



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes de discrimination  
à l'égard des femmes**

Distr.GÉNÉRALE  
CEDAW/C/SWE/4  
25 juillet 1996

FRANÇAIS  
Original : ANGLAIS

---

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION  
À L'ÉGARD DES FEMMES

EXAMEN DES RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES  
CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Quatrièmes rapports périodiques des États parties

SUÈDE\*

---

\*Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement suédois, voir le document CEDAW/C/5/Add.8; pour son examen par le Comité, les documents CEDAW/C/SR.18 et CEDAW/C/SR.19 et *Documents officiels de l'Assemblée générale : trente-neuvième session, Supplément n° 45 (A/39/45)*, par. 200 à 245. Pour le deuxième rapport périodique présenté par le Gouvernement suédois, voir les documents CEDAW/C/13/Add.6 et CEDAW/C/13/Add.6/Corr.1; pour son examen par le Comité, les documents CEDAW/C/SR.125 et CEDAW/C/SR.127 et *Documents officiels de l'Assemblée générale : quarante-troisième session, Supplément n° 38 (A/43/38)*, par. 720 à 766. Pour le troisième rapport périodique présenté par le Gouvernement suédois, voir le document CEDAW/C/18/Add.1; pour son examen par le Comité, le document CEDAW/C/SR.226 et *Documents officiels de l'Assemblée générale : quarante-huitième session, Supplément n° 38 (A/48/38)*, par. 474 à 522.

V.96-87479  
96-31232

## TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE</b>	<b>5</b>
Article premier	5
Article 2	5
Article 3	11
Article 4	12
Article 5	14
Article 6	17
<b>DEUXIÈME PARTIE</b>	<b>20</b>
Article 7	20
Article 8	22
Article 9	23
<b>TROISIÈME PARTIE</b>	<b>23</b>
Article 10	23
Article 11	31
Article 12	38
Article 13	39
Article 14	43
<b>QUATRIÈME PARTIE</b>	<b>45</b>
Article 15	45
Article 16	45

## INTRODUCTION

Le quatrième rapport soumis par le Gouvernement suédois sur les mesures prises pour donner effet à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes s'en tient à l'évolution de la situation évoquée dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes jusqu'au 31 décembre 1995.

Il ne reprend pas les faits nouveaux exposés dans le compte rendu analytique de la 226ème séance du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (document CEDAW/C/SR.226 du 8 février 1993), au cours de laquelle le troisième rapport de la Suède a été examiné par le Comité.

En conséquence, certains articles et alinéas de la Convention ne sont pas commentés, puisqu'ils n'ont donné lieu à aucune nouvelle mesure.

### **Le développement en général**

En 1994, le Parlement a adopté le projet de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes "partage du pouvoir - partage des responsabilités". Ce projet de loi faisait suite à celui de 1991, qui a été présenté dans la déclaration faite oralement par la Suède durant l'examen du troisième rapport et qui contenait une proposition en vue d'une nouvelle loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le projet de loi de 1994 précisait les objectifs et la politique de l'égalité et arrêtait le programme à suivre pour les années à venir.

Il comportait essentiellement des propositions concernant la répartition du pouvoir décisionnel entre les femmes et les hommes ainsi que les différences d'accès au pouvoir économique, à l'échelon individuel, familial et social selon le sexe (voir alinéa b) de l'article 13). Il contenait également des amendements à la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (voir alinéa b) de l'article 2).

L'objectif global de l'égalité en Suède reste d'actualité. Cela signifie que les femmes et les hommes devraient avoir les mêmes droits, les mêmes obligations et les mêmes possibilités dans tous les domaines de la vie. Dans le projet de loi de 1994, cet objectif global a été précisé et concrétisé de la manière suivante :

- Égale répartition de l'exercice du pouvoir et de l'influence entre femmes et hommes.
- Possibilités égales pour les femmes et les hommes de parvenir à l'indépendance économique.
- Modalités et conditions égales pour les femmes et les hommes en ce qui concerne l'entrepreneuriat, le travail, les conditions d'emploi, les conditions dans la vie professionnelle et les possibilités d'épanouissement au travail.
- Égal accès pour les filles et les garçons, les femmes et les hommes, à l'éducation, y compris les mêmes possibilités de valoriser les ambitions, les intérêts et les talents personnels.
- Responsabilités égales pour les femmes et les hommes dans les travaux ménagers et à l'égard des enfants.
- Droit d'être à l'abri de la violence fondée sur le sexe.

L'égalité entre les femmes et les hommes reste un domaine important de la politique gouvernementale et il y a toujours un consensus entre les principaux partis politiques sur les objectifs à poursuivre.

Depuis 1994, le Gouvernement suédois se compose d'un nombre égal de femmes et d'hommes. Cet équilibre résulte d'un choix délibéré du Premier Ministre en vue de servir d'exemple à la promotion des femmes dans la prise de décisions dans tous les secteurs de la société. Après les élections générales de 1994, la proportion de femmes siégeant au Parlement est passée de 33 à 40 %.

Si d'importants résultats ont été obtenus en Suède en ce qui concerne l'égalité, il reste encore beaucoup à faire. Les femmes et les hommes dans ce pays sont presque à égalité pour ce qui est du travail. Ils ont de vastes possibilités de concilier la fonction parentale et le travail. Néanmoins, la situation des femmes et des hommes est toujours à bien des égards différente, tant sur le marché du travail que sur les lieux de travail. Les femmes assument la responsabilité principale du travail au foyer et des soins aux enfants. La ségrégation verticale et horizontale des sexes sur le marché du travail continue d'être l'un des obstacles majeurs à l'égalité. Le gouvernement a pris plusieurs mesures pour remédier à cette situation; elles sont présentées sous l'article 11. L'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail est une priorité dans la politique pour l'égalité.

### Intégration

Le gouvernement a déclaré que la prise en compte des sexospécificités (intégration des questions intéressant les femmes) dans l'ensemble de ses activités est une priorité absolue. Partant, chaque ministère doit mener ses activités en tenant compte des sexospécificités et formuler des propositions qui prennent en considération les différences de condition entre les femmes et les hommes dans la société. La Division des questions d'égalité met actuellement au point diverses méthodes et divers outils afin de faciliter l'intégration au sein du cabinet du Premier Ministre. C'est ainsi que toutes les commissions d'enquête officielles ont été chargées de mener leur travail dans un souci d'équité entre les sexes et tenir compte des sexospécificités dans leurs diverses propositions au gouvernement. Les statistiques officielles sont à présent réparties par sexe. Tous les ministres, secrétaires d'État et autres hauts fonctionnaires du cabinet ont pris part à un cours de formation conçu à cet effet sur l'égalité. Ce cours de formation est également offert actuellement à d'autres hauts fonctionnaires comme les responsables des universités, les gouverneurs de comté, etc.

La raison fondamentale de cet état de choses est la conviction que les objectifs de l'égalité ne sauraient être poursuivis en vase clos. Ils doivent être intégrés dans tous les domaines d'action, à tous les échelons de la société. L'intégration doit être perçue comme un moyen important de réaliser l'objectif commun de l'égalité entre femmes et hommes. Parallèlement au travail stratégique d'intégration, des mesures spéciales et une action positive sont nécessaires pour renforcer la position des femmes aussi bien sur le marché du travail qu'ailleurs.

### Mécanisme national pour l'égalité

Comme indiqué dans les rapports précédents, tous les ministres sont tenus de prendre en considération l'égalité entre femmes et hommes dans les domaines qui relèvent d'eux.

La responsabilité globale des questions d'égalité est, depuis novembre 1995, exercée par le Vice-Premier Ministre et Ministre des questions d'égalité, Mme Mona Sahlin. Auparavant, cette fonction était exercée par le Vice-Premier Ministre et Ministre de la santé et des affaires sociales, M. Bengt Westerberg.

Certains changements ont en conséquence été apportés au sein du cabinet à l'organisation du travail pour l'égalité.

La Division des questions d'égalité est actuellement sous la responsabilité politique du Vice-Premier Ministre mais relève, en tant que service, du Ministère de la santé et des affaires sociales. Ses fonctions demeurent inchangées, c'est-à-dire qu'elle a un rôle de coordination au sein du gouvernement et est chargée

d'exécuter les diverses mesures et activités qui s'insèrent dans la politique pour l'égalité. Elle est également responsable de l'élaboration des diverses décisions gouvernementales.

L'Ombudsman chargée des questions d'égalité, qui est une femme, poursuit son action, exposée plus loin au titre de l'article 2.

Le Conseil chargé des questions d'égalité demeure inchangé, 32 organes y étant représentés.

La Délégation chargée de l'égalité des sexes a été établie en décembre 1994. Le Ministre des questions d'égalité a nommé des personnes chargées de la conseiller quant aux questions touchant à l'égalité, qui y siègent à titre personnel.

L'activité du Comité interministériel demeure la même, c'est-à-dire que le Secrétaire d'État responsable des questions d'égalité rencontre régulièrement chacun des autres secrétaires d'État pour discuter les questions qui se posent, en particulier en rapport avec l'élaboration du budget national annuel.

Le Groupe d'étude sur le rôle des hommes a, en 1992, été remplacé par un autre groupe de travail nommé par le gouvernement sur les pères, les enfants et la vie professionnelle, chargé uniquement de traiter de l'usage fait des prestations parentales par les hommes ainsi que des difficultés professionnelles qu'ils rencontrent lorsqu'ils souhaitent prendre un congé parental payé. Le groupe de travail a remis son rapport final le 10 décembre 1994, après quoi il a été dissous. Le travail sur le rôle des hommes continue cependant.

## PREMIÈRE PARTIE

### Article premier

"Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine."

Il convient de se reporter au deuxième rapport de la Suède.

### Article 2

"Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes (...)"

Jusqu'au 1er janvier 1992, il était donné effet aux dispositions de cet article par application de la loi sur l'égalité des sexes et dans l'emploi, entrée en vigueur en 1980. Cette loi, généralement désignée sous le nom de loi pour l'égalité des chances, de même que les articles pertinents de la Constitution suédoise, ont été exposés dans le deuxième rapport de la Suède.

À l'issue de dix années d'application, cette loi et ses effets ont été analysés par le Comité gouvernemental dont le rapport d'évaluation, présenté au gouvernement en juin 1990, a constitué le troisième rapport de la Suède.

Faisant suite à cette évaluation et à une proposition ultérieure du Gouvernement suédois (projet de loi 1990/91:113), des dispositions renforcées ont été prises dans le cadre de la nouvelle loi sur l'égalité des chances qui a été adoptée en 1991 et a pris effet le 1er janvier 1992 (Recueil de lois de la Suède, 1991:433). La teneur de cette nouvelle loi a été exposée dans la déclaration verbale que la Suède a faite à l'occasion de l'examen du troisième rapport (voir le compte rendu analytique de la 226ème séance (CEDAW/C/SR.226), 8 février 1996).

En 1994, le Gouvernement suédois a apporté certains amendements à la nouvelle loi sur l'égalité des chances en vue de la renforcer encore (projet de loi 1993/94:147); des précisions sur ces amendements, qui ont pris effet le 1er juillet 1994 (Recueil 1994:292) seront fournis au titre de l'alinéa b) de l'article 2. Il sera rendu compte, au titre des alinéas c) et e), des travaux effectués par l'Ombudsman chargée de l'égalité des chances depuis l'exercice 1992/93.

Article 2, alinéa a)

"Les États parties (...) s'engagent à :

Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation et par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;"

Il convient de se reporter aux rapports précédents de la Suède.

Article 2, alinéa b)

"Les États parties (...) s'engagent à :

Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;"

Les questions ayant trait aux violences contre les femmes seront exposées au titre de l'article 6.

Modifications récentes à la loi sur l'égalité des chances

S'agissant de la nouvelle loi sur l'égalité des chances, il convient de se référer aux rapports précédents de la Suède et au compte rendu analytique de la 226ème séance (CEDAW/C/SR.226).

On trouvera ci-après un résumé des modifications récemment apportées à la loi sur l'égalité des chances, qui ont pris effet le 1er juillet 1994.

- Depuis le 1er juillet 1994, les employeurs sont tenus de prendre des mesures concrètes en faveur de l'égalité, même lorsqu'ils sont liés par une convention collective. En conséquence, on a révisé la disposition en

vertu de laquelle les règles énoncées dans une convention collective pouvaient se substituer pour les employeurs à l'obligation de promouvoir activement l'égalité sur le lieu de travail et d'élaborer des plans d'action à cette fin.

La principale raison de cette révision tenait au fait que les objectifs énoncés dans les précédents projets de loi du gouvernement, en particulier l'élimination de la ségrégation sexuelle sur le marché de l'emploi, n'avaient toujours pas été atteints en 1994 par des décisions librement consenties. Malgré certains progrès, en effet, la ségrégation sexuelle persistait sur le marché de l'emploi.

En 1990, un amendement analogue a été proposé dans le rapport d'évaluation relatif à la loi sur l'égalité des chances. Toutefois, cette proposition a ensuite été rejetée par le gouvernement (projet de loi 1990/91:113), qui n'a pas jugé qu'il existait des raisons suffisantes pour aller à l'encontre de la longue tradition suédoise consistant à donner aux parties prenantes sur le marché du travail le droit exclusif de décider de la teneur des conventions collectives et de s'assurer qu'elles sont respectées.

- En vertu d'un autre amendement, les attributions de l'Ombudsman chargée des questions d'égalité ont été élargies pour ce qui est de veiller à l'application de la loi. Autrement dit, l'Ombudsman surveille désormais l'application de la loi dans l'ensemble du marché de l'emploi, quelles que soient les conventions collectives en vigueur.

Cet amendement signifie notamment que l'Ombudsman est mieux à même d'obliger les employeurs, sous peine d'amende, à respecter les dispositions de la loi. En outre, il lui permet d'avoir une vue plus générale de la situation sur le marché de l'emploi, alors qu'auparavant, elle ne pouvait surveiller qu'un petit nombre d'employeurs, étant donné que des conventions collectives s'appliquaient à la quasi-totalité du marché de l'emploi.

Cet amendement, qui trouve aussi sa source dans le rapport d'évaluation susmentionné, ne signifie toutefois pas que l'Ombudsman veille à l'application des conventions collectives, tâche qui incombe encore aux parties elles-mêmes.

