



HAL
open science

Travail et égalité hommes-femmes : l'expérience suédoise

Anne-Marie Daune-Richard

► **To cite this version:**

Anne-Marie Daune-Richard. Travail et égalité hommes-femmes : l'expérience suédoise. 61ème Congrès des relations industrielles “ La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre ? ”, Université Laval, Québec, 1-2 mai 2006, May 2006, pp.14. halshs-00080186

HAL Id: halshs-00080186

<https://shs.hal.science/halshs-00080186>

Submitted on 15 Jun 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Travail et égalité hommes-femmes : l'expérience suédoise

Anne-Marie Daune-Richard

CNRS, Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail
Aix en Provence,

61^o congrès des relations industrielles, Université Laval, Québec.
« La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre ? »
1-2 Mai 2006

L'originalité de l'expérience suédoise est que, à la différence d'autres pays occidentaux, la question du rapport entre travail et égalité des sexes a été abordée très tôt comme une question de citoyenneté et donc comme une question sociale centrale. Dans de nombreux pays, tout à fait équivalents du point de vue de leur développement économique et social, cette question a été abordée comme un « plus », un supplément d'âme à ajouter aux politiques publiques et centré sur les seules femmes : amélioration de la condition féminine, plus de droits pour les femmes etc Ainsi en France, c'est par la création d'un Secrétariat d'Etat à la condition féminine que cette question entre dans l'action publique en 1974. Dans les années 1980, la terminologie désignant l'institution qui en a la responsabilité oscille entre « condition féminine » et « droits des femmes », selon les alternances gouvernementales entre la droite et la gauche. Et ce n'est qu'au début 2000 que le terme d'égalité est ajouté à celui de droits des femmes pour désigner le service -actuellement au sein du Ministère des affaires sociales et de l'emploi- chargé de cette question, .

Or la question de l'égalité entre hommes et femmes et de sa relation au travail est au coeur de la citoyenneté moderne. En effet la condition d'accès à la citoyenneté définie par les philosophes des Lumières est la pleine individualité. La citoyenneté moderne, démocratique n'est accessible qu'à des individus. Mais quelles sont les barrières excluant les femmes et certains hommes du statut d'individu ?

Qu'est ce qui définit un individu dans la philosophie des 17^o 18^o? C'est la Liberté. Or la Liberté moderne, de Locke (*Essai sur l'entendement humain*) à Kant (*Métaphysique des moeurs*), se définit d'abord comme propriété de sa propre personne, de sa propre vie et donc de son propre corps (*habeas corpus*). La propriété de soi fonde un modèle de l'indépendance par opposition au modèle de la dépendance -le modèle holiste décrit par Louis Dumont (1983). Ce modèle de l'indépendance exige de ne pas dépendre pour vivre de la volonté d'autrui.

La Liberté se définit donc comme la propriété de sa personne **et** l'autonomie par rapport à un "corps" social qui définirait *a priori* sa condition sociale. Ainsi, dans la France issue de la

révolution de 89, l'individu est libre parce que dégagé de l'assujettissement aux ordres féodaux.

Mais un troisième pilier de cette liberté fonde l'individualité : l'autonomie économique. Dans les sociétés modernes, c'est le travail et l'appropriation laborieuse de la nature qui, au delà de sa dimensions spirituelle, ancre la réalité sociale de l'individu¹.

En partant de ces critères il est facile de voir que, pour les femmes, l'accès au statut d'individu est très difficile : la définition sociale de la femme et du féminin vient en effet en contradiction avec la définition sociale de l'individu. Déclinons :

- la liberté propriété de soi et de son corps : on sait qu'il n'y a pas eu *d'habeas corpus* (ton corps t'appartient) pour les femmes, le corps de la femme étant considéré comme largement soumis à des éléments et des flux naturels, incontrôlables donc. Les femmes sont donc considérées comme ne se possédant pas totalement puisqu'elles sont possédées par des forces extra humaines².

- et l'autonomie sociologique ? L'"indépendance civile" chez Kant ? C'est à dire cette autonomie qui fait qu'on ne dépend pas de la volonté d'un autre pour conduire son existence. Or les femmes sont considérées comme dépendantes de l'ordre domestique. Dans cet ordre domestique, patriarcal, les femmes sont dépendantes de la volonté du chef de famille : elles ne sont donc pas "libres". En France il a été montré que, dans cet espace c'est le *pater familias* qui est un individu citoyen (Verjus, 2002). Sa femme (comme ses enfants...et ses domestiques) étant des mineurs, juridiquement "incapables", qu'il gère en tutelle et représente dans l'espace public (cf. Rosanvallon, 1992).

- et l'autonomie économique ? Et bien dans ces sociétés modernes, marchandes, la notion de travail va désormais définir celui qui se vend et s'achète sur un marché : le marché du travail. Dans le même temps, les activités de production de biens et services qui ne transitent pas par le marché vont être exclues d'une définition en terme de travail : elles n'ont pas de valeur. Ainsi les activités que les femmes exercent dans le cadre domestique sont exclues d'une définition en termes de travail : elles deviennent des tâches ménagères. Et par extension ce nouvel ordre social construit l'illégitimité des femmes dans le monde du travail défini comme tel.

Et à quoi sert cette liberté de l'individu ?

A passer contrat. Cette société nouvelle se conçoit en effet comme un ensemble d'individus qui organise le lien social autour du contrat : l'échange économique bien sûr, le contrat social qui organise le politique (Rousseau), mais aussi la vie privée (mariage par exemple).

Or le contrat, en théorie tout au moins, est une formalisation des relations qui associent des individus libres (de s'engager) et égaux (principe de l'égalité des parties).

Mais comment se définit l'égalité ? Tout simplement par l'égalité de liberté : il ne faut pas qu'il y ait dissymétrie entre les parties sur les trois composantes de la liberté décrites.

Où on voit comment 1/ l'égalité est seconde par rapport à la Liberté et 2/ Il n'y a pas d'égalité sans liberté : l'égalité ne peut concerner que des individus (donc) libres.

Ainsi, dans cette conception du social, les femmes n'étant pas aussi "libres" que les hommes elles ne peuvent leur être égales.

Dans l'expérience suédoise c'est bien, l'égal accès des hommes et des femmes à l'individualité par l'autonomie qui a été posé dans le débat politique. On présentera d'abord la définition et la mise en œuvre de ce projet politique. Dans un deuxième temps on exposera où

¹ Louis Dumont (1983) montre comment, dans les religions monothéistes et en particulier le christianisme, l'individu ayant une âme existe dans sa relation avec Dieu, dans une dimension spirituelle.

