



19.444

**Parlamentarische Initiative**

**Marti Min Li.**

**Sanktionen bei Lohnungleichheit**

**Initiative parlementaire**

**Marti Min Li.**

**Sanctions en cas  
d'inégalités salariales**

*Vorprüfung – Examen préalable*

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 25.09.20 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

19.452

**Parlamentarische Initiative**

**Reynard Mathias.**

**Schwarze Liste für Unternehmen,  
die sich nicht an die Lohngleichheit  
von Frau und Mann halten**

**Initiative parlementaire**

**Reynard Mathias.**

**Etablir une liste noire  
des entreprises qui ne respectent  
pas l'égalité salariale  
entre femmes et hommes**

*Vorprüfung – Examen préalable*

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 25.09.20 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

19.453

**Parlamentarische Initiative**

**Reynard Mathias.**

**Gleicher Lohn für Frau und Mann.  
Ein griffiges Gesetz für die Mehrheit  
der Arbeitnehmenden tut not!**

**Initiative parlementaire**





**Reynard Mathias.**  
**Egalité salariale**  
**entre femmes et hommes.**  
**Pour que la loi soit efficace**  
**pour la majorité des salariées**  
**et des salariés**

*Vorprüfung – Examen préalable*

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 25.09.20 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

18.323

**Standesinitiative Waadt.**  
**Ermöglichung der institutionellen**  
**Beaufsichtigung von privaten**  
**Unternehmen und Organisationen**

**Initiative déposée**  
**par le canton de Vaud.**  
**Modifier les dispositions légales**  
**permettant d'instaurer un contrôle**  
**institutionnel des entreprises**  
**et entités privées**

*Vorprüfung – Examen préalable*

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 25.09.20 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

**19.444**

*Antrag der Mehrheit*  
Der Initiative keine Folge geben

*Antrag der Minderheit*  
(Prezioso, Aebischer Matthias, Atici, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Python, Schneider Meret)  
Der Initiative Folge geben

*Proposition de la majorité*  
Ne pas donner suite à l'initiative

*Proposition de la minorité*  
(Prezioso, Aebischer Matthias, Atici, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Python, Schneider Meret)  
Donner suite à l'initiative





**19.452**

*Antrag der Mehrheit*

Der Initiative keine Folge geben

*Antrag der Minderheit*

(Schneider Meret, Aebischer Matthias, Atici, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Python, Reynard)

Der Initiative Folge geben

*Proposition de la majorité*

Ne pas donner suite à l'initiative

*Proposition de la minorité*

(Schneider Meret, Aebischer Matthias, Atici, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Python, Reynard)

Donner suite à l'initiative

**19.453**

*Antrag der Mehrheit*

Der Initiative keine Folge geben

*Antrag der Minderheit*

(Locher Benguerel, Aebischer Matthias, Atici, Fivaz Fabien, Piller Carrard, Prezioso, Python, Reynard, Schneider Meret)

Der Initiative Folge geben

*Proposition de la majorité*

Ne pas donner suite à l'initiative

AB 2020 N 1883 / BO 2020 N 1883

*Proposition de la minorité*

(Locher Benguerel, Aebischer Matthias, Atici, Fivaz Fabien, Piller Carrard, Prezioso, Python, Reynard, Schneider Meret)

Donner suite à l'initiative

**18.323**

*Antrag der Mehrheit*

Der Initiative keine Folge geben

*Antrag der Minderheit*

(Fivaz Fabien, Aebischer Matthias, Atici, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Python, Schneider Meret)

Der Initiative Folge geben

*Proposition de la majorité*

Ne pas donner suite à l'initiative

*Proposition de la minorité*

(Fivaz Fabien, Aebischer Matthias, Atici, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Python, Schneider Meret)

Donner suite à l'initiative





**La présidente** (Moret Isabelle, présidente): Vous avez reçu un rapport écrit de la commission. Un seul débat a lieu sur les propositions de toutes les minorités. (*Agitations dans les tribunes des visiteurs*) Nous vous avons entendus. Merci de bien vouloir nous laisser continuer nos travaux.

