Mars 2021

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions 2020

SUÈDE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer sur la conformité des situations des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Des informations relatives à la Charte, les observations interprétatives et les questions générales formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.

Le présent chapitre concerne la Suède, qui a ratifié la Charte sociale européenne révisée le 29 mai 1998. L'échéance pour remettre le 19ème rapport était fixée au 31 décembre 2019 et la Suède l'a présenté le 21 janvier 2020.

Le Comité rappelle qu'il a été demandé à la Suède de répondre aux questions ciblées posées au titre de diverses dispositions (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte). Le Comité s'est donc concentré sur ces aspects. Il a également examiné les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2012).

En outre, le Comité rappelle qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de certaines dispositions. Si la conclusion précédente (Conclusions 2012) a conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres des 2-3 avril 2014, le rapport concernait les dispositions du groupe thématique I « Emploi, formation et égalité des chances » :

- droit au travail (article 1) ;
- droit à l'orientation professionnelle (article 9) ;
- droit à la formation professionnelle (article 10) ;
- droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté (article 15) ;
- droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties (article 18) ;
- droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25).

La Suède a accepté toutes les dispositions de ce groupe, sauf l'article 24.

La période de référence allait du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2018.

Les Conclusions relatives à la Suède concernent 11 situations et sont les suivantes :

– 9 conclusions de conformité : articles 1§1, 1§4, 10§1, 10§3, 10§4, 15§1, 15§2, 15§3 et 20.

– 1 conclusion de non-conformité : article 10§5.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 1§2, le Comité nécessite des informations supplémentaires pour être en mesure d'examiner la situation.

Le Comité considère que l'absence des informations demandées est incompatible avec l'obligation de la Suède de présenter des rapports en vertu de la Charte révisée.

Le rapport suivant de la Suède traitera des dispositions du groupe thématique II « Santé, sécurité sociale et protection sociale » :

- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (article 3),
- droit à la protection de la santé (article 11),
- droit à la sécurité sociale (article 12),
- droit à l'assistance sociale et médicale (article 13),

- droit au bénéfice des services sociaux (article 14),
- droit des personnes âgées à une protection sociale (article 23),
- droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale (article 30).

L'échéance pour soumettre ce rapport était fixée au 31 décembre 2020.

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sur www.coe.int/socialcharter.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 1 - Politique de plein emploi

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Situation de l'emploi

Selon Eurostat, le taux de croissance du PIB a baissé de 4,5 % en 2015 à 2 % en 2018, un taux égal à la moyenne des 28 pays de l'Union européenne (UE) en 2018.

Le taux d'emploi global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a augmenté de 75,5 % en 2015 à 77,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (68,6 % en 2018).

Le taux d'emploi des hommes a augmenté de 77 % en 2015 à 78,8 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (73,8 % en 2018). Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 74 % en 2015 à 75,9 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (63,3 % en 2018). Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) a augmenté de 74,5 % en 2015 à 78 % en 2018, un taux supérieur de près de 20 points de pourcentage à la moyenne des 28 pays de l'UE (58,7 % en 2018). Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) a augmenté de 43,9 % en 2015 à 44,7 % en 2018, un taux nettement supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (35,3 % en 2018).

Le chômage global (personnes âgées de 15 à 64 ans) a reculé de 7,6 % en 2015 à 6,5 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7 % en 2018).

Le chômage des hommes a baissé de 7,8 % en 2015 à 6,7 % en 2018, un taux égal à la moyenne des 28 pays de l'UE en 2018. Le chômage des femmes a baissé de 7,4 % en 2015 à 6,3 % en 2018, un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (7,2 % en 2018). Le chômage des jeunes (15-24 ans) a baissé de 20,4 % en 2015 à 17,4 % en 2018, un taux supérieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (15,2 % en 2018). Le chômage de longue durée (douze mois ou plus, en pourcentage du chômage total s'agissant des personnes âgées de 15 à 64 ans) a baissé de 20,8 % en 2015 à 18,3 % en 2018, un taux nettement inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (43,4 % en 2018).

La part des jeunes de 15 à 24 ans « hors système » (sans emploi et ne suivant ni études ni formation ; *NEET*) a baissé de 6,7 % en 2015 à 6 % en 2018 (en pourcentage de la population des 15-24 ans), un taux inférieur à la moyenne des 28 pays de l'UE (10,5 % en 2018).

Le Comité note que le marché du travail en Suède continue de présenter des caractéristiques positives, notamment des taux d'emploi élevés (et en hausse) ainsi que des taux de chômage relativement faibles (et en baisse) en comparaison avec les autres Etats parties – sauf en ce qui concerne le chômage des jeunes.

Politique de l'emploi

Dans son rapport, le Gouvernement fait état des mesures prises durant la période de référence en vue d'aider les jeunes chômeurs, les chômeurs de longue durée et les immigrés récents (notamment les réfugiés et les personnes ayant besoin de protection) à (re)trouver un emploi.

En particulier, de 2015 à 2018, près de 76 250 jeunes chômeurs (dont environ 39,5 % de femmes) ont participé à la Garantie pour la jeunesse (lancée en 2007 pour les jeunes de 16 à 24 ans). Cette Garantie a été renforcée en 2015-2016 par deux mesures : la « Garantie 90 jours » et le « Contrat de formation ». La « Garantie 90 jours » prescrit que les jeunes chômeurs doivent recevoir une offre (pour un emploi, une formation ou une opportunité menant à un emploi) dans les 90 jours ; elle a permis de diminuer le nombre de jeunes qui sont restés plus de trois mois sans commencer un travail ou une formation, ou sans bénéficier d'une autre intervention (en moyenne moins de 500 jeunes par mois en 2018). Le « Contrat de formation », quant à lui, a pour but de permettre aux demandeurs d'emploi âgés de 20 à 24 ans d'acquérir des compétences du niveau secondaire supérieur. De plus, le

Gouvernement a mis en place une stratégie pour les jeunes *NEET*, laquelle prévoit différentes mesures visant à améliorer les possibilités pour ces jeunes de s'installer dans la vie professionnelle. Le Gouvernement indique que les effets positifs de la stratégie sont évidents ; cependant, il est encore trop tôt pour évaluer pleinement ces effets, et pour voir des effets à long terme et des effets au niveau structurel. Le Comité demande à être informé de toute évaluation qui sera faite de la stratégie gouvernementale pour les jeunes *NEET*, ainsi que des suites qui lui seront données.