² Sur l'importance de la nature et du naturel dans l'infériorisation des femmes cf. par ex : Gardey et Lowy, 2000.

en est arrivé ce projet en décrivant le dispositif actuel. Enfin on terminera par les questions que peuvent poser les limites de ce modèle.

I- Aux fondements du modèle suédois d'égalité homme-femmes : une question de citoyenneté

Le modèle suédois d'égalité entre hommes et femmes, tel qu'il se présente aujourd'hui, se met en place dans les années 1970. Mais, on ne peut comprendre sa force sans faire retour sur un contexte historique qui voit se dessiner très précocement l'intégration des femmes dans la citoyenneté.

Les années 1930-50 et la naissance de la Suède moderne

L'accès des femmes suédoises à des droits propres, en tant qu'individu-e-s, intervient très tôt en Suède par rapport à beaucoup de pays occidentaux.

Elles acquièrent le droit de vote aux élections nationales à peu près en même temps que les hommes, en 1920. Et dans la même période elles perdent le statut de mineures dans le mariage : la majorité légale est fixée à 21 ans pour les femmes, même mariées, et l'égalité de statut entre époux est prononcée.

Elles accèdent à l'éducation en 1842, année où est créée l'« école générale » pour tous et toutes. Et si l'école secondaire ne leur est ouverte qu'en 1927, dès les années 1870 elles peuvent cependant présenter l'examen de fin d'études comme élève libre et avoir accès à l'université qui ne leur est pas fermée.

Ces ouvertures de l'espace social font boule de neige. D'un côté, celui de l'emploi, dans les années 1850-60, elles entrent dans les métiers de l'enseignement primaire (la première école normale pour les filles est créée en 1860) puis assez rapidement à d'autres professions, y compris dans la fonction publique. De l'autre, à partir de 1920, les femmes étant désormais intégrées à la vie politique et parlementaire, elles deviennent « intéressantes » pour les partis qui créent, en leur sein, leurs propres fédérations de femmes. Celles-ci deviennent d'importants groupes de pression dans l'arène politique.

Dans ces mêmes années 1920-30, la Suède qui traverse de graves crises économiques et sociales depuis la fin du 19^e siècle³, voit son équilibre politique menacé. Mais, résistant aux courants pro fascistes qui traversent l'Europe de l'époque, elle opte pour un régime démocratique fondé sur l'alliance politique et la négociation entre partenaires sociaux.

Dans ce contexte de dynamisme du mouvement social, les femmes occupent une place importante, tant dans le cadre des fédérations féminines des partis que dans celui des syndicats de professions employant massivement des femmes, comme l'enseignement, la santé, le commerce.

Cette période voit s'installer un régime politique qui sera dominé par les sociaux-démocrates pendant plus de quatre décennies⁴ et qui, en même temps, jette les bases d'un Etat-providence devant assurer une redistribution des revenus et instaurer une société de « bien être ». Or les femmes, engagées dans la vie syndicale et politique seront largement concernée par -et impliquées dans- la mise en place de cette « citoyenneté sociale » décrite par T H. Marshall (1950) comme troisième et dernière composante de la citoyenneté dans les démocraties modernes -après les citoyennetés civique et civile .

Ainsi s'ouvre une période qui, des années 1930 aux années 1950, se caractérise par le développement économique et la paix sociale, ceci ayant été permis par le fait que la Suède,

³ Devenant terre d'émigration (Thirriot, 1990)

⁴ Le parti social-démocrate gouvernera sans discontinuer de 1932 à 1976.

en optant pour la neutralité, a évité le choc de la guerre. Et c'est dans cette période que prend corps le « modèle suédois » dont les référents sont : négociation, solidarité, égalité.

Dans cette modernisation de la société, les femmes se trouvent placées au cœur des enjeux politiques à plusieurs égards. Tout d'abord, face à la crise de la natalité des années 1930, comme productrices d'enfants. Deux économistes socio-démocrates, Alva et Gunnar Myrdal jouent un rôle important pour faire avancer la vision de la place des femmes. Analysant *La crise démographique*⁵, ils font des propositions pour y remédier : à leurs yeux c'est en améliorant les conditions et le niveau de vie des familles en même temps que la condition des femmes qu'on soutiendra la natalité. Ils prônent les maternités volontaires et le droit au travail pour les femmes. Ils rejettent le principe du salaire familial et affirment que c'est à l'ensemble de la société –et pas aux seules famille- de supporter la charge financière que représentent les enfants. Ils préconisent des allocations familiales et des prestations de maternité universelles et financées par la fiscalité générale. De fait, dans les années 30, un certain nombre de mesures sont prises dans ce sens : gratuité de l'accouchement et du suivi médical, allocations de maternité universelles, libéralisation de la contraception et enfin promulgation d'une loi interdisant le licenciement pour cause de mariage ou de grossesse.

Dans les années 1940-50, la modernisation sociale se poursuit et les femmes occupent ici encore une place tout à fait importante : d'une part comme consommatrice des nouveaux services et produits et aussi comme éducatrices des futurs citoyens de cette société nouvelle. Le modèle est celui de la mère et ménagère moderne (*Modern Mother Housewife*) dans un univers où l'« ingénierie sociale » est le référent (Hirdman, 1994b) : des réseaux d'experts sont créés pour dispenser leurs conseils à ces nouvelles éducatrices et gestionnaires. Les politiques sociales poursuivent leur soutien à la modernisation sociale et à l'égalisation des conditions de vie des familles : programmes de construction de logements, allocations généralisées pour tous les enfants de moins de 16 ans (1947). Dans ce contexte, si l'accès au marché du travail n'est plus interdit aux femmes mariées, il n'est pas non plus encouragé.

Les années 1960-70 : l'égalité hommes-femmes en débat

Au sortir de la guerre, l'appareil productif suédois, resté intact, est fortement sollicité pour la reconstruction de l'Europe. Le pays connaît un boom économique et se trouve rapidement confronté à une insuffisance de main d'œuvre. Une première réponse a été le recours à l'immigration. Mais cette solution se révélant insuffisante et posant des problèmes liés à l'immigration clandestine, dès les années 50 le choix se tourne vers les ressources nationales : les femmes. En 1951 une Commission rassemble les deux grandes confédérations syndicales -patronale et ouvrière- pour stimuler l'emploi des femmes.

