

Ständerat

Conseil des États

Consiglio degli Stati

Cussegl dals stadis



<b>18.323</b>	<b>n</b>	<b>Iv. ct. VD. Modifier les dispositions légales permettant d'instaurer un contrôle institutionnel des entreprises et entités privées</b>
<b>20.400</b>	<b>n</b>	<b>Iv. pa. CSEC-CN. Égalité salariale. Transmission des résultats de l'analyse à la Confédération</b>

---

Rapport de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du 29 mars 2021

---

Réunie le 29 mars 2021, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États (CSEC-E) a procédé à l'examen préalable des initiatives visées en titre.

L'initiative 18.323, déposée le 3 décembre 2018 par le canton de Vaud, demande que la législation fédérale soit révisée afin de permettre aux cantons de contrôler le respect par les employeurs du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment sur le plan salarial, et de sanctionner les employeurs qui contreviennent au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes.

L'initiative 20.400, déposée le 23 janvier 2020, vise à modifier la loi sur l'égalité de telle sorte que les employeurs qui sont tenus, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, de réaliser une analyse de l'égalité des salaires doivent transmettre les résultats de cette analyse à la Confédération. Les résultats de l'analyse seraient utilisés afin de vérifier l'efficacité des mesures fondées sur les art. 13a à 13i.

### Proposition de la commission

Par 8 voix contre 3, la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative 18.323.

Par 6 voix contre 4 et 1 abstention, la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative 20.400.

Rapporteur : Germann

Pour la commission :  
Le président

Hannes Germann

Contenu du rapport  
1 Textes et développement  
2 État de l'examen préalable  
3 Considérations de la commission



## 1 Textes et développement

### 1.1 Textes

[18.323]

Conformément à l'article 160 alinéa 1 de la Constitution fédérale, le canton de Vaud exerce le droit d'initiative du canton au niveau fédéral en demandant à l'Assemblée fédérale de réviser la législation fédérale, notamment la loi fédérale complétant le Code civil suisse (CO; RS 220) et la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg; RS 151.1), afin de permettre aux cantons:

- de contrôler le respect par les employeurs du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment sur le plan salarial;
- de sanctionner les employeurs qui contreviennent au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes.

[20.400]

La loi sur l'égalité est modifiée comme suit:

Art. 13g Information aux travailleurs et transmission des résultats à la Confédération

1...

2 Les employeurs transmettent à la Confédération le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard un an après qu'elle a été vérifiée ; les résultats de l'analyse seront utilisés afin de vérifier l'efficacité des mesures fondées sur les art. 13a à 13i.

### 1.2 Développement

[18.323]

Depuis 1981, la Constitution fédérale consacre l'égalité entre femmes et hommes comme un droit fondamental, y compris au niveau salarial (art. 8 al. 3). La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) de 1995 a développé ce principe. Pourtant, dans le canton de Vaud et en Suisse, des écarts importants existent encore. Dans le canton de Vaud, selon le "Rapport social vaudois" publié par le Département de la santé et de l'action sociale en septembre 2017, 40 pour cent des salariés et des salariées ont une forme de travail atypique, les femmes étant surreprésentées dans cette catégorie. 78 pour cent des femmes exercent un travail à temps partiel de plus de 50 pour cent. Les bas salaires concernent 14 pour cent des salariés et des salariées du secteur privé, 65 pour cent de ces bas salaires concernent des salariées. Sont considérées comme bas salaires des rémunérations inférieures aux deux tiers du salaire médian qui est, pour un plein temps, à 5930 francs. L'écart salarial entre hommes et femmes est en moyenne de 12,4 pour cent. En 2013, les femmes consacrent en moyenne 12 heures par semaine de plus que les hommes aux tâches domestiques. Une partie de ces écarts peuvent être expliqués par des facteurs objectifs tels que le degré de formation, la position professionnelle, le niveau d'exigence du poste occupé ou encore l'expérience professionnelle. Cependant, la part inexpliquée reste conséquente puisqu'elle représente environ 40 pour cent des écarts salariaux. Un pourcentage qui reste stable au fil des ans. Plus de vingt ans après la promulgation de la LEg, force est de constater que ces résultats sont décevants. Il apparaît nécessaire de mettre en place des outils permettant de promouvoir efficacement l'égalité salariale, conformément aux exigences de la Constitution fédérale. Les mesures mises en place pour atténuer l'inégalité face au marché du travail, notamment l'amélioration de la formation et des conditions-cadres, ont certes porté certains fruits, mais le traitement de la discrimination salariale repose toujours entièrement sur les épaules des femmes et sur leur capacité et leur force à porter les affaires devant la justice. Il ne suffit pas de déclarer l'égalité pour qu'elle se matérialise, il faut se donner les moyens de réaliser les ambitions inscrites dans la loi. Les Chambres fédérales débattaient ces dernières semaines de demi-mesures



