

## Danemark

### L'égalité professionnelle : un sujet d'actualité malgré la crise

Christèle MEILLAND

**J**usqu'à récemment, le Danemark affichait un faible taux de chômage considéré comme structurel, et une économie florissante : les étudiants danois étaient considérés comme les plus heureux d'Europe (*Le Monde*, 10/09/2008). A l'heure de la crise financière et économique internationale, on peut se demander si ce bel équilibre n'est pas hypothéqué. Les prévisions du chômage pour les deux prochaines années sont orientées nettement à la hausse et les centres pour l'emploi et les caisses d'assurance chômage commencent à tirer la sonnette d'alarme, craignant de ne pas avoir les moyens de faire face à l'augmentation ainsi annoncée. L'économiste Niels-Henrik Topp de l'Université de Copenhague a estimé à 500 000 le nombre de licenciements dans les années à venir, concernant surtout les catégories sociales les plus défavorisées<sup>1</sup>.

Malgré tout, dans ce contexte économique national et international difficile, le Danemark continue à se singulariser en gardant une ligne directrice fidèle à son histoire et à son modèle. L'agenda politique danois continue d'accorder une

place importante à l'égalité professionnelle hommes-femmes et plus précisément à l'égalité salariale. Sur ce sujet, si l'objectif affiché semble faire l'unanimité (ce qui est somme toute assez remarquable), les moyens pour y parvenir sont discutés entre partenaires sociaux.

Ce ciblage de la politique vers l'égalité salariale provient d'une part de la mise en exergue ces derniers temps d'un écart toujours très important entre les salaires masculins et féminins (la dernière statistique annoncée fait état d'un écart de 22 %) et d'autre part de la volonté du gouvernement de répondre à la campagne de sensibilisation de la Commission européenne sur le thème de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

---

#### **Vers une égalité salariale professionnelle...**

A l'heure où la Commission européenne souligne les risques d'une récession frappant plus fortement l'emploi féminin que l'emploi masculin, le gouvernement danois continue d'accorder à

---

1. Le nombre de demandeurs d'emploi assurés ou non s'établissait à 94 021 en 2007 (Meilland, 2008).

## DANEMARK

la question de l'égalité professionnelle une place importante dans l'agenda politique. L'objectif du gouvernement est de mettre sur pied une commission pour l'égalité salariale pour les salariés du secteur privé. La mise en place d'une commission pour le secteur public avait été réclamée par les salariés de ce service au printemps dernier et son rapport doit être publié courant 2010.

Mais cette commission peine à se former du côté syndical. Certains syndicats sont partisans de mettre sur pied une commission portant exclusivement sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, alors que d'autres souhaitent une commission plus générale qui considère globalement la question salariale sur le marché du travail.

En outre, le fait d'inclure le secteur privé dans l'analyse de la situation salariale hommes-femmes n'est pas une priorité pour tous les syndicats. Certains préféreraient une analyse uniquement sur la situation du secteur public, arguant de la concentration massive de la main-d'œuvre féminine dans ce secteur.

Jane Korczak, l'une des fondatrices du réseau national transversal pour l'égalité salariale créé en mars 2008 et vice-présidente du syndicat 3F (Fagligt Faelles Forbund<sup>1</sup>), conteste vivement cette position. Selon elle, « il y a une différence dans la valorisation du travail des femmes et des hommes, indépendamment du fait qu'ils soient employés dans le secteur public ou privé »<sup>2</sup>.

