Document généré le 22 sept. 2024 17:01

Sociologie et sociétés

Landorganisationen (LO) en Suède et les femmes sur le marché du travail (1898-1973)
Landsorganisationen (LO) in Sweden and Women on the Labor Market
Landsorganisationen (LO) en Suecia y las mujeres en el mercado del trabajo

Gunnar QVIST

Volume 6, numéro 1, mai 1974

Femme, travail, syndicalisme

URI : https://id.erudit.org/iderudit/001603ar
DOI : https://doi.org/10.7202/001603ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)
1492-1375 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

QVIST, G. (1974). Landorganisationen (LO) en Suède et les femmes sur le marché du travail (1898-1973). *Sociologie et sociétés*, *6*(1), 77–92. https://doi.org/10.7202/001603ar

Résumé de l'article

La politique du LO suédois concernant le statut des femmes a été déterminée avant tout par trois facteurs : le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre totale, l'importance de la fraction mariée de ces femmes, et l'importance des femmes au sein du LO. Jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale les changements de ces proportions ne furent que lents et relativement peu importants. Mais plus tard les trois pourcentages en question ont monté rapidement. Actuellement environ 40% de la main-d'œuvre est féminine, et plus de 60% de ces femmes sont mariées, tandis que 30% des membres du LO sont des femmes. Depuis le début des années 60 la population féminine constitue le principal terrain de recrutement du LO. Ce contexte explique pourquoi le LO ne montrait que peu d'intérêt pour les problèmes des femmes avant les années 1940. L'interdiction du travail de nuit fut acceptée par le LO en 1909 malgré les protestations des femmes, et l'adhésion au principe du salaire égal n'était que formelle. Face aux changements dramatiques dans la composition de la main-d'œuvre depuis la guerre, le LO se voyait forcé de se donner un programme adapté aux besoins des femmes. Le principe du salaire égal fut désormais pris au sérieux, et le LO revendiqua des politiques sociales et fiscales favorables aux femmes, entre autres en ce qui concerne une transition vers l'imposition individuelle des époux et la construction accélérée de garderies. Cependant, les femmes n'ont pas obtenu une influence directe dans les instances décisionnelles du LO. La direction de celui-ci est entièrement entre les mains des hommes pendant toute la période étudiée, le fusionnement des sections locales et fédérations depuis la Deuxième Guerre ayant diminué la représentation des femmes dans les différentes instances du LO. Les femmes ont cependant eu une certaine compensation par le biais de la création d'organes d'enquête ou de consultation, tels le Conseil des femmes ou le Conseil familial.

Tous droits réservés © Les Presses de l'Université de Montréal, 1974

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Landsorganisationen (LO) en Suède et les femmes sur le marché du travail (1898-1973) *

GUNNAR QVIST

1. INTRODUCTION

1.1. SOURCES ET PLAN

Cet essai est basé en partie sur des statistiques officielles, en partie sur du matériel provenant des archives centrales du LO. Des statistiques officielles nous avons surtout utilisé les données démographiques et occupationnelles des recensements, ainsi que des statistiques concernant le travail et les salaires. Du côté du LO nous avons consulté entre autres les procès-verbaux non publiés provenant des organismes suivants du LO : le Secrétariat national, le Conseil des représentants, le Conseil des femmes, et le Conseil familial. Ont été consultés aussi des documents imprimés des Congrès et des rapports annuels ainsi que des documents de formation et de propagande.

Chronologiquement nous utiliserons la division suivante : Les années 1898-1920; les années 1920-1946; la période d'après-guerre. Pour chaque période nous rendrons compte de résultats d'enquêtes concernant 1) l'évolution démographique; 2) la situation des femmes sur le marché du travail; 3) le rôle des femmes dans LO; ainsi que 4) la politique du LO concernant le statut des

---

* Cet essai traduit du suédois par Magnus Isacsson, constitue un résumé de G. Qvist : *Statistique et politique.* Landsorganisationen *et les femmes sur le marché du travail* (7 rapports publiés à l'occasion du 75e anniversaire du LO, 1973, p. 151-282).

femmes. Les items 1-3 seront réunis, pour chaque période, dans des parties d'introduction sous l'appellation « variables d'arrière-fonds ».

1.2. QUELQUES CONCEPTS ET DÉFINITIONS

En ce qui concerne le marché du travail ce sont surtout les femmes des groupes d'âge 20-64 ans, ici appelées la *population active féminine,* qui nous intéressent. Cette population a été divisée en deux groupes : le groupe jeune (20-39 ans) et le groupe plus âgé (40-64 ans). Étant donné la division actuellement prépondérante du travail domestique entre les sexes, les femmes sont frappées de façon considérable par ce que nous appellerons des *obstacles spécifiques aux femmes,* c'est-à-dire du travail domestique supplémentaire (soin du foyer et des enfants) ainsi qu'une mobilité géographique réduite.

Nous utiliserons la classification suivante en rapport avec ces *obstacles :*
Femmes célibataires sans enfants : une catégorie qui ne connaît pas d'obstacles spécifiques aux femmes.
Femmes mariées sans enfants en bas âge : un groupe pour lequel le travail domestique n'est qu'assez rarement un obstacle absolu à l'entrée sur le marché du travail.
Femmes mariées (et célibataires) avec enfants en bas âge : une catégorie caractérisée par des obstacles graves spécifiques aux femmes. Les célibataires avec enfants est un groupe difficilement identifiable dans les statistiques mais le nombre d'enfants naturels peut servir d'indication.