- L'inclusion d'une nouvelle disposition sur la discrimination en matière de salaires a fait l'objet d'un troisième amendement à la loi sur l'égalité des chances. Depuis le 1er juillet 1994, un employeur qui emploie 10 personnes au moins à l'année doit faire une évaluation de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Cette évaluation, de même que les mesures de suivi envisagées par l'employeur, doivent être incorporées au plan annuel d'action que ce dernier doit établir et soumettre à l'Ombudsman sur demande.

Cette nouvelle disposition vise à mettre en lumière les différences arbitraires qui pouvaient exister dans les salaires appliqués dans certaines entreprises. Selon le gouvernement, une transparence accrue est indispensable pour pouvoir procéder à des améliorations.

Cette disposition a son origine dans un rapport sur les différences et la discrimination en matière de salaires qu'un comité gouvernemental avait établi en 1993 (SOU 1993:7). Il sera rendu compte de ce rapport au titre du paragraphe 1, alinéa d), de l'article 11.

- Enfin, lorsque l'Ombudsman fait valoir les droits d'une personne en vertu de la loi sur l'égalité des chances, elle peut désormais dans le cadre de la même procédure judiciaire saisir les tribunaux d'une autre affaire concernant la même personne.

Selon le projet de loi de 1994, cette modification a été décidée pour des raisons pratiques : elle suppose notamment que l'Ombudsman, lorsqu'elle porte une affaire devant le tribunal du travail, peut aussi invoquer d'autres lois que celle sur l'égalité des chances - par exemple celle sur les congés parentaux - à l'appui d'une

revendication. Par conséquent, elle sera désormais libre de se référer à toutes les circonstances considérées comme pertinentes dans une affaire. En outre, l'amendement permet de cumuler plusieurs revendications dans le cadre de la même procédure judiciaire.

Article 2, alinéa c)

"Les États parties (...) s'engagent à :

Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;"

Affaires de discrimination

Les fonctions de l'Ombudsman chargée de l'égalité des chances ont été décrites dans la section du deuxième rapport de la Suède qui traite de cet article.

Certains changements sont toutefois intervenus dans la composition du bureau de l'Ombudsman qui, depuis le 1er janvier 1996, se compose de 14 personnes : l'Ombudsman elle-même et l'Ombudsman adjointe, toutes deux juristes et responsables du fonctionnement du bureau, deux juristes chargés des affaires de discrimination sexuelle, deux spécialistes des sciences sociales chargés de l'évaluation des postes, trois administrateurs chargés des mesures proactives, un responsable de l'information, qui s'occupe notamment du bulletin trimestriel, une secrétaire pour l'Ombudsman et l'Ombudsman adjointe, une secrétaire pour les autres administrateurs, un employé de bureau chargé des questions financières et une réceptionniste.

Par suite du renforcement de la loi sur l'égalité des chances, la discrimination sexuelle a beaucoup retenu l'attention depuis le début des années 90 et le nombre des plaintes déposées a régulièrement augmenté d'année en année. En 1993 et 1994, l'Ombudsman en a reçu 72 et 116 respectivement; en 1995, ce chiffre a atteint 167.

Mis à part le renforcement de la législation, l'augmentation du nombre de plaintes s'explique par d'autres raisons, parmi lesquelles figurent, d'une part, le succès toujours plus important des campagnes d'information sur la discrimination sexuelle menées par l'Ombudsman, de l'autre, le fait que les affaires de discrimination sexuelle reçoivent plus d'écho dans les médias, en particulier lorsqu'elles sont portées devant le tribunal du travail (voir plus bas).

La transparence accrue concernant l'écart de salaire, qui fait suite aux modifications à la loi sur l'égalité des chances dont il a été question au sujet de l'article 2, alinéa b), a modifié la nature des plaintes. C'est ainsi qu'en 1994, le nombre des plaintes pour une discrimination en matière de salaire a dépassé pour la première fois le nombre des plaintes pour discrimination dans les conditions de recrutement.

En 1993, 28 des plaintes déposées (39 %) portaient sur les conditions de recrutement, 15 (21 %) dénonçaient une discrimination en matière de salaire, et enfin 29 (40 %) portaient sur d'autres questions (telles que l'emploi, les transferts, l'organisation du travail et le harcèlement sexuel. En 1994, l'on comptait respectivement 34, 43 et 39.

En 1995, enfin, 51 plaintes ont porté sur les conditions de recrutement, 81 sur la discrimination en matière de salaire et 44 sur d'autres motifs. Les statistiques pour 1995 font apparaître, toutefois, que 388 plaintes pour discrimination en matière de salaires ont été déposées conjointement, sous forme de plainte

collective, par des employées des bureaux de la sécurité sociale à Göteborg, ainsi que plusieurs autres plaintes groupées. Au total, les plaintes déposées en 1995 concernaient environ 910 personnes.

En 1993, 69 affaires de discrimination sexuelle ont été réglées, dont neuf à l'amiable (l'une par l'Ombudsman et huit par les partenaires sociaux), 19 plaintes ont été retirées et 39 autres rejetées. Enfin, une affaire qui concernait une nomination de deux femmes dans la fonction publique a été réglée après jugement, le tribunal, saisi par un syndicat, ayant conclu qu'il y avait effectivement eu discrimination sexuelle.

En 1994, aucun cas de discrimination sexuelle n'a été porté devant le tribunal du travail. Sur les 75 affaires réglées, 22 l'ont été à l'amiable (cinq par l'Ombudsman, 16 par les partenaires sociaux et une par les personnes directement intéressées) et 12 autres ont été retirées. Enfin, 41 plaintes ont été rejetées.

En 1995, 139 affaires de discrimination sexuelle ont été entendues : 15 ont été réglées à l'amiable (huit par l'Ombudsman et sept par les partenaires sociaux), 21 plaintes ont été retirées et 101 ont été rejetées. Enfin, le tribunal du travail a rendu un jugement dans deux affaires. Dans la première (discrimination en matière de salaires), dont il avait été saisi par l'Ombudsman, le tribunal a jugé qu'il y avait effectivement eu discrimination sexuelle (voir la section suivante). Dans la deuxième, qui portait sur le harcèlement sexuel, le syndicat à l'origine de la plainte a été débouté. Enfin, une autre affaire de discrimination en matière de traitement a été portée en 1995 devant le tribunal qui devait rendre son jugement au printemps de 1996.

Environ les deux tiers des cas de discrimination sexuelle interviennent dans le secteur public, émanant la plupart du temps de femmes. En 1995, par exemple, seules 20 des 167 plaintes ont été déposées par des hommes.

#### Un cas de discrimination en matière de rémunération

Ainsi qu'il a été indiqué plus haut, le tribunal du travail a rendu un jugement en décembre 1995 dans une affaire de discrimination en matière de rémunération. Il s'agit de la première affaire d'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur instruite par l'Ombudsman depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'égalité des chances. Il s'agissait de déterminer s'il y avait eu une discrimination sexuelle entre trois économistes, une femme et deux hommes, employés par une municipalité.

Le tribunal s'est notamment référé à l'article 18 de la loi sur l'égalité des chances, qui stipule qu'une discrimination sexuelle existe lorsqu'un employeur verse à un employé un traitement inférieur à celui qu'il accorde à un autre du sexe opposé pour un même travail ou un travail d'égale valeur. La présomption de discrimination est rejetée si l'employeur peut fournir la preuve que les différences de traitement s'expliquent par des différences dans les qualifications objectives des employés pour le travail dont ils sont chargés, ou au moins que ces différences ne sont pas liées, directement ou indirectement, au sexe des employés.

Le tribunal du travail s'est penché plus particulièrement sur la différence de salaire entre la plaignante, qui travaille dans le Département de la planification urbaine de ladite municipalité, et l'économiste de sexe masculin le mieux payé, qui travaille dans le Département des services sociaux de cette municipalité.

Il a conclu que l'Ombudsman avait démontré que les fonctions de ces deux économistes étaient d'égale valeur au sens de la loi. Pour les évaluer, l'Ombudsman s'était fondée sur les critères énoncés dans les travaux préparatoires de la loi, c'est-à-dire les connaissances et les compétences (aptitude), la quantité de travail fournie (effort), les responsabilités et les conditions de travail (loi 1993/94:147, p. 51 à 55).

En outre, le tribunal a conclu que la municipalité n'avait pas réussi à démontrer que les qualifications objectives des deux économistes dans leur emploi étaient différentes ou qu'il existait une autre raison objective indépendante de leur sexe. En conséquence, il a jugé qu'il y avait bien eu discrimination.

#### Composition des tribunaux

Sur les 84 membres, permanents et non permanents, que compte le tribunal du travail, 32 étaient des femmes en 1995 (38 %), contre 26 (29 %) en 1992.

En 1995, on comptait 58 femmes (20 %) et 228 hommes (80 %) parmi les juges permanents des tribunaux administratifs et 133 femmes (18 %) et 604 hommes (82 %) dans les tribunaux à compétence générale. Dans ces tribunaux, la répartition des postes entre les sexes n'a pas varié au cours de la période considérée. Toutefois, ainsi qu'il était indiqué dans le rapport précédent, ce nombre est appelé à augmenter rapidement vu le très fort pourcentage de femmes parmi les diplômés des facultés de droit.

#### Article 2, alinéa d)

“Les États parties ( ...) s'engagent à :

S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;”

Il convient de se reporter aux précédents rapports de la Suède.

#### Article 2, alinéa e)

“Les États parties (...) s'engagent à :

Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;”

Le renforcement de la législation (voir alinéa b)) a aussi entraîné une augmentation spectaculaire du nombre des affaires dans lesquelles il est reproché à l'employeur de n'avoir pas pris de mesures visant expressément à promouvoir l'égalité sur le lieu de travail, comme le veut la loi sur l'égalité des chances. Alors que pour l'exercice 1992/93, le nombre de ces affaires était de 203, il est passé à 386 pour l'exercice suivant et à 1 303 pour l'exercice budgétaire 1994/95. Les procédures peuvent être engagées soit par voie de notification, soit par l'Ombudsman. Les initiatives prises par l'Ombudsman - par exemple, le contrôle des plans d'action - l'emportent de plus en plus sur les autres.

L'activité de surveillance de l'Ombudsman dans ce domaine s'exerce principalement par voie de contrôle des employeurs, effectué par branche d'activité. Ces contrôles sont devenus plus nombreux et plus minutieux depuis l'entrée en vigueur de la disposition qui fait obligation à tout employeur de plus de neuf personnes de présenter tous les ans un plan pour l'égalité sur le lieu de travail. C'est au cours de l'exercice 1992/93 que l'Ombudsman a procédé au premier contrôle systématique, qui visait 60 entreprises. À l'issue de ce contrôle, toutes ont accepté - encore qu'il ait fallu soumettre certaines à forte pression - d'établir et de présenter des plans d'action.

Un contrôle ultérieur a visé, d'une part, 50 entreprises de 200 à 300 personnes et, d'autre part, 130 collectivités locales. L'une de ces dernières ayant refusé de présenter un plan d'action, la Commission de l'égalité des chances lui a ordonné de s'acquitter de ses obligations sous peine d'amende. Au cours de l'exercice 1994/95, l'Ombudsman a effectué des contrôles auprès de 74 organisations (17 associations d'employeurs et 57 syndicats) et des partis représentés au Parlement.

L'Ombudsman s'est aussi activement employée à renseigner les employeurs sur la manière dont ils devaient s'acquitter de leur obligation d'enquêter sur les écarts salariaux sur le lieu de travail, et à leur prêter son concours à cet égard. En 1995, elle a notamment entrepris d'élaborer un manuel sur les mesures à prendre, qui devait être publié en 1996.

#### Article 2, alinéa f)

“Les États parties (...) s'engagent à :

Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;”

Il convient de se reporter aux précédents rapports de la Suède.

#### Article 2, alinéa g)

“Les États parties (...) s'engagent à :

Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.”

Il convient de se reporter au deuxième rapport de la Suède.

#### Article 3

“Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.”

Il convient de se reporter aux informations fournies dans le deuxième rapport à propos des articles 2 et 3. Il y a toutefois lieu de préciser ce qui suit :

La promotion et la défense des droits fondamentaux dans le monde occupent une place importante dans la politique étrangère de la Suède. La Suède a été l'un des premiers pays à ratifier - le 2 juillet 1980 - la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui est entrée en vigueur en Suède le 3 septembre 1983.

En Suède, les engagements pris au plan international doivent, pour prendre effet, être incorporés dans le droit interne ou faire l'objet de règlements d'application. Aussi une convention ne saurait-elle être directement

invoquée par des particuliers ou appliquée par des tribunaux suédois; Il faut donc, aux fins de l'application d'une convention, adapter la législation nationale.

Comme il a été indiqué dans le présent rapport et les rapports précédents, plusieurs lois protègent les droits de la femme en Suède.

Depuis plusieurs années, la Suède œuvre en faveur de la prise en considération des divers aspects de la condition féminine dans les programmes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme.

L'importance primordiale du respect des engagements pris par les États parties à des conventions internationales, l'adoption de la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes et la décision de nommer un rapporteur spécial chargé de la question de la violence contre les femmes figurent parmi les questions sur lesquelles la Suède s'est efforcée de peser de tout son poids.

Elle a par ailleurs œuvré très activement dans le cadre des conférences mondiales des Nations Unies à la promotion et au renforcement des engagements contractés dans le domaine des droits fondamentaux.

Elle participe activement à l'action menée afin que l'Assemblée générale, la Commission des droits de l'homme et la Commission de la condition de la femme des Nations Unies adoptent des décisions et des résolutions qui garantissent le respect des droits des femmes à tous égards.

De l'avis de la Suède, il importe qu'un plus grand nombre de pays adhèrent aux traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et les ratifient. Il est vital que les États respectent et remplissent les obligations qu'ils ont contractées. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été gravement affaiblie par la formulation de réserves contraires au droit conventionnel international. La Suède s'élève et continuera de s'élever énergiquement contre ces réserves. Dans certains cas, celles-ci sont si lourdes de conséquences qu'elle s'interroge sérieusement sur l'opportunité d'accepter l'entrée en vigueur de traités conclus avec les États les ayant formulées.