Face à ce flot de positions diverses, la confédération syndicale LO (Landsorganisationen i Danmark) met la pression sur les différents partenaires en soulignant que l'objectif est d'arriver d'ici l'été à une position commune en faveur de l'établissement d'une commission sur l'égalité salariale. Si cet objectif échouait du fait de la cacophonie syndicale, les syndicats pourraient être tenus responsables de l'échec de son établissement. En conséquence, LO a présenté différentes mesures tant législatives que conventionnelles afin de réduire l'inégalité salariale : une plus grande transparence dans la définition du salaire, la mise en place d'un organisme sur l'égalité salariale (sur la base de la directive européenne que le gouvernement danois n'a pas encore transposée), le renforcement des actions pour repérer les écarts salariaux, une explication précise de la notion « travail de même valeur » contenue dans la loi sur l'égalité salariale, un renforcement des congés parentaux pour les pères (au niveau législatif). Au niveau des conventions collectives, LO prône d'inscrire le principe d'égalité salariale dans les conventions collectives à partir des négociations 2010, l'élaboration de statistiques salariales selon le sexe afin de les utiliser lors des négociations des conventions collectives, un renforcement des congés parentaux pour les pères (via le biais aussi des conventions collectives), la mise en place d'un fonds pour compenser les congés parentaux... Il faut noter

---

1 Ce syndicat est né de la fusion en 2005 de deux syndicats, le SiD (syndicat général des travailleurs) et le Kad (syndicat des travailleuses). En 2006, nouvelle fusion avec le RBF (restauration). Actuellement, ce syndicat compte environ 362 000 membres, à la fois des ouvriers qualifiés et des ouvriers non qualifiés, travaillant en majorité dans le secteur privé mais une proportion non négligeable travaille dans le secteur public.

2 *Planet Labor*, 16 juillet 2008.

que si LO s'intéresse autant à ce sujet c'est notamment parce qu'il en avait fait un de ses thèmes prioritaires lors de son congrès en 2007.

Du côté patronal, les positions sont de la même façon assez multiples et variées. Ainsi, l'association patronale de l'industrie Dansk Industri (DI)<sup>1</sup> semble opposée à la mise en place d'une telle commission, mais là encore l'unanimité ne semble pas acquise. En effet, si la position officielle de DI est une opposition nette, certains chefs d'entreprise se sont récemment exprimés en sa faveur. Johnny B. Hansen, vice-président de Dansk Industri, a déclaré être, pour sa part, très satisfait de la création d'une commission sur l'égalité salariale. La réaction du directeur de l'association patronale a été

immédiate : Kim Graugaard a indiqué que ce point de vue n'était pas la position officielle de DI qui nie que l'inégalité salariale soit un problème répandu dans le privé<sup>2</sup>.

Karen Sjørup, responsable du centre de recherche sur la parité de l'Université de Roskilde, explique la position de DI par le fait que « les employeurs craignent l'ouverture d'un chantier sur l'égalité salariale qui pourrait leur coûter très cher ». Divers experts du marché du travail ont argué qu'une telle commission marquerait l'intervention du politique dans la négociation salariale, ce qui signifierait « la fin du modèle danois ». Un point de vue qui est contesté par les syndicats, ces derniers précisant que la commission analysera les faits et fera ses recommandations,

Encadré 1.

**Elaboration d'un guide d'égalité salariale**

Le ministère du Travail en collaboration avec la confédération du patronat danois DA (qui est la principale confédération des employeurs danois du secteur privé), la confédération syndicale LO et le ministère de l'Égalité de genre a publié en 2007 un guide pour réduire l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. Par la distribution d'un guide sur la division sexuelle du marché du travail, le ministre du Travail, Claus Hjort Frederiksen, veut inciter les entreprises à s'engager à réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes. Convaincu que la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes doit être menée dans les lieux de travail, le ministère entend faire suivre le guide sur la division sexuelle du travail d'une série de séminaires sur l'inégalité des hommes et des femmes au travail. Elaboré dans la perspective de la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre, ce guide aborde les principaux thèmes de la division sexuelle du travail afin de motiver les entreprises à considérer les candidats à l'emploi plutôt en fonction de leurs qualifications que de leur sexe et à motiver leurs salariés à occuper des fonctions exercées le plus souvent par le sexe opposé.

Source : Planet Labor.

- 1 DI (Dansk Industri) est une organisation fondée et dirigée par 11 000 entreprises des secteurs manufacturiers, commerce et service.
- 2 Planet Labor, site de Dansk Industri.