Les obstacles spécifiques aux femmes peuvent être renforcés ou atténués par des mesures sociales, ici appelées *mesures spécifiques ayant trait à la situation des femmes.* Sont inclues dans cette catégorie de mesures sociales entre autres la construction de garderies, les politiques sociales et la politique fiscale. L'existence d'un nombre considérable de garderies facilite évidemment l'entrée sur le marché du travail pour les mères d'enfants en bas âge. Les politiques sociales et fiscales peuvent être différenciées ou neutres par rapport aux sexes ou l'état civil. L'imposition individuelle par exemple, dans le contexte d'une échelle fiscale progressive, favorise plus le travail des femmes qu'une imposition familiale.

L'organisation centrale du LO

Le Congrès *(Kongressen)* se réunit tous les 5 ans. Depuis la guerre il compte 300 délégués. Il est l'instance suprême du LO. Le Conseil des représentants *(Representantskapet)* se réunit au moins une fois par année. Depuis la guerre il compte de 100 à 130 membres, élus par les fédérations *(förbund).* Il supervise les activités du LO et la mise en application des décisions du Congrès. Il a une influence considérable entre autres sur la politique salariale de la centrale.
Le Secrétariat national *(Landssekretariatet)* compte, depuis la guerre, de 11 à 13 délégués, élus par le Congrès. Il est l'organe exécutif et dirigeant du LO.

2. LA PÉRIODE 1898-1920

2.1. LES VARIABLES D'ARRIÈRE-FONDS

Du point de vue de la main-d'œuvre, l'évolution démographique durant cette période implique la présence d'un grand nombre de femmes célibataires dans les groupes d'âge les plus bas, dont cependant un nombre considérable sont mères. Aussi, les femmes mariées sont de moins en moins occupées par le soin des enfants. Sur le marché du travail le nombre de femmes occupées dans des activités autres que l'agriculture augmente rapidement. Un certain nombre va aux emplois domestiques et une minorité au secteur des cadres (120 000 en 1920 par rapport à 31 000 en 1900) tandis que la grande majorité va grossir les rangs des ouvrières — dont le nombre triple pendant la période, allant de 64 000 à 184 000 — entraînant ainsi une augmentation du pourcentage des femmes parmi les ouvriers de 12% à 19%. Les trois quarts de ces femmes sont employées dans l'industrie, la grande majorité dans le textile et le vêtement. La majorité des autres trouvent leurs emplois dans le commerce. Une fraction croissante mais encore petite travaille dans le secteur public (8% en 1920).

Le taux de participation des femmes à la vie active monte de façon considérable, mais touche presque uniquement les célibataires. Il est peu probable qu'à cette époque plus de 15% des ouvrières sont mariées. La demande accrue de femmes sur le marché du travail est donc en gros satisfaite par des femmes sans obstacles spécifiques. De cette masse de femmes sur le marché du travail le LO ne réussit à s'attirer qu'un faible nombre. Avant la grève générale de 1909 le LO organise 17 000 femmes. Le creux de la vague est enregistré en 1912 avec 4 300 femmes ou 5,1% du total des membres. En 1918 le nombre atteint 23 800 ou 10,7% du total. Les chiffres correspondant pour 1920 sont 32 000 et 11,7%. Le temps de guerre et les années suivantes voient ainsi une augmentation considérable du nombre et du pourcentage des femmes dans le LO. Toutefois à peine 18% des ouvrières dans les secteurs autres que domestique et agricole sont membres du LO en 1920.

Ce n'est qu'en 1913 que les statistiques relatives aux fédérations tiennent compte de la répartition entre les sexes, mais les chiffres concernant les premières années semblent peu fiables. En 1920 les femmes sont en majorité dans 4 fédérations (sur 31) tandis que 3 fédérations comptent de 25 à 50% de femmes. Cependant, celles-ci n'ont aucune influence dans les instances centrales du LO. Seulement quelques-unes sont élues au Congrès, tandis que le Secrétariat et le Conseil des représentants sont entièrement composés d'hommes.

En ce qui concerne le LO globalement, les femmes ne constituent donc pas un problème majeur pendant cette période. Dans certaines fédérations cependant, une grande majorité féminine a peut-être pu exercer de fortes pressions en vue des négociations des salaires et des conditions de travail. Ceci est particulièrement intéressant étant donné que cette période connaît une généralisation des conventions collectives, dans certains cas des conventions nationales. Par ce biais des relations entre les salaires des hommes et ceux des femmes sont établis sur une échelle beaucoup plus grande, entraînant peut-être ainsi des discussions de principe. La quasi-totalité des femmes sont employées dans le secteur privé. Une question importante est celle de l'inter-

diction du travail de nuit pour les femmes, décidée par le parlement (Riksdag) en 1909 après divers tiraillements.

2.2. LA POLITIQUE DU LO CONCERNANT LE STATUT DES FEMMES

Par rapport aux deux grandes questions féministes de cette époque, LO adopte une attitude négative ou passive. Le principe travail égal-salaire égal est reconnu à l'occasion, mais la mise en pratique en est remise aux fédérations, qui dans leurs conventions collectives réaffirment le système de salaires distincts pour les femmes — les salaires variant entre la moitié et les deux tiers des salaires des hommes. L'interdiction du travail de nuit pour les femmes est acceptée par la direction du LO comme un avantage pour les femmes. Les femmes elles-mêmes protestent vivement aussi bien contre le système de salaires distincts que contre l'interdiction du travail de nuit. Les femmes membres du parti social-démocrate — branche politique du mouvement ouvrier — les appuient en vain. Il y a plusieurs raisons pour les réticences du LO face à ces demandes féministes.

Les deux premières décennies de l'organisation avaient été marquées par des conflits, ainsi qu'une défaite suivie d'une consolidation (la grève générale de 1909). Dans ce contexte, les efforts visant un renforcement de pouvoir des instances centrales avaient échoué. Les fédérations gardent donc leur souveraineté sur les questions salariales, et il est impossible de formuler un programme commun de revendications dans ce domaine ; même pendant la guerre la coordination des négociations fait défaut. Sans pouvoir envers les fédérations le LO est ainsi relégué à un rôle passif par rapport aux salaires des femmes.