**Marti Min Li** (S, ZH): 39 Jahre nach der Einführung des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung verdienen Frauen immer noch 7,7 Prozent weniger als Männer, nur weil sie Frauen sind. Das ist nicht nur ungerecht und unmotivierend für die Frauen, das zementiert auch traditionelle Rollenbilder, weil bei der Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Familienarbeit der Lohn eine entscheidende Rolle spielt. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes 2018 war daher ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, doch das Gesetz ist zu wenig griffig. Denn es sind keine Sanktionen vorgesehen, wenn gegen das Gesetz verstossen wird. Wir haben in den letzten Tagen hier im Rat und auch in den Medien sehr viele Stimmen gehört, dass man sich ans Gesetz halten soll. Das gilt aber auch hier. Es ist sehr unbefriedigend, wenn bei einem Gesetzesverstoss nichts passiert, wenn ein Unternehmen, bei dem eine Lohndiskriminierung festgestellt wurde, absichtlich nichts tut, um diese Situation zu verbessern.

In der WBK des Ständerates wurden bei der Gesetzesberatung sehr viele Varianten diskutiert, wie doch Konsequenzen bei Verstössen eingeführt werden sollen. Leider hat keine dieser Vorstellungen eine Mehrheit und Eingang ins Gesetz gefunden. Meine parlamentarische Initiative fordert jetzt, dass Unternehmen, bei welchen ein Jahr nach Feststellen der Lohndiskriminierung in einer wiederholten Analyse wieder eine Diskriminierung festgestellt wird und klar ist, dass nichts dagegen unternommen wurde, mit einer Busse von bis zu 40 000 Franken bestraft werden. Dies würde den Anreiz für ein entschlossenes Handeln gegen Lohndiskriminierung massiv verstärken. Diese Bussenhöhe ist nicht einfach aus der Luft gegriffen, sondern entspricht den Sanktionen bei einem Verstoss gegen die flankierenden Massnahmen. Ein Lohnschutz, ein gerechter Lohn, das soll auch für die Frauen gelten.

Ich bitte Sie daher, meiner parlamentarischen Initiative zu Folge zu geben.

**Reynard Mathias** (S, VS): Ho il piacere di difendere, iniziando in italiano il giorno dopo la giornata del plurilinguismo, le mie iniziative sulla parità salariale. Si tratta delle iniziative parlamentari 19.452, "Allestire una lista nera delle imprese che non rispettano la parità salariale fra uomini e donne", e 19.453, "Parità salariale fra uomini e donne. Affinché la legge sia efficace per la maggioranza dei lavoratori".

Queste due iniziative parlamentari sono state depositate nel giugno 2019 in seguito allo sciopero delle donne del 14 giugno 2019. Mirano a rafforzare la legge molto debole sulla parità dei sessi, votata l'anno scorso da questo Parlamento.

La nouvelle loi vient d'entrer en vigueur et il nous faut donc attendre. J'ai pu faire l'expérience, avec une initiative contre la haine homophobe, du temps que prend une initiative parlementaire pour aboutir. Si nous donnons suite aujourd'hui à ces initiatives, nos travaux prendront vraisemblablement encore quatre ou cinq ans avant d'aboutir à une loi d'application.

Commençons donc par l'initiative 19.453. Celle-ci vise à rendre la loi sur l'égalité simplement plus efficace. En effet, aujourd'hui, la loi prévoit que seules les entreprises de plus de 100 employés ont l'obligation légale d'effectuer, chaque quatre ans, un contrôle, une analyse de l'égalité salariale. Avec ce seuil, c'est seulement 0,8 pour cent des entreprises qui sont concernées par cette obligation. Mais c'est également moins de la moitié des employées et des employés de notre pays qui bénéficient de cette analyse des salaires. Je propose donc d'abaisser ce seuil de 100 à 50 employés. Ainsi, les entreprises comptant plus de 50 travailleuses et travailleurs devront simplement réaliser chaque quatre ans une analyse des salaires. C'est tout ce que nous leur demandons.

Cette proposition ne tombe pas de nulle part. Elle reprend le projet initial du Conseil fédéral, lors de la discussion sur la modification de la loi sur l'égalité, que l'ancien Parlement, beaucoup plus marqué à droite que le Parlement actuel, avait affaibli en haussant ce seuil. Le Conseil fédéral estimait que le seuil de 50 employés était le bon pour plusieurs raisons.

