Danemark

Réforme de 2014 : où en est-on en matière d'égalité salariale hommes-femmes ?

Christèle MEILLAND *

Les inégalités entre hommes et femmes « se reconfigurent, se déplacent, s'euphémisent » (Attané *et al*., 2015) mais elles sont loin de disparaître. Les progrès apparus ces vingt dernières années (notamment depuis la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin en 1995) en termes d'instruction et de reconnaissance des femmes sont significatifs. Pour autant, les inégalités entre les sexes demeurent. Et l'initiative de l'Organisation internationale du travail (OIT) en vue de la célébration de son centenaire en 2019 qui porte sur les femmes au travail montre que ces questions restent d'actualité et d'avenir [1]. En effet, certains obstacles, certains blocages demeurent. L'inégalité salariale entre hommes et femmes constitue un des prismes de ces inégalités. Et elle est récurrente dans les différents pays de l'OCDE.

Au Danemark aussi, pays reconnu comme prônant l'égalité hommes-femmes depuis plusieurs décennies, la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail est bien réelle. Les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à estimer avoir un risque de perdre leur emploi dans les six prochains mois : 11 % des femmes le pensent contre 7 %

* Chercheure à l'IRES.

1. Dans sa neuvième édition du *Rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes* élaboré dans le cadre du Forum économique mondial, l'OIT estime que « l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière de participation et de perspectives économiques s'établit aujourd'hui à 60 % dans le monde, soit une amélioration de 4 % par rapport aux 56 % relevés en 2006 lors de la première mesure réalisée par le Forum. Si l'on continue sur cette trajectoire sans changements des autres paramètres, il faudra 81 ans au monde pour combler cette brèche » (World Economic Forum, 2015:XX). Par ailleurs, un classement de 142 pays a été effectué en fonction de la persistance des inégalités hommes-femmes dans les domaines de la santé, l'éducation, l'économie et la politique. Sans surprise, les pays nordiques (Islande, Finlande, Norvège, Suède et Danemark) se placent à la tête du classement. La France, quant à elle, est passée du 45e au 16e rang en un an, une partie de sa progression étant due à une amélioration très nette de la présence des femmes dans la catégorie « législateurs, hauts fonctionnaires et cadres ». Ces classements et ces calculs sont évidemment à prendre avec précaution. On voit combien les indicateurs peuvent varier d'une année sur l'autre. Ils ont toutefois un double mérite : d'une part, les données proviennent de données brutes accessibles au grand public recueillies par des organisations internationales telles que l'Organisation internationale du travail, le Programme des Nations unies pour le développement et l'Organisation mondiale de la santé et d'autre part ils ont le mérite d'alerter sur une situation d'inégalité qui semble se pérenniser (http://www3.weforum.org/docs/Media/French_Gender%20Gap_Final.pdf).

pour les hommes (Attané *et al*., 2015). En 2014, le salaire horaire des femmes est d'environ 16 % inférieur à celui des hommes (Statistics Denmark, 2013) et les femmes n'occupent que 28 % des postes à responsabilité (World Economic Forum, 2015). La publication de ces chiffres a suscité une vraie colère des syndicats danois face à la persistance de l'inégalité salariale. Il faut souligner que les inégalités hommes-femmes sont le plus souvent en la défaveur des femmes [1].

Face à ces inégalités, chaque pays met en œuvre des politiques spécifiques. Au Danemark, « l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont considérées comme les conditions de la croissance économique, de la démocratie et de l'État-providence, et constitue la base de la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans toutes les sphères de la vie » [2]. Ce pays a donc adopté depuis plusieurs années des lois visant à rendre les femmes autonomes et égales en droit et en fait avec les hommes. Une des voies choisies pour promouvoir et favoriser l'égalité professionnelle a été d'obliger, par une loi de 2007, les entreprises à mettre en place des statistiques salariales fondées sur le sexe. En 2014, cette loi a été amendée pour resserrer les contraintes et obliger toutes les entreprises à déclarer les salaires versés selon le sexe. Pour quelle raison cette réforme a-t-elle été adoptée ? Quels effets en termes d'égalité professionnelle peut-on en attendre ? Ces questions conduisent à réexaminer la situation de l'inégalité salariale au Danemark.

Réforme de 2014 : un cadre législatif resserré

Le Parlement danois a adopté en mai 2014 une réforme de la loi de 2007 sur l'égalité salariale qui oblige les entreprises à établir des statistiques salariales selon le sexe. Cette modification de la loi resserre les règles en vigueur sur ces statistiques.

Une volonté de prioriser l'égalité salariale dans une majorité d'entreprises via *les statistiques...*

Depuis 2007, seules les entreprises d'au moins 35 salariés ou employant au moins 10 personnes de chaque sexe pour le même type de fonction [3] devaient établir annuellement des statistiques salariales en fonction du sexe. Cette obligation était jusqu'alors très peu respectée. En effet, seules quelque 2 000 entreprises sur les 300 000 du pays respectaient cette obligation : outre les entreprises de moins de 35 salariés et celles n'employant pas au moins 10 salariés de chaque sexe pour une même fonction, les entreprises des secteurs agricole, de l'horticulture, de la sylviculture et de la pêche en étaient exemptées [4]. Les entreprises exemptées

1. En effet, certaines inégalités hommes-femmes peuvent être en faveur des femmes : en termes de diplômes par exemple, une étude du Cereq (2012) sur la génération 2007 montre que, sur les 18 % de jeunes qui sortent du système scolaire non diplômés, les femmes n'en représentent que 38 %.
2. Rapport danois pour les Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : http://www.ohchr.org/fr/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15606&LangID=F#sthash.exhGzMpL.dpuf.
3. Ces personnes devant appartenir à la même catégorie dans la classification DISCO, déclinaison danoise de la classification ISCO du BIT.
4. Les entreprises du secteur agricole ne sont pas forcément très nombreuses au Danemark mais le secteur agricole dans son ensemble est resté très puissant avec une politique d'exportation dynamique de produits transformés (bières, produits laitiers et carnés). L'industrie de la pêche est importante et les danois exportent près de 90 % de leur pêche.

pouvaient établir un rapport présentant les efforts mis en place afin de promouvoir l'égalité de rémunération dans l'entreprise. Au final, ces clauses, dont l'objectif premier était de garantir la confidentialité des salaires, ont fortement réduit le nombre d'entreprises concernées.