Certes, le nombre de femmes augmente rapidement dans les manufactures mais la demande du marché est largement satisfaite par des femmes célibataires sans obstacles spécifiques. Sans droit de vote, celles-ci n'exercent aucune attraction sur les partis politiques, et en tant qu'employées à faible revenu elles sont souvent perçues comme un fardeau par les organisations syndicales. Elles ne représentent après tout que 5-10% des membres du LO, et celui-ci peut — en tant que seule organisation syndicale présente — établir ses priorités d'action et d'organisation sans concurrence extérieure. S'ajoute à cela une résistance patronale souvent virulente au principe du salaire égal.

Ainsi des traditions, des préjugés, de la résistance intérieure et extérieure, ainsi que la paresse organisationnelle, amènent le LO à concentrer ses efforts sur les problèmes des employés masculins pendant ces années, tandis qu'en ce qui concerne les femmes on se contente d'un appui platonique au principe du salaire égal. Même la participation personnelle du président du LO à l'organisation d'un Congrès international sur ce principe (à Berne en 1917) ne provoque pas un effort concerté pour sa réalisation dans ce pays, où, par ailleurs, le pouvoir des travailleurs semble à la portée de la main vers la fin des années 1910.

3. LA PÉRIODE 1920-1946

3.1. VARIABLES D'ARRIÈRE-FONDS

Du point de vue démographique les années 1920 présentent de nombreuses similitudes avec les deux premières décennies du siècle. On retrouve ainsi un grand nombre de femmes célibataires parmi les jeunes, et les femmes mariées sont encore moins occupées par le soin des enfants. Un nombre croissant de femmes mariées sont par conséquent à la disposition du marché du travail.

Par contre, les années 1930 se distinguent de façon marquée des décennies précédentes. Le nombre de célibataires commence maintenant à diminuer rapidement, mais les femmes mariées donnent naissance, en moyenne, à un nombre d'enfants plus réduit que jamais auparavant. Le pourcentage des enfants naturels diminue aussi. Un des traits marquants de ce véritable tournant démographique est l'importance relative accrue, sans précédent dans notre histoire, de la population active, (15-64 ans) pendant les années 1930. Une partie de plus en plus importante de la fraction féminine de cette population active considérable est composée de femmes mariées. D'autre part celles-ci sont moins liées par le soin des enfants que les générations précédentes.

Les années 1940 voient un renforcement de ces tendances. L'importance numérique des femmes jeunes (20-39 ans) diminue relativement mais celles-ci sont davantage mariées. En plus, le taux de natalité augmente pendant la première moitié de la décennie. Le pays entre maintenant de façon définitive dans une phase où le nombre des plus âgées s'accroît et celui des célibataires diminue à l'intérieur même de la population active féminine. Les obstacles spécifiques aux femmes revêtent alors une importance de plus en plus grande.

L'évolution de la natalité qui est à l'origine de cette situation démographique particulière cause aussi certains problèmes politiques, ayant, potentiellement, une incidence sur la situation des femmes sur le marché du travail. On craint pour la survie de la nation face à ce taux de natalité décroissant. Une politique nataliste pourrait devenir une tâche gouvernementale, qui aurait ainsi à donner priorité à un des deux principes contradictoires. Contre le principe du droit des femmes au travail se dresse le principe du devoir des femmes envers l'État. Des mesures touchant le marché du travail ainsi que les politiques fiscales et sociales sont des instruments possibles d'un tel choix politique. La crise économique des années 30 en augmente l'importance.

Ces trois instruments sont en fait mis de l'avant au pays pendant cette période. Avant 1939 une femme mariée n'est pas protégée contre une mise à pied autant qu'un homme, et l'interdiction du travail des femmes mariées est un sujet de discussion pour plusieurs Commission royales d'enquête au cours des années 30. L'imposition familiale et les exemptions d'impôt qui y sont liées défavorisent la femme travailleuse durant cette décennie. Mais avec la venue des années 40 l'ambiance va changer : l'année 1947 voit l'introduction d'une exemption spéciale de travail *(förvarvsavdrag)* dont le but explicite est d'encourager l'entrée des femmes mariées sur le marché du travail. Ainsi les changements démographiques et l'importance accrue des obstacles spécifiques aux femmes qui en résulte forcent les autorités politiques à prendre des mesures pour contrecarrer l'évolution démographique, voire d'adopter une politique

plus positive en ce qui concerne la situation de la femme.

Les effets de ces changements d'attitude sont difficiles à évaluer. Il semble cependant clair que les années 30 voient une stagnation dans le taux de participation des femmes à la vie active, stagnation qui va durer pendant plusieurs décennies. La croissance de la population demeure dans le cadre de la croissance démographique globale. Une redistribution à l'intérieur de la population active double l'importance des cadres féminins, tandis que le groupe des ouvrières stagne pendant les années 30, cela après une augmentation de plus de 20% pendant les années 20. Pendant les années 30 à peu près un quart des ouvrières sont mariées, et cette proportion s'accroît rapidement par la suite.

En ce qui concerne le LO ces changements impliquent des possibilités de recrutement moins grandes, sauf pour le groupe des cadres, dont une partie serait susceptible de se joindre à l'organisation. Mais avec les années 30 une organisation de cadres, le DACO, apparaît sur la scène en tant que concurrent dans ce domaine, ce qui nécessite une politique active de la part du LO dans les secteurs frontaliers entre les juridictions des deux organisations.

