



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

21 décembre 2017

Pièce n°2

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Suède
Réclamation n°138/2016

MÉMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au secrétariat le 27 octobre 2017

Services du Gouvernement suédois

25 octobre
2017A2017/01833/EUI

Ministère de l'emploi

Directrice générale des affaires administratives
Susanne Södersten

Comité européen des Droits sociaux
Régis Brillat
Chef de service
Secrétaire exécutif du Comité européen des Droits sociaux

Observations du gouvernement suédois sur le bien-fondé de la réclamation n° 138/2016, Groupe européen des femmes diplômées des universités c. Suède

1. Introduction

1. Les présentes observations sur le bien-fondé de la réclamation déposée par l'organisation Groupe européen des femmes diplômées des universités (ci-après le « GEFDU ») sont présentées pour le compte du gouvernement suédois (ci-après le « Gouvernement »).

2. Droit national et pratique nationale

Le modèle suédois, notamment le marché du travail suédois

2. Il découle du modèle du marché du travail suédois que la formation des salaires et d'autres conditions d'emploi relèvent en premier lieu des partenaires sociaux. Il est possible de déroger à la législation suédoise sur le travail en recourant aux conventions collectives, les partenaires sociaux disposant alors d'une très grande liberté pour ajuster les règles en fonction des besoins des différents secteurs. Toutefois, il n'existe en Suède aucun mécanisme permettant de déclarer l'applicabilité générale de ces conventions au moyen d'une loi.

3. La législation centrale de la Suède en matière de travail se compose des lois suivantes : la Loi sur la protection de l'emploi (1982:80), la Loi relative à la codétermination sur le lieu de travail (1976:580), la Loi sur la fonction publique (1994:260), la Loi sur l'environnement de travail (1977:1160), la Loi sur le temps de travail (1982:673), la Loi sur le congé annuel (1977:480), la Loi sur le congé parental (1995:584) et plusieurs autres lois sur différents types de droits au congé. En outre, la Suède dispose de l'importante Loi sur la discrimination (2008:567), à laquelle il n'est pas possible de déroger par le biais des conventions collectives. Par ailleurs, étant donné que le système est bien établi et respecté par toutes les parties prenantes concernées, le Gouvernement n'a pas jugé nécessaire de

légiférer sur la formation des salaires.

4. Le modèle suédois est fondé sur la confiance entre les partenaires sociaux. Cette confiance et cette interdépendance se basent sur une collaboration étroite entre les salariés et les employeurs. Les organisations de travailleurs, tant au niveau local que central, vérifient le respect des conditions des conventions collectives ; il n'existe pas de mécanisme public ou de règles juridiques régissant le contrôle des conventions collectives. Si l'employeur ne respecte pas une convention donnée, l'organisation des travailleurs peut intervenir et porter l'affaire en justice pour obtenir l'indemnisation de l'organisation syndicale et de la personne concernée. Les différends, notamment ceux en matière de discrimination, sont en premier lieu réglés par voie de négociation.

5. De même, le modèle suédois se caractérise traditionnellement par une forte syndicalisation. Environ 69 % des salariés adhèrent à une organisation syndicale. Conformément aux principes juridiques suédois, une convention collective doit être appliquée à tous les salariés d'un lieu de travail, qu'ils soient syndiqués ou non, dès lors que l'employeur a signé la convention en question. Environ 90 % des salariés du marché du travail suédois sont couverts par des conventions collectives.

6. De par la manière dont est structuré le marché du travail, la formation des salaires n'est pas régie par la loi mais gérée par les partenaires sociaux, sans intervention de l'État. Toutefois, un organisme public spécial, l'Office national de médiation (*Medlingsinstitutet*), est chargé de jouer un rôle de médiateur dans les conflits du travail mais aussi de promouvoir un processus efficace de formation des salaires et est responsable des statistiques suédoises officielles sur les salaires.

7. L'Office national de médiation, établi en 2000, a également pour mission importante d'analyser l'évolution des salaires sous l'angle de l'égalité des sexes et publie chaque année depuis 2001 un rapport annuel sur la question.

8. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes a diminué à court et à long terme : entre 2015 et 2016 il a baissé de 0,5 point de pourcentage, tandis qu'entre 2005 et 2016 il a reculé de 4,3 points de pourcentage. Pour de plus amples informations, voir ci-après la partie 3 sur le bien-fondé.

