
³⁷ Josef Zweimüller. Karriereknick Mutterschaft. In: Schweizer Monat Ausgabe 1092 - Dezember 2021 / Januar 2022.

Figure 29: Pénalité (emploi) par la naissance d'un enfant en Suisse, en Autriche et en Allemagne



Source : Henrik Kleven. *The Child Penalty*. Princeton University, NBER, and CEPI. 2021

Figure 30: Pénalité (revenu) par la naissance d'un enfant en Suisse, en Autriche et en Allemagne

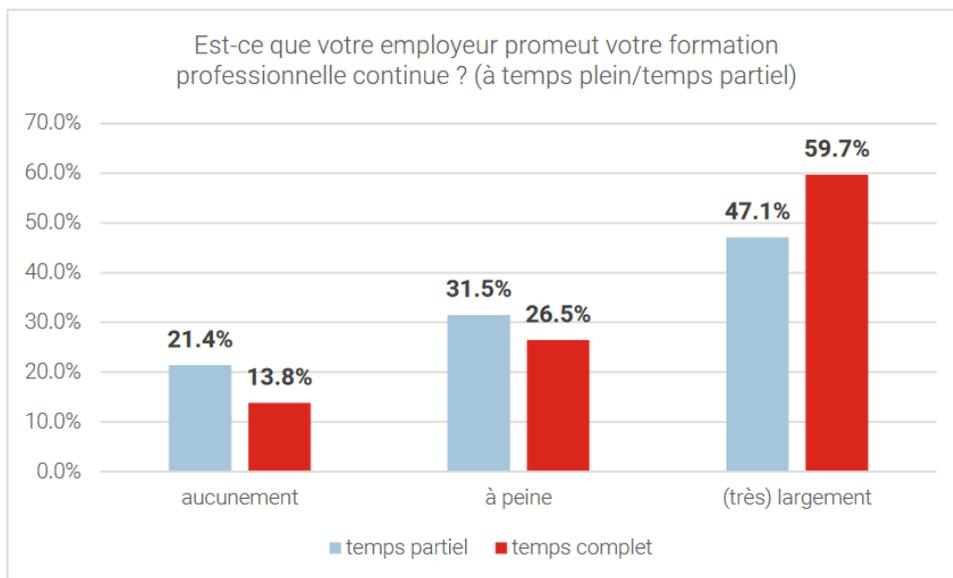


Source : Henrik Kleven. *The Child Penalty*. Princeton University, NBER, and CEPI. 2021

d. N'offre pas les mêmes opportunités de carrière

Occuper un emploi à temps partiel signifie ne plus pouvoir progresser dans la hiérarchie de l'entreprise et ne plus pouvoir prendre des responsabilités. C'est ce qu'a calculé l'Ecole polytechnique de Zürich en 2017³⁸. La recherche a d'abord évalué l'influence du sexe sur la probabilité devenir membre de la direction d'une entreprise. Sans surprise, les hommes ont deux fois plus de chances d'accéder à des postes de direction (en moyenne, 11,6% des hommes, mais seulement 5,2% des femmes sont membres d'une direction d'entreprise, soit une différence de 6,4 points de pourcentage). Toutes choses étant égales par ailleurs (hommes et les femmes du même âge, ayant le même degré de formation, la même nationalité, la même durée d'appartenance à l'entreprise et opérant dans le même secteur d'activité), la différence moyenne de probabilité pour les femmes et les hommes d'occuper un poste de direction s'élève à 5 points de pourcentage. En ajoutant au modèle le taux d'occupation comme variable supplémentaire, la différence au détriment des femmes s'accroît de 2,2 points de pourcentage pour atteindre 2,8%. L'auteur conclut ainsi : « La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes s'explique donc pour un tiers, par la forte proportion féminine dans les emplois à temps partiel. ». Outre les postes de direction et les responsabilités, occuper un poste à temps partiel signifie aussi pouvoir moins bénéficier de formation continue, comme le montre le Baromètre Conditions de travail 2023 de Travail.Suisse (voir Figure 31).

Figure 31: Encouragement de la formation continue par l'employeur, ventilation selon le



Source : Travail.Suisse. *Baromètre Conditions de travail 2023*

Les personnes occupées à plein temps sont 21,7% à profiter d'encouragements très substantiels de la part des employeurs, et celles à temps partiel 16% seulement. Au total, 48,3% de la main-d'œuvre à temps partiel n'est aucunement ou qu'à peine encouragée sur le terrain de la formation continue. Seules 38,8% des personnes occupées à plein temps sont dans ce cas, l'écart avoisinant 10 points. Autrement dit, les

³⁸ Daniel Kopp. *Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt?* 2017. KOF, Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF de Zurich

employeurs favorisent nettement le personnel occupé à plein temps et discriminent le personnel à temps partiel sur le terrain de la formation continue.

Tous ces désavantages ont des répercussions sur le niveau des salaires, la progression salariale et sur les bonifications reçues. Il s'agit de les empêcher par des mesures adéquates.