Selon le rapport, près de 397 200 chômeurs de longue durée (dont environ 45,6 % de femmes) ont participé au programme « Garantie d'emploi et de développement » qui leur est destiné. Ce programme a été réformé en 2016 pour offrir des mesures plus individualisées, par exemple une formation professionnelle ou un soutien au démarrage d'une entreprise en fonction des besoins et de la situation de la personne concernée. Dans le même temps, les offres de formations professionnelles ont été augmentées et un nouveau programme de cours professionnels a été mis en place dans les centres de formation pour adultes (*Folkhögskola*) dans des métiers connaissant une pénurie de main-d'œuvre. De plus, des emplois subventionnés ont été créés.

Le Gouvernement souligne en outre qu'il a intensifié son action visant à intégrer sur le marché du travail les immigrés récents. A titre d'exemple, des procédures accélérées ont été introduites en 2015 pour les réfugiés ayant déjà une formation ou une expérience dans un métier en manque de main-d'œuvre, et le « Programme d'insertion », dont le but est d'aider les personnes réfugiées ou ayant besoin de protection (et leurs proches parents) à apprendre le suédois et trouver un emploi, a été revu et complété en 2018 afin de rendre leur intégration plus rapide et efficace. Environ 246 300 personnes (dont environ 44 % de femmes) ont participé au « Programme d'insertion » durant la période de référence, et environ 8 000 ont bénéficié d'une procédure accélérée entre 2016 et 2018. Les migrantes ayant davantage de difficultés à entrer sur le marché du travail, le Service public de l'emploi a élaboré un plan d'action spécialement destiné à réduire le chômage de ces femmes, en particulier celles ayant été peu scolarisées et n'ayant qu'une expérience professionnelle limitée. Le Comité demande à être informé de toute évaluation qui sera faite de ce plan d'action, ainsi que des suites qui lui seront données.

En ce qui concerne le taux d'activation, il ressort du rapport que durant la période de référence, environ 47 % des personnes inscrites au Service public de l'emploi ont pris part à des mesures actives en faveur de l'emploi.

D'après les données de la Commission européenne, les dépenses publiques consacrées aux politiques du marché du travail (en pourcentage du PIB) ont baissé de 1,78 % en 2015 à 1,63 % en 2017 (dont respectivement environ 1,01 % et 0,86 % pour les mesures actives).

Le Comité considère que les politiques en faveur de l'emploi mises en œuvre en Suède satisfont aux obligations découlant de l'article 1§1 de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 1§1 de la Charte.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 2 - Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

1. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

L'article 1§2 de la Charte interdit toutes les formes de discrimination dans l'emploi. Le Comité a demandé aux États parties de fournir pour ce cycle d'examen des informations à jour sur la législation interdisant toutes formes de discrimination dans l'emploi, en particulier celles fondées sur le genre (si l'article 1er du Protocole additionnel n'a pas été accepté), la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, les opinions politiques ou le handicap (si l'article 15§2 n'a pas été accepté), ainsi que des informations sur les recours disponibles. Il a également demandé d'indiquer toute mesure visant spécifiquement à lutter contre la discrimination des migrants et des réfugiés dans le domaine de l'emploi.

Le Comité s'intéressera donc plus spécialement à ces aspects dans son évaluation. Il examinera également les réponses aux constats de non-conformité et aux ajournements de ses précédentes conclusions.

La Suède ayant accepté les articles 15§2 et 20, elle n'était pas tenue d'établir un rapport sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et le handicap, que le Comité examinera dans le cadre de ces dispositions.

En ce qui concerne la législation interdisant la discrimination en général, le cadre juridique que le Comité a précédemment jugé conforme à la Charte (voir les Conclusions 2012) a été renforcé en 2017. La modification de la loi relative à la discrimination fait obligation aux employeurs de prendre des mesures de prévention et de promotion visant à empêcher de telles pratiques et à encourager par d'autres voies l'égalité de droits et de chances indépendamment des motifs de discrimination. Le Comité relève également dans le rapport de 2019 sur la Suède établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (Réseau pour l'égalité) que les mesures actives et obligations générales ont été harmonisées de manière à couvrir tous les motifs de discrimination et que deux cas importants de discrimination indirecte ont été tranchés par la Cour du travail en 2018.

En réponse à la demande d'informations du Comité sur la législation visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques ou la religion, le rapport indique qu'aucun changement sur ce point n'est à signaler. Le Comité note qu'il a examiné le cadre juridique pertinent ainsi que la situation dans la pratique et qu'il les a jugés conformes aux prescriptions de la Charte (voir notamment les Conclusions 2008 (discrimination fondée sur l'âge), 2006 (discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et sur les opinions politiques) et 2002 (discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique)). Considérant le fait que, selon le rapport, aucun changement notable n'est intervenu à cet égard, le Comité reconduit sa conclusion positive. Toutefois, compte tenu du fait que la dernière évaluation globale de la situation remonte à plus de dix ans, il demande que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique.

S'agissant, en particulier, de l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'origine ethnique, le Comité renvoie au rapport 2018 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) qui fait état de développements positifs en Suède, notamment la politique d'intégration des réfugiés et des migrants pour leur faciliter l'accès à l'emploi. Le programme d'introduction inclut des cours de suédois et d'éducation civique, ainsi que des formations de préparation à l'emploi (comme des stages professionnels). En outre, le gouvernement suédois a adopté en 2012 la stratégie nationale 2012-2032 d'inclusion des Roms, dont le but général est d'assurer aux membres de la communauté rom les mêmes chances au sein de la société qu'aux membres des autres communautés. Cette stratégie couvre, entre autres, le domaine de l'emploi. Le Comité note cependant que malgré les progrès accomplis, selon l'ECRI

certains points demeurent préoccupants, à savoir que les dispositions du droit pénal, civil et administratif du pays ne sont pas encore pleinement alignées sur la Recommandation de politique générale nº 7 de l'ECRI concernant la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale. Le Comité demande que le prochain rapport commente cette observation. Il demande aussi des informations complètes sur les mesures spécifiques prises pour lutter contre la discrimination dans l'emploi des migrants et des réfugiés, le rapport n'abordant pas cet aspect.

Le Comité rappelle par ailleurs que des voies de recours adéquates et efficaces doivent être prévues en cas d'allégation de discrimination. La notion de voies de recours efficaces recouvre l'existence de procédures judiciaires ou administratives accessibles en cas d'allégation de discrimination, permettant d'obtenir la réintégration et une indemnisation, l'application de sanctions adéquates dont l'exécution est effectivement assurée par l'Inspection du travail, un aménagement approprié de la charge de la preuve, qui ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, et la création d'un organisme spécial et indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Le Comité a explicitement demandé que des informations sur ces aspects lui soient fournies pour le présent cycle de contrôle.

