



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add. 5
3 janvier 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

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

Rapports concernant les droits faisant l'objet des articles 6 à 9
présentés par les Etats parties au Pacte conformément à la
résolution 1988 (LX) du Conseil

SUEDE

[6 octobre 1977]

I. Observations de caractère général

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

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

2. Depuis le 1er janvier 1977 la Constitution suédoise contient une disposition énonçant quelques principes importants concernant les objectifs vers lesquels doit tendre l'activité publique. C'est ainsi que l'article 2 du chapitre premier énonce notamment que l'activité publique doit viser avant tout à assurer le bien-être physique, économique et culturel de la personne. La communauté doit en particulier garantir le droit au travail, à un logement et à l'éducation, promouvoir la protection et la sécurité sociales et s'efforcer d'offrir un cadre de vie décent.

II. Articles premier à 5

1. En ce qui concerne le droit à l'autodétermination reconnu à l'article premier du Pacte, la Suède s'acquitte pleinement de ses obligations en vertu de la Charte des Nations Unies. La Charte énonce que l'un des buts de l'Organisation est de développer entre les nations des relations amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité de droits des peuples et de leur droit à disposer d'eux-mêmes, et de prendre toutes autres mesures propres à consolider la paix du monde.

77-30404

/...

A cet égard, il convient tout particulièrement de noter que l'assistance fournie par la Suède aux membres des mouvements de libération d'Afrique australe réfugiés à l'étranger et aux victimes de l'apartheid s'est considérablement accrue au cours du présent exercice financier. Pour plus de détails, voir la réponse de la Suède (30 août 1977) à la note No G/SO 214 (18-1) du Secrétaire général.

2. Le Chapitre premier de la Constitution suédoise contient une disposition (premier alinéa de l'article 2) prévoyant que les pouvoirs publics doivent s'exercer dans le respect de l'égalité entre tous les citoyens, de la liberté et de la dignité de la personne humaine.

En outre la section 9 de ce même chapitre contient une disposition interdisant aux tribunaux et aux autorités administratives de pratiquer la discrimination. Cette disposition se lit comme suit (traduction française) :

"Les tribunaux de même que les autorités administratives et autres remplissant des tâches relevant de l'administration publique devront, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter le principe selon lequel tous les hommes sont égaux devant la loi et faire preuve d'impartialité et d'objectivité."

Cette dernière disposition est complétée par des dispositions du chapitre 2 de la Constitution interdisant la promulgation de toute loi et règlement qui désavantagerait des ressortissants suédois ou des ressortissants étrangers du fait de leur race, de leur couleur, de leur origine ethnique ou de leur sexe. La section 15 se lit comme suit (traduction française) :

"Aucune loi ou autre règlement ne peut impliquer que l'on exerce une discrimination à l'encontre d'un ressortissant suédois parce que, du fait de sa race, de sa couleur ou de son origine ethnique ce ressortissant appartient à une minorité."

La section 16 se lit comme suit (traduction française) :

"Aucune loi ou autre règlement ne peut impliquer que l'on exerce à l'encontre d'un ressortissant suédois une discrimination fondée sur le sexe à l'exception des dispositions visant à instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes ou ayant trait au service militaire obligatoire ou à un service obligatoire analogue."

La section 20 du même chapitre reconnaît aux ressortissants étrangers les mêmes droits que ceux dont jouissent les ressortissants suédois aux termes des sections 15 et 16.

A ce propos, il convient également de signaler que la Constitution suédoise garantit notamment les libertés d'opinion, d'expression et de culte. Pour plus de détails sur ces libertés, se reporter au premier rapport présenté par la Suède conformément à l'article 40 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR/C/1/Add.9).

/...

3. Les droits qui font l'objet des articles 6 à 9 sont reconnus aux ressortissants étrangers résidant en Suède et aux ressortissants suédois sans distinction. Les exceptions à cette règle seront, s'il y en a, mentionnées lors de l'examen de chacun de ces droits.

4. Pour ce qui est des mesures destinées à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice des droits proclamés aux articles 6 à 9, il convient de mentionner une déclaration de principe contenue au chapitre premier de la Constitution qui prévoit que la communauté doit assurer aux hommes et aux femmes des droits égaux (art. 2, troisième paragraphe). On peut mentionner également la section 9 du chapitre premier et la section 17 du chapitre 2 (voir le paragraphe 2 plus haut).

