



Perspective Session d'automne 2026



Contact

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



Adrian Wüthrich
Président

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



Lisa Schädel
Communication

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



Dr. Thomas Bauer
Politique économique

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



Valérie Borioli Sandoz
Politique de l'égalité et de la
conciliation

031 370 21 11
079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch



Dr. Edith Siegenthaler
Politique sociale

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



Dr. Jackie Vorpe
Politique de la formation

031 370 21 17
078 895 01 37
vorpe@travailsuisse.ch

Conseil national

14.9.	25.4413	Mo. CdF-E. Financement intégral de Swissmedic par des émoluments et des taxes	Oui	5
	24.4663¹	Mo. Prelicz-Huber. Lutter contre la pauvreté infantile	Oui	5
15.9.	25.452²	Iv. pa. Porchet. Correction de la dégradation des prestations pour les jeunes demandeurs d'emploi par la quatrième révision de la LACI	Oui	5
	25.457²	Iv.pa. Schmezer. Améliorer la protection des travailleurs dans l'assurance collective d'entreprise contre les accidents et la maladie (modification de l'art. 95a LCA)	Oui	6
	25.468²	Iv. pa. Groupe G. C'est ce que veut la population et ce que pense la Suisse !	Oui	6
	25.484²	Iv. pa. Kälin. Faciliter le travail à temps partiel pour les parents	Oui	6
16.9.	26.029³	OCF. « Pour l'égalité des personnes handicapées (initiative pour l'inclusion) ». Initiative populaire et contre-projet indirect (loi fédérale sur l'inclusion des personnes handicapées et révision de la loi sur l'assurance-invalidité)	Oui	7
24.9.	24.4353⁴	Mo. Hässig Patrick. Soumettre les proches aidants employés par une entreprise de soins à domicile aux principes du droit du travail	Oui	7
29.9.	26.3012	Mo. CSSS-E. Définir les soins de base fournis par les proches aidants et clarifier la rémunération par l'AOS	v. détails	7
	26.3013	Mo. CSSS-E. Soins prodigués par des proches. Assurer la qualité et renforcer le pouvoir de planification dans le cadre de la procédure d'admission des organisations d'aide et de soins à domicile		
	26.3519	Mo. CSSS-N. Facturation séparée des prestations fournies par des proches aidants		
30.9.	26.045	OCF. Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (Promotion de l'activité lucrative des personnes bénéficiant d'une protection provisoire et facilitation de l'admission des ressortissants d'États tiers formés en Suisse). Modification	Oui	8
2.10.	25.304	Iv. ct. TI. Pour un soutien concret aux défis croissants de la formation professionnelle duale. Introduisons l'obligation, pour toutes les professions, d'une deuxième langue au choix dans la formation des apprentis et apprenties	Oui	8
	16.442	Iv. pa. Dobler Marcel. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail	v. détails	8
	23.325	Iv. ct. ZH. Assouplissement temporaire des heures d'ouverture des magasins	Non	9

¹ Interventions parlementaires DFI | suite les 21 septembre et 1er octobre

² Initiatives parlementaires 1re phase | suite les 29 septembre et 1er octobre

³ Suite le 21 septembre

⁴ Interventions parlementaires DEFR

Conseil des États

14.9.	25.4414	Mo. CSEC-N. Stratégie pour une formation continue et une reconversion professionnelle préventives en cas de mutations structurelles et technologiques ayant une incidence sur l'emploi	Oui	10
	23.4078	Mo. Sollberger. Soutenir les entreprises formatrices	Non	10
17.9.	26.026	OCF. Taux spécial de la TVA pour les prestations du secteur de l'hébergement	Oui	11
21.9.	26.051	OCF. Financement de dépenses d'armement de l'armée au moyen d'un relèvement de la TVA	v. détails	11
22.9.	26.3002	Mo. CSSS-N. Mesures contre les certificats médicaux de complaisance et lacunaires au détriment des employeurs et des assurances sociales	Non	11
	25.075	OCF. Loi fédérale sur les systèmes d'information des assurances sociales (LSIAS)	Oui	12
24.9.	25.081	OCF. « Pour un droit de la nationalité moderne (initiative pour la démocratie) ». Initiative populaire	Oui	12
	23.3238	Mo. Mettler. Préciser la loi sur l'égalité	Oui	12
28. – 30.9.	26.023	OCF. Paquet « Stabilisation et développement des relations Suisse-UE (Bilatérales III) »	v. détails	13
30.9.	26.3733	Po. Z'graggen. Rôles de genre, éducation et prévention. Poser les bases d'un développement cohérent des politiques en matière d'égalité et de prévention	Oui	13
1.10.	26.3741	Mo. Würth. Pour un renforcement significatif de l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants en accordant la priorité aux chômeurs du marché suisse	Oui	14
	25.4111	Mo. Chiesa. Protection des emplois en Suisse. Interdire aux entreprises appartenant à la Confédération de délocaliser des postes à l'étranger	Oui	14
	26.3747	Po. Regazzi. Répercussions de la crise automobile européenne sur le secteur automobile suisse	Oui	14