En 2009, le syndicat Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) [1], dont la majorité des membres sont des femmes, avait présenté une proposition de réforme. L'objet était d'étendre l'obligation de produire des statistiques sexuées aux entreprises d'au moins dix salariés, et aux entreprises employant au moins trois femmes et trois hommes exerçant le même type de travail. Il aura fallu cinq ans au syndicat pour obtenir gain de cause. Adoptée définitivement par le Parlement en troisième lecture le 20 mai 2014, la réforme de la loi sur l'égalité salariale présentée par la ministre du Travail, Mette Frederiksen, est entrée en vigueur le 1er janvier 2015. Elle étend l'obligation à toutes les entreprises de plus de 10 salariés avec au moins trois femmes et trois hommes dans des fonctions équivalentes (suivant le système de classification DISCO ou un autre système similaire) [2]. En outre, elle oblige l'employeur à communiquer ces statistiques aux délégués du personnel, et à en discuter avec les salariés, à leur demande.

La réforme de 2014 complète le « Danish Equal Pay Act » de 1976, qui transpose la directive européenne de 1976 [3] et rend obligatoire l'égalité salariale entre hommes et femmes. Au Danemark, contrairement à la France, le principe « à travail égal, salaire égal [4] » est compliqué à mettre en œuvre car il n'est pas défini par la loi et n'est utilisé ni durant les négociations salariales, ni dans les conventions collectives [5] (encadré 1).

Dans un souci de simplifier les démarches administratives et faciliter le respect de cette obligation, les entreprises auront la possibilité d'envoyer les informations salariales à l'Institut national de statistique, Statistics Denmark [6], ou à l'association patronale de référence. Les statistiques doivent être disponibles au plus tard un an après la fin de la période à laquelle elles se rapportent.

1. HK (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund) est la fédération des employés de commerce et de bureau. Elle est constituée de 290 300 membres et fait partie de Landesorganisationen i Danmark (LO, Confédération danoise des syndicats) qui comprend beaucoup de petits syndicats professionnels, mais aussi des fédérations plus importantes (http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Danemark/Syndicats).
2. Auparavant, l'Agence de protection des données avait exprimé sa préoccupation sur la confidentialité des données. Selon elle, dans certaines entreprises de petite taille, établir des statistiques peut contrevenir à la loi car il est alors possible d'identifier les salaires des personnes concernées.
3. Directive 76/207/CEE du Conseil datant du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.
4. En France, le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est reconnu depuis plusieurs décennies mais son application réelle reste très peu développée. Il faut dire que la définition stricte de ce principe n'existe pas. Pour Silvera et Lemière (2010), « différents obstacles justifient cette situation : sur le plan théorique, l'analyse des inégalités de salaire privilégie le rôle de la ségrégation professionnelle ; sur le plan de la négociation, un attachement au système des classifications est partagé par l'ensemble des acteurs… ».
5. La législation danoise prescrit le salaire égal entre les hommes et les femmes (*Ligelonsloven*) et proscrit toute discrimination sexuelle dans l'attribution des fonctions ou dans les conditions de travail : http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/vivre-a-l-etranger/preparer-son-expatriation/dossiers-pays-de-l-expatriation/danemark-22958/emploi-stage-22987/article/reglementation-du-travail-111093.
6. L'institut envoie aux entreprises un questionnaire à remplir concernant les salaires selon le sexe.

Encadré 1

Les cadres juridiques danois et français de l'égalité salariale

Au Danemark, la majeure partie de l'action politique vise à lutter contre la division sexuée sur le marché du travail et à favoriser la conciliation vie familiale-vie professionnelle pour les parents, pères et mères. Les politiques mises en place tentent de favoriser le modèle du couple bi actif mais aussi à mieux insérer les femmes sur le marché du travail. La première étape législative en matière d'égalité salariale hommes-femmes a été la loi sur l'égalité de rémunération votée en 1976 (Equal Pay Act). Elle a été adoptée dans le but de mettre le pays en conformité avec la réglementation de l'UE (Directive 76/207/CEE, voir note 3 p. 41). En théorie, cette égalité de rémunération avait déjà été acceptée en 1973 lors des différents cycles de négociation collective entre les partenaires sociaux, mais en pratique de nombreuses difficultés avaient vu le jour. Cette loi a été modifiée plusieurs fois depuis, notamment lors de son 25e anniversaire en 2001, puis à nouveau en 2007 et en 2008. En 2001, différents points ont été rajoutés dont notamment l'obligation faite aux entreprises de rassembler des statistiques salariales en fonction du sexe. C'est cette loi qui connaît quelques amendements en 2014.

En France, de nombreuses lois ont été votées afin de promouvoir une égalité professionnelle hommes-femmes. En ce qui concerne les lois sur l'égalité salariale, la loi de 1972 fut la première à organiser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». Celle-ci fut complétée par le vote de la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (dite loi Roudy). Cette loi constitue une étape décisive dans l'égalité professionnelle hommes-femmes. Elle a transcrit en droit français la directive européenne de 1976 sur l'égalité de traitement. L'égalité professionnelle doit être réalisée dans toutes les dimensions de la vie professionnelle : recrutement, promotion, qualification, formation professionnelle, conditions de travail, rémunération… Cette loi précise aussi la notion de valeur égale du travail dans le but de rendre possible l'application du principe d'égalité de rémunération. La loi de 2001, dite loi Génisson, sur l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle complète la loi Roudy. Dans le sillage des orientations européennes, une place plus grande est donnée à la négociation collective pour assurer l'égalité professionnelle. Cette loi impose aussi l'élaboration par les entreprises d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes, à transmettre pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, puis pour information aux délégués syndicaux et à l'inspecteur du travail. En 2006, la loi du 23 mars relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes vise plus particulièrement à supprimer les écarts de rémunération dans le secteur privé et à faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Cette loi sera complétée en 2007 par une conférence sociale sur l'égalité salariale, organisée avec les partenaires sociaux. Lors de cette conférence, une mesure est annoncée visant à sanctionner financièrement, à partir de 2010, les entreprises qui n'auront pas signé d'accord pour résorber

■■■

les écarts de salaire. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités entre les hommes et les femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique. Cette loi réforme, entre autres, le congé parental (avec la mise en place d'un congé réservé au second parent) et sanctionne les entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas les dispositions de l'égalité professionnelle en leur interdisant l'accès aux marchés publics.