Le principe de l'égalité de traitement

9. La Loi sur la discrimination (2008:567) (ci-après la « Loi ») régit l'interdiction de discrimination sur quelque fondement que ce soit, c'est-à-dire notamment la discrimination fondée sur le sexe. Par « discrimination », on entend la discrimination directe, la discrimination indirecte, le manque d'accessibilité, le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'incitation à la discrimination. La Loi porte sur la discrimination dans la vie professionnelle notamment.

10. La Loi comprend l'obligation pour les employeurs de travailler sur des mesures actives. Les mesures actives sont notamment des mesures de prévention et de promotion visant à empêcher la discrimination et permettant par d'autres moyens de promouvoir l'égalité des droits et l'égalité des chances indépendamment, par exemple, du sexe.

11. La Loi prévoit un cadre pour les travaux sur les mesures actives. Ces dernières doivent être décidées par l'employeur en coopération avec les salariés. Le cadre indique que les travaux doivent notamment consister à :

- rechercher l'existence de tout risque de discrimination ou de représailles ou de tout autre obstacle à l'égalité des droits et à l'égalité des chances dans l'entreprise concernée ;
- analyser les causes des risques et des obstacles relevés ;
- prendre les mesures de prévention et de promotion pouvant être raisonnablement exigées ; et
- surveiller et évaluer les mesures mentionnées ci-dessus.

12. De plus, les travaux sur les mesures actives doivent être menés de manière continue. Les mesures doivent être programmées et mises en œuvre dès que possible.

13. Par ailleurs, les travaux sur les mesures actives menés par les employeurs doivent également porter sur les dispositions et les pratiques en matière de rémunération et d'autres conditions d'emploi.

14. Pour empêcher les différences injustifiées en matière de rémunération et d'autres conditions d'emploi entre les femmes et les hommes, les déceler et y remédier, l'employeur doit une fois par an dresser un état des lieux de ses dispositions et ses pratiques en matière de rémunération et d'autres conditions d'emploi et analyser celles-ci, de même que les écarts de salaire entre les femmes et les hommes qui effectuent un travail jugé égal ou de valeur égale.

15. L'employeur doit également apprécier si les écarts de salaire qui existent sont directement ou indirectement liés au sexe. L'analyse doit en particulier mentionner les différences entre :

- les femmes et les hommes qui effectuent un travail jugé égal ;
- les groupes de salariés effectuant un travail qui est ou est généralement considéré à prédominance féminine et les groupes de salariés effectuant un travail qui est jugé de valeur égale au premier travail mais n'est pas ou n'est généralement pas considéré à prédominance

féminine ;

- les groupes de salariés effectuant un travail qui est ou est généralement considéré à prédominance féminine et les groupes de salariés effectuant un travail qui n'est pas ou n'est généralement pas considéré à prédominance féminine mais qui offre une rémunération plus élevée bien que les exigences de ce travail soient jugées inférieures.

16. Le travail doit être considéré comme étant de valeur égale à un autre travail en se basant sur une appréciation générale des exigences et de la nature du travail. L'appréciation des exigences du travail doit prendre en compte des critères comme les connaissances et les compétences, la responsabilité et l'effort. Pour apprécier la nature du travail, il faut en particulier tenir compte des conditions de travail. Les employeurs employant plus de 10 salariés au début de l'année civile doivent rendre compte par écrit, au cours de l'année, de leurs travaux sur les études salariales.

17. L'Ombudsman en charge de la discrimination (ci-après l'« Ombudsman ») contrôle le respect de la Loi. Il peut intenter une action en justice pour le compte d'une personne, si cette dernière y consent. L'Ombudsman a également pour mission d'informer et de sensibiliser les autorités, les entreprises, les personnes et les organisations, de discuter et d'avoir d'autres contacts avec elles ; de suivre les évolutions sur le plan international et d'avoir des contacts avec les organisations internationales ; de suivre les travaux de recherche et de développement ; de proposer des amendements à la constitution ou d'autres mesures visant à lutter contre la discrimination ; et de prendre d'autres mesures appropriées.