Conseil national

Lundi 14 septembre

25.4413 Mo. CdF-E. Financement intégral de Swissmedic par des émoluments et des taxes

La motion demande qu'à l'avenir, Swissmedic finance l'ensemble de ses prestations par le biais d'émoluments et de taxes et que la Confédération soit ainsi déchargée des contributions. La motion vise notamment à ce que la surveillance des dispositifs médicaux ainsi que d'autres tâches jusqu'ici financées par la Confédération soient financées par des taxes. Travail.Suisse soutient cet objectif. Un financement fondé sur le principe de causalité allège le budget fédéral tout en renforçant l'indépendance et la sécurité de planification de Swissmedic. Compte tenu notamment de la situation financière de Swissmedic et des suppressions de postes qu'elle entraîne, un financement stable est essentiel pour préserver le personnel et la qualité du travail.

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

Lundi 14 septembre | Interventions parlementaires DFI (suite les 21 septembre et 1er octobre)

24.4663 Mo. Prelicz-Huber. Lutter contre la pauvreté infantile

La motion demande au Conseil fédéral de veiller à ce que les enfants et les jeunes en Suisse ne grandissent pas dans la pauvreté. À cette fin, la mise en place, à l'échelle nationale, de prestations complémentaires aux familles serait particulièrement indiquée. Travail.Suisse tient à ce que la fondation d'une famille ne constitue pas un risque de pauvreté. La mise en place, à l'échelle nationale, de prestations complémentaires aux familles est donc judicieuse et nécessaire.

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

Mardi 15 septembre | Initiatives parlementaires 1re phase (suite les 29 septembre et 1er octobre)

25.452 Iv. pa. Porchet. Correction de la dégradation des prestations pour les jeunes demandeurs d'emploi par la quatrième révision de la LACI

La quatrième révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) a entraîné une forte réduction des prestations de l'assurance-chômage pour les adolescents et les jeunes adultes. Une réglementation particulière a notamment été mise en place, avec la réduction de la durée d'indemnisation de 400 à 200 jours pour les jeunes adultes ayant cotisé pendant toute la durée requise. De plus, depuis lors, les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation sont soumises à de longs délais d'attente et à d'importantes réductions de prestations. En conséquence de ces réductions, le nombre de jeunes et de jeunes adultes arrivés en fin de droits a nettement augmenté. En revanche, la proportion de demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge ayant sollicité l'aide des services publics de l'emploi a fortement diminué. Ainsi, en 2025, moins d'un tiers de l'ensemble des jeunes demandeurs d'emploi étaient inscrits auprès d'un ORP. Actuellement, le chômage des jeunes adultes atteint à nouveau un niveau élevé (2025 : 8,8%). Outre la conjoncture économique, cette situation s'explique également par la suppression de postes de premier emploi, due notamment au recours croissant à l'intelligence artificielle. De plus, des problèmes de santé compliquent vraisemblablement l'entrée dans la vie active. Dans l'ensemble, cela donne lieu à une situation paradoxale : d'une part, les changements démographiques entraînent une augmentation du nombre de salarié-e-s âgé-e-s qui quittent la vie active. D'autre part, les jeunes adultes éprouvent de grandes difficultés à entrer sur le marché du travail, car les postes de premier emploi sont supprimés. Travail.Suisse estime donc qu'il est important d'adapter les prestations d'assurance-chômage destinées aux jeunes adultes. Ils disposeront ainsi de plus de temps pour mener à bien cette recherche d'emploi difficile et seront davantage incités à s'inscrire auprès d'un office régional de placement (ORP). L'ORP permet de garantir un accompagnement adapté et efficace des jeunes demandeurs

d'emploi à différents niveaux, si nécessaire par le biais de mesures de qualification ou d'un accompagnement professionnel. Les coûts associés à cette démarche, d'environ 30 millions de CHF par an, sont relativement faibles. En revanche, les coûts liés à un échec lors de l'entrée dans la vie active ou à une exclusion du régime d'assurance-chômage sont manifestement élevés. Il s'agit donc d'un investissement dans les jeunes travailleuses et travailleurs qui s'avère payant à long terme, tant pour les personnes concernées que pour l'économie et la société.