Par ailleurs, il n'existe actuellement en Suède aucune loi particulière interdisant la discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, le 21 octobre 1976, une commission gouvernementale a été chargée d'élaborer un projet de loi en la matière.

5. La question des limitations imposées à l'exercice de l'un quelconque des droits énoncés aux articles 6 à 9 sera examinée en même temps que le droit en question.

III. Article 6

La première partie ci-après se rapporte aux paragraphes 1 à 4 et au paragraphe 6 des sections A et B de la partie II des directives générales établies par le Secrétaire général conformément à la résolution 1988 (IX), du Conseil économique et social, tandis que la deuxième partie correspond au paragraphe 5 de la section B de la partie II, et la troisième partie à la section C de la partie II.

1. i) En 1966, le Parlement suédois a adopté une résolution énonçant les principes directeurs qui doivent régir la politique de l'emploi. Cette résolution a mis l'accent sur les points suivants :

"La politique de l'emploi est ... un élément important de la politique économique. Son but est d'offrir et de garantir à tous un emploi productif et librement choisi. Ce but ne peut pas être atteint une fois pour toutes. La seule façon d'assurer le plein emploi est d'adopter des mesures adaptées à l'évolution constante des besoins. Les travailleurs aspirent de plus en plus à bénéficier d'un emploi intéressant ce qui nous oblige à redoubler d'efforts."

ii) Le Ministère du budget a publié une étude succincte intitulée "Le budget de la Suède pour 1977-1980" dans laquelle il passe notamment en revue les activités du gouvernement central, et rend compte de la politique de l'emploi dans les termes suivants :

"On estime que le recyclage et le redéploiement de la main-d'oeuvre constituent les aspects les plus importants de la politique de l'emploi.

/...

Le redéploiement de la main-d'oeuvre est facilité de différentes façons. Il existe un réseau national de bureaux de placement publics dont les services sont gratuits; les bureaux de placement privés à but lucratif sont interdits par la loi. Un travailleur à qui on offre un emploi dans une autre région du pays peut obtenir une prime spéciale de réinstallation et les frais de voyage pour lui et sa famille ainsi que le déménagement de ses meubles, etc., jusqu'à son nouveau lieu de résidence, peuvent lui être payés. Les autorités compétentes en ce domaine peuvent dans certains cas acheter le logement du travailleur qui est obligé, pour des raisons professionnelles, de s'installer dans une autre région du pays, si ce dernier ne parvient pas à vendre son logement sur le marché à un prix raisonnable. Un travailleur qui est en surnombre dans sa branche d'activité peut, afin de se reconvertir à une autre profession plus demandée, suivre des cours de formation gratuits et obtenir une allocation de subsistance pour lui et sa famille.

Pour lutter contre le chômage, les entreprises qui, plutôt que de débaucher ou de licencier leur personnel, lui offrent un complément de formation, reçoivent une subvention à cet effet. Une subvention supplémentaire est accordée aux entreprises qui engagent du personnel temporaire pour remplacer les employés qui suivent des stages de formation, l'intention étant là de stimuler la formation en cours d'emploi au cours d'une phase de récession économique, même dans les entreprises qui n'ont pas véritablement à craindre un excédent de main-d'oeuvre.

Les travailleurs qui ne peuvent se reconvertir ou trouver un emploi dans une autre région obtiennent un emploi de secours consistant à exécuter divers projets d'investissement à peine moins prioritaires que les investissements normalement prévus. En fait, ces travaux de secours conduisent généralement à procéder à certains investissements quelques années plus tôt que ce qui avait été initialement fixé. Les salaires que reçoivent les travailleurs employés à ces travaux sont ceux pratiqués sur le marché de l'emploi.

Des efforts spéciaux sont faits pour fournir du travail aux personnes handicapées. Pour accroître leurs chances d'obtenir un emploi, on leur dispense une formation spéciale et on crée des ateliers spéciaux; de plus le gouvernement octroie des subventions aux industries qui emploient des personnes handicapées.

Dans le domaine de l'emploi plusieurs importantes réformes ont été entreprises au cours des dernières années. La loi sur la protection de l'emploi et la loi concernant différentes mesures visant à promouvoir l'emploi ont grandement amélioré la sécurité de l'emploi au niveau individuel. Les autorités compétentes dans ce domaine sont mieux à même d'influer sur la politique de recrutement des entreprises et d'amener ces dernières à offrir des emplois aux personnes âgées et à celles qui ont du mal à trouver du travail. Le statut des délégués chargés de veiller à la sécurité a été renforcé et les délégués syndicaux ont davantage la possibilité de s'acquitter de leurs responsabilités syndicales durant leurs heures de travail.