Au côté de ces préoccupations autour de la pénurie de main d'œuvre ressurgissent des préoccupations démographiques. La natalité qui s'était effondrée dans les années 20 puis était remontée dans les années 30 et 40 connaît un nouvel effondrement dans les années 60. Ce contexte aurait pu constituer un frein très fort au mouvement des femmes vers le marché du travail et une incitation à leur (re)centrage vers le foyer. Mais c'est l'option « féministe-humaniste » ouverte par A. et G. Myrdal dans les années 30 et réinterprétée qui finit par s'imposer.

Il faut dire que dans le même temps, se développe une critique féministe du social, de l'économique et du politique. Au début des années 1960, une jeune libérale, Eva Moberg, critique la vision développée par A. Myrdal et V. Klein des « deux rôles »⁶ des femmes : à ses yeux, dans cette approche, le rôle de mère-épouse est premier et celui de travailleuse, second, l'accès à l'emploi étant soumis au bon exercice du premier. Elle défend l'idée que l'égalité des sexes requiert l'égalité de ces deux rôles. « Nous devons cesser de marteler le concept de

⁵ Titre de l'ouvrage qu'ils publient en 1934

⁶ Cf. l'ouvrage de Alva Myrdal et Violette Klein, *Women's two roles*, qui paraît en 1954.

‘deux rôles de la femme’. Femmes comme hommes ont un rôle principal, celui d’être humain. Dans le rôle d’un être humain, il y a [...] l’obligation de bien s’occuper de sa descendance » (Eva Moberg, 1962. Citée par Elgan, 2004-5. P. 49).

Ainsi s’ouvre un large débat qui propose de repenser les droits et les devoirs des hommes et des femmes en tant qu’ “êtres humains”, dans leur double rôle de parent et de travailleur. Ce qui est débattu c’est l’accès plein et entier des femmes au monde du salariat et, en même temps, la « libération » des hommes pour la parentalité . Des propositions sont faites par des femmes et des hommes, militants politiques ou syndicaux, pour définir un programme visant à instaurer une égalité entre les sexes.

En 1966, la Ligue des femmes sociales-démocrates et la Jeunesse sociale-démocrate publient ensemble un document dont le titre pourrait être traduit par “D’égal à égale”. Ce document, pour la première fois, demande que le principe démocratique du plein emploi –un des piliers du “modèle suédois“- s’applique aussi aux femmes, que travailler soit un droit et une obligation pour tous et toutes et que la garde et l’éducation des enfants soit une responsabilité partagée par les deux parents. « Ainsi “le terme social-démocrate de *plein-emploi* doit s’appliquer même aux femmes. *Travailler est, pour chacun et chacune, un droit et une obligation*. Un traitement spécial pour les femmes n’est fondé que par la grossesse et la maternité. Les soins aux enfants relèvent de la responsabilité des deux parents ». (Karlsson, 1990 : 116. Souligné dans l’original. Cité in Daune-Richard et Mahon, 2001, p.152).

Ainsi les femmes sont-elles appelées à participer à l’Etat providence non seulement en tant que citoyennes et mères mais aussi au titre de leur place pleine et entière dans l’emploi. Ce modèle de « contrat entre les sexes » (ou « contrat de genre » ; *gender contract* : Hirdman, 1994a et b) dans lequel femmes et hommes seraient égaux devant l’emploi et les charges parentales est finalement retenu et mis en œuvre dans les années 70 et 80. Dès 1969, le Comité sur l’égalité qui réunit le principal syndicat ouvrier (LO) et le patronat (SAF) adoptent la déclaration de principe : « Il y a de bonnes raisons de faire de la famille à double revenu la norme à retenir pour la préparation des changements à long terme de l’assurance sociale. » (cité par Hirdman, 1994b, p. 252). Dans ce contrat sociétal « d’égalité » de nouvelles institutions sont créées, chargées de promouvoir l’égalité entre hommes et femmes et d’anciennes sont rebaptisées pour remplacer le mot « femme » par « égalité » (Hirdman, 1994b, p. 258).

Une "Délégation à l'égalité entre les hommes et les femmes", rattachée au service du premier ministre, est créée en 1972 et une première loi sur l'égalité des chances est votée en 1980, mettant en place tout un appareil institutionnel chargé de traiter cette question. Des mesures sont prises pour favoriser l'égalité des engagements des hommes et des femmes dans leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Parmi les réformes engagées dans les années 1970, celle de la fiscalité est soulignée comme étant la plus importante et celle qui a suscité le plus de débats. En 1971 l'imposition conjointe entre époux est remplacée par l'imposition séparée, ce qui, compte tenu de la très forte progressivité de l'impôt suédois, constitue une forte incitation à l'emploi des femmes mariées. Enfin, « L’individualisation de l’impôt est une des étapes vers la citoyenneté pleine et entière et, en Suède, son obtention était clairement ressentie comme une victoire des féministes » (Elgan, 2004-5, p.51)

Concernant le marché du travail, une première mesure avait été prise en 1961 pour favoriser l'égalité salariale : la suppression des grilles de salaires séparées pour les hommes et pour les femmes qui instituaient le salaire d'appoint pour elles .

Dans les années 70 et 80, les deux leviers principaux dans la mise en oeuvre de ce "référentiel" égalitaire sont la croissance de l'offre de garde pour les jeunes enfants et l'accès des femmes à l'autonomie par l'emploi.

Le débat autour de la garde des jeunes enfants s'est articulé autour de deux idées force : les charges parentales ne doivent pas constituer un handicap pour les engagements professionnels des mères et des pères ; les modalités de la garde des enfants doivent préserver leur bien-être et l'égalisation de leurs conditions d'éducation (cf. Daune-Richard et Mahon, 2001). Ainsi le développement d'un grand service public de garde a-t-il été conçu comme appui à l'intégration des femmes dans la norme suédoise du plein emploi; en même temps, au regard des enfants, il s'inscrit dans les principes de solidarité et d'égalité ainsi que de qualité du service public qui s'imposent à l'Etat providence, garant du bien-être individuel et collectif. Dans ce cadre, un effort considérable est fait pour développer l'équipement en crèches. Seuls 2% des enfants suédois d'âge préscolaire en bénéficiaient en 1960, moins de 10% en 1970, 47% en 1985 (Broberg et Hwang, 1991). Dans le même temps, des congés parentaux rémunérés sont créés en 1974, accessibles au père comme à la mère. Les droits procurés par ces congés sont progressivement élargis pour atteindre 15 mois en 1988 (12 mois rémunérés à 90% du salaire antérieur et trois à un taux fixe). Enfin, à partir de 1980, les parents bénéficient en outre de 60 jours de congés par an et par enfant malade (Sundström et Stafford, 1992 ; Daune-Richard, 1998a).