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

25.457 Iv. pa. Schmezer. Améliorer la protection des travailleurs dans l'assurance collective d'entreprise contre les accidents et la maladie (modification de l'art. 95a LCA)

L'initiative parlementaire demande que les travailleuses et travailleurs perçoivent leurs indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident même si leur employeur a omis de payer les primes d'assurance accidents et d'indemnités journalières en cas de maladie. Ce n'est pas le cas aujourd'hui: si l'employeur manque à son obligation de paiement, l'assureur peut refuser de verser les indemnités journalières aux salarié-e-s. Ce sont donc les salarié-e-s qui en subissent les conséquences lorsque leur employeur ne respecte pas ses obligations. L'initiative parlementaire vise à corriger cette réglementation inacceptable et à garantir que les assureurs ne puissent pas refuser aux salarié-e-s les prestations convenues.

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

25.468 Iv. pa. Groupe G. C'est ce que veut la population et ce que pense la Suisse !

L'initiative parlementaire demande une modification de la loi sur l'assurance-maladie (LAMal) afin que les primes d'assurance-maladie soient calculées en fonction des revenus et de la fortune. À l'heure actuelle, les primes d'assurance-maladie représentent une charge financière considérable pour une grande partie de la population. Un changement de système s'impose donc pour répondre aux besoins de la population. En tant qu'organisation faîtière syndicale, Travail.Suisse estime qu'il faut mettre en place rapidement un système plus équitable de répartition des coûts afin de renforcer le pouvoir d'achat de la population. Un système de primes dépendant des revenus et de la fortune, tel que prévu dans l'initiative parlementaire, permettrait d'atteindre cet objectif.

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

25.484 Iv. pa. Kälin. Faciliter le travail à temps partiel pour les parents

L'initiative parlementaire veut modifier les bases légales pour que les travailleurs et travailleuses des moyennes et grandes entreprises aient le droit de réduire leur temps de travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. À l'instar d'autres pays comme les Pays-Bas ou l'Allemagne, la Suisse aurait intérêt à adopter cette mesure de conciliation. En effet, Travail.Suisse est d'avis que le droit au temps partiel des parents se justifie compte tenu du nombre élevé d'heures de travail hebdomadaires en Suisse, ce qui ne permet pas d'avoir une vie de famille digne de ce nom sans avoir recours à une baisse du taux d'occupation. Un poste à 100 % dans de nombreux pays européens correspond à moins de 40 heures par semaine, tandis qu'en Suisse, la pratique se situe au-delà de 40 heures, avec un maximum légal fixé à 45, voire 50 heures et de nombreuses heures supplémentaires.

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

Mercredi 16 septembre

26.029 OCF. « Pour l'égalité des personnes handicapées (initiative pour l'inclusion) ». Initiative populaire et contre-projet indirect (loi fédérale sur l'inclusion des personnes handicapées et révision de la loi sur l'assurance-invalidité)

L'initiative sur l'inclusion exige, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, que les personnes handicapées soient traitées sur un pied d'égalité avec les personnes non handicapées et puissent ainsi participer à la vie sociale en toute autonomie. Le Conseil fédéral a élaboré une contre-proposition qui prévoit principalement une nouvelle loi sur l'inclusion et une révision de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité. Travail.Suisse salue la création, dans la loi sur l'inclusion, d'un cadre pour la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que l'amélioration, dans la loi sur l'AI, de l'accès à la contribution d'assistance. Travail.Suisse soutient également les modifications proposées par la majorité de la CSSS-N visant à élargir le contre-projet, notamment dans le domaine du travail. Le travail favorise l'intégration et l'inclusion tout en constituant une condition préalable essentielle à l'autodétermination et à la participation à la vie sociale. C'est pourquoi Travail.Suisse estime qu'il est important que le contre-projet contienne des dispositions correspondantes relatives au domaine du travail.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la contre-proposition à l'initiative sur l'inclusion, et en particulier les propositions relatives au domaine de l'emploi.**

Jeudi 24 septembre | Interventions parlementaires DEFR

24.4353 Mo. Hässig Patrick. Soumettre les proches aidants employés par une entreprise de soins à domicile aux principes du droit du travail

La motion souhaite que les proches aidants employés par une entreprise de soins à domicile soient pleinement soumis aux principes du droit du travail afin d'assurer leur protection. Le phénomène du recours aux proches pour fournir les soins de base – définis et rétribués par l'AOS – est déjà bien développé, même s'il reste minoritaire dans l'ensemble de l'aide et des soins fournis par les proches. Il est pourtant appelé à se développer du fait du vieillissement de la population, de la pénurie de main-d'œuvre dans le domaine des soins et de la politique de plusieurs cantons de favoriser le maintien à domicile plutôt que l'hébergement en institution. En outre, la pratique apporte de nombreux avantages aux personnes concernées : entre autres, avoir un-e répondant-e professionnel-le, pouvoir être remplacé-e en cas de maladie et bénéficier de reconnaissance. Dès lors que les personnes qui fournissent des soins sont embauchées par des entreprises privées, la discussion n'a pas lieu d'être : il est nécessaire de protéger dans leur activité professionnelle les proches aidants qui sont employés par une entreprise de soins à domicile.