Premièrement, ce seuil est suffisant sur un plan statistique. Deuxièmement, les entreprises qui ont au moins 50 employés ont déjà aujourd'hui l'obligation de participer tous les deux ans à l'enquête suisse sur la structure des salaires. Il y a donc déjà cette obligation pour ces entreprises. Troisièmement, ce chiffre est cohérent avec d'autres réglementations telles que la loi sur la participation ou l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail; c'est un seuil que nous connaissons déjà dans d'autres lois. Quatrièmement, si nous fixons ce seuil à 50 travailleurs, nous ne touchons toujours que deux petits pour cent des entreprises de notre pays. Mais par contre, nous toucherons la majorité, car 54 pour cent des employés seront concernés si nous abaissons ce seuil. Rappelons d'ailleurs que la Constitution dit que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un



travail de valeur égale, et que notre Constitution s'applique à tout le monde, à toutes les entreprises, à tous les salariés.

En soutenant cette initiative, vous permettez simplement de renforcer la maigre législation sur l'égalité salariale en l'appliquant simplement à un nombre un peu plus important d'entreprises.

J'en viens pour finir à l'autre initiative parlementaire, l'initiative 19.452, avec laquelle je demande que les entreprises qui refusent de respecter la législation sur l'égalité salariale soient mises sur une liste noire. Nous ne parlons même pas de sanction. Simplement, une entreprise qui refuserait volontairement de respecter la loi sur l'égalité, qui ferait le choix volontaire de discriminer les femmes au sein de l'entreprise, devrait subir quelques conséquences. Et celle que je propose aujourd'hui ne sort pas de nulle part; elle avait été proposée – cette liste noire – par le Conseil fédéral dans son premier projet, et puis elle avait été reprise par notre excellent ancien collègue conseiller aux Etats Raphaël Comte, qui avait présenté cette proposition au Conseil des Etats.

Une mesure comparable existe déjà dans le droit en vigueur dans le domaine de la législation contre le travail au noir. Le Secrétariat d'Etat à l'économie établit en effet une liste des entreprises qui ne respectent pas les obligations légales relatives au travail au noir. Faire respecter l'égalité salariale, chères et chers collègues, ce n'est pas moins important que faire respecter la lutte contre le travail au noir.

En donnant suite à ces initiatives, nous ferions un petit pas en faveur de l'égalité salariale, qui devrait être une évidence, étant donné qu'elle est inscrite dans notre Constitution depuis 1981. Nous ferions un pas décisif vers la réduction des discriminations salariales, ces discriminations de la honte qui

AB 2020 N 1884 / BO 2020 N 1884

avoisinent encore les 20 pour cent entre le salaire des femmes et celui des hommes. Nous ferions un pas vers l'application du principe constitutionnel "A travail égal, salaire égal".

Depuis le 14 juin 2019, aucune mesure concrète n'a été prise dans ce Parlement pour mettre en oeuvre l'égalité salariale. Il est temps de faire enfin un pas.

**Fivaz Fabien (G, NE):** Comme l'a dit mon excellent préopinant Mathias Reynard, à l'article 8 alinéa 3 de la Constitution fédérale, il est écrit: "L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale." Cet article a été inscrit dans la Constitution en 1981. Quarante ans plus tard, les femmes gagnent en moyenne toujours 20 pour cent de moins que leurs homologues masculins.

En décembre 2018, notre Parlement a révisé la loi sur l'égalité. Malheureusement, cette loi est toujours très lacunaire. Elle ne concerne qu'une minorité des entreprises, moins de 1 pour cent, et qu'une minorité des emplois, environ 46 pour cent. La loi prévoit très peu de contrôles, elle ne prévoit pas de sanctions en cas d'inégalités constatées. Ces modifications n'ont pas empêché des centaines de milliers de femmes et d'hommes de descendre dans la rue le 14 juin 2019. Ils ont dit: "Cela ne va pas comme cela, nous voulons plus."

L'initiative du canton de Vaud a été adoptée par le Grand Conseil avant le vote du Parlement sur les modifications de la loi sur l'égalité. Mais cela ne veut pas dire que le projet est caduc. L'initiative propose en effet de donner des compétences aux cantons pour combler les lacunes de la loi fédérale. Il s'agit de pouvoir contrôler le respect par les employeurs du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment sur le plan salarial, et de pouvoir sanctionner les employeurs qui contreviennent au principe de l'égalité de traitement. Le droit fédéral n'autorise en effet pas les cantons à le faire, si le but poursuivi est la protection des travailleuses et des travailleurs. La législation dans ce domaine est épuisée au niveau fédéral. Dans le cadre d'un avis de droit fourni à la commission, il a été estimé que ce droit existait pour les cantons, pour autant qu'ils poursuivent un autre but, par exemple justifier les mesures dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, ou comme politique sociale. C'est ainsi par exemple qu'a été formulé le salaire minimum dans le canton de Neuchâtel, ce qui a permis sa validation par le Tribunal fédéral.