Pour le LO les années 1920 et 1930 constituent la grande période de croissance et de consolidation, et à partir des années 30 l'organisation est un des pouvoirs clés de la société. La fraction féminine représente 10% pendant les années 20, 15-17% durant le reste de la période. L'adhésion des fédérations de textile et hôtels et restaurants ainsi que certaines fédérations d'employés publics au début des années 30 expliquent cette montée. À la suite de ces développements les négociations deviennent plus compliquées. Le LO a désormais à défendre les intérêts des femmes aussi envers l'État et les municipalités, et cela en concurrence avec le DACO. En plus, la croissance est susceptible d'entraîner une augmentation de la fraction des femmes à faibles revenus. Malgré cette proportion croissante les femmes sont cependant tenues à l'écart des organes de pouvoir du LO. Au Congrès et au Conseil des représentants il n'y a que quelques femmes, et le Secrétariat demeure une assemblée entièrement composée d'hommes. Rien d'étonnant alors que le LO — aussi bien que l'État — se sentent obligés, sous la pression des circonstances, de se doter d'un programme sur le statut de la femme.

3.2. LA POLITIQUE SALARIALE GÉNÉRALE DU LO

La politique du LO concernant les salaires des femmes fait évidemment partie intégrante de sa politique salariale globale. Si cette dernière est clairement formulée, et si l'organisation possède les moyens d'orienter les négociations salariales, on peut supposer que la politique concernant les salaires des femmes soit aussi caractérisée par des objectifs clairs et une action puissante. Il faut cependant attendre longtemps avant que les fédérations du LO soient capables de s'unir autour d'un programme d'action salariale. Tout comme la période d'avant 1918 celle d'entre les deux guerres est caractérisée par l'impuissance de l'organisation centrale et la prédominance des fédérations, agissant toujours à court terme. Ce n'est en fait qu'avec l'éclatement de la guerre de 1939 qu'un changement intervient. Au premier automne du temps de guerre les fédérations laissent la responsabilité des négociations salariales centrales au Secrétariat, et en 1941 le Congrès donne à celui-ci certains pouvoirs

statutaires sur les négociations et les conflits. On souligne maintenant que ces pouvoirs accrus doivent servir avant tout l'égalisation des salaires, c'est-à-dire qu'un appui prioritaire doit être donné aux individus et aux fédérations à faibles revenus. Derrière cette préoccupation on décèle la peur d'un mouvement de désaffiliation des défavorisés, ou d'une orientation de ceux-ci vers des mouvements politiques extrémistes : communisme ou fascisme. Le mouvement syndical s'est ainsi donné et un programme, quoique toujours imprécis, et une organisation centrale chargée de la négociation.

3.3. LA POLITIQUE DU LO CONCERNANT LE STATUT DES FEMMES

3.3.1. *Le programme salarial des organisations internationales*

Pendant toute cette période il y a une pression extérieure en faveur du principe de salaire égal. Celui-ci est incorporé dans le chapitre XIII des Accords de Versailles, qui montre la voie pour l'Organisation internationale du travail (ILO) mise sur pied en 1919 avec le concours du mouvement ouvrier suédois. Cependant la clause travail égal-salaire égal semble rester lettre morte durant la période d'entre les guerres : ce principe ne reçoit pas la forme de convention, et les pays qui essayent d'y donner suite sont peu nombreux. Il n'est d'ailleurs pas inscrit dans le programme du parti social-démocrate suédois de 1920; ce n'est qu'en 1944 que le parti adopte ce mot d'ordre, un demi-siècle après qu'il fut inscrit dans les programmes des organisations internationales du mouvement ouvrier.

3.3.2. *Le droit au travail des femmes mariées*

La question du droit au travail des femmes mariées — celui des célibataires n'a jamais été remis en question — n'est soulevée qu'une fois pendant cette période. C'est à l'occasion du Congrès du LO en 1931, en plein milieu de la dépression. Il est demandé en fait que le Congrès «contribue à ce qu'une motion soit présentée au Parlement, demandant qu'une femme mariée n'ait le droit aux emplois salariés du secteur public, et qu'une femme à l'emploi de l'État lors de son mariage ait le droit à une compensation pour la perte de son emploi au service de l'État». Comme justification il est avancé que dans des périodes de rationnement et de chômage dans tous les domaines il est «contre l'esprit civique, qu'une femme mariée, qui en se mariant se procure déjà une sécurité financière» ait le droit d'occuper des emplois dont d'autres auraient plus besoin.

Le Secrétariat fait une recommandation de rejet, en renvoyant aux conséquences difficilement évaluées d'une telle décision. Pourquoi serait-elle appliquée seulement au secteur public? N'arriverait-on pas au résultat que les jeunes s'abstiendraient du mariage? En plus, l'évolution sociale et économique a déjà d'une part donné «un statut économique plus libre aux femmes dans la société», et a d'autre part forcé «l'épouse ainsi que l'époux de contribuer à assurer le revenu familial». Le Congrès suit les recommendations du Secrétariat, mais dans le débat il est établi d'une part que des femmes mariées «ont été mises à pied prioritairement en plusieurs endroits», et entre autres «dans une grande usine de l'État»; d'autre part qu'au moins une fédération,

celle des Postiers, avait «de manière conséquente travaillé contre l'emploi simultané des deux conjoints».

Ni le Secrétariat, ni le Congrès sont cependant disposés à profiter de l'occasion pour engager un débat de principe au sujet du droit au travail des femmes mariées. On aperçoit toutefois ici le conflit entre le principe du besoin et le principe du droit au travail, conflit qui accompagne le processus d'émancipation de la femme depuis un siècle, nourri à l'occasion par un chômage élevé. Le Congrès se limite au refus d'agir, malgré les demandes. Au sujet de la discrimination des femmes mariées qui règne sur le marché du travail, et qui est soulevée par plusieurs congressistes féminins, il ne prend pas de position.