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

Mardi 29 septembre

26.3012 Mo. CSSS-E. Définir les soins de base fournis par les proches aidants et clarifier la rémunération par l'AOS

26.3013 Mo. CSSS-E. Soins prodigués par des proches. Assurer la qualité et renforcer le pouvoir de planification dans le cadre de la procédure d'admission des organisations d'aide et de soins à domicile

26.3519 Mo. CSSS-N. Facturation séparée des prestations fournies par des proches aidants

Travail.Suisse appelle à une régulation de l'embauche de personnes proches aidantes pour fournir les soins de base tels que définis dans l'ordonnance OPAS (article 7 al. 2 let. c) et à l'élaboration d'une stratégie nationale de la proche aide : les trois motions en discussion vont dans ce sens. La motion 26.3012 prévoit des contributions LAMal réduites pour les soins fournis par des proches non professionnels ; la motion 26.3013 permettrait aux cantons de limiter le nombre de prestataires et d'imposer des critères de qualité et la motion 26.3519 demande une facturation séparée des prestations des

proches aidants. Seule cette dernière est urgente afin de pouvoir disposer de données fiables aussi vite que possible. Les mesures proposées par les deux premières motions sont pertinentes, mais d'autres mesures seront nécessaires, comme le détaille la position de la Communauté d'intérêts Proches aidants CIPA. Le Conseil fédéral a publié un rapport en octobre 2025 avec des recommandations que les acteurs de la santé s'emploient à mettre en œuvre en 2026, sous le suivi de l'OFSP qui rendra rapport en fin d'année. Pour Travail.Suisse, il est important de conserver le nouveau modèle d'embauche parce qu'il apporte de nombreux avantages aux personnes concernées : entre autres, avoir un·e répondant·e professionnel·le, pouvoir être remplacé·e en cas de maladie et bénéficier de reconnaissance. Mais compte tenu des discussions en cours, il est encore trop tôt pour que le Parlement soit en mesure de prendre toutes les bonnes décisions.

→ **Travail.Suisse recommande d'adopter la motion 26.3519.**

→ **Travail.Suisse recommande de reporter la discussion et les décisions au sujet des motions 26.3012 et 26.3013 après le rapport du Conseil fédéral.**

Mercredi 30 septembre

26.045 OCF. Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (Promotion de l'activité lucrative des personnes bénéficiant d'une protection provisoire et facilitation de l'admission des ressortissants d'États tiers formés en Suisse). Modification

La modification de la loi sur les étrangers et l'intégration vise à favoriser l'intégration sur le marché du travail des personnes bénéficiant d'une protection provisoire et à faciliter l'accès au marché du travail des personnes issues de pays tiers titulaires d'un diplôme suisse de formation professionnelle supérieure. Travail.Suisse salue ces modifications, qui sont judicieuses et nécessaires du point de vue de la politique du marché du travail et de l'intégration. La participation à la vie active renforce l'autonomie, a des répercussions positives sur les assurances sociales et contribue à la paix sociale. De plus, cette modification législative permet d'éviter que des professionnel·le·s issu·e·s de pays tiers et formé·e·s en Suisse ne se voient refuser un permis de travail à l'issue de leurs études en raison de contingents épuisés.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la modification de loi.**

Vendredi 2 octobre

25.304 Iv. ct. TI. Pour un soutien concret aux défis croissants de la formation professionnelle duale. Introduisons l'obligation, pour toutes les professions, d'une deuxième langue au choix dans la formation des apprentis et apprenties

La formation professionnelle duale constitue un pilier central du marché du travail suisse et de la cohésion sociale. Face aux transformations technologiques, à la mobilité accrue et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il est essentiel de renforcer sa qualité et sa perméabilité. Dans cette perspective, l'introduction d'une deuxième langue obligatoire dans toutes les professions constitue une mesure tournée vers l'avenir. Les compétences linguistiques sont essentielles à la mobilité professionnelle et à la poursuite d'une formation, notamment dans les HES après une maturité professionnelle. La formation professionnelle remplit également une mission citoyenne. La maîtrise d'une deuxième langue favorise la compréhension interculturelle, le dialogue entre régions linguistiques et la participation à la vie démocratique. Pour Travail.Suisse, cette mesure représente donc un investissement dans l'employabilité et la cohésion sociale. Elle nécessiterait toutefois des investissements et des adaptations pour les entreprises formatrices et les écoles professionnelles. Dans les discussions, une attention particulière doit également être portée aux apprenti·e·s rencontrant des difficultés scolaires, afin que cette exigence supplémentaire n'accroisse pas le risque d'échec.