... mais sous contrainte législative forte

Comme en 2007, des exemptions sont prévues par la loi de 2014. Les entreprises qui s'accorderaient avec les salariés pour rédiger un rapport sur l'égalité salariale ne sont pas soumises à l'obligation légale. Ce rapport doit alors comprendre une description des conditions influençant la rémunération des hommes et des femmes dans l'entreprise, un plan d'action pour prévenir ou réduire l'écart entre les deux et le suivi prévu. Couvrant une période d'un à trois ans, il concerne tous les salariés de l'entreprise et doit être préparé en conformité avec les principes de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs ou de la convention collective en la matière[1].

L'employeur doit par ailleurs informer son personnel de l'obligation de réaliser ces statistiques, lesquelles doivent être transmises, dans les deux mois après leur réalisation, aux représentants des salariés de l'entreprise, ou aux salariés s'ils en effectuent la demande. Toutefois, la loi de 2014 prévoit que l'entreprise peut décider, « sur la base de ses intérêts légitimes », que les statistiques sexuées restent confidentielles[2]. Dans ce cas, le délégué ou le salarié les ayant reçues ne pourront pas les divulguer à des personnes non autorisées (les autres salariés par exemple). Toujours à la demande du délégué du personnel, ou de l'un des salariés, l'employeur doit également fixer dans les deux mois une réunion pour discuter de ces statistiques, les expliquer et rendre compte des éléments importants. L'absence de définition précise de ce que recouvrent les « intérêts légitimes » amène à penser que de nombreuses entreprises peuvent se prévaloir de ce motif pour contourner la loi. Enfin, le non-respect de la loi pourra entraîner une amende. Mais peu d'informations sont disponibles concernant l'amende encourue ou les sanctions possibles.

Où en est l'écart salarial au Danemark ?

L'inégalité salariale entre hommes et femmes est un phénomène ancien qui combine des éléments assez visibles et que l'on connaît bien : les femmes sont davantage concentrées dans des secteurs professionnels dans lesquels les rémunérations sont souvent plus basses ; elles n'ont pas les mêmes contrats de travail et travaillent davantage à temps partiel ; leur probabilité de quitter le marché du travail est plus forte que celle des hommes lors

1. M.G. Mura, « Danemark : le Parlement a adopté définitivement la réforme de la loi sur l'égalité salariale », *Planet Labor*, n° 8403, 22 mai 2014.
2. Voir M.G. Mura, *ibid.*, et texte de loi, consultable sur : http://prodstoragehoeringspo.blob.core.windows.net/1ba8092d-5488-460b-847d-8ca1f63fbb0f/lovforslag_ligeloen.pdf.

des maternités[1] ; leur carrière est plus discontinue ; elles travaillent un nombre d'heures rémunérées plus faibles ; elles sont moins présentes dans les postes à forte responsabilité (plafond de verre). Au Danemark, la forte concentration des femmes dans le secteur public (7 agents sur 10 sont des femmes en 2009[2]) et dans le travail à temps partiel explique aussi pour une bonne part les différences de salaire (encadré 2).

Dans les années 1960 et 1970, l'écart moyen de salaire horaire entre les hommes et les femmes s'est fortement réduit, passant de 27% à 15% pour les femmes ouvrières et de 38% à 27% pour les femmes employées[3] (Wehner, Jorgensen, 2002). Depuis la fin des années 1970 jusqu'à 1995, l'écart salarial s'est très peu modifié mais peu de données sont disponibles pour cette période. Ce n'est qu'à partir de 1995 que certaines données sur les salaires en fonction du sexe existent : en 1995, les salaires horaires moyens des hommes et des femmes dans le secteur privé étaient respectivement de 168,47 DKK (22,46 euros) et 140,85 DKK (soit 18,77 euros ; Wehner, Jorgensen, 2002). À cette époque, le salaire des femmes représentait environ 83,6 % du salaire des hommes. En 1999, toujours dans le secteur privé, l'écart salarial entre hommes et femmes avoisinait les 18 % (les données sont issues de Statistics Denmark et reprises par Wehner, Jorgensen, 2002). L'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public.

L'analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes peut être lue au travers de différents indicateurs. L'avantage de mettre en parallèle divers indicateurs est qu'ils présentent chacun une réalité que l'autre ne présente pas. Ainsi, l'OCDE calcule chaque année le « *gender wage gap* » pour chaque pays : l'indicateur obtenu permet de situer le Danemark par rapport aux autres pays de l'OCDE. Par ailleurs, l'indicateur réalisé par Statistics Denmark permet une analyse plus fine de l'écart salarial au Danemark.

