



Conseil économique
et social

Distr.
GENERALE

E/1984/7/Add.5
27 janvier 1984
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire de 1984

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Deuxièmes rapports périodiques concernant les droits faisant l'objet
des articles 6 à 9 présentés par les Etats parties au Pacte conformément
à la première étape du programme établi par le Conseil économique et
social dans sa résolution 1988 (LX)

SUEDE*

[19 octobre 1983]

I. OBSERVATIONS DE CARACTERE GENERAL

1. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été signé au nom de la Suède le 29 septembre 1967. La Suède a déposé son instrument de ratification auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies le 6 décembre 1971. Le Pacte est entré en vigueur à l'égard de la Suède le 3 janvier 1976.

2. La ratification de ce Pacte par la Suède n'a pas nécessité l'adoption d'une nouvelle législation. Toutefois, une réserve a été émise à propos de la disposition du paragraphe d) de l'article 7 qui prévoit la rémunération des jours fériés.

3. Les grandes lignes de la situation en Suède, de même que les principaux programmes et institutions concernant les droits qui font l'objet des articles 6 à 9 ont été décrits dans le premier rapport présenté par la Suède sur cette question (E/1978/8/Add.5). Dans une large mesure, les renseignements donnés dans ce rapport sont toujours pertinents. Il convient cependant de rappeler que depuis le 1er janvier 1977, la partie de la Constitution suédoise intitulée "Forme du gouvernement" contient une disposition énonçant quelques principes importants

* Le rapport initial concernant les droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte présenté par le Gouvernement suédois (E/1978/8/Add.5) a été examiné par le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux chargé d'étudier l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels à sa session de 1980 (voir E/1980/WG.1/SR.15).

concernant les objectifs vers lesquels doivent tendre les activités de la communauté. C'est ainsi que l'article 2 du chapitre premier énonce notamment que les activités de la communauté doivent viser avant tout à assurer le bien-être physique, économique et culturel de la personne. La communauté doit garantir en particulier le droit au travail, à un logement et à l'éducation, promouvoir la protection et la sécurité sociales et s'efforcer d'offrir un cadre de vie favorable.

4. Depuis le 6 octobre 1977, date à laquelle le rapport initial de la Suède a été présenté, la Constitution suédoise n'a subi aucune modification en rapport avec les articles 1 à 5. En ce qui concerne le droit à l'autodétermination reconnu à l'article premier du Pacte, il convient de noter que l'assistance fournie par la Suède aux membres des mouvements de libération d'Afrique australe réfugiés à l'étranger et aux victimes de l'apartheid s'est considérablement accrue depuis 1977.

5. Pour ce qui est de l'article 3 du Pacte, il convient de noter qu'une loi sur l'égalité entre l'homme et la femme au travail est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1980. On trouvera ci-joint une traduction en anglais de cette loi 1/. Le but de cet instrument, qui porte à la fois sur le secteur public et le secteur privé, est de promouvoir l'égalité des droits en ce qui concerne le travail, les conditions de travail et les possibilités d'épanouissement offertes par l'emploi. Un Médiateur (Ombudsman) en matière d'égalité des chances nommé par le gouvernement est chargé de veiller à l'application de cette loi, qui se compose de deux grandes parties. L'une contient des règles interdisant toute discrimination fondée sur le sexe et l'autre porte sur les mesures effectives à prendre pour promouvoir l'égalité. L'interdiction de toute discrimination signifie qu'un employeur ne peut traiter un employé ou un demandeur d'emploi de façon inéquitable en raison de son sexe. Des exceptions sont faites en ce qui concerne ce que l'on appelle le traitement préférentiel du sexe sous-représenté, et aussi lorsque des intérêts idéologiques ou d'autres intérêts particuliers doivent être défendus. Un employeur contrevenant à cette interdiction peut, dans certains cas, être condamné à verser des réparations pour préjudice moral ou autre. Les différends en matière de discrimination fondée sur le sexe relèvent normalement du Tribunal du travail.

6. Cette loi fait obligation aux employeurs de prendre des mesures énergiques en vue de promouvoir l'égalité grâce à des efforts planifiés poursuivant vers des buts précis destinés à la favoriser. Les règles portant sur lesdites mesures peuvent être remplacées par des accords collectifs conclus entre les travailleurs et le patronat sur la question de l'égalité.