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

16.442 Iv. pa. Dobler Marcel. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail

L'initiative parlementaire avait pour objectif d'assouplir les horaires de travail dans les start-ups. Le Conseil fédéral a été chargé d'élaborer une solution adéquate en collaboration avec les partenaires sociaux. Ces derniers ont rempli ce mandat en étroite collaboration avec les entreprises concernées et ont établi des définitions claires et compréhensibles pour les start-ups et les salarié-e-s concerné-e-s. Les dispositions spéciales de l'ordonnance n° 2 relative à la loi sur le travail prévoient que les prescriptions en matière de temps de travail et de temps de repos puissent être organisées de manière nettement plus souple pour ces entreprises et ces salarié-e-s. C'est notamment durant les phases décisives pour la pérennité d'une start-up que cette modification de l'ordonnance leur confère une très grande souplesse en matière d'horaires de travail, y compris la possibilité d'interrompre les périodes de repos, la prolongation des horaires de travail de jour et du soir, ainsi que le travail du dimanche et de nuit sans autorisation préalable. Les entreprises doivent toutefois prévoir des mesures préventives en matière de protection de la santé. Travail.Suisse considère cette adaptation de l'ordonnance, qui prévoit une flexibilisation très étendue concentrée sur un cercle restreint d'entreprises et de salarié-e-s ayant des besoins très spécifiques, comme une solution acceptable. Les objectifs de l'initiative parlementaire sont ainsi atteints et celle-ci peut par conséquent être classée.

→ **Travail.Suisse recommande de classer l'initiative parlementaire.**

23.325 Iv. ct. ZH. Assouplissement temporaire des heures d'ouverture des magasins

L'initiative déposée par le canton de Zurich prévoit une libéralisation des ventes le dimanche. Selon cette proposition, les commerces pourraient désormais employer leur personnel jusqu'à douze dimanches par an sans autorisation préalable. Or, dans le secteur du commerce de détail en particulier, les conditions de travail sont d'ores et déjà particulièrement pénibles. Des horaires irréguliers et difficiles à planifier, le travail le soir et le samedi, ainsi que des journées de travail excessivement longues font partie du quotidien des employé-e-s du commerce de détail. Pour beaucoup, le dimanche est le seul jour de congé commun avec les amis et la famille. Le dimanche chômé est essentiel à la vie sociale et remplit une fonction importante en tant que jour de repos socialement reconnu. Une extension du travail du dimanche n'apporte par ailleurs guère de valeur ajoutée économique : la consommation dépend du pouvoir d'achat. Des horaires d'ouverture plus longs et des jours de vente supplémentaires entraînent au contraire une augmentation des coûts de personnel et d'exploitation pour les entreprises. De plus, cela détériorerait les conditions de travail dans un secteur déjà confronté aujourd'hui à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. C'est pourquoi Travail.Suisse a d'ores et déjà décidé de lancer un référendum si le Parlement venait à approuver ce projet.

→ **Travail.Suisse recommande de classer l'initiative déposée par le canton de Zurich.**

Conseil des États

Lundi 14 septembre

25.4414 Mo. CSEC-N. Stratégie pour une formation continue et une reconversion professionnelle préventives en cas de mutations structurelles et technologiques ayant une incidence sur l'emploi

Cette motion vise à charger le Conseil fédéral d'élaborer une stratégie nationale en matière de formation continue et de reconversion professionnelle préventive destinée aux personnes actives. Travail.Suisse soutient l'objectif de la motion visant à mieux anticiper les conséquences des mutations structurelles et technologiques sur l'emploi et à renforcer les possibilités de formation continue et de reconversion professionnelle. Ces transformations touchent désormais tous les niveaux de formation et de nombreux domaines professionnels. Les parcours deviennent moins linéaires et les compétences recherchées évoluent rapidement. Un choix de formation pertinent à un moment donné ne doit pas condamner une personne quelques années plus tard. Travail.Suisse estime toutefois qu'il faut aller au-delà d'un simple rapport et développer une véritable stratégie préventive : anticiper, former, protéger. Celle-ci doit permettre d'identifier suffisamment tôt les mutations à venir, de renforcer l'accès à la formation continue et à la reconversion et de mieux accompagner les personnes dont l'activité est menacée. Cette stratégie doit être élaborée avec les partenaires sociaux, qui disposent d'une expertise directe sur l'évolution des métiers et des compétences et sont déjà impliqués dans des structures de formation continue, notamment les fonds paritaires. La formation continue et la reconversion préventive doivent être considérées non comme un coût lorsque le problème est déjà là, mais comme un investissement permettant de prévenir le chômage, la perte de compétences et l'exclusion du marché du travail.

