

Connue depuis longtemps pour sa politique d'État en faveur de l'égalité entre les sexes, l'Islande, à l'instar de ses voisins scandinaves, a souvent été vue comme un parangon en la matière, en particulier dans le domaine des politiques de l'emploi et des salaires.

En Islande, le taux de participation des femmes sur le marché du travail (frisant 80%) est quasiment égal à celui des hommes (un peu plus de 80%) [1]. L'octroi par l'État de généreux congés parentaux – pour les mères comme pour les pères - et d'excellents systèmes de garde d'enfants, entre autres appuis structurels, ont depuis longtemps permis que les femmes, contrairement à ce qui se passe dans de nombreux pays du monde, occupent sans contrainte des emplois salariés et soient à même de construire un véritable plan de carrière, accumulant capacités, expérience et compétences.

La récession du système bancaire islandais en octobre 2008, fut l'occasion pour les femmes cadres islandaises d'assumer de nouvelles opportunités de leadership. La monnaie était au plus bas, les taux d'intérêts et d'inflation grimpaient en flèche, et le chômage atteignait des chiffres record, les ménages comme les entreprises croulaient sous les dettes, et il régnait un sentiment généralisé que l'élite masculine au pouvoir avait mis le pays « dans de beaux draps ».

Comme souvent, depuis que le monde est monde, on appela alors les femmes à la rescousse pour réparer les dégâts.

Les femmes « aux commandes »

Sous la direction du Premier ministre Jóhanna Sigurdardóttir, la première femme chef d'État ouvertement lesbienne, les banques furent nationalisées et plusieurs femmes furent promues à des postes de responsabilité en leur sein ou nommées à leur tête. Parallèlement, plusieurs grandes compagnies financières dirigées par des femmes prenaient de l'essor, adoptant des modes de travail « féminins » qui rompaient avec certaines traditions du monde des affaires.

Des analystes attribuent l'effondrement économique à une culture « masculine » qui véhicule une certaine flibusterie, le goût pour la jonglerie financière et les prises de décisions impulsives et au coup par coup ayant mis en danger la stabilité immédiate et à long terme du pays ; les critiques ne furent pas épargnées aux femmes, en particulier à celles qui sont demeurées en coulisses.

Quoi qu'il en soit, le climat était mûr pour un changement vers ce que l'on appelle une manière « féminine » de diriger, caractérisée par la modération, la transparence, l'équité, la responsabilité sociale, la responsabilisation et la durabilité. Certains pensent que les femmes sont mieux armées pour mener les affaires de cette manière en raison de leur rôle social en tant que mères, tandis que d'autres invoquent l'image symbolique et les contributions historiques des femmes vikings, dont on dit qu'elles « menaient la barque » au foyer, avec sagesse, force et clairvoyance tandis que leurs hommes se livraient au viol et au pillage au cours de leurs expéditions audacieuses – tout comme leurs héritiers modernes l'ont fait avec l'économie de l'Islande.

Halla Tómasdóttir, économiste, co-fondatrice de Audur Capital, une entreprise tentant de mettre en pratique les valeurs féminines dans la sphère traditionnellement masculine de la gestion des capitaux, des investissements et du conseil financier, décrit en quoi l'approche utilisée par sa compagnie est différente : « Nous appliquons cinq préceptes tirés des valeurs féminines. Premièrement, conscience du risque : nous n'investissons pas dans quelque chose que nous ne comprenons pas. Deuxièmement, profit avec principes : le profit n'est pas seulement économique, sa définition est beaucoup plus large, elle inclut la notion de gains sociaux et environnementaux. Troisièmement, capital émotionnel : quand nous investissons nous procédons avec toutes les précautions et vérifications d'usage mais aussi d'ordre émotionnel, nous nous intéressons aux gens, au capital humain, et cherchons à savoir si la culture de l'entreprise est un point en faveur ou en contre. Quatrièmement, le franc-parler : nous croyons que le langage des finances doit être accessible à tous et non pas le jargon de nature aliénante de la culture bancaire. Cinquièmement, l'indépendance : nous voulons voir les femmes de plus en plus indépendantes financièrement, parce que l'indépendance financière est ce qui donne la liberté suprême d'être ce que vous voulez réellement être, et aussi ôte tout caractère tendancieux à notre activité de conseil. » [2]

« **Masculin** » contre « **féminin** », pas les hommes contre les femmes

Malgré les appels à faire les choses différemment, certaines femmes islandaises affichent une certaine prudence au moment d'attribuer des valeurs spécifiques si intrinsèquement masculines et féminines. Par exemple, Elín Jónsdóttir, responsable des opérations d'une société d'investissement souligne, « Les stéréotypes sont toujours dangereux. Des valeurs dites masculines sont également présentes chez les femmes, et leur distribution à l'intérieur de chaque groupe est bien plus variable qu'entre les deux groupes. »[3] Ceux qui réfutent ceci disent que le fait d'ajouter des femmes aux équipes dirigeantes élargit la gamme des opinions et des perspectives et, partant, débouche sur des prises de décisions plus éclairées. Il est ironique que cet argument en faveur de la diversité et de la différence repose sur une prémisse de similarité.

