

Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques Child care policies in the Nordic countries

Gudny Bjork Eydal

Société des savoirs, gouvernance et démocratie
Numéro 50, automne 2003

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/008286ar>
DOI : <https://doi.org/10.7202/008286ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)
1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bjork Eydal, G. (2003). Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques.
Lien social et Politiques, (50), 165–184. <https://doi.org/10.7202/008286ar>

Résumé de l'article

Cet article présente la politique de la petite enfance en Islande eu égard aux autres pays nordiques, en particulier la loi islandaise de 2000 relative à l'égalité des droits au congé parental. Parmi les pays nordiques, réputés pour leur offre publique de services aux familles, l'Islande accusait un retard prononcé en ce qui concerne les services de garde et les congés parentaux. Le congé maternité rémunéré, institué en 1975, s'y est progressivement étendu de trois à six mois (1990); les pères islandais ont acquis en 1998 le droit à un congé de paternité de deux semaines, qui a été porté à un mois en janvier 2001. Les congés disponibles pour les deux parents ont peu à peu augmenté, pour atteindre neuf mois. La loi a changé le régime d'indemnisation de manière radicale, garantissant une égalité de traitement à tous les parents qui travaillent. Mais il est trop tôt pour affirmer que l'Islande a emprunté la voie sociale-démocrate.

Hors thème

Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques

Gudny Bjork Eydal

Cet article a pour objectif d'analyser la politique de la petite enfance en Islande par rapport aux autres pays nordiques. Nous traiterons tout particulièrement de la loi islandaise la plus récente en faveur du congé parental¹.

On considère généralement que les cinq pays nordiques appartiennent à un même modèle nordique ou scandinave de protection sociale (voir par exemple Esping-Andersen, 1993, 1999; Millar et Warman, 1996; Sipila, 1997). Ce modèle est caractérisé, d'une part, par des niveaux d'emploi féminin élevés et, d'autre part, par une offre importante de services et d'aides publics aux familles (Rauhala et al., 1997). Même si des chercheurs en politiques sociales ont mis en évidence les similitudes existant entre les pays du modèle nordique, ils ont aussi révélé des dif-

férences. Ce constat est également applicable dans le domaine des politiques en faveur de la petite enfance² (Rostgaard et Fridberg, 1998; Rostgaard, 2002; Leira, 1999; Sipila, 1997).

La recherche récente a montré que le système de protection sociale islandais était différent du modèle nordique par certains aspects (Olafsson, 1999; Broddadottir et al., 1997; Eydal, 2000). Dans les années 1940 et 1950, les dépenses islandaises de protection sociale étaient comparables à celles des autres pays scandinaves mais, dans les années 1960 et 1970, ces dépenses sociales n'ont pas évolué aussi rapidement que dans les autres pays nordiques (tableau 1). Dans les années 1990, la part du PNB islandais consacrée aux prestations sociales a avoisiné les 18 %, ce qui est faible, même par rapport aux normes européennes

(*Social Security in the Nordic Countries*, 2000).

Une des caractéristiques communes aux politiques de la petite enfance dans les pays nordiques a été l'aide généralisée octroyée aux parents de jeunes enfants. La première partie de cet article donne un bref aperçu historique de l'évolution des politiques de la petite enfance en Islande par rapport aux autres pays nordiques. Cette comparaison nous permet de constater que l'Islande, d'une manière générale, a mis en place une aide publique à l'attention des parents qui est inférieure à celle qu'offrent les autres pays nordiques.

Dans les années 1990, tous les pays nordiques ont adopté de nouveaux droits spécifiques au congé parental en faveur des pères. En Islande, un premier pas dans cette

direction a été franchi en 1998 avec la création d'un congé de paternité de deux semaines, bien que la loi islandaise attribue moins de compensation financière à ce congé que les autres pays nordiques. La nouvelle loi sur le congé parental, *Act on Maternity/Paternity and Parental Leave* [Loi sur le congé maternité/paternité et le congé parental] (no 95/2000), a amélioré radicalement les droits des parents islandais, et les droits des pères en particulier. La loi accorde le droit à un congé parental de neuf mois, qui peut être divisé en un congé maternité de trois mois, un congé de paternité³ de trois mois et trois mois supplémen-

taires que les parents peuvent partager à leur gré. En outre, la structure des prestations a été changée afin d'offrir une égalité de traitement pour tous les parents qui travaillent. La seconde partie de cet article analyse les objectifs de cette nouvelle loi et ses effets sur le modèle islandais des politiques de la petite enfance. En conclusion, nous mettrons en évidence les principales caractéristiques des politiques en faveur de la petite enfance en Islande dans les années 1990, que nous comparerons aux politiques et évolutions des autres pays nordiques⁴.

Aperçu historique des politiques de la petite enfance dans les pays nordiques

Les premières institutions pour enfants ont été créées en Europe de l'Ouest au cours du 18^e siècle (Stang-Dahl, 1985; Sipila, 1997). À l'origine, les institutions scandinaves en faveur de la petite enfance étaient conçues pour des groupes d'enfants particuliers, mais un changement de référentiels d'action a eu lieu dans les années 1940, conduisant à privilégier l'investissement dans l'éducation préscolaire pour

tous les enfants (Antman, 1996; Rostgaard et Fridberg, 1998; Sipila, 1997). Après la Seconde Guerre mondiale, la petite enfance est devenue un problème public, et donc politique, dans les pays nordiques (Bjornberg, 1992, 1993). On assista non seulement au développement de services publics⁵ de crèche, mais aussi de différents dispositifs de congés rémunérés, permettant aux parents de prendre en charge leurs enfants à domicile. La division du travail entre l'État et les familles est un problème central dans les politiques de la petite enfance dans les pays nordiques. Deux arguments principaux sont avancés pour une intervention et une aide étatiques : 1) aider la famille à choisir la meilleure solution dans l'intérêt de l'enfant et 2) faire en sorte que les mères aient les mêmes opportunités d'accès au marché du travail ou, inversement, aient la possibilité de se consacrer aux tâches de reproduction sociale (Rostgaard et Fridberg, 1998; Leira, 1992).

On peut distinguer trois grandes étapes dans l'histoire des politiques en faveur de l'égalité des sexes. La

Tableau 1. Dépenses sociales dans les pays nordiques, 1950-1998

	Islande	Danemark	Finlande	Norvège	Suède
1950	6,3	8,0	7,1	6,5	8,3
1960	7,6	9,8	8,2	9,8	10,4
1970	9,9	16,6	13,4	14,7	17,8
1980	16,4	27,8	21,1	21,1	32,6
1990	18,0	30,0	26,0	29,0	35,0
1998	18,3	31,4	29,3	25,7	33,7

Source: *Social Security in the Nordic Countries*.

première étape correspond à l'établissement de droits formels en vue de l'égalité hommes-femmes. La seconde étape est marquée par la possibilité pour les femmes d'accéder à des responsabilités, notamment sur le marché du travail et dans le domaine public. La troisième étape implique «l'intégration des femmes et des hommes à tous les niveaux, sur le marché du travail et dans le domaine privé, autrement dit que les femmes et les hommes partagent les responsabilités tant économiques que de prise en charge familiale. Il s'agit donc d'une phase dominée par un travail de redéfinition des rôles des sexes et par des mesures politiques de redéfinition des genres» (Kjeldstad; 2001 : 79).

L'évolution des politiques nordiques en faveur de la petite enfance a été fortement influencée par les politiques en faveur de l'égalité des sexes. Dans les années 1970 et 1980, le modèle nordique d'égalité des sexes encourageait vivement la participation des femmes au marché du travail et tous les pays avaient mis en place des politiques ayant pour objectif de favoriser cette égalité (*Kvinnor och män i Norden*, 1988).

Durant cette période, les pays nordiques ont développé le nombre de places de crèche. L'objectif était d'accorder une prise en charge publique de l'enfance pour le bien-être propre de l'enfant, mais on peut également avancer que la nécessité d'une prise en charge publique de la petite enfance découlait de la présence des mères sur le marché du travail⁶. En plus des services de crèche, les pays nordiques ont élargi leur politique

de congé parental (entre 1974 et 1981) et prôné la mise en place d'un congé parental s'ajoutant au congé de maternité traditionnel. Selon Leira (1999), cette loi est importante, parce qu'elle établit légalement la priorité de la responsabilité parentale en matière de prise en charge d'un enfant face aux exigences professionnelles et concerne aussi bien les pères que les mères. Elle donne aux pères l'opportunité de partager le congé parental avec la mère, si les parents le souhaitent. Cependant, les statistiques montrent que le taux de participation des pères au congé parental était souvent très faible (Leira, 1999), même en Suède, où depuis plus d'un quart de siècle le système avait encouragé les pères à partager le congé parental avec les mères. Haas et Hwang (1999 : 44) remarquent ainsi que «l'expérience de la Suède en termes de congé parental montre la difficulté de promouvoir des changements importants dans les rôles traditionnels de l'homme et de la femme. En dépit des encouragements notables mis en place par les autorités gouvernementales, les couples ont eu du mal à négocier de manière équitable le partage des prestations du congé parental. La raison en est simple : une telle négociation prend place dans un contexte plus vaste, où le statut des femmes sur le marché du travail reste inférieur à celui des hommes et où les cultures organisationnelles sur le lieu de travail des hommes tiennent pour acquis que les femmes ont une responsabilité et un intérêt plus grands pour la prise en charge des enfants que les hommes. La division des rôles des

sexes entre pourvoyeur de revenu et responsable des soins est encore renforcée lorsque les couples décident que les mères bénéficieront au maximum des prestations accordées». Ces résultats, confirmés par les recherches sur la paternité et les obligations familiales⁷, ont débouché dans les années 1990 sur des politiques destinées à promouvoir le rôle du père dans la prise en charge et à favoriser les arbitrages parentaux (Moss et Deven, 1999).