## DANEMARK

laissant ensuite le soin aux partenaires sociaux de négocier des solutions.

---

### Les écarts de salaire hommes-femmes

Mais le point sur lesquels beaucoup d'analyses s'accordent, demeure l'importance du différentiel salarial hommes-femmes au Danemark. De façon très générale, les chiffres énoncés pour quantifier ce différentiel s'échelonnent entre 17 et 21 %.

Le différentiel salarial hommes-femmes est sensible au secteur d'activité, au niveau d'éducation et à la profession exercée. Il semble être maximal dans les activités financières ainsi que dans le secteur du commerce et moins élevé dans le secteur public et l'industrie manufacturière (Danmarks Statistik, 2009). Reste que ces indicateurs de salaires sont à manier avec précaution, car ils ne prennent pas en compte les effets de structure de la population active occupée (féminine et masculine) ainsi que le temps de travail des salariés (temps complet/temps partiel).

L'écart salarial hommes-femmes ne date pas d'hier et aurait tendance à augmenter ces dernières années (EIRO, 2002) : ainsi, le dernier rapport du centre de recherche SFI (*Det Nationale Forskningscenter for velfærd ou en traduction anglaise The Danish National Centre for Social Research*) analyse l'écart salarial sur la période 1997-2006, et souligne sa persistance et son importance même dans un pays dit « modèle ». Ce constat fait écho à des situations analogues dans les

autres pays européens, dans lesquels demeure un différentiel salarial hommes-femmes relativement élevé<sup>1</sup>. Selon les estimations d'Eurostat (fondées sur l'enquête sur la structure des salaires), les différences entre les Etats membres sont considérables. Pour autant, l'exercice de comparaison entre pays demeure difficile car l'indicateur « écart de rémunération » doit être mis en parallèle avec d'autres indicateurs du marché du travail afin de tenir compte des différents schémas nationaux de participation des femmes au monde du travail.

---

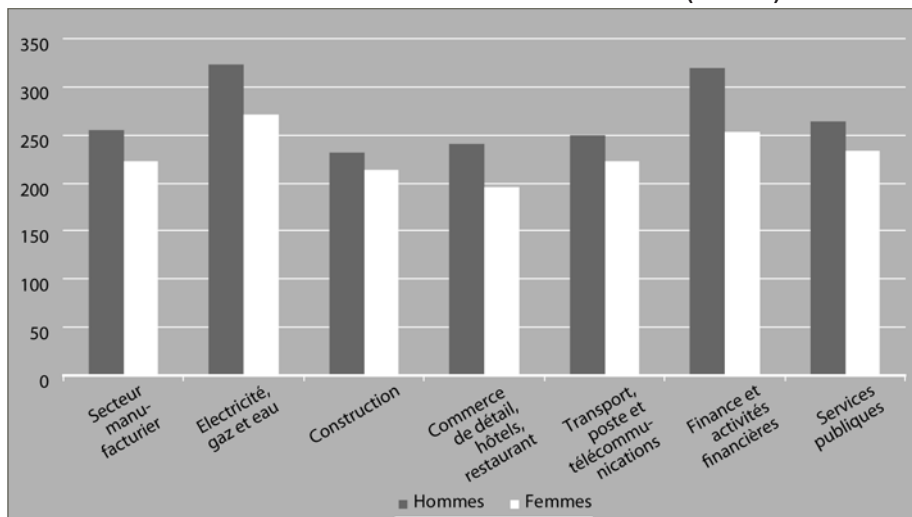
### Une ségrégation professionnelle très marquée

La question de l'égalité salariale hommes-femmes soulève un certain nombre de questions sous-jacentes qui se mêlent et s'entremêlent. Ainsi est-on amené à s'intéresser à la question du niveau de formation des hommes et des femmes, à celle de la ségrégation professionnelle hommes-femmes, à la concentration de la main-d'œuvre féminine dans certains secteurs d'activités ; dans certaines professions, on est obligé de prendre en compte la féminisation du travail à temps partiel, la question de la division sexuelle du travail professionnel et domestique... Cette question de l'inégalité salariale hommes-femmes continue de faire verser beaucoup d'encre dans la plupart des pays européens car elle synthétise l'ensemble des différences hommes-femmes sur le marché du travail.