En donnant suite à cette initiative, je vous propose donc de donner plus de compétences aux cantons. Je vous propose de suivre ma minorité.

**Prezioso Batou Stefania (G, GE):** Je défends l'initiative parlementaire Marti Min Li prévoyant des sanctions en cas d'inégalité salariale, lors d'une deuxième infraction.

L'idée est d'ajouter, dans le cadre d'une modification de la loi sur l'égalité, un article formulé ainsi: "L'employeur auprès duquel, lors d'une nouvelle analyse au sens de l'article 13a, une discrimination salariale à raison du sexe est constatée un an après la constatation d'une première discrimination de ce type, est puni d'une amende de 40 000 francs au plus."

Pourquoi cet ajout est-il important voire essentiel? Parce que, malgré le fait que le principe de l'égalité soit



inscrit dans la Constitution depuis 1981, soit dix ans après que femmes suisses ont enfin obtenu le droit de vote, l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans ce pays est, selon un rapport de 2019, plus important qu'en Italie, en Espagne ou en France. Selon l'Office fédéral de la statistique, l'écart salarial entre femmes et hommes est aujourd'hui de quelque 20 pour cent. La part inexpliquée de l'écart salarial entre femmes et hommes est de plus de 40 pour cent. Une inégalité qui se répercute tout au long de leur vie, jusqu'à la retraite, alors qu'il est encore question – jusqu'à quand? me dira-t-on – d'élever l'âge de la retraite des femmes, accentuant encore cette inégalité de fait.

La révision de la loi sur l'égalité est timide puisqu'elle n'impose des contrôles qu'aux entreprises qui ont au moins 100 employés, soit le 0,9 pour cent des entreprises qui emploient le 46 pour cent des salariés de Suisse. Le nouveau dispositif ne prévoit aucune prérogative de contrôle étatique. La révision se borne ainsi à définir que les employeurs doivent effectuer une analyse à l'interne de l'égalité salariale, que cette analyse doit être révisée par un organe indépendant et que les salariés doivent être informés du résultat au plus tard un an après que cette analyse a été conduite. Quelle vérification? Selon quels critères? Les inspections du travail devraient pourtant pouvoir procéder à une vérification de cela et, malgré tout, il n'en est pas question.

En second lieu, la révision de la loi sur l'égalité interdisant toute forme de discrimination directe ou indirecte dans les rapports de travail doit se donner les moyens de ce qu'elle avance, sinon, elle se réduit à un cahier d'intentions. Ainsi, le contrôle du respect de l'égalité par les employeurs devrait pouvoir s'accompagner d'un contrôle réel; or, la loi s'appuie encore trop souvent sur le caractère volontaire de la prise de mesures réelles par les entreprises, alors que le contrôle volontaire par les employeurs s'est avéré cruellement inefficace. Aucune sanction n'est prévue pour les entreprises qui ne se plient pas à cette analyse. Aucune sanction non plus en cas d'écart de salaire injustifié, si ce n'est de refaire une analyse quatre ans plus tard. La sanction prévue à cet article 13k serait un pas dans la bonne direction.

L'égalité constitue un idéal à construire contre une réalité faite d'inégalités. Cette révision de la loi a été guidée par le modèle de l'égalité formelle, ou de l'équité qui conduit de fait à ce que l'on peut appeler une juste inégalité. Or c'est bien le modèle de l'égalité réelle que des centaines de milliers de femmes ont réclamée dans les rues de Suisse en juin 2019 et qu'elles continuent à revendiquer aujourd'hui. Une égalité des droits garantie. Des droits conquis sont toujours enjeux de lutte parce que les effets d'une loi dépendent plus des modalités de sa mise en oeuvre que de son contenu.

J'en appelle à celles et ceux que je regarde en ce moment, qui, au cours des diverses semaines de session, ont invoqué, pour une raison ou pour une autre, l'extraordinaire mobilisation des femmes de juin 2019: vous toutes et tous, je vous appelle à être cohérents et à soutenir cette minorité.