/...

Au printemps 1976, le Parlement a voté une loi de la plus haute importance pour les relations industrielles. La loi sur la réglementation conjointe du travail, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1977, reconnaît aux salariés le droit de participer à la prise de décision dans les domaines concernant l'organisation du travail et la gestion de l'entreprise. Les syndicats ont obtenu le droit de négocier des accords collectifs au sujet de leur participation à la gestion de la société et d'obtenir des renseignements sur la gestion des entreprises. Les employeurs sont tenus de négocier sur les questions que les syndicats jugent importantes et les syndicats ont priorité dans l'interprétation des différends.

Pour accroître l'efficacité du Service de l'emploi et des bureaux de placement, on a largement recours à l'informatique. Au cours de l'exercice financier 1977-1978, des listes informatisées d'offres d'emploi seront publiées quotidiennement dans l'ensemble du pays. Dans certaines régions, les fonds de données nécessaires à l'élaboration de ces listes seront également utilisés pour apparier les demandes et les offres d'emploi au niveau interrégional.

Après avoir énuméré les mesures précises qui ont été prises en ce domaine, il faut évoquer la politique économique du gouvernement qui a bien entendu une influence considérable sur la situation de l'emploi. Il suffira de mentionner à cet égard un dispositif fiscal spécial destiné à accroître les investissements privés au cours des périodes de récession économique, grâce à la constitution de fonds d'investissements. Au cours des années d'expansion économique, les sociétés peuvent constituer des réserves non imposables dont une partie est déposée à la Banque centrale dans des comptes spéciaux. Les réserves que les entreprises utilisent sans l'autorisation du gouvernement dans les cinq ans suivant la constitution de leur fonds de réserves sont imposables. Toutefois, à l'issue d'une période de cinq ans 30 p. 100 du montant de ces réserves peuvent être utilisés sans aucune autorisation. Le gouvernement peut - durant une phase de récession - décider d'autoriser les entreprises à investir la totalité de leurs réserves, lesquelles ne sont pas dans ce cas assujetties à l'impôt.

Un nombre considérablement accru de femmes sont arrivées sur le marché de l'emploi au cours des dernières années et en 1976 près de 70 p. 100 des femmes âgées de 16 à 64 ans appartenaient à la population active. Bien qu'il soit hasardeux de faire des comparaisons entre les statistiques de différents pays, il est clair, si l'on tient compte des normes internationales, qu'en Suède le pourcentage de femmes qui travaillent est élevé.

La dernière récession a clairement montré qu'une solide formation professionnelle donne aux travailleurs une plus grande sécurité sur le marché de l'emploi et une meilleure chance d'obtenir un emploi même lorsque la demande est faible. Le besoin de main-d'oeuvre qui accompagne les périodes d'expansion économique, exige une mobilité géographique et professionnelle de la main-d'oeuvre. Grâce aux efforts importants entrepris ces dernières années en faveur de la formation des travailleurs, la Suède est beaucoup mieux à même aujourd'hui de faire face à la demande croissante

/...

de main-d'oeuvre qualifiée. On estime qu'au cours du présent exercice financier quelque 135 000 travailleurs suivront des cours de formation professionnelle. Un nouveau système est entré en vigueur au début de 1976 en ce qui concerne les bourses de formation dont le montant a été sensiblement augmenté. Les adultes bénéficiaires d'une bourse de formation reçoivent désormais entre 100 et 140 couronnes suédoises par jour."

iii) A cet égard il conviendrait de dire quelques mots de l'éducation en Suède et tout d'abord du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'éducation des adultes.

Contrairement à l'école polyvalente, le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est divisé en "séries" qui ont des programmes en partie différents et n'offrent pas les mêmes débouchés. Dans certaines séries en particulier dans celles qui offrent un enseignement étalé sur trois ou quatre ans et dans celles où les élèves reçoivent un enseignement théorique étalé sur deux ans on s'emploie essentiellement à préparer les écoliers à entrer dans l'enseignement supérieur alors que dans d'autres sections, essentiellement dans celles où est dispensé sur une période de deux ans un enseignement de type professionnel, l'accent est mis sur la formation à divers types d'emplois.