7. L'Ombudsman a pour principale fonction de veiller au respect de ladite loi. Une Commission de l'égalité des chances créée par le gouvernement est chargée d'infliger des amendes aux employeurs qui négligent de prendre les mesures effectives proposées par l'Ombudsman en vue de promouvoir l'égalité.

8. On renvoie aussi au rapport présenté par la Suède à l'Organisation des Nations Unies sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ainsi qu'aux annexes au présent rapport 2/ à 4/.

/...

9. Pour ce qui est de l'étendue des droits faisant l'objet des articles 6 à 9, qui sont garantis aux ressortissants étrangers, on renvoie au rapport établi par le Gouvernement suédois conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les mesures prises pour mettre en oeuvre les dispositions de la Convention No 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Le dernier rapport porte sur la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982.

II. ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

- A. Les lois et règlements principaux relatifs à cet article sont les suivants :
1. "Forme de gouvernement", article 2 du chapitre premier;
 2. Loi de 1935 sur le placement, telle que modifiée;
 3. Instructions concernant l'administration du marché du travail (1965), telle que modifiées;
 4. Ordonnance de 1966 sur le marché du travail, telle que modifiée;
 5. Loi de 1982 sur la sécurité de l'emploi.
- B. 1. Outre les renseignements contenus dans le rapport initial de la Suède (E/1978/8/Add.5), on renvoie au rapport présenté par la Suède à l'OIT sur l'application de la Convention No 122 sur la politique de l'emploi. Le dernier rapport porte sur la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982.
2. On renvoie aussi aux rapports présentés par la Suède sur l'application des Conventions suivantes de l'OIT :
- a) Conventions Nos 29 et 105 concernant l'abolition du travail forcé;
 - b) Convention No 88 concernant l'organisation du service de l'emploi;
 - c) Convention No 150 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation;
 - d) Convention No 142 sur la mise en valeur des ressources humaines (orientation et formation professionnelles).
3. La Suède a été le premier pays à ratifier, le 20 juin 1983, la Convention No 158 de l'OIT concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. On trouvera ci-joint le texte d'une traduction en anglais de la loi suédoise sur la protection de l'emploi 5/.
- C. Des renseignements statistiques sur le marché du travail suédois sont donnés dans l'étude publiée par le Bureau national du marché du travail jointe en annexe 6/.

/...

III. ARTICLE 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Sur le marché du travail suédois, les salaires sont déterminés par des négociations libres menant à des accords collectifs. Des dispositions réglementaires concernant les négociations collectives existent depuis de nombreuses années (depuis 1936). Il n'existe pas de législation sur les salaires minimaux. A la suite d'une réforme relative à la liberté des négociations collectives effectuée en 1965, le principe de la liberté des négociations collectives a été étendu au secteur public national et local.

2. Pour plus de détails, on se rapportera au rapport que la Suède a présenté à l'OIT sur les mesures prises pour mettre en oeuvre les dispositions de la Convention No 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, rapport qui porte sur la période allant du 11 juin 1980 au 30 juin 1981.

3. La Suède a ratifié également en août 1982 la Convention No 154 de l'OIT concernant la promotion de la négociation collective. En outre, la Suède a ratifié la Convention No 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Le dernier rapport présenté par la Suède sur cette convention couvre la période allant du 1er juillet 1978 au 30 juin 1981. Pour de plus amples renseignements, voir les publications jointes (en suédois) émanant des agents du marché du travail suédois /./.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Une loi sur l'environnement professionnel et une ordonnance sur l'environnement professionnel sont entrées en vigueur le 1er juillet 1978. La portée de ces textes est plus étendue que celle de la précédente loi de 1949 sur la protection des travailleurs. La loi sur l'environnement professionnel contient les dispositions fondamentales concernant la sécurité et l'hygiène du travail. Plus précisément, cette loi édicte des règles sur la façon dont employeurs et employés doivent coopérer en ce qui concerne les questions d'environnement professionnel. En vertu de cette loi, les employeurs sont les principaux responsables de l'organisation de l'environnement professionnel.

2. De plus, cette loi fixe les normes générales applicables à l'environnement professionnel, qu'il soit physique ou psychologique. Outre cette législation, il existe des accords entre les travailleurs et le patronat sur les questions de l'environnement professionnel. On trouvera en annexe une traduction de la loi sur l'environnement professionnel et de l'ordonnance sur l'environnement professionnel tels que modifiées au 1er janvier 1983 8/.

