



## POSITIONS

# Egalité salariale

EIT.swiss est l'organisation professionnelle pour environ 2000 entreprises électriques, comptant environ 40 000 collaborateurs. Elle s'engage pour un marché du travail flexible et des mesures efficaces contre la discrimination salariale.

Les revendications en matière d'égalité salariale entre les sexes est compréhensible. Il n'y a aucune raison pourquoi on devrait payer moins sur la seule base du sexe. Toutefois, la question de savoir s'il y a discrimination salariale et dans quelle mesure, et quelles mesures peuvent être prises pour y remédier, fait l'objet d'une controverse.



En Suisse, les salaires sont déterminés par de nombreux facteurs différents. Ceux-ci dépendent d'une part de l'activité et d'autre part des profils des employés. Plus un emploi est difficile et éprouvant et plus la qualification des employés est élevée, plus le salaire sera élevé. L'enquête sur la structure des salaires au niveau fédéral montre qu'en 2014, les hommes gagnaient en moyenne 19,5% de plus que les femmes. Cette différence s'explique en grande partie par les facteurs structurels choisis par l'Office fédéral de la statistique. Toutefois, 7,4% de l'écart salarial demeure inexplicable. Le Conseil fédéral part du principe qu'il s'agit d'une discrimination fondée sur le sexe. Il faut en douter : les méthodes statistiques ne peuvent donner aucune indication de discrimination, mais montrent seulement que les facteurs choisis ne sont pas suffisants pour une explication complète. L'enquête fédérale sur la structure des salaires, par exemple, se concentre sur des facteurs qui jouent à peine un rôle dans la détermination des salaires dans la pratique. Par exemple, ce n'est pas l'expérience professionnelle effective qui compte, mais l'expérience potentielle,

qui s'oriente exclusivement à l'âge. D'autres facteurs sont ignorés, tels que le nombre de changement de postes, la charge de travail ou les différents modèles de temps de travail. En outre, l'enquête sur la structure des salaires est basée sur une grille sectorielle : plusieurs entreprises d'une même branche sont comparées dans une région particulière. Une PME est ainsi comparée à une grande entreprise. Les études qui comparent les salaires dans les entreprises montrent une différence de salaire de seulement 2 à 3% entre les hommes et les femmes occupant des postes comparables.

### Mesures

La plupart des écarts salariaux sont susceptibles d'être liés à l'expérience professionnelle réelle. Une grande partie des femmes continue à s'occuper principalement de l'éducation des enfants et perdent le contact avec le marché du travail. Les analyses salariales de la [loi sur l'égalité \(17.047\)](#) proposées par le Conseil fédéral et soutenues en principe par le Parlement ne peuvent rien y changer. Au mieux, elles génèrent des coûts que les entrepreneurs sont susceptibles de répercuter sur les salaires. En outre, selon la volonté du Conseil des Etats et, dans une plus large mesure, du Conseil national, elles ne devraient s'appliquer qu'à un très petit nombre d'entreprises et donc perdre tout leur sens.

### Revendications :

- EIT.swiss rejette l'introduction de contrôles des salaires. Ils sont guidés par des critères erronés et ne sont donc pas en mesure d'éliminer les écarts salariaux inexplicables. En revanche, ils entraînent des coûts inutiles pour les entreprises.
- Selon EIT.swiss, le seul moyen viable est d'améliorer la compatibilité de la vie familiale et professionnelle. Elle garantit que les femmes ne perdent pas le contact avec le marché du travail et qu'elles conservent leur potentiel. Cela contribue également à la lutte contre la pénurie de travailleurs qualifiés.