Dans ses conclusions précédentes, le Comité a traité de manière approfondie divers aspects des recours disponibles pour les victimes de discrimination et les a systématiquement jugés conformes à la Charte (voir les Conclusions 2008, 2006 et 2002). Le rapport indique que de nouveaux développements sont survenus à cet égard, à savoir qu'en 2018 et 2019, l'ombudsman pour l'égalité a été spécialement chargé d'organiser l'organisation de campagnes de sensibilisation aux dispositions de la loi anti-discrimination sur les mesures actives, afin que les employeurs soient mieux informés et de ce fait se conforment davantage à la loi. Le Comité demande si l'ombudsman privilégie désormais l'information pour promouvoir des comportements non discriminatoires et si, de ce fait, il porte une attention moindre à d'autres domaines, dont l'examen des plaintes.

Le rapport indique par ailleurs qu'une enquête a été réalisée pour analyser si les dispositions actuelles sur le suivi des mesures actives sont suffisantes pour garantir le respect effectif de la loi. Un rapport sur l'enquête doit être soumis en 2020. Le Comité demande que le prochain rapport donne des informations sur les résultats de cette enquête, ainsi que sur toute mesure adoptée ou envisagée dans le cadre de son suivi.

Le Comité relève également, dans le rapport établi en 2019 par le Réseau pour l'égalité (cité ci-dessus), qu'une application plus restrictive de la charge de la preuve par la Cour du travail, comparativement aux tribunaux ordinaires, a des répercussions sur l'accès à la justice et qu'un système dans lequel il est plus facile d'apporter la preuve de la discrimination devant les tribunaux généraux ou ordinaires que devant la Cour du travail n'est pas viable à long terme. Le Réseau pour l'égalité considère également que les indemnités accordées en cas de discrimination restent relativement faibles et ne constituent donc pas des sanctions proportionnées, efficaces et dissuasives. Le Comité demande que le prochain rapport commente ces observations. Compte tenu du fait que la dernière évaluation globale remonte à plus de dix ans, il demande également qu'il contienne une description complète et à jour de la situation en droit et en pratique concernant les recours en cas d'allégations de discrimination ; la description devrait inclure des informations sur les procédures disponibles, la charge de la preuve, les sanctions, le niveau d'indemnisation, ainsi que des statistiques sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les différents tribunaux et/ou organismes de promotion de l'égalité et dans lesquelles les plaignants ont obtenu gain de cause.

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation est conforme à la Charte en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans l'emploi.

2. Travail forcé et exploitation par le travail

Le Comité rappelle que le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes doit être interdit. Il renvoie à la définition du travail forcé ou obligatoire énoncée dans la Convention nº 29 de

l'OIT du 29 juin 1930 sur le travail forcé (article 2§1), et à l'interprétation de l'article 4§2 de la Convention européenne des droits de l'homme donnée par la Cour européenne des droits de l'homme (*Van der Mussele c. Belgique*, 23 novembre 1983, § 32, série A, n° 70 ; *Siliadin c. France*, n° 73316/01, §§ 115-116, CEDH 2005-VII ; *S.M. c. Croatie* [GC], n° 60561/14, §§ 281-285, 25 juin 2020). Le Comité se réfère aussi à l'interprétation par la Cour de la notion de « servitude », également prohibée par l'article 4§2 de la Convention (*Siliadin*, § 123 ; *C.N. et V. c. France,* § 91, 11 octobre 2012).

En se référant à l'arrêt rendu par la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*, le Comité a par le passé attiré l'attention des États sur les problèmes soulevés par le travail forcé et l'exploitation dans le cadre familial et sur les conditions de travail des employés de maison (Conclusions 2008, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2 ; Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales du Comité au titre de l'article 1§2). Il considère que les États parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le cadre familial et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer.

La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les obligations positives nées de l'article 4 de la Convention imposent aux États d'adopter des dispositions en matière pénale qui sanctionnent les pratiques visées par l'article 4 (esclavage, servitude et travail forcé ou obligatoire) et de les appliquer concrètement (*Siliadin*, §§ 89 et 112). De plus, les obligations positives au titre de l'article 4 de la Convention doivent s'interpréter à la lumière de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (ratifiée par la quasi-totalité des États membres du Conseil de l'Europe) (*Chowdury et autres c. Grèce*, § 104, 30 mars 2017). L'exploitation par le travail dans ce contexte constitue l'une des formes d'exploitation visées par la définition de la traite des êtres humains, ce qui met en évidence la relation intrinsèque entre le travail forcé ou obligatoire et la traite des êtres humains (voir aussi les paragraphes 85-86 et 89-90 du rapport explicatif de la convention précitée du Conseil de l'Europe, et *Chowdury et autres,* § 93). L'exploitation par le travail est appréhendée comme englobant, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage et à la servitude (GRETA – Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, *Traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail*, Chapitre thématique du 7e Rapport général sur les activités du GRETA (couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2017), p. 11).

Le Comité recourt à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et aux instruments juridiques internationaux susmentionnés pour l'interprétation de l'article 1§2 de la Charte, qui impose aux États parties l'obligation de protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris. Par conséquent, il considère que les États sont tenus de s'acquitter de leur obligation positive de mettre en place un cadre juridique et réglementaire permettant de prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail, de protéger les victimes et de mener des enquêtes sur les allégations relatives à ces pratiques, ainsi que d'ériger celles-ci en infraction et de mener des poursuites effectives contre tout acte tendant à maintenir une personne dans une situation d'exploitation grave par le travail. Dès lors, le Comité examine au titre de l'article 1§2 de la Charte si les États parties se sont acquittés de leurs obligations positives consistant à :

- incriminer les cas de travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail et enquêter efficacement sur ces cas, mener des poursuites et prononcer des sanctions ;
- prévenir le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail ;
- protéger les victimes du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail et prévoir à leur intention des voies de recours accessibles, notamment pour obtenir une indemnisation.

Au cours du présent cycle de contrôle, le Comité va aussi examiner les mesures prises pour lutter contre le travail forcé et l'exploitation des travailleurs dans deux secteurs particuliers : le travail domestique et « l'économie à la demande » ou « économie des plateformes ».