Pour faciliter l'accès des mères au salariat, des formes d'emploi à temps partiel sont mises en place. Le salariat n'était pas une tradition chez les mères suédoises et cette transformation des comportements s'est faite dans un contexte favorable à l'emploi : la pénurie chronique de main d'œuvre qui démarre après la deuxième guerre mondiale et dure jusqu'à la fin des années 80. Dans le même temps, le débat social sur l'égalité entre hommes et femmes et son étroite articulation aux référents du modèle suédois –solidarité, égalité et emploi pour tous- donne une assise forte à cette volonté politique de développer une tradition d'activité des femmes, indépendamment de leurs charges familiales. C'est dans cet esprit que se développe le travail à temps partiel, comme forme d'aménagement du temps de travail et non comme forme précaire d'emploi (Daune-Richard, 1998b). Dans ce contexte, il s'agit d'une forme d'emploi réglementée et protégée au même titre que les emplois à temps plein et qui relève le plus souvent de congés avec compensation financière. Le travail à temps partiel concernait 38% des femmes en emploi en 1970 et environ 45% d'entre elles tout au long des années 80.

A la fin des années 80, malgré un bouleversement considérable des comportements et des institutions, la réalisation du modèle égalitaire de relation entre hommes et femmes reste cependant incomplète. Si les femmes font un réel chemin vers le rééquilibrage de leurs rôles parental et professionnel, l'évolution s'avère plus limitée chez les hommes : les possibilités de réduction du travail professionnel au profit des engagements parentaux sont relativement peu utilisées par les pères et le travail à temps partiel reste très féminisé. Ainsi, lorsque les années 80 s'achèvent, le modèle qui visait deux individus égaux dans la famille au regard de l'engagement professionnel et familial n'est pas réalisé. D'un côté, en termes d'apport financier, on peut considérer que la famille suédoise tend à fonctionner sur le modèle d'"un apporteur trois quart". De l'autre, le temps parental reste inégalement réparti entre pères et mères.

II- Le dispositif actuel et ses effets

Au début des années 1990, la Suède est touchée par la crise que nombre de pays européens connaissent depuis 10 ans. Le modèle égalitaire de relations entre hommes et femmes est mis en danger par la crise du modèle suédois –crise économique, crise de l'emploi, crise de l'Etat-providence- auquel il est profondément articulé. La réduction des dépenses publiques s'applique aux revenus de remplacement des congés légaux (parentaux, maladie, formation,) et aux conditions d'encadrement des enfants (diminution des

personnels). Cependant, même dans ces conditions défavorables, on constate une forte résistance du modèle égalitaire de “ contrat entre les sexes ” et du modèle “ public ” de garde des jeunes enfants (Bergqvist et Nyberg, 2002 ; Daune-Richard et Nyberg, 2003). Dans les années 1990, les indicateurs objectifs relèvent une évolution, certes ralentie mais continue dans ce sens. Du côté de l'activité et de l'emploi, la crise n'a pas affecté les femmes plus que les hommes et les efforts des pouvoirs publics en faveur de la garde des jeunes enfants se sont maintenus en dépit des difficultés budgétaires.

Dès le tournant du millénaire les indicateurs économiques se redressent, ouvrant la voie à une relance du modèle social suédois, en particulier dans le domaine de l'égalité hommes-femmes. Ce sont les mêmes leviers qui sont sollicités à cet égard : incitations à un engagement plus grand des hommes dans la parentalité et des femmes dans le marché du travail en jouant sur les dispositifs d'aide à l'articulation des temps parentaux et des temps de l'emploi. Parallèlement le dispositif de contrôle des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail est renforcé.

L'articulation des temps parentaux et des temps de l'emploi

Comme dans la période de conception et de mise en place du système, le principe est de favoriser l'égalité d'implication des hommes et des femmes dans leurs engagements professionnels et parentaux en leur assurant un accès ouvert, sûr et financièrement bien compensé aux congés parentaux ainsi qu'en développant un grand service public d'accueil de la petite enfance.

Du côté des congés parentaux les réformes principales sont inspirées par le constat que l'égalité formelle n'a pas conduit les hommes à y avoir largement recours et la volonté d'introduire des incitations voire des contraintes dans ce sens. Ainsi, en 1995, un mois non transférable à l'autre parent est introduit dans le dispositif, étendu à 2 mois en 2002. Actuellement le dispositif offre ainsi un total de 480 jours de congé – dont 60 doivent être obligatoirement pris par le père et 60 par la mère, les jours non pris par le parent concerné étant « perdus ». Ce congé peut être pris de façon très souple, de la naissance jusqu'aux 8 ans de l'enfant, et est comptabilisé par jours et même fractions de journée. La compensation financière est de 80% du salaire antérieur⁷ pour les premiers 390 jours et au taux fixe de 60 couronnes suédoises⁸ par jour pour les 90 jours restant. Les parents qui ne répondent pas aux critères d'assurance (avoir cotisé 240 jours consécutifs avant la naissance) ont droit à une allocation fixe de 160 couronnes par jour.

Le dispositif prévoit en outre un congé de 10 jours pour le père -à prendre pendant les 60 premiers jours de l'enfant- ainsi que 120 jours de congé par enfant et par an⁹, tous rémunérés à 80% du salaire antérieur. Enfin un parent a le droit de réduire son temps de travail –sans compensation financière- de 10 heures par semaine jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

Au total, si ces congés parentaux restent massivement utilisés par les mères, les pères y ont recours de façon grandissante : 7% des jours de congés parentaux avaient été pris par les pères en 1990, 10% en 1995 et 17% en 2003 (SCB, 2004 : 38).

Parallèlement, des réformes importantes ont été introduites dans *l'accueil des jeunes enfants*.