Réduction des écarts salariaux depuis le début des années 2000

L'indicateur d'écart salarial, le *gender wage gap*, de l'OCDE est défini comme le rapport entre la différence entre les salaires médians annuels des hommes et des femmes sur le salaire médian annuel des hommes à temps complet dans le secteur privé. Cela calcule la décôte pour chaque pays des salaires médians féminins par rapport aux salaires médians masculins et permet d'ajuster les différences de salaires médians masculins entre chaque pays. C'est un intérêt fort pour une comparaison entre pays. Les graphiques 2 et 3 présentent pour l'un la place du Danemark par rapport aux autres pays de l'OCDE et pour l'autre l'évolution de cet indicateur au Danemark depuis 2000. Malgré certaines faiblesses (les travailleurs indépendants sont exclus du calcul), cet indicateur permet de classer les pays, et d'analyser sur grande

1. Selon la définition institutionnelle donnée par le Comité national de soutien à la parentalité, « la parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale […] ». Il s'agit donc d'un concept assez large ; la parentalité renvoie à une certaine conception du rôle des parents et à la place de l'enfant.
2. http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3059090.
3. Peu d'indicateurs chiffrés existent pour cette période. Donc nous nous sommes référés aux informations reprises dans la littérature économique danoise. Cela permet juste de confirmer l'existence et la persistance d'un différentiel salarial hommes-femmes au Danemark.

Encadré 2

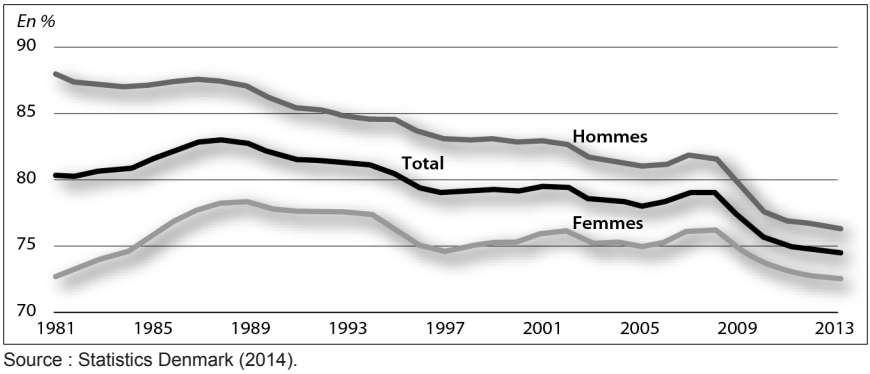
Situation des femmes et des hommes sur le marché du travail

Au Danemark, la principale mesure pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été et est encore de lutter contre la division sexuée du marché du travail (notamment avec le Gender Equality Act de 2000 [1]). L'objectif est en effet d'inclure la notion d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les politiques mises en place (« Mainstreaming strategy », Wehner, Jorgensen, 2002). Actuellement, les hommes et femmes danois connaissent un taux de chômage identique d'environ 6,1 % (Statistics Denmark, 2014). Mais cette égalité dans le chômage est nouvelle. L'activité professionnelle des hommes et des femmes a connu des évolutions très différentes depuis plusieurs décennies. Si l'on se reporte au début des années 1980, le taux d'activité des femmes connaissait une croissance très nette alors que le taux d'activité des hommes diminuait. Puis bien après, durant la période de récession des années 1990, les taux d'activité des hommes et des femmes ont connu tous deux une diminution quasi constante, mais d'amplitude différente. À partir de 1997, la baisse des taux d'activité des femmes a cessé alors que celle des hommes a perduré. À partir de 2006, les taux d'activité des hommes et des femmes ont connu une augmentation importante jusqu'à la crise économique et financière de 2008 qui a impacté à la fois l'emploi des hommes et des femmes. Actuellement, le taux d'emploi des femmes est élevé (aux alentours de 72,2 % pour les femmes et 79,5 % pour les hommes (Eurostat, 2014) contre 62,7 % en moyenne pour la zone euro (19 pays) pour les femmes et 73,8 % pour les hommes. À titre d'exemple, en France, le taux d'emploi des femmes est en 2014 de 66,2 % et pour les hommes de 73,6 % [2]. Mais la carrière des femmes danoises est souvent discontinue et affectée par l'importance du travail à temps partiel (35,8 % des femmes) (Statistics Denmark, 2014).

1. L'objectif de cette loi est de promouvoir l'égalité des sexes, l'égalité des chances des hommes et des femmes et l'égalité dans toutes les fonctions de la société. La loi vise également à lutter contre toute discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe et de lutter contre le harcèlement sexuel. Cette loi pose aussi l'interdiction de l'inégalité de traitement.

2. Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem010&language=fr.

Graphique 1. Taux d'activité des 16-64 ans (1981-2013)



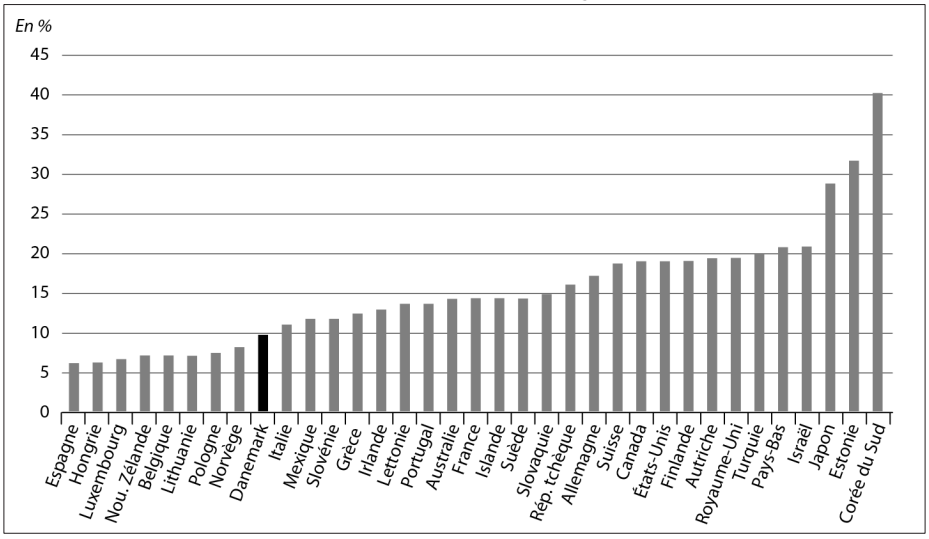
Source : Statistics Denmark (2014).

période les évolutions. Ainsi, l'Espagne, la Hongrie, Le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, la Belgique, la Lituanie, la Pologne et la Norvège connaissent un *gender wage gap* inférieur ou égal à celui du Danemark. Le classement des pays peut étonner notamment par la présence de certains pays du Sud de l'Europe qui présentent des décôtes moins élevées que la France et le Danemark. Dans certains cas, il y a un effet de sélection qui joue dans la mesure où les femmes les plus qualifiées sont les seules femmes en mesure de continuer à travailler sur des marchés du travail tendus et de fait elles bénéficient d'un salaire plus proche de celui des hommes. Et comme l'écart est mesuré ici en relatif, cela gomme cet aspect de la différenciation hommes-femmes (OCDE, 2012).

