

Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik

Dossier

**Dossier: Lohngleichheitsanalysen und Diskussionen über die Einführung
von Sanktionen**

Impressum

Herausgeber

Année Politique Suisse
Institut für Politikwissenschaft
Universität Bern
Fabrikstrasse 8
CH-3012 Bern
www.anneepolitique.swiss

Beiträge von

Gerber, Marlène
Guignard, Sophie
Zumofen, Guillaume

Bevorzugte Zitierweise

Gerber, Marlène; Guignard, Sophie; Zumofen, Guillaume 2024. *Ausgewählte Beiträge zur Schweizer Politik: Dossier: Lohnleichheitsanalysen und Diskussionen über die Einführung von Sanktionen, 2018 - 2023*. Bern: Année Politique Suisse, Institut für Politikwissenschaft, Universität Bern. www.anneepolitique.swiss, abgerufen am 18.04.2024.

Inhaltsverzeichnis

Loi sur l'égalité. Modification (BRG 17.047)	1
Égalité salariale. Transmission des résultats de l'analyse à la Confédération (lv.pa. 20.400)	2
Modifier les dispositions légales permettant d'instaurer un contrôle institutionnel des entreprises et entités privées (lv.ct. 18.323)	2
Parlamentarische Initiativen fordern Sanktionen bei Lohnungleichheit	3
Motion fordert Sanktionen bei Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit (Mo. 21.3944)	4
Parlamentarische Initiativen verlangen verstärkte Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit (Pa.lv. 22.464; Pa.lv. 22.473; Pa.lv. 22.481)	4
Nach wie vor erst Lohnanalysen ab 100 Angestellte (Mo. 22.4208 und 20.3213)	5
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Lohntransparenz fördern, Verhandlungsposition stärken (Pa.lv. 22.493)	5

Abkürzungsverzeichnis

WBK-SR Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerats
GIG Gleichstellungsgesetz
WBK-NR Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats

CSEC-CE Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des
Etats
LEg Loi sur l'égalité
CSEC-CN Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil
national

Loi sur l'égalité. Modification (BRG 17.047)

Frauen und Gleichstellungspolitik

BUNDESRATSGESCHÄFT
DATUM: 28.02.2018
SOPHIE GUIGNARD

La discussion sur la **modification de la loi sur l'égalité** a suscité un long débat en chambre haute. A la source de tout cela, ce message du 5 juillet 2017, émanant du Conseil fédéral qui propose de soumettre les entreprises de plus de 50 employées et employés à un contrôle des écarts de salaires entre hommes et femmes. Cette analyse devrait être effectuée tous les quatre ans, vérifiée par un organe indépendant et transmise aux travailleurs et travailleuses. Une proposition de Konrad Graber (pdc, LU) s'est opposée à la proposition estimant que cela provoquerait de la bureaucratie inutile et qu'il vaut mieux donner le bon exemple plutôt que d'imposer un contrôle étatique. Il recommande de renvoyer le projet en commission, pour qu'elle formule des alternatives. Le groupe PS, par la voix de Géraldine Savary (ps, VD) a répondu que le système volontaire en cours actuellement n'a pas porté ses fruits, puisque les écarts de salaire inexplicables demeurent. Finalement, la proposition Graber l'a emporté, par 25 voix contre 19 et une abstention.¹

BUNDESRATSGESCHÄFT
DATUM: 29.05.2018
SOPHIE GUIGNARD

La parité femmes/hommes aurait presque pu être respectée lors de la séance du 29 mai 2018 au Conseil des Etats. En effet, plusieurs conseillères nationales s'étaient déplacées vers la chambre haute pour assister au débat sur la **modification de la loi sur l'égalité**. De longs échanges qui ont débouché sur «un accord placebo» selon la sénatrice Anita Fetz (ps, BS), «un cancer que l'on soigne avec une aspirine» pour le conseiller Raphaël Comte (plr, NE) ou encore un «plan B mal aimé» selon plusieurs titres de la presse alémanique. En effet, l'obligation de transparence sur les salaires ne touchera selon le projet des Etats que les entreprises employant plus de 100 personnes, soit 0.85% d'entre elles, pour un taux de salariat concerné de 45%. De plus, les entreprises ayant démontré leur égalité salariale par le passé ne seront plus soumises au contrôle. Pour celles qui ne la respectent pas, aucune sanction, ni publication de leur nom, contrairement au projet du sénateur Comte. La limite de validité de la loi est fixée à 12 ans et elle sera réévaluée 9 ans après sa mise en œuvre.²