contenues dans l'actuel projet de révision de la LEg, qui instaure une analyse partielle de l'égalité des salaires sans prévoir de contrôles ni de sanctions. Bien que très timide, elle a été jugée excessive par la majorité conservatrice du Conseil des États, qui a voté le renvoi du projet à la commission le 28 février dernier.

Face à l'entêtement des politiciens qui désirent poursuivre sur la voie de l'autocontrôle des entreprises en matière d'égalité salariale - voie qui a largement fait la preuve de son inefficacité durant les deux dernières décennies -, les Chambres fédérales doivent absolument se ressaisir et prendre leurs responsabilités en mettant un terme à ces injustices criantes et illégales. Pour y parvenir, il est plus que jamais urgent de faire entendre les positions de cantons favorables aux droits des femmes à Berne. La présente initiative offre aux députés vaudois et aux députées vaudoises la possibilité de le faire. Cette initiative réclame une sérieuse révision de la législation fédérale afin de permettre aux cantons de réaliser un véritable contrôle du respect de l'égalité salariale ainsi que de pouvoir sanctionner les employeurs qui y contreviennent. Le canton de Vaud se doit de continuer à jouer un rôle historique de pionnier suisse dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

## 2 État de l'examen préalable

[18.323]

Le 23 janvier 2020, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) a décidé, par 15 voix contre 9, de proposer à son conseil de ne pas donner suite à l'initiative. Le 25 septembre 2020, le Conseil national s'est rallié à cette proposition par 126 voix contre 65 et 3 abstentions.

[20.400]

Après que la CSEC-N a déposé l'initiative le 23 janvier 2020, la CSEC-E a décidé à sa séance du 26 juin 2020, par 7 voix contre 6, de ne pas y donner suite. Le 15 octobre 2020, la CSEC-N a décidé, par 15 voix contre 10, de donner suite à l'initiative afin de la soumettre à son conseil pour examen préalable. Le 17 décembre 2020, le Conseil national a décidé, par 114 voix contre 68 et 1 abstention, de donner suite à l'initiative.

## 3 Considérations de la commission

Le 29 mars 2021, la commission a examiné conjointement les initiatives [18.323](#) et [20.400](#). Elle souligne l'importance des mesures prises dans le domaine de l'égalité salariale lors de la modification de la loi sur l'égalité ([17.047](#)) et considère qu'il serait prématuré de lancer une nouvelle révision avant la mise en œuvre complète de la modification précitée et l'évaluation de ses effets. En outre, la commission a été informée que, selon le droit en vigueur, les cantons disposaient déjà d'une certaine marge de manœuvre législative pour réaliser l'égalité dans la vie professionnelle, notamment l'égalité salariale. D'un point de vue juridique, elle estime inutile de prévoir une réserve explicite dans le droit fédéral, ou une autorisation explicite du législateur fédéral, car de telles dispositions seraient de nature purement déclaratoire.

Pour ces raisons, la commission pense qu'il n'y a pas lieu de prendre des mesures à l'heure actuelle et propose à son conseil, par 8 voix contre 3 et par 6 voix contre 4 et 1 abstention, de ne pas donner suite aux initiatives.