Dans le graphique 2, l'indicateur salarial est présenté en fonction du salaire médian masculin. De fait, cet indicateur présente un classement des pays différent de celui présenté par le Forum économique mondial qui fournit un indicateur global d'égalité (*Global Gender Gap index*, voir note 1 p. 39) selon les sexes, dans lequel sont pris en compte des indicateurs de participation des femmes au marché du travail, des indicateurs liés à l'éducation des femmes, à leur investissement politique, des indicateurs sur les revenus et les salaires des femmes. De même, l'analyse du classement du Forum économique mondial en termes d'égalité salariale n'utilise pas le même indicateur (ni le même nombre de pays étudiés).

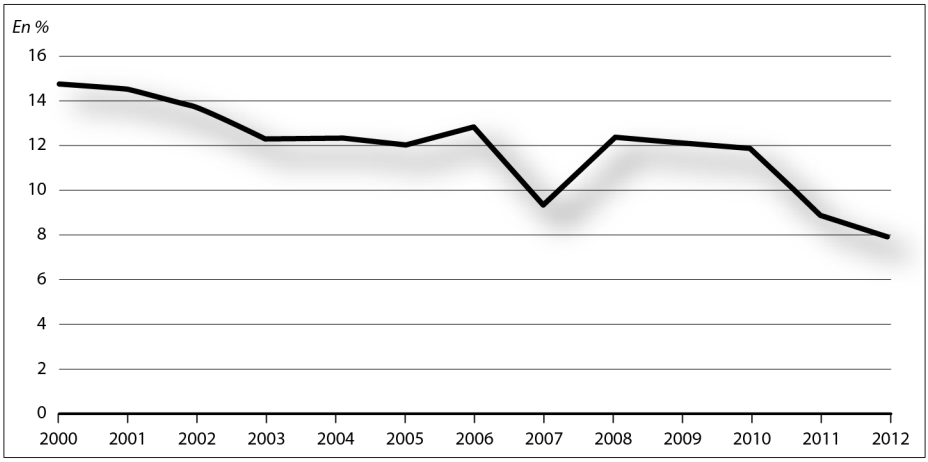
Si l'on s'intéresse à l'évolution de cet indicateur sur plus longue période, c'est-à-dire depuis 2000, on constate une évolution à la baisse avec toutefois une remontée forte entre 2007 et 2009 puis une baisse à partir de 2010 (graphique 3). La tendance à la baisse des inégalités salariales hommes-femmes depuis le début

Graphique 2. L'écart salarial * dans les pays de l'OCDE en 2010



* L'indicateur d'écart salarial, ou *gender wage gap,* est ici défini comme le rapport entre la différence entre les salaires médians des hommes et des femmes sur le salaire médian des hommes à temps complet dans le secteur privé. Nous avons choisi de prendre l'année 2010 pour avoir la France (qui ne se trouve pas sur les données 2012 de l'OCDE).
Source : OCDE (2012).

Graphique 3. L'écart salarial * au Danemark (2000-2012)



* L'écart salarial (*gender wage gap*) est ici défini comme le rapport entre la différence entre les salaires médians des hommes et des femmes sur le salaire médian des hommes à temps complet dans le secteur privé.
Source : OCDE.

des années 2000 se visualise sur le graphique 3, et démontre une baisse de l'inégalité salariale entre hommes et femmes. On peut faire l'hypothèse que le besoin de main-d'œuvre du pays à cette période a obligé les entreprises à recruter davantage de femmes et à rendre attractifs les emplois (*via* les salaires). La décroissance semble s'être essoufflée entre 2003 et 2006. La forte remontée du *gender wage gap* en 2008 est à mettre en relation avec la crise économique et financière. Cette dernière a créé des tensions sur le marché du travail danois qui se sont traduites par une augmentation des inégalités sur le marché du travail (effet de lissage vers le bas dû à la crise), avec une croissance du taux de chômage des hommes et des femmes entre 2008 et 2010 : si le taux de chômage des Danoises était de 3,9 % en 2008 (contre 3,3 % pour les hommes), en 2010 il avoisinait les 10 % (contre 6 % pour les hommes).

Des différences sectorielles importantes

Le deuxième indicateur, celui produit par Statistics Denmark (chaque année depuis 1995) et communiqué chaque année à Eurostat, présente une mesure de l'« écart salarial ». Il représente la différence relative entre les salaires horaires moyens pour les hommes et les femmes. Il intègre des donnés salariales des secteurs privé et public mais ne tient pas compte des différences de caractéristiques individuelles qui influent sur les salaires moyens (niveau d'éducation, expérience professionnelle et temps de travail). Les chiffres présentés dans le tableau 1 ne reflètent pas l'écart salarial « toutes choses égales par ailleurs ». Or la difficulté d'analyse de l'écart salarial est qu'il se compose d'une partie qui peut être expliquée par des caractéristiques observables susceptibles d'influencer la rémunération, comme le niveau d'éducation, la forme d'emploi, le statut, le secteur d'activité, la durée du travail, et d'une partie « inexpliquée » qui décrit le reste de l'écart une fois prises en compte ces caractéristiques observables, et qui peut refléter l'existence de discriminations sur le marché du travail (OIT, 2014). La difficulté de la compréhension des

inégalités salariales hommes-femmes tient à la diversité des explications de ces écarts. « Les origines sont en effet multiples et s'entrecroisent : facteurs structurels (les femmes occupent les "mauvais emplois" que ce soient en termes de qualification, de secteurs, de tailles d'entreprise…) ; différences de durées de travail, de primes, de promotion… » (Lemière, Silvera, 2010).