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

23.4078 Mo. Sollberger. Soutenir les entreprises formatrices

La présente motion vise à prendre des mesures de soutien en faveur des entreprises formatrices, par exemple des déductions fiscales ou des allègements réglementaires et administratifs. Travail.Suisse partage l'objectif de mieux soutenir les entreprises formatrices, dont l'engagement est indispensable au système d'apprentissage dual. Comme le dit le Conseil fédéral, l'engagement des entreprises formatrices doit se faire sur la base d'une motivation, d'une volonté et d'un engagement intrinsèques. Il en va de la qualité même de la formation professionnelle. Il convient donc de soutenir en priorité les entreprises qui souhaitent véritablement former, notamment par la formation continue et l'accompagnement des formateurs et formatrices, l'allègement des charges administratives et le développement des réseaux d'entreprises formatrices. Travail.Suisse est donc opposée à une possibilité de déduction fiscale. Comme le relève le Conseil fédéral, les études et les expériences internationales montrent un effet limité des incitations financières sur le nombre de places d'apprentissage, pour des coûts importants. Surtout, une telle mesure risque d'encourager certaines entreprises à considérer les apprentis comme une main-d'œuvre bon marché – ce qui est déjà le cas aujourd'hui pour certaines entreprises formatrices – au détriment de la qualité de la formation. Travail.Suisse soutient par contre le développement des réseaux d'entreprises formatrices.

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

Jeudi 17 septembre

26.026 OCF. Taux spécial de la TVA pour les prestations du secteur de l'hébergement

Les prestations du secteur de l'hébergement bénéficient d'un taux de TVA réduit de 3,8 % jusqu'à fin 2027. Afin de pérenniser ce taux à long terme, les chambres fédérales ont accepté la motion 24.3635 contre l'avis du Conseil fédéral. Celui-ci propose aujourd'hui de mettre en œuvre la motion en prolongeant le taux spécial jusqu'en 2035, date à laquelle le peuple devra à nouveau se pencher sur la TVA. S'il est vrai que le secteur de l'hôtellerie a récemment enregistré des années records, l'équilibre du tourisme reste exigeant et un changement de taux enverrait un signal négatif aux entreprises du secteur. Le taux réduit de TVA a également des répercussions positives sur l'emploi et les salaires dans ce secteur. Travail.Suisse considère que la solution proposée par le Conseil fédéral permet de répondre aux objectifs de la motion tout en laissant la place nécessaire au débat lors du vote sur la compétence de percevoir la TVA en 2035.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la modification de loi.**

Lundi 21 septembre

26.051 OCF. Financement de dépenses d'armement de l'armée au moyen d'un relèvement de la TVA

La dégradation du contexte géopolitique pousse le Conseil fédéral à renforcer la sécurité et la défense de la Suisse. Pour financer ces nouveaux investissements, il prévoit de relever le taux de TVA normal de 0,5 point et le taux spécial de 0,3 point durant 12 ans. Le taux réduit, lui, ne serait pas touché. En plus, il est prévu de créer un fonds spécial à capacité d'endettement pour l'armement. Plafonné à 6 milliards de francs, il serait alimenté par le relèvement de la TVA et respecterait le principe du frein à l'endettement. La Commission des finances du Conseil des Etats a proposé un compromis qui prévoit une contribution de 1,3 milliard au fonds de l'armement. Celle-ci serait financée par un relèvement de la TVA de seulement 0,2 point de pourcentage et par la moitié des excédents budgétaires. Cette solution permet également une application plus souple du frein à l'endettement. Travail.Suisse reconnaît la nécessité de renforcer la capacité de défense de la Suisse. Cependant, il est nécessaire que le financement de l'armée ne grève pas le budget des ménages alors que d'autres solutions existent. Travail.Suisse voit d'un bon œil le compromis issu de la commission.

→ **Travail.Suisse recommande de suivre la version de la commission.**

Mardi 22 septembre

26.3002 Mo. CSSS-N. Mesures contre les certificats médicaux de complaisance et lacunaires au détriment des employeurs et des assurances sociales

Les absences pour raisons de santé des salarié·e·s ont nettement augmenté ces dernières années. Comme le montre une [analyse de fond réalisée par Travail.Suisse](#), ce sont surtout les maladies psychiques et le stress qui en seraient responsables. Travail.Suisse ne dispose toutefois d'aucun élément indiquant que les pratiques médicales en matière de délivrance de certificats médicaux auraient changé au cours de cette période. Rien ne permet non plus de conclure à l'existence d'une fraude systématique ou d'une négligence généralisée de la part des médecins lors de la délivrance de ces certificats. La présente motion soupçonne pourtant que c'est précisément là que réside l'une des causes de l'augmentation des absences. Elle souhaite donc que le Conseil fédéral prenne toutes les mesures appropriées afin de lutter efficacement contre les certificats médicaux frauduleux et les expertises de complaisance. En outre, le secret médical doit être assoupli. Travail.Suisse partage les inquiétudes concernant l'augmentation des absences pour raisons de santé. L'intégration rapide et durable des salarié·e·s malades

