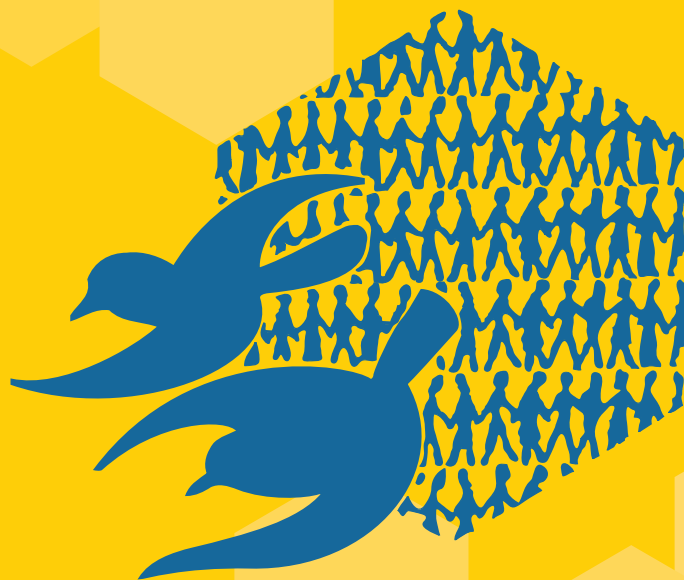


POPULATION ET TRAVAIL

Dynamiques démographiques et activités

*Colloque international d'Aveiro
(Portugal, 18-23 septembre 2006)*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France)
<http://www.aidelf.org> – Courriel : aidelf-colloque2006@ined.fr

Les effets sexués du congé parental sur l'évolution des salaires en Suède

Sara BRACHET

INED/CERPOS

La Suède est depuis longtemps considérée comme un pays précurseur dans le domaine d'égalité entre hommes et femmes. Une politique égalitaire, affirmée et novatrice, s'y développe dès les années 1970, par la mise en place d'un ensemble cohérent de mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes, notamment des mères de famille et pour équilibrer les rôles parentaux, plus particulièrement la prise en charge des enfants en bas âge. Cet engagement politique est l'aboutissement d'un consensus parmi les partis politiques et les syndicats, après une décennie de débats intenses autour de la question d'égalité des sexes. Une revendication nouvelle, formulée initialement par des mouvements féministes, a fini par s'imposer : le principe de la « double émancipation » qui signifie l'accès à l'autonomie financière des femmes par le travail salarié et la participation accrue chez des pères aux tâches domestiques et éducatives. La Suède adopte donc officiellement dès la fin des années 1960, une idéologie égalitaire, se traduisant par une politique d'égalité, particulièrement ambitieuse en matière de politique familiale et de l'emploi.

Encore aujourd'hui, peu de pays sont aussi soucieux que la Suède de promouvoir l'égalité des sexes, ce qui lui a valu d'être classée « le pays le plus égalitaire au monde » par l'ONU, lors de la Conférence à Peking en 1995. Cette image quelque peu idéalisée dont jouit la Suède - et son modèle égalitaire - tout au moins de la part d'un public international, est souvent appuyée sur les taux d'activité féminine très élevés que l'on attribue généralement à la politique familiale. Effectivement, 79% des femmes âgées de 20 à 64 ans, sont actives en 2003 - et ce même chez les mères ayant des enfants d'âge préscolaire (80,4% parmi elles sont actives¹). Le groupe d'âges le plus actif est celui des 35-54 ans, atteignant 87% en 2003. Le taux d'activité professionnelle reste toutefois plus élevé chez les hommes, puisqu'il s'élève à 84% pour l'ensemble des 20-64 ans, pour atteindre 90% dans le groupe d'âges 35-54 ans, en 2003 (SCB 2004). Quant à la politique familiale, celle-ci comprend, outre les prestations monétaires telles que l'allocation enfant, offerte dès le premier enfant, deux dispositifs essentiels visant le maintien des mères de famille sur le marché du travail : des structures publiques d'accueil de l'enfance, en nombre suffisant et largement subventionnées par l'État et le congé parental de 16 mois rémunéré à hauteur de 80% du salaire antérieur du parent bénéficiaire.

Cependant, les taux d'activité élevés cachent d'autres inégalités sur le marché du travail et le congé parental continue à être très majoritairement utilisé par les femmes, impliquant des interruptions de carrière de plus en plus longues, à la naissance de chaque enfant, souvent suivies d'une réduction de temps de travail. Cet article propose d'abord un aperçu de la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail aujourd'hui ainsi que quelques données sur la façon dont les parents actifs utilisent le congé parental, pour ensuite, à partir des résultats d'une enquête originale menée en Suède, exposer les effets sexués de l'inégal partage du congé parental sur l'évolution des salaires.

¹ Nos calculs d'après SCB, AKU, 2004.

1.1. L'entrée des femmes sur le marché du travail

Conformément au principe de la double émancipation, l'engagement politique en faveur de l'insertion professionnelle des femmes devient sensible dès les années 1960 et coïncide avec l'augmentation réelle des taux d'activité des femmes. Au milieu des années 1960, le taux d'activité des femmes ayant des enfants de moins de sept ans, donc non scolarisés, est proche de 40%, et en 1970 ce taux atteint déjà 50%, puis, près de 60% vers 1975².

Si le discours politique officiel est explicitement favorable à l'activité féminine, voire même considère celle-ci comme normale, et ce, dès la fin des années 1930³, il semble cependant que l'idéologie dominante a devancé la réalité, tout au moins jusqu'aux années 1960. Les années 1950 sont, en effet, communément nommées « la parenthèse de la femme au foyer » et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail est généralement située dans les années 1960 (Sz. Olaz, 1994). La réalité est toutefois plus nuancée : la définition statistique du travail excluait alors le travail effectué par les épouses d'agriculteurs qui étaient considérées comme inactives. De plus, aucun emploi à temps partiel au-dessous d'un certain nombre d'heures hebdomadaires n'était comptabilisé. D'autres formes de travail, typiquement féminines, comme le ménage et le soin aux enfants et à d'autres personnes dépendantes n'étaient presque jamais déclarées alors qu'elles occupaient certaines femmes à plein temps (Ohlander 1994).

Ainsi, les années 1940 et surtout 1950 sont caractérisées par le modèle dominant de l'homme pourvoyeur et la femme au foyer, mais il s'agit de femmes modernes, « *éducatrices et gestionnaires d'un foyer moderne* » (Daune-Richard, Mahon 1998, p. 205), soutenues par des réseaux d'experts leur dispensant des conseils « scientifiques ». On est encore loin de l'idée de l'égalité dans la parentalité, puisque c'est la rationalisation des tâches ménagères qui devait alléger le travail domestique des femmes, et non pas la participation accrue de la part des hommes. En ce qui concerne la politique familiale, ce modèle familial « traditionnel » est confirmé par le choix d'un système d'imposition, instauré en 1952, qui décourage le deuxième salaire du couple : le partage du revenu en deux parts égales, imposées séparément, même lorsque l'homme seul gagne la totalité de ce revenu⁴ (Lyttkens 1992).