L'examen, par d'autres organes créés en vertu d'instruments internationaux - par exemple le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et le Comité des droits de l'enfant -, de la question de l'exercice des droits fondamentaux des femmes et des atteintes à ces droits est aussi un point auquel la Suède attache une grande importance. Elle est d'avis que l'ONU devrait nettement intensifier son action en faveur de la prise en compte de ces droits dans l'ensemble de ses programmes et plus précisément dans les programmes d'aide au développement et les services consultatifs.

#### Article 4, paragraphe 1

“L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.”

Il convient de se reporter aux précédents rapports de la Suède.

Article 4, paragraphe 2

“L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.”

La loi sur les congés pour soins aux enfants et les dispositions sur les prestations parentales, la loi sur la sécurité sociale ont été exposées en détail dans le deuxième rapport, à propos du paragraphe 2 de l'article 4. Certaines des modifications apportées à ces lois ont été décrites dans le précédent rapport.

Le 1er juillet 1994, les dispositions régissant le régime des assurances parentales ont été modifiées : le congé parental de quatre-vingt-dix jours accompagné d'une prestation au taux garanti de 60 couronnes a été remplacé par une allocation pour soins à enfant d'un montant maximum de 2 000 couronnes par mois versable au titre d'enfants âgés de un à trois ans. Les familles qui confiaient leurs enfants à une crèche subventionnée par la commune touchaient alors une allocation réduite. L'allocation pour soins aux enfants avait pour objet d'alléger la charge financière des familles qui préféraient qu'un des deux parents reste au foyer pour s'occuper d'enfants en bas âge. Toutefois, les "jours de garantie" - avec prestations parentales portées à 64 couronnes - sont demeurés valables jusqu'à la fin de 1994 pour des enfants âgés de un à trois ans et jusqu'au 1er juillet 1996 pour les enfants âgés de plus de trois ans.

Le 1er janvier 1995, une mesure très importante a été prise pour favoriser la prise du congé parental par le père, à savoir l'introduction d'un congé paternel d'un mois : le père a désormais le droit exclusif de prendre trente jours de congé paternel accompagné d'une prestation, non transférable à la mère. En d'autres termes, si le père n'utilise pas son droit à congé, celui-ci est perdu pour la famille. La mère aussi a un droit exclusif à trente jours de congé maternel.

Par la suite, les dispositions régissant l'allocation pour soins aux enfants ont été abrogées et les quatre-vingt-dix "jours de garantie" rétablis. Le taux de prestation garanti a toutefois été ramené à 60 couronnes par jour.

De plus, il a été décidé que les prestations parentales seraient versées pendant douze mois (six mois au père et six mois à la mère). Chacun des deux parents a toutefois la possibilité de transférer par écrit son droit à prestation à l'autre parent, y compris les "jours de garantie", à l'exception du droit exclusif susmentionné de trente jours.

Par ailleurs, le taux de compensation a été ramené à 80 % du revenu brut pendant trois cents jours mais maintenu à 90 % pendant soixante jours, c'est-à-dire pendant les deux périodes de trente jours réservées chacune expressément à la mère et au père. Les prestations parentales temporaires pouvaient, avec effet au 1er janvier 1995, être transférées des parents à toute autre personne qui suspendait son activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant.

Le 1er juillet 1995, les deux "jours de contact", mentionnés dans le deuxième rapport, ont été supprimés. Les parents ont ainsi été privés de leur droit à prestation parentale versée pendant deux jours par an lorsqu'ils se rendaient dans la crèche, le centre de loisirs ou l'école de leur enfant entre son quatrième et son douzième anniversaire.

Le 1er janvier 1996, le taux de compensation a été ramené à 75 % du revenu brut pendant trois cents jours et 85 % pendant soixante jours, correspondant aux deux périodes de trente jours de congé paternel et maternel.

Des statistiques indiquant de quelle manière les pères et les mères tirent parti des avantages accordés au titre du régime des prestations parentales seront présentées à propos de l'examen de l'alinéa b) de l'article 5.

Article 5, alinéa a)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;”

Comme elle l'a indiqué dans son troisième rapport, l'évolution des comportements et l'élimination des préjugés continuent d'être un des principaux domaines dans lesquels la Suède s'emploie à promouvoir l'égalité.

Depuis 1994, les questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes relèvent du Vice-Premier Ministre. De ce fait, une importance plus grande que précédemment est accordée aux questions d'égalité qui sont aussi plus largement traitées dans les médias. La Division des questions d'égalité poursuit ses activités de diffusion d'informations et d'organisation de conférences et de séminaires.

Plusieurs organismes publics et organisations privées continuent de contribuer à la formation de l'opinion publique en diffusant des informations sur les droits et obligations des hommes et des femmes ainsi que sur d'autres questions touchant l'égalité. Comme il a été indiqué dans le précédent rapport, l'Institut de statistique suédois (SCB) joue un rôle important du fait qu'il établit des statistiques par sexe.

L'Ombudsman chargée de l'égalité des chances continue de diffuser des informations sur la loi sur l'égalité des chances et d'autres questions liées à la situation des femmes sur le marché du travail. Entre 1992 et 1995, de très nombreux rapports, manuels et autres publications ont paru. Outre le manuel susmentionné sur les mesures à prendre, deux manuels ont été publiés au cours de l'exercice budgétaire 1994/95, l'un sur la discrimination en matière de rémunération et l'autre sur la qualification des emplois.

Le tirage de la revue trimestrielle mentionnée dans le deuxième rapport de la Suède est passé d'environ 17 000 exemplaires en 1986 à 25 000-30 000 exemplaires au cours de l'exercice 1994/95. Le nombre total d'articles parus dans la presse concernant les activités de l'Ombudsman est passé de plus de 800 en 1992/93 à environ 2 200 en 1994/95. Cette augmentation est essentiellement due à l'intensification des travaux consacrés aux écarts salariaux et à la qualification des emplois, qui ont donné lieu à 433 articles au cours de l'exercice 1994/95. Nombre d'entre eux (485) concernent les plans d'action susmentionnés que les entreprises de plus de neuf personnes sont tenues d'établir et de soumettre à l'Ombudsman, à sa demande.

Publicité sexiste

Au cours des dernières années, de nombreuses enquêtes ont été effectuées sur la publicité sexiste. Nombre de propositions de renforcement de la législation en la matière ont également été présentées.

Le gouvernement a traité cette question dans un projet de loi dont il a récemment saisi le Parlement (projet de loi 1994/95:123). La difficulté principale dans ce contexte était de savoir si une loi réprimant la publicité sexiste équivalait à une limitation de la liberté d'expression et de la liberté de la presse contraire à la

Constitution. Le gouvernement est arrivé à la conclusion que des interdictions dans ce domaine supposaient une modification de la Constitution et de la loi sur la liberté de la presse. Dans ces conditions, il a déclaré qu'il suivrait de très près l'évolution de la situation dans ce domaine. Le cas échéant, il abordera de nouveau la question au niveau législatif.

Article 5, alinéa b)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.”

La politique du Gouvernement suédois concernant la famille vise à permettre d'élever tous les enfants dans un environnement sûr et stimulant et à aider les parents à élever leurs enfants de la meilleure manière possible.

Les enfants ont droit à de bons rapports avec leurs deux parents, tandis que ces derniers ont droit à l'épanouissement personnel et à des moyens d'existence indépendants. Les parents et les enfants devraient avoir suffisamment de temps à passer ensemble, tout en étant dans une situation économique raisonnablement bonne.

L'octroi d'un soutien financier aux familles et l'accès des enfants à de bons soins permettent aux deux parents de concilier obligations parentales et emploi rémunéré. C'est probablement l'une des raisons pour lesquelles l'indice synthétique de fécondité de la Suède est plus élevé que celui de la plupart des pays d'Europe occidentale (1,9 enfant par femme en 1994).

S'agissant des installations prévues pour les services de puériculture en Suède, prière de se reporter à l'alinéa c) du paragraphe 2 de l'article 11.

Formation à la fonction parentale

Ces dernières années, divers projets expérimentaux ont été lancés afin d'informer les futurs pères sur l'accouchement et les soins aux enfants. Cette activité se déroule essentiellement dans le cadre de la formation à la fonction parentale dispensée dans différents services de maternité (voir deuxième rapport de la Suède). Lors de réunions de groupes restreints, centrées sur les besoins et les intérêts des hommes, ces derniers apprennent les réalités de l'accouchement, leur droit au congé parental, comment leur rôle évoluera dans la famille, les problèmes sexuels qui apparaissent après l'accouchement ainsi que d'autres situations conflictuelles susceptibles de se poser et d'affecter la famille après l'accouchement. L'évaluation de ces projets expérimentaux indique que ceux qui y ont participé prennent un congé parental plus long que la moyenne des hommes à l'échelle nationale, et que la formation a été bien appréciée et fortement demandée.

En raison du succès de ces projets expérimentaux, le Ministère de la santé et des affaires sociales et la Fédération suédoise des conseils de comté ont lancé en 1994, dans cinq comtés, un projet d'éducation participatif à l'intention des pères. L'objectif à long terme est d'institutionnaliser ces groupes dans tout le pays.

Ce projet de formation à la fonction paternelle s'est déroulé en deux étapes : d'abord, chaque conseil de comté a recruté un certain nombre d'hommes auxquels ont été dispensés une formation et des conseils. Ensuite, ces hommes ont fait office de chefs d'autres groupes semblables constitués dans le cadre de la formation à la fonction parentale dispensée dans les services de maternité intéressés. En tout, une quarantaine de centres de maternité ont participé au projet et environ 90 hommes ont joué un rôle de formateur. Le projet s'est poursuivi jusqu'à la fin de l'année 1995 et fait actuellement l'objet d'une évaluation.

### Rôle des hommes

La mesure dans laquelle les pères utilisent les prestations parentales a été un important point de départ dans les débats sur le rôle des hommes. Divers efforts ont été faits pour encourager davantage d'hommes à exercer leur droit, tel que prévu par la loi, de prendre un congé afin de s'occuper de leurs enfants. Le Parlement a alloué des fonds au lancement de campagnes d'information et au financement de projets expérimentaux visant à trouver des moyens d'encourager davantage d'hommes à prendre leur congé parental.

Comme indiqué dans la déclaration faite oralement par la Suède lors de l'examen du troisième rapport périodique, le groupe d'étude sur le rôle des hommes a été remplacé en 1992 par un groupe de travail sur les pères, les enfants et la vie professionnelle (Le "groupe des pères"). Ce nouveau groupe (dont il a déjà été question également) était chargé d'étudier l'usage fait des prestations parentales par les hommes ainsi que les difficultés professionnelles qu'ils rencontraient lorsqu'ils souhaitaient s'absenter de leur travail. L'on est parti du fait que les enfants ont besoin de leurs deux parents, et du père non moins que de la mère. En octobre 1993, le groupe de travail a présenté un rapport intérimaire proposant entre autres que trois des mois de congé parental ne soient pas transférables mais réservés aux pères. Le "groupe des pères" a présenté son rapport final (Ds 1995 :2) en décembre 1994, mais la disposition relative au congé paternel de trente jours décrit au titre du paragraphe 2 de l'article 4 avait déjà été adoptée.

### Usage fait des prestations parentales

Un nombre croissant de pères tire parti des prestations parentales. En moyenne, la moitié des pères prennent un congé parental lors de la première année de l'enfant. Toutefois, ils prennent bien moins de jours que les mères.

Le "congé de dix jours" avec prestations, c'est-à-dire un congé parental supplémentaire de dix jours accordé au père même si la mère reçoit des prestations parentales en même temps et pour le même enfant, est toutefois souvent le seul congé pris: 79 % en 1993 pour une durée moyenne de neuf jours au lieu de dix, et 83 % en 1986 pour la même durée moyenne.

L'allocation parentale en espèces accordée à titre temporaire pour soins à un enfant malade est plus également répartie entre les hommes et les femmes que les prestations parentales prévues à l'occasion d'une naissance. En 1993, 41 % des personnes se prévalant de ces prestations étaient des hommes. Au cours des dix dernières années, le nombre des hommes touchant l'allocation parentale en espèces n'a guère varié. Sur le nombre total de jours utilisés de cette façon, 33 % étaient pris par des hommes en 1993, comme en 1983.

On affine actuellement les statistiques dans ce domaine afin de permettre, dans l'avenir, de formuler des observations plus détaillées.

Les études prouvent que les pères employés dans le secteur public tirent davantage parti des prestations parentales que ceux travaillant dans le secteur privé. Plus le père est âgé, plus important probablement est le recours aux prestations parentales. Le type d'emploi de la mère ne semble pas être un facteur pertinent, mais son niveau d'éducation joue. Plus ce niveau est élevé, plus il est courant pour la mère et le père de partager le

congé parental. Les hommes occupant des postes de gestion ou de supervision sont plus susceptibles d'invoquer des problèmes lorsqu'ils prennent un congé parental et ceux qui exercent un métier caractérisé par une prédominance masculine doivent surmonter davantage d'obstacles que les autres.

Le gouvernement a alloué au Centre pour les études sur les sexospécificités de l'Université de Karlstad des fonds destinés à une enquête sur la connaissance du congé parental par les pères ainsi que leur attitude à cet égard. L'objet de cette enquête est de compiler des données à partir du grand nombre d'études, de recherches et de rapports qui ont trait à l'usage fait par les hommes du congé parental. L'enquête visera également à obtenir des informations sur la manière dont l'opinion publique a été façonnée dans ce domaine durant les vingt dernières années. L'examen des attitudes permettra notamment de clarifier les attitudes des femmes, des hommes, des employeurs et des collègues vis-à-vis de l'usage fait par les pères du congé parental. Ces études seront présentées en 1996.

#### Article 6

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.”

Au titre de cet article seront traitées, comme dans les rapports précédents de la Suède, les questions ayant trait à la violence à l'égard des femmes, c'est-à-dire les infractions sexuelles, la prostitution, etc.

#### Violence à l'égard des femmes

Les efforts tendant à prévenir et à éliminer la violence à l'égard des femmes ont bénéficié d'un rang de priorité élevé en Suède ces derniers temps et diverses mesures ont été appliquées pour atteindre cet objectif, parmi lesquelles l'alourdissement des peines, l'amélioration des procédures, un meilleur soutien aux victimes ainsi que des mesures préventives.

Durant les années 90, l'éventail des sanctions a été élargi pour un certain nombre d'infractions sexuelles violentes. Les amendements apportent aux groupes vulnérables, en particulier aux femmes exposées à la violence et aux menaces ainsi qu'aux enfants, une meilleure protection au moyen de sanctions pénales.