Tableau 1. Écart salarial établi par Statistics Denmark (et publié par Eurostat) en 2013

En %

Écart salarial total	**16,4**
Industries extractives	14,9
Fabrication	13,0
Électricité, gaz, chauffage urbain	20,4
Approvisionnement en eau, assainissement, gestion des déchets, etc.	3,8
Construction	10,9
Commerce de gros et détail. Réparation moteur/motos	20,4
Transport et entreposage	10,5
Hébergement et services de restauration	4,8
Information et communication	17,7
Finance	21,4
Immobilier	7,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	22,5
Administration et activités de services de soutien	5,7
Administration publique et défense, Sécurité sociale	7,6
Éducation	8,0
Santé humaine et action sociale	9,5
Arts, spectacles et loisirs	8,9
Autres services	11,5
Secteurs	
Secteur public	11,9
Secteur privé	16,1
Âge	
-25 ans	5,9
25-34 ans	12,3
35-44 ans	18,2
45-54 ans	19,5
55-64 ans	17,0
65 ans et plus	12,2

Source : Statistics Denmark ; http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/loen-og-arbejdsomkostninger/tema-loengab-mellem-koen.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes sur le marché du travail danois persiste encore aujourd'hui [1] et se situerait autour de 16,4 % (tableau 1). Si l'on étudie l'écart salarial en fonction des professions, du secteur d'activité et des classes d'âges, on constate que l'écart salarial est au plus fort à partir du moment où la vie active des hommes et des femmes est véritablement installée, c'est-à-dire à partir de 35 ans. Il est le plus élevé pour la classe d'âge des 45-54 ans, moment où l'implication dans la vie professionnelle est fortement dépendante du passé professionnel du salarié. La parentalité et notamment l'influence de la maternité sur le salaire des femmes au moment de la construction de la famille et des conséquences de cette maternité aux âges 45-54 ans sont également d'importants facteurs de l'écart salarial. En termes de différenciation privé/public, l'écart salarial reste plus fort dans le secteur privé, et notamment dans le secteur financier, celui des services techniques et scientifiques et celui du commerce. Plus précisément, Statistics Denmark estime que les professions de financiers, d'architectes et d'avocats sont celles où la différenciation salariale hommes-femmes est la plus forte. En revanche, les secteurs les moins discriminants seraient le secteur d'approvisionnement en eau et le secteur administratif et de soutien. Ces résultats sont liés à des effets de structure importants.

La concentration sectorielle des hommes et des femmes au Danemark est en effet une réalité qui se lit au travers du tableau 2. Ainsi, on peut constater que 70,8 % des salariées danoises sont concentrées dans cinq secteurs d'activité (alors que dans l'UE ce pourcentage est de 62,3 %) alors que seuls 56,5 % des hommes sont concentrés dans cinq secteurs d'activité. Sans véritable surprise, c'est dans le secteur du social et du soin (« *care* ») que travaille une forte majorité

Tableau 2. Répartition des femmes et des hommes par secteur en 2013

En %

% des femmes salariées dans	Danemark	UE (27)	% des hommes salariés dans	Danemark	UE (27)
Travail social et soin	31,8	18,2	Secteur manufacturier	16,8	20,4
Commerce de gros et de détail	13,2	15,1	Commerce de gros et de détail	15,1	13,1
Éducation	11,5	11,7	Construction	10,3	12,1
Secteur manufacturier	7,9	10,2	Transports et Stockage	7,3	7,3
Administration	6,4	7,1	Éducation	7,0	3,9
Total	**70,8**	**62,3**	**Total**	**56,5**	**56,8**

Source : European Commission (2013).

1. « Danemark : 2e édition de la campagne syndicale "Dernier jour de travail pour les femmes" », *Planet Labor*, 2 novembre 2011, n° 110665.

de femmes, à savoir 31,8 % de l'ensemble des femmes actives occupées. En ce qui concerne la main-d'œuvre masculine, le secteur manufacturier concentre environ 20 % des hommes salariés, et les femmes y sont relativement peu nombreuses.

Par ailleurs, un autre facteur très fort à prendre en compte dans cette inégalité salariale hommes-femmes est l'impact de la parentalité.