Toujours est-il que l'insertion des femmes dans le monde du travail salarié dans les années 1960 est devenue, à défaut d'être fondamentalement nouvelle, plus massive, plus visible et surtout socialement mieux acceptée. Par là change aussi le sens social du travail féminin, désormais intégré dans un système salarial⁵, ouvrant droit aux assurances sociales et aux retraites (Ohlander 1994). L'entrée des femmes sur le marché du travail s'est réalisée, en grande partie, sous la forme d'emplois tertiaires à temps partiel et majoritairement dans le secteur public : soins, santé et éducation. Pour attirer les femmes ayant des enfants, les employeurs ont dû adapter les horaires aux mères de famille (Pitrou, Gaillard 1989). Le temps partiel, presque exclusivement féminin, apparaît ainsi, dès l'entrée des femmes sur le marché du travail dans les années 1970, et représente alors, selon Anne-Marie Daune-Richard et Dominique Anxo (1991), « *une forme de transition historique entre l'inactivité traditionnelle des mères de familles et une activité largement soutenue voire impulsée par les institutions économiques et politiques...* ». Il s'agit, en effet, d'une forme d'emploi stable et protégé offrant les mêmes avantages que le plein temps en matière de sécurité sociale. Ces emplois sont pour une grande partie des temps partiels longs, c'est-à-dire de plus de trente heures par semaine, et leur proportion n'augmente plus depuis les années 1980 (SCB 2004).

² À titre de comparaison, le taux d'activité des femmes françaises se situe en 1970 à 50 % (Daune-Richard 1993).

³ C'est effectivement à cette époque que sont mises en place les premières mesures pour faciliter l'activité féminine, comme l'interdiction de licencier une femme mariée ou enceinte.

⁴ Ce régime est toutefois supprimé et remplacé par l'imposition séparée des conjoints en 1971.

⁵ Auparavant, les discriminations salariales étaient instituées par des grilles séparées pour hommes et femmes.

Dans les débats politiques autour de la question de l'égalité des sexes, qui marquent fortement les années 1960, apparaissent des revendications nouvelles d'une politique de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (Moberg, 1961 ; Dahlström, 1962). L'idée de la double émancipation se trouve au cœur de ces débats ; une émancipation qui devait concerner autant les hommes que les femmes : celle des femmes passe par le travail salarié tandis que celle des hommes suppose une participation accrue dans la sphère familiale, notamment dans la prise en charge des enfants. (Klinth, 2002). Toutefois, si les injonctions économiques ont déterminé en grande partie l'entrée dans la vie active des femmes, l'émancipation des hommes, par le biais d'un investissement accru dans la sphère familiale nécessitait un remaniement de la politique familiale.

1.2 Le régime d'assurance parentale

C'est dans ce contexte qu'en 1974, la Suède est le premier pays au monde à mettre en place un congé parental de six mois. Celui-ci est intégré dans un régime d'assurance parentale, signifiant que les parents qui doivent cesser leur travail pour prendre soin d'un enfant perçoivent une indemnisation journalière - allocation parentale - équivalent à 90% du salaire. Le congé parental qui est offert dès le premier enfant, est ouvert aux pères et aux mères, qui peuvent le partager s'ils le souhaitent. Ce congé parental, qui se substitue au congé de maternité en 1974, constitue la réponse politique à l'objectif de la double émancipation : il facilite le maintien des mères de famille dans la vie active tout en offrant aux pères une possibilité concrète d'assumer leur part de responsabilités familiales. L'assurance parentale était également censée contribuer au bien-être de l'enfant, en lui offrant la possibilité d'un contact privilégié avec ses deux parents (SOU 1972 : 34).

Depuis sa création le congé parental a été à maintes reprises prolongé et comprend actuellement 480 jours (soit 16 mois) rémunérés selon le principe suivant : 390 jours sont indemnisés à 80% du salaire antérieur du parent bénéficiaire, les 90 restant sont rémunérés selon un forfait minimum garanti, à hauteur de 60 couronnes par jour (environ 6,60 euros). C'est aussi ce montant, appelé « niveau garanti », que percevaient les parents inactifs (et étudiants) pour toute la durée du congé jusqu'en 2002, date à laquelle ce niveau a été doublé, à 120 couronnes par jour. Chaque parent a droit à la moitié des jours (soit 240) mais il peut choisir de les transférer à l'autre parent, à l'exception de 60 jours réservés à chaque parent⁶. Le niveau de l'allocation a connu des hausses et des baisses (pendant les années de récession économique au milieu des années 1990). Aujourd'hui, l'allocation parentale représente 80% du salaire antérieur, jusqu'à un plafond de 22 000 couronnes mensuelles (environ 2390 euros). Par contre, la durée du congé n'a évolué qu'en sens unique, de six mois en 1974, il atteint 16 mois depuis le premier janvier 2002. Les prolongations successives, malgré les changements de gouvernement, témoignent à la fois du consensus politique qu'a su susciter ce dispositif et de l'ancrage dans l'opinion publique de l'idée qu'un petit enfant doit être gardé par ses parents.

Mais les changements les plus importants concernent les possibilités d'utilisation pratique qui ont été largement assouplies. En effet, l'allocation parentale peut être perçue à plein temps ou à temps partiel, de façon continue ou discontinue, de la naissance de l'enfant jusqu'à ses huit ans. Si un congé rémunéré à plein temps correspond à une durée de 16 mois, le cas le plus fréquent est, en réalité, de réduire le niveau de l'allocation, par exemple à mi-temps, pour prolonger la durée, qui atteindra alors 30 mois. Les parents choisissent en fait le nombre de jours d'allocation hebdomadaire, où un plein temps équivaut à sept jours. Le parent bénéficiaire peut alors être en congé à plein temps tout en percevant l'allocation parentale à temps partiel, afin de prolonger la durée totale. Il peut évidemment aussi être en congé à temps

⁶ À partir de 1995, et afin d'inciter les hommes à utiliser le congé parental, 30 jours de congé sont réservés à chaque parent, et depuis 2002, il s'agit donc de 60 jours.

partiel et travailler à temps partiel. En d'autres termes, pour percevoir l'allocation parentale il faut être en congé, alors que le contraire n'est pas vrai. La grande souplesse de ce système permet aux parents d'élaborer de véritables stratégies en déterminant eux-mêmes le rapport « niveau d'allocation / durée de congé » qui leur convient le mieux, selon leurs possibilités financières et leurs préférences en matière d'éducation. Les parents peuvent également alterner des périodes de congé et de retour au travail dans la limite de trois périodes de congé par an, ou plus avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de l'allocation parentale proportionnelle au salaire, il suffit d'avoir exercé une activité rémunérée au moins 270 jours avant la naissance. L'allocation est imposable et ouvre droit aux congés annuels et aux points retraite. Pendant la période du congé, la sécurité de l'emploi est garantie. Les deux parents ne peuvent pas percevoir l'allocation le même jour pour le même enfant. Par contre, s'ils le souhaitent, ils peuvent tous les deux utiliser l'allocation à mi-temps (Riksförsäkringsverket 2002).