La dernière statistique sur la formation continue livrée par l'OFS le confirme : « En intégrant tous les facteurs d'influence, les chances d'un employé travaillant à moins de 50% d'être soutenu sont réduites de près de 60% par rapport à une personne travaillant à plein temps. »³⁹

e. Précarise la retraite des employé·e·s

Le travail à temps partiel signifie en général que les salaires sont bas. Par conséquent, les cotisations à la prévoyance vieillesse sont moins élevées. Dans l'AVS, cette réduction peut être compensée par des bonifications pour tâches d'assistance ou d'éducation, à condition que le temps de travail soit réduit pour les tâches correspondantes. Dans le deuxième pilier, les rentes sont nettement plus basses, car elles sont directement calculées sur la base des salaires que la personne a gagnés durant sa vie active.

Le mariage égalise les choses entre les conjoints (AVS avec la rente de couple et le plafonnement des rentes, LPP avec le splitting). L'AVS seule ne permet plus de couvrir les besoins vitaux. Les revenus de la prévoyance professionnelle fondent comme neige au soleil (baisse continue du taux de conversion). Enfin, avec des revenus réduits en raison du travail à temps partiel, il est difficile de constituer une épargne individuelle (3^{ème} pilier).

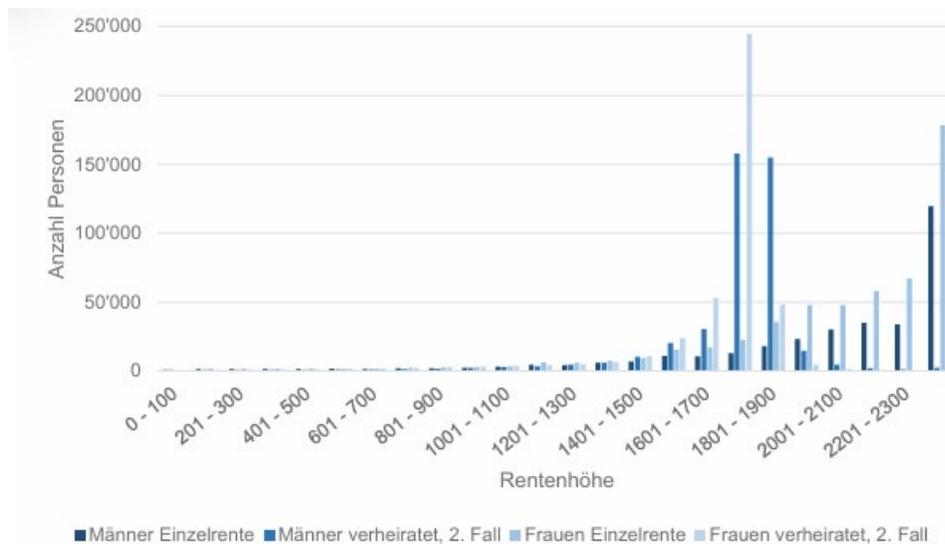
C'est ce que confirme l'indicateur Gender Overall Earnings Gap (GEOG) développé par l'Office fédéral de la statistique OFS. En 2018, il s'élevait à 43,2%, ce qui signifie que le revenu professionnel cumulé des femmes au cours de leur vie active est inférieur de 43,2% à celui des hommes. Le travail à temps partiel pratiqué majoritairement par les femmes est une des raisons principales de cette différence car il conduit, au fil des années, à des revenus globaux plus faibles et à des avoirs moins élevés dans la prévoyance vieillesse et professionnelle.⁴⁰

Dans l'AVS, le travail à temps partiel, s'il est dû à des tâches d'assistance, n'entraîne pas de moins bonnes rentes. Les rentes des personnes mariées sont plafonnées à 150% dès que les deux sont à la retraite. La plupart des couples (71%) atteignent ce plafond. C'est ce que montre la Figure 33, qui distingue selon le sexe et selon que l'on perçoit une rente individuelle ou une rente de couple. Pour les couples mariés, où les deux ont atteint l'âge de la retraite, une prise en compte plus importante de la bonification pour tâches d'assistance qui pourraient être couplées à celles pour tâches éducatives n'entraînerait donc une augmentation des rentes que pour une petite minorité. Aucune revendication correspondante ne fait de sens.

³⁹ OFS, communiqué 23.1.2024. [Large soutien des employeurs à la formation continue en 2021.](#)

⁴⁰ [Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 19.4132 Marti Samira du 25 septembre 2019](#)

Figure 32: Répartition des bénéficiaires de rente AVS en Suisse, selon le sexe, l'état civil et le montant de la rente (2022)