Les pays nordiques ont tous réformé leurs politiques dans les années 1990 dans le but d'inciter les pères à faire usage du congé parental, et ouvert des droits spécifiques pour le congé de paternité du père. Pour Leira, «l'introduction de "quotas pour les papas" dans le dispositif de congé parental montre une évolution intéressante de la pensée politique à propos de la relation entre parents, enfants et État. En instituant un droit des pères à prendre en charge leurs enfants, on esquisse une nouvelle approche de la paternité et de l'égalité entre les sexes : une intervention étatique sur l'emploi au travers de la loi du travail pour promouvoir le rôle d'aidant paternel. En réservant une partie des congés aux pères, on fait un effort réel pour influencer le partage du travail à domicile et pour modifier l'équilibre entre les sexes dans le partage des responsabilités de la prise en charge familiale» (Leira, 1999 : 275).

Congé parental, congé pour soins et dispositifs de prestations de prise en charge à domicile

La Suède est un précurseur dans le développement de dispositifs de

congés parentaux. La loi suédoise relative au congé maternité remonte à l'année 1900. À ce moment, les mères ont bénéficié de quatre semaines de congé après une naissance. En 1912, la durée du congé a été portée à six semaines. En 1931, la première loi d'assurance maternité accorda aux mères une aide financière, et en 1937 90 % des mères bénéficiaient d'une prestation maternité (Antman, 1996; Ohlander, 1991). En 1954, toutes les mères se sont vu attribuer un congé maternité rémunéré de trois mois. En 1962, ce congé fut étendu à six mois, la prestation établie à 60 % du dernier salaire. C'est en 1974 qu'intervient la plus fameuse réforme : tous les parents se sont vu attribuer un congé total de six mois, la prestation compensatoire s'élevant à 90 % du dernier salaire. Jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant, les parents pouvaient choisir librement quand utiliser leurs droits au congé parental rémunéré (Björnberg et Eydal, 1995; Sundstrom, 1991, cité par Gauthier, 1996).

La durée du congé a été étendue à plusieurs reprises depuis 1974 et, en 1989, elle a été portée à douze

mois. Le niveau de remplacement de l'ancien salaire a varié de 90 % à 75 %. En outre, les parents sans emploi ont droit à trois mois de prestation forfaitaire pendant la durée du congé. En cas de situations imprévues, comme une longue maladie d'un enfant, les parents peuvent demander un congé parental temporaire. Les parents ont alors droit à 60 jours par an, et dans certains cas on leur accorde jusqu'à 120 jours. Les pères suédois bénéficient également de jours spécifiques pour les papas : dix jours de congé parental temporaire après la naissance⁸. En 1996, les pères ont obtenu un congé parental spécifique, le « mois-papa », rémunéré à 90 % du dernier salaire (Rostgaard et Fridberg, 1998).

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les parents suédois ont droit à 480 jours de congé parental rémunéré. Chaque parent, la mère comme le père, se voit attribuer 60 jours; ils peuvent ensuite se partager les 360 jours restants. La rémunération correspond à 80 % de l'ancien salaire (en deçà d'un plafond) pendant un an après la naissance de l'enfant. Pendant les 90 jours suivants, les parents ne reprenant pas leur travail peuvent recevoir un montant garanti s'élevant à 60 SEK par jour. Les parents qui ne touchaient pas de revenu auparavant reçoivent ce montant garanti pendant toute la durée des 480 jours (Swedish Institute, 2003; Social Försäkringskassan, 2003). Les allocations de prise en charge à domicile n'ont pas été mises en œuvre en Suède, si ce n'est durant une courte période, de 1993 à 1994. Les parents d'enfants âgés d'un à trois ans pouvaient alors s'occuper de leurs

enfants et bénéficier de prestations pendant 24 mois. Le gouvernement de coalition conservateurs-démocrates chrétiens avait instauré ce schéma, mais les sociaux-démocrates l'ont aboli dès leur retour au pouvoir en 1994 (Bjornberg et Eydal, 1995).

Au Danemark, le premier dispositif en matière de maternité date de 1915 (Gauthier, 1996). En 1933, un congé maternité de deux semaines a été instauré pour toutes les mères salariées et, en 1960, ce congé a été étendu à 14 semaines après la naissance. En 1984, les droits à congés statutaires sont passés à 26 semaines : 14 semaines de congé maternité, deux semaines de congé de paternité au moment de la naissance et dix semaines de congé parental partagé. En 1999, une proposition (déjà présentée au Parlement danois en 1984) fut adoptée : celle-ci attribuait deux semaines de congé de paternité spécifique, à prendre après dix semaines du congé parental (Rostgaard et al., 1999). Malgré les propositions des sociaux-démocrates et du parti du centre visant à étendre le congé parental et le quota des pères, le gouvernement conservateur-libéral élu en 2002 a suivi une tout autre politique. Le nouveau gouvernement « a renforcé la tradition des dispositifs de congés ouverts et négociables, dans lequel la mère et le père décident eux-mêmes lequel des deux prend le congé : le congé maternité-parental a été étendu à 52 semaines, dont 32 pouvant être partagées entre la mère et le père, et tous les plans visant à introduire des quotas pour les pères ont été rejetés » (Rostgaard, 2002 : 6).

En 1992, une loi relative à un dispositif de congé pour les parents avait été adoptée, parallèlement à une loi de réforme du marché du travail. L'objectif était de générer des opportunités d'emploi pour les chômeurs, en augmentant le congé parental des parents. Cette stratégie s'est révélée bénéfique; le programme de congé parental, d'une durée de 26 à 52 semaines, a connu contre toute attente un grand succès et permis de diminuer les prestations de 80 % de l'allocation-chômage à 60 % en 1998 (Rostgaard et Fridberg, 1998; *Social Security in the Nordic Countries*, 2000).

La Finlande a réglementé le congé maternité des femmes salariées à la fin des années 1930. En 1944, une allocation de maternité en espèces ou en nature, soumise à condition de ressources, fut attribuée à toutes les mères⁹. En 1964, un congé rémunéré de huit semaines a été accordé à toutes les mères. Les mères salariées recevaient une prestation proportionnelle à leur ancien salaire et les mères non salariées une prestation forfaitaire. En 1974, ce congé fut étendu à 174 jours et, en 1978, 12 jours de congé de paternité y ont été ajoutés¹⁰ (Gauthier, 1996; Rauhala, 1998). Le nombre de jours a peu à peu augmenté et, en 1999, le congé maternité était de 17 semaines et demie, dont cinq semaines à prendre avant la naissance. Le nombre total de semaines s'élevait à 44. Depuis 1990, les parents finlandais ont droit à un congé parental spécifique pour prendre soin d'un enfant et à une prestation de prise en charge à domicile jusqu'aux trois ans de l'enfant. En Finlande, en plus du congé et de

l'allocation de prise en charge à domicile, les parents ont le droit de réduire leurs heures de travail jusqu'à ce que leur enfant entre à l'école à l'âge de sept ans. La mère et le père peuvent prendre le congé simultanément ou le prendre séparément, à leur convenance (Salmi et Lammi-Taskula, 1999).

En Norvège, le congé maternité rémunéré fait partie intégrante de l'universalisation du dispositif d'assurance maladie. En 1956, les mères salariées se sont vu accorder un congé maternité rémunéré de dix semaines. En 1971, ce congé est passé à douze semaines, et en 1977, à 18 semaines. Dans les années 1980, ces droits ont été élargis. Depuis 1993, les parents peuvent choisir, soit un congé parental de 42 semaines avec une rémunération correspondant à 100 % de leur ancien salaire, soit un congé de 52 semaines avec une rémunération à 80 %. Ce dispositif a été nommé le *Time-account Scheme* (dispositif à compteur de temps). À partir de 1993, quatre semaines de congé parental sont réservées uniquement au père¹¹, en plus des droits du père à prendre deux semaines de congé au moment de la naissance. La mère doit obligatoirement prendre trois semaines avant l'accouchement et six semaines après. En plus du congé parental rémunéré, les parents norvégiens peuvent prendre jusqu'à trois années de congé non rémunéré ou, en accord avec leur employeur, réduire leurs heures de travail. Les mères qui retournent travailler et continuent d'allaiter peuvent réduire d'une heure leur durée quotidienne de travail (Rostgaard et Fridberg, 1998; Gauthier, 1996; Leira, 1995, 1999, 2002). Pour les

parents d'enfants de moins de trois ans non placés en crèches, la Norvège a voté une loi donnant droit à une prestation. Si l'enfant y est inscrit à temps partiel, les parents se voient attribuer une prestation proportionnelle au temps passé par l'enfant dans l'institution (*Lov om kontantstøtte til småbarnsforeldre nr. 73/1997-8*).

En somme, le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède ont tous effectué des réformes importantes de leurs dispositifs juste après la guerre. Selon Gauthier (1996), ces pays ont été des précurseurs dans ce domaine parmi les pays de l'OCDE. Cependant, l'Islande s'en démarquait fortement. En 1946, un ensemble de lois sur l'assurance sociale fut adopté par le Parlement islandais. Ces lois comprenaient des articles sur les prestations à la naissance et le congé maternité rémunéré. Toutes les mères recevaient une prestation forfaitaire, appelée prestation naissance. Les mères salariées reçurent également des prestations spécifiques pendant trois mois. Les mères mariées ne percevaient ces prestations complémentaires que si elles apportaient la preuve que leur mari ne pouvait pas subvenir aux besoins de la famille (*Althingistidindi 1945; Log um almannatryggingar nr. 50/1946*). La loi fut changée en 1950 et toutes les femmes eurent droit à la même prestation naissance forfaitaire, indépendamment de leur situation professionnelle et de leur situation maritale. La prestation naissance équivalait aux frais d'accouchement, en hôpital ou en clinique (Eydal, 2000).