Si ce système contribue incontestablement au maintien des mères de famille sur le marché du travail⁷, tout en offrant aux pères les possibilités concrètes d'assumer la prise en charge des enfants, il comporte aussi quelques incohérences et n'a pas eu d'effet majeur sur le partage des tâches domestiques et éducatives. Effectivement, en 2005, 80% des jours d'allocation parentale indemnisés sont utilisés par les mères. À la fois plus nombreuses à en bénéficier et sur des périodes plus longues que les hommes, les femmes assument donc la majeure partie de l'éducation des enfants. Les principales faiblesses inhérentes au système suédois traduisent des arbitrages politiques en faveur d'une égalité formelle au détriment d'une égalité de fait. D'abord, le choix a été fait d'instaurer un congé commun aux deux parents qu'ils pouvaient partager à leur guise, aucune forme de partage n'ayant été imposée (Bekkengen, 2002 ; Klinth, 2002). Si la double émancipation était effectivement au centre des préoccupations politiques, ses deux composantes - le travail salarié pour les femmes et la paternité active pour les hommes - ont trouvé une même réponse politique dans l'assurance parentale, alors qu'elles nécessitaient, de toute évidence, des traitements spécifiques. L'entrée des femmes sur le marché du travail était largement facilitée par les injonctions économiques, puisque la croissance en dépendait (Björnberg, 1997 ; Arve-Parés, 1998). Celle-ci a donc été formulée comme un devoir. Si elle s'est réalisée sans heurts et sans rencontrer de résistance, c'est parce que les femmes elles-mêmes avaient tout à gagner d'une autonomie financière accrue. Il n'en était pas de même pour les hommes. Socialement et financièrement, ils n'avaient à tirer aucun bénéfice d'un engagement accru dans le domaine familial. Ainsi, se limiter à leur offrir la possibilité de prendre une partie du congé parental, uniquement formulé comme un droit, ne pouvait pas aboutir aux résultats souhaités. Ensuite, le congé parental remplace l'ancien congé de maternité (SOU 1972 : 34). La suppression de ce dernier n'est pas anodine, d'autant plus que le congé parental est facultatif. Ce choix se fait initialement pour marquer l'égalité de la mère et du père quant à leurs capacités à prendre soin de l'enfant : non seulement ils sont égaux, mais ils sont aussi interchangeables, et ce, dès la naissance de l'enfant. La loi sur l'assurance parentale a, en quelque sorte, voulu gommer les différences biologiques. Théoriquement, il n'y a aucun repos obligatoire pour les femmes qui viennent d'accoucher. Dans les faits, toutes les mères recourent au congé parental durant les premiers mois qui suivent la naissance. Par conséquent, seuls les pères peuvent choisir de prendre un congé parental ou non, ainsi que la durée de celui-ci et le moment.

1.3 Inégalités sur le marché du travail aujourd'hui

Si les femmes et les hommes suédois sont à peu près également présents dans le monde du travail, ce dernier est néanmoins marqué par de fortes inégalités selon le sexe. Il se

⁷ Les parents en congé parental sont d'ailleurs considérés comme actifs pendant toute la durée de celui-ci.

caractérise notamment par une forte concentration des femmes dans des professions dites « féminines ». Le cloisonnement entre emplois féminins et masculins n'a pas été atténué par l'augmentation des taux d'activité des femmes. Par contre, les femmes, en 2003, sont presque aussi nombreuses dans le secteur privé (49%) que dans le secteur public, alors que les hommes sont nettement plus nombreux à travailler dans le secteur privé (81%). Ainsi, la répartition selon le sexe dans le privé est de 62% d'hommes et de 38% de femmes, avec un déséquilibre encore plus grand pour le secteur public : 74% de femmes contre 26% d'hommes (SCB, AKU 2004). L'augmentation des femmes dans le secteur privé s'explique par la privatisation de grandes entreprises publiques dans les années 1990, mais aussi par des réductions de personnel qu'a subi le secteur public durant les années 1990. Plus précisément, 30% des femmes travaillent dans le domaine hospitalier, des soins aux enfants, aux personnes âgées ou autres personnes dépendantes, contre 6% chez les hommes. Un autre chiffre significatif de cette ségrégation est que les 10 métiers les plus fréquents⁸ de 20 à 64 ans regroupent 43% des femmes, tandis que seulement 34% des hommes exercent un de ces métiers. Sur les 30 métiers les plus fréquents, on trouve 58% des femmes contre 35% des hommes (SCB 2004).

La ségrégation horizontale est également assez marquée. Les positions de chefs sont, dans l'ensemble des secteurs et pour l'année 2002, exercées à 75% par des hommes. Les femmes chefs sont majoritaires dans le public, où elles représentent 56% des chefs, tandis que dans le privé, seulement 19% de ces postes sont occupés par des femmes (SCB, 2003). Une Commission d'enquête montre que la domination masculine dans les postes à responsabilités est particulièrement forte dans les grandes entreprises privées. Globalement, cette ségrégation horizontale tend à s'atténuer ailleurs ; les femmes accèdent petit à petit à des postes de responsabilité (SOU 2003 : 16).

Dans le cas du marché du travail suédois, la principale inégalité réside, comme on l'a vu, dans la forte ségrégation, à la fois horizontale et verticale. Inga Persson et Eskil Wadensjö (2000), constatent par exemple, que la ségrégation horizontale est particulièrement forte en Suède par rapport à d'autres pays de l'OCDE, mais que les écarts de salaires y sont nettement plus faibles qu'ailleurs : le salaire moyen féminin correspond à environ 83% du salaire moyen masculin (SCB, 2004). Or, ce plus faible écart s'explique en grande partie par le nivellement général de la structure des salaires. Ainsi, si les femmes suédoises se trouvent majoritairement employées dans certains métiers « typiquement féminins », qui sont par ailleurs les moins qualifiés, avec des possibilités de carrière et d'évolution de salaire plus limitées, les auteurs soulignent que « (...) le « coût » de la différence est moindre pour elles, dans la mesure où l'éventail des salaires est moins ouvert » (Persson, Wadensjö, 2000, p.75).

La situation des hommes et des femmes sur le marché du travail combinée à un partage encore très inégal du congé parental amène à s'interroger sur ses effets directs sur l'évolution des salaires. Si l'on admet généralement que les inégalités devant les tâches parentales expliquent en grande partie les discriminations que subissent l'ensemble des femmes dans le monde du travail, peu de recherches suédoises tentent de les évoluer directement, à partir de données individuelles. C'est donc cette relation que nous avons voulu analyser ici, à partir des résultats d'une enquête.

⁸ Ces métiers n'ont pas toujours d'équivalents français, une traduction exacte n'est donc pas possible. Le premier de ces métiers est celui d'aide soignante, le deuxième est aussi un métier de soins aux personnes, mais ne requérant pas de formation. Viennent ensuite les commerciaux, les instituteurs d'école primaire, les employés de bureau, les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants, personnel de crèche et de centre de loisir, les informaticiens et le personnel d'entretien de bureau d'hôtel.

2. Recours au congé parental et évolution des salaires

L'allocation parentale, ainsi que toutes les autres prestations familiales, est gérée au niveau local par les Caisses d'assurance. Au niveau national, l'Office National de la Sécurité Sociale diffuse les statistiques relatives à l'usage de l'allocation parentale. L'allocation parentale et le congé parental fonctionnent comme deux prestations distinctes et les caisses d'assurance ne comptabilisent que les jours d'allocation consommés. Il n'est pas possible d'en déduire la durée du congé, puisque ce dernier peut être utilisé avec une allocation à temps partiel ou sans allocation. La durée totale du congé est entièrement négociée entre le parent et l'employeur⁹ et celle-ci ne fait pas l'objet d'une centralisation au niveau national. Autrement dit, aucune donnée nationale n'existe sur le congé parental.