En 1985 la Loi suédoise a institué un droit d'accueil pour chaque enfant à partir de un an. Cependant, dans la réalité, ce droit a été longtemps limité aux enfants dont les parents avaient un emploi ou poursuivaient des études et à ceux ayant des besoins spécifiques (handicap par exemple). De plus, la hausse de la fécondité à la fin des années 80 avait induit une pression forte sur la demande et créé des listes d'attente. Enfin, dans les années 90, la montée du

⁷ Avec un plafond mais qui est élevé : il concerne environ 10% des pères et 4% des mères en congé.

⁸ La Suède a rejoint l'Union Européenne en 1995, mais pas la zone euro. 1 couronne (SEK) = 0,11-12 € environ.

⁹ Jusqu'aux 12 ans de l'enfant. En fait les parents prennent annuellement moins de 10 jours de ces congés.

chômage révélait un problème pour les parents dans cette situation qui ne pouvaient obtenir de place pour leurs enfants.

En 1995, est mise en oeuvre la loi obligeant les municipalités à offrir une place de garde pour chaque enfant (à partir de un an) dont les parents travaillent ou suivent une formation. Et la même année, une nouvelle loi spécifie que les municipalités doivent répondre aux demandes dans des délais "raisonnables". En 2001 celles-ci se voient dans l'obligation d'offrir au moins 15 heures par semaine d'accueil et d'activités pré scolaires aux enfants de parents au chômage et en janvier 2002 cette obligation est étendue aux enfants dont les parents sont en congé parental avec un autre enfant. Enfin, depuis janvier 2003 elles sont tenues d'offrir quinze heures d'activités pré scolaires, gratuites, pour les enfants de 4 et 5 ans. Parallèlement, la possibilité d'accéder à une classe "pré scolaire" destinée aux enfants de 6 ans (l'école primaire commençant à 7 ans) a été ouverte en 1999.

Un autre point crucial pour l'accessibilité du système d'accueil réside dans la charge financière qu'il représente pour les familles. Tout au long de la décennie précédente la part du coût revenant aux parents n'a cessé d'augmenter. De plus les variations de prix demandés par les municipalités étaient devenues très importantes, introduisant des inégalités considérables entre parents. Pour rétablir une plus grande équité, un plafonnement des tarifs a été institué en 2002. D'un côté le prix payé par les parents est limité à 3% de leurs revenus avant impôt pour un enfant, 2% pour le deuxième, 1% pour le troisième. De l'autre un plafond est introduit (environ 114 euros pour le premier enfant, dégressif pour les suivants). Pour que ces mesures ne risquent pas d'entraîner une baisse de la qualité du service offert par les municipalités, celles-ci se voient attribuer par l'Etat des subventions destinées à compenser le manque à gagner. La contribution des parents aux frais de garde est ainsi passée de 20-25% avant la réforme à 11% (OCDE, 2005 : 126 et 134).

On constate ainsi un accroissement continu du nombre de places offertes : en 2002, parmi les enfants âgés de 1 à 5 ans¹⁰, 75% étaient accueillis dans un service de garde municipal et 10% dans un organisme de statut privé¹¹ (SCB, 2004 : 36).

Au total l'Etat suédois consacre une part importante de ses ressources aux services de garde des jeunes enfants : 2% de son PIB en 2002 (OCDE, 2005 : 125). En fait la socialisation du jeune enfant est considéré comme une affaire publique. L'enfant suédois est, dès le plus jeune âge, considéré comme un citoyen qui, s'il n'est pas en mesure d'exercer des devoirs, a des droits : droit au bien-être, à être entouré et éduqué, l'Etat-providence étant le garant de ce bien-être comme de celui de tous les citoyens. En développant une prise en charge de l'enfant extérieure à la famille il le fait dans les principes qui sont les siens : service public, universel, répondant à des normes de qualité exigeantes, visant à égaliser les conditions d'éducation par delà la diversité des dotations familiales. Dans la lignée de cette conception la responsabilité politique de la petite enfance ne relève plus des Affaires sociales : depuis 1996 elle est rattachée au Ministère de l'éducation et s'inscrit dans la perspective de « l'éducation tout au long de la vie ».

L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail : le renforcement du dispositif

Dans les années récentes le constat est fait que les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail perdurent. Trois points sont mis en avant à cet égard : les inégalités de salaires, la ségrégation professionnelle ainsi que le sous-emploi lié au travail à temps partiel

¹⁰ Avant un an la quasi totalité des enfants suédois sont gardés à la maison par un parent en congé parental.

¹¹ Ce sont les municipalités qui sont en charge de la mise en oeuvre et de la gestion du service public d'accueil de l'enfance. Les organisations privées reçoivent des subventions publiques et sont soumises aux mêmes règles de qualité ; environ la moitié d'entre elles sont des coopératives de parents.

subi qui s'est développé pendant les années de crise. Un renforcement du dispositif de lutte contre ces inégalités est programmé et progressivement mis en oeuvre¹².

En 2001 l'Acte sur l'égalité des chances est repris, introduisant tout d'abord des mesures destinées à améliorer l'observation et l'analyse de ces inégalités. Des directives sont données en ce sens à l'organisme public chargé des statistiques (SCB) et obligation est faite aux entreprises de plus de 10 salariés de publier annuellement un rapport sur les salaires prenant en compte les différences sexuées. Parallèlement les pouvoirs et les moyens budgétaires de l'Ombudsman à l'égalité des chances pour lutter contre les discriminations salariales sont renforcés.

Enfin ce nouvel Acte pour l'égalité des chances introduit le renversement de la charge de la preuve : c'est désormais à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

La *ségrégation professionnelle* est traditionnellement forte en Suède : l'activité des femmes – très élevée- se concentre dans des emplois féminisés, et en particulier dans le secteur public (Melkas et Anker, 1997 ; Persson et Wadensjö, 2000). En 2003, parmi les 20-64 ans, près de 80% d'entre elles étaient actives (84% des hommes). 35% des femmes étaient occupées dans les 30 professions rassemblant le plus de femmes tandis que 58% des hommes étaient occupés dans les 30 professions regroupant le plus d'hommes (SCB, 2004 : 43 et 57). Entre 1990 et 2000, cette ségrégation horizontale aurait régressé mais pas la ségrégation verticale (Sundström and Runeson, 2002 : 14-15).

