

**17.3768**

**Interpellation Hêche Claude.
Öffentliches Beschaffungswesen
und Subventionen.
Welche Massnahmen garantieren
eine wirkliche Lohngleichheit?**

**Interpellation Hêche Claude.
Marchés publics et subventions.
Quelles mesures pour assurer
une véritable égalité salariale?**

CHRONOLOGIE**STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 13.12.17**

La présidente (Keller-Sutter Karin, présidente): L'auteur de l'interpellation est partiellement satisfait de la réponse écrite du Conseil fédéral. Il demande l'ouverture de la discussion. – Ainsi décidé.

Hêche Claude (S, JU): Je tiens tout d'abord à remercier le Conseil fédéral pour ses réponses. 36 ans après avoir fait son entrée dans la Constitution, l'égalité salariale n'est toujours pas une réalité. L'écart inexplicable entre le salaire des hommes et des femmes s'élève actuellement à environ 7,4 pour cent et représente naturellement une discrimination. Les mesures volontaires qui ont été prises jusqu'à ce jour, il faut le redire, n'ont pas eu le résultat souhaité. Nous ne pouvons plus dès lors nous limiter à accompagner, je dirai même suivre à distance, les mesures prises par les cantons, les communes et certaines entreprises. Il faut véritablement que le Conseil fédéral incite encore plus fortement les entreprises à adapter leur système salarial de manière à réaliser le droit constitutionnel et le principe un salaire égal pour un travail de valeur égale. A cet égard, on ne peut que saluer la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, même si on peut considérer que les collectivités publiques auraient dû montrer l'exemple depuis longtemps.

Par ailleurs, il faut relever la récente révision de la loi sur l'égalité, qui a pour objectif de réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment en soumettant les employeurs occupant au moins cinquante travailleurs à l'obligation légale d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires et de faire vérifier cette dernière par des tiers.

Toutefois, et la réponse du Conseil fédéral le confirme, il n'existe pas de base légale fédérale analogue aux dispositions du droit fédéral des marchés publics qui permettrait à la Confédération de fixer l'égalité salariale entre femmes et hommes comme critère pour l'octroi de subventions. Or le volume et la diversité des subventions attribuées par la Confédération sont tels qu'on a le devoir de trouver le moyen de les conditionner au respect de l'égalité salariale. Dès lors, un point essentiel, parmi d'autres naturellement, reste encore ouvert. Le Parlement, tout d'abord, doit prendre ses responsabilités pour concrétiser enfin notre obligation constitutionnelle, en élaborant une base légale ad hoc, ce qui permettrait au Conseil fédéral d'émettre des lignes directrices prévoyant que l'octroi de subventions dépende du contrôle du respect de l'égalité salariale. Je compte naturellement sur un engagement conséquent, je pourrai même dire un peu plus marqué, du Conseil fédéral en la matière.

Sommaruga Simonetta, Bundesrätin: Herr Hêche, Sie sprechen natürlich ein absolut zentrales Thema an, nämlich die Frage, wann wir in diesem Land endlich die Verfassungsbestimmung umsetzen können, die seit Jahrzehnten verlangt, dass wir in unserem Land dafür sorgen, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit auch gleich viel verdienen. Wir wissen, dass diese Verfassungsbestimmung bis heute nicht umgesetzt ist. Deshalb hat der Bundesrat am 5. Juli dieses Jahres die Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Er will damit endlich Lohngleichheit herbeiführen.

Sie haben es auch erwähnt: Man hat es zuerst auf dem freiwilligen Weg versucht. Das hat nicht funktioniert.



Man ist daran – ich komme darauf zurück –, auf dem freiwilligen Weg mit der Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor wenigstens zu erreichen, dass der öffentliche Sektor eine Vorbildfunktion einnimmt. Aber eigentlich ist der Bundesrat der Meinung, wie gesagt, dass diese Verfassungsbestimmung nun endlich umzusetzen sei. Dazu dient die Vorlage, die der Bundesrat verabschiedet hat und mit der sich Ihre Kommission ja bereits beschäftigt.

Was sieht der Bundesrat vor? Um ungerechtfertigte Lohnunterschiede transparent zu machen, setzt diese Vorlage weiterhin auf Eigenverantwortung der Arbeitgeber. Sie sieht ganz konkret vor, dass Arbeitgeber, die mindestens fünfzig Angestellte beschäftigen, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen und diese dann durch eine unabhängige Stelle überprüfen lassen. Übrigens hat der Bundesrat den Gesetzentwurf im Vergleich zur Vernehmlassungsvorlage dann noch einmal in verschiedenen Punkten abgeschwächt und schlanker gemacht. Aber gleich geblieben ist der Anwendungsbereich. Diese Bestimmungen sollen nämlich sowohl für den privaten wie auch für den öffentlichen Sektor gelten. Ich denke, nach so langer Zeit ist es jetzt auch richtig, da keinen Unterschied mehr zu machen, wenn auch hier der öffentliche Sektor natürlich durchaus seine Vorbildfunktion wahrnehmen soll.

Der Bund als Arbeitgeber selber, das kann man, glaube ich, sagen, nimmt seine Verantwortung bereits heute wahr. Er hat ja die regelmässige Überprüfung der Lohngleichheit beim Bundespersonal in die Personalstrategie aufgenommen. Bereits zum zweiten Mal wird zurzeit die ganze Bundesverwaltung einer Lohngleichheitsanalyse unterzogen, bei der auch die Sozialpartner dabei sind.

Im öffentlichen Beschaffungswesen, wozu Sie sich auch geäussert haben, müssen Unternehmen mit fünfzig Angestellten und mehr bei Aufträgen über der WTO-Schwelle ausdrücklich nachweisen, dass sie das Gebot der Lohngleichheit einhalten. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann führt pro Jahr rund dreissig Stichprobenkontrollen durch.

Nun stellen Sie die Frage betreffend das Subventionsrecht. Es ist richtig, das haben Sie erwähnt, dass auf Bundesebene eine gesetzliche Grundlage dafür fehlt, Subventionen zu verweigern, wenn jemand das Gebot der Lohngleichheit nicht einhält. Es gibt einzelne Kantone, die eine solche Regelung haben. Es ist nicht so, dass wir das falsch oder schlecht

AB 2017 S 988 / BO 2017 E 988

finden. Der Bundesrat will mit seiner Vorlage einfach erreichen, dass nun im ganzen Land wirklich ein Schritt vorwärts gemacht wird.

Wir werden in diesem Rat bald schon, davon gehe ich aus, diese Vorlage beraten. Die Vorlage gilt, ich habe es gesagt, für Betriebe mit fünfzig Mitarbeitenden und mehr. Das sind 2 Prozent aller Unternehmen. Es ist also nicht so, dass alle Unternehmen solche Analysen durchführen müssen, aber bei diesen 2 Prozent sind wir der Meinung, dass sich das jetzt lohnt. Das sollte man so vorsehen. In diesem Sinne sind wir der Meinung, dass die Charta der Lohngleichheit, die der Bund zusammen mit den Kantonen und Gemeinden lanciert hat, gut und wichtig ist. Die Vorbildfunktion soll allen im Bewusstsein bleiben. Aber ich glaube, nach so langer Zeit und nach dem vergeblichen Versuch, auf freiwilliger Ebene einen Schritt vorwärts zu kommen, sollten wir mit der Lohngleichheitsvorlage wirklich auch zeigen, dass wir diesen Schritt auf Gesetzesebene jetzt machen möchten.