En 1954, le syndicat des fonctionnaires demanda trois mois de congé maternité rémunéré dans le cadre des négociations salariales. Il a obtenu gain de cause et ces droits ont été entérinés par une loi (*Log um rettindi og skyldur opinberra starfsmanna nr. 38/1954*). Cette décision fut importante, non seulement pour les femmes fonctionnaires, mais aussi pour toutes les femmes. Grâce à cette loi, le besoin d'un congé maternité rémunéré fut mieux reconnu. Peu à peu, certains syndicats obtinrent des droits identiques¹². Cependant, la majorité des femmes salariées n'eurent droit à un congé maternité rémunéré qu'à partir de 1975, lorsque la loi concernant l'allocation chômage fut modifiée. Cette loi garantissait à toutes les femmes salariées venant d'accoucher un congé maternité rémunéré d'une durée de trois mois (*Althingistidindi*, 1975).

En 1981, l'Islande vota une loi relative aux droits universels à un congé parental rémunéré. C'était l'aboutissement d'une négociation syndicale sur les salaires au cours de laquelle le gouvernement avait promis à la Fédération du travail (*ASÍ*) que toutes les femmes

auraient droit à un congé maternité rémunéré de trois mois. Les prestations seraient de deux types : 1) des prestations universelles, d'un montant forfaitaire, et 2) un complément mensuel fonction du nombre d'heures travaillées (et non pas du salaire) au cours des douze derniers mois. Au-delà de 30 jours après la naissance, la mère pouvait faire bénéficier le père de ses droits pour la durée de congé qu'il souhaitait. Les prestations étaient versées par l'État, ce qui, dans le même temps, entraîna une modification des cotisations sociales de l'employeur (*Althingistidindi*, 1980-1981; Eydal, 2000). Selon Styrkarsdottir (1999), ce ne sont ni les organisations féminines ni les syndicats qui avaient demandé le droit des pères au congé parental, mais l'influence exercée par les autres pays nordiques avait conduit à la passation de ces lois. En 1987, la durée avait graduellement atteint six mois (*Log um faedingarorlof nr. 57/1987*).

En 1998, la loi accorda aux pères des droits à un congé de paternité rémunéré de deux semaines. Cependant, en 2000, une nouvelle loi relative au congé parental fut adoptée, changeant de manière radicale les droits des pères islandais. Selon cette loi, les mères ont droit à un congé maternité de trois mois; les pères ont droit à un congé de paternité d'un mois en 2001, de deux mois en 2002 et de trois mois en 2003. Ensuite, les parents ont droit à un congé maternité-paternité de trois mois en commun, qu'ils peuvent se partager selon leur convenance. Selon la nouvelle loi relative au congé maternité-paternité, les parents peuvent désormais prendre 26 semaines de

congé parental non rémunéré, treize semaines sont accordées à la mère et treize semaines au père.

Une des caractéristiques du modèle islandais de la petite enfance est que, à part le congé parental, aucun autre droit à un congé spécifique à la petite enfance, ni aucune allocation de prise en charge à domicile n'ont été accordés. À plusieurs reprises au cours des années 1980, la *Women's Alliance* (Alliance féminine) a présenté un projet de loi, visant à permettre aux parents d'enfants de moins de deux ans de prendre un congé non rémunéré. Ses propositions n'ont pas été acceptées et aucun projet de loi sur l'allocation de prise en charge à domicile n'a été proposé au Parlement (*Althingistidindi*, 1988). Au niveau local, quelques expériences d'allocation de prise en charge à domicile ont été menées et, dans la capitale, Reykjavik, un dispositif d'allocation de prise en charge à domicile a été mis en place par le Parti de l'indépendance (parti de droite) au début des années 1990.

Ce dispositif fut aboli en 1994 avec l'arrivée au pouvoir de l'Alliance du SDP, de la *Peoples Alliance*, de la *Women's Alliance* et du *Progressive Party*. En 1998, l'*Independence Party* proposa à nouveau un système d'allocation de prise en charge semblable au programme *kontanstøtte* norvégien, pendant sa campagne pour accéder au conseil municipal; mais l'Alliance des partis du centre et de gauche gagna de nouveau les élections (Eydal, 2000). La nouvelle loi relative au congé maternité-paternité attribue aux parents un droit à 26 semaines de congé non rému-

né (treize semaines à la mère et treize semaines au père) jusqu'aux huit ans de l'enfant.

Comparativement aux autres pays nordiques, le dispositif islandais accorde moins de prestations aux parents en termes, tant de durée du congé parental que d'indemnités octroyées¹³. Cependant, contrairement à l'Islande, aucun pays nordique n'a actuellement de loi assurant aux pères autant de droits indépendants au congé de paternité.

Services de crèches

Les politiques en faveur de la petite enfance traitent à la fois des congés parentaux et des services au bénéfice des parents de jeunes enfants. Dans les années 1960, la prise en charge des enfants est devenue un élément essentiel du débat social dans tous les pays nordiques¹⁴. Au cours des années 1960 et 1970, des lois globales ont été votées dans tous les pays. Le Danemark fut le premier à légiférer sur la prise en charge des enfants, en 1964, suivi par la Finlande, l'Islande et la Suède, tous trois en 1973, et plus tard par la Norvège, en

1975 (Sipila, 1997; Broddadottir et al., 1997). Les pays nordiques développèrent des systèmes publics de crèche basés sur un principe d'universalité, fortement subventionnés et régulés par le secteur public. En outre, les autorités locales obtinrent un grand niveau d'autonomie pour définir le volume de l'offre de prise en charge¹⁵.

Malgré ces similitudes, les modèles sont différents (Gornick et al., 1997; Leira, 1992; Rauhala et al., 1997; Sipila, 1997). Le Danemark et la Suède ont été des précurseurs et développèrent l'offre la plus importante. Leurs modèles se caractérisaient par l'importance de l'aide sociale aux enfants, mais tenaient compte en même temps des besoins du marché du travail. Cependant, dans les années 1990, l'intégration des services à la petite enfance et de la scolarisation a été renforcée et, en Suède, on a assisté à une prise de conscience accrue des aspects relatifs à la politique pédagogique. En 1996, la responsabilité de la prise en charge publique de l'enfance fut transférée du ministère de la Santé et des Affaires sociales au ministère

de l'Éducation et des Sciences. En 1998, la réglementation relative à la petite enfance a été intégrée à la Loi sur l'éducation¹⁶.

En Norvège, par contre, l'offre publique de crèche a augmenté dans une moindre mesure, la priorité portant surtout sur les aspects pédagogiques et non sur les besoins du marché du travail et des mères (Leira, 1992). En Finlande, l'offre de prise en charge des enfants de moins de trois ans est moindre que dans les autres pays nordiques, mais cette différence est liée à l'adoption en 1985 d'un dispositif d'allocations pour faciliter la prise en charge à domicile, dispositif mentionné précédemment (Rauhala, 1998).

Si l'on observe l'évolution de l'offre de crèche pour les plus jeunes enfants (0-2 ans), les caractéristiques sont différentes selon les pays (tableau 2). Les pays précurseurs, le Danemark et la Suède, sont toujours au premier rang pour ce qui concerne le nombre d'enfants de moins de deux ans fréquentant une crèche. Au cours des années 1990, la Norvège a augmenté son offre pour les enfants âgés d'un à deux ans. Cependant, c'est en Islande que l'augmentation fut la plus marquée, la prise en charge pour ce groupe d'âge ayant plus que doublé, et en 2000 l'Islande présentait une offre semblable à celle de la Suède. Selon ces chiffres, le seul pays nordique n'ayant pas augmenté son offre de places en crèche est la Finlande, mais il faut rappeler que les enfants pris en charge par des assistants rémunérés par l'intermédiaire du système d'allocations de prise en charge à domicile ne sont pas comptabilisés dans le tableau 2.

Tableau 2. Enfants de 0-2 ans pris en charge dans une crèche ou dans une crèche familiale (%)

	1981	1990	2000 ^a
Islande	14	25	59
Danemark	37	48	77
Finlande	18	31	35
Norvège	4	12	37
Suède	25	32	60

Source : Sipila, 1997; *Social Security in the Nordic Countries*, 2000, 2002.

a. Enfants de 1-2 ans.

Les données sur les enfants de trois à six ans présentent des caractéristiques similaires (tableau 3). De 1981 à 1990, il y a une forte fréquentation au Danemark et en Suède, moindre dans les autres pays nordiques, notamment en ce qui concerne les inscriptions à temps plein. En 1999, c'est en Finlande que le chiffre global est le plus faible, mais il semble que le système d'allocations aux parents pour la prise en charge à domicile de leurs enfants jusqu'à l'âge de trois ans influence le nombre de places pour les enfants de trois ans. Selon le *Yearbook of Nordic Statistics*, les offres ont augmenté en Norvège à partir de 1993. En 1999, 77 % des enfants âgés de trois à six ans sont inscrits dans une crèche publique, contre 82 % en Suède. C'est au Danemark que le taux de couverture est le plus élevé : 91 % de tous les enfants de trois à six ans sont inscrits dans une crèche publique.

Selon Broddadottir et al. (1997), l'Islande s'apparente plus au modèle

Tableau 3. Enfants de 3-6 ans pris en charge dans une crèche ou dans une crèche familiale (%)

	1981	1990	2000 ^a
Islande	41	60	92
Danemark	47	73	92
Finlande	37	58	67
Norvège	35	57	78
Suède	65	64	86

Source : Sipila, 1997. *Social Security in the Nordic Countries*, 2000, 2002.

a. Enfants de 3-5 ans.

norvégien pendant les années 1980 et le début des années 1990, les deux pays offrant un nombre de places relativement faible pour les enfants de moins de deux ans et une prise en charge institutionnelle de jour pour environ 60 % des enfants âgés de trois à six ans (en outre, une forte proportion d'enfants sont inscrits à temps partiel). La principale caractéristique de ces deux pays fut de prévoir une prise en charge publique faible, les objectifs pédagogiques et la prise en charge à temps partiel ayant été privilégiés (Leira, 1992, 1995; Rauhala et al., 1997; Broddadottir et al., 1997). Dans les années 1990, l'Islande s'est orientée dans une tout autre direction; on a pu remarquer une augmentation de la couverture, notamment pour les enfants âgés de plus de trois ans, mais aussi pour le groupe d'âge le plus jeune.