En ce qui concerne les violences légères, l'attentat à la pudeur et l'agression sexuelle, il convient de se reporter au compte rendu analytique de la 226<sup>ème</sup> séance (CEDAW/C/SR.226). Outre l'alourdissement de la peine prévue pour les violences légères (les voies de fait ont été traitées dans le deuxième rapport de la Suède), il convient d'ajouter que les peines maximales d'emprisonnement pour attentat à la pudeur et agression sexuelle ont été portées respectivement à un an (au lieu de six mois) et à deux ans (au lieu d'un an).

Autre facteur qui a renforcé le Code pénal, l'exploitation sexuelle (également traitée dans le deuxième rapport de la Suède) a été classée selon deux degrés de gravité. Ainsi, la peine est normalement de deux ans de prison au plus (contre quatre ans auparavant). Toutefois, si l'infraction est considérée comme grave, c'est-à-dire caractérisée comme une exploitation sexuelle aggravée, la peine peut être de six mois au moins et de six ans au plus.

Comme indiqué dans le troisième rapport de la Suède, la loi sur la protection juridique de la partie lésée a été adoptée en 1988. En vertu de cette loi, la victime d'un acte de violence délictueux a droit à des services d'avocat gratuits au cours de l'instruction et durant le procès, les frais étant à la charge de l'État. En 1991 et 1993, les possibilités de bénéficier gratuitement d'une assistance juridique ont été accrues. À présent, des

services gratuits d'avocat sont en principe disponibles dans tous les cas d'infraction sexuelle, comme dans d'autres cas tels que les voies de fait. La victime d'une infraction qui se déroule hors du territoire suédois a également droit à ces services gratuits et à d'autres formes de soutien. La loi sur la protection juridique de la partie lésée et la loi sur les ordres de contrainte (également exposées dans le troisième rapport de la Suède) font toutes deux actuellement l'objet d'une évaluation.

À part les amendements profonds apportés pour améliorer le cadre juridique ayant trait à la violence à l'égard des femmes, plusieurs autres mesures ont été prises. Il convient de se reporter au compte rendu analytique de la 226<sup>ème</sup> séance (CEDAW/C/SR.226).

S'agissant de la tendance en ce qui concerne le nombre de cas de voies de fait et de viols, il convient de se reporter au compte rendu analytique de la 226<sup>ème</sup> séance (CEDAW/C/SR.226). Il est à noter toutefois que les statistiques les plus récentes indiquent que 1 608 cas de viol, dont une majorité commis au foyer, ont été signalés à la police en 1993.

#### Commission de lutte contre la violence à l'égard des femmes

En 1993, le gouvernement a institué la Commission de lutte contre la violence à l'égard des femmes et l'a chargée d'examiner toutes les questions ayant trait à la violence contre les femmes et de recommander des mesures supplémentaires pour l'endiguer. La Commission devait en particulier envisager ses propositions en se plaçant dans l'optique des femmes.

En avril 1994, la Commission a présenté au gouvernement un rapport intérimaire dans lequel elle proposait la création d'un centre national pour les femmes battues et les femmes violées. En mai, le gouvernement a affecté une somme de 3 millions de couronnes pour la création de ce centre à l'hôpital universitaire d'Uppsala, ville située à environ 70 kilomètres au nord de Stockholm. Le Conseil de comté de la région a également fourni 3 millions de couronnes. Ce centre assurera vingt-quatre heures sur vingt-quatre des examens et un traitement médicaux ainsi qu'un soutien et des services de conseils pour les femmes victimes de violences. En outre, le centre mènera la recherche sur la façon dont le système médical accueille les femmes victimes de violences.

Dans son rapport final présenté en 1995, la Commission a proposé quelques amendements de fond au chapitre 6 du Code pénal, qui concerne les infractions sexuelles. Ci-dessous figurent certaines des principales propositions :

- Une nouvelle infraction intitulée "agression psychologique contre une femme" devrait être prévue dans le Code pénal. Il s'agirait essentiellement d'actes de violence et autres perpétrés contre les femmes par les hommes profitant des rapports étroits qu'elles ont avec eux. L'objectif est de traiter de certains types de comportement qui ne sont pas passibles de sanctions pénales mais contribuent effectivement à établir une situation marquée par le terrorisme intellectuel, dont cette infraction est une manifestation. En outre, d'autres actes devraient être pris en considération, qui sont déjà passibles de sanctions pénales en vertu de diverses lois, par exemple les violences et les menaces illicites. En établissant la responsabilité pénale, il serait suffisant de définir la nature des divers actes passibles de sanctions d'une façon plus précise et d'établir qu'ils ont été commis dans une période spécifiée. Il ne devrait pas être nécessaire de décrire en détail chaque acte. La peine encourue pour une telle infraction devrait être un emprisonnement d'un an au moins et de six ans au plus.

- La Commission est d'avis que rien ne justifie de restreindre le crime de viol aux relations sexuelles ou aux actes sexuels qui sont comparables à des relations. Tous les actes qui, dans le Code pénal, sont actuellement compris dans le concept d'"intimité sexuelle" (vaste concept qui, outre les relations sexuelles ou

les actes sexuels comparables englobent notamment les tentatives de relations sexuelles) devraient relever des dispositions prévues contre le viol. Cependant, la nouvelle expression "exploitation sexuelle" devrait remplacer le concept d'"intimité sexuelle", qui évoque l'idée d'un acte sexuel mutuel et volontaire entre deux personnes.

- Une autre proposition est que les sévices sexuels commis sur un enfant de moins de quinze ans soient, dans une nouvelle disposition, punissable de la même manière que le viol d'une femme adulte. Cette peine devrait toutefois s'appliquer qu'il y ait eu contrainte ou non, c'est-à-dire même si l'enfant n'a opposé aucune forme de résistance. L'infraction devrait être classée en trois degrés de gravité, tout comme dans le cas des actes de viol, et sanctionnée par la même échelle de peines.

En outre, la Commission a proposé plusieurs amendements à la loi interdisant les mutilations sexuelles féminines. La peine maximale pour une infraction typique en l'espèce devrait être doublée pour passer de deux à quatre ans d'emprisonnement. La peine minimale devrait également comporter l'emprisonnement. La peine encourue pour une infraction grave devrait être l'emprisonnement pour deux ans au moins au lieu d'un an et dix ans au plus.

La Commission a proposé également plusieurs mesures visant à améliorer les moyens utilisés par les différentes autorités publiques - services sociaux, services de santé, services médicaux et recours à différentes autorités judiciaires - pour traiter les cas liés à la violence contre les femmes. Il est également proposé une campagne d'information tendant à sensibiliser davantage l'opinion au problème social que représente la violence contre les femmes.

Le rapport de la Commission a été distribué pour observations à un très grand nombre d'autorités et d'organisations, et le gouvernement se prononcera sur ces propositions en 1997.

#### Mesures visant la prostitution

En ce qui concerne la criminalisation du proxénétisme, on se reportera au deuxième rapport. Il faut noter cependant que ni l'exploitation de la prostitution d'autrui, ni la prostitution elle-même ne constituent des délits en Suède, sauf s'il y a rapports sexuels avec des mineurs.

Récemment, toutefois, une commission gouvernementale a envisagé la possibilité de sanctionner la prostitution et a proposé notamment, dans le rapport qu'elle a présenté au printemps de 1995, que le prestataire de services sexuels et son client soient tous deux passibles d'une sanction pénale.

Elle a cependant estimé qu'il faudrait alors dégager des ressources pour financer les instructions judiciaires et la réinsertion sociale; si l'on ne pouvait se doter des moyens financiers de renforcer à la fois l'action sociale et la répression, il valait mieux s'abstenir de rendre punissable la sexualité vénale et privilégier plutôt l'action sociale, en particulier par la création d'un centre national qui coordonnerait les diverses mesures de lutte contre la prostitution.

Selon la Commission, la prostitution organisée est un phénomène très limité en Suède. L'on estime à 2 500 le nombre des femmes qui vendent leurs services sexuels. En 1993, il y aurait eu quelque 650 femmes qui faisaient le trottoir. Les autres opéraient de façon plus discrète, dans des salons de massage, en appartement, comme escorte ou comme call-girls. Environ la moitié des femmes qui font le trottoir sont toxicomanes ou alcooliques et leur âge moyen est légèrement plus élevé qu'auparavant. Le fait que les très jeunes femmes en font rarement partie s'explique essentiellement par l'action des services sociaux et de la police.

Après avoir sollicité l'opinion de divers organismes publics et d'autres organisations, le gouvernement examine à nouveau la question de la prostitution.

## DEUXIÈME PARTIE

### Article 7

"Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays."

Comme dans les rapports précédents de la Suède, les observations concernant cet article suivent, dans l'ordre, les alinéas a), b) et c).

### Participation électorale

La participation électorale reste élevée en Suède et s'établissait autour de 87 % lors des élections de 1994. Le taux de participation des femmes de plus de cinquante ans reste supérieur à 90 % et celui des femmes âgées de cinquante à cinquante-quatre ans a été le plus élevé en 1994 (93 %).

### Le Parlement et le gouvernement

Le nombre de députées continue d'augmenter. Après les dernières élections (1994), l'on comptait 141 femmes sur 349 parlementaires (soit 40 %). Le tableau ci-dessous indique la répartition par sexe, en pourcentage, des députés entre les sept partis représentés au Parlement (le parti des Verts y est de nouveau présent).

### Composition du Parlement en 1994

Partis politiques	En chiffres absolus		En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Modérés	22	58	28	72
Centristes	10	17	37	63
Libéraux	9	17	35	65

Partis politiques	En chiffres absolus		En pourcentage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Socio-démocrates	77	84	48	52
Parti de la gauche	10	12	45	55
Verts	8	10	44	56
Démocrates chrétiens	5	10	33	67
<b>Tous partis confondus</b>	<b>141</b>	<b>208</b>	<b>40</b>	<b>60</b>

*Source* : Parlement suédois.

Le nombre de femmes a également augmenté dans les 16 commissions parlementaires permanentes, les femmes y occupant, après les élections de 1994, 43 % des sièges et les hommes 57 %. C'est à la Commission permanente des affaires étrangères que la présence féminine est la plus forte (59 %). Quatre commissions comptent 53 % de femmes (justice, droit civil, sécurité sociale et affaires culturelles) et sept sont présidées par une femme.

Le Gouvernement suédois se compose, en novembre 1995, de 11 femmes et 11 hommes, et 8 femmes et 16 hommes sont secrétaires d'État. Après les élections de 1994, une femme a été nommée premier ministre et une autre occupe le poste de ministre chargé des questions d'égalité. Les Ministères de la justice, des affaires étrangères, des affaires sociales, des transports et des communications, de l'éducation, de l'agriculture, de la culture, de l'administration publique et de l'environnement avaient tous une femme à leur tête.

#### Conseils municipaux et conseils de comté

Parmi les conseillers municipaux, l'on comptait 41 % de femmes et 59 % d'hommes en 1995. Dans les conseils de comté, ces pourcentages étaient de 48 % et 52 % respectivement, ce qui correspond à une progression de cinq points de pourcentage pour les femmes depuis 1991.

#### Organisations patronales et syndicats

Bien que la représentation féminine dans les organisations patronales et les syndicats aient augmenté ces dernières années, elle demeure faible. Les chiffres ci-après sont valables pour 1995, sauf ceux de la Confédération des cadres, qui datent de 1994.

La Confédération syndicale suédoise (LO) compte 46 % de femmes parmi ses 2,2 millions d'adhérents, mais seulement 27 % parmi les membres de son bureau. La Confédération des associations professionnelles (SACO) a un peu plus de 320 000 adhérents, dont 41 % de femmes, et son bureau compte 33 % de femmes. Sur 36 membres, le bureau de la Confédération suédoise des employeurs (SAF) ne compte qu'une seule femme. La Confédération des cadres (TCO) a plus d'un million d'adhérents, dont 58 % de femmes; leur pourcentage est de 22 % au sein du bureau (1994).

Il faut noter toutefois que ces organisations s'efforcent d'accroître le nombre de femmes au sein des organes directeurs et parmi les cadres syndicaux.

### Organes gouvernementaux

En Suède, les politiques sont en règle générale décidées, en petit comité, par les administrations centrales puis mises à exécution par des organismes publics de plus grande envergure.

Le gouvernement exécute un plan décennal, décidé en 1988, selon lequel la représentation féminine au sein de la direction des organismes publics et des administrations, mais aussi dans les commissions d'enquête, devait atteindre 30 % en 1992, 40 % en 1995 et 50 % en 1998. L'objectif des 30 % fixé pour 1992 a été atteint cette année-là. L'objectif fixé pour 1995 a été atteint dans les administrations centrales.

Au 1er juillet 1995, les femmes occupaient 42 % des postes dans les 114 directions de l'administration centrale, soit une progression de trois points de pourcentage depuis 1994. Environ 33 % des directions étaient présidées par une femme mais, à l'échelon régional, la situation en 1995 était moins brillante (34 % de femmes dans les 144 directions régionales) malgré un accroissement de trois points de pourcentage depuis 1994.

Sur le long terme, on constate que les femmes sont plus nombreuses dans les directions centrales, puisqu'elles sont passées de 28 % en 1988 à 42 % en 1995; elles ont aussi progressé dans les directions régionales, passant de 15 % en 1988 à 34 % en 1995.

### Article 8

"Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales."

Au sein du Ministère des affaires étrangères, un groupe de travail interministériel est chargé de favoriser le recrutement d'un plus grand nombre de Suédoises dans les organisations internationales. Une des tâches essentielles de ce groupe de travail est de susciter davantage de candidatures féminines.

Les données les plus récentes concernant les Suédois dans les organisations internationales datent de décembre 1995. L'on comptait alors six Suédoises occupant un poste de classe D-1 au Fonds international de développement agricole (FIDA), au Programme commun des Nations Unies sur le sida, à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), au Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) où elles étaient deux, et au Secrétariat de l'ONU. Au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), au Programme alimentaire mondial (PAM) et à l'Organisation mondiale de la santé (OMS), trois Suédoises occupaient un poste de D-2.

Parmi les hauts fonctionnaires du Ministère suédois des affaires étrangères en 1995, 11 femmes et 82 hommes avaient un rang d'ambassadeur ou de consul général contre six et 86 respectivement, en 1990. En cinq ans, il y a donc eu une progression d'environ cinq points de pourcentage.