3.3.3. *Le principe du salaire égal*

On est aussi peu prêt, au sein du LO, d'aborder le principe du salaire égal pendant la période d'entre les deux guerres. Il n'en est pas fait mention dans les procès-verbaux du Conseil des représentants, et il n'est pas sujet de discussion aux Congrès. Une tentative est faite au Congrès de 1926, mais les membres du Secrétariat aussi bien que les autres délégués préfèrent l'ignorer. Même dans le cadre de nombreuses discussions au sujet des relations et engagements internationaux lors des congrès, et dans les rapports (souvent très exhaustifs) concernant les programmes et activités de l'Organisation internationale du travail (ILO) et l'Internationale syndicale, les mentions du principe du salaire égal font exception.

Dans ces circonstances il n'est point étonnant que les conventions collectives reprennent — cela d'ailleurs souvent avec la collaboration de membres du Secrétariat — les échelles féminines distinctes, sans même critiquer les différences de salaire. Il semblerait qu'un principe comme celui du salaire égal ne puisse être réalisé qu'avec un minimum de coordination à l'échelle internationale. Cette coordination étant inexistante, on en parlait le moins possible dans les directions syndicale et politique du mouvement ouvrier suédois. Ce n'est qu'avec la guerre qu'un changement intervient. En 1943 le Secrétariat nomme un comité d'enquête, dit le Comité du salaire égal, pour étudier la question du salaire égal aussi bien que celle plus vaste du statut de la femme sur le marché du travail. Dans son rapport de 1946 le comité recommande des mesures non seulement afin d'accorder un salaire égal pour travail égal aux femmes, mais également pour hausser leur niveau salarial global pour le rapprocher de celui des hommes. Le Secrétariat et le Comité des représentants acceptent le programme mis de l'avant par le comité — au moins dans ses grandes lignes — ainsi que les propositions concrètes pour sa réalisation.

La décision d'aborder sérieusement le problème des salaires des femmes va marquer les négociations salariales dans les années qui suivent. À partir de 1944 les recommendations du Conseil des représentants à l'intention des fédérations demandent à celles-ci de porter une attention particulière aux salaires des femmes, c'est-à-dire de chercher à obtenir des augmentations salariales supérieures pour les femmes. Une autre recommendation à l'effet que le principe du salaire égal soit inclus dans le programme révisé du parti social-démocrate est aussi réalisée. Ce principe est également intégré dans le «pro-

gramme d'après-guerre» du mouvement ouvrier de 1944. Ainsi les deux branches du mouvement ouvrier avancent au même rythme en ce qui concerne le mot d'ordre «travail égal-salaire égal».

Le rapport du Comité salarial et l'adhésion du Conseil des représentants à sa ligne générale sont plus tard à l'origine de motions au Congrès de 1946 concernant d'une part la mise en application du principe du salaire égal, d'autre part la création d'un Conseil des femmes ainsi que la création d'un poste d'ombudsman féminin du LO. À travers ces décisions et mesures, le mouvement syndical s'est finalement engagé à réaliser ce principe du salaire égal auquel le Congrès avait donné son appui formel déjà en 1909.

Certains points demandent cependant toujours une clarification à cette époque. Tout en parlant de salaire égal, on semble prendre pour acquis que les échelles salariales distinctes pour les femmes sont là pour rester, une fois ajustées vers le haut. De surcroît les politiques sociales de cette période sont sensées faciliter l'entrée des mères sur le marché du travail en même temps qu'elles maintiennent la préoccupation d'encourager les femmes de rester chez elles pour s'occuper du foyer et des enfants. C'est possible que des interprétations différentes de la part du Comité et du Conseil soient à l'origine de cette contradiction. Un tel désaccord pourrait aussi expliquer la présentation d'une résolution extrêmement mitigée au sujet du travail à temps partiel.

En dernière analyse le Comité, ainsi que le Conseil, sont très loin de l'idée que la politique de main-d'œuvre puisse être une étape vers une solution de la question féminine sur un niveau plus élevé. Les positions et recommendations ayant trait à ce sujet ne sont point subordonnées à une conception globale de la place et de la fonction des femmes dans la société. Le salaire égal est perçu comme une réforme sociale parmi d'autres, qui d'ailleurs ne prime point automatiquement sur l'augmentation des pensions ou des allocations familiales par exemple. Les besoins du marché du travail et de la famille sont au centre des préoccupations, non pas un quelconque droit inaliénable des femmes.

Les arguments invoqués à l'appui de cette nouvelle orientation de la politique du LO envers les femmes n'étonnent pas, étant donné le contexte esquissé plus haut. On renvoie à la fréquence croissante des mariages et les besoins du marché du travail, à l'importance accrue du recrutement féminin du LO, à la concurrence avec DACO dans le domaine des cadres. S'ajoute à cela une conscientisation parmi les femmes elles-mêmes. Au Congrès de 1946 elles revendiquent une influence accrue sur la politique du LO. Finalement une pression externe entre probablement en ligne de compte.

Le LO suédois avait collaboré à l'élaboration de la Déclaration de Philadelphie de 1944, laquelle devint le fondement des activités de l'Organisation internationale du travail (ILO) après la guerre. Cette déclaration comprend le principe du salaire égal, et il semble que cette fois les pays membres le prennent au sérieux. En Suède l'adhésion du parti social-démocrate et du LO au principe du salaire égal coïncident toutefois avec la déclaration de Philadelphie.

D'un autre côté l'adhésion du LO au principe du salaire égal n'est que conditionnelle, et aucun effort pour donner une place «juste» aux femmes dans les organes de pouvoir n'est fait. On ajoute plutôt le Conseil des femmes

comme instance d'enquête consultative. Les femmes peuvent désormais présenter des propositions bien préparées — mais elles sont toujours obligées de les présenter aux hommes, détenteurs du pouvoir réel.