Malgré cette augmentation en Islande à la fois de l'offre de prise en charge et des droits au congé parental rémunéré, les comparaisons des parts de PNB consacrées à

la famille et aux enfants dans les pays nordiques révèlent que l'Islande apporte une aide moins importante à la famille et aux enfants que les autres pays nordiques. En 1997, l'Islande a consacré 2,4 % de son PNB aux prestations et services à la famille et aux enfants, par rapport à 3,8 % au Danemark, 3,9 % en Finlande, 3,5 % en Norvège et 3,8 % en Suède. En outre, si l'on tient compte de la structure démographique islandaise, cet écart tend encore à s'agrandir (tableau 4) (*Social Security in the Nordic Countries*, 1998). La recherche menée sur l'aide sociale en Islande et ses résultats permettent ainsi de démontrer que le système islandais octroie moins de prestations et de services aux familles avec enfants que les autres pays nordiques (Juliusdottir, 1993; Kristinsdottir, 1991; Olafsson, 1999).

Cependant, les parents islandais sont très impliqués sur le marché du travail. Les taux de fécondité en Islande sont également bien supérieurs à ceux des autres pays nor-

Tableau 4. Soutien aux familles avec enfants dans les pays nordiques, 1996-1997

	Islande	Danemark	Finlande	Norvège	Suède
Dépenses en direction des familles avec enfants/PIB (%)	2,35	3,98	3,91	3,53	3,78
Poids de la population de moins de 16 ans (%)	25,9	18,6	20,3	20,7	20,0
Importance relative des transferts ^a	0,09	0,21	0,19	0,17	0,20

Source : *Social Security in the Nordic Countries*, 1997; et *Yearbook of Nordic Statistics*, 1996 (d'après Olafsson, 1999).

a. % dépenses/% population.

Tableau 5. Données diverses sur les pays nordiques (actualisées pour 2000-2003)

	Islande	Danemark	Finlande	Norvège	Suède
16-64 ans sur le marché du travail (%)					
Hommes	91,5	85,4	75,9	84,9	79,5
Femmes	84,3	76,4	71,2	76,2	74,8
Mères actives avec enf. 0-6 ans (%)	77,6	74	62	75	76,6
Dont à temps plein	41,8	na	82	51	56,2
Taux de fécondité	2,048	1,724	1,697	1,810	1,505
Nombre maximum de semaines de congé paternel ou maternel et parental rémunéré	36	30	44	42-52	64
Dont (en semaine):					
— Congé de maternité	12	18	18	9	8
— Congé de paternité	12	Aucun	Aucun	4	8
— Congé addit., père et mère	Aucun	2	3	2	2
— Congé rémunéré et allocation de prise en charge à domicile	Aucun	52 semaines	3 ans	3 ans	Aucun
Enfants en crèche (%)					
0-2 ans	59	77	35	37	60
0-5 ans	92	92	67	78	86

Sources : Femmes de 16-64 sur le marché du travail : *Yearbook of Nordic Statistics*, 2000 : 140. Mères actives d'enfants de 0-6 ans : données les plus récentes des services statistiques de chaque pays. Indice de fécondité, 1999 : *Yearbook of Nordic Statistics*, 2000 : CHIL02. Enfants pris en charge en institution : *Social Security in the Nordic Countries*, 2000, 2002. Nombre maximum de semaines pour recevoir une prestation de maternité : *ibid.*; Social försäkringskassan, 2003; Rostgaard, 2002. Congés parentaux : *Social Security in the Nordic Countries*, 2000; Leira, 1999; Rostgaard, 1999; Salmi et Lammi-Taskula, 1999. Islande, 2000 : loi relative à l'égalité des droits pour le congé parental.

diques. Le tableau 5 donne un aperçu des taux d'activité et des taux de fécondité, ainsi que des chiffres clés relatifs à différents programmes destinés à la petite enfance dans les pays nordiques. Les données indiquent que les femmes islandaises travaillent autant que leurs consœurs nordiques, même si les taux de fécondité sont beaucoup plus élevés en Islande que dans les autres pays nordiques. Parallèlement, l'offre de crèche est comparable mais l'ensemble des droits aux congés parentaux rémunérés demeure inférieur en Islande.

Islande 2000 : loi relative à l'égalité des droits pour le congé parental

Loi relative au congé maternité et de paternité : objectifs des pouvoirs publics

Au printemps 2000, le projet de loi¹⁷ relatif au congé maternité-paternité et au congé parental a été soumis au Parlement islandais (*Althingi*) par Pall Petursson, ministre des Affaires sociales dans le gouvernement de coalition alors formé par le Parti de l'indé-

pendance et le Parti progressif. Après la Seconde Guerre mondiale, l'Islande a compté quatre grands partis politiques : le Parti social-démocrate (*Althyduflokkur*); le «Parti de gauche» (parti socialiste de gauche plusieurs fois rebaptisé); le Parti progressif (*Framsoknarflokkur*) (centre); et le Parti de l'indépendance (*Sjalfstaedisflokkur*), qui se situe à droite, mais moins que les partis conservateurs européens (Olafsson, 1999). La carte politique s'est modifiée en 1999. Apparue durant les années 1980 et représentée au Parlement depuis lors, l'Alliance féminine (*Kvennalistinn*) s'est unie au Parti social-démocrate et à une dissidence du Parti de gauche pour former un nouveau parti, l'Alliance (*Samfylkingin*); la majorité du Parti de gauche a créé un nouveau parti, le Mouvement des verts et de la gauche (*Vinstri-Grænir*), et un petit Parti libéral (*Frjálslyndi flokkurinn*) est entré au Parlement.

Le Parlement islandais a voté en un temps record la nouvelle loi destinée à «permettre aux enfants de profiter aussi bien de leur père que de leur mère et à faciliter aux deux parents la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle» (*Log um faedingar- og foreldraorlof nr. 95/2000*)¹⁸. Des recherches effectuées en Islande comme dans d'autres pays montraient en effet que les pères souhaitaient passer plus de temps avec leurs enfants, possibilité dont les privait souvent la répartition traditionnelle des tâches. Le projet de loi faisait aussi référence à la loi islandaise relative à l'égalité des sexes : les parents devaient avoir droit aux mêmes

congés pour jouir d'un accès égal au marché du travail et être également à même de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.

Aux termes de la loi, chaque parent «bénéficiera d'un droit propre à un congé maternité-paternité d'une durée maximale de trois mois, dans les situations suivantes : une naissance, une adoption ou l'accueil permanent d'un enfant. Ce droit n'est pas assignable¹⁹. À cela s'ajoute la possibilité pour les parents de bénéficier de trois mois supplémentaires. Ces trois mois pourront soit être pris en totalité par l'un des parents, soit être partagés entre les deux parents. Le droit au congé maternité-paternité expirera aux 18 mois de l'enfant. La femme devra prendre au moins deux semaines de congé maternité après la naissance de son enfant. Le parent qui n'a pas la garde de l'enfant ne pourra prétendre à un congé maternité-paternité que si le parent gardien donne son accord» (*Log um faedingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, 8.gr.*). Outre ces droits au congé maternité-paternité, chaque parent peut bénéficier, jusqu'aux huit ans de l'enfant, d'un congé parental non rémunéré de treize semaines, soit un total de 26 semaines (treize pour la mère, treize pour le père), non cessibles (voir le tableau 6).

Le caractère non cessible du congé maternité-paternité est considéré comme une condition indispensable pour atteindre l'objectif de la loi. Dans son discours, le ministre Pall Petursson énumère les rares situations où l'enfant pourrait ne pas bénéficier de la présence de ses

Tableau 6. Congés de maternité et de paternité et congés parentaux en Islande, 2001-2003

Âge de l'enfant	Type de congé	Financement
Moins de 18 mois	Paternité-maternité : 3 mois de congé de maternité; 3 mois de congé de paternité; 3 mois à répartir selon le choix des parents	Pour les parents qui travaillent : 80 % du salaire. Pour les autres : montant forfaitaire
De 18 mois à 8 ans	Congé parental : 13 semaines pour les mères 13 semaines pour les pères	Pas de financement

deux parents pendant neuf mois, soit celles où la mère choisit de ne pas mentionner le nom du père de l'enfant, où le parent gardien n'autorise pas l'autre parent à utiliser ses droits au congé maternité-paternité et où l'un des deux parents réside à l'étranger (Pall Petursson, *í Althingistidindi*, 2000).

Selon la loi, un(e) employé(e) doit informer son employeur par préavis de son intention de prendre un congé maternité-paternité. L'employé(e) peut prendre ce congé soit en une seule fois, soit en plusieurs, mais avec l'accord de son employeur et à condition de prendre au minimum une semaine à la fois. En cas de refus, l'employeur doit en donner la raison par écrit dans un délai d'une semaine et proposer une autre solution (*Log um fæðingar-og foreldraorlof nr. 95/2000*).

Le système de protection sociale islandais propose des prestations forfaitaires et des prestations établies en fonction des ressources. Il n'a jamais adopté la tradition scan-

dinave d'une prestation compensatoire du revenu (Olafsson, 1999). Les lois antérieures prévoyaient deux types d'indemnités de congé parental : une indemnité forfaitaire, versée à tous les parents, et une indemnité calculée en fonction du nombre d'heures de travail ou d'études du parent durant la période précédant la naissance de l'enfant. Le système n'avait pas bougé depuis 1946. La nouvelle loi attribuant aux parents des indemnités égales à 80 % de leur salaire moyen constitue un changement radical. Le revenu de référence englobe tous les types de ressources, sans considération de plafond minimal ou maximal. La moyenne est calculée à partir du nombre d'heures travaillées durant douze mois consécutifs, deux mois avant le premier jour du congé maternité-paternité. Si les parents ont travaillé moins de 25 % d'un temps partiel ou n'ont pas été actifs sur le marché du travail, ils reçoivent une indemnité de maternité-paternité de 33 157 ISK par mois.

Les étudiants à temps plein ont droit à une indemnité mensuelle de 74 867 ISK (*Log um fæðingar-og foreldraorlof nr. 95/2000*).