Comme la Suède l'a signalé dans son troisième rapport, le plan en faveur de l'égalité stipule globalement qu'au moins 20 % des postes de responsabilités au sein des cabinets ministériels devaient être occupés par des femmes avant la fin de 1995. Au Ministère des affaires étrangères, la proportion des femmes en 1995 n'était que de 17 %, ce qui représente néanmoins une progression de neuf points de pourcentage depuis 1990.

Article 9, paragraphe 1

"Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari."

Le deuxième rapport présenté par la Suède rappelle les textes régissant la nationalité suédoise.

Le troisième rapport expose brièvement la position de la Suède en faveur des organisations de femmes immigrées.

Article 9, paragraphe 2

"Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants."

Les textes régissant la nationalité des enfants sont exposés dans le deuxième rapport et sont rappelés dans le troisième.

**TROISIÈME PARTIE**Article 10

"Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation, en particulier, pour assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme (...)"

Le système éducatif suédois a été succinctement exposé dans le deuxième rapport. Depuis, comme la présentatrice du troisième rapport périodique l'a indiqué lors de l'examen de ce document, le système a quelque peu évolué en ce qui concerne l'allocation des ressources et le contrôle - la centralisation cédant la place à la décentralisation (voir le compte rendu analytique de la 226ème séance, CEDAW/C/SR.226).

Le Parlement fixe des objectifs clairs, c'est aux communes et aux diverses universités qu'il incombe d'organiser et de mettre en œuvre les activités scolaires et universitaires dans leur ressort respectif. Cette politique a entraîné une transformation de l'administration nationale du système éducatif.

En 1992, le Conseil national de l'éducation et le Conseil national des universités et collèges ont été respectivement remplacés par des instances centrales aux effectifs plus restreints, cependant que l'administration scolaire à l'échelon régional était supprimée. Il s'agit en définitive de mettre en place une politique orientée vers des objectifs et des résultats qui, à son tour, permettra aux collectivités locales et aux universités de mieux adapter et ajuster les objectifs nationaux aux besoins locaux.

La Suède s'est, depuis la fin des années 60, fixé des objectifs clairs pour assurer l'égalité des sexes dans le système d'enseignement. La modification récemment opérée par le gouvernement dans la répartition des responsabilités entre les différents échelons s'est notamment traduite par la création de l'Office national de l'éducation. Il s'agit là de la principale autorité centrale chargée de la supervision du système scolaire. Elle a pour tâches premières d'assurer au niveau national le suivi, l'évaluation et le contrôle de toutes les activités et de présider à l'action centrale de développement dans le cadre du système scolaire.

De nouveaux programmes nationaux pour l'enseignement obligatoire, le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et l'éducation des adultes sont entrés en vigueur, qui établissent des objectifs et des principes directeurs à caractère général, et disposent notamment que l'égalité des femmes et des hommes est non seulement un droit fondamental, mais encore le principe sur lequel repose l'éducation tout entière.

En 1995, le Parlement s'est prononcé sur un projet de loi gouvernemental consacrant l'égalité des sexes dans le domaine de l'éducation. En vertu de modifications apportées à la loi sur l'enseignement, le personnel des établissements d'enseignement est désormais tenu de veiller expressément à la promotion de l'égalité des sexes.

Aux termes de cette loi, tous "les enfants et adolescents, quels que soient leur sexe, leur lieu de résidence et leur situation économique et sociale, ont également accès à l'éducation dans les établissements publics". La loi fait par ailleurs obligation à toute commune de rendre compte des dispositions qu'elle entend prendre pour atteindre ces objectifs nationaux. Les autorités locales sont tenues par la loi et la réglementation d'assurer un certain nombre de services de base en vue desquels l'État leur verse des subventions. En pratique, il leur incombe de veiller à ce que les établissements respectent des normes équivalentes sur l'ensemble du territoire. Chaque commune est tenue d'exposer, dans un plan scolaire adopté par le conseil municipal, les objectifs généraux fixés pour les établissements qui relèvent de sa compétence. La commune est tenue d'assurer le suivi et l'évaluation du plan scolaire et de présenter à l'État des rapports sur les faits et circonstances qui présentent un intérêt pour l'appréciation des activités éducatives. De plus, chaque établissement doit élaborer un plan de travail en fonction du programme d'enseignement et des priorités locales. Le suivi et l'évaluation de ce plan doivent également être assurés.

L'égalité dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur est inscrite dans la loi depuis 1992. La loi sur l'enseignement supérieur (voir compte rendu analytique de la 226ème séance, CEDAW/C/SR.226) et l'ordonnance relative à l'enseignement supérieur disposent très clairement que les universités et établissements d'enseignement supérieur du secteur public sont tenus de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, dans l'éducation comme dans l'administration. Dans le cadre du projet de loi susmentionné de 1995 sur l'égalité des sexes, plusieurs propositions ont été faites pour accélérer la féminisation et mettre fin à la domination masculine du monde universitaire, tant à court qu'à long terme. Des mesures visant expressément à promouvoir l'égalité dans l'enseignement supérieur, conformément aux propositions faites dans ce projet de loi, sont en train d'être prises.

#### Article 10, alinéa a)

"Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines; cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel

et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;”

### Premier et deuxième cycle de l'enseignement secondaire

Le plan d'action pour l'égalité dans l'éducation, établi pour la période quinquennale 1988-1993, a été exposé dans le précédent rapport. Les objectifs fixés dans ce plan étaient essentiellement quantitatifs, à savoir qu'aucun des deux sexes ne devrait être représenté par un effectif inférieur à 40 % des élèves dans chaque programme d'enseignement; que le taux d'abandon scolaire féminin dans les programmes où les garçons étaient les plus nombreux ne devait pas être supérieur à celui des garçons; et que le pourcentage de directrices d'école devait être porté à au moins 20 % en cinq ans. Il ressort d'une évaluation des efforts accomplis dans le cadre du plan d'action que les filles et les garçons ont tendance à choisir leurs programmes d'études de façon plus égale qu'il y a cinq ans mais que l'évolution est très lente. Les taux d'abandon scolaire féminins ne dépassent pas ceux des garçons dès lors qu'on compare les filles et les garçons dans les programmes où le sexe opposé est le plus représenté.

Dans le précédent rapport, un tableau indiquait le pourcentage de filles dans les filières du deuxième cycle de l'enseignement secondaire en 1985 et 1989. Le programme d'enseignement pour le deuxième cycle du secondaire ayant été modifié au cours de la période 1992-1995, il est impossible de présenter les chiffres correspondants à ce stade. Le deuxième cycle de l'enseignement secondaire comporte maintenant 16 programmes définis au plan national, qui visent en partie à réaliser une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes et sont conçus de manière à attirer aussi bien les filles que les garçons. Leur durée, qu'ils soient professionnels ou préuniversitaires, est de trois ans. Une différence importante subsiste entre les sexes en ce qui concerne le choix des programmes.

Les efforts accomplis pour lutter contre les différences fondées sur le sexe ont été axés sur les choix que font les jeunes filles. Il s'agit là d'un problème crucial en ce sens que les filles seront défavorisées sur le marché du travail si elles éludent les programmes scientifiques et techniques. Des efforts ont également été faits pour inciter les garçons à choisir des programmes d'études dans le domaine des services de santé et d'assistance sociale. Les plans pédagogiques et le contenu des cours n'ont pas retenu l'attention au même degré que le choix des études et de la profession.

Cependant, l'expérience montre qu'il faut intégrer l'égalité dans le processus éducatif afin d'offrir effectivement aux garçons et aux filles des possibilités égales dans l'éducation. L'important est de créer dans les classes des conditions qui attirent de la même manière les filles et les garçons, d'éveiller leur intérêt et d'inciter les deux sexes à choisir les matières d'une façon moins stéréotypée. En d'autres termes, les enseignants et les directeurs doivent s'employer à mieux appréhender la situation des garçons et des filles afin de pouvoir dûment réagir contre les préjugés et faire face au sexisme.

Comme stipulé dans le programme national, la mixité est de règle dans les établissements d'enseignement suédois. Toutefois, comme nous l'avons mentionné dans le troisième rapport, aussi bien les garçons que les filles gagnent à être constitués en groupes séparés aux fins de l'enseignement. Des projets expérimentaux et de recherche ont été entrepris en vue d'acquérir une connaissance plus poussée des conséquences d'une séparation des filles et des garçons durant certaines parties de la journée scolaire.

En 1993, le Ministère de l'éducation a institué dans les établissements d'enseignement un groupe spécial composé de personnes des deux sexes, chargé de recueillir et d'analyser systématiquement les données relatives à l'incidence du rôle dévolu par la société aux hommes et aux femmes sur l'épanouissement des enfants et des adolescents et sur leur parcours scolaire. Un rapport final, y compris des propositions à l'attention du gouvernement, a été soumis en 1994.

Le projet de loi gouvernemental de 1995 sur l'égalité des sexes dans l'éducation a souligné la nécessité de tenir très largement compte des activités effectuées en classe ainsi que du processus d'apprentissage scolaire dans son ensemble. Il faut que les enseignants aient des connaissances et des compétences suffisantes pour pouvoir centrer leur enseignement sur des questions qui intéressent les garçons et les filles et se rapportent à leurs données d'expérience, souvent différentes. Aussi a-t-il été décidé d'accorder une priorité plus élevée à la prise en compte de l'égalité, en tant que domaine de connaissance, dans les programmes de formation, notamment en cours d'emploi, destinés aux enseignants et aux chefs d'établissement.

### Enseignement supérieur

Comme précédemment indiqué, l'on compte plus d'étudiantes que d'étudiants dans les cours de première année universitaire. Les hommes l'emportent dans les formations de plus longue durée (au moins trois ans), sous l'effet en partie d'un choix traditionnel et sexospécifique opéré dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire; cette situation est toutefois en évolution. En 1994, 63 % des diplômés de l'enseignement postsecondaire (120 à 140 points) étaient des femmes. Tant les femmes que les hommes continuent de choisir leur filière en fonction des stéréotypes. Dans la plupart des matières de l'enseignement postsecondaire, seuls des changements d'ordre mineur sont intervenus au cours des huit à dix dernières années.

Au milieu du troisième cycle universitaire, la situation n'a guère changé. L'on compte que 38 % des étudiants nouvellement admis à faire de la recherche et 30 % de ceux qui mènent à terme des études de troisième cycle sont des femmes.

Dans le système d'enseignement supérieur, les femmes représentent 29 % de l'ensemble des enseignants, 26 % des assistants de recherche, 21 % des maîtres de conférence, mais seulement 7 % des professeurs.

En 1992, le Ministère de l'éducation et des sciences a créé un groupe de travail chargé de suivre les efforts de promotion de l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur, qui a proposé des mesures susceptibles d'accroître le nombre des diplômées (voir compte rendu analytique de la 226ème séance, CEDAW/C/SR.226). Sur la base de ces propositions et d'autres documents, le Parlement a adopté un programme en 10 points visant à accroître le nombre de femmes qui s'engagent dans la recherche et les études universitaires du troisième cycle.

On trouvera ci-dessous quelques exemples d'activités mentionnées dans ce programme, qui est en cours d'exécution :

- Le Comité permanent de l'enseignement obligatoire se voit allouer 5 millions de couronnes par an pendant trois ans en vue de la formulation d'idées novatrices tendant à intensifier le recrutement féminin dans les formations techniques.

- Dans le cadre de l'allocation au titre des dépenses spéciales de recherche, un montant annuel de 7 750 000 couronnes est réservé pour la promotion de l'égalité dans les universités et les collèges universitaires (1993/94-1995/96). Les collèges universitaires sont incités à soumettre au Ministère de l'éducation et des sciences des programmes sur la base desquels celui-ci se prononcera sur la répartition des fonds.

- Le Collège universitaire de Luleå a vu sa subvention augmenter de 1 million de couronnes au titre de la recherche et des études universitaires supérieures sur les femmes et la technologie.

- Un prix national de 250 000 couronnes récompensant l'égalité des droits a été institué et est attribué une fois par an à l'établissement qui accuse l'augmentation la plus importante du nombre de diplômées du troisième cycle ou du pourcentage de chargées de cours.

Dans le projet de loi susmentionné de 1995 sur l'égalité des sexes dans l'éducation, le gouvernement a fait plusieurs propositions tendant à augmenter le nombre de femmes dans l'enseignement universitaire supérieur, que le Parlement a approuvées.

On trouvera ci-après quelques-unes des propositions qui sont en cours d'application :

\* *Établissement d'objectifs en matière de recrutement*

Pour la prochaine période triennale (1997-1999), des objectifs ciblés par sexe seront fixés pour le recrutement de professeurs d'université et de collèges universitaires.

\* *30 millions de couronnes ont été réservés à la création de postes dans l'enseignement universitaire supérieur*

Ce montant doit permettre de créer environ 120 postes de professeurs ayant le grade de docteur, qui seront réservés aux femmes.

\* *14 millions de couronnes ont été réservés à l'octroi de bourses de perfectionnement à des femmes ayant le grade de docteur*

Afin d'offrir de meilleures conditions financières aux femmes désireuses d'acquérir des titres internationaux à l'étranger, l'on a alloué 14 millions de couronnes à l'octroi d'une quarantaine de bourses de perfectionnement.

\* *64 millions de couronnes ont été réservés à la création de postes d'assistant de recherche et de chaires d'enseignement supérieur*

Un montant de 30 millions de couronnes a été réservé à la création de 90 postes d'assistant de recherche cependant que 34 autres millions étaient réservés à la création de 30 chaires. Ces postes seront confiés de préférence à des femmes afin que la répartition par sexe soit plus équitable. Les universités et collèges universitaires ont été chargés des procédures de recrutement, qui se fera, au besoin, sur la base d'une discrimination positive.

\* *Un montant de 7,5 millions de couronnes a été réservé à la création de chaires de professeurs invités*

Ces ressources sont essentiellement destinées à la création d'environ 10 chaires de professeurs invités dans le domaine des sciences naturelles et le domaine technique, où les chercheuses suédoises sont encore relativement peu nombreuses à faire carrière à un niveau élevé.

\* *Lutte contre le harcèlement sexuel*

Une réglementation faisant obligation aux universités et collèges universitaires de veiller à ce que les étudiantes ne soient pas exposées au harcèlement sexuel a été incorporée dans l'ordonnance relative à l'enseignement supérieur.