Si l'on compare le contenu de l'enseignement dispensé dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en Suède et dans la plupart des pays de l'Europe occidentale il apparaît que l'enseignement suédois est davantage orienté vers la vie active. Les diverses séries qui ont été créées et le programme officiel qui y est enseigné visent principalement à permettre aux écoliers d'acquérir les qualifications et les connaissances que l'enseignement supérieur d'une part et le monde du travail d'autre part jugent essentielles. Dans le même temps ce type d'école et l'enseignement qui y est dispensé sont conçus pour que chaque adolescent puisse jouir de son droit, droit qui lui est reconnu par tous, à une éducation élémentaire qui lui permette de choisir librement son avenir et qui ne soit pas excessivement spécialisée.

Les séries du deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont regroupées en trois différentes sections : 1) arts et sciences sociales; 2) économie et commerce; 3) science et technique. Chaque section comprend des séries qui offrent un enseignement étalé sur deux et trois ans ainsi que des cours spéciaux dont le programme est davantage spécialisé. Dans l'une des séries techniques, le cycle d'études est de quatre ans; mais les écoliers ont la possibilité de l'interrompre en fin de troisième année pour s'inscrire dans un institut de technologie.

Jusqu'à présent le principal bénéficiaire des subventions accordées par le gouvernement pour l'éducation des adultes a été le programme de formation des travailleurs. Ce programme, qui est destiné aux chômeurs et aux personnes qui risquent de se trouver sans emploi, est entièrement financé par le gouvernement et touche actuellement chaque année près de la moitié environ du nombre de personnes inscrites dans les écoles municipales réservées aux adultes.

/...

La formation des travailleurs est un moyen de régler l'emploi et de réduire le chômage. Les programmes de formation sont élaborés conjointement par le Conseil national de l'emploi (AMS), les diverses organisations d'employeurs et de salariés et le Conseil national de l'éducation (SO). Le lieu où se déroulent les stages de formation et le nombre des participants sont fixés par le Conseil national de l'emploi qui s'occupe également des formalités d'inscription des candidats et de la répartition des bourses d'études.

Ces stages de formation étant destinés à des adultes sans emploi, le montant des bourses d'études est calculé pour couvrir les frais de subsistance des stagiaires.

Le Conseil national de l'éducation est responsable des cours de formation proprement dits, lesquels se déroulent pour la plupart dans des centres appelés centres de formation des travailleurs (centres relevant du Conseil national de l'emploi). Les stages ont lieu pendant toute l'année. Pour nombre de ces stages, de nouveaux participants peuvent être admis en cours d'année à certaines dates. La durée de ces stages varie de quelques semaines à deux ans. La formation est adaptée à l'expérience et aux besoins de chaque stagiaire. Les matériels utilisés au cours de ces stages sont conçus pour permettre une instruction individualisée. On utilise dans une certaine mesure des tests standardisés. Le programme de formation comprend souvent un cours de base destiné à donner aux stagiaires les qualifications qui leur permettront d'obtenir directement un emploi et des cours d'enseignement professionnel spécialisé plus avancés.

La plupart des participants ont un niveau d'instruction relativement bas. Aussi les programmes les plus longs comprennent-ils des cours de suédois, d'anglais, de sociologie, de mathématiques et de sciences naturelles pendant une période équivalente à 8 semaines.

iv) On devrait en outre mentionner les rapports établis par le Gouvernement suédois conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail au sujet des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la Convention sur la politique de l'emploi (No 122). Le dernier rapport porte sur la période s'étendant du 1er juillet 1974 au 30 juin 1976.

2. Quant à la protection contre le licenciement arbitraire, il convient de mentionner la loi sur la protection de l'emploi (1974 : No 12), la loi concernant différentes mesures visant à promouvoir l'emploi (1974 : No 13), la loi concernant le statut des représentants syndicaux sur les lieux de travail (1974 : No 358) et la loi sur le règlement judiciaire des différends du travail (1974 : No 371).

Pour plus de détails sur le contenu de la législation susmentionnée, il convient de se reporter à l'opuscule ci-joint intitulé "Lois suédoises concernant la protection de l'emploi, le statut des représentants syndicaux et le règlement judiciaire des règlements du travail" (publié par le Ministère du travail).

3. L'étude ci-jointe, publiée par le Conseil national du marché du travail, renferme un certain nombre de renseignements statistiques sur le marché du travail suédois.