**Locher Benguerel** Sandra (S, GR): Ich spreche jetzt zu zwei Minderheiten der Kommission. Zuerst spreche ich zu meiner Minderheit betreffend die parlamentarische Initiative Reynard 19.453, welche verlangt, dass das Gleichstellungsgesetz dahingehend angepasst wird, dass Arbeitgebende bereits mit 50 Angestellten jedes Jahr Lohnvergleichsanalysen durchführen müssen. In meinen Ausführungen fokussiere ich auf drei Punkte:

1. Zur Ausgangslage: Die allerneuesten Zahlen bestätigen es erneut, gemäss der nationalen Lohnstrukturerhebung dauert es im heutigen Tempo noch 46 Jahre bis zur Lohngleichheit. Die Lohnschere bleibt konstant offen. Die Schweiz hinkt auch im internationalen Vergleich hinterher, und dies, obwohl der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung verankert ist und obwohl seit 1996 das Gleichstellungsgesetz gilt. Trotzdem stellen die Statistiken regelmässig eine signifikante Ungleichbehandlung fest. Je nach Berufsbranche variieren die Lohnunterschiede. Durchschnittlich betragen sie 20 Prozent. Davon sind 8 Prozent unerklärbar. Das heisst, Frauen verdienen 8 Prozent weniger als Männer, nur weil sie Frauen sind. Dabei sind die Folgen der Lohnungleichheit gravierend, sie multiplizieren sich im Alter. Die Bekämpfung der Lohndiskriminierung liegt noch immer bei den Frauen. Wollen sie diese beweisen, so müssen sie vor Gericht klagen. Auch hier entzieht sich der Staat der Verantwortung für die Durchsetzung der Grundrechte gemäss Bundesverfassung. Zudem gebe ich zu bedenken, dass der Klageweg eine grosse Hürde darstellt. Als Verbandspräsidentin habe ich derzeit selbst eine solche Klage am Laufen und weiss, was das bedeutet.

2. Ein griffigeres Gleichstellungsgesetz mit Schwellenwert von 50 Mitarbeitenden schaffen: Die Ergebnisse des Gleichstellungsgesetzes sind nach bald 25 Jahren noch immer enttäuschend. Ein Schrittchen haben wir erst gerade gemacht, indem seit dem 1. Juli Arbeitgebende mit mehr als hundert Mitarbeitenden zur Durchführung einer betriebsinternen Lohnvergleichsanalyse verpflichtet sind. Dies umfasst jedoch nur 0,9 Prozent der Unternehmen, und es sind nur 46 Prozent der Arbeitnehmenden betroffen. Bei einer Anpassung des Schwellenwerts auf 50 Mitarbeitende wären mit 2



Prozent doppelt so viele Unternehmungen und mit 54 Prozent über die Hälfte der Arbeitnehmenden betroffen. Zur Veranschaulichung: Mit dem Schwellenwert 50 wären 12 000 Unternehmungen betroffen, und dies sind wiederum nur 2 Prozent aller Unternehmen.

3. Weshalb braucht es diese Änderung jetzt? Zur Umsetzung: Logib, das Standardanalysetool des Bundes für Lohnvergleichsanalysen, funktioniert bereits ab 50 Mitarbeitenden. Als Argument gegen Folgegeben werden Sie dann hören, dass jetzt nicht der Zeitpunkt für eine erneute Anpassung des Gleichstellungsgesetzes sei, da die Änderung erst seit Kurzem in Kraft sei. Fakt ist, dass die letzte Revision des Gleichstellungsgesetzes vom Dezember 2018 nur minimale Anpassungen brachte. Dies ist mit ein Grund, weshalb am 14. Juni des letzten Jahres eine halbe Million Menschen auf die Strasse gingen, und die Forderung nach mehr Lohngleichheit war eine der Kernforderungen. Das Volk hat uns Politikerinnen und Politikern letzten Herbst einen Auftrag gegeben, in der Gleichstellung mutig vorwärtszumachen.

En conclusion, les faits sont clairs. Prenons nos responsabilités et donnons suite à l'initiative parlementaire Reynard, afin que les analyses sur l'égalité salariale s'appliquent à l'avenir à plus de la moitié des travailleuses et travailleurs.

Ich komme jetzt noch zur zweiten Minderheit, die ich vertrete, zur Minderheit zur parlamentarischen Initiative Reynard 19.452, "Schwarze Liste für Unternehmen, die sich nicht an die Lohngleichheit von Frau und Mann halten". Die parlamentarische Initiative fordert, dass es eine unabhängige Stelle beim Bund gibt, die dem Bund die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meldet, bei denen die Lohnvergleichsanalysen eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts ergeben haben. Die Behörde trägt dann die betroffenen Unternehmen in eine öffentlich zugängliche Liste ein und schafft damit die dringend notwendige Transparenz bezüglich Lohngleichheit. Dabei ist zu betonen, dass dieser Vorschlag nicht neu ist. Er war bereits in der ursprünglichen Version der Teilrevision des Gleichstellungsgesetzes auch vom Bundesrat vorgesehen. Leider wurde er herausgekippt, und deshalb haben wir eben heute keine Sanktionsmöglichkeiten.

