

# Pouvoir économique en Suède et inégalités des sexes

Elisabeth Elgàn, historienne



*Souvent présentée comme un eldorado de l'égalité entre les sexes, la Suède présente pourtant une situation contrastée : une forte féminisation de la sphère politique et une absence des femmes aux postes de direction des entreprises. Elles sont également plutôt cantonnées dans des métiers peu rémunérateurs et occupent plus souvent des emplois précaires. Comme dans bien d'autres pays, la prise en charge de la vie familiale et ses contraintes apparaissent comme une attribution spécifiquement féminine.*

L'échec de la Suède dans l'avancement vers plus d'égalité pour les femmes dans le domaine économique, en comparaison avec la réussite de celles-ci dans la vie politique suédoise, est souvent mis en avant. La différence entre la très grande visibilité de femmes aux plus hauts postes politiques et leur quasi-absence des sphères dirigeantes des entreprises est flagrante. Alors que tous les gouvernements suédois, entre 1994 et 2006, ont été strictement paritaires, on trouvait, en 2007, seulement deux femmes présidentes de conseil d'administration de compagnies cotées à la bourse de Stockholm, contre 289 hommes. Or la Suède serait, selon l'organisation non gouvernementale *Social Watch*, le pays où les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont les plus petites. L'« échec » suédois quant à l'égalité économique est donc tout relatif, et apparaît surtout en comparaison avec la vie politique.

Par pouvoir économique, on entendra ici trois choses : la possibilité de gagner sa vie sur le marché du travail ; ensuite la participation aux décisions et à la gestion au sein des grandes entreprises, dans les finances et sur les marchés des capitaux ; et finalement la possibilité de réunir un capital et de le faire fructifier. Le pouvoir économique réside alors dans le fait de posséder une entreprise. Quel que soit l'aspect du pouvoir économique que nous abordons, les femmes n'y sont pas sur un pied d'égalité avec les hommes. Elles gagnent moins, elles ont moins de capitaux, elles fondent moins d'entreprises et elles sont moins souvent président-directeur général ou membre du conseil d'administration d'une grande entreprise que les hommes. C'est pourquoi il conviendrait de

parler de l'inégalité des sexes face aux « réalités économiques ».

Dans cet article, nous allons aborder l'inégalité économique des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail, dans les sphères de décision et face à la création d'entreprises. Cela veut dire que nous laissons de côté d'autres aspects très importants de l'inégalité comme les retraites, l'épargne ou encore le patrimoine, qui méritent une étude plus complète.

Le monde du travail et des entreprises est aujourd'hui au cœur du débat sur les inégalités des sexes en Suède. Nous avons dépouillé le plus grand quotidien suédois, *Dagens Nyheter*, sur tout le mois de janvier 2008, soit dix-neuf articles sur cette question. Tous sauf un relevaient du domaine politique ou économique. Les sujets les plus fréquents étaient les inégalités entre les salaires des femmes et des hommes et le moindre nombre de femmes à des positions dirigeantes dans le monde économique.

### Accès et conditions de travail des Suédoises

Depuis environ vingt ans, le taux d'activité des femmes en Suède avoisine celui des hommes. En 2008, 77 % des femmes âgées de 20 à 64 ans et 83 % des hommes de la même tranche d'âge travaillaient. Cette égalité des sexes quant à la participation à la force du travail se reflète dans le nombre de places de crèche et d'école maternelle. En 2007, 86 % des enfants de 1 à 5 ans avaient une place dans une structure publique de ce type, et 80 % des enfants âgés de 6 à 9 ans étaient inscrits dans un centre de loisir public (*På tal om kvinnor och män*, 2008). Les crèches et les écoles maternelles proposent des horaires d'ouverture très généreux pendant la semaine de travail mais les personnes qui travaillent la nuit ou le week-end ont de plus en plus de mal à trouver des modes de garde publics pour leurs enfants. Notons qu'un enfant n'a droit à une place de crèche qu'à partir de un an et qu'aucune municipalité ne propose, à notre connaissance, de mode de garde pour les enfants plus jeunes. Ces derniers sont généralement gardés au sein de la famille, ce qui est possible grâce au congé parental rémunéré. En outre, la plupart de Suédois considèrent que un an est un âge un peu précoce pour entrer en crèche. Beaucoup de parents, surtout des femmes, cherchent de ce fait à rallonger leur congé parental afin de pouvoir rester à la maison même après le premier anniversaire de leur enfant.