Traditionnellement les classifications d'emplois utilisées en Suède ne permettaient pas d'analyser les hiérarchies (Anxo et Daune-Richard, 1991; Persson et Wadensjö, 2000). Celles-ci se repèrent plutôt dans les *écarts de salaires*. Or, si le salaire moyen des hommes et celui des femmes se sont rapprochés tout au long des années 1960 et 70, l'écart s'est légèrement réouvert durant la décennie 1980 et s'est maintenu dans la décennie suivante. Aujourd'hui, le salaire moyen des femmes (temps partiel inclus) représente 83% de celui de hommes ; avec une décomposition « toutes choses égales par ailleurs » ce pourcentage est ramené à 92% (SCB, 2004 : 72). Mais ce qui a été récemment montré c'est que cet écart grandit au fur et à mesure que l'on grimpe l'échelle des salaires et qu'il est maximal au haut de cette échelle : au point que la plus grande part de l'écart moyen trouve son origine dans l'écart situé tout en haut de cette échelle (Albrecht, Björklund and Vroman, 2003 : 146).

Les auteurs font remarquer que l'ampleur de cet écart au sommet de la distribution salariale – nettement supérieur à celui constaté aux USA par exemple - surprend d'autant plus que le différentiel moyen est, en Suède, inférieur à ce que l'on trouve dans les pays industrialisés. Utilisant des données antérieures, ils montrent enfin que cette particularité n'est apparue que dans les années 1990.

Procédant ensuite à une décomposition des facteurs ils montrent que les différences dans les emplois occupés et les différences de rémunération des emplois comptent chacune pour la moitié de cet écart. Ils concluent à un effet « plafond de verre » qu'ils définissent comme le fait que les femmes se débrouillent aussi bien que les hommes sur le marché du travail jusqu'à une certaine limite où ces deniers les dépassent.

Comment expliquer ce phénomène ? Les auteurs font l'hypothèse que les politiques de congé parentaux et l'organisation de la garde des jeunes enfants poussent les femmes à être actives, mais n'incitent pas les parents (en fait les mères) à s'impliquer fortement dans leur emploi, ce qui en retour conduit les employeurs à anticiper cette moindre implication de la main d'œuvre féminine. Il a pourtant été montré que les congés parentaux n'avaient pas d'incidence sur les carrières salariales des femmes (Albrecht et alii, 1999). Sundström et Runeson (2002) soulignent pour leur part que l'accroissement de la dispersion des salaires pour un niveau donné d'éducation et d'expérience est venu contrecarrer le rapprochement des

¹² Cette partie est principalement renseignée par le rapport de Sundström and Runeson, 2002

profils masculins et féminins à cet égard. Cette dispersion accrue est généralement mise en relation avec les changements intervenus dès la fin des années 1980 dans les modes de détermination des salaires au profit d'une plus grande individualisation (Anxo, 2001) : mais, font-elles remarquer, encore faudrait-il comprendre en quoi cette forme de fixation de salaires est défavorable aux femmes.

Un autre front de la lutte pour l'égalité hommes-femmes a été consacré à la réduction du chômage. Si pendant la décennie de crise de l'emploi, le taux de chômage des hommes est resté supérieur à celui des femmes (depuis le début des années 2000 il est autour de 6% pour les premiers, de 5% pour les secondes) le *sous emploi lié au travail à temps partiel* s'est très fortement développé pour ces dernières : dans les années 1990 il a touché jusqu'à 60% des femmes occupées à temps partiel contre 30% des hommes au maximum. Sundström et Runeson (2002) y voient le probable corollaire d'un double mouvement de l'emploi féminin : hausse du temps complet et baisse du temps partiel. Elles analysent ces changements de comportements des femmes comme une réaction aux difficultés économiques des ménages pendant cette période et aussi, probablement, comme un effet de génération : les plus anciennes quittant le monde du travail sont remplacées par de nouvelles, plus éduquées et plus impliquées dans l'emploi. Parallèlement, les autorités suédoises ont mis en place un programme de subventions pour encourager la création d'emplois à temps plein, tant dans le public que dans le privé (plan 2001-2004, cf. OCDE, 2004 : 245)

Au total, en 2003, 33% des femmes et 9% des hommes occupaient un emploi à temps partiel (SCB, 2004 : 51) contre plus de 40% des premières et 6% des seconds au début des années 1990 (Sundström et Runeson, 2002 : 14).

On peut ainsi conclure que le modèle de famille à deux apporteurs progresse au détriment du modèle « à un apporteur trois quart », plus répandu dans les années 1980. Les inégalités d'accès à l'emploi régressent mais les inégalités dans l'emploi, et en particulier dans les rémunérations – où les écarts sont pourtant faibles – peinent à être maîtrisées. Cela a conduit le gouvernement suédois à donner des responsabilités (accompagnées de moyens) accrues à l'Ombudsman pour l'égalité des chances. Celui-ci a travaillé au développement de méthodes d'évaluation du travail et des qualifications adaptées pour neutraliser les différences de sexe, méthodes qui sont aujourd'hui mises à la disposition des entreprises et des organisations sous forme de manuels et aussi d'appuis à la demande. Une réflexion approfondie est menée sur la question de la définition du travail « de valeur égale » tandis que les conventions collectives sont examinées au regard de leur conformité avec la législation sur l'égalité des chances.

Remarquons pour conclure que le cheminement suédois vers l'égalité entre hommes et femmes a connu une inflexion nette ces dernières années. On peut considérer que, dans une première étape, il s'est consacré à mettre en place des conditions égales d'accès au marché du travail en oeuvrant dans le sens d'une prise en charge public de la petite enfance (congés parentaux et service public d'accueil) tout en supprimant dans la réglementation les barrières à l'emploi des femmes et à l'égalité des sexes sur le marché du travail. Tout se passe comme si les suédois avaient attendu de la mise en place des conditions de développement du modèle sa généralisation *ipso facto*.

Les années 1990 ont fait apparaître que cela n'allait pas de soi et que d'un côté les hommes peinaient à égaliser leur participation aux charges parentales tandis que de l'autre, les inégalités sur le marché du travail résistaient. C'est une deuxième phase de lutte pour l'égalité entre hommes et femmes qui s'est ainsi dessinée, avec un renforcement des dispositifs de surveillance et d'analyse mais aussi la mise en place de formes réglementaires plus contraignantes sans renoncer aux formes incitatives traditionnelles.