Le Comité note que les autorités nationales n'ont répondu que partiellement aux questions ciblées se rapportant à cette disposition, concernant l'exploitation de la vulnérabilité, le travail forcé et l'esclavage moderne (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Incrimination et poursuites effectives

Le rapport indique qu'en droit suédois, le travail forcé est défini et érigé en infraction pénale principalement par la disposition qui porte sur la traite des êtres humains (chapitre 4, article 1(a) du Code pénal). Celle-ci a été introduite dans le Code pénal en 2002 et ses modifications les plus récentes sont entrées en vigueur le 1er juillet 2018. La liste des formes d'exploitation comprend le travail forcé ou « une autre activité exercée dans une situation qui provoque une détresse » chez la personne. Toujours d'après le rapport, ces activités peuvent concerner des cas dans lesquels la victime est incitée à travailler dans des conditions exceptionnellement difficiles pour un salaire très faible, sans qu'il s'agisse nécessairement de travail forcé. La traite est punie de deux à dix ans d'emprisonnement. Si l'infraction est moins grave, la peine d'emprisonnement sera comprise entre six mois et quatre ans. Le gouvernement a aussi proposé une nouvelle disposition pénale sur l'exploitation d'êtres humains *(människoexploatering)* : le chapitre 4, article 1(b) du Code pénal érige en infraction pénale – dans des cas autres que la traite – l'exploitation d'une personne à des fins de travail forcé, de travail dans des conditions manifestement déraisonnables ou de mendicité par des moyens illicites. Cette infraction est punie de quatre ans d'emprisonnement au maximum ou, si elle est aggravée, de deux à dix ans d'emprisonnement. Pour apprécier la gravité de l'infraction, il convient d'examiner tout particulièrement si les faits ont concerné des activités à grande échelle, s'ils ont entraîné un gain important ou s'ils ont donné lieu à une exploitation particulièrement brutale d'une autre personne (article 1(b)).

Le rapport mentionne également la ratification par la Suède, en juin 2017, du Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé.

Le Comité rappelle que les États parties doivent non seulement adopter des dispositions de droit pénal pour lutter contre le travail forcé et d'autres formes graves d'exploitation par le travail, mais encore prendre des mesures pour les appliquer. À l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme (*Chowdury et autres*, § 116), il considère que les autorités doivent agir d'office dès que la question a été portée à leur attention. L'obligation d'enquêter n'est pas subordonnée à une plainte officielle de la victime ou d'un proche ; elle lie les autorités de poursuite et les autorités judiciaires.

Le Comité note que le GRETA, dans son rapport de 2018 sur la Suède (adopté avant l'entrée en vigueur des modifications de 2018 du Code pénal), a exprimé son inquiétude quant à la quasi-absence de condamnations pour traite aux fins d'exploitation par le travail et avait ainsi exhorté les autorités suédoises à prendre des mesures et à redoubler d'efforts pour enquêter sur ces cas et engager des poursuites (Rapport concernant la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Suède, deuxième cycle d'évaluation, GRETA(2018)8, 8 juin 2018, par. 198).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport fournisse des informations sur l'application concrète du chapitre 4, articles 1(a) et (b) du Code pénal, notamment en ce qui concerne le travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail. Le rapport devrait contenir des informations (y compris des données statistiques et des exemples de jurisprudence et de sanctions infligées) sur les poursuites engagées et les condamnations prononcées contre les trafiquants/exploiteurs pendant la prochaine période de référence, afin que le Comité puisse notamment apprécier comment la législation nationale est interprétée et appliquée.

Prévention

Le Comité considère que les États parties doivent prendre des mesures préventives, comme la recherche et la collecte de données pour mesurer la prévalence du travail forcé et de

l'exploitation par le travail, l'organisation de campagnes de sensibilisation, la formation des professionnels, celle des services répressifs, des employeurs et des groupes de population vulnérables, ou encore le renforcement de la mission et des capacités / du mandat de l'Inspection du travail, de façon à ce que ses services aient les moyens de veiller au respect des dispositions pertinentes en matière de droit du travail, pour tous les travailleurs et dans tous les secteurs de l'économie, en vue de prévenir le travail forcé et l'exploitation par le travail. Les États parties devraient aussi encourager l'application de la diligence raisonnable par les secteurs public et privé pour découvrir et prévenir le travail forcé et l'exploitation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le rapport actuel indique que l'Agence suédoise pour l'égalité des sexes est mandatée depuis janvier 2018 pour coordonner et renforcer la lutte contre la traite sous toutes ses formes d'exploitation, c'est-à-dire y compris le travail forcé. Auparavant, ce travail de coordination relevait du Conseil d'administration du comté de Stockholm. En décembre 2017, huit autorités ont été chargées par le gouvernement pour la période 2018- 2020 de développer leurs méthodes pour effectuer conjointement des contrôles en vue de lutter contre la fraude, les violations de la réglementation et les infractions professionnelles. Les inspecteurs de la santé et de la sécurité qui ont participé à ce travail ont suivi une formation sur les indicateurs de traite. L'idée est que tous les inspecteurs de la santé et de la sécurité participent à un programme de formation préparé actuellement par l'Agence pour l'égalité des sexes. L'Agence suédoise pour l'environnement de travail juge important que les inspecteurs puissent identifier le phénomène puis faire des signalements aux autorités judiciaires compétentes en cas de suspicion de traite et d'exploitation par le travail.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur les actions spécifiques menées par les inspecteurs du travail (c'est-à-dire ceux de l'Agence suédoise pour l'environnement de travail) ou par d'autres services d'inspection en vue de détecter les cas d'exploitation par le travail, notamment dans des secteurs tels que l'agriculture, le bâtiment, l'hôtellerie et l'industrie manufacturière. Le rapport devrait préciser, le cas échéant, le nombre de victimes présumées de travail forcé ou d'exploitation par le travail recensées à la suite de ces inspections. Le Comité note à cet égard que le GRETA a demandé aux autorités suédoises de veiller à ce que les inspecteurs de l'Agence suédoise pour l'environnement de travail bénéficient d'une formation continue pour leur permettre de détecter de façon proactive les cas de traite, à ce que des ressources suffisantes soient consacrées aux contrôles réalisés par les inspecteurs du travail et à ce que ces contrôles soient fréquents, inopinés et ciblés sur les secteurs caractérisés par un risque élevé de traite (par. 76 du rapport de 2018).