On constate une forte ségrégation des emplois sur le marché du travail. Les métiers les moins bien payés en Suède, en 2007, avec en moyenne autour de 1 800 euros mensuel (le salaire moyen suédois se situant autour de 2 600 euros) pour un temps plein, se trouvaient dans le secteur des services (nettoyage, restaurants, cafés, cuisines collectives, crèches, etc.), où les femmes sont nombreuses. Sur les quelque 100 000 assistants puériculteurs et 65 000 personnels de ménage, environ 80 % sont des femmes (*Statistiska centralbyrån*).

Les différences entre les salaires des hommes et des femmes s'accroissent si nous prenons en compte le fait que seulement la moitié des femmes travaillent à temps plein, c'est-à-dire, en Suède, 35 heures ou plus, contre 74 % des hom-

mes, et qu'à peu près un quart des femmes travaillent entre 20 et 34 heures par semaine, contre 6 % des hommes (*På tal om kvinnor och män*, 2008). Deux raisons principales sont généralement avancées pour expliquer le temps de travail réduit des femmes par rapport à celui des hommes. D'une part, celles-ci demandent à travailler à temps partiel pour avoir le temps de s'occuper de leur famille. D'autre part, les métiers de service où travaillent beaucoup de femmes exigent souvent une présence permanente ou continue en dehors des heures de bureau et, de ce fait, les employeurs trouvent plus facile d'organiser des

“ Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des contrats à durée déterminée. ”

roulements quand le personnel ne travaille pas à temps plein. Il a aussi été avancé que si beaucoup de femmes sur un lieu de travail demandent à travailler à temps partiel, pour des raisons familiales (ce qu'un employeur n'a pas le droit de refuser au cas où le salarié a des enfants), l'employeur se trouve obligé de trouver d'autres personnes qui veulent bien travailler à temps réduit afin de compléter les postes. Ceci dit, il faut noter que les spécialistes du travail des femmes affirment qu'il n'existe pas d'enquêtes sérieuses vérifiant ces hypothèses (*Statens Offentliga Utredningar*, 2005). Le travail à temps réduit des femmes a cependant diminué depuis le début des années 1990. Les femmes travaillent de plus en plus à temps plein et le nombre relatif de familles avec enfants où les deux parents travaillent à temps plein a augmenté.

Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des contrats à durée déterminée. Elles sont beaucoup plus souvent que les hommes remplaçantes et appelées à travailler seulement au cas où l'employeur aurait besoin d'elles : en 2003, 59 % des employés avec des contrats à durée limitée étaient des femmes. Il faut également préciser que ces dernières sont surreprésentées dans le travail le soir, la nuit et les week-ends. Par exemple, en 2001, au sein du grand syndicat ouvrier *Landsorganisationen* (1,7 million d'adhérents), les adhérentes travaillaient, pour près de la moitié d'entre elles, à des horaires atypiques ou faisaient les trois-huit, alors que c'était le cas pour seulement un tiers des hommes de la même centrale ouvrière (*Statens Offentliga Utredningar*, 2005).

### L'accès des femmes aux postes de décision des grandes entreprises

Depuis que le Comité pour l'élimination de la discrimination contre les femmes (CEDAW) des Nations unies a critiqué la Suède, en 2001, pour le peu de femmes aux postes décisifs et exécutifs des grandes compagnies, le débat est vif à ce sujet. Actuellement, le pays compte 27 % de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises ; il est en deuxième position au niveau de l'Europe (étude du *Financial Times* et d'Egon Zehnder citée dans *Svenska Dagbladet*, 30 juin 2008). Aux yeux de l'opinion suédoise, plutôt féministe, cela est bien trop peu. Faut-il imposer aux sociétés un quota de femmes dans leur conseil d'administration ? La Norvège a introduit dans sa législation sur

les sociétés anonymes par actions une telle règle, avec, semble-t-il, beaucoup de succès, puisque en 2008, on compte 44 % de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises. Plusieurs Suédoises ont ainsi été appelées pour siéger dans des conseils d'administration en Norvège. Mais l'actuel gouvernement suédois de centre-droit – de même que l'ancien gouvernement social-démocrate (2002-2006) – ne semble pas vouloir affronter les organisations patronales et les représentants des grandes sociétés qui s'opposent au principe.