Une enquête ayant pour objectif d'analyser l'usage sexué du congé parental a été réalisée en Suède, dans la ville d'Uppsala, en 2000 et 2001, auprès d'un échantillon de 145 couples parentaux¹⁰, soit 290 parents, ayant eu un enfant entre 1995 et 1997. Des informations relatives à la situation professionnelle de chacun des parents sont recueillies, à deux moments : à la naissance et au moment de l'enquête. Selon les parents, il s'agit donc d'une période allant de trois à cinq ans. L'originalité de cette enquête est qu'elle permet de connaître la durée du congé associée au nombre de jours d'allocation utilisé. L'enquête permet ainsi d'évaluer la fréquence de la pratique qui consiste à réduire le niveau d'allocation pour prolonger la durée du congé. Les informations sont recueillies, mois par mois, de manière rétrospective pour les trois premières années de l'enfant. Outre des informations détaillées sur la façon dont les parents utilisent leurs 450 jours d'allocation parentale communs¹¹, cette enquête permet de mettre en relation les changements dans la situation professionnelle, notamment l'évolution des salaires, de chacun des parents avec la durée de leur congé.

Dans l'échantillon de cette enquête, seulement huit mères (et autant de pères) n'avaient droit qu'à l'allocation forfaitaire et deux d'entre elles ont préféré ne pas utiliser le congé sous forme d'un congé payé. Les 137 autres étaient éligibles pour une allocation au moins égal à 75% du salaire (niveau de l'allocation pour la période de 1995 à 1997), alors qu'elles n'étaient pas toutes actives avant la naissance. Les critères d'éligibilité sont, en effet, relativement souples : les étudiants gardent leurs droits en matière d'allocation pendant toute la durée des études, à condition qu'ils aient travaillé, à un moment donné, pendant au moins six mois ou au total douze mois durant les deux dernières années, les chômeurs gardent aussi leur droits pendant le chômage, ainsi que les parents en congé parental, tout comme ceux qui, pour un enfant de rang deux ou plus, respectent l'intervalle de 30 mois entre les naissances. La très grande majorité des parents perçoivent donc une allocation équivalente à 75% de leur salaire antérieur.

2.1 Situation professionnelle avant le congé

Au sein de la population étudiée, la majorité des parents sont actifs au moment de la naissance, aussi bien chez les hommes que chez les femmes : 129 mères actives sur 145 (89%) et 137 pères (94%), ce qui montre l'effet incitatif du système du congé parental. L'échantillon ne compte que deux mères inactives au moment de la naissance, les autres parents non actifs

⁹ La principale règle quant à la durée du congé est la suivante : chaque parent a droit à un congé, avec ou sans allocation parentale, de 18 mois pour chaque enfant. Il a, en outre, droit au congé chaque fois qu'il perçoit l'allocation parentale.

¹⁰ Il s'agit d'un échantillon représentatif des parents d'un enfant né entre 1995 et 1999 résidant à Uppsala ayant bénéficié de l'allocation parentale. L'échantillon a été obtenu par un tirage aléatoire de la base de données de l'ensemble des parents.

¹¹ C'est depuis 2002 que le nombre de jours d'allocation parentale a été augmenté à 480.

sont étudiants. En revanche, tous les parents actifs n'occupent pas un emploi avant la naissance, même si c'est le cas de la plupart d'entre eux. (Tableau 1).

TABLEAU 1 : RÉPARTITION, EN NOMBRE ABSOLUS, DES MÈRES ET DES PÈRES SELON L'ACTIVITÉ ET LE STATUT D'OCCUPATION, AU MOMENT DE LA NAISSANCE

Statut d'occupation	Mères	Pères
Actifs occupant un emploi, dont	122	133
- Travaillant effectivement	114	132
- En congé parental ou prénatal	7	0
- En congé maladie	1	1
Au chômage	7	4
Étudiants	14	8
Inactifs	2	0
Total	145	145

Les pères sont un peu plus nombreux que les mères à être actifs, et un peu moins souvent étudiants. Ajoutons que les parents étudiants avaient presque tous exercé une activité professionnelle à un moment donné, et pouvaient prétendre à une allocation parentale à hauteur de 75% du salaire. Aussi bien les mères que les pères travaillent le plus souvent à plein temps avant la naissance : 88% des mères et 95% des pères.

L'activité professionnelle semble être une évidence, y compris pour ceux qui ont des enfants en bas âge. Les mères qui ne travaillent pas à plein temps sont celles qui avaient déjà un enfant, et qui avaient déjà réduit leur temps de travail pour raisons familiales à la fin de la période du congé parental liée à ce premier enfant. Notons que quelques pères ont aussi opté pour le temps partiel. Ainsi, lorsque l'enfant « ego » est de premier rang, les deux parents travaillaient systématiquement à plein temps avant sa naissance. La plupart des postes étant initialement à plein temps, mais les parents d'un enfant de moins de huit ans ont le droit de travailler à 75% (sans compensation financière). Les emplois à temps partiel correspondent donc principalement à une demande de la part des parents. Ils peuvent également compléter ce temps partiel avec un congé parental et, dans ce cas, travailler à n'importe quel taux horaire. Les parents travaillant à temps partiel et qui attendent un deuxième enfant ont donc souvent la possibilité d'exercer leur emploi à plein temps, par exemple six mois avant la naissance, afin de percevoir une allocation parentale maximale. Ceci peut s'avérer plus avantageux que de garder l'allocation perçue pour le premier - même si l'intervalle entre cette naissance et la précédente ne dépasse 30 mois - tout simplement parce que le salaire horaire a généralement augmenté entre les deux naissances.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION, EN %, DES PÈRES ET DES MÈRES SELON L'APPARTENANCE SECTORIELLE

Secteur	Mères	Pères
Privé	35,2	56,9
Public	60,6	34,3
À son compte	4,1	8,7
Total	100 (N=122)	100 (N=132)

Parmi les parents actifs, hormis les chômeurs, la répartition par secteur diffère quelque peu selon le sexe. Au moment de la naissance, les mères sont plus nombreuses dans le secteur

public et les pères dans le privé. La situation était quasiment la même au moment de l'enquête (Tableau 2).

2.2 L'usage sexué du congé parental et le retour au travail

En Suède, le congé parental caractérise fortement à la fois la parentalité et la petite enfance. Les normes sont telles que peu de solutions individuelles d'organisation de la vie quotidienne sont concevables, voire réalisables. Ainsi, tous les enfants sont gardés par un parent en congé parental pendant au moins un an, la durée moyenne de cette garde parentale exclusive étant de 19 mois. Les mères avaient pris en moyenne 18 mois de congé, contre 4 chez les pères, en ne comptant que ceux qui avaient effectivement utilisé le congé parental, sous la forme d'un congé à plein temps, c'est-à-dire moins de la moitié d'entre eux. Lorsque les enfants entrent en collectivité, à la fin de cette période de congé parental, ils le font majoritairement à temps partiel.