4. LA PÉRIODE D'APRÈS-GUERRE

4.1. VARIABLES D'ARRIÈRE-FONDS

La période d'après-guerre connaît les révolutions démographiques les plus importantes de l'histoire de la Suède. D'une part, avec une modification de la pyramide d'âges le groupe des plus âgés (40-64 ans) dépasse celui des jeunes (20-39 ans.) Le groupe des jeunes connaît une stagnation marquée, et diminue même pendant les années 50. D'autre part la fréquence des mariages augmente rapidement. Parallèlement on remarque que le mariage se fait à un âge moins avancé. La natalité évolue de telle façon qu'un nombre croissant de femmes ont, en moyenne, un nombre décroissant d'enfants. Le résultat est le suivant: la population active féminine se constitue progressivement d'une part d'un nombre croissant de femmes plus âgées, dont une proportion croissante de mariées et, d'autre part presque uniquement de femmes mariées, avec une proportion croissante de mères parmi les plus jeunes. Les politiciens et les agents du marché du travail ont ainsi à s'adresser à une main-d'œuvre féminine dont seulement une partie assez restreinte échappe aux obstacles spécifiques.

Malgré cette évolution nous assistons à une expansion sans précédent du travail de femmes. 40% de la main-d'œuvre est maintenant constituée de femmes. Cependant, plus de 60% de celles-ci sont mariées. Plus de la moitié des femmes avec enfants de 7 ans ou moins travaillent, la majorité à temps partiel seulement. Ceci est la plus grande révolution. Au lieu du marché du travail dominé essentiellement par les femmes célibataires de la période d'entre les deux guerres, la Suède a maintenant un marché du travail où les femmes mariées sont en grande majorité et ou même les mères avec enfants d'âge préscolaire sont nombreuses. Même si la majorité de toutes ces femmes deviennent cadres ou professionnelles, le groupe des ouvrières s'accroît rapidement pendant la période d'après-guerre. En plus la majorité des « professionnels et cadres» féminins se retrouvent dans les couches inférieures de cette catégorie, couches où la frontière entre les jurisdictions respectives du LO et DACO-TCO sont floues, et où par conséquent le LO peut envisager des possibilités de recrutement.

Toutefois, le résultat de cette évolution pour le LO est que le nombre de femmes dans l'organisation augmente beaucoup plus rapidement que celui des hommes. La proportion de femmes augmente de 17% en 1945 à 30% au début des années 1970. Dans 10 fédérations (sur 44) les femmes sont en majorité en 1960. Pour les années 1960 les femmes sont en fait la source de presque toute l'augmentation des effectifs du LO, les possibilités de recrutement étant plus grandes du côté des salariés féminins. Pour le concurrent DACO-TCO la situation est semblable, ce qui se réflète dans une activité syndicale tournée vers les femmes. Dans cette conjoncture, une politique active et po-

sitive sur la « question de la femme » devient presque une nécessité pour le LO.

Cela d'autant plus que la politique *intérieure* du LO envers les femmes est fondamentalement restrictive. En 1972 les femmes ont une représentation relativement plus faible dans les diverses instances du LO qu'en 1958 — la seule année pour laquelle nous avons des données comparables. Une explication au moins partielle de ce fait est la transformation organisationnelle du LO, impliquant le fusionnement des sections locales et des fédérations. Malgré l'importance relative croissante les femmes restent généralement à l'écart de toute influence directe sur les activités du LO. Depuis la guerre les femmes ont ainsi été reléguées aux canaux indirects — particulièrement le Conseil des femmes, transformé en Conseil familial en 1967 — pour exercer une certaine influence sur les décisions centrales.

Un autre facteur de poids est le changement dans la composition du côté patronal. Dès 1950 la Fédération des employés municipaux est celle qui compte le plus grand *membership* féminin, regroupant 15% des femmes du LO en cette année, 20% en 1960 et 34% en 1970. En réalité les deux tiers de la croissance totale du nombre de femmes dans le LO pendant les années 1960 résulte de l'expansion de la Fédération des employés municipaux. L'importance des employés féminins de l'État diminue d'autre part de 10% à 7% des effectifs totaux de 1950 à 1970. Globalement ceci implique une dépendance accrue des femmes organisées envers les employeurs publics : en 1970 l'État et les municipalités emploient 40% des femmes du LO.

Ceci implique aussi un affaiblissement de l'influence du secteur, économiquement faible, du vêtement en ce qui concerne une solution au problème des faibles revenus. Les femmes de ce secteur ne représentent plus en 1970 que 9% au sein du LO comparativement à 24% en 1950. Le secteur public et parapublic occupe maintenant la première place, suivi du secteur des services (25-30%) et de l'industrie (18-19%). De par cette évolution, les considérations carrément politiques acquièrent une influence prépondérante dans la problématique des bas salaires dans le domaine du LO.

Les politiciens se voient ainsi obligés d'affronter, d'abord au niveau des négociations salariales, des questions résultant de ce changement dans la composition de la main-d'œuvre. Mais ces problèmes doivent évidemment être intégrés également dans le débat politique proprement dit. Les problèmes des femmes ont atteint un niveau de généralisation qui leur permet de s'imposer lors des élections générales. Tout laisse entrevoir, pour les partis politiques, une évolution semblable à celle des organisations syndicales, c'est-à-dire vers des programmes positifs sur la « question de la femme ». Ceci est particulièrement vrai pour le parti social-démocrate, responsable de la politique pratiquée dans les faits — y compris une partie croissante de la politique touchant les salaires des femmes — depuis la deuxième guerre. Finalement les leaders politiques aussi bien que syndicaux ont à s'adapter à une action plus consciente de la part des organisations internationales. En 1951 le LO adopte en fait une convention sur le principe travail égal-salaire égal, ce qui constitue une pression plus puissante que le programme général de 1919.