IV. Article 7

Les parties 1, 2, 3 et 4 ci-dessous correspondent respectivement aux points III A, III B, III C et III D, des directives du Secrétaire général.

1. Sur le marché du travail suédois, les salaires sont fixés dans des conventions collectives conclues par libre négociation. Il n'existe aucune législation en matière de salaires minimaux.

L'accord liant un syndicat national et une association patronale coiffant tout un secteur industriel constitue l'archétype d'une convention collective suédoise. La majorité des employeurs n'appartenant à aucune organisation ont également signé avec un syndicat national ou avec des syndicats locaux des conventions collectives aux termes desquelles ils s'engagent à appliquer l'accord national relatif à leur secteur d'activité. Les accords nationaux s'appliquent donc à la grande majorité des cols bleus et des cols blancs. Il convient de noter ici que les conventions collectives prévoient l'obligation pour l'employeur d'étendre les termes de l'accord à ses employés qui ne sont affiliés à aucune organisation.

Les accords nationaux ont un champ d'application très large. Ils contiennent toujours des règles concernant le paiement des salaires, les congés payés, les heures supplémentaires, les temps morts et autres indemnités (telles que les assurances collectives sur la vie, les pensions, les indemnités de licenciement), des règles concernant des heures de travail, les études des temps et des mouvements, les procédures de recours, etc. Un accord national porte sur une période déterminée généralement d'un à trois ans. Au cours de ladite période, les parties sont tenues par une clause de paix qui leur interdit de recourir à des grèves en vue de régler des différends relatifs à des questions régies par l'Accord et concernant sa validité ou son interprétation.

Sur le plan constitutionnel, le pouvoir de négocier des conventions collectives dans le secteur privé appartient au syndicat national. Cependant, depuis 1956, la Confédération suédoise des employeurs (SAF) et la Confédération suédoise des syndicats (LO) ont mené une série ininterrompue de négociations centralisées, qui ont permis d'aboutir à l'adoption de recommandations conjointes LO-SAF pour la conclusion d'accords nationaux entre leurs membres. Les négociations centrales ont donc pour but de coordonner les négociations menées dans l'ensemble du secteur; elles permettent ainsi une évolution uniforme des salaires et normalisent, dans une certaine mesure, les autres conditions d'emploi.

Dans le secteur public, l'Etat est représenté par l'Office national de la négociation collective (Statens Avtalsverk). L'Office négocie et conclut des accords avec les trois principaux syndicats. Il existe cependant de très petites organisations avec lesquelles l'Office répugne à conclure des conventions collectives. Le secteur nationalisé possède une organisation au sommet, la SFO (Organisation de négociation des entreprises suédoises nationalisées), composée de 70 sociétés regroupant environ 50 000 salariés.

/...

Les municipalités possèdent deux organisations au sommet, dont les pouvoirs sont officiellement limités mais qui dans la pratique jouent le même rôle que les autres organisations au sommet.

Il convient ici de mentionner les rapports présentés par le Gouvernement suédois, en application de l'Article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, concernant les mesures prises en vue de la mise en oeuvre des dispositions de la Convention No 100 sur l'égalité de rémunération. Le dernier rapport couvrait la période allant du 1er juillet 1974 au 30 juin 1976. A ce rapport est joint le texte d'un certain nombre de conventions collectives signées entre 1975 et 1977 ainsi qu'un tableau des salaires des fonctionnaires de l'Etat.

Voir au tableau ci-joint l'évolution du salaire horaire moyen dans le secteur privé entre 1970 et 1976.

2. La loi de 1949 sur la protection des travailleurs actuellement en vigueur telle qu'elle a été ultérieurement modifiée, vise essentiellement à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. A la suite des revendications vigoureuses qui ont été formulées au cours des dernières années en vue de l'obtention de lieux de travail plus sûrs et plus accueillants, un projet de loi gouvernemental sur l'environnement professionnel a été déposé au Parlement. Le champ d'application de ce projet est plus large que celui de la loi de 1949. En effet, selon ce projet, non seulement le travail doit être programmé et organisé de manière à pouvoir être accompli dans un milieu sain et sûr mais un nouveau principe a été défini selon lequel les lieux de travail doivent être conçus en rapport avec les capacités humaines, tant physiques que mentales. Cette loi part du principe que les employés doivent être en mesure d'agir sur leur situation et leur environnement professionnels. La nouvelle loi sur la réglementation conjointe de la vie professionnelle (connue également sous le nom de loi de la démocratie au travail), entrée en vigueur le 1er janvier 1977, élargit considérablement les possibilités en ce domaine.