En janvier 1995, le gouvernement a nommé un commissaire spécial chargé d'enquêter sur la possibilité de trouver de nouveaux moyens de financer et de diffuser l'information sur les recherches effectuées dans un souci d'équité entre les sexes. Le commissaire présentera son rapport à la fin de 1995.

Article 10. alinéa b)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;”

Enseignants et chefs d'établissements scolaires

Depuis l'établissement du précédent rapport, l'on constate que les femmes occupent une place de plus en plus prédominance parmi les instituteurs et les professeurs de l'enseignement obligatoire. Plus les élèves sont jeunes, plus la proportion d'enseignantes est élevée. Parmi les chefs d'établissement, la répartition par sexe est devenue plus équitable.

Pourcentage de femmes parmi les enseignants et le personnel de direction\*  
des établissements d'enseignement obligatoire et du deuxième cycle  
de l'enseignement secondaire (1983-1994)

Type d'enseignement	1983	1987	1989	1994
Enseignement primaire	99	98	98	86
Enseignement élémentaire	64	66	66	69
Ensemble des établissements d'enseignement obligatoire	67	69	69	72
Directeurs et directrices (enseignement obligatoire)	8	12	13	50
Censeurs (enseignement obligatoire)	25	31	33	45
Deuxième cycle du secondaire	43	44	44	47
Proviseurs (deuxième cycle du secondaire)	15	19	20	30
Censeurs (deuxième cycle du secondaire)	31	33	33	41

*Source* : Bureau suédois de la statistique, statistiques de l'éducation.

\*Directeurs ou directrices, proviseurs et censeurs.

En raison de la décentralisation, la quasi-totalité des communes ont modifié l'organisation des activités d'administration scolaire qui relèvent de leur compétence et ont regroupé le service de l'accueil préscolaire et le service de l'enseignement obligatoire. Cette modification a suscité l'intérêt des femmes qui se portent aujourd'hui plus souvent qu'auparavant candidates à un poste de direction, si bien que le pourcentage de directrices d'établissement s'élève à 50 %.

En 1989, le gouvernement a accordé des subventions aux écoles normales pour des projets visant à organiser des cours de sensibilisation à l'égalité des sexes. Nombre de ces cours sont aujourd'hui intégrés dans les programmes de formation d'enseignants. Depuis 1994, la connaissance des questions d'égalité fait partie intégrante du cursus dans tous les programmes de formation d'enseignants.

Afin de développer les cours de ce type à l'intention des futurs maîtres de l'éducation préscolaire et des futurs animateurs de loisirs, le gouvernement a, au cours de l'exercice budgétaire 1991/92, accordé un financement à neuf écoles normales qui ont pu, de la sorte, incorporer ces cours dans leurs programmes.

Article 10, alinéa c)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;”

Des informations sur les mesures qui ont été prises dans ce domaine ont été fournies ci-dessus à propos des alinéas a) et b) de l'article 10.

Le gouvernement a alloué, pour une période de cinq ans (1993-1997), 17 millions de couronnes à l'Office national de l'éducation et à l'Office national de l'enseignement supérieur en vue de l'exécution d'un vaste programme couvrant l'ensemble des études, de l'enseignement obligatoire à l'enseignement supérieur, et visant à aménager aussi bien dans son contenu que dans sa typologie la formation dispensée dans les matières techniques à tous les niveaux, pour que les cours soient plus attrayant pour les jeunes filles et les jeunes femmes et mieux adaptés à leur situation. En outre, de nouvelles méthodes pédagogiques sont actuellement mises à l'essai dans des centres scientifiques autonomes nouvellement créés dans différentes régions du pays. Les enfants peuvent y faire sans difficulté, en réalisant eux-mêmes leurs expériences, l'apprentissage de différentes technologies. En 1994 et 1995, le gouvernement a alloué 6 millions de couronnes au développement de ces centres. Par ailleurs, fait important, a été introduite en 1992 une "année de base" au niveau universitaire, durant laquelle les étudiants de matières non techniques ont la possibilité de s'initier aux sciences fondamentales et à l'issue de laquelle ils sont prêts à suivre la filière des études techniques.

Article 10, alinéa d)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;”

Aucune modification n'est intervenue dans ce domaine depuis l'établissement du précédent rapport.

Article 10, alinéa e)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées ( ...) pour assurer (...)

Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;”

Afin de donner aux adultes la possibilité d'acquérir une éducation équivalente à celle que les jeunes reçoivent dans l'enseignement obligatoire et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, les municipalités proposent des programmes d'éducation des adultes. Ce régime s'adresse principalement aux personnes qui n'ont reçu qu'un enseignement scolaire limité et qui ont besoin d'une formation pour s'engager dans la vie active ou continuer d'exercer leur activité professionnelle. Au cours des trente dernières années, l'éducation des adultes et la formation à l'emploi, au niveau municipal, se sont beaucoup développées. Près des deux tiers des élèves des écoles municipales pour adultes sont des femmes.

Éducation des adultes au niveau municipal 1991-1994

Effectifs scolaires (en milliers)

Niveau	1991		1994	
	F	H	F	H
Cours du niveau de l'enseignement obligatoire	18	10	23	14
Cours du niveau du deuxième cycle du secondaire	43	27	67	37
Formation complémentaire	24	9	3	2

Source : Bureau suédois de la statistique, statistiques de l'éducation.

Des stages gratuits de formation à l'emploi sont organisés pour maintes professions différentes tout en étant axés sur celles qui offrent de bonnes chances de trouver un emploi stable. Les stagiaires, parmi lesquels environ 45 % sont des femmes (1994), bénéficient de bourses de formation d'un montant qui peut être égal à celui de la prestation de chômage.

Article 10, alinéa f)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;”

Aucune modification importante n'est intervenue depuis l'établissement du précédent rapport.

Article 10, alinéa g)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;”

Aucune modification n'est intervenue depuis l'établissement du précédent rapport.

Article 10, alinéa h)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille;”

Aucune modification n'est intervenue depuis l'établissement du précédent rapport.

Article 11, paragraphe 1

“Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits (...)”

Le principal instrument juridique qui permet de venir à bout de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail est la loi sur l'égalité des chances, qui a été exposée par la présentatrice du troisième rapport dans le cadre de l'examen de ce rapport (voir compte rendu analytique de la 226<sup>ème</sup> séance, CEDAW/C/SR.226) et à propos de l'article 2 dans le présent rapport.

Comme il a été indiqué dans les précédents rapports, le principe de garantie du droit au travail est énoncé dans la Constitution suédoise. Le plein emploi est l'un des objectifs principaux de la politique du travail. Tous, femmes et hommes, doivent pouvoir atteindre à l'indépendance économique par la voie d'un emploi rémunéré.

Outre celles prévues par la loi, certaines mesures revêtent une grande importance, visant expressément à modifier les comportements et à abolir les structures propices au maintien d'un partage des tâches opéré en fonction du sexe, tant sur le marché du travail qu'au foyer. De plus, les mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes doivent impérativement être intégrés dans l'ensemble des activités prises en considération dans la politique du travail. Le souci d'équité entre les sexes doit présider à l'exposé des éléments concrets sur la base desquels les décisions politiques seront prises. Avant d'adopter celles-ci, il faut en déterminer les conséquences pour chaque sexe.

Afin de pouvoir procéder à une analyse sexospécifique de l'évolution du marché du travail, le gouvernement a chargé l'Administration nationale du marché du travail de ventiler toutes les statistiques du travail par sexe.

Bien qu'en Suède les femmes et les hommes travaillent quasiment dans la même mesure, ils sont soumis à des conditions différentes aussi bien sur le marché du travail que dans l'entreprise. Malgré tous les efforts qui ont été faits, les femmes et les hommes continuent de travailler dans des secteurs différents ou d'effectuer des tâches différentes quand ils opèrent dans le même secteur. Cette ségrégation tant verticale qu'horizontale constitue l'un des principaux obstacles à l'égalité des chances entre les deux sexes. La ségrégation des sexes sur le marché du travail soulève ainsi le problème des écarts des conditions d'emploi : horaires, statut, conditions de travail et rémunérations.

L'établissement d'un plan d'action pour la période 1988-1993 a constitué un important facteur de promotion de l'égalité sur le marché du travail. Il a notamment permis de mieux prendre conscience des problèmes et de susciter une plus grande volonté de changement. Les études et projets entrepris dans des domaines de grand intérêt pour la femme ont permis d'acquérir des connaissances et des données d'expérience qui ont à leur tour débouché sur des méthodes plus perfectionnées et des programmes plus précis et plus vastes. L'on a mieux compris qu'il fallait introduire une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans toutes les activités liées au marché du travail.

Il est devenu de plus en plus évident que les objectifs d'égalité demandaient à être plus solidement enracinés à l'échelon régional. Aussi le Parlement a-t-il, en 1994, donné suite à une proposition gouvernementale tendant à dégager des fonds pour la création d'un centre de coordination des questions d'égalité (experts en matière d'égalité) dans chacun des 24 comtés suédois. Ces centres sont implantés auprès des conseils de comté et ont essentiellement pour tâche d'appuyer et d'encourager l'évolution. Ils devraient aussi contribuer à l'intensification des activités en faveur de l'égalité à l'échelon local, c'est-à-dire au niveau municipal. Ces experts doivent tout particulièrement coordonner les activités menées à l'échelon national, comtal et municipal, l'égalité sur le marché du travail étant un des domaines auxquels ils accordent la priorité.

L'on estime que le fait que de plus en plus de femmes sont chefs d'entreprise contribue grandement au renouveau et à la croissance de l'économie suédoise. En 1993, 19 % des entreprises nouvellement créées l'avaient été par des femmes et 81 % par des hommes. Les pourcentages correspondants pour 1994 étaient de 23 % et 69 %. La plupart des entreprises créées par des femmes n'avaient au départ aucun employé. Une forme nouvelle d'aide financière expressément conçue à cet effet est accordée depuis 1994 aux femmes créatrices d'entreprises en milieu rural.

Article 11, paragraphe 1, alinéa a)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour d'assurer (...)

Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;”

Au cours de la période 1980-1990, le pourcentage de femmes en période active présentes sur le marché du travail n'a cessé d'augmenter, passant de 77 % à 85 %, cependant que celui des hommes se stabilisait aux alentours de 90 %. A la fin des années 80, le marché du travail a connu une surchauffe caractérisée par une forte participation de la population active et un chômage très faible. Sous l'effet de la récession économique du début des années 90, l'emploi a fléchi et, au cours des premières années, le taux de chômage a progressé plus fortement parmi les hommes que parmi les femmes. Les choses sont en train de changer, en raison essentiellement des compressions opérées dans le secteur public et le taux de chômage féminin augmente alors que le taux de chômage masculin diminue. Malgré la récession économique, les femmes ont préservé leur position sur le marché du travail. Comme il a été indiqué dans le troisième rapport, la convergence, s'agissant de la participation des hommes et des femmes à l'emploi, se maintient.

Répartition des personnes âgées de vingt à soixante-quatre ans dans la population active  
et parmi les chômeurs, 1980-1994

Année	Répartition dans la population active		Répartition parmi les chômeurs	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
1987	84	89	2,0	2,0
1990	85	90	1,4	1,5
1993	81	85	6,3	9,4
1995	80	85	6,7	8,3

*Source* : Bureau suédois de la statistique.

Depuis 1990, dans tous les groupes d'âge, davantage d'hommes que de femmes sont au chômage. En 1993, le taux de chômage a atteint un niveau quasiment sans précédent en Suède, mais le chômage déclaré est resté faible par rapport à bien d'autres pays. Jusqu'ici, c'est principalement le secteur privé, où les hommes sont majoritaires, qui a connu une forte contraction de l'emploi. Les mesures de réduction des dépenses et de rationalisation des activités publiques n'ont pas encore sensiblement influé sur l'emploi des femmes, important dans ce secteur.

Face à l'ampleur du chômage, le gouvernement a développé les stages de formation à l'emploi et les possibilités d'emploi temporaire, investi massivement dans l'éducation et les infrastructures et suivi des politiques économiques qui visent à créer des conditions favorables au secteur privé. Des accords ont été également passés avec les autorités locales et les conseils de comté concernant le soutien financier à apporter à des plans de formation dans le secteur public destinés aux entreprises.

Article 11, paragraphe 1, alinéa b)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;”

Comme on l'a indiqué dans le troisième rapport de la Suède, le travail à temps partiel est toujours très courant chez les femmes. En 1995, 39 % des femmes âgées de vingt à soixante-quatre ans et exerçant une activité rémunérée travaillaient à temps partiel, contre 45 % en 1987. Les horaires de travail des hommes ont été plutôt constants durant cette période, ce qui signifie que plus de neuf sur 10 occupent un emploi à temps complet.

En ce qui concerne les horaires de travail des femmes, l'évolution la plus remarquable au cours de ces dernières années est l'expansion de l'emploi à temps complet, dont la proportion était de 61 % en 1995 contre 55 % en 1987. La proportion de femmes ayant des horaires partiels longs (vingt à trente-quatre heures) a régressé, tandis que pour les horaires partiels courts (une à dix-neuf heures), elle n'a guère varié.

Lorsqu'on analyse les facteurs qui expliquent la proportion relativement élevée de femmes travaillant à temps partiel, il faut prendre en compte le fait que la loi permet de combiner le congé parental rémunéré ou non avec un emploi à temps partiel, et assure le droit de retrouver un emploi à temps complet. C'est ainsi que le passage d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel et vice versa semble chose normale.

Malgré les gros efforts déployés par le gouvernement pour réduire le travail à temps partiel imposé, le problème persiste et le nombre de personnes travaillant moins longtemps qu'elles ne le souhaitent s'est accru. En 1995, 13 % des femmes et 5 % des hommes se trouvaient dans cette catégorie contre seulement 6 % et 2 % respectivement en 1989.

Comme on l'a indiqué dans le troisième rapport périodique, la loi fixe à quarante heures la semaine normale de travail. En 1995, le nombre effectif d'heures de travail était en moyenne de 36,8 par semaine pour les personnes âgées de 16 à 64 ans (32,8 pour les femmes et 40,3 pour les hommes). Cet écart est dû au fait que les premières occupent une part plus importante de travail à temps partiel.