3. On renvoie également aux rapports présentés par la Suède sur les conventions suivantes de l'OIT :

- a) Convention No 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce;

/...

- b) Convention No 115 sur la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes;
- c) Convention No 139 concernant la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes;
- d) Convention No 148 concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail (le dernier rapport de la Suède sur cette convention couvre la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981).

4. La Suède a ratifié aussi en août 1982 la Convention No 155 de l'OIT concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail. Des statistiques sur les accidents du travail pour la période 1955-1980 sont jointes en annexe 9/.

C. Egalité des chances de promotion

1. En ce qui concerne la question de l'égalité des chances de promotion, il suffit de se référer au rapport que la Suède a présenté à l'Organisation des Nations Unies sur l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi qu'au rapport de la Suède pour la période allant du 1er juillet 1980 au 30 juin 1982 relatif à la Convention No 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2. Il convient également de noter que la Suède a ratifié en août 1982 la Convention No 156 de l'OIT concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. On renvoie à cet égard au rapport présenté par la Suède à l'OIT sur la Convention No 14 concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels et la Convention No 132 concernant les congés annuels payés.

2. On trouvera d'autres renseignements pertinents dans le rapport de la Suède daté du 20 juin 1983 sur certains instruments de l'OIT non ratifiés, comme la Convention No 106 concernant le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux, ainsi que certaines recommandations (recommandation No 103 concernant le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux, recommandation No 116 concernant la réduction de la durée du travail). Le présent rapport contient notamment une description de la loi suédoise de 1982 sur la durée du travail. On trouvera en annexe une traduction en anglais de cette loi 10/.

3. Il convient de mentionner également qu'en août 1982, la Suède a ratifié la Convention No 47 sur la réduction de la durée du travail à 40 heures par semaine.

/...

IV. ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

1. Les droits syndicaux doivent être considérés en fonction des libertés fondamentales de réunion et d'association. Ces libertés sont garanties par la Constitution suédoise au même titre que le droit de décider une grève, un lock-out ou toute action analogue. Ces libertés et droits ont été décrits plus en détail dans le rapport suédois initial établi en vertu de l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR/C/1/Add.9).

2. Pour de plus amples détails sur les droits syndicaux, on se reportera aux rapports présentés par la Suède à l'OIT sur les conventions suivantes :

a) Convention No 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical;

b) Convention No 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective;

c) Convention No 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.

3. On renvoie également aux documents joints en annexe portant sur le droit de grève dans la fonction publique suédoise et publiés par le Ministère suédois des finances (ancien Ministère du budget) 11/.

V. ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A. C'est la loi de 1962 sur les assurances sociales qui constitue la législation de base régissant le système suédois de sécurité sociale. Cette loi comprend des dispositions relatives aux régimes de pension de base, de retraite complémentaire et d'assurance-maladie. Toutefois le système national de sécurité sociale comprend également la loi de 1975 sur les pensions partielles, la loi de 1976 concernant l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, la loi de 1973 sur l'assurance-chômage, la loi de 1973 sur les secours en espèces du marché de l'emploi et la loi générale de 1947 sur les allocations familiales. En outre, il existe d'autres régimes en matière de pensions nationales, d'assurance-maladie et d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ainsi, les employés du secteur public sont protégés par des régimes spéciaux de pension et d'assurance-maladie. Il existe en outre des régimes de sécurité sociale résultant d'accords entre les partenaires sociaux. Tous ces régimes d'assurance n'apportent toutefois que des compléments aux régimes nationaux.

B. Pour ce qui est des principales caractéristiques des régimes en vigueur, elles font l'objet ci-dessous d'un bref commentaire. Pour plus de détails, voir le rapport ci-joint sur le système de sécurité sociale en Suède (rapport établi par le Conseil national de la sécurité sociale en avril 1981) 12/.

/...

1) Assurance-maladie. Le système national d'assurance-maladie protège l'ensemble de la population suédoise (ainsi que les citoyens suédois non résidents). Au titre de ce plan, l'assuré perçoit des indemnités pour les soins médicaux, dentaires et hospitaliers ainsi que pour les frais de transport encourus pour ces soins. Des indemnités peuvent également, en vertu d'une décision gouvernementale, être accordées au titre d'autres soins ou traitements.