Outre un partage du congé qui reste très inégal, les résultats de notre enquête ont mis en évidence des divergences significatives entre le congé du père et celui de la mère. Ces différences, ici mesurées quantitativement, concordent avec les résultats qualitatifs de Lisbeth Bekkengen, obtenus par des entretiens (1997 ; 2002). Ainsi, pour la mère, le congé parental s'impose comme une évidence, à compter de la naissance de l'enfant et pour une durée moyenne de 18 mois. En revanche, le congé du père ne va pas de soi, puisque moins de la moitié des pères ont eu recours à un congé continu et lorsque c'est le cas, celui-ci se caractérise par sa souplesse et sa flexibilité ; le moment peut être choisi en fonction de leur activité professionnelle ou en fonction de leurs préférences personnelles. On peut en déduire que c'est la mère qui adapte son congé en fonction des désirs du père ; soit en reprenant son activité professionnelle lorsque le père souhaite prendre son congé parental, même pour une durée d'un mois, en se remettant en congé lorsque le père retourne au travail, soit en prenant ses vacances annuelles ou encore en bénéficiant du congé non payé. Dans ce dernier cas, non seulement le congé du père est beaucoup plus souple que celui de la mère, mais de plus, il ne correspond pas toujours à une prise en charge réelle de l'enfant. C'est là un des résultats peut-être le plus étonnant de cette enquête, et qui nécessitait justement des données sur les deux parents à la fois en termes de congé parental, d'allocation parentale et activité professionnelle : parmi les pères qui avaient pris au moins un mois de congé parental à temps plein, seulement un peu plus de moitié se sont trouvés seuls avec la responsabilité de la garde de l'enfant, puisque dans les autres cas, la mère était également à la maison, souvent en congé non payé.

Par ailleurs, certaines pratiques indiquent que l'objectif du congé parental diffère fortement selon le sexe du parent. En étudiant le rapport que le parent choisit entre le niveau de l'allocation et le congé, il s'est avéré que les mères en congé à plein temps choisissaient beaucoup plus souvent que les pères une allocation à temps partiel. Elles cherchaient donc principalement à prolonger la durée du congé, afin de retarder le moment où l'enfant est accueilli en crèche. Selon les normes éducatives en vigueur, la vie en collectivité peut être nocive si elle intervient trop tôt, d'où ce souci constant de vouloir prolonger la période de congé. Les pères organisent leur congé très différemment et leur souci principal semble être soit, de ne pas gêner l'activité professionnelle, soit d'obtenir un revenu total plus élevé. Beaucoup de pères situent ainsi leur congé durant l'été, pendant les vacances familiales, ou encore, s'il s'agit d'un congé à temps partiel combiné avec un travail salarié, le congé concerne souvent un seul jour par semaine, et ce jour est presque toujours le vendredi, ce qui leur permet donc de bénéficier d'un week-end de trois jours rémunérés.

Quant à la reprise du travail, à la fin du congé parental, celle-ci s'effectue très différemment selon le sexe du parent : la majorité des mères optent pour le temps partiel, tandis que quasi-totalité des pères reprennent leur travail à plein temps. Chez les enfants, leur première entrée en collectivité se fait donc principalement à temps partiel. Seulement 18% des

enfants ont été accueillis, dès le début, à plein temps. Soulignons ici que le plein temps à la crèche n'exécède jamais huit heures par jour, soit 40 heures par semaine. Le taux le plus fréquent est le mi-temps, il concerne 39% des enfants, et 28% ont commencé avec un trois quarts de temps. En moyenne, les enfants sont accueillis pour un temps partiel correspondant à 67%. C'est presque toujours la mère (72% d'entre elles) qui choisit le temps partiel à la fin du congé parental pour réduire les journées à la crèche.

Les normes sociales relatives à la parentalité et à la petite enfance en Suède semblent, en grande partie, régies par le système du congé parental, et ont eu pour résultat une homogénéisation des comportements parentaux, laissant peu de place pour des solutions individuelles. La vie quotidienne des enfants suit alors un schéma assez rigide, déterminé par le congé parental et les structures d'accueil publiques. En moyenne, l'enfant est gardé à la maison durant un an et demi, essentiellement par la mère, et très peu par le père. À un an et demi, l'enfant entre en collectivité, mais à temps partiel.

2.3 Changements professionnels

Outre les données longitudinales sur l'usage du congé, des informations détaillées sur la situation professionnelle des pères et des mères, au moment de la naissance de l'enfant et au moment de l'enquête ont été recueillies. Il est alors possible de mettre en relation la durée du congé avec l'évolution du salaire entre les deux dates. Autrement dit, cette enquête permet d'appréhender directement les effets sexués du congé parental sur les salaires.

Le tableau 3 présente le revenu moyen à naissance et au moment de l'enquête, pour l'ensemble des parents.

TABLEAU 3 : REVENUS NETS MENSUELS DES MÈRES ET DES PÈRES AU MOMENT DE LA NAISSANCE ET AU MOMENT DE L'ENQUÊTE, EN EUROS

	Mères		Pères	
	À la naissance	Au moment de l'enquête	À la naissance	Au moment de l'enquête
Revenu moyen	1161	1182	1472	1893

L'impôt sur le revenu étant directement prélevé sur le salaire en Suède, c'est donc le revenu net après impôt qui figure ici. Les revenus moyens sont relativement faibles étant donné qu'il s'agit de l'ensemble de l'échantillon et non seulement les parents actifs occupant un emploi. De ce fait, les diverses allocations (parentale, d'étudiant, de chômage ou de maladie) comptent comme des revenus, tout comme les salaires à temps partiel. Les pères gagnaient environ 300 euros de plus que les mères au moment de la naissance.

Ce tableau permet aussi une comparaison des revenus au moment de la naissance et au moment de l'enquête, soit de trois à cinq ans plus tard, dans un contexte où toutes les mères ont pris un congé longue durée, mais que très peu de pères sont dans ce cas. On constate ainsi, du côté des mères, une quasi-stagnation en termes de revenus, alors que les pères ont connu une augmentation moyenne de plus de 400 euros.

Les revenus autres que les salaires, notamment diverses allocations, toujours plus faibles que le salaire en fonction duquel elles sont calculées, sont plus souvent le fait des mères, tout comme le travail salarié à temps partiel, ce qui fausse l'évolution réelle du revenu pour les parents actifs occupés. Le tableau 4 fournit donc l'évolution des salaires, entre la naissance de l'enfant et le moment de l'enquête, uniquement pour les parents qui exerçaient une activité professionnelle à ces deux dates.

TABLEAU 4 : REVENUS NETS MENSUELS DES MÈRES ET DES PÈRES ACTIFS, AU MOMENT DE LA NAISSANCE ET AU MOMENT DE L'ENQUÊTE, EN EUROS¹²

	Mères		Pères	
	À la naissance	Au moment de l'enquête	À la naissance	Au moment de l'enquête
Salaire moyen	1258	1370	1543	1969

Ainsi, l'écart de salaire est relativement important avant déjà le début du congé parental, puisque le salaire moyen des pères est supérieur de presque 200 euros à celui des mères. Si, pour l'ensemble des mères le revenu n'a pratiquement pas augmenté durant cette période (tableau 3), on remarque que pour celles qui exercent une activité, le salaire moyen, au moment de l'enquête est remonté de 200 euros. Mais l'évolution est toutefois nettement plus favorable chez les pères qui voient leur salaire net moyen augmenté de plus de 469 euros (comme dans le précédent tableau). En conséquence, l'écart se creuse (Tableau 4).