BUNDESRATSGESCHÄFT
DATUM: 25.09.2018
SOPHIE GUIGNARD

Le Conseil national est entré en matière par 107 voix contre 85 et 2 abstentions sur la **modification de la loi sur l'égalité**. Le PLR et l'UDC, fervents adversaires de ce projet, ont tenté d'éviter la publication obligatoire des résultats de l'égalité salariale, notamment pour les entreprises cotées en bourse. Cette mesure a été refusée, tout comme la proposition de la gauche d'établir des mesures contraignantes pour les firmes ne respectant pas l'égalité. L'UDC a toutefois obtenu que la mouture de la chambre basse ne concerne que les entreprises de plus de 100 équivalents plein temps, et non simplement 100 emplois. De plus, les personnes en apprentissage n'apparaîtraient pas dans le comptage dans le projet du national qui doit maintenant être validé par le Conseil des Etats.³

BUNDESRATSGESCHÄFT
DATUM: 28.11.2018
SOPHIE GUIGNARD

Le Conseil des Etats s'est prononcé sur le projet de **modification de la loi sur l'égalité**, tel qu'amendé par le Conseil national. L'UDC avait réussi à convaincre les restes du conseil national pour que le contrôle de l'égalité ne s'applique qu'aux entreprises à partir de 100 postes équivalents à un plein temps, et non plus 100 emplois. La conseillère nationale Simonetta Sommaruga a souligné que cette mesure serait contraire au but du projet, les postes à temps partiel étant très souvent occupés justement par des femmes. La chambre haute a donc refusé cette modification du projet, mais a accepté l'autre proposition de l'UDC au national, à savoir de retirer les postes d'apprentissages des statistiques sur l'égalité.⁴

BUNDESRATSGESCHÄFT
DATUM: 14.12.2018
SOPHIE GUIGNARD

Suite au processus d'élimination des divergences, la **modification de la loi sur l'égalité** est passée en vote final le 14 décembre 2018.

Malgré l'opposition de l'UDC et du PLR, le Conseil national s'est rangé à l'avis des États. Les entreprises concernées par la loi devront occuper au moins 100 personnes (et non 100 équivalents plein temps). Le projet final a recueilli 110 voix pour, 84 contre et 3 abstentions au Conseil national et 26 voix pour et 17 contre au Conseil des États. Dans les deux chambres, les voix défavorables étaient à chercher du côté de l'UDC et du

PLR.⁵

Égalité salariale. Transmission des résultats de l'analyse à la Confédération (lv.pa. 20.400)

Frauen und Gleichstellungspolitik

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 23.01.2020
SOPHIE GUIGNARD

En septembre 2020, le Conseil national avait refusé quatre initiatives qui visaient la mise en place de mécanismes contraignants pour atteindre l'égalité salariale. La CSEC-CN s'était montrée défavorable aux objets, car elle estimait que la modification de la loi sur l'égalité était trop récente pour montrer son efficacité ou au contraire son insuffisance. En revanche, pour pouvoir obtenir ces informations, cette même commission a décidé de lancer – le jour même de la parution du rapport sur les quatre textes – sa propre initiative sur le sujet, qui vise à imposer une **obligation de transmission des résultats des enquêtes sur les disparités salariales au sein des entreprises**.⁶

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 17.12.2020
SOPHIE GUIGNARD

En décembre 2020, le Conseil national a accepté d'entrer en matière sur l'initiative de la CSEC-CN, qui demandait l'**obligation de transmission des résultats des enquêtes sur les disparités salariales au sein des entreprises**. L'objet a été salué par 114 voix contre 68 et une abstention. L'UDC et le PLR représentaient – toutefois pas unanimement – l'opposition.⁷