doit être l'objectif de toutes les personnes et institutions concernées. Travail.Suisse est en principe ouverte à de nouvelles approches qui favorisent la réintégration et qui sont également dans l'intérêt des salarié-e-s. La motion n'apporte toutefois aucune contribution constructive à cet égard. Les expertises de complaisance ou les certificats médicaux falsifiés sont déjà interdits aujourd'hui et peuvent entraîner des conséquences pénales tant pour les patient-e-s que pour les médecin-e-s (amendes, peines d'emprisonnement). Du point de vue de Travail.Suisse, l'assouplissement du secret médical représente en outre un risque considérable pour la relation de confiance entre les patient-e-s concerné-e-s et les médecin-e-s traitant-e-s. Il existe d'ores et déjà la possibilité de recourir à des examens médicaux effectués par un médecin-conseil, qui peuvent être ordonnés par les employeurs et les assurances indemnités journalières en cas de maladie. Pour ces raisons, Travail.Suisse estime qu'une modification des sanctions en cas d'expertises de complaisance est inutile et qu'un assouplissement du secret médical est extrêmement problématique.

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

25.075 OCF. Loi fédérale sur les systèmes d'information des assurances sociales (LSIAS)

La nouvelle loi jette les bases d'une gestion électronique de bout en bout du premier pilier et des allocations familiales. Travail.Suisse salue cette réforme, qui permettra de gérer avec une efficacité accrue le premier pilier. Il sera par ailleurs plus facile aux citoyen-ne-s d'accéder à leurs données, ce qui leur permettra de détecter à temps leurs éventuelles lacunes de cotisations.

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

Jeudi 24 septembre

25.081 OCF. « Pour un droit de la nationalité moderne (initiative pour la démocratie) ». Initiative populaire

Travail.Suisse s'engage pour une démocratisation au sein du monde du travail et au-delà. Or à l'heure actuelle, un quart des personnes vivant en Suisse – dont beaucoup de travailleuses et travailleurs – est privé des droits de participation à la vie politique en raison de sa nationalité étrangère. Tout en apportant par leur travail et leurs impôts une contribution essentielle à la prospérité helvétique, elles ne peuvent pas participer pendant de longues années aux décisions politiques. En outre, leur situation de séjour n'est pas de tout repos : quiconque perd son emploi doit s'attendre, suivant son statut, à ce que la légalité de son séjour en Suisse soit ponctuellement vérifiée. Quant au patchwork fédéraliste des conditions de naturalisation, il n'est plus en phase avec les réalités de vie et de travail actuelles. Ainsi les transferts de domicile pour raisons professionnelles au sein d'un canton ou dans un autre canton ont beau être fréquents, ils ont tendance à compliquer les procédures de naturalisation et peuvent les retarder gravement. L'initiative pour la démocratie vise donc à créer un droit de naturalisation uniforme, qui tienne compte des réalités actuelles tout en permettant à nos collègues étrangers de bénéficier d'un processus de naturalisation équitable, transparent et fiable.

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

23.3238 Mo. Mettler. Préciser la loi sur l'égalité

La motion souhaite que la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdise toute discrimination des travailleurs et des travailleuses fondée sur l'identité de genre ou leur orientation sexuelle. La commission CSEC-E a accepté en juin dernier la motion modifiée et limitée à l'orientation sexuelle, étant donné que les questions soulevées par l'identité de genre nécessitent des éclaircissements juridiques. Ainsi, la question de l'orientation sexuelle pourra entrer dans le champ d'application de la loi sur l'égalité, ce que Travail.Suisse salue comme une avancée importante vers un monde du travail exempt de discrimination.

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

26.023 OCF. Paquet « Stabilisation et développement des relations Suisse-UE (Bilatérales III) »

Travail.Suisse soutient en principe les accords bilatéraux III tels qu'ils ont été négociés par le Conseil fédéral. Cela suppose toutefois que la protection des salaires soit garantie par les 14 mesures de politique intérieure. Des relations réglementées avec l'Union européenne sont dans l'intérêt de la place économique suisse et des salarié-e-s qui y travaillent. Les effets négatifs sur les salaires et les conditions de travail doivent toutefois pouvoir être efficacement limités. C'est le cas grâce aux mesures d'accompagnement existantes, respectivement aux adaptations apportées par les 14 mesures de politique intérieure. Le maintien de la caution, tel que le souhaite la CER-E, va certes tout à fait dans l'intérêt de Travail.Suisse sur le fond. Cette revendication est toutefois en conflit manifeste avec l'Union européenne. Les partenaires sociaux ont trouvé dans leur train de mesures une solution concernant la caution qui soit acceptable pour les deux parties contractantes et qui réduise ainsi les incertitudes. Outre les 14 mesures de politique intérieure, Travail.Suisse considère également comme très importantes d'autres réglementations de politique intérieure, notamment le respect obligatoire des conditions de salaire et de travail suisses dans le transport ferroviaire international. Travail.Suisse définira sa position définitive sur les Accords bilatéraux III une fois que le Parlement aura rendu ses décisions.