---

1 Cf. les travaux de Dominique Meurs, Sophie Ponthieux et de Rachel Silvera qui montrent la complexité de l'inégalité salariale en France. En effet, même si cette question est couverte par de nombreux travaux, la persistance des écarts salariaux questionnent la recherche économique et sociologique. En outre, les auteurs soulignent la difficulté de « choisir » le bon indicateur de cette inégalité qui renvoie à de multiples inégalités, dans la sphère professionnelle et familiale.

**Graphique 1. Salaires horaires des salariés dans le secteur privé selon le sexe et le secteur d'activité en 2007 (en DDK)**



Pour information, 1 DDK = 0,13 euros.

Source : site internet Danmarks Statistik ([www.statbank.dk/lon04](http://www.statbank.dk/lon04)).

**Tableau 1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes\***

Pays	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	Pays	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
Belgique	9,1	Luxembourg	10,0
Bulgarie	12,7	Hongrie	16,3
Rép. tchèque	23,6	Malte	5,2
<b>Danemark</b>	<b>17,7</b>	Pays-Bas	23,6
Allemagne	23,0	Autriche	25,5
Estonie	30,3	Pologne	7,5
Irlande	17,1	Portugal	8,3
Grèce	20,7	Roumanie	12,7
Espagne	17,6	Slovénie	8,3
France	15,8	Slovaquie	23,6
Italie	4,4	Finlande	20,0
Chypre	23,1	Suède	17,9
Lettonie	15,4	Royaume-Uni	21,1
Lituanie	20,0		

\*Ceci représente l'écart entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes et des femmes en pourcentage de celle des hommes.

Source : Eurostat, Commission européenne, site internet ([//ec.europa.eu/social/main.jsp](http://ec.europa.eu/social/main.jsp)).

## DANEMARK

Au Danemark, les femmes et les hommes exercent des professions différentes dans des secteurs d'activité différents eux aussi. D'ailleurs, les marchés du travail des pays nordiques (dont le Danemark) sont parmi les marchés du travail les plus fortement ségrégués entre les hommes et les femmes (OCDE, 2002). De plus, une majorité de salariés hommes travaillent dans des secteurs mieux payés (où 80 % des salariés sont masculins), tandis que la moitié des salariées travaille dans un secteur moins bien rémunéré où 80 % sont des femmes (SFI). En outre, les salariés masculins connaissent un temps de travail plus élevé que les salariées femmes (38,6 heures par semaine en moyenne contre 33,2 heures pour les femmes ; les femmes étant surreprésentées dans les emplois à temps partiel). Enfin, les femmes prennent plus de

congés parentaux que les pères : environ 275 jours pour les mères contre 22 jours pour les pères. Ces longues périodes de retrait du marché du travail ralentissent de fait les carrières des femmes et leurs promotions potentielles. L'ensemble de ces éléments contribue à réduire fortement leurs salaires, tant par rapport aux hommes que par rapport aux femmes sans enfant. Ainsi, une étude menée en 2006 souligne que les mères gagnent en moyenne 6 % de moins que les femmes sans enfants (Skipper, Simonsen, 2006).

La division sexuelle du travail domestique explique et souligne la différence hommes-femmes sur le marché du travail. Le tableau 4 renvoie aux modèles de division sexuelle du travail et au temps que consacrent respectivement les hommes et les femmes aux activités professionnelles et aux activités domestiques et familiales.