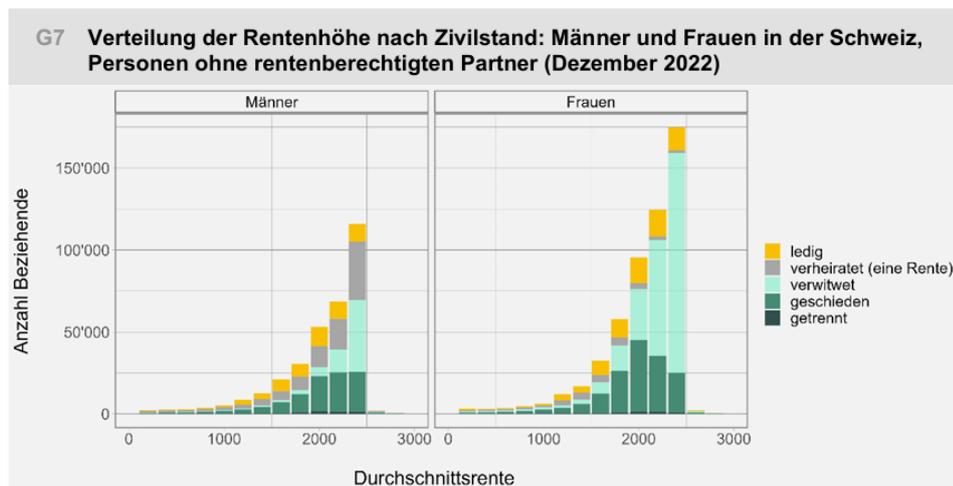


Quelle: BSV/ZAS, Rentenregister 2022

Si nous considérons les personnes qui perçoivent une rente individuelle, la statistique AVS 2022 (voir Figure 33) montre clairement que seul un petit nombre de personnes perçoit des rentes AVS inférieures à 1'800 francs et que la grande majorité d'entre elles perçoit des rentes AVS supérieures à 2000 francs.

On pourrait être tentés de d'exiger de verser des rentes AVS complètes dès lors que l'on a obtenu des bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance et que l'on a réduit son taux d'occupation pendant au moins cinq ans. Cela aurait pour conséquence qu'une personne sans enfant qui, en raison de son faible revenu, n'aurait pas pu se permettre de réduire son taux d'occupation pour s'occuper de son père atteint de démence, recevrait une rente moins élevée qu'une personne qui aurait pu se permettre de réduire son taux d'occupation. Une telle revendication est par conséquent inadéquate.

Figure 33: Répartition des bénéficiaires de rente AVS selon l'état civil : hommes et femmes en Suisse, personnes sans partenaire ayant droit à une rente (décembre 2022)



Dans la prévoyance professionnelle, les choses sont sensiblement différentes.

- Il faut mettre en place un mécanisme qui veille à ce que le manque à gagner dû aux tâches d'assistance ne se traduise pas par une baisse des rentes.
- Il convient d'examiner la possibilité d'une prise en charge par la Confédération de la cotisation des employeurs pour les cotisations manquantes dues au travail à temps partiel.
- En outre, la déduction de coordination dans la prévoyance professionnelle devrait être abaissée, mais dans un rapport coût-efficacité raisonnable pour les assurés.
- Il est en outre important que les personnes exerçant plusieurs activités soient automatiquement regroupées dans une caisse de pension et que le montant total soit obligatoirement assuré par les employeurs, de sorte que les personnes exerçant plusieurs activités soient aussi bien assurées que les personnes actives employées par un seul employeur.

Les personnes qui travaillent à plusieurs temps partiels doivent payer plusieurs fois la déduction de coordination et leur revenu ne dépasse pas le seuil d'entrée pour une ou plusieurs parties du revenu et ne sont donc pas assurées. C'est ce que montre la comparaison suivante :

- Eliane travaille comme vendeuse dans deux magasins à 50% chacun. Son salaire annuel s'élève à 36'000 francs par emploi. La déduction de coordination de 25'725 francs est déduite des deux revenus, de sorte que son salaire assuré s'élève à 20'550 francs.
- Robert travaille à 100% pour un salaire de 72'000.- Son salaire assuré s'élève à 46'275, soit plus du double de celui d'Eliane, qui gagne le même salaire mais est employée par plusieurs employeurs.
- Maria travaille comme catéchiste dans quatre paroisses à 20% chacune. Son salaire annuel s'élève à 18'000 francs par emploi, soit 72'000 francs au total. Elle ne dépasse le seuil d'entrée pour aucun de ses emplois et n'a pas de prévoyance professionnelle.

Si l'on considère le revenu d'un couple marié, ils peuvent constituer ensemble un capital vieillesse plus important dans le deuxième pilier si l'un travaille à 100% et l'autre non, que si les deux personnes travaillent à 50%, car davantage de revenus sont soumis à la déduction de coordination. C'est ce que montre l'exemple suivant :

- Laura et Marco sont mariés. Il travaille à 100% et a un revenu de 72'000 francs suisses. Elle n'a pas de revenu professionnel et s'occupe de leurs deux enfants. Leur salaire assuré s'élève à 46'275 francs.
- Kathrin et Fabian travaillent tous deux à 50% et gagnent chacun 36'000 francs. Leur salaire assuré s'élève à 20'550 francs, soit moins de la moitié de celui de Laura et Marco, bien que leur taux d'occupation global et leur salaire soient identiques.

La prévoyance professionnelle ne prévoit pas de compensation pour les personnes qui réduisent leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches. Si la Confédération assurait à ces personnes un revenu minimum fictif dans le deuxième pilier, les rentes du deuxième pilier pour les personnes assumant des tâches d'assistance pourraient être augmentées de manière à ne pas descendre en dessous d'un certain seuil.

Digression – Un modèle égalitaire contre les conséquences négatives du temps partiel à la retraite

L'Université de Lausanne et la HES-SO de Genève ont calculé en 2016 les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse⁴¹ à l'aide de cinq profils plausibles types : quatre profils avec un taux d'occupation du père à 100% et un taux d'occupation variable au cours de la vie de la mère, et un profil de type égalitaire. Tous les profils prévoient un mariage à 30 ans et la naissance de deux enfants. Ont été attribués aux différents profils des caractéristiques observées sur l'ensemble des femmes appartenant à un groupe donné, défini par rapport à l'âge ainsi qu'à d'autres facteurs (notamment l'état civil).