La loi sur l'environnement professionnel récemment adoptée doit entrer en vigueur le 1er juillet 1978. Le texte du projet de loi figure dans la brochure "Environnement professionnel en Suède" jointe au présent rapport. En outre, il est possible de consulter le résumé anglais annexé à ce rapport de l'Accord sur l'environnement professionnel conclu entre la Confédération des employeurs, la Confédération des syndicats et la Fédération des salariés de l'industrie et des services ainsi que le tableau ci-joint indiquant le nombre d'accidents du travail qui ont eu lieu entre 1955 et 1974 en Suède.

3. En ce qui concerne la question de l'égalité des chances en matière de promotion, il suffira de mentionner les rapports présentés par le Gouvernement suédois en application de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail sur les mesures prises en vue de la mise en oeuvre des dispositions de la Convention No 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Le dernier de ces rapports porte sur la période allant du 1er juillet 1974 au 30 juin 1976. Dans ce rapport il est notamment fait mention de l'ordonnance 686 de 1976 concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique et de la circulaire 687 de 1976 concernant cette même question.

Au cours du printemps 1977, les deux accords suivants ont été conclus sur des mesures à prendre dans le secteur privé en vue de promouvoir l'égalité dans le travail entre les hommes et les femmes :

i) Accord du 17 mars 1977 entre la Confédération suédoise des employeurs et la Fédération des salariés de l'industrie et des services, et

ii) Accord du 27 avril 1977 entre la Confédération suédoise des employeurs et la Confédération suédoise des syndicats.

Les textes de ces accords sont joints au présent rapport.

4. Les règles concernant la durée des heures de travail figurent dans la loi No 103 de 1970 sur la durée générale du travail qui a été publiée en anglais dans les séries législatives de l'OIT (1970-Sué.1). En outre, un nouveau projet de loi sur l'environnement professionnel (voir p. 9) comprend, comme du reste la loi de 1949 sur la protection des travailleurs, un certain nombre de dispositions précises concernant la répartition des heures de travail et les questions connexes des périodes de repos (interruption des heures de travail), des pauses (interruptions plus brèves incluses dans les heures de travail), du repos nocturne et du repos hebdomadaire.

Une nouvelle loi des congés payés, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 1978, porte les congés légaux de quatre semaines à cinq semaines par an. Dès leur première année d'activité, les employés auront le droit de bénéficier de congés payés. La nouvelle législation améliorera sensiblement la situation des travailleurs à temps partiel en matière de congés payés. De nouvelles règles concernant les consultations entre les employeurs et les travailleurs accroîtront l'influence de ces derniers sur le choix des périodes de congés. Des progrès ont également été accomplis pour ce qui est du droit des travailleurs d'accumuler du congé payé pendant les périodes de maladie et dans d'autres cas d'absence. Ainsi, sauf cas exceptionnel, les travailleurs perçoivent normalement leur rémunération en cas de maladie ou d'invalidité due à un accident du travail, pendant des congés parentaux ou de formation (dans certaines circonstances) ainsi que pendant de courtes périodes de service militaire. Aux termes de cette loi, les travailleurs sont habilités à réserver une semaine de congé par an pendant une période maximale de cinq ans puis à prendre un congé d'une durée maximale de dix semaines consécutives.

V. Article 8

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

2. Au 1er janvier 1977, une nouvelle législation suédoise, visant expressément à démocratiser la vie sur le lieu du travail est entrée en vigueur. La réglementation conjointe de la loi No 580 de 1976 sur la vie professionnelle et de la

/...

loi No 600 de 1976 sur l'emploi dans la fonction publique constitue une refonte complète de la législation du travail qui a été appliquée dans les années 1920 et 1930 en matière de conventions collectives, de conciliation ainsi que de libertés d'association et de négociation collective. L'opuscule "Pour une démocratisation du lieu de travail" joint au présent rapport décrit cette nouvelle législation et en particulier la réglementation conjointe de la loi sur la vie professionnelle. Le texte de cette loi (dans sa traduction anglaise) figure dans cet opuscule. Une description plus détaillée de la loi sur l'emploi dans la fonction publique figure dans l'article ci-joint intitulé "Les fonctionnaires de l'Etat et les nouveaux pouvoirs de négociation collective".