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 15.06.2021
MARLÈNE GERBER

Mittels parlamentarischer Initiative plante die WBK-NR im Jahr 2020 und somit bereits kurz nach Verabschiedung der ersten Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG), mit der Unternehmen ab hundert Mitarbeitenden zur Durchführung von Lohnanalysen verpflichtet worden waren, eine weitere GIG-Revision. Damit sollten die **Unternehmen verpflichtet werden, die Ergebnisse ihrer Lohnanalysen an den Bund zu übermitteln**. Gemäss geltender Regelung im Gleichstellungsgesetz ist der Bund zur Evaluation der Lohnanalyse-Ergebnisse verpflichtet, die Unternehmen jedoch nicht zur Übermittlung der Ergebnisse an den Bund. Letzterer müsste somit eine Umfrage bei den Unternehmen durchführen, um an die vollständigen Resultate zu gelangen. Der Aufwand für die Unternehmen verkleinere sich dadurch, hatte Valérie Piller Carrard (sp, FR) im Dezember 2020 für die Kommission im Nationalrat ausgeführt, «car la transmission des données représente une charge beaucoup plus faible qu'une éventuelle enquête menée par la Confédération auprès des entreprises en vue de cette évaluation». Darauf gab die grosse Kammer der Initiative Folge. Ende März 2021 sprach sich die ständerätliche WBK mit 6 zu 4 Stimmen (1 Enthaltung) gegen die Initiative aus, da sie zuerst die Auswirkungen der erst kurz zuvor verabschiedeten Gesetzesrevision abwarten wollte. In der Sommersession 2021 stützte der Ständerat diesen Entscheid, womit die parlamentarische Initiative in der Vorprüfung scheiterte.⁸

Modifier les dispositions légales permettant d'instaurer un contrôle institutionnel des entreprises et entités privées (lv.ct. 18.323)

Gesellschaftsrecht

STANDESINITIATIVE
DATUM: 25.09.2020
GUILLAUME ZUMOFEN

Le canton de Vaud souhaite modifier la législation fédérale afin de permettre aux cantons d'instaurer des **contrôles institutionnels** des entreprises et entités privées **en terme d'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan salarial**. Pour être précis, le canton de Vaud pointe du doigt l'«entêtement» des politiciens et politiciennes fédérales à garder le cap de l'autorégulation. Il fustige les écarts salariaux qui existent malgré la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg) de 1995. La majorité de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-CN), par 15 voix contre 9, propose de ne pas donner suite à l'initiative.

Elle considère qu'il est prématuré de tirer des conclusions alors que la modification de la loi sur l'égalité (17.047) n'entre en vigueur qu'en juillet 2020. La majorité rappelle également que l'adoption de l'objet 17.047 est le fruit d'un subtil compromis et de nombreuses consultations. Il faut donc lui «donner une chance». A l'inverse, une minorité estime que les instruments actuels ne sont pas efficaces. Cette minorité, emmenée par la gauche, est en faveur de l'initiative parlementaire. Le **Conseil national n'a pas donné suite** à l'initiative par 126 voix contre 65 et 3 abstentions. Seul le camp rose-vert a voté en faveur de l'initiative.⁹

STANDESINITIATIVE
DATUM: 15.06.2021
GUILLAUME ZUMOFEN

La Commission des sciences, de l'éducation et de la culture du Conseil des Etats (CSEC-CE) s'est penchée sur l'initiative cantonale vaudoise. Par 8 voix contre 3, elle a préconisé le rejet de l'initiative. En effet, elle souhaite laisser le temps à la modification de la loi sur l'égalité (17.047) de faire effet, avant d'envisager une révision.

Les **sénateurs et sénatrices** ont suivi l'opinion de leur commission. Ils **ont rejeté tacitement l'initiative**. L'objet a été débattu en parallèle de l'initiative parlementaire 20.400.¹⁰

Parlamentarische Initiativen fordern Sanktionen bei Lohnungleichheit

Frauen und Gleichstellungspolitik

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 25.09.2020
SOPHIE GUIGNARD

Le 25 septembre, le Conseil national a traité simultanément **quatre initiatives** (parlementaires et cantonale) **qui souhaitent mettre en œuvre des mécanismes contraignants pour atteindre l'égalité salariale**, principe inscrit dans la Constitution depuis 1981 (art. 8, al. 3) et évoqué dans une modification de la loi sur l'égalité (LEg) en 2018. Aux yeux des différents initiants et initiantes, les mécanismes que la modification prévoit ne sont pas suffisamment efficaces. Le premier objet avait été déposé par le canton de Vaud en 2018 et souhaitait des dispositions légales pour instaurer un contrôle institutionnel des entreprises et entités privées (lv.ct. 18.323). Le député socialiste Mathias Reynard (ps,VS) a lui proposé deux textes, visant à obliger les entreprises à se soumettre à un contrôle des salaires (lv.pa. 19.453) (également celles de moins de 100 employé-e-s), ceci afin d'établir une liste noire des entreprises ne respectant pas l'égalité (lv.pa. 19.452). Enfin, Min Li Marti (ps, ZH) avait demandé des sanctions en cas de non respect du principe de l'égalité salariale (lv.pa. 19.444).