Seulement la moitié des mères avait un temps de travail identique entre la naissance et le moment de l'enquête, contre 94% des pères. La fréquence du temps partiel chez les mères, à la fin du congé parental, explique, en partie, pourquoi les mères ont connu des évolutions salariales moins favorables que les pères. Les pères travaillent majoritairement à temps plein aussi bien avant la naissance qu'après. Tout comme le congé parental, le temps partiel des femmes fait partie intégrante de la parentalité et correspond à l'adhésion aux normes pédagogiques en vigueur : la journée à la crèche ne doit pas être trop longue pour l'enfant. L'immense majorité des enfants quittent ainsi la crèche (ou la nourrice) au plus tard à 16 heures. Cela signifie aussi que le temps partiel est presque toujours utilisé comme un moyen d'écourter la journée de travail et non pour réduire le nombre de jours de travail hebdomadaire.

2.4 Évolution des salaires en fonction de la durée du congé parental

L'on s'imagine aisément que l'augmentation du salaire entre deux périodes peut être compromise par une absence prolongée. En Suède, une partie de l'augmentation salariale annuelle est régie par les conventions collectives et bénéficie à l'ensemble des salariés, y compris les parents en congé. L'autre partie dépend des négociations individuelles entre l'employeur et l'employé où les absences pour congé parental pourraient, bien entendu, être un frein à l'augmentation du salaire.

Pour déterminer l'impact de la durée du congé sur le salaire, nous avons choisi d'étudier l'augmentation individuelle relative (exprimé en pourcentage) comme indicateur. Seuls les parents actifs occupant un emploi à la naissance et au moment de l'enquête ont été pris en compte. Compte tenu de la petite taille de l'échantillon (seulement 85 mères sur 145 étaient actives occupant un emploi aux deux dates de référence) et des fluctuations du temps de travail entre les deux moments, nous n'avons pas exclu les parents travaillant à temps partiel, ni ceux qui ont réduit ou augmenté leur temps de travail entre les deux dates. Ce choix, qui induit une sous-estimation des salaires des mères, est sans effet sur l'augmentation relative des salaires pour les mères employées à temps partiel aux deux dates. Par contre, pour les mères ayant diminué leur temps de travail depuis la naissance, le salaire peut, bien entendu, avoir diminué. Si nous avons choisi d'inclure ces cas dans l'analyse, ce choix peut se justifier par le fait que le temps partiel fait partie de l'ensemble des contraintes qui incombe principalement aux mères de jeunes enfants.

¹² Les populations sur lesquelles ces moyennes ont été calculées varient entre les deux dates, notamment chez les mères. Certaines étaient actives occupant un emploi au moment de la naissance, mais pas au moment de l'enquête, et inversement. Pour cette raison, nous n'avons pas présenté dans le tableau l'augmentation entre les deux dates, ni en valeurs absolues, ni en valeurs relatives.

Quant à la durée du congé parental, celle-ci dépend avant tout du sexe du parent : autour de 18 mois pour les mères, contre un ou deux mois pour les pères. Des comparaisons pères/mères à durée identique sont donc exclues. Il s'agit plutôt de voir l'impact du congé en référence aux normes propres à chaque sexe. Les mères ont été réparties en trois groupes : celles qui ont pris moins de 12 mois, celles qui ont pris entre un et deux ans de congé et enfin celles dont le congé a duré plus de deux ans. Chez les pères, nous avons inclus ceux qui n'avaient pas utilisé le congé parental, puisqu'il s'agit de la moitié des pères. Parmi les autres, la distinction a été faite entre ceux qui avaient pris un congé d'un à trois mois et ceux dont le congé avait duré quatre mois ou plus.

TABLEAU 5 : AUGMENTATION DU SALAIRE, EN %, ENTRE LA NAISSANCE ET LE MOMENT DE L'ENQUÊTE SELON LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL

Mères		Pères	
Durée congé	Augmentation en %	Durée congé	Augmentation en %
- 12 mois	7 (N=22)	0 mois	34 (N= 68)
12 à 23 mois	26 (N=44)	1-3 mois	27 (N=34)
24 mois et +	7 (N=19)	4 mois et +	20 (N=20)
Ensemble	17 (N=85)	Ensemble	30 (N= 122)

D'après le tableau 5, les mères actives occupées ont connu une hausse moyenne de salaire de 17% entre la naissance de l'enfant et le moment de l'enquête, tandis que les pères ont vu leur salaire augmenté de 30% entre les deux périodes¹³. L'augmentation moyenne des salaires peut paraître très importante chez les pères. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette évolution. D'abord, si la durée écoulée entre les deux périodes est de trois à cinq ans, il y a avait dans l'échantillon une surreprésentation des parents dont l'enfant avait cinq ans et la durée moyenne était de 4,23 ans. Puis, beaucoup de parents avaient changé d'emploi entre les deux dates (plus de 40%), mais ces changements de travail n'avaient pas le même sens chez les pères et chez les mères. Un changement de travail chez les pères impliquait toujours une augmentation substantielle de salaire, tandis que chez les mères il signifiait souvent des horaires aménagés, et pas nécessairement une hausse de salaire. Parfois le nouvel emploi des mères était provisoire, et leur permettait de travailler principalement le soir ou le week-end, et donc de ne pas avoir recours à une structure d'accueil. Leur emploi principal pouvait alors être maintenu si elles complétaient cette réduction de temps de travail par un congé parental à temps partiel. Finalement, on sait aussi que les couples qui sont souvent en Suède relativement égalitaire devant le partage des tâches avant l'arrivée du premier enfant, connaissent une certaine spécialisation des tâches à partir du moment où il y a un enfant. Cette tendance est renforcée par l'existence du congé parental de longue durée, utilisée principalement par les mères, ce qui a probablement pour effet de libérer les hommes d'une partie du travail domestique. Les premières années qui suivent l'arrivée de l'enfant permet donc aux hommes de se consacrer plus intensément à leur activité professionnelle. C'est donc une période propice à la carrière des hommes, puisque les tâches familiales sont généralement assumées par la mère qui reste à la maison.

¹³ L'augmentation de salaire est nettement plus importante dans le tableau 5 que celle que l'on obtiendrait à partir du tableau 4 du fait du calcul différent : dans le tableau 4 il s'agit d'une moyenne calculée à partir de l'ensemble des salaires, tandis que dans le tableau 5, la moyenne est calculée à partir des augmentations salariales individuelles. De ce fait, les populations ne sont pas exactement les mêmes. Le salaire moyen est calculé sur les femmes actives occupant un emploi au moment de la naissance de l'enfant, puis sur celles occupées au moment de l'enquête, tandis que l'augmentation individuelle porte sur un groupe plus restreint puisqu'il fallait que les mères soient actives occupées aux deux dates de références.