18. Des bureaux anti-discrimination, qui relèvent de la société civile, reçoivent des subventions pour prévenir et lutter au niveau local contre la discrimination, notamment celle fondée sur le sexe. L'une des conditions pour l'obtention de la subvention est de venir en aide aux personnes et d'être une organisation à but non lucratif.

19. En janvier 2014, le Gouvernement a demandé une enquête afin de voir comment organiser et rendre plus efficaces les travaux visant à lutter contre la discrimination (mandat 2014:10). Le but de l'enquête était de formuler des propositions garantissant aux personnes exposées à des discriminations la possibilité de faire valoir leurs droits. L'idée est de créer un système au sein duquel les parties prenantes situées à différents niveaux prennent des mesures actives pour lutter contre la discrimination, c'est-à-dire un système où différentes parties prenantes peuvent se compléter et se soutenir dans leurs efforts de lutte contre la discrimination ainsi que dans le soutien et l'aide qu'elles apportent aux victimes de discrimination.

20. À titre d'exemple, l'enquête propose que les bureaux anti-discrimination continuent de recevoir des subventions publiques et que leur principal objectif soit de venir en aide aux personnes. En outre, les conseils d'administration des comtés devraient être chargés de lutter contre la discrimination au travers de diverses actions de promotion, notamment le transfert de connaissances, le soutien et l'éducation et la formation des parties prenantes

stratégiques du pays. L'enquête propose également d'instituer un conseil de lutte contre la discrimination pour permettre un examen simple, économique et rapide des différends en matière de discrimination. Les propositions issues de l'enquête ont fait l'objet d'une consultation auprès des parties prenantes concernées, qui vient de se terminer, et seront maintenant examinées par les services du Gouvernement.

La politique du Gouvernement suédois en matière d'égalité des sexes

21. L'objectif primordial de la politique en matière d'égalité des sexes est que les femmes et les hommes disposent du même pouvoir d'influencer et de façonner la société et leur propre vie. À partir de cet objectif premier, le Gouvernement vise six sous-objectifs :

- la répartition égale du pouvoir et de l'influence entre les femmes et les hommes. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes droits et les mêmes chances pour être des citoyens actifs et créer les conditions nécessaires à la prise de décisions ;
- l'égalité des sexes sur le plan économique. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes chances et des mêmes conditions en matière de travail rémunéré, qui leur permettent de jouir d'une indépendance économique tout au long de leur vie ;
- l'égalité des sexes en matière d'éducation. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons doivent bénéficier des mêmes chances et des mêmes conditions en matière d'éducation, de possibilités d'études et de développement personnel ;
- la répartition égale des tâches ménagères non rémunérées et des soins. Les femmes et les hommes doivent être responsables au même titre des tâches ménagères et avoir la possibilité de donner et de recevoir des soins sur un pied d'égalité ;
- l'égalité des sexes en matière de santé. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons doivent bénéficier des mêmes conditions propices à une bonne santé et se voir proposer des soins sur un pied d'égalité ;
- l'arrêt de la violence des hommes à l'égard des femmes. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons doivent avoir le même droit et le même accès à l'intégrité physique.

Indicateurs et statistiques relatifs à l'égalité des sexes

22. Afin de contrôler, d'évaluer et de suivre les progrès réalisés vers l'atteinte du principal objectif en matière d'égalité des sexes et des six sous-objectifs, le Gouvernement a mis au point plusieurs indicateurs. Pour le sous-objectif concernant l'égalité des sexes sur le plan économique, l'indicateur « Rémunération des femmes en pourcentage de la rémunération des hommes », avant et après la pondération standard, a été élaboré pour évaluer les progrès en matière d'égalité de rémunération. Cet indicateur, ainsi que d'autres, fait l'objet d'un

contrôle, d'une évaluation et d'un suivi annuels dans le Projet de loi sur le budget. En outre, tous les indicateurs relatifs à l'égalité des sexes sur le plan économique font l'objet d'un contrôle, d'une évaluation et d'un suivi dans une annexe au Projet de loi sur le budget (annexe 3 sur l'égalité des sexes sur le plan économique).

23. S'agissant de la réglementation sur les statistiques officielles, le Règlement sur les statistiques officielles (2001:100) dispose que les statistiques officielles concernant des personnes doivent être ventilées par sexe si rien ne s'y oppose. Conformément à ce règlement, toutes les statistiques concernant des personnes qui sont présentées dans les projets de loi et les communications du Gouvernement, y compris le Projet de loi sur le budget, doivent être présentées, commentées et analysées sous l'angle de l'égalité des sexes.