**Tableau 2. Part de femmes et d'hommes employés dans des secteurs et professions à dominance féminine ou masculine, en 2007**

	Femmes		Hommes		Ecart	
	Secteurs à dominance masculine*	Secteurs à dominance féminine**	Secteurs à dominance masculine*	Secteurs à dominance féminine**	Secteurs à dominance masculine*	Secteurs à dominance féminine**
Part de femmes et d'hommes employés dans des secteurs à dominance féminine ou masculine	15,8	53,1	40,0	22,3	24,2	-30,8
	Professions à dominance masculine ***	Professions à dominance féminine ****	Professions à dominance masculine ***	Professions à dominance féminine ****	Professions à dominance masculine ***	Professions à dominance féminine ****
Part de femmes et d'hommes employés dans des professions à dominance féminine ou masculine	8,8	76,6	38,7	41,5	29,9	-35,1

\* Secteurs à dominance masculine (secteurs D, F et I de la Nace) : industrie manufacturière, construction, transport et communications.

\*\* Secteurs à dominance féminine (secteurs L, M, N et O de la Nace) : administration publique, éducation, santé et action sociale et services collectifs, sociaux et personnels.

\*\*\* Professions à dominance masculine (CITP 1,7 et 8) : membres des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants, artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage.

\*\*\*\* Professions à dominance féminine (CITP 3, 4, 5 et 9) : professions intermédiaires, employés de type administratifs, personnel des services et vendeurs de magasin et de marché et ouvriers et employés non qualifiés.

Source : Eurostat, Commission européenne, site internet ([//ec.europa.eu/social/main.jsp](http://ec.europa.eu/social/main.jsp)).

**Tableau 3. Durée hebdomadaire moyenne consacrée aux activités domestiques et familiales et aux activités rémunérées**

2005 Danemark	Femmes		Hommes		Ecart	
	Activités domestiques et familiales	Activités rémunérées	Activités domestiques et familiales	Activités rémunérées	Activités domestiques et familiales	Activités rémunérées
Durée hebdomadaire moyenne consacrée aux activités domestiques et familiales et aux activités rémunérées	20,9	36,4	10,8	42,9	10,1	-6,5

En ce qui concerne l'écart entre les hommes et les femmes, une valeur positive indique que les femmes consacrent plus de temps à l'activité en question que les hommes, l'inverse étant indiqué par une valeur négative. L'échantillon utilisé ne comprend que des personnes exerçant un emploi rémunéré au cours de la semaine de référence de l'enquête.

Source : Eurostat, Commission européenne, site internet ([//ec.europa.eu/social/main.jsp](http://ec.europa.eu/social/main.jsp)).

Globalement, on peut dire que les femmes passent deux fois plus de temps dans les activités domestiques et familiales. Logiquement l'investissement des femmes dans la sphère professionnelle est moindre que celui des hommes.

Un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs », fait état dans le différentiel salarial hommes-femmes d'un « résidu » inexplicable d'environ 12 %<sup>1</sup>. Cette différence inexplicée et injustifiée traduit la discrimination subie par la main-d'œuvre féminine tant au niveau du recrutement, qu'au niveau des évolutions de carrière et des salaires.

#### **Un plafond de verre toujours présent**

Des analyses plus fines de la place des femmes dans la société danoise, tant dans les familles que dans les entreprises, révèlent l'importance de la ségrégation horizontale et verticale que les femmes subissent. Elles mettent en lumière le peu d'espace accordé aux femmes dans les postes à responsabilité tant

en termes politiques, que dans le monde de l'entreprise et dans le monde syndical.

Une étude de l'Ecole des hautes études commerciales (*Handelshøjskolen*) de l'Université de Aarhus a ainsi analysé les carrières de près de 1 200 dirigeants de 1993 à 2001, dans quelque 2 500 entreprises de plus de 50 salariés. Cette étude, la plus étendue jamais réalisée sur le sujet au Danemark, met pour la première fois en évidence les effets, sur la carrière et sur la rémunération, de la différence de genre au sommet des entreprises. Ses conclusions sont multiples. Elle montre que lorsque le dirigeant de l'entreprise est une femme, la possibilité d'avancer dans la hiérarchie pour une femme cadre est deux fois plus importante que lorsque le dirigeant est un homme ; les cadres féminins des entreprises dirigées par une femme ont aussi un salaire plus élevé (de 2 à 5 % de plus en moyenne) que leurs homologues des entreprises gérées par un homme.