2) Prestations en espèces en cas de maladie. Tous les assurés qui ont atteint l'âge de 16 ans et qui sont immatriculés auprès d'un centre de sécurité sociale ont droit à des prestations en espèces en cas de maladie à condition que leur revenu annuel provenant d'activités rémunérées soit d'au moins 6 000 couronnes suédoises.

Les femmes au foyer et les hommes de moins de 65 ans vivant de manière permanente avec leur conjoint ont droit à des indemnités de maladie même si leur revenu annuel provenant d'activités rémunérées est inférieur à 6 000 couronnes suédoises. La même règle s'applique aux assurés célibataires ayant un enfant de moins de 16 ans à charge.

3) Allocations de maternité. Un assuré qui, en raison de la naissance d'un enfant, ne peut exercer d'activités rémunérées a droit à des prestations spéciales en espèces.

Les parents nourriciers ou adoptifs peuvent bénéficier de cette allocation spéciale dans les mêmes conditions essentiellement que les parents naturels. Des allocations peuvent également être accordées pour la prise en charge temporaire d'un enfant de moins de 12 ans.

Les femmes au foyer peuvent également bénéficier de ce type de prestation en espèces.

4) Prestations d'invalidité; 5) Allocations de vieillesse; 6) Allocations de survivant. En Suède, ces trois types de prestations relèvent du régime général de pension et du régime de retraite complémentaire dont les principales caractéristiques sont brièvement exposées ci-après.

Tous les citoyens suédois résidant en Suède ont droit à une pension de base. De plus, les citoyens suédois vivant à l'étranger peuvent percevoir une pension de base dont le taux est fonction de la retraite complémentaire à laquelle ils peuvent avoir droit. Ce taux est réduit dans les mêmes proportions que celui de la retraite complémentaire si les intéressés ne remplissent pas les conditions nécessaires pour percevoir le taux maximal. Les résidents ne possédant pas la nationalité suédoise peuvent également, sous réserve de conditions établies par voie d'accord entre la Suède et leur pays d'origine, demander à en bénéficier.

Le régime général de pension est de type universel et forfaitaire et vise à accorder une protection de base en cas d'invalidité, de vieillesse ou de décès et à garantir un minimum à chacun. Les prestations sont indépendantes des cotisations, des revenus ou de la période d'affiliation et sont versées indépendamment des

/...

revenus précédents. Le taux de la pension principale représente le pourcentage d'un montant fictif connu sous le nom de "montant de base" qui est en principe indexé.

Les diverses prestations pouvant être versées au titre du régime général de pension sont les pensions de vieillesse, d'invalidité, de veuve et d'enfant, le complément de la pension de base, le complément pour l'épouse à charge, le complément pour l'enfant à charge, l'allocation municipale de logement, l'allocation d'invalidité et l'allocation de soins.

Tous les citoyens suédois ainsi que les résidents non suédois, quelle que soit leur profession, sont protégés par le régime de retraite complémentaire.

Les pensions complémentaires sont basées sur les revenus provenant d'activités rémunérées exercées entre 16 et 65 ans. Le revenu ouvrant droit à pension est calculé sur la base de l'année civile et converti en points de pension. Trois années de points de pension donnent droit à une pension complémentaire.

Le régime de retraite complémentaire comprend la pension de vieillesse, la pension d'invalidité ainsi que la pension au titre de la famille (pension de veuve et pension d'enfant) qui viennent compléter le régime de pension de base. Le montant de la pension est proportionnel au revenu provenant des activités rémunérées précédemment exercées.

Le droit à prestation au titre du régime de retraite complémentaire est en principe basé sur les revenus perçus en Suède. Le paiement des pensions peut se faire dans tout pays.

Les salariés ayant entre 60 et 65 ans peuvent toucher une pension partielle tout en occupant un emploi rémunéré à temps partiel. A partir de 60 ans, la réduction volontaire de la durée du travail hebdomadaire entraîne le paiement d'une pension partielle à titre d'indemnité partielle pour perte de revenus. Les travailleurs indépendants peuvent également en bénéficier.

7) Prestations pour accident du travail ou maladie professionnelle. La loi de 1976 sur l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles a introduit de nouvelles règles concernant ce type de prestations.