Jämställdhetsmyndigheten (JäMy), un nouvel organisme public en charge de l'égalité des sexes

24. En janvier 2018, un organisme en charge de l'égalité des sexes (JäMy) sera créé pour assurer une gouvernance stratégique, cohérente et durable ainsi qu'une mise en œuvre efficace de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'organisme sera chargé de tâches de suivi, d'analyse, de coordination, de gestion des connaissances et de soutien, en fonction des objectifs de la politique en matière d'égalité des sexes. Il permettra également au Gouvernement de pérenniser et coordonner plusieurs missions nationales actuellement menées dans le domaine de la politique en matière d'égalité des sexes, à l'instar de la mission visant à soutenir les travaux des administrations centrales sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités clés. En confiant ces missions à l'organisme en charge de l'égalité des sexes, les travaux pourront être menés sur le long terme et de manière permanente.

25. D'autres missions nationales permanentes sur l'égalité des sexes actuellement menées par d'autres organismes seront transférées au nouvel organisme et coordonnées par celui-ci, à l'instar de certaines parties du Centre national de connaissances sur la violence des hommes à l'égard des femmes (*Nationellt centrum för kvinnofrid*) et du Secrétariat suédois pour la recherche sur le genre (*Nationella sekretariatet för genusforskning*), ainsi que la mission sur l'octroi de subventions gouvernementales aux projets en faveur de l'égalité des sexes et aux organisations de femmes. L'intention est de réduire la fragmentation des travaux et d'améliorer la coordination, l'efficacité et l'impact de la politique en matière d'égalité des sexes menée par le Gouvernement.

Objectifs en matière d'égalité des sexes

26. La politique en matière d'égalité des sexes est de grande ampleur et concerne de nombreux domaines et organismes stratégiques. Il est essentiel de disposer d'une gouvernance efficace adaptée aux organismes concernés pour pouvoir atteindre les objectifs fixés pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Jämy verra le jour dans un contexte

de période électorale, que le Gouvernement mettra à profit pour analyser quelles sont les directives des organismes publics qu'il y a lieu de modifier en ce qui concerne l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les statistiques ventilées par sexe, les enquêtes et les analyses sur les sexospécificités constituent une condition préalable élémentaire pour donner de la visibilité à l'inégalité des sexes dans la société et pour mener un processus efficace de changement. L'accès à ces statistiques doit être amélioré. Le Gouvernement a donc imposé à tous les organismes présentant des statistiques sur les personnes dans leurs rapports annuels de ventiler ces données par sexe.

27. De plus, dans le cadre des efforts systématiques du Gouvernement pour améliorer et encourager l'égalité entre les sexes, il convient de mentionner que l'Administration fiscale suédoise a été chargée d'établir la cartographie des statistiques ventilées par sexe pertinentes pour différents impôts sur la période allant de 2006 à 2015. À partir de cette cartographie, l'Administration fiscale présentera une analyse approfondie des régimes fiscaux considérés comme particulièrement pertinents sous l'angle de l'égalité des sexes. L'Administration fiscale a proposé quatre domaines méritant un examen plus poussé : 1) l'impôt sur le revenu (analyse de l'incidence sur les impôts des femmes et des hommes des changements dans la ventilation de l'impôt sur le revenu) ; 2) le compte de placement (analyse de l'incidence sur les impôts des femmes et des hommes de l'introduction d'un impôt forfaitaire sur les comptes de placement) ; 3) les sociétés à responsabilité limitée (analyse de l'incidence sur les impôts des femmes et des hommes du fait que davantage d'hommes que de femmes sont associés d'une société à responsabilité limitée) ; 4) la réduction d'impôt pour les catégories « ROT » et « RUT » (analyse de la répartition des déductions fiscales accordées pour les catégories concernant les réparations, transformations et agrandissements (« ROT ») et le nettoyage, l'entretien et la blanchisserie (« RUT »)). L'analyse sera présentée au Gouvernement en avril 2018.