Les conclusions des auteurs se résument aux points suivants :

- a. En cas de travail à temps partiel selon un scénario « moyen » de la mère (Profil 1), son revenu à elle seule est largement insuffisant à la retraite.
- b. Seul le mariage permet aux couples d'obtenir - après la retraite - un revenu supérieur au minimum vital.
- c. Une forte participation des femmes au marché du travail (Profil 4) donne lieu à des prestations de retraite relativement élevées. Même si le scénario prévoit une diminution du taux d'occupation en fin de carrière, les prestations retraite sont proches de celles obtenues par le conjoint. Ceci est dû essentiellement à l'effet égalisateur de l'AVS.
- d. Le profil égalitaire (Profil 5), où le volume de travail est réparti de manière parfaitement égalitaire, permet d'obtenir un revenu à la retraite supérieur au profil « moyen » de plus de 10%.**

⁴¹ UNIL Idheap et HES-SO Genève. Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse
Rapport final. Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE). Lausanne, 2016.

Profil 1 parcours de vie « moyen », avec mariage



Age	21-30	31-40	41-50	51-60	60-64
Taux d'occupation	59.7	42.5	46.3	44.9	21.9

- Mariée depuis ses 30 ans.
- Deux enfants à 30 et 35 ans.
- Salaire médian pour les femmes de sa tranche d'âge et de son état civil.
- Assurée auprès d'une caisse de pension garantissant le minimum LPP.
- Avant son mariage, nous lui avons attribué le taux d'occupation moyen de toutes les femmes.
- Dès son mariage, nous lui avons attribué le taux d'occupation moyen des femmes mariées.
- Nous avons considéré que son conjoint a travaillé à plein temps durant toute la période.
- La ligne verticale représente le départ à la retraite.

Profil 4 volume d'emploi élevé



Age	21-30	31-40	41-50	51-60	60-64
Taux d'occupation	100	100	100	90	60

- Mariée depuis l'âge de 30 ans.
- Deux enfants à 30 et 35 ans.
- Salaire médian des femmes de sa tranche d'âge.
- Assurée auprès d'une pension garantissant le minimum LPP.
- Nous lui avons attribué un taux d'occupation équivalent au troisième quartile de la distribution pour toutes les femmes de sa tranche d'âge, ce qui signifie que trois quarts des femmes travaillent moins et qu'un quart des femmes travaille à ce taux ou plus.
- Nous considérons que son conjoint a travaillé à plein temps durant toute la période.
- La ligne verticale représente le départ à la retraite.

Profil 5 couple égalitaire



Age	21-30	31-40	41-50	51-60	60-64
Taux d'occupation	59.7	71.25	73.15	72.45	60.95

- Mariée depuis ses 30 ans.
- Deux enfants à 30 et 35 ans.
- Salaire médian pour toutes les femmes de sa tranche d'âge.
- Assurée auprès d'une caisse de pension garantissant le minimum LPP.
- Avant le mariage, taux d'occupation moyen des femmes de la tranche d'âge concernée (21-30 ans). Le conjoint travaille à 100%.
- Pendant le mariage, partage de la charge de travail avec le conjoint. Nous avons additionné 100% (taux d'occupation du conjoint) et le taux d'occupation moyen des femmes de sa tranche d'âge, avant de diviser ce résultat par deux, le résultat correspondant au taux d'activité de chaque conjoint.
- Les deux conjoints ont le même taux d'occupation dès leur mariage.
- La ligne verticale représente le départ à la retraite.

3 Principes et objectifs

3.1 L'activité professionnelle n'est pas le seul critère de définition de l'être humain

L'activité professionnelle procure le revenu nécessaire pour vivre de manière indépendante et dans la dignité. Elle permet de mettre en pratique ce que l'on a appris et acquis par l'expérience. Elle est à l'origine de relations professionnelles personnelles que l'on espère enrichissantes. Mais aucune activité professionnelle ne saurait prendre toute la place au risque de déséquilibres néfastes pour les personnes et leur entourage. Elle doit retrouver la place qui lui revient, ni plus, ni moins. L'étude sur le temps partiel de Swiss Life⁴² confirme que cet objectif est celui des travailleurs et des travailleuses qui ont des enfants.

Les travailleuses et les travailleurs sont avant tout des personnes intégrées dans la société. A côté de leur activité lucrative, ils et elles travaillent pour que leurs enfants ou leurs proches puissent grandir, respectivement être pris en charge, que les associations de la société civile puissent exister, que le système politique fonctionne ou que la communauté puisse être organisée. Chacun et chacune doit en outre pouvoir tisser ses propres réseaux de relations privées. Les travailleuses et les travailleurs ont en outre besoin de temps pour eux-mêmes afin de se développer au niveau personnel en dehors de leur activité professionnelle, par exemple pour se cultiver, pratiquer une activité sportive et de détente, profiter de la nature, cultiver sa spiritualité, etc.

Les engagements pris dans la vie privée, que ce soit en tant que personne proche aidante ou en tant que bénévole au sein d'associations et organisations à but social font acquérir des connaissances et des compétences, qui ne sont aujourd'hui pas du tout reconnues dans le monde professionnel. Cela doit changer. Cette expérience de vie doit compter dans la fixation du salaire, au même titre qu'une formation continue, même sans diplôme.