Dans cette deuxième phase on peut noter les mesures qui viennent d'être décrites mais aussi et surtout une réorganisation de l'action publique pour l'égalité hommes-femmes autour du principe de l'approche intégrée (*mainstreaming*) adopté en 1994 et qui fait actuellement

l'objet d'un plan d'action spécial (2004-2009). Dans cette architecture nouvelle, chaque échelon de l'action publique (ministères, préfectures, collectivités locales) est chargé de mettre en œuvre l'égalité des chances à son niveau et/ou dans son domaine. Un des ministres reçoit, en plus de ses autres attributions, la responsabilité de coordonner l'action, avec une Direction de l'égalité des chances. Dans le cadre de cette approche intégrée les personnels politiques, les hauts fonctionnaires ainsi que les fonctionnaires des collectivités locales reçoivent des formations à l'égalité des chances. Et un groupe de travail, mis en place par le gouvernement, a élaboré un manuel de méthodologie pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité des chances (publié en 2001).

Pour conclure on discutera les limites du modèle suédois d'égalité entre les sexes et les questions qu'on peut se poser à cet égard.

Ce modèle apparaît tout d'abord inachevé.

Le référentiel veut que les hommes et les femmes soient égaux devant les charges professionnelles et familiales. Sauf handicap ou difficulté particulière, il est de la responsabilité de chaque citoyen de contribuer à la reproduction sociale par son apport en travail à la richesse nationale et par l'accomplissement de ses devoirs envers autrui, ses enfants en particulier. Le modèle demande donc aux femmes d'être plus présentes dans le travail rémunéré et aux hommes d'être plus actifs dans l'espace familial. Il est évident que depuis les années 70, qui ont vu la mise en œuvre de ce référentiel dans les politiques publiques¹³, les évolutions sont allées clairement -et sans retour- dans ce sens. Mais il est non moins évident que le modèle n'est pas pleinement accompli.

L'expérience suédoise de développement de l'égalité entre les hommes et les femmes s'est construite autour de politiques publiques bénéficiant d'une large adhésion parce que toujours issues de négociations approfondies entre partenaires sociaux menées en amont, comme l'exige le « modèle suédois ». On remarque ainsi que les alternances politiques à la tête du gouvernement n'en ont pas modifié le sens. Ces politiques ont plus visé l'éducation et l'information, misant sur l'accord et la (bonne) volonté de tous les acteurs, individuels et collectifs, et peu sur la sanction ou même l'obligation (d'où la réticence à réserver la moitié du congé parental "obligatoirement" aux hommes). Ainsi, un regard étranger ne peut qu'être étonné par la coopération des employeurs qui assument non seulement la charge financière que représentent leurs contributions à l'assurance parentale mais aussi les difficultés à gérer l'absentéisme lié aux congés parentaux. Et ce n'est que devant le constat des lenteurs et limites du cheminement vers l'égalité que des mesures plus contraignantes ont été adoptées.

Trente cinq ans d'investissement continu des politiques publiques et des partenaires sociaux ont donc permis une progression spectaculaire des femmes dans l'emploi mais la progression des hommes dans la prise en charge des responsabilités parentales apparaît beaucoup plus limitée. Les travaux de Sara Brachet (2004) montrent par exemple que la hausse de leur participation aux jours de congés parentaux ne signifie pas une prise en charge proportionnelle des enfants. En effet, ces jours sont souvent¹⁴ pris par les pères pendant des périodes de vacances ou autour des week end : ce sont alors des moments qu'ils passent « en famille »...aux côtés de la mère. Alors que les mères, pendant leurs congés, sont beaucoup plus souvent seules avec le ou les enfants.

¹³ "Le référentiel d'une politique est constitué d'un ensemble de normes prescriptives qui donnent un sens à un programme politique en définissant des critères de choix et des modes de désignation des objectifs" (Muller, 1994, p. 43).

¹⁴ 1/3 des pères interrogés par S. Brachet

Comment rendre compte de cette persistance des modèles parentaux sexués ? C'est l'analyse des représentations sociales et des référentiels qu'elles fondent qui apparaît la plus éclairante.

Au milieu de la dernière décennie le gouvernement suédois a commandé un "Livre Blanc" sur les inégalités entre les sexes¹⁵. Une étude menée dans ce cadre par G. Arhne et C. Roman (2000) met en évidence l'asymétrie qui continue de régner dans l'organisation des couples suédois puisque, dans la grande majorité d'entre eux, la femme consacre nettement plus de temps que l'homme au travail domestique et nettement moins de temps au travail rémunéré. Seule une petite minorité, le plus souvent sans enfant, partage équitablement le travail domestique ; tandis que dans une autre minorité, un peu plus importante que la première, la femme fait tout ou pratiquement tout ce travail. Les auteur-e-s soulignent ainsi la coexistence de normes sociales contradictoires. D'un côté, un principe largement partagé par tous et toutes : celui de l'égalité des hommes et des femmes devant le travail, rémunéré et non rémunéré, et donc l'obligation, pour les femmes, de contribuer au budget familial et, pour les hommes, de contribuer au travail de la maison. De l'autre, une pratique qui admet l'asymétrie de la participation de chacun et chacune au « travail total » (Glucksman 1997) assumé par la famille. Cette asymétrie autorise les femmes à ne pas s'inscrire à temps plein dans le travail rémunéré, alors que le travail à temps partiel doit rester une exception pour les hommes : elles conservent ainsi la responsabilité du travail domestique, les hommes étant tenus d'y « contribuer ».

Etudiant l'assurance parentale Sara Brachet (2004a) aboutit à des conclusions similaires. Elle montre la contradiction entre d'un côté le référentiel des politiques publiques qui affirme l'égalité des parents devant les engagements professionnels et parentaux et de l'autre une conception "experte", largement partagée par le sens commun, qui situe différemment les hommes et les femmes au regard de la parentalité. Mettant en effet l'accent sur l'importance de la présence des parents pour le bien-être des enfants avant un an et sur l'importance de l'allaitement pour sa santé¹⁶, les institutions et les experts définissent une norme fortement opératoire puisque, avant un an, les structures éducatives offrent très peu de places et les enfants sont gardés à la maison par un parent en congé parental...le plus souvent la mère. Pour Sara Brachet, la maternité serait ainsi un "incontournable" tandis que la paternité serait "négociable" et aurait plus à voir avec la découverte éducative qu'avec l'astreinte des soins quotidiens.