3. Sur le bien-fondé

Remarque générale

28. En ce qui concerne les allégations de l'organisation réclamante qui renvoient à des obligations internationales autres que celles figurant dans la Charte, le Gouvernement concentrera ses observations sur le champ d'application de la Charte tel qu'il est interprété par le Comité européen des Droits sociaux (ci-après le « CEDS »).

Sur l'allégation selon laquelle les droits de la Charte ne sont pas concrétisés ni rendus effectifs

29. L'organisation réclamante réitère la position du CEDS sur l'effectivité des droits énoncés par la Charte, à savoir :

*« Cependant, le Comité rappelle que les droits énoncés par la Charte sociale sont des droits qui **doivent revêtir une forme concrète et effective et non pas théorique** (CIJ c. Portugal, réclamation n° 1/1998, décision sur le bien-fondé du 9 septembre 1999, § 32). Il*

en résulte que les États parties ont l'obligation, pour que la situation puisse être jugée conforme au Traité :

- a. de mettre en œuvre des moyens (normatifs, financiers, opérationnels), propres à permettre de progresser réellement vers la réalisation des objectifs assignés par la Charte,*
- b. de tenir des statistiques dignes de ce nom permettant de confronter besoins, moyens et résultats,*
- c. de procéder à une vérification régulière de l'effectivité des stratégies arrêtées,*
- d. de définir des étapes, et de ne pas reporter indéfiniment le terme des performances qu'ils se sont assignées,*
- e. d'être particulièrement attentifs à l'impact des choix opérés par eux sur l'ensemble des catégories de personnes concernées et singulièrement celles dont la vulnérabilité est la plus grande. » (réclamation collective n° 33/2006, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2007)*

30. Compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus, en particulier aux points 2 à 27, et ci-après, aux points 31 à 48, les lois et les pratiques pertinentes montrent que la Suède respecte et met en œuvre de manière efficace et efficiente les droits énoncés à l'article 4§3 et à l'article 20 de la Charte, pris isolément ou combinés à l'article E, et conformément à la position du CEDS sur l'effectivité des droits énoncés par la Charte, comme mentionné au point 29, en particulier aux lettres a. à e.

31. De même, compte tenu des toutes dernières conclusions du CEDS sur les articles pertinents pour la Suède, par exemple les conclusions de 2012 et 2014 dans lesquelles le CEDS déclare que la Suède est en conformité avec les articles et demande également à cette dernière de fournir davantage de renseignements sur certains aspects, le Gouvernement continue et doit continuer à lutter contre tout type de discrimination, en particulier la discrimination fondée sur le sexe, et à accroître et encourager l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

32. Plus particulièrement, les règles sur les mesures actives (voir ci-dessus) énoncées dans la Loi sur la discrimination sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Ainsi, un plan d'action en faveur de l'égalité de rémunération doit être mis en œuvre chaque année, et non plus tous les trois ans comme c'était le cas auparavant. L'obligation de rendre compte par écrit de ce qui a été fait sur ce terrain a été modifiée et s'étend à présent aux entreprises d'au moins 10 salariés, contre 25 salariés auparavant. L'identification et la rectification des écarts de salaire liés au sexe sont une part importante d'une stratégie réussie en faveur de l'égalité des sexes. Les plans d'action en faveur de l'égalité de rémunération constituent donc un outil intéressant pour rester attentif à l'incidence de ces efforts. Grâce aux comptes rendus continus, l'autorité de surveillance sera en mesure de suivre les travaux sur les mesures actives.

33. De même, l'Ombudsman contrôle le respect de la Loi sur la discrimination. Pour développer plus avant cette mission, le Gouvernement a proposé dans son Projet de loi sur le budget pour 2018 qu'un montant supplémentaire de 10 millions de couronnes suédoises

(SEK) (environ 1 million d'EUR) soit alloué à l'Ombudsman. Cela permettra de renforcer la mission de l'Ombudsman visant à contrôler le respect de la législation en général et celui de la Loi en particulier dans le domaine des mesures actives.

34. En 2016 par exemple, l'Ombudsman a passé en revue les efforts déployés par 190 autorités pour mettre en place des mesures actives, en se penchant tout particulièrement sur leur plan d'action en faveur de l'égalité de rémunération. Il a également publié un rapport présentant une analyse des moyens mis en œuvre par les employeurs pour lutter contre les écarts de salaire indus entre les femmes et les hommes. Les travaux de l'Ombudsman en faveur de l'égalité des droits et de l'égalité des chances sont importants pour pouvoir déceler les problèmes et y remédier.