Les indicateurs des inégalités hommes-femmes dans les lieux de décision permettent une vision plus nuancée des

<sup>1</sup> Eiro, *Wage formation in the EU*, 2008, n° 8.

## DANEMARK

**Tableau 4. Proportion de femmes et d'hommes responsables d'entreprises en 2007**

Pays	Femme	Hommes	Ecart
Danemark	26,2	73,8	47,6
France	39,2	60,8	21,6

**Tableau 5. Membres d'une chambre basse ou unique du parlement national d'un Etat membre de l'UE**

Pays	Femme	Hommes	Ecart
Danemark	38,0	62,0	24,0
France	19,0	81,0	62,0

Source : Eurostat, Commission européenne, site internet ([//ec.europa.eu/social/main.jsp](http://ec.europa.eu/social/main.jsp)).

pays : ainsi, si le Danemark se présente comme un pays où les femmes ont plus souvent accès aux mandats électoraux, leur participation à la vie économique semble plus modeste, notamment dans les postes à responsabilités.

S'il n'est toujours pas question au Danemark d'introduire un système de quotas calqué sur l'exemple de la Norvège, certaines grandes entreprises ont néanmoins commencé à adopter diverses stratégies pour augmenter le nombre de femmes dirigeantes dans leurs rangs. Il faut dire que si peu de femmes siègent au conseil d'administration des entreprises danoises, plus de soixante Danoises siègent dans les conseils d'administration des entreprises norvégiennes cotées en bourse. Cette situation quelque peu paradoxale a conduit les entreprises danoises à tenter d'intégrer davantage d'égalité professionnelle dans les recrutements, ce qui pourrait conduire à terme à une meilleure égalité salariale. Pour encourager ce mouvement, le gouvernement danois (qui refuse de légiférer sur cette question) multiplie depuis quelques mois les initiatives afin de promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et aux postes de direction.

### Conclusion

L'égalité professionnelle hommes-femmes reste un sujet de débat politique et syndical, qu'il s'agisse de la place des femmes dans les lieux de décision, de leur accès au marché du travail ou encore de l'égalité salariale. Ce ciblage sur l'égalité salariale s'est fait lors des négociations commencées en 2008 dans le secteur public. Des salariés des secteurs fortement féminisés (infirmières, éducateurs...) ont revendiqué « des salaires masculins pour les emplois féminins ». L'extension de ces revendications du secteur public au secteur privé ainsi que le calendrier de la prise en compte de l'égalité salariale hommes-femmes dans un contexte de crise économique et de montée du chômage soulignent l'importance de la prise en compte de ce problème et l'urgence de considérer ces revendications.

### Sources :

EIRO (2002), *Gender pay equity in Europe*, Eurofound, <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html>.

Eurostat, Commission européenne, site internet, [//ec.europa.eu/social/main.jsp](http://ec.europa.eu/social/main.jsp).lanet Labor, site internet, [www. Planetlabor.com](http://www.Planetlabor.com).



## L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Commission Européenne (2009), « Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes », 40 pages.

Gupta N., Smith N., Verner M. (2007), *The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages and Children*, SFI, The Danish centre for social research, site internet.

Danmarks Statistik, Yearbook Statistics, 2008 et 2009, site internet.

OCDE (2002), Employment outlook.

Skipper L., Simonsen M. (2006), « The Costs of Motherhood: An Analysis Using Matching Estimators », *Journal of Applied Econometrics*.

Meurs D., Ponthieux S. (2006), « Quand la variable "femme" ne sera plus significative dans les équations de gains », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 15.

Meilland C. (2008), « Danemark : le système d'indemnisation du chômage en sursis ou comment résoudre les pénuries d'emploi », *Chronique internationale de l'IRES*, Numéro spécial, novembre.