- **Travail.Suisse recommande d'accepter le train de mesures de protection des salaires comprenant les mesures 1 à 14 proposées par le Conseil fédéral.**
- **Travail.Suisse recommande d'accepter la partie relative à la stabilisation comprenant les arrêtés fédéraux 1, 5, 6, 7 et 8.**
- **Travail.Suisse recommande d'approuver les crédits d'engagement pour Erasmus+ 2027, et par conséquent l'arrêté fédéral n° 9.**
- **Travail.Suisse recommande d'approuver le volet développement, et par conséquent les arrêtés fédéraux n° 3 et 4 (sécurité alimentaire, santé).**

Mercredi 30 septembre

26.3733 Po. Z'graggen. Rôles de genre, éducation et prévention. Poser les bases d'un développement cohérent des politiques en matière d'égalité et de prévention

Le postulat souhaite que la Stratégie Egalité 2030 prenne en compte plusieurs points nouveaux issus de la recherche, en particulier en matière de masculinité (mouvements masculinistes) et de rôles attribués aux genres. Ces nouvelles connaissances sont à intégrer, notamment en matière de formation initiale et de formation continue des enseignant-e-s et d'autres professionnel-le-s de l'éducation. Les lacunes existantes dans les connaissances doivent également être comblées. Le moment de la transition vers le monde du travail et d'autres espaces de socialisation (tels que l'armée) doivent aussi être intégrés aux approches existantes en matière de prévention et d'égalité. Travail.Suisse estime que compte tenu de l'apparition et de la diffusion massive et rapide de nouveaux mouvements menaçant l'égalité entre femmes et hommes, la Stratégie Egalité 2030 de la Confédération doit être adaptée pour y répondre.

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

26.3741 Mo. Würth. Pour un renforcement significatif de l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants en accordant la priorité aux chômeurs du marché suisse

La motion demande une adaptation de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Elle prévoit notamment l'introduction d'une sanction dans le cas où une entreprise refuserait d'embaucher une personne placée par un office régional de placement (ORP) et embaucherait à sa place une personne ne résidant pas en Suisse. Travail.Suisse est en principe favorable à une obligation d'annoncer les postes vacants plus efficace. Pour cela, il est essentiel de garantir une grande transparence sur les postes vacants (obligation d'annoncer les postes vacants), des propositions de placement adaptées de la part des ORP, un délai suffisant pour permettre aux personnes à la recherche d'un emploi de postuler, ainsi que des mesures incitatives pour que les employeurs prennent effectivement en considération les candidat·e·s qui leur sont proposés. Dans tous ces domaines, des améliorations supplémentaires sont importantes et possibles. L'application de sanctions conduirait notamment à une meilleure prise en compte des candidat·e·s issus de la population locale par les employeurs.

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

25.4111 Mo. Chiesa. Protection des emplois en Suisse. Interdire aux entreprises appartenant à la Confédération de délocaliser des postes à l'étranger

La motion demande que les entreprises détenues majoritairement par la Confédération et ayant leur siège en Suisse ne soient pas autorisées à délocaliser des emplois à l'étranger. Les entreprises proches de la Confédération fournissent des prestations essentielles du service public et, en tant qu'employeurs, assument une responsabilité particulière envers leurs salarié·e·s, notamment en matière de formation initiale et continue ainsi que de qualification de la main-d'œuvre nationale. Les délocalisations mettent des emplois en péril et entravent le développement et le maintien du savoir-faire en Suisse. Du point de vue de Travail.Suisse, cela compromet la capacité d'innovation, la qualité et la sécurité du service public. Il est particulièrement important, notamment pour les missions stratégiques et sensibles, que le savoir-faire et les compétences correspondantes soient préservés en Suisse.

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

26.3747 Po. Regazzi. Répercussions de la crise automobile européenne sur le secteur automobile suisse

Comme de nombreux secteurs industriels, celui de l'automobile fait face à une crise majeure en Europe. La Suisse, dont la construction automobile, principalement en tant que sous-traitant, emploie plus de 15'000 personnes, n'est pas épargnée par cette crise. Le postulat Regazzi vise à comprendre l'ampleur de cette crise et ses causes au sein du marché national en analysant la demande, l'évolution du marché global ou encore l'évolution de l'emploi en Suisse et dans les cantons. Pour Travail.Suisse, il est nécessaire d'observer attentivement et d'anticiper les mutations structurelles auxquelles est confrontée l'industrie suisse, y compris l'industrie automobile suisse. Ce postulat offre ainsi l'occasion d'examiner de plus près les répercussions de la crise dans l'industrie automobile européenne, notamment sur les équipementiers suisses, et de jeter les bases de mesures éventuelles.

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