Le Comité relève dans le rapport de 2018 du GRETA que les divers plans d'action nationaux adoptés par les autorités suédoises étaient axés sur l'exploitation sexuelle. Le GRETA a recommandé que le plan d'action national couvre toutes les formes d'exploitation, en tenant compte de la vulnérabilité particulière des migrants en situation irrégulière et des demandeurs d'asile (par. 37). Le Comité demande que le prochain rapport indique si un plan d'action national complet contre toutes les formes d'exploitation et de traite a été adopté et, dans l'affirmative, donne des informations sur sa mise en œuvre et sur les résultats obtenus dans la lutte contre l'exploitation par le travail, notamment en ce qui concerne les migrants et les demandeurs d'asile.

Le rapport ne précise pas si la législation suédoise oblige les entreprises à rendre compte des mesures prises pour enquêter sur le travail forcé et l'exploitation des travailleurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et si elle exige que toutes les précautions soient prises lors de la passation de marchés publics afin de garantir que des fonds ne servent pas à soutenir involontairement différentes formes d'esclavage moderne. En conséquence, le Comité renouvelle sa demande sur ce point.

Protection des victimes et accès à des voies de recours, y compris à une indemnisation

Le Comité considère que les mesures de protection dans ce contexte devraient inclure l'identification des victimes par des personnes qualifiées et l'aide aux victimes en vue d'assurer leur rétablissement physique, psychologique et social et leur réadaptation.

Le rapport ne contient pas d'informations pertinentes sur ce point. Le Comité demande en conséquence que le prochain rapport fournisse des informations sur le nombre de victimes présumées ou formellement identifiées de travail forcé ou d'exploitation par le travail, en précisant combien parmi elles bénéficient de mesures de protection et d'assistance. Il demande aussi des informations générales sur le type d'assistance apportée (protection contre les représailles, hébergement sûr, soins de santé, aide matérielle, aide économique et sociale, aide juridique, traduction et interprétation, aide au retour volontaire, délivrance de titres de séjour aux migrants), et sur sa durée.

Le Comité demande que le prochain rapport confirme que le cadre juridique existant offre aux victimes de travail forcé et d'exploitation par le travail, y compris aux migrants en situation irrégulière, un accès à des voies de recours effectives (devant les juridictions pénales ou civiles, les juridictions du travail ou d'autres mécanismes) leur permettant d'obtenir réparation pour tous les préjudices subis, dont les pertes de salaires et le non-versement des cotisations sociales. Il demande aussi des données statistiques sur le nombre de victimes indemnisées, ainsi que des exemples de sommes accordées. Dans ce contexte, il renvoie au Protocole de 2014 relatif à la Convention de l'OIT sur le travail forcé de 1930 (ratifié par la Suède le 14 juin 2017), selon lequel les États parties doivent veiller à ce que les victimes, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.

Travail domestique

Le Comité rappelle que le travail domestique peut déboucher sur des formes de travail forcé ou d'exploitation. Ce type de travail est souvent associé à des conditions de vie et de travail abusives, dégradantes et inhumaines pour les travailleurs domestiques concernés (voir Conclusions 2012, Introduction générale, Questions générales, et arrêt de la Cour dans l'affaire *Siliadin c. France*). Les États Parties doivent adopter des dispositions juridiques pour lutter contre le travail forcé dans le contexte domestique et protéger les travailleurs domestiques, ainsi que prendre des mesures pour les appliquer (Conclusions 2008, Introduction générale, Question générale au titre de l'article 1§2). Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 3§3 de la Charte, les inspecteurs doivent être habilités à contrôler tous les lieux de travail, y compris les locaux habités, et ce dans l'ensemble des secteurs d'activité (Conclusions XVI-2 (2003), République tchèque, concernant l'article 3§2 de la Charte de 1961 ; Observation interprétative de l'article 3§3 (i.e. de l'article 3§2 de la Charte de 1961). Le Comité considère que de telles inspections doivent être clairement prévues par la loi et des garanties suffisantes doivent être mises en place pour prévenir les risques d'atteintes illégitimes dans le droit au respect de la vie privée.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le Comité a demandé quel rôle jouaient les services de l'inspection du travail en termes de suivi des employés de maison (voir aussi Conclusions 2013, article 3§2, et la question connexe sur les moyens dont dispose l'Agence suédoise pour l'environnement de travail pour vérifier que la réglementation en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail est appliquée aux employés de maison). Le rapport actuel ne fournissant aucune information sur ce point, le Comité réitère sa demande. Il relève à cet égard dans le rapport susmentionné du GRETA qu'il est possible de mener des inspections au domicile des particuliers mais que de tels contrôles sont peu nombreux dans la pratique (par. 70). Le GRETA a également estimé que la Suède devrait prendre des dispositions pour prévenir le risque de traite aux fins d'exploitation par le travail aux domiciles de diplomates, y compris en menant des entretiens avec les employés de maison et en contrôlant les conditions d'emploi du personnel (par. 76). Le Comité note également que la

Suède a ratifié la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (nº 189) le 4 avril 2019, en dehors de la période de référence. L'article 17§2 de cette convention prévoit que tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale et aux réglementations. Dans la mesure où cela est compatible avec celles-ci nommées, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès aux domiciles des particuliers peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée (article 17§3). Le Comité souhaite être informé dans le prochain rapport de toute mesure qui aurait été prise à ce sujet, notamment sur la manière dont les employés de maison sont protégés contre l'exploitation par le travail et les abus sur les plans de la détection et de l'accès aux voies de recours.

Dans l'hypothèse où les informations demandées ne figureraient pas dans le prochain rapport, rien ne démontrera que la situation est conforme à l'article 1§2 en ce qui concerne l'exploitation par le travail des employés de maison.

Travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes »

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport sur les différentes mesures prises pour protéger les travailleurs de l'« économie à la demande » ou de l'« économie des plateformes » :

- une commission d'enquête gouvernementale a été chargée en 2017 de recenser les nouvelles tendances et formes de travail qui existent aujourd'hui en Suède et d'analyser si la réglementation en vigueur sur l'environnement de travail est adaptée aux défis de la vie professionnelle moderne ;
- l'Agence suédoise pour l'environnement de travail a été chargée de compiler les connaissances sur les risques potentiels que présente l'environnement de travail compte tenu des nouveaux modes d'organisation du travail (comme le travail coopératif). Ces documents ont été produits en 2018 ;
- le gouvernement a chargé l'Agence pour l'environnement de travail de mener un projet pilote axé sur les nouveaux modes d'organisation du travail. Le rapport final sera remis en février 2021.