Chargée de l'examen, la CSEC-CN a proposé de rejeter les initiatives, estimant qu'il était d'une part trop tôt pour estimer les effets de la modification de la LEg, entrée en vigueur dans sa nouvelle mouture seulement au printemps 2020, et d'autre part que ce résultat est celui d'un compromis démocratique, qu'il convient de respecter. Chaque objet a ainsi été refusé en commission par une quinzaine de voix contre une dizaine et de rares abstentions. La CSEC-CN a cependant décidé de lancer – le jour même de la parution du rapport sur les quatre textes – sa propre initiative sur le sujet, qui vise à déterminer une obligation de transmission des résultats des enquêtes sur les disparités salariales au sein des entreprises.

Le **Conseil national** a suivi l'avis de la commission et **refusé d'entrer en matière** sur les quatre textes, avec des scores toutefois variables. L'initiative cantonale a été refusée par 126 voix, contre 65 et 3 abstentions; le texte Reynard qui visait une liste noire a essuyé le plus petit camouflet du groupe avec seulement 108 oppositions, qui ont tout de même suffi à contrer les 80 voix favorables et les 5 abstentions; l'objet qui voulait obliger le contrôle des salaires aux entreprises de moins de 100 employé-e-s a été rejeté par 108 voix contre 86 et 2 abstentions; et enfin, l'initiative parlementaire Min Li a échoué à 114 voix contre 74 et 3 abstentions. Les variations de score sont imputables aux parlementaires des groupes vert/libéral et du centre.¹¹

Motion fordert Sanktionen bei Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit (Mo. 21.3944)

Frauen und Gleichstellungspolitik

MOTION
DATUM: 04.05.2023
MARLÈNE GERBER

Im Jahr 2021 startete Lorenz Hess (mitte, BE) mittels Motion einen erneuten Versuch, **Sanktionen für Unternehmen bei Nicht-Einhaltung der Lohngleichheit einzuführen**. Bereits während der ersten Revision des Gleichstellungsgesetzes (GIG) war über diese Möglichkeit diskutiert worden, schliesslich hatte das Parlament jedoch auf die Einführung von Sanktionen verzichtet. Gerade im Zuge der aktuellen Bestrebungen zur Erhöhung des Rentenalters der Frauen im Rahmen der laufenden AHV-Revision werde wieder deutlich, dass verstärkte Bestrebungen unternommen werden müssten, um die bestehende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu beseitigen, so der Motionär. Eine Erhöhung des Frauenrentenalters bei fehlender Umsetzung des verfassungsmässigen Auftrags der Lohngleichheit sei den Frauen nicht vermittelbar. In seiner ablehnenden Antwort verwies der Bundesrat auf weitere parlamentarische Vorstösse mit ähnlicher Stossrichtung, die kürzlich im Parlament keine Mehrheit gefunden hätten (Kt.lv. 18.323; Pa.lv. 19.444; Pa.lv. 19.452; Pa.lv. 19.453; Pa.lv. 20.400). Die Regierung erachtete es als verfrüht, bereits so kurz nach der erfolgten GIG-Revision eine erneute Revision anzugehen. Sie plädierte daher für das Abwarten der mit der verabschiedeten Revision in Aussicht gestellten Evaluation. Er sei jedoch offen für eine Zwischenbilanz «nach einer gewissen Zeit», so der Bundesrat. Anders sah dies der Nationalrat, der die Motion in der Sondersession im Mai 2023 mit 102 zu 84 Stimmen annahm. Unterstützt wurde die Motion von den geschlossen stimmenden Fraktionen der SP, der Grünen und der GLP sowie von der grossen Mehrheit der Mitte-EVP-Fraktion.¹²

Parlamentarische Initiativen verlangen verstärkte Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit (Pa.lv. 22.464; Pa.lv. 22.473; Pa.lv. 22.481)

Frauen und Gleichstellungspolitik

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE
DATUM: 12.05.2023
MARLÈNE GERBER