Article 11, paragraphe 1, alinéa c)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;”

Comme on l'a mentionné plus haut, le gouvernement a donné la priorité aux mesures tendant à faire disparaître la ségrégation des sexes sur le marché du travail. Des programmes visant à concevoir de nouveaux modèles pour combattre cette ségrégation sont actuellement en cours d'exécution. C'est ainsi que, donnant suite à une proposition émanant d'un comité spécial sur les femmes chefs d'entreprise, le gouvernement a décidé, en 1995, d'allouer, sur une période de deux ans, des fonds à la mise en place d'une académie des dirigeants d'entreprise au sein de laquelle les responsables d'entreprise peuvent échanger des connaissances et des données d'expérience sur l'évolution des techniques d'administration et de direction et, en particulier, sur les moyens de recruter davantage de femmes aux postes de direction.

Depuis 1993, un montant de 30 millions de couronnes est alloué chaque année à l'Administration centrale du travail pour des projets et des activités de formation, afin qu'elle puisse poursuivre son action en faveur de l'élimination de la ségrégation des sexes sur le marché du travail.

En outre, un comité parlementaire a été mis sur pied afin d'examiner la politique générale du travail. Le comité doit en particulier analyser les moyens de mettre fin à la ségrégation des sexes sur le marché du travail. Toutes les propositions qu'il formulera seront envisagées sous l'angle de l'équité entre les sexes

De surcroît, une femme a été nommée rapporteur spécial et chargée de procéder à une enquête sur les différences entre les sexes sur le marché du travail dans les années 90, en mettant l'accent en particulier sur l'emploi. Elle s'efforcera également d'estimer l'avenir des femmes sur le marché du travail par rapport aux hommes. Elle devrait rendre ses conclusions au printemps de 1996.

Article 11, paragraphe 1, alinéa d)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien

qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;"

Il convient de se référer aux rapports précédents de la Suède et au compte rendu analytique de la 226ème séance (CEDAW/C/SR.226)

L'interdiction de la discrimination en matière de rémunération en vertu de l'article 18 de la loi sur l'égalité des chances et le nombre croissant de plaintes y relatives reçues par l'Ombudsman chargée de l'égalité des chances sont traités ci-dessus au titre de l'alinéa c) de l'article 2. L'article 2 décrit également un cas de discrimination en matière de rémunération que l'Ombudsman a soumis récemment au tribunal du travail.

Les femmes continuent à percevoir un salaire moyen inférieur à celui des hommes, même si cet écart est inférieur à celui enregistré au plan international. Les écarts entre les salaires féminins et masculins sont plus grands parmi les employés de bureau que parmi les ouvriers. En 1994, les salaires et traitements perçus par les femmes dans ces catégories professionnelles représentaient 75 % et 91 % respectivement de ceux versés aux hommes. Dans le même temps, les traitements féminins du secteur public correspondaient à 84 % (employés de l'État), 87 % (administrations municipales) et 71 % (administrations comptables) du traitement masculin.

Comme mentionné dans la déclaration faite oralement par la représentante de la Suède lors de l'examen du troisième rapport, le gouvernement a, en 1995, chargé un comité d'examiner la nature et les causes de l'inégalité des rémunérations entre les hommes et les femmes ainsi que les possibilités de corriger cette discrimination sur le marché du travail (voir le compte rendu analytique de la 226ème séance, CEDAW/C/SR.226, par. 20).

Dans le rapport qu'il a présenté au printemps de 1993, le Comité indique que l'inégalité des rémunérations est largement imputable à la répartition inégale des femmes et des hommes selon l'âge, la profession, le niveau d'éducation et d'autres facteurs, comme le fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes. Toutefois, les écarts qui s'étalent entre 1 % et 8 % ne peuvent s'expliquer qu'en fonction du sexe et ne sont ni objectivement justifiables, ni admissibles en droit suédois.

Le comité a fait au gouvernement un certain nombre de recommandations. Il a proposé notamment que les entreprises employant plus de neuf personnes soient obligées chaque année de mener une enquête sur l'éventuelle inégalité des rémunérations en leur sein (voir également ci-dessus l'alinéa b) de l'article 2). De surcroît, il a proposé de modifier le régime du congé parental avec prestation afin d'encourager les hommes à faire valoir davantage leur droit au congé parental, et il a recommandé de ventiler les statistiques sur les salaires par sexe.

En 1994, le gouvernement a demandé au Fonds suédois pour les conditions de travail d'allouer des moyens financiers à la recherche-développement afin que l'on ait davantage de données sur les salaires, l'évaluation des tâches et l'inégalité des rémunérations sous l'angle de l'équité entre les sexes. Il sera annuellement fait rapport de cette activité, qui se poursuivra pendant trois ans, au Ministère du travail.

De bonnes statistiques, réparties par sexe, concernant la rémunération des femmes et des hommes ainsi que son évolution sont un préalable à la réduction de l'inégalité des rémunérations entre femmes et hommes. Le Bureau suédois de la statistique a par conséquent été chargé de mettre au point des statistiques officielles plus détaillées sur les rémunérations respectives des femmes et des hommes.

Outre les travaux qui ont été décrits plus tôt dans le présent rapport, il convient d'ajouter que l'Ombudsman chargée de l'égalité des chances a publié deux ouvrages en 1995, l'un sur la discrimination en matière de rémunération et l'autre concernant l'évaluation des tâches.

Article 11, paragraphe 1, alinéa e)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;”

Il convient de se référer aux précédents rapports de la Suède.

Le Parlement suédois a convenu des principes régissant un régime national de retraite révisé, qui remplacera la pension de vieillesse versée actuellement au titre du régime national de base et du régime national des pensions complémentaires respectivement. Cette réforme fait l'objet d'un large consensus politique et le gouvernement envisage de présenter au Parlement en 1996 un projet de loi à ce sujet.

Article 11, paragraphe 1, alinéa f)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.”

Harcèlement sexuel sur les lieux de travail

Le harcèlement sexuel est visé par la loi sur l'égalité des chances (voir le compte rendu analytique de la 226ème séance), le Code pénal (voir ci-dessus à l'article 6), ainsi que la loi sur les conditions de travail (décrite dans le deuxième rapport). En vertu de cette dernière, le harcèlement sexuel peut être considéré dans certains cas comme un problème relevant des conditions de travail. En ce qui concerne la définition du harcèlement sexuel, il convient de se référer au troisième rapport.

Des études ont révélé que le harcèlement sexuel n'est pas du tout inhabituel, ni dans la vie professionnelle, ni dans l'enseignement. C'est ainsi qu'une étude récemment publiée par l'Université de Stockholm indique qu'il frappe les femmes chercheurs universitaires et que certaines d'entre elles voient leur carrière entravée par des supérieurs de sexe masculin dont elles ont repoussé les avances. Le harcèlement sexuel, quelle qu'en soit la forme, est importun, sournois et interdit.

En 1993, le gouvernement a affecté 2 millions de couronnes à des projets concrets sur les lieux de travail afin de soutenir les employeurs et les syndicats dans les efforts qu'ils déploient pour trouver des moyens efficaces de prévenir le harcèlement sexuel des femmes. Il a accordé des fonds à 11 projets dont plusieurs visent à étudier les manifestations du harcèlement sexuel, et qui sont exécutés par des universités, des associations d'employeurs et d'employés ainsi que des conseils de comté. L'expérience ainsi acquise montre, entre autres, qu'il est difficile de traiter de ce type de problème. Les femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel ne veulent pas d'ordinaire en parler, considérant que c'est un problème personnel auquel elles ne veulent pas mêler l'employeur ou le syndicat.

Comme on l'a mentionné à l'alinéa c) de l'article 2, l'Ombudsman chargée de l'égalité des chances reçoit chaque année de multiples plaintes concernant le harcèlement sexuel. Dans ce contexte, il convient toutefois de souligner qu'il s'agit là, comme indiqué plus haut, d'un problème essentiellement dissimulé dont l'ampleur dépasse celle que laisse entendre le nombre de plaintes adressées à l'Ombudsman et aux syndicats. Enfin, il y a lieu de préciser que l'Ombudsman prépare un ouvrage sur le harcèlement sexuel.

Article 11, paragraphe 2, alinéas a) et b)

“Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;
- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;”

Il convient de se référer aux précédents rapports de la Suède.

Article 11, paragraphe 2, alinéa c)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;”

Le deuxième rapport décrit le mode d'organisation et de financement des garderies d'enfants.

Le troisième rapport évoque un rapport établi par un groupe de travail désigné par le gouvernement pour énoncer toutes les mesures pouvant permettre de faire face à la demande de garderies. Il y est proposé notamment que tous les enfants jusqu'à l'âge de six ans aient le droit, prévu par une loi, de bénéficier au plus tard le 1er janvier 1993 de services de garderie assurés par les autorités locales.

Comme il a été indiqué dans la déclaration faite oralement lors de l'examen du troisième rapport, cet objectif n'avait pas été atteint dans l'ensemble des municipalités à la fin de 1992 (voir le compte rendu analytique de la 226ème séance, CEDAW/C/SR.226).

À compter du 1er janvier 1994, la loi sur les services sociaux a été amendée afin de permettre à tous les parents sollicitant des services de garderie de bénéficier d'une place dans une garderie préscolaire pour un enfant âgé de un à six ans et dans un centre de loisirs pour un enfant âgé de sept à douze ans.

Chaque municipalité est chargée d'informer les parents des divers services de garderie disponibles. Le Conseil national de la santé et du bien-être social a élaboré un programme pédagogique à l'intention des institutions préscolaires suédoises, notamment les règles de fonctionnement et les normes de qualité fondamentales. Le personnel travaillant dans les garderies, les institutions préscolaires et les centres récréatifs destinés aux élèves du primaire doit avoir les qualifications ou l'expérience nécessaires pour que les besoins des enfants en matière de soins et d'activités éducatives soient satisfaits. Le nombre des enfants par groupe ne doit pas être trop élevé. La plupart des garderies sont administrées par les municipalités, mais certaines sont gérées en coopératives par les parents ou le personnel.

Depuis janvier 1992, les garderies privées peuvent davantage bénéficier des subventions de l'état, ce qui élargit le champ des projets expérimentaux en matière de soins aux enfants. La famille verse elle-même des droits mensuels d'environ 1 200 à 1 700 couronnes par enfant, ce qui couvre à peu près 15 % des coûts effectifs.

En 1993, plus de la moitié des enfants d'âge préscolaire avaient une place dans le système de garderies municipales et près d'un tiers de tous les élèves âgés de sept à douze ans avaient une place dans les centres de loisirs.

#### Article 11, paragraphe 2, alinéa d)

“Les  tats parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer (...)

Une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.”

Prière de se référer aux considérations exposées au titre de l'alinéa f) du paragraphe 1 de l'article 11 dans le deuxième rapport de la Suède.

#### Article 11, paragraphe 3

“Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.”

Ainsi qu'il a été décrit dans le troisième rapport au titre de l'alinéa f) du paragraphe 1 de l'article 11, le Conseil national de la sécurité et de l'hygiène du travail a publié une directive qui interdit l'affectation de femmes enceintes à des travaux en atmosphère pressurisée. La révision de la loi dans ce domaine est une tâche qui revient à ce Conseil. L'on estime toutefois en Suède qu'il convient de ne recourir qu'avec modération, dans ce cas, à des mesures législatives.

#### Article 12

- “1. Les  tats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement."

En ce qui concerne les soins de santé et la planification de la famille, il convient de se référer au deuxième rapport.

En 1992, la Suède a créé un Institut de santé publique dont l'un des cinq domaines d'activité concerne la santé des femmes. Dans son programme, l'Institut relève que la législation, la recherche, l'éducation, la vie professionnelle, la médecine et les diverses thérapies répondent essentiellement aux besoins masculins, car ce sont les valeurs et modèles masculins qui constituent la norme. Pour analyser correctement les causes de la mauvaise santé des femmes et pouvoir y remédier, il faut une prise de conscience accrue de la situation. Parmi les grands objectifs du programme figure la réalisation d'une étude et d'une analyse des coûts-avantages des grandes orientations en matière de santé publique, c'est-à-dire de leurs effets sur la santé des femmes prise au sens large. Le programme de santé féminine comprend trois volets : la recherche-documentation, les applications pratiques, la détermination des orientations et la sensibilisation de l'opinion publique.

L'Institut élaborera lui-même ses orientations et disposera d'un soutien financier à la recherche; des chaires de santé féminine seront créées.

Pour sa part, le gouvernement a désigné une commission chargée d'effectuer une étude et de proposer des mesures quant à la manière dont les femmes et les hommes sont traités dans le cadre du système de santé. Des fonds ont également été alloués à des projets d'ordre pratique visant à la prise en compte de la santé féminine dans la formation de base du personnel médical, aussi bien que dans le perfectionnement des médecins.

Les dispositions de la loi sur l'interruption volontaire de grossesse (IVG) ainsi que les statistiques pertinentes sont exposées dans le deuxième rapport.

La loi sur l'IVG a été modifiée à compter du 1er janvier 1996. Sa réforme la plus importante porte sur le fait que toute femme ayant décidé de subir une IVG doit bénéficier de services de conseils, tant avant qu'après l'interruption de la grossesse. Jusqu'ici, ces services n'étaient fournis généralement qu'après la douzième semaine de la grossesse, à partir de laquelle l'autorisation de pratiquer une IVG est subordonnée à une enquête sur la situation sociale de l'intéressée. Le nombre d'IVG pratiquées en Suède continue de diminuer.

Article 13, alinéas a) et b)

“Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- a) Le droit aux prestations familiales;
- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;”

Les prestations sociales pertinentes ainsi que la réglementation concernant les prêts bancaires ont été exposées dans le deuxième rapport périodique.

La politique suédoise en matière d'égalité entre femmes et hommes veut globalement que les deux sexes aient les mêmes droits, les mêmes obligations et les mêmes chances dans tous les domaines importants de la vie. Il en découle qu'il faut faire en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes possibilités de devenir économiquement indépendants. Dans le projet de loi sur l'égalité des sexes soumis au Parlement (1993/94:147), il était noté que l'on n'avait pas de vision cohérente de la façon dont les hommes et les femmes ont accès aux ressources économiques, ni de la façon dont cet accès influe sur le pouvoir que les femmes et les hommes exercent dans la famille et la société en général.