4.2. LA POLITIQUE SALARIALE GÉNÉRALE DU LO

La politique salariale générale du LO pendant la période d'après-guerre se caractérise par une orientation plus marquée vers une solution aux problèmes des revenus modiques à travers une égalisation des échelles de salaires entre ses différentes juridictions. On abandonne — pour un temps indéterminé — les projets de différenciation systématique des salaires sur la base d'une véritable classification des emplois. Le but qu'on se fixe est plutôt une égalisation de tous les salaires vers la moyenne (= 100). Ce n'est qu'avec les années 1960 que des progrès significatifs dans ce sens sont réalisés. Entre 1959 et 1972 l'écart entre les salaires sous la juridiction du LO-SAF (la principale organisation patronale *Svenska arbetsgivare föreningen)* diminue — selon un estimé — de moitié, passant de 30% à 15%.

En partie la politique salariale coordonnée — condition nécessaire à la politique d'égalisation — est imposée de l'extérieur. La conjoncture économique, la politique de l'association patronale SAF et celle du gouvernement agissent comme stimulants, surtout pendant les années 50. Pendant les années 60 d'autre part, la coordination et l'égalisation font partie du programme du LO et sont considérées comme éléments indispensables de cette politique salariale «solidaire» à laquelle l'organisation a donné formellement son appui depuis déjà très longtemps.

4.3. LA POLITIQUE DU LO CONCERNANT LE STATUT DES FEMMES

Les initiatives prises par le LO en rapport avec la situation de la femme — initiatives des années 1940 dont nous avons fait état plus haut : les efforts au niveau des salaires, le programme d'après-guerre, le Conseil des femmes, l'ombudsman — introduisent une période de politique active dans ce domaine.

Un effort explicite d'égalisation des salaires entre hommes et femmes dans la juridiction du LO marque toutes les négociations collectives dès 1951. Les recommendations donnent également des résultats: toutes les conventions collectives accordent dès cette année des augmentations proportionnellement plus élevées pour les femmes que pour les hommes. D'un autre côté les augmentations non prévues dans les conventions, attribuables aux pressions du marché *(löneglidning)* favorisent pendant les années 1950 davantage les hommes, et la situation relative des femmes s'empire en fait, en ce qui concerne les salaires, de 1950 à 1960. Pour le secteur industriel, globalement, les femmes atteignent environ 70% des salaires des hommes pendant les années 1950. Ce n'est qu'avec la décision d'abolir temporairement — pour une période de 5 ans — les échelles féminines particulières, décision prise en 1960, que le tournant attendu s'est réalisé. Dès 1965 une augmentation relative des salaires des femmes intervient, et en 1970 les femmes du secteur industriel reçoivent l'équivalent de 80% du salaire des hommes. Plusieurs secteurs présentent même des résultats supérieurs. L'évolution est semblable dans le commerce, où en 1970 les salaires des femmes atteignent 88% des salaires des hommes.

Pour les employés du secteur public des statistiques comparables ne sont pas accessibles. Le peu de chiffres dont nous disposons sont d'ailleurs contradictoires. Il faut souligner entre autres l'absence d'une répartition selon

les sexes dans les données à partir de 1968. Cela implique que les résultats des grands efforts de relèvement des salaires modiques dans le secteur public de 1971 ne peuvent être identifiés. Nous tenons cependant à souligner, à ce sujet, que l'accord de 1971 est essentiellement *politique*. Le gouvernement utilise les moyens dont il dispose pour diriger la politique relative aux salaires des femmes. Les municipalités, et, dans une certaine mesure, les employeurs du secteur privé, sont obligés de suivre.

Il faut voir la politique du LO concernant les salaires des femmes comme faisant partie de la politique salariale générale de l'organisation. C'est dans le cadre d'une politique générale d'égalisation que les salaires des femmes ont été rapprochés des salaires des hommes. Avec l'élimination des projets de différenciation systématique, des efforts soutenus pour relever le niveau général des salaires des femmes est la seule solution alternative. Le progrès des efforts d'égalisation — une diminution de l'écart pendant les années 1960 — impliquent en fait des progrès en ce qui concerne l'application du principe du salaire égal auquel le LO adhère depuis le Congrès de 1909, mais qui ne devient guide d'action qu'avec les années 1940.

Cependant, il ne fait aucun doute que le LO se laisse influencer aussi par la nouvelle situation sur le marché du travail, caractérisée pendant cette période par le plein emploi, la pénurie périodique de main-d'œuvre et le besoin toujours croissant de la main-d'œuvre féminine. Cette situation entraîne la nécessité d'efforts concrets pour vaincre les obstacles spécifiques aux femmes ainsi qu'une croissance rapide des effectifs féminins du LO et des possibilités de recrutement élargies.

Du côté politique également, des réactions suivent rapidement. La construction de garderies — question toujours présente depuis la guerre — connaît une augmentation. Il reste d'ailleurs à écrire l'histoire des tiraillements politiques sur cette question. La politique fiscale affronte également de nouvelles difficultés dont l'origine est le marché du travail. Nils Elvander, dans son enquête *la Politique fiscale suédoise, 1945-1970,* montre d'ailleurs jusqu'à quel point la question de la main-d'œuvre féminine détermine la décision d'introduire l'imposition individuelle en 1970. Dans la Commission royale d'enquête, qui commence son travail en 1963, le représentant du LO (Rudolf Meidner) est parmi les premiers à mettre de l'avant l'imposition individuelle. Il est d'ailleurs appuyé sur ce point par le président de l'Association féminine sociale-démocrate, Inga Thorsson. Éventuellement toutes les organisations syndicales s'alignent derrière le principe de l'imposition individuelle. La TCO — dont les effectifs comptent 40% de femmes par rapport aux 25% du LO et du SACO (organisation des professionnels et cadres avec éducation universitaire, *Sveriges akademikers centralorganisation*) — joue le rôle de chef de file. Les chiffres et l'augmentation rapide de la proportion des femmes au milieu des années 1960 sont selon Elvander la principale cause du changement dans la position des organisations syndicales en faveur du principe de l'imposition individuelle.