Le Comité demande des informations plus détaillées sur les résultats de la commission d'enquête gouvernementale de 2017 et souhaite savoir si des réglementations spécifiques couvrant cette catégorie de travailleurs ont été envisagées ou adoptées. Il demande en particulier si ces travailleurs sont considérés comme des salariés ou des indépendants au regard de la loi, si les services d'inspection du travail compétents (c'est-à-dire l'Agence pour l'environnement de travail) ont vocation à prévenir l'exploitation et les conditions de travail inéquitables dans ce secteur particulier (et, dans l'affirmative, combien d'inspections ont été effectuées), et si les travailleurs de ce secteur ont accès à des voies de recours, notamment pour contester leur statut et/ou des pratiques inéquitables.

Entre-temps, dans l'attente des informations demandées au sujet de l'ensemble des points susmentionnés (incrimination, prévention, protection, travail domestique, économie à la demande), le Comité réserve sa position sur la question du travail forcé et de l'exploitation par le travail.

3. Travail des détenu(e)s et autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Le Comité renvoie à sa conclusion précédente (Conclusions 2012), dans laquelle il a considéré que la situation de la Suède était conforme à l'article 1§2 de la Charte.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 3 - Services gratuits de placement

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 1 - Droit au travail

Paragraphe 4 - Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité rappelle que dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 (par laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique "Emploi, formation et égalité des chances"), aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

La Suède ayant accepté les articles 9, 10§3 et 15§1 de la Charte, les mesures relatives à l'orientation professionnelle, la formation et la rééducation professionnelles des travailleurs, ainsi que l'orientation et la formation professionnelles des personnes handicapées sont traitées dans le cadre de ces dispositions.

Le Comité a considéré que la situation était conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à l'orientation professionnelle (article 9) (Conclusions 2012) ainsi qu'à la formation professionnelle des personnes handicapées (article 15§1) (Conclusions 2012).

Le Comité a considéré que la situation était également conforme à la Charte en ce qui concerne les mesures relatives à la formation et à la rééducation professionnelles des travailleurs (article 10§3) (Conclusions 2020).

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 1§4 de la Charte.

Article 9 - Droit à l'orientation professionnelle

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1 - Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes pour une description de la situation qu'il a considérée conforme à la Charte (voir Conclusions 2012)**.**

Mesures adoptées pour que les compétences correspondent aux exigences du marché de l'emploi

Il ressort du rapport que le système de la formation professionnelle, en dépit du faible de nombre de professions réglementées dans le pays, est coordonné par le Ministère de l'Education et de la Recherche. Les formations sont régulièrement mises à jour par les autorités, et notamment l'Agence nationale suédoise pour l'éducation (Skolverket) en partenariat avec les organisations professionnelles et acteurs intéressés, pour être corrélées avec le marché du travail.

Le Comité prend note des informations communiquées sur le rôle et le fonctionnement des « Conseils de l'éducation et de la formation professionnelle » de l'Agence nationale pour l'enseignement ainsi que les coopérations instaurées au niveau national et local entre les écoles et les acteurs du marché du travail, financées en partie par l'Etat.

Il ressort du rapport que des conditions d'accès objectives à la formation professionnelle et à l'enseignement technique et universitaire supérieur sont requises (maîtrise de plusieurs matières scolaires). Toutefois, les autorités soulignent que les enfants non nationaux (ainsi que les ressortissants) qui n'ont pas atteint l'éligibilité à un programme national spécifique, par exemple en raison de compétences linguistiques insuffisantes, peuvent participer à un programme dit « d'introduction » pour y remédier. Ces programmes offrent aux étudiants une éducation adaptée individuellement à leurs divers besoins éducatifs. Le Conseil de l'enseignement supérieur est l'organe responsable de l'évaluation des titres de compétences étrangers dans le processus d'admission.

Depuis 2007, les autorités ont instauré plusieurs initiatives visant à réduire le chômage des jeunes âgés de 16 à 24 ans, en particulier les "NEET", offrant des mesures en matière d'emploi, d'enseignement et de formation. Certaines de ces mesures sont en lien direct avec le programme 2014-2020 du Fonds Social Européen et l'initiative pour l'emploi des jeunes. En 2014, les autorités ont créé la « délégation pour l'emploi des jeunes », un organe qui promeut la collaboration entre les municipalités et les services pour l'emploi (ex : en créant des accords au niveau local). En 2015, par le biais de « contrats d'éducation » (Utbildningskontrakt), les jeunes de 20 à 24 ans cherchant un emploi mais ayant besoin d'acquérir des compétences complémentaires, peuvent suivre des formations dans des centres communaux pour adultes ou dans des lycées. Ces contrats sont conclus entre le pôle emploi, la municipalité et la jeune personne, qui peut en outre candidater pour obtenir une bourse d'étude.

Le Comité relève que depuis 2015, les autorités ont mis en place une « délégation nationale » chargée d'élaborer une stratégie nationale de reconnaissance des acquis (par l'enseignement, la formation et par l'expérience). Il ressort du rapport que le travail de la délégation nationale a été présenté à la fin de l'année 2019. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations complémentaires concernant la mise en œuvre de la stratégie retenue par les autorités dans ce domaine.

Mesures adoptées pour intégrer les migrants et les réfugiés

Les centres de formations pour adultes (Folkhögskola) ainsi que certaines associations bénéficient de fonds gouvernementaux destinés à enseigner des cours de langue et d'initiation à la civilisation suédoise aux demandeurs d'asile. Cette initiative, qui a touché 180

000 personnes entre 2015 et 2018, offre aux participants une activité soutenue pendant la période d'asile et facilite l'installation de ces personnes dans le marché du travail.

Le rapport souligne que les autorités ont adopté plusieurs mesures destinées à favoriser l'intégration des personnes migrantes par le travail. Ainsi, le cadre juridique du programme d'insertion du service suédois pour l'emploi a été revu en 2018 afin de proposer aux participants (des hommes et des femmes entre 20 et 64 ans qui se sont vus récemment attribués un permis de séjour) des formations plus régulières et étalées sur plusieurs années. L'objectif est ainsi de permettre à ces personnes de s'insérer durablement dans le marché du travail suédois.

La « délégation pour l'emploi des jeunes », en raison de son expérience en matière de collaboration entre les différents acteurs du marché de l'emploi (municipalités ; services pour l'emploi ; agences gouvernementales, etc.), est également en charge de promouvoir la coopération entre les acteurs importants pour l'intégration des nouveaux migrants dans le monde du travail.