35. Outre les travaux de l'Ombudsman, et comme mentionné ci-dessus, les bureaux anti-discrimination, qui aident les personnes au niveau local sur des questions de discrimination, jouent eux aussi un rôle important. Le Gouvernement a donc proposé d'augmenter la subvention annuelle accordée à ces bureaux de 14 millions de SEK (environ 1,4 million d'EUR) à 29 millions de SEK (environ 2,9 millions d'EUR).

36. Grâce à des efforts continus, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes a reculé chaque année depuis 2007, dans tous les secteurs, et se situait à 12,0 % en 2016. Entre 2015 et 2016, l'écart de salaire non pondéré entre les femmes et les hommes a diminué de 0,5 point de pourcentage. Ces conclusions sont issues des renseignements sur la structure des salaires fournis par l'Office national de médiation et de l'analyse par ce dernier des statistiques en la matière.

37. Les écarts de salaire peuvent être dus à plusieurs facteurs. Si, avec la pondération standard, on tient compte des facteurs d'explication disponibles dans les statistiques, il demeure un écart inexpliqué entre les sexes de l'ordre de 4,5 % pour l'ensemble du marché du travail en 2016. Le plus petit écart de salaire inexpliqué, de l'ordre de 0,3 %, concerne les municipalités. Les travailleurs manuels du secteur privé affichent un écart de salaire inexpliqué de 3,5 %. Dans le secteur public, l'écart de salaire inexpliqué est de 4,0 %. Le plus grand écart de salaire inexpliqué, de l'ordre de 7,2 %, est enregistré chez les travailleurs non manuels du secteur privé. Différents facteurs influent sur cet écart, et il ressort clairement que le plus important d'entre eux est le fait que les hommes et les femmes travaillent dans une large mesure dans des secteurs différents et des professions différentes. Néanmoins, grâce aux mesures actives ainsi qu'à un engagement fort du Gouvernement et de toutes les parties prenantes, l'écart ne cesse de diminuer.

38. Il importe de relever que par « écart inexpliqué », on entend le fait que l'écart soit inexpliqué d'un point de vue statistique. Dans ce contexte, un écart de salaire injustifié est défini comme une différence de revenus uniquement attribuable au sexe. Naturellement, il est difficile de déterminer si les différences de revenus entre les hommes et les femmes sont

attribuables à des caractéristiques différentes – qui ne peuvent être observées dans les statistiques mais sont visibles lors de la détermination du salaire – ou à une discrimination.

39. Dans ce contexte, il est également utile de mentionner, à titre d'exemple, la participation des femmes et des hommes au marché du travail suédois et d'expliquer quelques-uns des facteurs sous-jacents pour donner un meilleur aperçu de la réalité en Suède.

40. En 2016, la population active se composait de 84 % de toutes les femmes âgées de 20 à 64 ans en Suède et de 89 % de tous les hommes. Plusieurs réformes ont été essentielles pour atteindre un taux de participation aussi élevé, notamment l'imposition séparée, un système de rémunération du congé parental neutre du point de vue du genre (c'est-à-dire un congé parental destiné aux deux parents) et un service public bien développé pour l'accueil des enfants et des personnes âgées.

41. Les femmes âgées de 20 à 64 ans travaillent davantage à temps partiel que les hommes (28 % des femmes actives et 11 % des hommes actifs en 2016) et utilisent la majeure partie du congé parental (73 % du nombre total de jours indemnisés). Il est important de savoir que si les femmes travaillent à temps partiel, c'est principalement parce qu'elles ne peuvent trouver un emploi à temps plein.

42. En outre, d'un point de vue international, la Suède enregistre un niveau de syndicalisation des salariés relativement élevé. Pour maintenir ce niveau élevé, le Gouvernement a récemment déclaré qu'il présentera une proposition visant à ce que l'adhésion à une organisation syndicale soit en partie déductible des impôts. Les organisations syndicales aident généralement leurs membres à engager une action en justice et supportent également les frais de justice du salarié. Les organisations de travailleurs surveillent les droits des travailleurs, comme ceux relatifs à la protection de l'emploi ou à d'autres aspects. La Loi sur la protection de l'emploi empêche tout licenciement sans raison objective.