Im Mai befasste sich die WBK-NR mit drei parlamentarischen Initiativen, die **verstärkte Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit** verlangten. Darunter war eine Initiative Prelicz-Huber (gp, ZH; Pa.lv. 22.464), die Sanktionen bei der Nichteinhaltung der Pflicht zur Information der Mitarbeitenden über die Ergebnisse der Lohnanalyse und bei Nichtbehebung der festgestellten Lohnungleichheit sowie die Ausweitung der Pflicht zur Durchführung von Lohnanalysen auf alle Betriebe ab mehreren Mitarbeitenden forderte. Sanktionen bei wiederholter Feststellung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung verlangte ebenfalls die parlamentarische Initiative aus der Feder von Barbara Gysi (sp, SG; Pa.lv. 22.473), während die parlamentarische Initiative von Valérie Piller Carrard (sp, FR; Pa.lv. 22.481) forderte, dass Lohngleichheit in der Schweiz zur Pflicht erklärt wird. Mit Verweis auf die für 2025 versprochene Zwischenbilanz zur Revision des Gleichstellungsgesetzes, mit der verbindliche Lohnanalysen für Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden eingeführt worden waren, sowie auf eine vom Nationalrat als Erstrat bereits angenommene Motion (Mo. 21.3944), die ebenfalls Sanktionen bei Nichteinhaltung der Lohngleichheit forderte, erachtete es die Kommissionsmehrheit jedoch als verfrüht, zum jetzigen Zeitpunkt die Forderungen der parlamentarischen Initiativen weiterzuverfolgen. Aus diesem Grund beantragte sie, den Initiativen keine Folge zu geben. Eine Kommissionsminderheit beantragte jeweils Folgegeben, unter anderem mit dem Wunsch, den Anwendungsbereich der gesetzlichen Bestimmungen auszuweiten. Darüber hinaus behandelte die Kommission an ihrer Sitzung zwei aus der Frauensession stammende Petitionen, die zur Durchsetzung der Lohngleichheit eine Revision des Gleichstellungsgesetzes (Pet. 21.2032) sowie ganz generell zusätzliche Massnahmen verlangten, um die Chancengleichheit im Erwerbsleben sicherzustellen (Pet. 21.2030). Dabei zeigten sich ähnliche Kräfteverhältnisse und Argumente wie bei der Beratung der drei parlamentarischen Initiativen. Entsprechend beantragte die Kommissionsmehrheit, den Petitionen keine Folge zu geben, während Kommissionsminderheiten die Zuweisung an die Kommission empfahlen.

Schliesslich wurden die Mitglieder der Kommission während ihrer Sitzung auch über Berichte zu zwei Postulaten in Kenntnis gesetzt, die zum einen untersuchten, wie Indikatoren zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden in der Schweiz regelmässig erhoben werden könnten (Po. 19.4132), und zum anderen, wie die Charta der Lohngleichheit gestärkt werden könnte (Po. 20.4263).¹⁵

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE

DATUM: 26.09.2023
MARLÈNE GERBER

In der Herbstsession 2023 bekräftigte der **Nationalrat** die Meinung einer bürgerlichen Mehrheit der WBK-NR und beschloss, drei parlamentarischen Initiativen, die **verstärkte Massnahmen zur Herstellung von Lohngleichheit** forderten, keine Folge zu geben (Pa.lv. 22.464; Pa.lv. 22.473; Pa.lv. 22.481). Für alle drei Initiativen hatten links-grüne Kommissionsminderheiten Folgegeben beantragt, teilweise unterstützt von je einer Mitte- und EVP-Nationalrätin. Im Nationalrat vermochten die Kommissionsminderheiten über die links-grünen Fraktionsgrenzen hinaus jedoch nicht zu punkten. Die Initiativen waren damit erledigt.¹⁴

Nach wie vor erst Lohnanalysen ab 100 Angestellte (Mo. 22.4208 und 20.3213)