D'après une enquête commandée par le gouvernement et terminée en 2007, une bonne partie des postes visibles sur lesquels la politique a une influence, comme les postes de direction des entreprises et des offices publics ou encore les postes de hauts fonctionnaires, sont détenus par des femmes. En revanche, aux postes à haute responsabilité au niveau des municipalités et des régions, ainsi que dans la presse quotidienne, dans les universités et dans les entreprises privées, les hommes sont fortement majoritaires. En 2006-2007, on compte seulement 2 femmes, contre 289 hommes, présidentes du conseil d'administration d'une entreprise cotée en bourse, et 5 femmes, contre 286 hommes, directrices exécutives de ces mêmes entreprises. Les sociétés appartenant en partie ou entièrement à l'État ont plus de femmes à ces postes : 21 % des présidents de conseil d'administration et 10 % des directeurs exécutifs. À la direction des entreprises, les femmes n'ont pas les mêmes tâches que les hommes. Elles ont plutôt des postes spécialisés, tels que responsable des ressources humaines, tandis que les hommes se voient davantage confier des postes liés aux résultats de l'entreprise, comme directeur exécutif (*Statens Offentliga Utredningar*, 2007). L'équipe qui a mené l'étude met en avant la cooptation et les élections collégiales comme l'une des explications de cette situation. Au niveau de la direction des grandes entreprises, le recrutement se fait de manière très traditionnelle et au sein d'un groupe très homogène. Les femmes qui disposent d'un pouvoir à la tête des sociétés l'exercent généralement en tant que membre du conseil d'administration et non pas comme présidente dudit conseil ou comme directrice exécutive.

“ A la direction des entreprises,  
les femmes n'ont pas les mêmes tâches  
que les hommes. ”

### Les femmes chefs d'entreprise

Elles sont plus nombreuses à être dirigeantes et propriétaires de petites entreprises que directrices exécutives de grandes sociétés. Elles représentent 21 % de la première catégorie, sachant que la petite entreprise domine le secteur privé en Suède : 99 % des entreprises ont moins de cinquante employés et celles-ci emploient environ un tiers des salariés du secteur privé. Posséder et diriger une petite entreprise ne représente cependant pas forcément un pouvoir économique plus important que celui qu'on peut tirer d'un travail salarié : 70 % des petites entreprises suédoises n'ont aucun employé et la plupart d'entre elles œuvrent sur le marché local (*Kvinnors och mäns företagande*, 2006). Les entre-

prises des femmes sont, dans une grande majorité, de toutes petites entreprises où l'activité se résume à celle de leur fondatrice. En 2004, seulement 19 % de femmes propriétaires d'une entreprise avaient des employés, contre 81 %

« Le marché du travail est fondé sur la notion d'individu indépendant, alors que la famille est basée sur la notion de groupe. »

des hommes (*Statens Offentliga Utredningar*, 2005). La petite entreprise n'est pas non plus forcément signe de prospérité. Les femmes qui en fondent une afin d'échapper au chômage prennent le risque de ne pas gagner assez pour vivre et de ne plus bénéficier d'une bonne couverture sociale.