Il conviendrait de consulter à ce sujet les rapports présentés par le Gouvernement suédois en application de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail concernant les mesures prises en vue de mettre en oeuvre les dispositions de la Convention No 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical ainsi que de la Convention No 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective. Pour ce qui est de ces deux conventions, les rapports les plus récents couvrent la période allant du 1er juillet 1974 au 30 juin 1976.

VI. Article 9

1. C'est la loi No 381 de 1962 sur l'assurance publique qui constitue la législation de base régissant le système suédois de sécurité sociale. Cette loi comprend des dispositions régissant les systèmes nationaux de pensions, de pensions complémentaires et d'assurance maladie. Toutefois le système national de sécurité sociale comprend également la loi No 380 de 1975 sur les pensions complémentaires, la loi No 380 de 1976 concernant l'assurance sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la loi No 370 de 1973 sur l'assurance chômage, la loi No 371 de 1973 sur les secours en espèces du marché de l'emploi et la loi générale No 529 de 1947 sur les allocations familiales. En outre, il existe d'autres systèmes d'assurance en matière de pensions nationales, d'assurance maladie et d'assurance sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ainsi, les employés du secteur public sont protégés par des systèmes spéciaux de pension et d'assurance maladie. Il existe en outre des systèmes de sécurité sociale résultant d'accords entre les parties sur le marché du travail. Tous ces systèmes d'assurance ne sont toutefois que complémentaires par rapport au système national.

2. Pour ce qui est des questions figurant au point 2 de la cinquième partie des directives établies par le Secrétaire général, elles font l'objet ci-dessous d'un bref commentaire. Pour plus de détail, voir le rapport ci-joint sur le système de sécurité sociale en Suède (rapport établi par le Conseil national de la sécurité sociale en septembre 1977).

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

/...

b) Caisse maladie. Tous les assurés qui ont atteint l'âge de 16 ans et qui sont enregistrés auprès d'un centre de sécurité sociale ont le droit de bénéficier des avantages de la caisse maladie à condition que leur revenu annuel provenant d'activités rémunératrices soit d'au moins 4 500 couronnes suédoises.

Les femmes au foyer et les hommes de moins de 65 ans vivant de manière permanente avec leurs conjoints ont droit à des indemnités de maladie même si leur revenu annuel provenant d'activités rémunératrices est inférieur à 4 500 couronnes suédoises. La même règle s'applique aux assurés célibataires ayant un enfant de moins de 16 ans à charge.

c) Assurance maternité. Un assuré qui, en raison de la naissance d'un enfant, ne peut exercer d'activité rémunératrice a le droit de bénéficier de l'assurance parentale.

Les parents nourriciers ou adoptifs peuvent bénéficier de l'allocation parentale essentiellement dans les mêmes conditions que les parents naturels. Des allocations peuvent également être accordées pour la prise en charge temporaire d'un enfant de moins de 10 ans.

Les femmes au foyer peuvent également bénéficier de l'allocation parentale.

d) Pension d'invalidité; e) allocation vieillesse; f) allocation de survivant. Ces trois questions seront abordées ci-dessous sous les rubriques "Régime principal de pension" et "Régime complémentaire de pension".

I. Régime principal de pension

Tous les citoyens suédois résidant en Suède ont le droit de bénéficier du régime principal de pension. Les citoyens suédois vivant à l'étranger peuvent bénéficier de ce régime s'ils ont été recensés en Suède au cours de leur soixante-deuxième année et au cours des cinq années précédentes. Les résidents ne possédant pas la nationalité suédoise peuvent également, sous réserve de conditions établies dans un accord international entre la Suède et leur pays d'origine, demander à en bénéficier.

Le régime principal de pension est de type universel et forfaitaire et vise à accorder une protection de base en cas d'invalidité, de vieillesse ou de décès et à garantir un minimum à chacun. Les indemnités sont indépendantes des contributions, des revenus ou de la durée de l'assurance et sont payées indépendamment des revenus précédents. Le taux de la pension principale représente le pourcentage d'un montant fictif connu sous le nom de "montant de base" qui est ajusté automatiquement par rapport au coût de la vie.

Les diverses indemnités payables au titre du régime principal de pension sont les pensions de vieillesse, d'invalidité, de veuve et d'orphelin, le complément de la pension principale, le complément pour l'épouse à charge, le complément pour l'enfant à charge, l'allocation municipale de logement, l'allocation d'invalidité et l'allocation de soins.

/...