Parentalité et écart salarial

Une étude de Marianne Simonsen et de Lars Skipper (2009) propose d'identifier les effets de la parentalité sur les salaires au Danemark. Elle tente de comprendre comment le fait d'avoir un enfant influence la trajectoire professionnelle des femmes et des hommes sur le marché du travail. D'un point de vue théorique, la présence d'enfants au foyer peut modifier les préférences des parents pour le temps non travaillé et peut modifier la productivité réelle des salariés (manque de sommeil, maladies fréquentes), mais dans le même temps cette présence oblige les parents à augmenter leurs revenus. C'est donc une situation un peu ambivalente à laquelle les parents doivent faire face. Les auteurs sont partis du constat habituel selon lequel le fait d'avoir des enfants est coûteux pour les femmes, notamment en termes de salaires horaires mais qu'en revanche les pères connaissent souvent une augmentation de salaire liée à leur paternité. Ce résultat intriguait puisque, d'après les auteurs, les pères peuvent également être affectés (au moins en partie) par la baisse de leur productivité causée par l'arrivée d'un enfant. L'objectif était donc de voir dans quelle mesure la parentalité pouvait expliquer certains écarts de salaire. La singularité de cette étude réside dans le choix d'échantillon analysé. En effet, les auteurs ont choisi d'enquêter sur des paires de jumeaux de même sexe où l'un est devenu parent et l'autre non. Ils ont exploité une base de données de Statistics Denmark contenant des informations administratives, personnelles et professionnelles de salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 10 personnes. Ils ont obtenu un échantillon de 8 000 personnes âgées de 20 à 42 ans travaillant plus de 200 heures par an. En choisissant de travailler sur cet échantillon aux caractéristiques très strictes, l'objectif est d'effacer les différences entre individus. En effet, des jumeaux de même sexe ont les mêmes parents, des gènes similaires, une même capacité de reproduction, une même éducation, des compétences similaires et une apparence identique. Ces hypothèses fortes présentent à la fois une singularité intéressante et l'autre versant de la singularité, des faiblesses. En effet, peu d'études de ce genre ont été construites sur un échantillon sélectionné sur ces critères et les résultats obtenus vont dans le même sens que d'autres, obtenus de façon plus classique. Par ailleurs, cet échantillon, très spécifique, peut paraître hors normes et donc les résultats peuvent sembler peu généralisables. Évidemment, les auteurs soulignent que, malgré ces similitudes, les jumeaux ne sont pas identiques. Toutes choses égales par ailleurs, les résultats montrent que la maternité reste coûteuse pour les mères avec comme conséquence une baisse des salaires horaires de l'ordre de 4 à 5 % par rapport aux femmes sans enfants. Cette baisse est plus forte dans le cas où le plus jeune enfant est âgé de moins de deux ans : dans ce cas, elle est souvent liée à la baisse du nombre d'heures travaillées par les mères. En effet, une forte partie de ce différentiel salarial entre mères et non-mères semble être expliqué quand les auteurs utilisent le nombre réel d'heures effectuées à la place du nombre

normal [1] d'heures (c'est-à-dire quand sont prises en compte les absences des mères). Pour un nombre donné d'heures réelles travaillées, les mères ne gagnent pas moins que les non-mères. Les auteurs en déduisent que la fréquence forte des mères à s'absenter est liée à la présence d'enfants. Devenir père, en revanche, s'accompagne d'une augmentation des salaires horaires de l'ordre de 4 % (ce qui correspond à une expérience d'une année de travail). Malgré une probable baisse de productivité des pères, le salaire horaire des hommes augmente quand ils sont pères. Cette différence des conséquences de la parentalité sur les salaires horaires des pères et des mères démontre pour les auteurs l'inégalité hommes-femmes dans la prise en charge des enfants et des charges domestiques.

Un plafond de verre omniprésent

Les inégalités hommes-femmes ne s'opèrent pas seulement *via* une ségrégation horizontale des emplois (surreprésentation des femmes dans certains métiers et certains secteurs d'activité tandis que d'autres restent l'apanage des hommes) mais aussi *via* une ségrégation verticale : les femmes accèdent de fait plus difficilement aux postes à responsabilité et évoluent moins vite dans la hiérarchie professionnelle. De fait, les inégalités ont en effet tendance à augmenter à mesure que l'on progresse dans l'échelle des rémunérations (OCDE, 2012). Dans cet ordre d'idée, la loi entrée en vigueur le 1er avril 2013 vise à augmenter le nombre de femmes dans les directions des entreprises et conseils d'administration (Meilland, 2012). S'inspirant de la Norvège et de son instauration de quotas dans les conseils d'administration, le Danemark a décidé d'établir une obligation pour les entreprises publiques et privées de fixer un quota cible à atteindre et d'introduire un compte rendu sur la stratégie et les résultats accomplis dans les rapports annuels des entreprises. L'objectif est d'accroître la présence des femmes aux sommets des entreprises publiques et privées (cela devait concerner les 1 100 plus grandes entreprises et toutes les institutions publiques au Danemark) sans pour autant imposer un quota fixe à toutes les entreprises. Dans le même temps, les entreprises devaient tenter d'adopter une politique afin d'accroître la participation du sexe sous-représenté aux autres niveaux de gestion, c'est-à-dire, dans le cas de l'emploi féminin, de lutter contre les carrières ralenties des femmes. L'objectif était aussi de résoudre les écarts de salaire en favorisant l'accès des femmes aux postes de direction.

Toutefois, si l'ambition est bonne, le fait que la sanction (une amende « symbolique » pour les entreprises qui ne respectent pas cette dernière obligation) soit modérée fait craindre que cette politique d'égalité professionnelle reste une politique d'affichage. Et d'ailleurs, le résultat ne semble pas à la hauteur des espérances. En effet, un rapport publié en octobre 2014 par le Danish Business Authority présente une évaluation de cette nouvelle législation *via* une analyse de 170 entreprises danoises. Selon le rapport, seules 2 % des entreprises de l'enquête présentaient une répartition égale des deux sexes pour les postes de

1. Le nombre d'heures normal de travail est celui défini par l'OCDE, à savoir le nombre d'heures de travail défini par la loi ou/et les accords collectifs et il est celui qui fixe le seuil au-delà duquel les heures de travail sont considérées et rémunérées comme heures supplémentaires.

haut niveau, et 4 % avaient une répartition égale des deux sexes aux autres niveaux de *management*. Sur les 170 entreprises, 47 % n'ont pas établi de rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ni même présenté les politiques mises en œuvre pour parvenir à l'égalité entre les sexes. La mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail *via* l'accès des femmes aux postes de responsabilité est encore compliquée. Pour preuve, la faible augmentation du pourcentage de femmes aux conseils d'administration des entreprises du secteur privé, qui est passé de 19 % en septembre 2009 à 19,3 % en août 2013. Dans le cas des entreprises publiques, les résultats enregistrés sont plus engageants avec près de 33 % de femmes aux conseils d'administration en août 2013 contre 20,6 % en septembre 2009 (World Economic Forum, 2014). À ces difficultés d'accès à l'emploi s'ajoutent des écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans les emplois à responsabilité. Dans une recherche parue en 2010, Smith *et alii* analysaient l'écart salarial entre les sexes pour les P-DG, directeurs adjoints et cadres supérieurs dans les 2 000 plus grandes entreprises privées danoises. Les auteurs ont montré que de 1996 à 2005, période sur laquelle ils ont travaillé, l'écart salarial entre les sexes pour les cadres supérieurs a diminué, passant de 35 % à 31 %. La ségrégation sexuée des emplois et l'inégalité salariale qui en résulte ne semblent donc guère s'être atténuées en dépit des lois établies. Les inégalités hommes-femmes se recomposent au fil des années mais ne disparaissent pas.