Parallèlement on a vu les difficultés rencontrées pour éradiquer les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, en particulier dans les rémunérations. Pour une part, ces difficultés semblent liées à la « fermeture » aux femmes des professions les plus prestigieuses. Tout se passe comme si, étant illégitimes dans cet espace du marché du travail, elles y étaient peu nombreuses et mal rémunérées. Pour une autre part, c'est la difficulté à évaluer la « valeur égale » du travail et à mettre en œuvre cette « équité salariale » à laquelle vous, québécois, avez particulièrement travaillé, qui est soulignée (JamO, 2005).

Ne touche-t-on pas ici à une limite particulièrement difficile à dépasser dans nos sociétés salariales¹⁷ : celle qui touche au *care* ? Ainsi, en Suède, jusqu'aujourd'hui les soins aux autres restent largement une affaire de femmes et, contrairement au référentiel mis en œuvre depuis plusieurs décennies, le travail du *care* demeure inégalement réparti entre les hommes et les femmes. Dans le même temps ne serait-ce pas parce que les emplois féminins ont souvent à voir avec le *care*, en particulier mais pas seulement en Suède, que leur (ré)évaluation apparaît si difficile ?

¹⁵ Le numéro 27 des *Cahiers du genre* (2000) est entièrement consacré à ce Livre blanc

¹⁶ A six mois, 75% des enfants suédois sont encore allaités

¹⁷ On a développé par ailleurs une réflexion sur l'intégration des femmes à la société salariale. Cf. Daune-Richard, 2004.

Bibliographie

Anxo, Dominique (2001), New Developments in Swedish Industrial Relations, in *Employment : The Focus of Collective Bargaining in Europe*, Dossier Nr 20 Nov. 2001, Presse Universitaire de Louvain, Belgium.

Anxo, Dominique et Daune-Richard (1991), La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail : une comparaison France-Suède, *Travail et emploi*, 47.

Albrecht, James; Edin, Per-Anders; Sundström, Marianne and Vroman, Susan (1999), Career Interruptions and Subsequent Earnings: A reexamination Using Swedish Data, *The Journal of human Resources*, XXXIV, 2. P. 294-311.

Albrecht, James, Björklund, Anders and Vroman, Susan (2003), Is there a Glass ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n°1. P. 145- 177.

Arhne, Göran et Roman, Christine (2000), Travail domestique et rapports de pouvoir entre les sexes, *Cahiers du Genre*, 27. P. 133-160

Brachet, Sara :

- (2004a) "Genre parentalité et congé parental en Suède", thèse pour le doctorat de démographie, Université de Nanterre

- (2004b), L'égalité, une vaine quête ? Hommes et femmes en congé parental en Suède, *Terrain*, N° 42. P. 65-80

Broberg, Anders et Hwang, C. Philip (1991), Day care for Young Children in Sweden, in: E.C. Melhuish & P. Moss (eds): *Day Care for Young Children*. London et New-York: Tavistock/Routledge.

Bergqvist Ch. and Nyberg A. (2002) Welfare State Restructuring and Child Care in Sweden, in S. Michel and R. Mahon (eds), *Child Care policy at the Crossroads. Gender and Welfare State Restructuring*, London and New York : Routledge.

Daune-Richard, Anne-Marie :

- (1998a), La garde des jeunes enfants en Suède : un enjeu pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Les Cahiers du GEDISST*, 22, L'Harmattan . P. 43-63

- (1998b), How does the "societal effect" shape the use of part time in France, the U.K and Sweden, in O'Reilly et Fagan (eds), *Part-Time Prospects. International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, Routledge. P. 215-231

- (2004), Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède, *Travail et emploi*, 100. P. 69-84.

Daune-Richard, Anne-Marie et Mahon, Rianne (2001), Sweden : models in crisis, In Jenson J, Sineau M (eds). *Who cares? Women's work, childcare, and welfare state redesign*. Toronto : University of Toronto Press. P. 146-176.

Daune-Richard, Anne-Marie et Nyberg, Anita (2003), La prise en charge de l'enfance : résistance et limites du modèle suédois, *Revue française des affaires sociales*, 4. P.515-527.

Dumont, Louis (1983), *Essais sur l'individualisme*, Seuil, Points.

Elgan, Elisabeth (2004-2005), L'égalité des sexes par la seule volonté? Le succès politique des femmes suédoises, *Nordiques*, N° 6, hiver. P.47-58.

Gardey, Delphine et Lowy, Ilana (eds) (2000), *L'invention du naturel . Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Ed. des archives contemporaines.

Glucksman, Miriam (1997), L'organisation sociale globale du travail : une nouvelle approche pour une analyse sexuée du travail, *Les Cahiers du Mage*, 3-4.

Hirdman, Yvonne

- (1994a), *Women : from Possibility to Problem ? Gender Conflict in the Welfare State. The Swedish Model*. Research report, 3, Arbetlivcentrum, Stockholm.
- (1994b), Le conflit des genres, in Durand J.-P. (ed) *La fin du modèle suédois*, Syros.
- JämO (Ombudsman à l'égalité des chances) (2005), Survey, analysis and action plan for equal pay. Rapport, 40 p.
- Marshall, Thomas Humphrey (1950), *Citizenship and Social Class*, Cambridge University Press.
- Melkas Helinä et Anker Richard (1997), Ségrégation professionnelle hommes-femmes dans les pays nordiques : une étude empirique . *Revue internationale du travail*, 3.
- Muller, Pierre (1994), *Les politiques publiques*, PUF, Que sais-je ?
- OCDE (2005), *Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille*. Vol. 4.
- Persson Inga et Wadensjö Eskil (2000), A la recherche de l'égalité. Disparité salariale et division sexuelle du travail en Suède, *Cahiers du Genre*, 27.
- Rosanvallon, Pierre (1992), *Le sacre du citoyen*, Paris, Gallimard.
- SCB, Statistics Sweden (2004), *Women and Men in Sweden. Facts and Figures 2004*.
- Sundström, Marianne et Stafford, F.P. (1992), Female Labour Force Participation, Fertility and Public Policy in Sweden, *European Journal of Population*, 8. P.199-215.
- Sundström, Marianne and Runeson, Caroline (2002), Follow up of EU's recommendations on equal opportunities, Rapport 2002:6, IFAU: Stockholm. 28 p.
- Thirriot, Luc (1990), Le plein emploi en Suède , in *Economies et Sociétés, Economie du travail*, n°16, p.103-167.
- Verjus Anne (2002), *Le cens de la famille. Les femmes et le vote, 1789-1848*, Belin, Paris.