Depuis le 1er janvier 2018, le Gouvernement a introduit une « obligation d'enseignement et de formation » pour toutes les personnes issues de l'immigration bénéficiant du programme d'insertion du service suédois pour l'emploi et considérées comme ayant besoin de suivre un programme de ce type pour trouver un emploi. Il ressort du rapport que les autorités entendent désormais axer leur travail pour réduire le chômage des femmes issues de l'immigration. Plusieurs programmes existants (« extra jobs » ; introduction jobs ») ont également vocation à s'appliquer aux migrants et réfugiés.

Une procédure accélérée a été mise en place à destination des personnes réfugiées jouissant d'une formation ou d'une expérience professionnelle dans un des domaines où il existe une demande en Suède. Instaurée en collaboration étroite avec le monde de l'entreprise, elle consiste à accélérer la reconnaissance des acquis et à offrir des formations linguistiques.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 10§1 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 2 - Apprentissage

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 3 - Formation et rééducation professionnelles des travailleurs adultes

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), il a jugé que la situation de la Suède était conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Le Comité note qu'il a été demandé à la Suède de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Le Comité prend note des informations fournies dans le rapport concernant la formation professionnelle des adultes, et notamment sur la mise en œuvre de l'initiative en faveur la formation et de l'enseignement professionnels pour adultes (Yrkesvux) 2015-2017. Cette initiative a pour but d'aider les adultes ayant un faible niveau d'instruction qui occupent un emploi ou sont menacés de chômage d'améliorer leurs compétences ou de se recycler. Il ne s'agit pas d'un nouveau type de formation professionnelle, mais d'une initiative gouvernementale visant à inciter les municipalités, grâce à des subventions, à offrir davantage de formations dans le cadre du système municipal de formation des adultes.

En 2015 l'État a versé des subventions ciblées d'un montant de 50 000 SEK (environ 4 500 €) par place de formation professionnelle pour adultes à plein temps. En 2015, 317 019 demandes ont été reçues, et 76 902 personnes ont suivi une formation professionnelle pour adultes. Les formations les plus courues ont été celles consacrées aux soins infirmiers, suivies de celles consacrées à l'action sociale. En 2017, 86 117 personnes ont suivi une formation professionnelle pour adultes.

Le Comité prend note de la nouvelle initiative de formation professionnelle (Regional Yrkesvux) lancée en 2017 et des formations professionnelles proposées dans le cadre de sa mise en œuvre, notamment à l'intention des migrants.

Selon le rapport, le nouveau système de formation professionnelle pour adultes (Regional yrkesvux) est davantage axé sur les exigences du marché du travail et sur les besoins de compétences des ressortissants étrangers par rapport au premier modèle lancé en 2009. Une coopération plus étroite avec les employeurs, les représentants des différents secteurs et au sein des municipalités permet de faire en sorte que les compétences exigées par le marché du travail puissent être acquises au moyen d'un éventail adapté de formations dans les domaines présentant un intérêt au niveau régional.

Le Comité prend note des informations fournies sur le nombre de participants et les dépenses totales. Enfin, il prend note du programme d'apprentissage mis en place dans le cadre de l'éducation pour adultes que proposent les municipalités. Le rapport, cependant, ne contient pas d'informations sur les stratégies et mesures mises en place pour assurer la qualification et le recyclage des travailleurs, notamment dans le domaine de l'habileté numérique, des nouvelles technologies, des interactions homme-machine, des nouveaux environnements de travail, ainsi que de l'utilisation et du fonctionnement des nouveaux outils et machines. Le Comité renouvelle par conséquent sa question ciblée et demande des informations sur ce point.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 10§3 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 4 - Chômeurs de longue durée

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité note que qu'il a été demandé à la Suède de répondre aux questions ciblées spécifiques relatives à cette disposition (questions incluses dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019 dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte concernant les dispositions du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »).

Elle note que pendant la période de référence, le taux de chômeurs de longue durée, c'est-à-dire ceux qui sont sans emploi depuis plus de 53 semaines, parmi le nombre total de chômeurs, a été relativement stable, à environ 20 %. Le Comité note que, d'après sa conclusion au titre de l'article 1.1, le chômage de longue durée (12 mois ou plus, en pourcentage du chômage global des personnes âgées de 15 à 64 ans) est passé de 20,8 % en 2015 à 18,3 % en 2018, un taux bien inférieur à la moyenne de l'UE 28 (43,4 % en 2018).

Le rapport fait référence aux informations fournies par le gouvernement dans son précédent rapport sur les mesures prises pour lutter contre le chômage de longue durée. Selon le rapport, les autorités ont mis en place plusieurs programmes pour les chômeurs de longue durée, parfois dans le cadre du programme du Fonds social européen. Ces programmes peuvent offrir des parcours de formation individualisés ("Garantie d'emploi et de développement") permettant de suivre des études à temps plein pendant un an tout en conservant un certain soutien, des formations allant jusqu'à 24 mois en liaison avec des centres de formation pour adultes (*Folkhögskola*) dans des domaines d'activité où le personnel qualifié fait défaut, ou des parcours d'emploi ("Emplois d'introduction", "Emplois supplémentaires"), qui permettent de combiner éducation et formation ou d'entrer sur le marché du travail.

Le Comité prend note en particulier des mesures suivantes :

- Garantie d'emploi et de développement : en 2015, une moyenne d'environ 103 300 personnes par mois ont participé à ce programme, contre une moyenne d'environ 78 000 personnes par mois en 2010. En 2015, le programme représentait environ 54 % du nombre moyen de participants à tous les programmes bénéficiant de subventions d'activité dans le cadre du Service public de l'emploi (SPE). En 2016, le nombre moyen de participants au programme est tombé à une moyenne de 101 400 personnes par mois et cette tendance s'est poursuivie en 2017 (une moyenne de 99 100 personnes par mois) et 2018 (une moyenne de 93 400 personnes par mois).
- L'enseignement professionnel dans les lycées populaires dans les professions où il y a pénurie : entre 2016 et 2019, le SPE, le Conseil national suédois pour l'éducation des adultes et les centres de formation pour adultes ont été chargés par le gouvernement de fournir à certains groupes de chômeurs un enseignement professionnel dans les professions où il y a pénurie. Le groupe cible était composé de chômeurs de longue durée ayant participé au programme de garantie d'emploi et de développement du SPE et de personnes nouvellement arrivées ayant participé au programme d'introduction du SPE.
- Emplois supplémentaires : En novembre 2015, le gouvernement a introduit les Emplois supplémentaires pour renforcer la compétitivité des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Les Emplois supplémentaires ont été introduits dans certains secteurs du système de protection sociale, comme les soins de santé ou les écoles. L'objectif du programme est de donner aux chômeurs de longue durée des tâches et des salaires significatifs conformément aux conventions collectives tout en améliorant leurs chances d'obtenir un emploi non subventionné. En 2017, une moyenne de 5 200 personnes par mois ont participé

à des emplois supplémentaires. Ce chiffre est passé à une moyenne de 15 600 personnes par mois en 2018, dont 58 % étaient des chômeurs de longue durée.