C'est pour toutes ces raisons que l'exigence d'une flexibilité unilatérale et extrême du temps de travail telle que la demandent les milieux patronaux doit être combattue sans relâche.

3.2 Suffisamment de temps de qualité pour préserver le temps familial

Créer une famille demande du temps, de l'argent et des infrastructures. Le temps, même réduit en cas de travail à temps plein, doit être de qualité. Les conditions de travail sont à améliorer (travail non morcelé, droit à la déconnexion, pas de travail sur appel moderne, pas de travail du dimanche, etc.).

Pour ce qui est de la question économique, il s'agit d'améliorer les bas salaires, notamment via le partenariat social, plus de conventions collectives de travail et étendues à plus de branches afin de permettre aussi aux ménages avec des bas salaires

⁴² Swiss life. [Etude 2019 sur le travail à temps partiel](#). Enquête menée auprès de 912 personnes de moins de 50 ans, vivant dans un même ménage avec leur partenaire et leurs enfants de moins de 12 ans, en Suisse alémanique et romande.

de choisir le travail à temps partiel. En matière d'infrastructures, on fait référence aux structures d'accueil extra-familial, à l'organisation des horaires scolaires et aux structures et offres de décharge en faveur des proches aidants.

Pour la cohésion sociale, il est essentiel que le temps de travail ne soit pas seulement limité, mais qu'il existe également des jours de travail et de congé communs. Le travail n'est pratiquement jamais isolé, il y a toujours des dépendances vis-à-vis des autres. Les tâches doivent être convenues, les processus coordonnés, les messages envoyés et les commandes passées. Une individualisation totale des horaires de travail entraînerait une absence totale de pauses dans l'activité professionnelle. Les ordres seraient donnés en permanence, les informations diffusées, les processus non terminés et les délais non respectés. De plus, la synchronisation sociale, l'engagement dans la société civile et l'entretien de relations en dehors du travail seraient de plus en plus impossibles.⁴³

Il faut donc empêcher une individualisation et une flexibilisation complètes du temps de travail.

Cela permet en outre de limiter les nouveaux soi-disants « besoins » qui en découlent, tels que les achats le soir, les heures d'ouverture prolongées des crèches, etc. et de réduire les tentatives de pression des employeurs pour d'avoir la possibilité de travailler 24 heures sur 24.

3.3 Lutter contre le stress et l'épuisement

En réponse à la densification du travail dont les conséquences en termes de coûts de la santé provoqués par le stress et l'épuisement se chiffrent en milliards, il est impératif que les personnes puissent se reposer. Plus de deux tiers de la population estime que nous travaillons trop (68%)⁴⁴. Le temps partiel est ainsi la réponse privilégiée au niveau individuel à une durée maximale hebdomadaire de travail très élevée. Le stress est aussi étroitement lié aux tensions, aux mésententes et même aux violences au sein de la famille⁴⁵.

Face à des conditions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille difficiles, voire impossibles, il est impératif que pères et mères disposent d'assez de temps. Les besoins en temps des familles est très élevé durant les premières années de vie de leurs enfants, puis plus tard lorsqu'ils vivent peut-être une période d'adolescence qui peut être compliquée. Les besoins en temps des familles en général croissent à nouveau lorsqu'il faut prendre soin de proches.

Enfin, le temps où les personnes « vivaient pour travailler » est révolu depuis longtemps. Personne n'envisage plus de « se tuer à la tâche ». Les aspirations et attentes des jeunes de la génération Z sont totalement différentes de celles des générations précédentes.

3.4 L'égalité comme objectif à long terme

La population vivant en Suisse est encore fortement marquée par des valeurs patriarcales sources d'inégalité, où l'homme est le principal pourvoyeur du revenu familial et

⁴³ Travail.Suisse. Thomas Bauer. Stress et épuisement des travailleurs et travailleuses – causes, effets et mesures pour un monde du travail sain. Berne, mai 2023.

⁴⁴ Sotomo (2023) : "L'étude sur le temps partiel", Étude sur l'égalité des sexes #3, février 2023, Zurich.

⁴⁵ Selon les trois concepts de violence considérés par la recherche : les violences conjugales envers les femmes, la violence familiale ou maltraitances intrafamiliales concernant aussi les enfants et les personnes âgées, et la violence dans le couple (*intimate partner violence*), sans préjugé d'orientation sexuelle ni de statut conjugal.

où la mère acquiert aussi un revenu, mais moindre du fait du choix du temps partiel et donc de revenus moindres. L'environnement sociétal et politique, ainsi que le manque d'infrastructures (accueil extrafamilial insuffisant et coûteux) et de conditions-cadres adéquates (pas de congé parental, inégalité de l'absence en cas de naissance d'un enfant) contribuent à la persistance de cette situation malgré le fait que les jeunes générations aspirent à une vie égalitaire au sein du couple. Comme le dit sans détour l'ouvrage de Jean-Marie Goff et René Lévy, devenir parents, c'est devenir inégaux⁴⁶.

L'égalité doit devenir la norme. Cela correspond aux aspirations profondes des jeunes générations, qui sont persuadées que c'en est une jusqu'à la naissance de leur premier enfant. La contribution égalitaire au revenu familial ainsi que la répartition égalitaire des tâches ménagères, familiales et de care au sein du couple marié est en outre profitable en termes de revenus après la retraite.