Conclusion : Qu'attendre de cette nouvelle réforme ?

Les statistiques, qui montrent combien l'inégalité salariale a du mal à se résorber au fil des années et persiste malgré tout, questionnent l'efficacité des politiques d'égalité salariale hommes-femmes menées jusqu'alors. Selon ses promoteurs, la réforme de 2014 permettrait de lutter contre cette situation en élargissant le nombre d'entreprises concernées (la taille de l'entreprise est abaissée et le nombre d'hommes et de femmes y travaillant conjointement aussi). Mais les effets des réformes précédentes tendent à montrer que la faiblesse des sanctions ne fait pas de ces obligations des contraintes.

À la faiblesse des politiques salariales s'ajoute le fait que peu de Danoises dénoncent les situations d'inégalités salariales non justifiées. Un rapport publié le 20 mai 2014 par l'Institut for Menneskerettigheder (IMR [1]) montre que peu de femmes intentent des actions en justice au nom de l'égalité salariale (The Danish Institute for Human Rights, 2015). Il souligne, en effet, que le nombre de recours contre la discrimination salariale et sexuelle reste très bas au Danemark. De 2000 à 2014, l'instance d'arbitrage sur l'égalité de traitement (Ligebehandlingsnævnet) a statué sur 31 litiges seulement. Mais l'analyse de ces litiges (*via* une analyse du vécu de 18 plaignantes) souligne l'opacité et l'inaccessibilité de l'information sur les salaires et la peur de « représailles » en cas de plainte. Tous ces freins réduisent le recours des femmes qui se sentent discriminées. Peut-être que cette réforme de 2014 qui œuvre pour

1. L'IMR, ou l'Institut pour les droits humains, est un organisme chargé de faire avancer et de soutenir l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

davantage de transparence sur les salaires pourrait favoriser le recours des salariés et des syndicats en remettant en question le système salarial en cas d'inégalité [1].

Face à cette situation d'inégalité persistante, des actions se font jour, initiées soit par les citoyens/salariés soit par les syndicats. Ainsi, en novembre 2014, les syndicats danois ont demandé à leurs membres féminins de protester contre le différentiel salarial des femmes par rapport aux hommes, avec pour mot d'ordre : « *Women, take today off! In fact, take the rest of the year off!* » Ce mouvement fait suite à la publication par l'OIT du palmarès des pays (voir note 1, p. 39) en fonction des inégalités hommes-femmes. Si en effet le Danemark est classé cinquième sur 142 pays en terme de réduction globale des inégalités hommes-femmes, il est 38e en terme d'inégalités salariales (la France est 126e à titre d'exemple).

Par ailleurs, des chercheurs danois (notamment Karen Sjørup de l'Université de Roskilde) ont souligné la difficulté pour les petites entreprises de mettre en place et de développer ces statistiques, étant entendu qu'elles seules ne garantissent pas l'égalité salariale et qu'une analyse plus fine de l'inégalité devrait être mise en place [2]. Mais cet outil statistique reste nécessaire pour y parvenir et pour exhorter les gouvernements à faire de ce sujet un point central de leur politique.

Sources :

Attané I., Brugeilles C., Rault W. (dir.) (2015), *L'Atlas mondial des femmes*, Paris, Ined/Autrement.

Cereq (2012), « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010 », http://www.cereq.fr/index.php/publications/Ouvrages/Quand-l-ecole-est-finie-Premiers-pas-dans-la-vie-active-d-une-generation-enquete-2010.

Comité national de soutien à la parentalité : http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/avis-definition_CNSP_10_11_2011.pdf.

The Danish Institute for Human Rights (2015), *Parallel Report to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women*, February, humanrights.dk.

Danmarks Statistik, « Temaside: Gender Pay Gap », http://www.dst.dk/da/Statistik/emner/loen-og-arbejdsomkostninger/tema-loengab-mellem-koen.

European Commission (2013), *The Current Situation of Gender Equality in Denmark – Country Profile*, Brussels, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131203_country-profile_denmark.pdf.

Lemière S., Silvera R. (2010), « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'IRES*, n° 66, p. 63-92.

Meilland C. (2012), « Danemark : Vers un nouveau modèle de parité », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 138, septembre, p. 32-42.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Paris, Éditions OCDE.

OIT (2014), *Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3059090.

Rapport danois pour les Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : http://www.ohchr.org/fr/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=15606&LangID=F#sthash.exhGzMpL.dpuf.

Simonsen M., Skipper L. (2009), « The Family Gap in Wages: What Wombmates Reveal », *IZA Discussion Paper*, n° 4650, December.

Sjørup K. (2013), « Gender: Where We Stand and What We Are Heading At: Presentation for Humanities in Action », Paper presented at Humanities in Actions Summer Academy, København, Denmark.

1. http://www.icenews.is/2014/01/02/gender-income-inequality-concern-in-denmark/.
2. M.G. Mura, « Danemark : le Parlement a adopté définitivement la réforme de la loi sur l'égalité salariale », *Planet Labor*, n° 8403, 22 mai 2014.

Smith N., Smith V., Verner M. (2010), « The Gender Pay Gap in Top Corporate Jobs in Denmark: Glass Ceilings, Sticky Floors or Both? », *IZA Discussion Paper*, n° 4848, March.

Statistics Denmark (2014), *Labour, Earnings and Income*, Statistical YearBook 2014.

Wehner C., Jorgensen C. (2002), *Gender Pay Equity, Eiro Comparative Study on Gender Pay Equity: The Case of Denmark*, Eiro.

World Economic Forum (2015), *The Global Gender Gap Report 2014.*

Statistics Denmark, Site internet, 2013.