Frauen und Gleichstellungspolitik

MOTION

DATUM: 14.06.2023
MARLÈNE GERBER

Am Tag des feministischen Streiks 2023 lehnten der Nationalrat eine Motion von Laurence Fehlmann Rielle (sp, GE; Mo. 22.4208) und der Ständerat eine gleichlautende Motion von Eva Herzog (sp, BS; Mo. 23.3213) ab, die bereits **Unternehmen ab 50 Angestellten zur Durchführung von Lohnanalysen verpflichten** wollten. Seit Inkrafttreten der 2018 verabschiedeten Revision des Gleichstellungsgesetzes sind Unternehmen ab 100 Angestellten zur Durchführung von Lohnanalysen angehalten. In seinem Revisionsentwurf hatte der Bundesrat ursprünglich eine entsprechende Regelung für Unternehmen ab 50 Angestellten beantragt, das Parlament hatte diese Zahl in der Folge jedoch erhöht. Seither schien sich an den politischen Fronten wenig geändert zu haben: Während die Fraktionen der SP, der Grünen und der GLP im Nationalrat die Motion Fehlmann Rielle befürworteten, lehnten sie Vertreterinnen und Vertreter von Mitte, FDP und SVP ab. Ein ähnliches Bild zeigte sich im Ständerat, wo sich jedoch auch einzelne Vertreterinnen und Vertreter der FDP und der Mitte zu den Unterstützenden der Motion Herzog gesellten.¹⁵

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Lohntransparenz fördern, Verhandlungsposition stärken (Pa.lv. 22.493)

Frauen und Gleichstellungspolitik

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE

DATUM: 17.08.2023
MARLÈNE GERBER

Mit 14 zu 9 Stimmen beschloss die WBK-NR im August 2023, einer parlamentarischen Initiative aus der Feder von Natalie Imboden (gp, BE) keine Folge zu geben. Die Initiatorin verlangt, dass Arbeitnehmende von ihren (zukünftigen) Arbeitgebenden Auskünfte über das individuelle und kollektive Lohngefüge des Betriebs, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Funktion, erhalten können. Zusätzlich soll es auch Arbeitnehmendenvertretungen ermöglicht werden, kollektive Daten eines Betriebs in aggregierter Form zu beziehen. Die 9-stimmige Kommissionsminderheit plädierte auf Folgegeben, da sie sich von dieser Massnahme zur **Förderung von Lohntransparenz** eine Verbesserung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt versprach. Die Kommissionsmehrheit, die 14 Stimmen auf sich vereinte, wollte hingegen die Lohnvertraulichkeit schützen und vorerst die in Zusammenhang mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes für 2025 in Aussicht gestellte Zwischenbilanz abwarten. Ebenso verwies sie auf eine im Ständerat hängige Motion zur Einführung von Sanktionen im Falle der Nichteinhaltung der Lohngleichheit. Auch das Schicksal dieses Vorstosses gelte es abzuwarten.¹⁶

- 1) BO CE, 2018, p. 53 ss.: Message du Conseil fédéral du 5 juillet 2017
- 2) BO CE, 2018, p. 287 ss.; AZ, CdT, SGT, 29.5.18; LT, Lib, TA, 30.5.18; WoZ, 31.5.18
- 3) BO CN, 2018, p. 1916 ss.
- 4) BO CE, 2018, p. 848 s.
- 5) BO CE, 2018, p. 1078; BO CN, 2018, p. 1916 ss.; BO CN, 2018, p. 2252
- 6) 20.400 Iv. Pa. CSEC-CN. Égalité salariale. Transmission des résultats de l'analyse à la Confédération
- 7) BO CN, 2020, p. 2665 ss.
- 8) AB SR, 2021, S. 655; Bericht WBK-SR vom 29.3.21; Medienmitteilung WBK-SR vom 29.3.21
- 9) BO CN, 2020, p. 1882 ss.; Rapport de la CSEC-CN en réponse aux initiatives 18.323 19.444 19.452 19.453
- 10) BO CE, 2021, p.655; Rapport CSEC-CE 29.03.2021
- 11) BO CN, 2020, p. 1882 ss.; Rapport de la CSEC-CN en réponse aux initiatives 18.323 19.444 19.452 19.453
- 12) AB NR, 2023, S. 891 f.
- 13) Bericht WBK-NR vom 11.5.23 (Pet. 21.2030); Bericht WBK-NR vom 11.5.23 (Pet. 21.2032); Medienmitteilung WBK-NR vom 12.5.23
- 14) AB NR, 2023, S. 1959 ff.
- 15) AB NR, 2023, S. 1357 (2); AB SR, 2023, S. 626
- 16) Bericht WBK-NR vom 17.8.23; Medienmitteilung WBK-NR vom 18.8.23