Pour pouvoir atteindre ce but, il faut prendre des mesures tous azimuts dès aujourd'hui, afin de supprimer les aspects négatifs liés au travail à temps partiel. L'adoption d'un congé familial égalitaire, comme le demande l'initiative populaire lancée le 2 avril 2025, en est une importante.

⁴⁶ Jean-Marie Le Goff et René Levy. Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre. Editions Seismo, 2016.

4 Mesures pour moderniser le « modèle suisse »

4.1 Améliorer les conditions du travail à temps partiel

Le choix du temps partiel, quand il est possible, obéit en premier à une motivation de pouvoir travailler tout en s'occupant de sa famille et de ses enfants. Le choix du temps partiel est une réponse à un immense besoin de conciliation dans un contexte général où les conditions-cadre ne sont pas à la hauteur. C'est pourquoi il est aussi important d'améliorer par ailleurs tout ce qui peut contribuer à favoriser cette conciliation. **Il faut améliorer les conditions du temps partiel et éliminer les désavantages dont souffrent les travailleurs et travailleuses qui le pratiquent.**

Travailler mieux, cela signifie être motivé·e tout au long de sa vie à réaliser son travail au mieux, sans craindre pour sa santé c'est la possibilité de bénéficier des droits actuels et encore à créer sans redouter de conséquences négatives au niveau de son emploi ⁴⁷, puis plus tard, au niveau de sa retraite.

Au-delà d'un nouveau droit à travailler à temps partiel, l'employeur doit tenir compte des besoins de son personnel. Ces besoins varient au cours de la vie, selon la présence et l'âge des enfants, selon les situations de proche aidance, tout comme celles de formation ou de formation continue. La volonté de retrouver un travail à temps complet doit être considéré comme légitime, tout comme le souhait de le réduire.

Seules de bonnes conditions de travail, permettant aux personnes d'éviter un excès de stress et leur assurant la possibilité d'avoir d'autres vies en dehors du travail (vie personnelle, vie de famille, vie sociale, etc.) sont à même de répondre aux besoins exprimés par les nouvelles générations et par les travailleurs et travailleuses avec des enfants à charge.

Ainsi, une réduction de la charge de travail et du stress lié au travail, la promotion de la santé, de la qualité de vie, des relations, des valeurs non matérielles, du plaisir au travail et des activités non rémunérées sont les bases sur lesquelles nous pouvons promouvoir le bien commun. Pour cela, plusieurs modifications législatives sont impératives.

A. Revendications pour faciliter la conciliation⁴⁸

1. Instaurer un droit à obtenir un travail à temps partiel en cas de responsabilités familiales (enfants en bas âge, proches dépendants) assorti d'un droit à revenir au taux d'occupation initial après un certain temps

⁴⁷ Ainsi, en 2023, presque un père sur dix n'a pas bénéficié (ou n'a pas pu bénéficier) du nouveau congé paternité de 10 jours, quand bien même ce droit est entré en vigueur en 2021. Quand l'employeur y est opposé ou fait pression sur l'employé nouveau père, la crainte de perdre son emploi semble plus forte que de faire valoir son droit.

⁴⁸ Plusieurs mesures relatives à la législation sur le travail ont précédemment été identifiées par Travail.Suisse, comme la communication des plans de travail plus tôt que deux semaines à l'avance, soumettre le travail du soir entre 20 et 23 heures à autorisation ou instaurer un droit à la déconnexion. A ces mesures, il faut aussi ajouter le congé paternité qu'il faut rendre obligatoire, l'introduction d'un congé parental obligatoire de plusieurs mois et bien rémunéré qui n'aggrave pas l'inégalité entre les deux parents ou encore l'adoption d'un congé de soins aux adultes de longue durée.

-
2. Instaurer un droit à des jours de congé fixes en cas de travail à temps partiel, par exemple : pour un taux d'occupation de 60%, au maximum 4 jours de travail, le même jour de la semaine devant toujours être libre.
 3. Introduire un droit à la formation continue en entreprise, quel que soit le taux d'engagement et quel que soit le sexe.
 4. Encourager le modèle du Job-sharing et du Top-sharing par des campagnes de promotion active et permettre aux personnes intéressées de partager un poste, quel que soit le niveau hiérarchique et le niveau de ses responsabilités.
 5. Fixer de la durée maximale de travail hebdomadaire proportionnellement au taux d'activité
 6. Calculer les heures supplémentaires hebdomadaires maximales au prorata du temps de travail effectif pour les personnes travaillant à temps partiel. Cela signifie que le temps supplémentaire maximal doit être réduit en fonction de leur taux d'occupation.
 7. Réduire la période de travail de jour et du soir à 10 heures pour les travailleurs qui doivent être présent-e-s dans l'entreprise.

Choisir de travailler à temps partiel est un choix qui appartient aux travailleurs et travailleuses. Il ne doit jamais être imposé par l'employeur. S'il doit être encouragé, c'est dans un certain cadre. Par exemple, le taux d'activité global est réparti équitablement entre les deux membres du couple. Cela peut se faire quand les deux membres d'un couple travaillent pour le même employeur. Le plus souvent, ce n'est pas le cas. Alors que faire ?