La présentation du ministre des Affaires sociales souligne que la loi favorise non seulement l'égalité entre mères et pères, mais aussi l'égalité entre employés membres des différents syndicats, puisqu'elle garantit le versement de 80 % de l'ancien salaire à l'ensemble des employés (*Althingistidindi*, 2000), alors que le dispositif précédent ne garantissait une prestation à taux plein qu'à certains syndiqués, les autres ne bénéficiant que des indemnités du système de protection sociale. Le nouveau congé maternité-paternité est versé par un fonds spécifique, le Fonds de congé maternité-paternité, créé par la loi et financé par des prélèvements sur les assurances (*Log um fæðingar-og foreldraorlof nr. 95/2000*).

Comme nous l'avons vu, le projet de loi fait référence à des recherches qui donnent à penser qu'une majorité d'hommes souhaitent pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale et que la création d'un congé maternité-paternité fondé sur des droits distincts pour le père et la mère peut favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents. Au cours des débats, les parlementaires ont aussi fait référence à des accords formulés au sein de l'Union européenne, notamment à la Directive sur le congé parental (96/34/EC), en évoquant la possibilité d'intégrer celle-ci dans la loi. Cette directive européenne pose les exigences minimales dont on souhaite le res-

pect par tous les États membres, notamment le droit de tous les employés (hommes ou femmes) à trois mois de congé parental après la naissance ou l'adoption de leur enfant. Ces droits sont également attribués aux parents des familles d'accueil qui prennent des enfants en charge de manière permanente, conformément aux lois islandaises relatives à la protection des enfants (*Althingistidindi*, 2000).

Le ministre des Affaires sociales a conclu son discours en réaffirmant ses intentions : l'adoption de la loi relative au partage du congé maternité-paternité entre les deux parents « doit être considérée, a-t-il dit, comme une mesure provisoire, visant en priorité à améliorer la situation des hommes. Dans le système actuel, ce sont essentiellement les femmes qui profitent de leurs droits au congé parental, et cela même si ce droit au congé parental est un droit commun aux deux parents. De l'avis du groupe d'experts, auteurs de ce projet de loi, il est nécessaire de légiférer sur le partage des droits entre les parents en même temps que sur les droits au congé de paternité. Il est prévu de revoir ces lois au bout de trois ans,

en fonction des résultats des études menées sur l'usage par les parents de leurs droits communs et sur le taux de participation des pères » (*Pall Petursson, í Althingistidindi*, 2000).

Le contexte politique : les idées sur le congé de paternité

La notion de droits spécifiques attribués aux pères n'est pas nouvelle. L'opposition a présenté à plusieurs reprises au Parlement des propositions relatives aux droits des pères au congé parental. En mars 1994, l'Alliance féminine (qui avait déjà réclamé un congé parental de douze mois sans quote-part pour les pères) a proposé la formation d'un comité chargé de recommander des mesures favorables à l'égalité entre les sexes et à l'amélioration de la situation des parents de jeunes enfants. Il pouvait s'agir par exemple de « faciliter l'accès des hommes au congé parental » (*Althingistidindi*, 1994 : *Thingskjal* 725). En novembre de la même année, Sigurdardottir, membre du Parti social-démocrate, a présenté une résolution visant la création d'un comité chargé de modifier la loi relative au congé parental en s'attachant tout particulièrement à la question de l'application des droits des pères (*Althingistidindi*, 1994-1995 : *Thingskjal* 155). Ces propositions n'ont pas été retenues. Elles défendaient toutes deux l'idée de faciliter l'accession des pères à un congé de paternité, mais aucune n'en précisait les modalités concrètes.

En décembre 1995, la première proposition directe fournissant des éléments pour mettre cette idée en

pratique est venue d'un comité « sur le rôle des hommes entre les sexes » créé par le ministère des Affaires sociales, qui a soumis ses suggestions au comité nommé par le ministre de la Santé et de la Sécurité sociale pour modifier la loi sur le congé parental. Les propositions suivantes ont été publiées :

1) Un congé parental d'une durée de douze mois : quatre mois de congé maternité, quatre mois de congé de paternité et quatre mois librement partagés par les parents.

2) L'attribution aux pères d'un congé de deux semaines lors de la naissance de l'enfant.

3) L'existence de droits distincts au congé parental et aux prestations.

4) Une plus grande souplesse donnant la possibilité aux parents de prendre le congé maternité-paternité avant les deux ans de l'enfant.

5) La garantie qu'une perte de revenu n'empêcherait pas les parents de profiter de leur droit au congé (*Gislason*, 1997).

Selon *Gislason*, ces propositions sont devenues les principaux enjeux des débats sur le congé parental. Ainsi, en février 1996, l'Alliance féminine a suggéré de créer un comité désigné par le ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, dont la mission serait de rédiger un nouveau projet de loi relatif au congé parental, garantissant notamment au père un droit distinct à un congé de paternité d'une durée de trois mois (*Althingistidindi*, 1995-1996 : *Thingskjal* 307). Cette suggestion, non retenue, mentionnait explicite-

ment l'idée de droits spécifiques des pères au congé parental. Toujours en février, le Parti de gauche a proposé d'attribuer aux pères le droit à un congé de paternité de deux semaines rémunéré au moment de la naissance de l'enfant (*Althingistidindi*, 1995-1996: *Thingskjal* 309). Comme toutes les propositions émises par l'opposition en 1996, celle-ci a été rejetée. En novembre 1996, la municipalité de Reykjanesbae a décidé d'octroyer à tous les employés municipaux le droit à un congé de paternité rémunéré de deux semaines (Gislason, 2001).

Une étude quantitative menée en 1997 révèle l'intérêt des Islandais pour la création d'un congé de paternité: 87,5 % des hommes ont déclaré qu'ils profiteraient d'un congé de trois mois si cela était possible. L'étude montre également que, pour les pères, la perte de salaire serait un élément déterminant de leur décision de prendre ou non ce congé (Masson, cité par Gislason, 1997)²⁰. Une autre étude, qualitative, précise que 24 pères sur 25 ont pris un congé au moment de la naissance de leurs enfants, sous la forme d'un congé sans solde ou en utilisant leurs congés payés (Gislason, 1997).

Grâce à un financement européen, la Ville de Reykjavik a à son tour réalisé une étude entre 1996 et 1998, en collaboration avec l'Association des employés municipaux, l'Association des ménagères nordiques et le Comité sur le rôle des hommes entre les sexes. De nombreux pères ont participé à l'étude qualitative: employés de la Ville de Reykjavik, ils ont eu droit à un congé de paternité de trois mois

avec maintien du salaire à taux plein. L'objectif de l'étude était d'analyser l'impact d'un congé sur un certain nombre d'éléments: «sur les pères, sur les liens développés avec l'enfant, sur la répartition des tâches entre les deux parents, sur l'égalité au sein du couple et, enfin, sur les relations professionnelles» (Einarsdottir, 1998: 4). À partir des résultats de l'étude, on a réalisé un documentaire télévisé pour sensibiliser le public, modifier les comportements et «contribuer à une réforme de la loi sur le congé parental attribuant aux pères un droit au congé de paternité individuel et non transférable» (*ibid.*). Les médias ont suivi ce projet de près. Bien qu'il soit difficile de tirer des conclusions sur l'effet direct de cette campagne, elle a sans aucun doute eu un impact sur la population et sur le débat politique.

En mai 1997, le Parlement a voté une résolution sur la politique familiale stipulant que le gouvernement avait le devoir d'octroyer des droits au congé parental aux deux parents et de prendre des mesures pour permettre aux pères d'en bénéficier (*Althingistidindi*, 1995-1996: *Thingskjal* 719). En septembre 1997, le ministre des Finances a mis en place un congé de paternité rémunéré d'une durée de deux semaines destiné à l'ensemble des pères fonctionnaires. Ce congé devait être pris au cours des huit semaines suivant la naissance de l'enfant. En décembre de la même année, le Parlement a approuvé un projet de loi gouvernemental accordant un congé de deux semaines à tous les pères à compter du 1^{er} janvier 1998. Les partis d'opposition ont soutenu le projet de loi,

tout en soulignant qu'il allait moins loin que leurs propres propositions (*Althingistidindi*, 1997). À l'automne 2000, dans un discours prononcé lors de la Conférence internationale *Women and Democracy* [les femmes et la démocratie], le Premier ministre Oddson a annoncé un projet de loi visant à accorder des droits égaux aux deux parents (Einarsdottir, 2000).

Présenté en 2000, le projet de loi a reçu le soutien de tout le Parlement, nonobstant les appartenances politiques²¹. Seul un membre du Parti de l'indépendance s'y est opposé, faisant valoir que l'application de la loi entraînerait une augmentation des dépenses gouvernementales à un moment où il fallait réaliser des économies pour garantir la croissance économique à venir. Il est intéressant de noter que c'est un membre du Mouvement des verts et de la gauche — parti d'opposition — qui lui a répondu en plaidant en faveur du projet de loi. Les membres de l'opposition ont néanmoins fait quelques remarques et suggestions. Ils ont exprimé des craintes concernant les cas (comme le viol) où la mère ne pouvait pas identifier le père de son enfant; dans de telles situations exceptionnelles, il fallait selon eux que la mère puisse utiliser elle-même les trois mois de congé de paternité. En outre, il leur paraissait déraisonnable de ne pas plafonner les prestations. Enfin, ils ont demandé que la loi soit plus souple. De manière générale, ils ont insisté sur la nécessité de prévoir des modifications et des améliorations à la loi après sa mise à l'épreuve, mais sans en proposer au moment du

vote. Le projet initial a donc été accepté (*Althingistidindi*, 2000).

Les notes explicatives jointes au projet de loi précisent que, selon une directive européenne, les États membres doivent pouvoir transférer au marché du travail la responsabilité des mesures instituées. L'Islande a essayé sans succès de mettre en place une convention de ce type. Cependant, la loi a bénéficié d'un large soutien, le projet ayant été rédigé en collaboration avec le ministère des Affaires sociales, le ministère des Finances et le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale, compte tenu des propositions émises par la Fédération des syndicats (*Althydusamband Islands*), l'Union des employés de l'Université (*Bandalag Haskolamanna*), l'Association des employés municipaux (*Bandalag stafsmanna ríkis og baeja*), l'Association des instituteurs d'Islande (*Kennarasambands Islands*) et la Confédération des employeurs islandais (*Samtök atvinnulífisins*).