Les gouvernements suédois successifs ont pourtant voulu stimuler l'esprit d'entrepreneur des femmes, au nom de l'égalité des sexes et au nom d'une idéologie misant sur la création d'entreprise pour soutenir la croissance économique. Les campagnes et les structures de formation mises en place en leur direction ne semblent cependant pas avoir connu de succès. Une enquête menée auprès de femmes entrepreneuses ou voulant le devenir met en avant les obstacles que rencontrent celles qui veulent fonder une entreprise. Le premier obstacle serait le manque de temps, notamment en raison des responsabilités au sein de la famille. Les enquêtées pointent aussi les risques que représentent les débuts d'une petite entreprise, dont l'impossibilité de profiter d'un congé parental long et bien rémunéré. Un quart des femmes qui ont fondé leur propre entreprise considèrent avoir été victimes d'une attitude négative en tant que femmes entrepreneuses de la part des clients potentiels et des services publics chargés d'aider ceux qui souhaitent fonder une entreprise. La moitié des enquêtées n'étaient pas au courant de l'aide du gouvernement suédois, à hauteur de 11 millions d'euros par an, à destination des entrepreneuses. La très grande majorité d'entre elles pensent que des actions d'encouragement qui s'adressent seulement aux femmes sont sans effet, et préféreraient des mesures plus larges destinées à faciliter la vie des petites entreprises (*Hur får vi fler företag som drivs av kvinnor*, 2008).

### Comment expliquer les inégalités ?

En guise de conclusion, nous émettons ici l'hypothèse que les inégalités des femmes par rapport aux hommes dans le domaine du travail et de l'économie, dans des pays industrialisés et riches comme la Suède, sont dues à des structures mentales aussi bien que matérielles qui se sont construites en s'appuyant dialectiquement l'une sur l'autre, tout au long de l'industrialisation et du développement de la société moderne. L'historienne Ulla Wikander, qui a étudié la naissance de la législation sur le travail dans les congrès de la fin du XIX<sup>e</sup> et du début du XX<sup>e</sup> siècle, montre comment des syndicalistes, des militants catholiques, des socialistes et des libéraux ont œuvré ensemble, au nom des besoins des familles, pour des lois qui protégeraient les femmes sur le marché du travail. Ces mêmes lois ont cependant exclu les femmes des travaux les mieux payés et ont renforcé l'idée que le marché du travail était avant tout pour les

hommes et que celles-là n'avaient pas les mêmes capacités que ceux-ci (Wikander, 2006).

Un autre exemple de ce genre de structures à la fois mentales et matérielles tient dans la coexistence de deux logiques conflictuelles – celle de l'individu et celle de la famille – dans notre société actuelle. Le marché du travail est fondé sur la notion d'individu indépendant, alors que la famille est basée sur la notion de groupe. Ce dernier est composé de personnes dont certaines dépendent fortement des soins et de l'argent de ses autres membres. Ces soins et contributions reposent sur les liens affectifs entre les membres de la famille. La manière dont ils s'organisent dépend de la perception et des normes relatives aux deux sexes, ainsi que des services que propose la société alentour. Les femmes ne sont pas toujours perçues comme des individus libres, mais plutôt comme des personnes qui risquent de devoir, un jour, donner la priorité à leur famille, qu'il s'agisse de leurs parents âgés ou de leurs enfants.

La société suédoise n'est pas étrangère à ces paradoxes. Ainsi, il y a quelques années, une commission gouvernementale suédoise, après moult hésitations, décida de contrer la demande des féministes suédoises : que le généreux congé parental suédois, dont usent principalement les femmes, ne soit plus transférable entre les parents mais devienne un congé individualisé, comme le congé maladie. La commission s'est en effet rendu compte que si les pères suédois ne prenaient pas les six à sept mois qui leur revenaient en cas d'une individualisation, les enfants risquaient d'entrer plus jeunes à la crèche et perdraient ainsi en qualité de vie. On a donc choisi ce que l'on pensait être l'intérêt des enfants face à celui des femmes sur le marché du travail. La sauvegarde de la famille telle que nous la connaissons est apparue plus importante, aux yeux de cette commission, que les droits individuels des femmes.