Diese Liste machen zu können, wäre ein sehr wichtiger Schritt. Der vorliegende Vorschlag ermöglicht eine gewisse Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes. Das ist ein gutes Beispiel dazu. Eine analoge Massnahme gibt es bereits im geltenden Gesetz im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit. So führt das SECO eine Liste der Unternehmen, die ihren Pflichten in diesem Bereich nicht nachkommen. Was zur Bekämpfung der Schwarzarbeit möglich und wünschenswert ist, muss auch zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung möglich und erwünscht sein. Wenige Bereiche sind so intransparent und tabubehaftet wie jene des Gehalts. Studien zeigen, dass bereits Lohntransparenz zu sehr viel mehr Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern führt. Mit einer öffentlich zugänglichen Liste der Unternehmen, die sich nicht an das Gleichstellungsgesetz halten, schaffen wir Transparenz für Arbeitnehmende und die Bevölkerung und erhöhen zugleich den Druck auf fehlbare Unternehmungen, sich künftig gesetzeskonform zu verhalten.

Ich denke, wir sind uns darin einig, dass dieses Ziel erreicht werden kann. Deshalb würde ich mich freuen, wenn Sie auch dieser Minderheit zustimmen würden.

**Gutjahr** Diana (V, TG), für die Kommission: Die Kommission hat am 23. Januar dieses Jahres drei parlamentarische Initiativen sowie eine Standesinitiative gemeinsam behandelt und empfiehlt Ihnen, diesen nicht Folge zu geben. Da diese vier Vorstösse in einem Block behandelt werden, spreche ich nur einmal zu allen vier Geschäften.

Die Kommission hält fest, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit diskussionslos umzusetzen ist. Zudem wurde die Thematik bezüglich Lohngleichheit und Sanktionen bereits mehrfach im Plenum diskutiert, weshalb am 14. Dezember 2018 das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann revidiert wurde und mit einer Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohnanalyse ergänzt wurde. Da die Kommission die Geschäfte vor Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes behandelt hat, hat die Mehrheit darauf verwiesen, dass es stossend sei, ein Gesetz zu ändern, bevor eine Änderung zu diesem Thema überhaupt in Kraft getreten sei. Heute ist die Änderung des Gleichstellungsgesetzes in Kraft. Jetzt aber das Gesetz zu ändern, bevor diese Analysen durchgeführt wurden, bedeutet Rechtsunsicherheit und destabilisiert die Wirtschaft.

Zu den einzelnen Vorstössen: Die parlamentarische Initiative Marti Min Li 19.444, "Sanktionen bei Lohnungleichheit", verlangt die Ergänzung des Gleichstellungsgesetzes mit einer Strafbestimmung, dass bei der Feststellung einer erneuten Lohndiskriminierung für die Arbeitgeber eine Busse bis zu 40 000 Franken ausgesprochen wird. Das lehnt die Kommission mit 15 zu 8 Stimmen ab. In der Kommission wurde von der Mehrheit erwähnt, dass während der Plenumsdebatte 2018 festgehalten wurde, dass von Sanktionen gegenüber Unternehmen ausdrücklich abzusehen sei; dies insbesondere wegen der noch ausstehenden Resultate dieser Lohnanalysen. In der Kommission hat die Minderheit angemerkt, dass nicht umgesetzte Gesetze auch Konsequenzen nach sich ziehen müssten sowie dass die Höhe der Busse eine kleine, aber wirkungsvolle Sanktion



sei, weshalb diese Strafbestimmung aufgenommen werden müsse.

Auch die parlamentarische Initiative Reynard 19.452, "Schwarze Liste für Unternehmen, die sich nicht an die Lohngleichheit von Frau und Mann halten", lehnt die Kommission ab. Hier soll eine unabhängige Stelle dem Bund die Arbeitgeber melden sowie Misstritte auf einer schwarzen Liste veröffentlichen. Fragen tauchten auf, ob man gegebenenfalls an eine weisse Liste denken könnte, um mit positiven anstelle negativer Anreize zu arbeiten. Weiter hätten sich aber auch schon sehr viele Unternehmungen an die Verwaltung gewandt, um zu erfragen, wie das jetzt genau funktioniere. Weitere Rechtsunsicherheiten lehnt die Kommission deshalb mit 15 zu 10 Stimmen ab.