D'un point de vue global, notre société aura nettement avantage à **réduire le temps de travail hebdomadaire** pour toutes et tous.

- Ainsi, le stress et l'épuisement pourront être compensés, ce qui est profitable à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.
- Surtout, les difficultés de conciliation s'en trouveront fortement diminuées, y compris pour les personnes à très bas salaires qui n'ont aucun choix en matière de réduction du temps de travail (tant et aussi longtemps que les bas salaires ne sont pas revalorisés).
- Une réduction globale du temps de travail se justifie du point de vue économique puisqu'il s'agit d'une redistribution de la croissance de la productivité, en constante hausse depuis de nombreuses années.
- Si l'horaire de travail diminue pour tout le monde, alors le besoin de réduire fortement son temps de travail devrait être moindre. La conséquence devrait être une réduction des postes de travail à temps partiel de type I (à moins de 50%).

Le **sous-emploi** est plus répandu auprès des travailleurs et travailleuses à temps partiel qu'à temps plein. La législation sur le travail accorde à l'employeur trop de flexibilité à l'employeur pour organiser le travail quotidien des personnes concernées. Pour rappel, le travail de jour et du soir peut s'inscrire dans un large intervalle de 14 heures. Ainsi, certains employeurs imposent le temps partiel à leurs employé-e-s et abusent de cette disposition pour reporter les risques d'exploitation sur le personnel. Le temps partiel est devenu, dans certaines branches comme la grande distribution, une nouvelle forme de travail sur appel.

B. Revendications pour préserver la santé

8. Réduire l'horaire de travail hebdomadaire maximal et contractuel pour tout le monde de manière significative
9. Réduire les durées légales de travail sans perte de salaire dans tous les secteurs, afin de prévenir l'épuisement professionnel et d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée ainsi que l'égalité entre les sexes.

Travailler à temps partiel pénalise au moment de la retraite car le système actuel de **prévoyance professionnelle** n'est pas adapté à l'évolution des souhaits et des modes de vie. Il est axé sur un parcours professionnel idéal d'un emploi à 100% tout au long de la vie, sans interruptions. Ce type de parcours caractérise majoritairement les parcours masculins et ne tient pas compte des impératifs familiaux ou de perfectionnement professionnel ou académique à l'étranger par exemple. Dans ce système, une activité professionnelle de plus de 70% constitue le taux d'activité plancher pour assurer une retraite minimale, pour autant que le revenu global du ménage soit suffisant bien entendu. Des mesures doivent être prises pour atténuer les conséquences négatives du travail à temps partiel.

C. Revendications pour adapter la prévoyance professionnelle

Dans la prévoyance professionnelle LPP, le travail à temps partiel a un impact important, car les rentes reflètent directement le niveau de salaire. Pour remédier à ces inégalités, il convient d'examiner les points suivants :

10. Regroupement automatique des emplois multiples auprès d'une caisse de pension et assurance obligatoire de la totalité du montant par les employeurs (prévention d'un traitement défavorable en raison des emplois multiples).
11. Réduire la déduction de coordination si le rapport coût-efficacité est raisonnable pour les assuré·e·s.
12. Introduire dans la LPP un mécanisme de compensation de perte de revenu pour les personnes qui prennent en charge des proches (tâches d'assistance et éducatives) et réduisent leur temps de travail pour cette raison. La Confédération assure par exemple dans la LPP un revenu minimum fictif pour les personnes qui doivent réduire leur temps de travail à cause de tâches d'assistance ou d'éducation au point de ne pas atteindre ce revenu minimum.
13. Généraliser l'information sur les conséquences du travail à temps partiel pour la prévoyance vieillesse.

4.2 Revaloriser les salaires de certaines branches à majorité féminine et combattre les préjugés

Les emplois à bas salaires se retrouvent principalement dans des branches où prédominent les femmes. Il est impératif de revaloriser ces salaires, notamment par le partenariat social en premier lieu. Les grandes différences de salaires entre les femmes et les hommes, spécifiques à chaque secteur, sont un facteur central de la répartition inégale du travail rémunéré entre les sexes. Parallèlement, des salaires

minimaux doivent voir le jour, afin de garantir à chacun-e de pouvoir vivre dignement avec son salaire. Ceci est d'autant plus important qu'en cas de crise, comme celle que l'on a connue avec le Covid-19, ce sont les bas salaires qui sont le plus durement touchés⁴⁹, ce qui a pour effet d'aggraver les inégalités de revenus.

Outre la revalorisation des bas salaires, on doit recommander aussi une requalification des femmes, comme le fait la Commission fédérale pour les questions féminines.

Enfin, les préjugés contre les rôles de genre et contre la stigmatisation des femmes en général sont à combattre activement et régulièrement.

D. Revendications pour revaloriser les salaires des branches à majorité féminine

- 14.** Combattre la discrimination salariale par une révision de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes pour introduire une obligation d'analyse étendue, des contrôles et des sanctions.
- 15.** Revaloriser les bas salaires des branches économiques qui occupent principalement les femmes (santé, social, nettoyage, commerce de détail, etc.) par le biais du partenariat social et des conventions collectives de travail ou des contrats collectifs adaptés.
- 16.** Lancer une offensive de formation continue destinée aux personnes peu qualifiées, avec financement des coûts directs et indirects et offres modulaires conciliables avec la prise en charge d'enfants et l'exercice d'une activité professionnelle.
- 17.** Lancer régulièrement de campagnes contre les préjugés sexistes, en particulier contre la répartition genrée des rôles et contre la stigmatisation des mères qui travaillent (quel que soit leur taux d'activité).