Tout employé est assuré contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les travailleurs indépendants et les membres des professions libérales ne sont assurés que s'ils résident en Suède et relèvent du régime de retraite complémentaire. Les stagiaires ne sont assurés que dans la mesure où leur formation présente un certain risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles comprennent des dommages corporels occasionnés par un accident sur le lieu de travail, d'autres effets délétères (maladie professionnelle), des infections et des accidents survenant sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

/...

Si la capacité de travail est réduite d'au moins 50 p. 100, l'assuré a droit à des indemnités de maladie au titre de l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Les indemnités de maladie sont versées à 100 p. 100 en cas d'incapacité totale et à 50 p. 100 dans les autres cas.

Un assuré dont la capacité de travail est réduite de manière permanente en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à une indemnité sous la forme d'une rente annuelle versée à la fin de la phase aiguë de sa maladie.

8) Allocations de chômage. Le régime des allocations de chômage protège l'immense majorité des travailleurs de l'industrie et du bâtiment ainsi qu'un nombre important et croissant de cols blancs. Il est géré par les syndicats des diverses branches d'activité. L'indemnisation varie en fonction du revenu et de la situation familiale de l'assuré mais permet au chômeur de ne pas subir une baisse importante de son niveau de vie.

Une réforme importante de l'assurance-chômage a été introduite au début de 1974. En principe, tout Suédois a droit à une protection de base s'il perd son emploi. En bref, les allocations de chômage sont fondées sur le régime d'assurance en vigueur et sur une nouvelle allocation. Au titre du régime d'assurance, les indemnités journalières ont été augmentées et leur durée a été prolongée. La protection de base s'applique également aux assurés qui ne sont affiliés à aucune caisse de chômage. Cette réforme, financée au moyen de cotisations des employeurs et de subventions de l'Etat, a permis de garantir aux chômeurs une protection de base imposable de 55 couronnes suédoises par jour.

9) Allocations familiales. Les allocations familiales sont versées sous la forme d'une allocation pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans et résidant en Suède. Les familles d'au moins trois enfants âgés de moins de 16 ans perçoivent une allocation supplémentaire.

Il existe également en Suède une allocation municipale de logement qui est fonction du revenu familial.

Liste des documents cités en référence*

- 1/ "Loi sur l'égalité entre l'homme et la femme au travail". Ministère du Travail, Stockholm, juillet 1980.
- 2/ "L'égalité entre l'homme et la femme en Suède". Institut suédois, Stockholm, mai 1983 (extrait de la série "Suède : faits et chiffres").
- 3/ "Accord sur l'égalité des chances". SAF (Confédération des employeurs suédois), 1982.
- 4/ "Le médiateur suédois (Ombudsman) en matière d'égalité des chances au travail", Inga Britt Törnell, Institut suédois, Stockholm, août 1982.
- 5/ "Loi sur la sécurité de l'emploi, 1982" (traduction non officielle). Ministère du Travail, Stockholm.
- 6/ "La politique de l'emploi en Suède. Rapport annuel 1981-1982". Conseil national du marché du travail, Solna.
- 7/ Diverses publications (en suédois) concernant les accords relatifs au marché suédois du travail.
- 8/ "La loi sur l'environnement du travail et l'ordonnance sur l'environnement du travail en Suède". Ministère du Travail, Stockholm, janvier 1983.
- 9/ "Nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus au cours des années 1955 à 1980 en Suède" (tableau).
- 10/ "Loi sur la durée du travail". Ministère du Travail, Stockholm, 1983.
- 11/ "Le droit de grève dans la fonction publique". Ministère du budget, Stockholm, 1982.
- 12/ "La sécurité sociale en Suède". Conseil national de la sécurité sociales. On trouvera également ci-joint les rapports présentés par le Gouvernement suédois au sujet des instruments suivants de l'OIT :

Convention No 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession

Recommandation No 122 concernant la politique de l'emploi

Convention No 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale

* Ces documents de référence peuvent être consultés dans les dossiers du Secrétariat.

Liste des documents cités en référence* (suite)

Convention No 106 concernant le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux

Recommandation No 103 concernant le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux

Recommandation No 116 concernant la réduction de la durée du travail

Convention No 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Convention No 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective

Convention No 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.