Regardons maintenant les effets directs de la durée du congé sur l'évolution du salaire chez les mères et les pères. Les mères qui ont pris un congé de durée « moyenne » (entre un et deux ans) sont celles qui ont connu la plus grande augmentation de salaire, 26%, nettement plus que la moyenne (17%). L'on constate aussi que les mères qui avaient pris un très long congé, supérieur à deux ans n'ont vu leur salaire augmenter que de 7%. Il semble donc qu'une absence très prolongée du monde du travail ait un effet négatif sur le salaire. Curieusement, l'augmentation moyenne chez les mères dont le congé avait duré moins d'un an est également de 7%, donc plus faible que la moyenne générale. L'on pourrait penser qu'un congé de faible durée serait une spécificité des femmes très investies dans la vie professionnelle et par conséquent, ayant des positions socioprofessionnelles et des revenus élevés. Or, si ces dernières prennent effectivement des congés un peu plus courts que les autres, c'est aussi le cas des femmes qui changent d'emploi pour pouvoir travailler le soir et le week-end, afin de retarder le moment où l'enfant va à la crèche ou simplement pour réduire le nombre d'heures que l'enfant passe dans une structure d'accueil. Ainsi, le groupe de mères ayant pris un congé inférieur à 12 mois comporte deux catégories de mères dont les caractéristiques professionnelles sont opposées, ce qui explique pourquoi l'évolution moyenne des salaires dans ce groupe n'est pas très positive.

Quant aux pères, l'effet du congé parental sur le salaire correspond plus à ce que l'on pourrait attendre. Ce sont les pères qui n'avaient pas du tout utilisé le congé parental qui ont connu la hausse de salaire la plus importante (34%). Un congé de « durée moyenne » équivaut à une augmentation juste un peu inférieure à la moyenne générale, et très proche de l'augmentation qu'ont connu les mères ayant pris un congé de « durée moyenne ». Un congé de « longue durée » chez les pères n'a pas le même sens que chez les mères, puisqu'il s'agit de quatre mois ou plus. En outre, les pères concernés ont certes une augmentation de salaire plus faible, mais l'effet pénalisant est nettement plus faible que pour les mères qui avaient pris un congé de plus de deux ans.

Le tableau 6 permet d'appréhender les effets en termes d'évolution des salaires en fonction de la durée du congé parental pris par le conjoint. Autrement dit, il s'agit de voir si, par exemple, le partage du congé a des effets positifs sur le salaire des mères, ou si la spécialisation des tâches se révèle rentable.

TABLEAU 6 : AUGMENTATION DU SALAIRE ENTRE LA NAISSANCE ET LE MOMENT DE L'ENQUÊTE SELON LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL DU CONJOINT

Durée du congé du père	Augmentation en % chez la mère	Durée du congé de la mère	Augmentation en % chez le père
0 mois	22 (N=45)	-12 mois	28 (N=23)
1-3 mois	10 (N=21)	12 à 23 mois	33 (N=70)
4 mois et +	12 (N=19)	24 mois et +	22 (N=29)
Ensemble	17 (N=85)	Ensemble	30 (N=122)

Les résultats ne sont pas tout à fait ceux que l'on pourrait attendre. Effectivement, ce sont les mères qui ont utilisé seules le congé parental qui ont connu la hausse de salaire de loin la plus importante (22%). Ainsi, lorsque le père a pris une partie du congé parental, le salaire de la mère augmente nettement moins. Le cas le plus pénalisant pour la mère est celui où le père a pris entre un et trois mois. Les données détaillées sur l'usage du congé obtenues par l'enquête permettent d'avancer une interprétation à ce phénomène. Parmi les pères dont le congé a durée entre un et trois mois, la majorité avait pris un seul mois, ce qui correspond aux 30 jours d'allocation parentale non transférables à l'autre parent. Pour beaucoup de ces pères, l'objectif du congé n'était pas toujours une prise en charge réelle des besoins matériels et affectifs de

l'enfant. Il s'agissait, dans certains cas, de se « débarrasser » de ces jours non transférables, en les posant par exemple pendant les vacances annuelles de leur partenaire, ou pendant qu'elle était en congé non payé. Dans la moitié des cas de ces congés de courte durée, la mère était effectivement à la maison et assurait la responsabilité principale de l'enfant. D'autres pères vivaient cette période de congé comme une expérience personnelle et non comme un partage naturel des tâches parentales. Dans les cas où le père était effectivement seul avec l'enfant pendant son congé, le moment de celui-ci était soigneusement choisi en fonction de ses contraintes professionnelles, ce qui obligeait la mère d'ajuster à la fois son propre congé parental mais aussi son retour au travail. Ainsi, les pères posaient souvent leur congé au milieu de la période de congé de la mère, et non à la fin de celle-ci. En conséquence, les mères prenaient leur congé en deux périodes, avec un très brève reprise de travail au milieu. Le congé parental chez les pères ne correspond donc pas toujours à une plus grande égalité au sein du couple devant les charges parentales, puisqu'il ajoute des contraintes supplémentaires pour les mères. L'effet plutôt négatif de ce type de congé paternel a aussi des répercussions sur les salaires des mères qui augmentent nettement moins que la moyenne générale.

Chez les pères, la situation est également assez contrastée. On remarque par exemple que c'est lorsque la mère a pris un très long congé (plus de deux ans) la hausse du salaire des pères est la plus faible (seulement 22%). Il est également un peu inférieur à la moyenne générale quand le congé de la mère dure moins d'un an. C'est donc lorsque la mère a pris un congé dont la durée correspond à la moyenne, voire à la norme, c'est-à-dire entre un et deux ans, que le père voit son salaire augmenter le plus, de 33%.

Conclusion

La première partie de cette communication a montré la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail en Suède et les inégalités qui persistent, même si celles-ci sont moindres qu'ailleurs. Nous avons également exposé les limites du dispositif du congé parental, une originalité suédoise dont l'objectif principal était d'équilibrer les rôles parentaux, et qui pourtant n'a pas eu les effets escomptés en termes de partage de tâches. Puis, compte tenu de la durée moyenne de ce congé (19 mois pour les mères) il nous a paru pertinent d'analyser l'effet direct de ces absences prolongées sur l'évolution des salaires. Rappelons toutefois que le faible effectif de l'échantillon n'autorise pas une analyse statistique très élaborée permettant de démêler les effets de différentes variables. Les résultats présentés dans la dernière partie doivent par conséquent être interprétés avec beaucoup de prudence : ils constituent avant tout des pistes de réflexion pour éclairer le fonctionnement du régime du congé parental au sein des rapports sociaux de sexes dans le monde de travail et dans la famille.

Les conclusions qui s'imposent, au terme de cette analyse, ne sont pas tout à fait celles que l'on pourrait attendre, puisqu'il faut bien admettre que le congé parental a finalement assez peu d'effet négatif sur l'évolution des salaires des parents qui l'utilisent. Les inégalités entre hommes et femmes existent sur le marché du travail, et ce, bien avant l'arrivée des enfants. Elles s'expliquent, comme on l'a vu, par des choix différents, en termes de branche professionnelle et de secteur. Autrement dit, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes trajectoires professionnelles.