Le projet a rencontré deux types d'opposition dans la population. D'une part, certains jeunes membres

du Parti de l'indépendance ont dénoncé l'ingérence de l'État dans la vie privée des gens. Selon eux, la répartition du congé parental entre le père et la mère ne doit pas être du ressort de l'État mais des parents eux-mêmes. D'autre part, au cours des débats, le ministre des Affaires sociales a dit avoir reçu des *e-mails* de la part d'un groupe de femmes mécontentes de la réduction de leurs droits de congé maternité de six à trois mois. En effet, dans le cadre de la nouvelle loi, si elles souhaitent bénéficier de six mois de congé, les mères doivent négocier avec les pères le partage des trois mois communs (*Althingistidindi*, 2000). Mis à part ces résistances, la nouvelle loi, entrée en vigueur en janvier 2001, semble avoir été bien perçue et reçue par la population. Un sondage Gallup de mars 2003 confirme l'ampleur de son soutien, qui diffère toutefois légèrement selon les sexes. À la question : « Êtes-vous favorable à ce que les femmes utilisent leurs droits à un congé parental rémunéré de trois à six mois ? », 99 % des personnes interrogées ont répondu positivement, tandis que 85 % étaient d'accord avec le fait que les hommes utilisent les mêmes droits. Les jeunes étaient plus favorables que les personnes plus âgées à l'utilisation de ces droits par les hommes : 97,5 % des 18-24 ans contre 69,9 % des 55-75 ans. Le soutien était moins prononcé parmi les employeurs (73,7 %) que parmi les employé(e)s (87,3 %) (Gallup, 2003).

Le succès de la loi se mesurera au nombre réel de pères qui bénéficieront de leurs droits. Les données disponibles sur l'usage des congés sont peu abondantes. Selon l'Insti-

tution de la protection sociale (*Tryggingarstofnun Ríkisins*), la proportion d'utilisation par les hommes, en pourcentage des femmes, était de 79,7 % en 2001 et de 78,1 % en 2002. À grande échelle, si l'on examine combien de parents n'utilisent pas leurs droits (trois mois pour les femmes; un mois en 2001 et deux mois en 2002 pour les hommes), les résultats montrent que presque 100 % des femmes utilisent tous leurs droits, tandis que 94,8 % des hommes ont utilisé leurs droits en 2001 et 82,5 % en 2002. Quant aux trois mois que les couples peuvent partager librement, 94,2 % des femmes en ont bénéficié en 2001 et 93,3 % en 2002; 14,5 % des hommes ont utilisé une partie de ces congés en 2001 et 12,9 % en 2002. Si l'on compare l'utilisation du congé parental par les parents, les résultats montrent que la majorité des femmes prennent leur congé en une seule fois (71,3 % en 2001 et 65 % en 2002) tandis que les hommes préfèrent toujours scinder leurs congés en deux périodes ou plus. Ainsi, en 2002, 70,9 % des hommes ont pris plus d'un congé (Janrettisstofa, 2003).

Les chiffres laissent croire à une forte participation des pères, mais il est encore trop tôt pour tirer de plus amples conclusions : les données sont trop limitées. Il faut attendre les chiffres calculés pour 2003, première année où hommes et femmes auront joui de droits égaux.

Conclusion

Dans les années 1980 et au début des années 1990, l'offre de services et de prestations aux familles avec enfants était moins importante en

Islande que dans les autres pays nordiques. L'Islande accordait également moins de droits au congé parental rémunéré. La loi de 2000 étend la durée du congé à neuf mois, dont trois sont attribués uniquement au père en 2002. En instaurant des droits égaux et distincts au congé parental, cette loi fait de l'Islande un pionnier. Dans le modèle islandais, les parents doivent partager également la responsabilité de la prise en charge des enfants. Seul l'avenir nous dira combien de pères exerceront réellement leurs droits et comment les parents partageront leurs trois mois communs. Pour ce qui est de la prise en charge de jour, l'offre était plus faible en Islande que dans les autres pays nordiques lorsque, au cours des années 1990, les places à temps plein et à temps partiel ont commencé à augmenter. Malgré leur croissance rapide, l'attente reste longue dans de nombreuses municipalités. Même si les parents prennent leurs 26 semaines supplémentaires non rémunérées après le congé maternité-paternité, rien n'assure que l'enfant pourra bénéficier d'une garde de jour au terme de cette période.

Le Danemark a réussi à combler ce manque en instaurant un congé pour la petite enfance. De leur côté, la Norvège et la Finlande ont créé des dispositifs d'allocations de prise de charge à domicile. La situation de la Suède est un peu différente puisqu'il y existe un congé parental de quinze mois. Si l'on compare les systèmes proposés dans les pays nordiques, il ressort que, globalement, c'est toujours l'Islande qui offre les congés de prise en charge rémunérés les moins longs.

Les politiques en faveur de l'égalité adoptées par tous les pays nordiques se sont répercutées sur la prise en charge publique de l'enfance et sur la demande de congés de paternité rémunérés. Pour évaluer adéquatement la situation qui en résulte, il faudrait que nous connaissions mieux le degré de participation des pères à la prise en charge des enfants et la position des femmes sur le marché du travail. Or, soulignent Haas et Hwang (1999), en Suède, les écarts de rémunération entre les sexes subsistent (le rapport est de 80 %) et la ségrégation en fonction des sexes pour l'obtention des postes n'a diminué que très légèrement au cours des dernières années. «L'évolution vers l'égalité sur le marché du travail suppose un changement de culture : une modification du modèle traditionnel, né à une époque où vie familiale et vie professionnelle étaient séparées et où le travailleur était toujours un homme, libre de toute responsabilité à l'égard de la prise en charge des enfants au sein de la famille» (Haas et Hwang, 1999 : 55). Même en l'absence de preuves empiriques, il est clair que, dans tous les pays nordiques, la participation des hommes à la prise en charge des enfants est considérée comme une étape essentielle vers l'égalité des hommes et des femmes. Dans les travaux sur le lien entre participation des femmes au marché du travail et dispositifs de prise en charge des enfants à domicile, on défend l'idée qu'un congé parental rémunéré a des effets positifs sur le lien avec le marché du travail (O'Connell, 1990; Joesch, 1995; Waldfogel, 1996; Ruhm et Teague, 1995, cités par

Gornick et al., 1997). Même si la relation causale n'a pas été démontrée, on peut supposer que la sécurité d'emploi est l'un des facteurs favorables au retour de la mère à son ancien emploi après la naissance de l'enfant. Dans les cas où les prestations proposées ne sont pas proportionnelles à l'ancien salaire, les avantages de la participation antérieure au marché du travail sont évidents.

Les effets de la durée des congés rémunérés ont fait l'objet de débats. Certains spécialistes sont d'avis «que les politiques autorisant des congés de longue durée peuvent limiter des opportunités de carrière qui exigent une certaine continuité dans le travail» (Gornick et al., 1997 : 48). Selon un groupe d'experts européens, «les congés de longue durée et les interruptions de carrière peuvent être des pièges pour les femmes. Si les congés sont longs et ne sont pas rémunérés, ils doublent le poids de la prise en charge par les femmes salariées, du fait de la perte de rémunération qu'elles subissent pendant le congé et des moins bonnes conditions qui sont les leurs lorsqu'elles reviennent au travail. Des congés de longue durée bien rémunérés pallient le premier inconvénient, mais non le second» (Bettio et al., 1998 : 24). Une étude récente sur la participation des mères au travail en Norvège, en Suède et en Finlande renforce ces constatations : «les femmes qui ont droit à un congé rémunéré se remettent à travailler plus rapidement que les femmes qui n'ont pas eu ce droit. Cependant, la différence entre ces deux groupes tend à diminuer lorsque la durée s'allonge, et peut même dis-

paraître totalement si elle est très longue» (Rønsen, 1999: 191).

Les dispositifs d'allocations de prise en charge à domicile créés par la Norvège, la Finlande et le Danemark sont principalement utilisés par les femmes. Leira y voit un mécanisme de renforcement des inégalités: «le dispositif se traduit par le versement d'une allocation aux parents qui vise à leur faciliter le choix d'un type de prise en charge pour leurs enfants et à permettre à l'un d'eux de rester à la maison. [...] Le dispositif "cash-for-care" [prestations contre prise en charge] ne modifie guère, voire pas du tout, l'organisation familiale traditionnelle. Au contraire, il la renforce» (1999: 272)²². Selon Leira, les politiques entretiennent le modèle du père pourvoyeur parce que leurs modalités d'application ne laissent pas vraiment le choix au parent qui perçoit le revenu le plus élevé. La famille a besoin de ce revenu pour vivre, et il paraît peu probable que la réforme permette aux pères de passer plus de temps avec leurs enfants.

Leira (1999: 271) distingue trois types de politiques dans les pays nordiques:

1. Les dispositifs qui créent des prestations financières de type «cash-for-care», renforçant le modèle familial traditionnel et les inégalités entre les sexes.

2. Les dispositifs publics qui créent des services de prise en charge, facilitant le travail des mères et l'augmentation du nombre de familles à double revenu.

3. Les dispositifs qui instaurent des droits au congé maternité, au congé de paternité et aux congés parentaux, propices aux familles à double revenu et au partage de la prise en charge.