Weiter tut gemäss der Initiative 19.453 ein griffiges Gesetz für die Mehrheit der Arbeitnehmenden not. Sie verlangt, dass der Wirkungsradius auf kleinere Unternehmungen ab 50 Mitarbeitenden auszudehnen sei. Im revidierten Gleichstellungsgesetz ist festgehalten, dass Unternehmungen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden diese Analysen zu machen haben. Wir haben im Dezember 2018 die Revision verabschiedet und in Artikel 17b festgehalten, dass der Bundesrat für die Evaluation dieses Gesetzes sorgen soll. Diese Evaluation soll nach neun Jahren stattfinden. Die Unternehmen haben bis Ende Juni 2021 Zeit, die Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Danach haben sie ein Jahr, das heisst bis 2022, Zeit für die Überprüfung. Bis 2023 müssen dann die Mitarbeitenden über die Ergebnisse der Analysen informiert werden. Von da an wird man nach einem Jahr auch in der Lohnstrukturerhebung, die immer zwei Jahre nachhinkt, noch nichts sehen können. Mit den ersten handfesten Ergebnissen können wir nach rund neun Jahren rechnen. Deshalb die Anzahl jetzt nach unten zu korrigieren, ist verfrüht. Die Kommission lehnt dies mit 14 zu 10 Stimmen bei 1 Enthaltung ab.

Die Standesinitiative 18.323 verlangt, dass das Gesetz so anzupassen sei, dass die Kantone die Einhaltung überprüfen und Sanktionen gegenüber Arbeitgebern verhängen können. Hier verweist die Kommission grossmehrheitlich darauf, dass bereits im Rahmen der heutigen Gesetzgebung viele Freiheiten vorhanden seien und ein Eingriff auf Bundesebene ein weiterer Eingriff in die Hoheit der Kantone bedeute. Wie bereits erwähnt: Die Kommission lehnt es mit 15 zu 9 Stimmen ab, dieser Initiative Folge zu geben.

**de Montmollin** Simone (RL, GE), pour la commission: Le 23 janvier dernier, la commission a examiné en première phase une initiative déposée par un canton en décembre 2018 ainsi que trois initiatives parlementaires déposées simultanément le 19 juin 2019, en marge de la grande manifestation pour les droits des femmes. La commission devait apprécier s'il était nécessaire de légiférer à nouveau sur ce sujet très largement débattu lors de la révision de la loi sur l'égalité adoptée fin 2018 et qui vient d'entrer en vigueur le 1er juillet dernier. Dans sa majorité, la commission propose à notre conseil de ne pas leur donner suite, les demandes visées par ces initiatives ayant toutes été réglées lors de l'élaboration de

AB 2020 N 1886 / BO 2020 N 1886

la loi en 2018. La commission propose ainsi, par 15 voix contre 8, de ne pas donner suite à l'initiative 19.444; par 15 voix contre 10, de ne pas donner suite à l'initiative 19.452; par 14 voix contre 10 et 1 abstention, de ne pas donner suite à l'initiative 19.453.

L'initiative 18.323 du canton de Vaud a été déposée en décembre 2018, alors que les débats sur la révision de la loi sur l'égalité suivaient leur cours au Parlement. La commission n'y a pas donné suite, par 15 voix contre 9, et suit ainsi une décision qu'elle avait déjà rendue en 2019 sur une initiative similaire du canton de Genève. L'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes est un but impératif que la majorité de la commission partage. Il en va non seulement du respect d'un droit fondamental, mais aussi de l'intérêt général: une bonne et juste rémunération des femmes est garante de cohésion et conditionne une rente adéquate pendant la retraite. Ce but est donc non seulement légitime, mais aussi non contesté. La manière d'atteindre ce but a été largement débattue lors de la révision de la loi sur l'égalité en 2018. Les débats ont révélé la limite de ce que l'Etat peut mettre en oeuvre, notamment sur la question des contrôles et des sanctions. Mais ils ont aussi stimulé les réformes volontaires, les entreprises n'ayant pas toujours conscience que des discriminations découlant de diverses situations peuvent être une réalité en leur sein. Les sanctionner sans leur donner une chance d'amélioration n'était pas la voie que le Parlement a suivie lors de ses travaux en 2018.