43. En outre, les partenaires sociaux se penchent activement sur les questions de l'égalité des sexes et de l'égalité de traitement. Ils travaillent également activement à l'élimination des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Les conventions collectives comportent souvent des dispositions particulières sur la manière de mener ces efforts ainsi que sur les mesures visant à aider les femmes à occuper des postes à prédominance masculine. Au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont également à plusieurs reprises conclu des conventions collectives sur des augmentations de salaire particulières pour les secteurs professionnels à prédominance féminine.

44. S'agissant de la présence des femmes aux postes de direction en Suède, les conseils des entreprises détenues entièrement ou partiellement par l'État se composaient de 49 % de

femmes et de 51 % d'hommes en mai 2017. La répartition des femmes et des hommes à la présidence de ces conseils était de 45 % de femmes pour 55 % d'hommes. En janvier 2017, la répartition des PDG était de 36 % de femmes pour 64 % d'hommes.

45. En 2015, les conseils des autorités publiques se composaient de 51 % de femmes et de 49 % d'hommes. La répartition des femmes et des hommes à la présidence de ces conseils était de 49 % de femmes pour 51 % d'hommes. L'objectif fixé par le Gouvernement d'une répartition égale des femmes et des hommes au sein des conseils des autorités publiques a donc été atteint.

46. La répartition des femmes et des hommes aux postes de direction est plus égale dans le secteur public, en particulier au sein de l'État, que dans le secteur privé. En 2016, le secteur public comprenait 48 % de femmes et 52 % d'hommes à des postes de direction, contre 32 % de femmes et 68 % d'hommes dans le secteur privé.

47. En 2017, la proportion de femmes et d'hommes siégeant au sein des conseils des entreprises (privées) était de 32,2 % de femmes pour 67,8 % d'hommes. La proportion de femmes à la présidence de ces conseils était de 6,2 %, pour 93,8 % d'hommes. Parmi les PDG des entreprises, 4,9 % étaient des femmes et 95,1 % des hommes. Conformément à la version révisée de la Loi sur la discrimination concernant les mesures actives (voir ci-dessus), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, les employeurs doivent favoriser une répartition égale des femmes et des hommes aux postes de direction. La proportion de femmes et d'hommes aux postes de direction fait l'objet d'un contrôle, d'une évaluation et d'un suivi annuels dans le Projet de loi sur le budget.

48. Pour finir, plusieurs mesures ont été prises par le Gouvernement pour veiller à ce que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes chances et des mêmes conditions en matière de travail, qui leur permettent de jouir d'une indépendance économique. Un marché du travail auquel femmes et hommes peuvent participer sur un pied d'égalité est bénéfique pour la société toute entière et contribue à renforcer l'économie. À plusieurs reprises, le Gouvernement a également souligné combien il est important que le marché du travail soit moins marqué par la ségrégation entre les sexes et que l'emploi à temps plein devienne la norme tant pour les femmes que pour les hommes. À cet égard, il importe de mentionner que les partenaires sociaux et les autorités jouent un rôle important dans la promotion de choix professionnels non fondés sur le sexe. Comme indiqué dans le Projet de loi sur le budget pour 2018, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes doivent continuer à diminuer et il ne doit plus y avoir d'écarts de salaire injustifiés. Le Gouvernement entend présenter un plan d'action en faveur de l'égalité de rémunération.

49. En conclusion, les lois pertinentes décrites, le modèle et les pratiques du marché du travail ainsi que l'engagement en faveur d'une diminution des écarts de salaire entre les femmes et les hommes montrent que la Suède respecte et applique de manière efficace et

efficace les droits énoncés à l'article 4§3 et à l'article 20 de la Charte, pris isolément ou combinés à l'article E.

4. Conclusion

50. Eu égard aux considérations qui précèdent, la Suède ne viole aucun des articles cités de la Charte.

51. S'agissant de la demande d'indemnisation au titre des frais encourus, aucune base juridique ne peut être invoquée pour cette indemnisation dans la Charte ou dans la procédure de réclamations collectives énoncée dans le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives adopté en 1995. Dès lors, il convient de rejeter cette demande.

Sincères salutations.



Susanne Södersten

Directrice générale des affaires administratives