Deux types existent vraiment en Islande. La création de dispositifs de prise en charge publics et la loi relative au congé parental appuient les familles à double revenu et favorisent le partage de la prise en charge. Il est cependant difficile de savoir si le dispositif danois relatif au congé parental est comparable aux dispositifs norvégiens et finlandais d'indemnisation pour la prise en charge de l'enfant, ou s'apparente plus au dispositif très souple qui entoure le congé parental en Suède. En Norvège et en Finlande, les politiques de la petite enfance évoluent, de toute évidence, en fonction de ces trois orientations. En revanche, les politiques développées par la Suède sont semblables à celles de l'Islande. Il est cependant trop tôt pour dire que l'on peut comparer ces deux pays. Les différences entre eux sont importantes, eu égard non seulement aux programmes analysés, mais également à d'autres dispositifs, concernant par exemple le droit des parents de

rester à domicile et de s'occuper d'un enfant malade. Les pays nordiques ont inscrit des droits spécifiques pour les pères dans des dispositifs de congé paternité-maternité différents, ce qui complique encore l'analyse. L'Islande assure des droits égaux aux deux parents (trois mois pour chacun) et la Suède de même (deux mois), mais les droits des pères et des mères diffèrent au Danemark, en Finlande, en Norvège. Il est encore trop tôt pour parler de changement des politiques ou d'un modèle nordique ou scandinave des politiques de la petite enfance. La diversité au sein du modèle nordique est considérable, comme le montrent de nombreuses recherches.

Si l'on considère le cas de l'Islande, il est clair que les politiques en faveur de la petite enfance ont évolué conformément au modèle scandinave et donc suivant la même idéologie qu'en Suède. Les deux pays ont mis l'accent sur une offre élevée de garde de jour et un congé parental égalitaire et n'ont pas opté pour une allocation de prise en charge à domicile. C'est extrêmement intéressant si on tient compte de leurs cadres politiques différents. La tradition d'un Parti social-démocrate fort subsiste en Suède, tandis qu'en Islande le Parti de l'indépendance (droite) a été le parti prédominant pendant la période examinée. Or, rappelle Leira, «les sociaux-démocrates et d'autres partis de gauche soutiennent en général plus ardemment les droits des femmes à une indépendance économique et à une prise en charge des enfants de grande qualité et subventionnée par l'État, où ils voient un objectif valable en soi et

un moyen d'offrir des chances égales aux enfants. En Finlande, en Norvège et en Suède, les partis du centre et de la droite ont préconisé des prestations financières versées directement aux familles avec enfants, pour donner aux parents le choix du mode de prise en charge des enfants » (1999 : 271-272). Les politiques de la petite enfance de la droite islandaise et du parti du centre ne s'intègrent donc pas dans le modèle des politiques de droite en faveur de la famille.

Même si certains indicateurs montrent que l'Islande accorde plus de services et de prestations aux familles avec enfants, dans le sens des politiques sociales-démocrates, ses dépenses publiques en faveur de ces familles ne représentent toujours que la moitié de celles des autres pays nordiques. Son système d'aide sociale paraît plus proche du modèle libéral ou conservateur que le modèle nordique (Olafsson, 1999). Certes, les taux de fécondité y sont très élevés, et la participation des mères au marché du travail relativement forte. Mais on ne peut pour autant ranger l'Islande dans le modèle nordique d'aide sociale. « La démocratie sociale n'est pas la seule voie que peuvent emprunter les femmes pour entrer dans la sphère publique de l'emploi. Il existe une autre voie au sein des États libéraux, mais elle n'est pas associée aux mêmes conséquences en termes de différences entre les sexes et de relations entre les classes » (Walby, 1999 : 73). Il demeure que l'évolution récente de l'offre de services à la petite enfance et la nouvelle politique du congé parental sont certainement plus conformes au modèle nordique et à l'idéologie sociale-

démocrate qu'au modèle libéral-conservateur. L'Islande se trouverait donc à un croisement. Si elle accroît son soutien aux parents et si sa politique de la paternité obtient du succès, on pourra considérer qu'elle a emprunté la « voie » du modèle social-démocrate.

Gudny Bjork Eydal
Département de travail social
Faculté des sciences sociales
Université d'Islande

Notes

- ¹ Blanche Le Bihan et Claude Martin ont assuré la traduction de ce texte, qui a fait l'objet d'une présentation dans un séminaire de l'Institut national d'études démographiques en juin dernier.
- ² Le terme politiques de l'enfance recouvre les dispositifs publics de prise en charge de l'enfant et les services et les prestations pour les *carers* (Fridberg et al., 1998).
- ³ L'idée de droits indépendants des pères à certains congés liés à la naissance d'un enfant renvoie à des choses différentes dans les pays nordiques. Par exemple, en Norvège, on parle de « daddy quota » (Leira, 1999; voir aussi Rostegaard, 2002). En droit islandais, le concept est le suivant : « *feðraorlof* » (*feður* = pères et *orlof* = congé; on traduit par congé de paternité); « *mæðraorlof* » est le congé de maternité et « *foreldraorlof* » le congé parental.
- ⁴ Les renseignements historiques mentionnés dans cet article sont tirés en partie de mon rapport de recherche sur l'évolution de la politique familiale en Islande, publié par le Département de sociologie de l'Université de Gothenburg, sous la direction du professeur Ulla Björnberg. L'analyse des changements les plus récents dans les politiques de la petite enfance a été réalisée dans le cadre du projet de recherche *Combining Work and Care. The Case of Parents of Children under 3* [Concilier vie professionnelle et vie familiale. Le cas des parents d'en-

fants de moins de 3 ans], soutenu par le Conseil de recherche islandais et l'Université d'Islande.

- ⁵ La notion de crèche publique nécessite quelques précisions dans la mesure où tous les pays nordiques peuvent prétendre avoir un système de crèches combinant du privé et du public. J'ai choisi de suivre la définition donnée par Leira (1992 : 50), qui qualifie de crèches publiques les formes de prise en charge quotidienne qui reçoivent une accréditation des pouvoirs publics et des subventions publiques même si la propriété de la structure et le statut des opérateurs restent privés.
- ⁶ De nombreux débats ont eu lieu sur la relation de causalité entre l'existence de services à la petite enfance et la participation des femmes au marché du travail, mais « somme toute, la littérature s'accorde à considérer que meilleures sont les possibilités de prise en charge de l'enfant, plus l'emploi des mères augmente théoriquement » (Gornick et al., 1997 : 48). Les services de crèches ont prouvé qu'ils étaient le préalable le plus nécessaire pour permettre la participation des mères au marché du travail (Bjornberg, 1992; Bradshaw, 1996).
- ⁷ Voir par exemple Bjornberg et Kollind, 1996; Leira, 1999.
- ⁸ Depuis 2001, il est possible de payer cette prestation à une autre personne dans certaines conditions. <http://www.forsakringskassan.se/foralder/foraldrapenning/annanpappa.jsp> (25.04.2003).
- ⁹ Les prestations en nature consistent en des lots de vêtements et d'autres biens matériels utiles durant la première année. Il est possible de faire le choix de cette formule en Finlande.
- ¹⁰ En 1980, des pères ont obtenu d'utiliser 24 jours du congé de maternité avec l'accord de la mère (Salmi et Lammi-Taskula, 1999).
- ¹¹ Toutefois, le droit du père est dérivé du droit de la mère à un congé de maternité. De manière à ce que chaque parent soit bénéficiaire du niveau maximum de compensation financière, la mère doit avoir occupé au moins un emploi à mi-temps, six mois avant la naissance (Leira, 1999). Cette formule a été réformée en 1999-

2000 et les pères ont obtenu un droit spécifique à quatre semaines de congé de paternité rémunéré (« quota des pères ») (Rostgaard, 2002).

- ¹² Les syndicats de travailleurs islandais ont toujours été fortement genrés au cours du 20^e siècle (Rafnsdottir, 1995).
- ¹³ On trouvera plus d'éléments comparatifs dans Eydal, 2000.
- ¹⁴ Pour plus de détails sur le développement des services aux familles de jeunes enfants dans les pays nordiques, voir Sipilä, 1997.
- ¹⁵ La liberté de manœuvre des autorités locales a engendré des différences de systèmes de garde selon les communes; aussi, les caractéristiques nationales ne correspondent qu'à une moyenne de ces différents dispositifs locaux (voir par exemple Hanssen, 1997; Kroger, 1997; Duncan et Edwards, 1997).
- ¹⁶ Depuis janvier 2003, tous les enfants de 4 et 5 ans ont droit à une place à l'école maternelle, ce qui correspond à une prise en charge de 525 heures par mois (Skolverket, 2003).
- ¹⁷ Faute de données issues de la recherche, cette analyse s'appuie sur des sources et débats officiels. Son objectif est d'éclairer l'évolution et l'institutionnalisation des mesures prises en matière de congés parentaux.
- ¹⁸ Pour la version anglaise, voir [http://brunnur.stjr.is/interpro/fel/fel.nsf/Files/act-maternity-paternity/\\$file/act-maternity-paternity.PDF](http://brunnur.stjr.is/interpro/fel/fel.nsf/Files/act-maternity-paternity/$file/act-maternity-paternity.PDF).

- ¹⁹ Si l'un des parents meurt avant les 18 mois de l'enfant, le droit de congé de maternité ou de paternité qui n'a pas été utilisé peut être repris par le parent survivant.
- ²⁰ Des recherches antérieures vont dans le même sens; voir Juliusdottir, 1993.
- ²¹ Pour une analyse plus approfondie du contexte politique et historique de la période d'après 1944, voir Eydal, 2000.
- ²² Salmi et Lammi-Taskula (1999), chercheurs finlandais, ont critiqué les conclusions de Leira concernant les effets de l'allocation de prise en charge à domicile sur la participation des femmes au marché du travail. Il est selon eux impossible de mesurer ces effets.