La loi entrée en vigueur oblige désormais les employeurs de plus de 100 travailleurs à procéder à une analyse systématique des salaires, selon une méthode scientifique et vérifiée par un organe indépendant et dont les résultats doivent être transmis aux employés. C'est une manière de viser le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes, et ainsi d'encourager les réformes nécessaires au sein des entreprises afin d'éliminer les cas d'inégalités. La définition d'objectifs, de mesures et de contrôles peut et doit aussi être du ressort du partenariat social.

Le débat a été mené de manière exhaustive. Les chambres ont pris une décision fin 2018. Il faut admettre





qu'elle est le fruit du processus démocratique, fondé sur le consensus. Ce processus a tenu compte du résultat des consultations menées par le Conseil fédéral, qui a pris en considération les réalités du terrain. Aucun élément nouveau ne justifie de rouvrir le débat maintenant, alors que la loi qui vient d'entrer en vigueur il y a deux mois n'a pas pu encore montrer ses effets et qu'aucun des mécanismes prévus n'a encore pu être évalué. Les premiers rapports sont attendus pour juillet 2021. La majorité estime que la sécurité du droit commande d'en rester là.

Les différentes minorités estiment que la loi acceptée en 2018 ne va pas assez loin, d'une part, et, d'autre part, que la Confédération doit disposer de compétences élargies pour assurer un contrôle au niveau de l'application de cette loi. La majorité est d'avis qu'il faut d'abord pouvoir évaluer les effets de la loi entrée en vigueur avant de proposer, le cas échéant, des modifications sur certains éléments qui ne porteraient pas leurs fruits comme escompté.

Au nom de la majorité, je vous invite à ne pas donner suite à ces initiatives.

**Porchet** Léonore (G, VD): Madame de Montmollin, j'ai eu la chance de participer à la rédaction, au dépôt et à la récolte de signatures pour l'initiative déposée par le canton de Vaud lorsque j'étais députée. Lorsque je récoltais des signatures, vous l'aurez peut-être vu, j'en ai récolté de très nombreuses auprès de vos collègues PLR et UDC, qui, justement parce que l'on était en train de débattre ici de la loi sur l'égalité, considéraient que le débat du Parlement n'était pas suffisant et que l'on devait imposer des sanctions. Ma question: ne pensez-vous pas, vous-même ainsi que la majorité de la commission, que si un canton et la majorité politique d'un canton y compris les partis de droite demandent d'introduire des sanctions, cela représente aussi un processus démocratique qui parle en faveur de sanctions pour favoriser l'égalité salariale?

**de Montmollin** Simone (RL, GE), pour la commission: Je vous remercie de votre question, chère collègue. La majorité des membres du Parlement fédéral en a décidé autrement. Les chambres ont tranché lorsque le débat a eu lieu en 2018. L'initiative du canton de Vaud a été déposée alors que le débat était en cours. Je crois que le processus démocratique a eu lieu; la réponse a été donnée. Il s'agit maintenant de voir quels seront les effets de la loi, et, le cas échéant, il faudra reprendre le débat.

### 18.323

**La présidente** (Moret Isabelle, présidente): La majorité de la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité Fivaz Fabien propose d'y donner suite.

#### *Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 19.444/21514)

Für Folgegeben ... 65 Stimmen

Dagegen ... 126 Stimmen

(3 Enthaltungen)

### 19.444

**La présidente** (Moret Isabelle, présidente): La majorité de la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité Prezioso propose d'y donner suite.

#### *Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 19.444/21515)

Für Folgegeben ... 74 Stimmen

Dagegen ... 114 Stimmen

(3 Enthaltungen)

### 19.452

**La présidente** (Moret Isabelle, présidente): La majorité de la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité Schneider Meret propose d'y donner suite.



*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 19.444/21516)

Für Folgegeben ... 80 Stimmen

Dagegen ... 108 Stimmen

(5 Enthaltungen)

**19.453**

**La présidente** (Moret Isabelle, présidente): La majorité de la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité Locher Benguerel propose d'y donner suite.

*Abstimmung – Vote*

(namentlich – nominatif; 19.444/21517)

Für Folgegeben ... 86 Stimmen

Dagegen ... 108 Stimmen

(2 Enthaltungen)

AB 2020 N 1887 / BO 2020 N 1887