L'influence de l'immigration est beaucoup moins connue. Cependant, certaines déclarations indiquent que les effets de plus en plus tangibles — politiques, sociaux et syndicaux — de l'immigration entraînent des efforts accrus en vue d'amener les femmes mariées sur le marché du travail. Finalement l'accord de 1960 statuant sur le principe du travail égal-salaire égal indépendamment

du sexe, permet à la Suède de ratifier la convention de l'ILO, geste indispensable étant donné les engagements internationaux du pays en faveur de la justice sociale et économique.

RÉSUMÉ

La politique du LO suédois concernant le statut des femmes a été déterminée avant tout par trois facteurs : le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre totale, l'importance de la fraction mariée de ces femmes, et l'importance des femmes au sein du LO. Jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale les changements de ces proportions ne furent que lents et relativement peu importants. Mais plus tard les trois pourcentages en question ont monté rapidement. Actuellement environ 40% de la main-d'œuvre est féminine, et plus de 60% de ces femmes sont mariées, tandis que 30% des membres du LO sont des femmes. Depuis le début des années 60 la population féminine constitue le principal terrain de recrutement du LO. Ce contexte explique pourquoi le LO ne montrait que peu d'intérêt pour les problèmes des femmes avant les années 1940. L'interdiction du travail de nuit fut acceptée par le LO en 1909 malgré les protestations des femmes, et l'adhésion au principe du salaire égal n'était que formelle. Face aux changements dramatiques dans la composition de la main-d'œuvre depuis la guerre, le LO se voyait forcé de se donner un programme adapté aux besoins des femmes. Le principe du salaire égal fut désormais pris au sérieux, et le LO revendiqua des politiques sociales et fiscales favorables aux femmes, entre autres en ce qui concerne une transition vers l'imposition individuelle des époux et la construction accélérée de garderies. Cependant, les femmes n'ont pas obtenu une influence directe dans les instances décisionnelles du LO. La direction de celui-ci est entièrement entre les mains des hommes pendant toute la période étudiée, le fusionnement des sections locales et fédérations depuis la Deuxième Guerre ayant diminué la représentation des femmes dans les différentes instances du LO. Les femmes ont cependant eu une certaine compensation par le biais de la création d'organes d'enquête ou de consultation, tels le Conseil des femmes ou le Conseil familial.

ABSTRACT

[*Landsorganisationen (LO) in Sweden and Women on the Labor Market*] The LO's policies toward woman's place have been determined principally by three factors : The percentage of women in the labor force, the proportion of married women, and the proportion of women in the LO. Up until the Second World War changes in these proportions were slow and relatively unimportant. But later the three percentages in question rose rapidly. At the present time about 40% of the labor force is feminine, and more than 60% of these women are married, while 30% of the members of the LO are women. Since the beginning of the 60's women constitute the principle recruits of the LO. This context explains why the LO did not show much interest in women's problems before the 1940's. The banning of night work was accepted by the LO in 1909 in spite of women's protest and support for the principle of equal salaries was only formal. However in the face of dramatic changes in the composition of the labor force since the war, the LO found that it had to adopt a program which was adapted to women's needs. The principle of equal salaries was henceforth taken seriously and the LO fought for social and fiscal policies which were favourable to women, among which were change towards taxing husband and wife separately and a more rapid development of child care centers. However, women have not obtained a direct influence in the decision-making hierarchy of the LO. Its management was in the hands of men during the whole period studied, in part because the representation of women was reduced when locals and federations were joined after the Second World War. Women nevertheless were compensated a bit by the creation of committee for research or consultation such as the Woman's Council and the Family Council.

RESUMEN

[*Landsorganisationen (LO) en Suecia y las mujeres en el mercado del trabajo*] La politica del LO sueco referente al estatuto de las mujeres ha sido determinado antes que nada por tres factores : el porcentaje de mujeres en la mano de obra total, la importancia de la fraccion de las mujeres casadas, y la importancia de las mujeres en el seno del LO. Hasta la segunda guerra mundial los cambios de esas proporciones fueron lentos y relativamente poco importantes. Pero mas tarde los tres porcen-

tajes en cuestion han aumentado rapidamente. Actualmente mas o menos 40% de la mano de obra es femenina, y mas del 60% de esas mujeres son casadas, mientras que 30% de los miembros del LO son mujeres. Despues del principio de los anos 60 la populacion femenina constituye el principal terreno de recrutamiento del LO. Ese contexto esplica porque el LO mostraba poco interes hacia los problemas de las mujeres antes de los anos 1940. La prohibicion del trabajo de noche fue aceptada por el LO en 1909 a pesar de las protestaciones de las mujeres, y la adhesion al principio de sueldo ingual, no fue que formal. En frente de los cambios dramaticos en la composicion de la mano de obra despues de la guerra, el LO se veia forzado a darse un programa adaptado a las necesidades de las mujeres. El principio de sueldo igual fué desde entonces tomado en serio, y el LO reivindica politicas sociales y fiscales favorables a las mujeres, entre otras en lo que se refiere a la transicion hacia la imposicion individual de los esposos y la contruccion acelerada de guarderias. Sin embargo, las mujeres no han obtenido una influencia directa en las instancias decisionales del LO. La direccion de esté esta enteramente entre las manos de los hombres durante el periodo estudiado, la fusion de las secciones locales y federaciones después de la segunda guerra han disminuido la representacion de las mujeres en las diferentes instancias del LO. Las mujeres, sin embargo, han tenido una cierta compensacion a través de la creacion de organos de encuesta o de consultacion, tales como el consejo de las mujeres o el consejo familiar.