Bibliographie

- ALTHINGISTIDINDI (diverses années). Reykjavik, Althingi Islendinga.
- ANDERSEN, Sigrídur, et Soffía Kristín THORDARDOTTIR. 2000. *Hverjir hagnast a breytingum a faedingarorlofi?* <http://www.frelsi.is/greinasafn> (30.07.2001).
- ANTMAN, Peter. 1996. *Valfardsprojektet Kunskap-Fakta Barn och Aldreomsorg i Tyskland och Sverrige*. Stockholm, Socialstyrelsen.
- BETTIO, Francesca, et Sacha PRECHAL, en collaboration avec Salvatore BIMONTE et Silvana GIORGI. 1998. *Care in Europe. Joint Report of the « Gender and Employment » and the « Gender and Law » Groups of Experts*. EU, Equal Opportunity Unit of the European Commission.
- BJORNBERG, Ulla. 1992. « Tvaforsoerjar-familjen i teori och verklighet », dans Joan ACKER et al., éd. *Kvinnors och mans liv och arbete*. Stockholm, SNS.
- BJORNBERG, Ulla. 1993. « Political parenthood among women and men in Sweden », dans *Politics: A Power Base for Women*. Report from a conference in Orebro, Sweden.
- BJORNBERG, Ulla, et Anna-Karin KOLLIND, éd. 1996. *Men's Family Relations*. Goteborg, Department of Sociology.

- BJORNBERG, Ulla, et Gudny Bjork EYDAL. 1995. « Family obligations in Sweden », dans Jane MILLAR et Andrea WARMAN, éd. *Defining Family Obligations in Europe*. Bath, University of Bath.
- BRADSHAW, Jonathan. 1996. *Policy and the Employment of Lone Parents in 20 Countries*. European Commission, European Observatory on National Family Policy, York, University of York, Social Policy Research Unit.
- BRODDADOTTIR, Ingibjörg, Gudny Bjork EYDAL, Steinunn HRAFNSDOTTIR et Sigurveig H. SIGURDARDOTTIR. 1997. « The development of local authority social services in Iceland », dans Jorma SIPILÄ, éd. *Social Care Services, the Key to the Scandinavian Model*. Aldershot, Avebury.
- DUNCAN, Simon, et Rosalind EDWARDS, éd. 1997. *Single Mothers in an International Context: Mothers or Workers?* Londres, UCL Press.
- EINARSDOTTIR, Thorgerdur. 1998. *Through Thick and Thin. Icelandic Men on Paternity Leave*. Reykjavik, City of Reykjavik, The Committee on Gender Equality.
- EINARSDOTTIR, Thorgerdur. 2000. *Bryddingar um samfelagid sem mannanna verk*. Reykjavik, Felagsvisindastofnun Haskola Islands; Haskolautgafan.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta. 1993. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Post Industrial Economies*. Oxford, Oxford University Press.
- EYDAL, Gudny Bjork. 2000. « Nordic childcare policies and the case of Iceland », dans Astrid PFENNING et Thomas BAHLE, éd. *Families and Family Policies in Europe. Comparative Perspectives*. New York, Peter Lang.
- GALLUP. 2003. *IMG Gallup a Islandi: Hid Gullna Jafnvaegi: Vidhorf til toku karla a faedingarolofi afar jakvaed*. [http://www.hgj.is/vidhorfskannanir/VidhorfskannanirGallup/nr.93/\(15.04.2003\)](http://www.hgj.is/vidhorfskannanir/VidhorfskannanirGallup/nr.93/(15.04.2003)).

- GAUTHIER, Helene Anne. 1996. *The State and the Family. A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialised Countries*. Oxford, Clarendon Press.
- GISLASON, Ingolfur. 1997. *Karlmenn eru bara karlmenn- vidhorf og vaetingar. Islenskra karla*. Reykjavik, Skrifstofa Jafnrettismala og hofundur.
- GISLASON, Ingolfur. 2001. Documents inédits sur l'évolution du congé de paternité en Islande.
- GORNICK, Janet C., Marcia K. MEYERS et Katherin E. ROSS. 1997. « Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states », *Journal of European Social Policy*, 7, 1 : 45-70.
- HAAS, Linda, et Philip HWANG. 1999 « Parental leave in Sweden », dans Peter MOSS et Fred DEVEN, éd. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Bruxelles, NIDI CBGS Publications.
- HANSEN, Jan-Inge. 1997. « The Scandinavian model as seen from a local perspective », dans Jorma SIPILA, éd. *Social Care Services, the Key to the Scandinavian Model*. Aldershot, Avebury.
- JANRETTISSTOFA. 2003. *Jafnrettisstofna Islands : Nokkrar tölur um faedingarorlof*. <http://www.jafnretti.is/> (14.04.2003).
- JULIUSDOTTIR, Sigrun. 1993. *Den Kapabla Familjen i det Islandska Samhället. En Studie om Lojalitet, Aktenskapsdynamik och Psykosocial Anpassning*. Goteborg, Institutionen for Socialt Arbete, Goteborgs Universitet.
- KJELDSTAD, Randi. 2001. « Gender policies and gender equality », dans Mikko KAUTTO, Johan FRITZELL, Bjorn HVINDEN, Jon KVIST et Hannu UUSITALO, éd. *Nordic Welfare States in the European Context*. Londres, Routledge.
- KRISTINSDOTTIR, Gudrun. 1991. *Child Welfare and Professionalization*. Umea, University of Umea.
- KROGER, Teppo. 1997. « Local governments in Scandinavia: Autonomous or integrated into the welfare state ? », dans Jorma SIPILA, éd. *Social Care Services, the Key to the Scandinavian Model*. Aldershot, Avebury.
- KVINNOR OCH MÄN I NORDEN. 1988. Stockholm, Nordic Council of Ministers.
- LANDSHAGIR (diverses années). Reykjavik, Statistics Iceland.
- LEIRA, Arnlaug. 1992. *Welfare States and Working Mothers. The Scandinavian Experience*. Cambridge, Cambridge University Press.
- LEIRA, Arnlaug. 1995. « Family obligations in Norway », dans Jane MILLAR et Andrea WARMAN, éd. *Defining Family Obligations in Europe*. Bath, University of Bath.
- LEIRA, Arnlaug. 1999. « Cash-for-child care and daddy leave », dans Peter MOSS et Fred DEVEN, éd. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Bruxelles, NIDI CBGS Publications.
- LEIRA, Arnlaug. 2002. « Updating the "gender contract"? Childcare reforms in the nordic countries in the 1990s », *Nora*, 10, 2 : 81-89.
- MILLAR, Jane, et Andrea WARMAN, éd. 1996. *Defining Family Obligations in Europe*. Bath, University of Bath.
- MOSS, Peter, et Fred DEVEN, éd. 1999. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Bruxelles, NIDI CBGS Publications.
- OHLANDER, Ann-Sofie. 1991. « The invisible child? The struggle for a social democratic family policy in Sweden 1900-1960 », dans Gisela BOCK et Pat THANE, éd. *Maternity and Gender Policies*. Londres et New York, Routledge.
- OLAFSSON, Stefan. 1999. *Islenska Leidin -Almannatrygginar og velferd i fjolthjodlegum samanburd.i* Reykjavik, Haskolautgafan og Tryggingarstofnun Ríkisins.
- RAFNSDOTTIR Gudbjorg, Linda. 1995. *Kvinnofack eller integrering som strategi mot underordning-Diskussion kring kvinnliga fackforeningar p- Island*. Lund, Lund University Press.
- RAUHALA, Pirkko-Liisa. 1998. « Soxiaaliturvan murrokset Soosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakausi », *Janus*, 6, 2 : 129-152.
- RAUHALA, Pirkko-Liisa, Margit ANDERSON, Gudny Bjork EYDAL et al. 1997. « Why are social care services a gender issue ? », dans Jorma SIPILA, éd. *Social Care Services, the Key to the Scandinavian Model*. Aldershot, Avebury.
- RØNSEN, Marit. 1999. « Assessing the impact of parental leave : Effects on fertility and female employment », dans Peter MOSS et Fred DEVEN, éd. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Bruxelles, NIDI CBGS Publications.
- ROOSTGAARD, Tine. 2002. « Setting time aside for the father. Father's leave in Scandinavia », *Community, Work and Family*, 5, 3.
- ROSTGAARD, Tine, et Torben FRIDBERG. 1998. « Caring for children and older people. A comparison of European policies and practices », *Social Security in Europe*, 6. Copenhagen, The Danish National Institute of Social Research.
- ROSTGAARD, Tine, Mogens N. CHRISTOFFERSEN et Hanne WEISE. 1999. « Parental leave in Denmark », dans Peter MOSS et Fred DEVEN, éd. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Bruxelles, NIDI CBGS Publications.
- SALMI, Minna, et Johanna LAMMI-TASKULA. 1999. « Parental leave in Finland », dans Peter MOSS et Fred DEVEN, éd. *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Bruxelles, NIDI CBGS Publications.
- SKOLVERKET. 2003. Pressmedelände 2003-03-03 Efter maxtaxreformen- Fler barn i förskolan men oföändrade grupstorlekar.
- SOCIAL FÖRSÄKRINGSKASSAN. 2003. <http://www.forsakringskassan.se/> (12.04.2003).
- SOCIAL SECURITY IN THE NORDIC COUNTRIES (diverses années). Copenhagen, Nordic Social Statistical Committee.
- STANG-DAHL, Tove. 1985. *Child Welfare and Social Defence*. Oslo, Norwegian University Press.

Hors thème

Politiques de la petite enfance dans les pays nordiques

184

STYRKARSDOTTIR, Audur. 1999. Dans Christine BERGQUIST, éd. *Likstillte Demokratier – Kjønn og politikk i Norden*. Oslo, Universitetsforlaget.

SWEDISH INSTITUTE. 2003. <http://www.si.se/forstasida.cs?dirid=144> (10.04.2003).

YEARBOOK OF NORDIC STATISTICS (diverses années). Copenhagen, Nordic Council of Ministers and the Nordic Statistical Secretariat.

WALBY, Sylvia. 1999. «The European Union and equal opportunities policies», *European Societies*, 1, 1 : 59-80.

Lois

Islande : Log um almannatryggingar nr. 50/1936. Log um faedingarorlof nr. 57/1987. Log um faedingar og foreldrarorlof nr. 95/2000. Log um rettindi og skyldur opinbera starfsmanna nr. 38/1954.

Norvège : Lagen om kontanstotte for smabarnsforeldre Ot. prp. nr 56 1997-8.

Suède : Skollag 1985:1100 : SFS. 2002:159.