Les pères et les mères dans la population étudiée ont vu leur salaire augmenter respectivement de 30% et de 17% entre la naissance de l'enfant et le moment de l'enquête, soit pendant une période allant de trois à cinq ans. Cette différence n'est pas très étonnante si l'on sait que toutes les mères ont pris un congé parental d'au moins six mois et que la durée moyenne est de 18 mois. La moitié des pères n'avait pas pris de congé, et chez les autres la durée moyenne était de seulement quatre mois. Il faut néanmoins rappeler ici que les salaires sont nettement plus élevés chez les pères dès le départ et que l'écart se creuse pendant cette période.

Un résultat intéressant est que l'effet du congé sur le salaire dépend plus du sexe du parent que de la durée réelle. Ainsi, les pères qui ont pris un congé de durée moyenne (un à trois mois) ont connu la même augmentation salariale que les mères dont la durée du congé était également « moyenne », comprise entre un et deux ans. De même, un congé « long » pour les pères, d'au moins quatre mois, est suivi d'une évolution de salaire un peu moins favorable que la moyenne générale, tout comme les congés très longs chez les mères, supérieur à deux ans, qui se révèlent également relativement pénalisants en termes de salaire.

Il est aussi intéressant de noter que le partage du congé parental ne profite pas, comme on pourrait s'imaginer, aux mères. Sur ce point, l'analyse des salaires rejoint celle que nous avons faite sur l'usage du congé parental. La principale conclusion était alors qu'une participation accrue des pères ne conduit pas à une plus grande égalité au sein des couples, puisque le congé chez pères, de par sa contingence et sa grande souplesse devient plutôt une contrainte supplémentaire pour les mères. Le dernier tableau montre en effet que ce sont les mères qui ont utilisé seules la totalité du congé parental qui ont connu la hausse de salaire la plus importante. De la même façon, si l'on peut interpréter les très longs congés des mères, supérieurs à deux ans, comme une forme de spécialisation des tâches par le renoncement (provisoire certes) à l'activité salariée, cette situation ne profite pas non plus spécialement aux pères en termes d'évolution de salaire.

Autrement dit, c'est plutôt lorsque les deux parents se conforment aux normes sociales qui entourent la parentalité en Suède que les effets pénalisants du congé sont les plus faibles. Pour les mères, la norme signifie un congé parental d'environ 18 mois. Du côté des pères, la norme correspond plutôt au non-recours au congé parental. C'est effectivement le choix qui favorise le plus l'évolution de leur salaire. Les mères n'ont pas ce choix. Tel que le système de congé parental est conçu et compte tenu des contraintes des structures d'accueil (qui, rappelons-le n'admettent pas d'enfants de moins d'un an) le congé parental s'impose comme une évidence à partir de la naissance de l'enfant et toujours pour une longue durée, le moment n'est donc pas non plus négociable. L'évidence du congé parental chez les mères a probablement contribué à une plus grande visibilité et acceptabilité de la maternité dans le monde du travail et par conséquent, ses effets en termes de salaires sont moins discriminants que ce que l'on pourrait s'imaginer, compte tenu de la durée des absences. D'une manière générale, cette visibilité est plus grande dans le secteur public où les femmes sont majoritaires.

L'effet pervers du système actuel est donc qu'en laissant les hommes choisir le niveau de leur participation aux soins aux enfants et en leur proposant un congé souple et flexible qui s'adapte aux exigences professionnelles, non seulement la paternité est marginalisée voire invisible sur les lieux de travail, ce qui ne facilite pas la négociation entre le père salarié et son employeur, mais en outre, leur congé, lorsqu'il est choisi en fonction des contraintes professionnelles, devient un obstacle pour l'évolution de salaire des mères, puisqu'il accroît très nettement les inégalités de sexes.

BIBLIOGRAPHIE

- ANXO Dominique et DAUNE RICHARD Anne-Marie, 1991, « La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail - Une comparaison entre France et Suède », *Travail et Emploi*, n° 47, p. 63-78.
- ARVÉ-PARES Birgit, 1998, « Entre travail et vie familiale : le modèle suédois », in DANDURAND R., LEFEBVRE P., LAMOUREUX J-P. (dir.), *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000 ?*, Paris, L'Harmattan, p. 41-57.
- BEKKENGEN Lisbeth, 1997, *Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum ? Ett genusperspektiv på föräldradedighet inom arbetsorganisationer*, Arbetsrapport 97 : 6, Jämställdhetscentrum, Högskolan i Karlstad, 137 p.
- BEKKENGEN Lisbeth, 2002, *Man får välja – om föräldraskap och föräldradedighet i arbetsliv och familjeliv*, Liber, Malmö, 248 p.
- BJÖRNBERG Ulla, 1992, « Tvförsörjarfamiljen i teori och verklighet », in Acker (et al), *Kvinnors och mäns liv och arbete*, Stockholm, SNS Förlag, p. 156-218.
- BRACHET Sara, *Genre, parentalité et congé parental en Suède*, thèse de sociologie et démographie sous la direction de Maria E. COSIO, Paris, Université de Paris X – Nanterre, 2004, 379 p.
- DAHLSTRÖM Edmund (et al), 1962, *Kvinnors liv och arbete*, Stockholm, SNS Förlag.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, 1993, « Activités et emploi des femmes : des constructions sociétales différentes en France, au Royaume-Uni et en Suède », *Sociétés contemporaines*, 1993, n° 16, p. 125-143.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie et MAHON Rianne, 1998, « La Suède. Le modèle égalitaire en danger ? », in Jane Jensen et Mariette Sineau (éd), *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, p. 203-226
- KLINTH Roger, 2002, *Göra pappa med barn*, Borea, Umea, 422 p.
- LYTTKENS Sonia, 1992, « Införandet av sårbeskattning i Sverige », in Baude Annika (éd), *Visionen om jämställdhet*, SNS Förlag, p. 73-93
- MOBERG Eva, *Kvinnans villkorliga frigivning*, Tiden, Unga liberaler, Stockholm, 1961.
- NYBERG Anita et Kristina PERSSON (éd), 1997, *Kvinnor, Män och inkomster. Jämställdhet och oberoende*, Stockholm, Fritzes, 82 p.
- OHLANDER Ann-Sofie, 1994, *Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993*, SOU 1994 : 38, 154 p.
- PERSSON Inga, WADENSJÖ Eskil, 2000, « À la recherche de l'égalité. Disparité salariale et division sexuelle du travail en Suède », *Cahiers du Genre* n° 27, *Suède : l'égalité des sexes en question*, p. 69-94.
- PITROU Agnès et GAILLARD Anne-Marie, 1989, « Familles de France et de Suède : à la recherche de nouveaux modèles », *Cahiers des Sciences Humaines*, n° 25 (3), p 415-528.
- Riksförsäkringsverket, 2002a, *Föräldrapenning*, Vägledning 2002 : 1, Stockholm, 52 p.
- SCB, Arbetskraftsundersökningen, 2004.
- SCB, 2003, *Pa tal om kvinnor och män – en lathund om jämställdhet*, Stockholm, 97 p.
- SCB, 2004b, *Pa tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004*, 96 p.
- SOU, 1972 : 34, *Familjestöd*. Betänkande avgivet av Familjepolitiska Kommitteen, Stockholm, Socialdepartementet.

Sz OLAH Livia, 1994, *Gender neutral and gender specific categories in Swedish and Hungarian law. The case of parental leave*, Stockholm Université, Demography Unit, internal Memorandum.