C'est dans cette optique que le gouvernement a nommé, en 1995, un comité chargé d'analyser la répartition du pouvoir économique et des ressources économiques entre les sexes. Aux termes de son mandat, le comité doit :

- Étudier et analyser la mesure dans laquelle les femmes et les hommes ont le pouvoir de créer, d'abolir et de modifier les systèmes de réglementation économique et de déterminer les méthodes permettant de mesurer et de suivre l'évolution de la proportion des femmes figurant parmi les personnes qui détiennent le pouvoir économique;
- Étudier et analyser la mesure dans laquelle les systèmes de réglementation économique encouragent ou entravent la réalisation de l'égalité des sexes sur le plan économique et étudier jusqu'à quel point les mesures économiques et politiques sont examinées dans un souci d'équité entre les sexes;
- Étudier et analyser l'accès des femmes et des hommes aux ressources économiques, l'ampleur de ces ressources, leur provenance (revenus, rendement du capital, prestations de sécurité sociale et autres transferts), et établir s'il existe une corrélation entre l'accès aux ressources et l'âge, la région, le groupe ou le pays d'origine et des sources de revenu différentes parmi les femmes et les hommes qui ont des revenus de montant analogue;
- Décrire et analyser le rôle de l'accès aux ressources économiques dans la répartition du pouvoir au sein de la famille.

Le Comité a également toute latitude d'élucider d'autres aspects pertinents au regard de son mandat et de proposer des mesures qui peuvent se justifier à la lumière de ses conclusions. Il doit en principe conclure ses travaux en 1997.

Les questions ayant trait au nouveau système fiscal suédois ont été décrites dans le troisième rapport périodique. Comme on l'a indiqué dans ce dernier, le gouvernement avait nommé un comité spécial chargé d'évaluer les incidences de la réforme fiscale, et notamment de déterminer si elle affecte différemment les femmes et les hommes. Ce comité a présenté son rapport final en 1995.

Selon le comité, la réforme fiscale devait aboutir à une augmentation des heures de travail - en particulier pour les personnes ayant un bon niveau d'éducation et des revenus élevés (souvent des hommes) - le taux marginal d'imposition du revenu étant plus faible. Ce phénomène devait entraîner à son tour un accroissement des recettes fiscales. Le comité estimait que l'on assisterait à une augmentation de 5 % de leurs heures de travail en moyenne parmi la population masculine, la situation demeurant inchangée parmi les femmes. Or, avec la crise économique, le nombre total d'heures de travail a diminué de 9 % au cours de la période 1990-1993. Cependant, les études révèlent que le nombre d'heures de travail n'a pas autant diminué parmi les personnes ayant un bon niveau d'éducation - dont l'imposition marginale a chuté considérablement - que parmi

les personnes ayant un niveau moins élevé. Par ailleurs, contrairement aux prévisions, l'intensification du travail chez les hommes par rapport aux femmes ne s'est pas produite.

Article 13, alinéa c)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées (...) pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme (...)

Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.”

Les vingt-quatre heures que dure le jour sont consacrées au travail (rémunéré ou non), aux loisirs et au repos. De nombreux travaux de recherche ont été menés sur le travail rémunéré, qui ont fait apparaître des biens et services auxquels a été attribuée une valeur économique et qui ont été inclus dans le PNB. Quant au travail non rémunéré, il demeure en général invisible dans les statistiques.

Comme on l'a indiqué dans le troisième rapport périodique, le Bureau suédois de la statistique a été chargé en 1990 de mener une grande étude sur la manière dont les femmes et les hommes utilisent leur temps. Les résultats de cette étude, qui a été menée en 1990/91, figurent dans le tableau ci-dessous, duquel il ressort que le temps que les femmes et les hommes consacrent au travail est à peu près le même, soit soixante à soixante et une heures par semaine. Toutefois, les femmes consacrent plus de temps au travail ménager non rémunéré (trente-trois heures par semaine) et moins au travail rémunéré (vingt-sept heures par semaine) que les hommes (pour lesquels les chiffres correspondants sont de vingt et quarante et une heures respectivement).

Temps consacré au travail par semaine (population âgée de vingt à soixante-quatre ans). 1990/91

Type d'activité	Femmes	Hommes
Travail rémunéré	27 h 16'	41 h 6'
Travail non rémunéré	33 h 17'	20 h 9'
Travail ménager	17 h 22'	6 h 36'
Soins à enfants	5 h 12'	2 h 4'
Achat de biens et services	3 h 24'	2 h 28'
Travaux d'entretien	2 h 22'	4 h 24'
Soins à autrui	1 h 3'	1 h 3'
Autres types de travail ménager	0 h 40'	0 h 39'
Déplacements liés au travail ménager	3 h 13'	2 h 55'
<b>Total (en heures et minutes)</b>	<b>60 h 35'</b>	<b>61 h 15'</b>

Source : Bureau suédois de la statistique.

Il ressort des statistiques que les femmes ont moins de temps libre (environ 32,5 heures) que les hommes (environ 35,2 heures) et que celui-ci est, pour les femmes, en général divisé en périodes plus nombreuses et plus

courtes. Les jeunes ont plus de temps libre que les personnes âgées et les parents. Les parents qui ont des enfants en bas âge sont ceux qui ont le moins de temps libre.

Temps consacré aux loisirs par semaine (population âgée de vingt à soixante-quatre ans), 1990/91

Type de loisir	Femmes	Hommes
Télévision et radio	10 h 46'	13 h 36'
Fréquentation d'autres personnes	8 h 33'	7 h 8'
Lecture	4 h 20'	3 h 59'
Athlétisme et loisirs	2 h 5'	3 h 8'
Passe-temps favoris	1 h 51'	1 h 38'
Organisation	0 h 43'	0 h 54'
Divertissement et culture	0 h 25'	0 h 26'
Autres loisirs	1 h 44'	1 h 22'
Déplacements liés aux loisirs	2 h 28'	3 h 9'
<b>Total (en heures et minutes)</b>	<b>32 h 55'</b>	<b>35 h 20'</b>

Source : Bureau suédois de la statistique.

Représentation des femmes dans les sports

Pour la participation des femmes et des hommes à la vie sportive, il convient de se référer aux deuxième et troisième rapports périodiques.

Comme on l'a mentionné dans le troisième rapport, la Confédération suédoise des sports a adopté un programme d'action en six ans (1989-1995) sur l'égalité des sexes. Un rapport publié récemment permet notamment d'en évaluer l'exécution.

Le programme d'action prévoyait entre autres que la représentation respective des femmes et des hommes devrait pour le moins atteindre 40 %, au plus tard avant 1995, dans les organes consultatifs et directeurs des associations sportives. Le rapport indique que la proportion des femmes dans les conseils d'administration des fédérations sportives spéciales est passée de 15 % au cours de l'exercice 1989/90 à 24 % au cours de l'exercice 1994/95. Les chiffres correspondants pour les fédérations sportives de district sont de 18 % et 35 % respectivement. Les sports où les femmes sont fortement représentées dans les conseils d'administration, avec une proportion de 50 % environ, sont l'équitation, la gymnastique, le patinage artistique et l'exercice d'orientation sur le terrain.

Le programme d'action prévoyait en outre que les comités dont les membres étaient élus devaient comprendre à partir de 1989, à tous les niveaux, un nombre égal de femmes et d'hommes. Au cours de l'exercice 1994/95, environ 32 % des membres élus des comités des fédérations sportives spéciales étaient des femmes, soit un accroissement de 12 % en six ans. De surcroît, le programme d'action prévoyait que le nombre de femmes occupant les postes les plus élevés dans les sports (postes de secrétaire général, etc.) soit de 30 %

au moins en 1995. Au cours de l'exercice 1994/95, environ 26 % des postes les plus élevés des secrétariats des fédérations sportives spéciales étaient occupés par des femmes, contre 18 % six ans auparavant.

On peut de ce fait conclure qu'en dépit de certains changements positifs intervenus dans les années 90, il reste beaucoup à faire en ce qui concerne la représentation des femmes dans les sports.

### Comité des loisirs

Il est indispensable de mieux comprendre comment les jeunes filles et les femmes tirent parti des loisirs subventionnés par l'État, et dans quelle mesure ces loisirs correspondent à leurs intérêts.

C'est pourquoi le gouvernement a, en mai 1995, nommé un comité chargé d'étudier les loisirs en fonction de chaque sexe et d'analyser la répartition des ressources publiques qui y sont consacrées, dans l'optique de l'égalité de la femme et de l'homme. Le comité présentera son rapport final en janvier 1996.

Il doit en particulier répondre aux questions suivantes :

- Quels loisirs sont typiques des femmes (ou des jeunes filles) et des hommes (ou des garçons) respectivement ?
- Comment ces loisirs sont-ils financés ?
- Quel en est le coût pour l'individu ?
- Quelles sont les raisons qui motivent, pour chaque sexe, le choix du loisir ?

### Article 14

- “1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.
2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :
  - a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
  - b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
  - c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;

- d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
- e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité des chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
- f) De participer à toutes les activités de la communauté;
- g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
- h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications."

Les observations ci-après concernent l'article 14 dans son intégralité.

En Suède, les femmes vivant en milieu rural connaissent dans une large mesure les mêmes problèmes que les autres. Comme il existe une ségrégation des sexes sur le marché du travail ainsi que des différences de structure économique selon les régions, les offres d'emploi pour les femmes et les hommes varient de région en région. Dans les zones rurales et zones à population clairsemée caractérisées par une pénurie de l'emploi, il est particulièrement important de faire en sorte que les femmes puissent plus facilement créer leur propre entreprise.

Durant les années 1989-1992, le Conseil national de l'industrie et du développement technique (NUTEK) a exécuté un projet spécial tendant à accroître le nombre de compagnies performantes ayant une femme à leur tête. Il s'agissait d'une initiative à l'échelle nationale visant à promouvoir les femmes dans les entreprises.

Des études sur la position des femmes dans leur entreprise, en particulier dans les zones rurales, ont suivi, qui ont clairement démontré que l'esprit d'entreprise chez les femmes diffère à bien des égards de ce qu'il est chez les hommes et qu'un soutien supplémentaire s'avérait nécessaire. Un programme triennal d'assistance a été lancé dans de nombreuses municipalités des zones rurales.

En 1993, le NUTEK s'est vu allouer 20 millions de couronnes pour l'application de mesures faisant suite à ce programme d'assistance. C'est ainsi que certaines municipalités ont pu obtenir un soutien financier pour employer des conseillères d'entreprise.

Les femmes qui souhaitent créer leur propre entreprise en milieu rural bénéficient depuis 1994 d'une nouvelle forme de soutien financier, spécialement conçue pour elles, comme il a été mentionné au titre du paragraphe 1 de l'article 11. De surcroît, le gouvernement alloue d'une manière générale des fonds aux femmes chefs d'entreprise (voir également ci-dessus au titre du paragraphe 1 de l'article 11).

En 1994, le Parlement a décidé de créer des centres de documentation régionaux pour les femmes ainsi qu'un centre national dénommé Centre de documentation national pour les femmes, la mise en place de ce

dernier ayant été confiée au NUTEK. Le NUTEK doit en outre coordonner les activités des centres régionaux et diffuser les pratiques probantes. La recherche est également un rôle important du centre national dont l'une des plus importantes tâches consiste à recueillir des informations sur la situation des femmes dans différents types d'emplacement et différentes régions. Il a été également créé un conseil national pour les femmes qui suivra les travaux du centre national. Les centres régionaux sont chargés de mettre sur pied des projets de développement à l'intention des femmes, de tout mettre en œuvre pour développer les compétences des femmes de la région ainsi que de suivre et de favoriser l'expansion des connaissances à propos et en faveur des femmes.

## QUATRIÈME PARTIE

### Article 15

- “1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls.
4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.”

Il convient de se référer aux rapports précédents, aucun fait nouveau n'étant intervenu.

### Article 16, paragraphe 1, alinéas a) à c)

“Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- a) Le même droit de contracter mariage;
- b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;

- c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution.”

Il convient de se référer aux deuxième et troisième rapports périodiques.

En dépit d'une légère diminution du taux des mariages, le mariage reste en Suède le mode le plus courant de constitution de la famille. On observe également une nette tendance chez les hommes et chez les femmes à vivre en union libre, qu'ils aient ou non des enfants.

Le nombre de divorces est resté plus ou moins constant depuis le début des années 80, malgré une légère diminution depuis 1985. En 1992, l'on comptait 4,29 mariages et 2,53 divorces pour 1 000 habitants, et 12,9 divorces pour 1 000 personnes mariées. Les chiffres correspondants pour 1994 étaient de 3,90, 2,53 et 13,3 respectivement.

Comme indiqué dans le deuxième rapport périodique, les statistiques montrent que le taux des divorces est d'autant plus faible que la durée des mariages est longue. Les 22 296 divorces prononcés en 1993 se répartissaient ainsi en fonction de la durée de mariage : 6 868 (zéro à quatre ans), 5 267 (cinq à neuf ans), 5 671 (dix à dix-neuf ans) et 4 490 (vingt ans ou plus).

Article 15, paragraphe 1, alinéas d) et e)

“Les États parties (...) assurent (...)

- d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;
- e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits.”

En 1990, environ 79 % des enfants vivaient avec leurs deux parents, ce qui représente une légère augmentation par rapport au chiffre de 70 % correspondant au deuxième rapport.

De plus, toujours en 1990, environ 15 % des enfants vivaient avec l'un des deux parents (2 % seulement avec le père) et 7 % avec l'un des parents et un autre adulte.

En ce qui concerne les dispositions ayant trait à la garde figurant dans le Code relatif aux parents, aux tuteurs et aux enfants, il convient de se référer au deuxième rapport périodique.

Article 16, paragraphe 1, alinéa f)

“Les États parties (...) assurent (...)

Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation

nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;”

Il convient de se référer aux deuxième et troisième rapports périodiques.

Article 16, paragraphe 1, alinéa g)

“Les États parties (...) assurent (...)

Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;”

Il convient de se référer au deuxième rapport périodique.

Article 16, paragraphe 1, alinéa h)

Les États parties (...) assurent (...)

Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.”

Il convient de se référer au troisième rapport périodique.

Article 16, paragraphe 2

“Les États parties (...) assurent (...)

“Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.”

Il convient de se référer au deuxième rapport périodique.

\* \* \* \* \*