Autre exemple, dans un article paru en mai 2008, la dirigeante de l'Organisation centrale des travailleurs intellectuels de Suède (la Saco), qui réunit près de 600 000 cadres privés et publics, a mis en avant le rôle néfaste de la politique familiale pour les carrières et les salaires des femmes. Le fait de fonder une famille entraîne un effet négatif pour les femmes en termes d'évolution de salaire. C'est le contraire pour l'autre sexe. Les hommes cadres qui, en 1990, étaient célibataires mais qui, en 1998, vivaient en couple, mariés ou non, gagnaient 20 % de plus que les hommes du même groupe restés célibataires. Les femmes qui se sont mises en couple pendant cette période ont, à l'inverse, perdu 10 % de revenus par rapport à celles qui sont restées célibataires (avant de vivre en couple, elles gagnaient plus que les femmes restées célibataires). Les hommes cadres travaillent, pour 95 % d'entre eux, à temps plein, quelle que soit leur situation de famille, contre seulement 70 % des femmes cadres avec enfants (*Dagens Nyheter*, 22 mai 2008).

“ *Les inégalités des femmes par rapport aux hommes dans le domaine du travail et de l'économie sont dues à la fois à des structures mentales et matérielles.* ”

Mais pourquoi a-t-il été possible de rompre ce genre de cercle vicieux dans le monde politique et non pas dans le monde économique ? Il est tout à fait probable que la parité qui règne en politique soit l'une des bases de l'opinion actuelle, en Suède, en faveur du féminisme. Cette opinion se reflète dans la critique répétée que subissent les sociétés privées en raison de leur attitude négative par rapport à la parité. Reste qu'il est intéressant de se demander pourquoi ce qui a été rendu possible en politique, depuis maintenant quinze ans, ne l'a pas été en économie. Parmi les explications qui ont été avancées, il y a celle qui consiste à dire que le pouvoir s'est déplacé, de la politique vers l'économie. Elle nous semble problématique, d'une part parce qu'elle simplifie trop les rapports complexes entre régimes politiques et régimes économiques – l'économie et la politique ont toujours été imbriquées –, et d'autre part parce que cette explication présuppose l'existence d'une volonté consciente d'exclure ou d'inclure les femmes dans les lieux de pouvoir.

À notre sens, c'est dans les différences de fonctionnement du champ politique et du champ économique qu'il faut aller chercher les explications. La logique du champ politique est d'obtenir le pouvoir politique et de le garder. De ce fait, la politique est plus perméable à l'opinion publique et aux mouvements d'opinion organisés. Une forte opinion féministe à l'intérieur comme à l'extérieur des partis politiques a pu, en Suède, mettre en question la domination masculine de la politique et contribuer à ouvrir des carrières politiques aux femmes. Le champ économique suit une autre logique, fondée sur le profit et sur la rentabilité. Les finances et les entreprises ne sont pas dans la même mesure dépendantes des opinions publiques et sont moins sensibles à un mouvement d'opinion en faveur du féminisme. C'est en effet dans les quelques grandes entreprises où l'image de marque est une donnée fondamentale que l'on trouve quelques femmes à des postes importants et visibles.

## Bibliographie

- *Hur får vi fler företag som drivs av kvinnor ? En rapport från SEB, Företagarförbundet och Driftig.nu*, 2008, s. 1.
- *Kvinnors och mäns företagande. En statistisk beskrivning*, 2006, Stockholm, Nutek.
- *På tal om kvinnor och män : Lathund om jämställdhet*, 2008, Stockholm, SCB. (Cette brochure sur les inégalités des sexes existe aussi dans une version en anglais, accessible gratuitement sur [www.scb.se/statistik/\\_publikationer/LE202\\_2008A01\\_BR\\_X10BR0801.ENG.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE202_2008A01_BR_X10BR0801.ENG.pdf))
- *Social Watch* (voir [www.socialwatch.org](http://www.socialwatch.org)).
- *Statens Offentliga Utredningar*, 2005, n° 66, *Makten att forma samhället och sitt*

*eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, Stockholm, Fritzes. (Disponible gratuitement sur <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/47912>) ; 2007, n° 108, **Kön, makt och statistik**, Stockholm, Fritzes (disponible gratuitement sur <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/95875>)

- *Statistiska centralbyrån* (Les statistiques officielles suédoises. Voir [www.scb.se](http://www.scb.se). (Il y a aussi des entrées en anglais.)
- Wikander U., 2006, **Feminism, familj och medborgarskap**, Göteborg et Stockholm, Makadam.