II. Le régime de pension complémentaire

Tous les citoyens suédois ainsi que les résidents non suédois, sont protégés par ce régime quelle que soit leur profession.

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

Le régime de pension complémentaire comprend la pension de vieillesse, la pension d'invalidité ainsi que la pension au titre de la famille (pension de veuve et pension d'orphelin) qui viennent compléter le régime principal de pension. Le montant de la pension est en rapport avec l'importance du revenu provenant d'activités rémunératrices.

Le droit aux indemnités de pension complémentaire est en principe basé sur les revenus perçus en Suède. Le paiement des pensions peut se faire dans tout pays.

g) Indemnité d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
La loi No 380 de 1976 sur l'assurance en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle a introduit de nouvelles règles concernant le type d'assurance.

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

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

Si la capacité de travail est réduite de plus de 50 p. 100, l'assuré a droit à des indemnités de maladie au titre de l'assurance sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. Lorsque l'incapacité de travail est totale, les indemnités complètes de maladie sont payées, sinon 50 p. 100 seulement des indemnités sont versées.

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

h) Indemnité de chômage. Le plan d'indemnité de chômage protège l'écrasante majorité des travailleurs de l'industrie et du bâtiment ainsi qu'un nombre important et croissant de cols blancs. L'indemnité varie en fonction du revenu et de la situation familiale de l'assuré mais vise à permettre au chômeur de ne pas subir une baisse importante de son niveau de vie.

/...

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

i) Allocations familiales. Les allocations familiales sont versées sous la forme d'une allocation pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans et résidant en Suède.

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

Nils R. Larsson
Chef de service

/...

Liste des documents cités en référence dans le présent rapport^x

- . /1 "Lois suédoises sur la sécurité de l'emploi, le statut des représentants syndicaux et les modalités de règlement des conflits sociaux". Ministère du Travail, mai 1977
- . /2 "Données actuelles sur le marché du travail". Conseil national du marché du travail
- . /3 "Salaire horaire moyen" (tableau)
- . /4 "L'environnement professionnel en Suède". Ministère du Travail, août 1977
- . /5 "Accord sur l'environnement du travail". Conseil de la sécurité et de l'hygiène professionnelles
- . /6 "Nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus au cours des années 1955 à 1974 en Suède" (tableau)
- . /7 "Accord entre la Confédération des employeurs suédois (SAF) et la Fédération des salariés de l'industrie et des services (PTK) concernant des mesures visant à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme au travail".
- . /8 "Procès-verbal des négociations du 27 avril 1977 dans le cadre de l'Accord sur les actions visant à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme au travail"
- . /9 "Vers une démocratisation du lieu de travail. Nouvelle législation concernant la réglementation conjointe de la vie professionnelle." Ministère du Travail, mars 1977
- . /10 "Fonctionnaires de l'Etat et nouveaux pouvoirs de négociation collective". Ministère du budget, juin 1977
- . /11 "Sécurité sociale en Suède". Conseil national des assurances sociales, septembre 1977
- . /12 I. "Politique d'immigration de la Suède" (extrait des séries "Suède : faits et chiffres");
- . /13 II. "Objectif égalité" (rapport établi à l'occasion de l'Année internationale de la femme, 1975);
- . /14 III. "Les femmes dans la société suédoise" (extrait de la série "Suède : faits et chiffres");

^x Ces documents de référence peuvent être consultés dans les dossiers du Secrétariat dans leur texte original.

/...

- ./15 IV. "Politique du marché du travail en Suède" (de la série "Suède : faits et chiffres");
- ./16 V. "Enseignement primaire et secondaire en Suède" (de la série "Suède : faits et chiffres");
- ./17 VI. "Education des adultes en Suède" (de la série "Suède : faits et chiffres");
- ./18 VII. "Relations professionnelles en Suède" (de la série "Suède : faits et chiffres");

VIII. Trois rapports, établis au cours de la période allant du 1^{er} juillet 1970 au 30 juin 1976, présentés par le Gouvernement suédois, en application de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail relatif aux mesures visant à la mise en oeuvre des dispositions des Conventions suivantes de l'OIT :

- ./19 i) Convention No 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical;
- ./20 ii) Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (No 98);
- ./21 iii) Convention No 100 sur l'égalité de rémunération;
- ./22 iv) Convention No 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- ./23 v) Convention No 122 concernant la politique de l'emploi (No 122).
Stockholm, le 6 octobre 1977