4.3 Accorder une valeur indirecte au travail reproductif non rémunéré

« Les femmes ne manquent pas de travail, elles manquent d'argent. » C'est ainsi que Morgane Kuehni, professeure de sociologie du travail, résume la situation sur le front de l'emploi des femmes⁵⁰. En Suisse, les femmes assurent la plus grande partie du travail de garde des enfants et des soins aux adultes en situation de dépendance. Il s'agit de ce que les anthropologues nomment aussi « le travail fantôme »⁵¹.

En 2020, l'équivalent monétaire du volume du travail non rémunéré – ou « travail fantôme » - est chiffré à 434 milliards de francs⁵² pour un total de 9,8 milliards d'heures, soit presque un tiers de plus que le volume du travail rémunéré (7,6 milliards d'heures). Le travail domestique constitue la majeure partie de la valeur totale du

⁴⁹ Bureau BASS. Heidi Stutz, Severin Bischof et Lena Liechti. *Effets sexospécifiques des mesures étatiques de lutte contre le COVID-19* (en allemand)]. Berne : mai 2022.

⁵⁰ Morgane Kuehni. *Sous-employées, sous-payées, surexploitées. Almanach social 2022. (In)égalité : la pauvreté féminine. Lucerne, Caritas, 2022.*

⁵¹ Le terme « travail fantôme » est proposé la première fois en 1981 par l'intellectuel autrichien Yvan Illich (1926-2002) dans son ouvrage du même nom. Le travail fantôme désigne le travail non rétribué réalisé par tout un chacun dans la société et indispensable à celle-ci.

⁵² OFS, *Compte satellite de la production des ménages. Résultats 2020. Communiqué 5.12.2022.*

travail non rémunéré (73%), puis viennent les tâches de prise en charge et de soins (19%) et le travail bénévole organisé et informel (8%). La valeur ajoutée brute des ménages privés représentait 41,4% de l'économie totale élargie à la production des ménages. Ne serait-il pas temps d'accorder une valeur indirecte aux protagonistes de cette valeur ajoutée, à savoir actuellement principalement les femmes ? Sans mesures allant dans ce sens, c'est la pauvreté des femmes que l'on accepte et que l'on perpétue.

E. Revendications pour accorder une valeur au travail reproductif non rémunéré

- 18.** Développer des outils pour prendre en considération – dans les grilles salariales – les compétences et connaissances acquises durant un engagement non rémunéré lors de la fixation du salaire (y compris CCT)
- 19.** Augmenter les bonifications pour tâches éducatives et d'assistance dans l'AVS (voir aussi la revendication No 12).

5 Conclusion

Le travail à temps partiel a plusieurs facettes et de même, la position de Travail.Suisse sur ce thème complexe ne peut pas être unique et simpliste. Le travail à temps partiel est pratiqué par les femmes en majorité, notamment en raison de la présence d'enfants dans le ménage. Toutefois, la pratique du travail à temps partiel est aussi le marqueur d'une société dont les rôles sont encore attribués selon le genre. En effet, de nombreuses femmes sans enfants le pratiquent ; les enfants devenus grands ne font pas retourner les femmes dans le plein emploi ; les hommes qui travaillent à temps partiel le pratiquent le plus souvent pour répondre à leurs propres besoins avant ceux de leur famille.

Travailler à temps partiel n'est pas toujours choisi, et pas toujours possible non plus. Les conditions-cadres sont encore insuffisantes et de trop bas salaires dans des branches occupées principalement par les femmes persistent, ce qui conduit trop souvent les familles à « sacrifier » la carrière du plus bas des deux salaires. Quand il est imposé par les employeurs, le temps partiel s'assimile à une nouvelle forme de travail sur appel, car il bénéficie d'une loi qui autorise l'activité professionnelle de jour et du soir pouvant s'inscrire dans un intervalle trop large.

Enfin, travailler à temps partiel permet de concilier plusieurs activités, dont plusieurs non rémunérées sont indispensables à notre société.

C'est pourquoi il est nécessaire de prendre des mesures pour mieux encadrer le travail à temps partiel : pour le protéger et l'encourager d'une part, et pour limiter son mésusage d'autre part.

A terme, il est indispensable pour notre pays que nous **changions de modèle familial de référence** et que nous choissions un modèle égalitaire entre les deux membres du couple, qui se partageront équitablement toutes les activités productives et reproductives. Etant donné le besoin élevé en temps des familles (durant la petite enfance, voire l'adolescence des enfants, puis plus tard pour la prise en charge et l'accompagnement des proches), le partage des activités productives devrait se faire idéalement à part égale, à un temps de travail réduit, de manière libre et non imposée. Les personnes qui font le choix du partage équitable au sein du couple via la pratique du temps partiel ne doivent pas être préférencées par rapport aux personnes qui travaillent à temps plein. Le niveau du taux idéal de travail à temps partiel dépendra des mesures prises entre-temps pour améliorer rapidement les conditions de travail de toutes et de tous, et en particulier de ceux et celles qui travaillent déjà à temps partiel.