D'autres sont inquiètes et pensent que pour ces nouvelles dirigeantes « plus dure sera la chute ». En effet, les femmes sont appelées à des postes de responsabilité dans des situations de crise qu'il est pratiquement impossible de solutionner – et sont donc condamnées à l'échec, apportant de l'eau au moulin de ceux qui doutent des capacités de direction des femmes. Déjà, on a déjà demandé à une femme promue à la direction d'une banque nationale de « rendre son tablier ». Kristin Petursdóttir, associée de Halla Tómasdóttir précise : « Ce n'est pas le rôle des femmes de venir réparer les pots cassés. Il est important d'avoir un système où les femmes et les hommes travaillent ensemble. » [4]

Des actions significatives pas seulement des masses critiques

Le vent du changement en faveur des femmes au pouvoir en Islande soulève de nouveau un tourbillon de questions et de débats, à savoir si le fait d'avoir plus de femmes dans des instances dirigeantes est une victoire pour les femmes en général, si les droits des femmes s'en trouvent améliorés et en dernière instance, si la société dans son entier y gagne en liberté et en justice. Mettant à part l'accession au pouvoir de femmes conservatrices, victoire symbolique illusoire ne servant en fait qu'au recul des acquis des femmes, la question de savoir si plus de femmes aux commandes signifie des acquis pour les femmes a été abordée dans beaucoup d'autres contextes, et répondue de diverses manières.

Sheila Kawamara-Mishambi, ancien membre du Parlement d'Ouganda est formelle : « Le

nombre est important. S'il n'y a que deux femmes [au gouvernement], vous ne pourrez rien changer. Deux contre 200, vous n'êtes rien. Vous êtes absorbée. Sans même vous en rendre compte, au bout de cinq ans, vous êtes un homme dans un corps de femme. C'est indéniable, nous devons être nombreuses. » [5]

Nina Raaum, une chercheuse de l'université de Bergen en Norvège, a étudié ce phénomène dans les pays scandinaves voisins de l'Islande, où les politiques de quotas visant à instaurer la parité ont permis l'arrivée en masse des femmes dans le monde politique et des affaires. Sa conclusion est que « Obtenir un nombre représentatif [de femmes] ne doit pas conduire nécessairement à interrompre la progression de l'intégration politique des femmes par le gravisement progressif des échelons institutionnels du système parlementaire. La masse critique compte mais comptent aussi les actions critiques et significatives. » [6] Certaines vont plus loin et disent que ce sont ces actions critiques qui doivent transformer les structures patriarcales et les rouages oppressifs du pouvoir afin de vraiment faire – et être vu comme faisant - la différence.

Dans le cas de l'Islande, selon la féministe Halldóra Traustadóttir de l'Association pour les droits des femmes islandaises, il est encore difficile de dire si les femmes ont réussi ou non à faire la différence et à produire des changements significatifs, surtout dans le climat économique actuel et les critiques effrénées qu'il génère. Une chose semble certaine cependant, attendu que la prise de risque excessive et l'intrépidité sont associées avec des comportements « masculins », le peuple islandais est tout à fait disposé à soutenir des valeurs un peu plus « féminines » - si non des femmes en-soi -, et accueillir de bon gré l'apaisement que cela peut apporter à leur économie.

Liens utiles :

[Iceland's Economic Meltdown](#) (Worldfocus Podcast)

" [Does the Crisis Need a Feminine Touch?](#) " (BBC Podcast)

- [1]
eng.felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Women_and_Men_in_Iceland_2009.pdf
- [2] www.guardian.co.uk/world/2009/feb/22/iceland-women
- [3] ibid
- [4] www.bbc.co.uk/worldservice/business/2009/05/090519_globalbusiness_190509.shtml
- [5] www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Governance
- [6] Raaum, Nina C. (2005). "Gender equality and political representation: A nordic comparison." *West European Politics*, 1743-9655, 28:4, p 872 – 897.