- Emplois New Start : Le 1er février 2017, les règles applicables aux emplois "New Start" ont été révisées afin de rendre le régime d'aide plus précis et plus efficace. Les changements comprennent l'augmentation des niveaux de subvention en fonction de la durée de l'absence du marché du travail. En 2017, une moyenne de 41 100 personnes par mois ont participé à New Start Jobs. En 2018, ces chiffres ont diminué pour atteindre une moyenne de 32 600 personnes par mois, dont 66 % étaient des chômeurs de longue durée.
- Introduction Emplois : À compter du 1er mai 2018, le programme "Introduction Jobs" remplace cinq autres types d'emplois subventionnés, ce qui simplifie et renforce le système d'emploi subventionné. Le programme Introduction Jobs s'adresse aux chômeurs de longue durée ou aux immigrants nouvellement arrivés. Ils peuvent être combinés de manière flexible avec l'éducation et la formation, à la fois pour responsabiliser l'individu et pour répondre aux exigences des employeurs en matière de compétences. En 2018, ce type de subvention étant nouveau, le nombre de personnes ayant un emploi d'introduction est passé de 700 en mai à 6 100 en décembre, avec une moyenne de 3 900 personnes par mois, dont 57 % de chômeurs de longue durée. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations détaillées sur la mise en œuvre de ce programme et ses résultats.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 10§4 de la Charte.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle

Paragraphe 5 - Pleine utilisation des moyens disponibles

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité rappelle que dans sa lettre de demande de rapports nationaux, il a indiqué qu'aucune information n'était demandée au titre de cette disposition, sauf si la conclusion précédente a consisté en un constat de non-conformité ou un ajournement.

Dans sa précédente conclusion (Conclusions 2012), le Comité avait estimé que la situation en Suède n'était pas conforme à l'article 10§5, car les étudiants étrangers étaient soumis à une condition de résidence permanente pour avoir droit à une aide financière pour l'éducation et la formation. Ayant noté que la loi sur l'aide aux études prévoit la possibilité d'accorder une aide aux études même lorsque l'exigence d'un permis de séjour permanent n'est pas remplie, s'il existe des raisons particulières pour le faire, le Comité a demandé que le prochain rapport contienne des informations sur ce que pourraient être ces raisons et sur la fréquence des exceptions.

En réponse, le rapport indique que selon le Conseil suédois du financement des étudiants (CSN), qui est l'agence gouvernementale centrale responsable de l'approbation et du paiement des aides aux études, les motifs spéciaux pour les citoyens étrangers pourraient être, par exemple, des situations où le citoyen :

- est un réfugié ou une personne ayant besoin de protection ou a obtenu un permis de séjour en raison de circonstances particulièrement difficiles, ou est un proche parent d'une telle personne ;
- a des enfants et est le partenaire de cohabitation d'un citoyen suédois, et est titulaire d'un permis de séjour valide fondé sur les liens familiaux avec ce partenaire ;
- est âgé de moins de 20 ans et détient, avec un parent, un permis de séjour fondé sur les liens familiaux avec une personne résidant en Suède ; ou
- a moins de 20 ans et a un parent qui est citoyen suédois et qui détient un permis de séjour ou un droit de séjour fondé sur les liens familiaux.

Selon le rapport, en 2018, près de 89 % de tous les citoyens étrangers qui ont demandé le droit à une aide aux études en 2018 ont obtenu ce droit. En outre, le nombre de citoyens étrangers qui ont reçu une aide aux études suédoises a augmenté de 103 % depuis 2013.

En outre, le rapport indique que depuis le 1er août 2017, une aide aux études peut également être accordée à un ressortissant étranger titulaire d'un permis de séjour temporaire conformément à la loi sur le séjour temporaire (Lagen (2016 :752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige). Toutefois, aucune autre information n'est fournie. À cet égard, le Comité note d'une autre source (https ://www.loc.gov/law/foreign-news/article/sweden-parliament-votes-to-grant-migrants-extended-residence-permits-to-complete-high-school/) que le 3 mai 2017, le Parlement suédois a voté l'amendement à la loi sur les restrictions temporaires au droit d'obtenir des permis de séjour en Suède, afin de permettre aux étudiants âgés de 17 à 25 ans de rester en Suède pendant qu'ils terminent leurs études secondaires. La commission demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la mise en œuvre de cette loi et les résultats en termes de soutien financier accordé aux étudiants étrangers.

Le Comité renvoie à sa jurisprudence constante, selon laquelle l'égalité de traitement est garantie aux ressortissants des États parties à la Charte et à la Charte de 1961 qui résident légalement sur le territoire, étant entendu que ce principe ne s'applique pas aux étudiants qui sont entrés dans le pays dans le seul but d'y étudier ou d'y suivre une formation. Le Comité considère que les règles applicables en Suède équivalent à imposer une condition de durée de résidence qui concerne ceux qui résident légalement sur son territoire à des fins autres que l'éducation et la formation mais qui n'ont pas (encore) obtenu un permis de séjour permanent. Cette situation est donc contraire à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties résidant ou travaillant légalement en Suède n'est pas garantie en ce qui concerne l'aide financière à l'éducation et à la formation.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 1 - Formation professionnelle des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Il a précédemment conclu (Conclusions 2012) que la situation de la Suède était conforme à l'article 15§1 de la Charte.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Les questions posées dans le cadre du présent cycle de contrôle portaient exclusivement sur l'éducation des enfants handicapés.

Le Comité rappelle néanmoins qu'en vertu de l'article 15, toutes les personnes handicapées, quels que soient leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, ont droit à une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées.

Par conséquent, lors du prochain cycle de contrôle, le Comité examinera les questions relatives à l'article 15§1 en prenant en considération l'ensemble des personnes handicapées (et non plus seulement les enfants handicapés).

Cadre juridique

Le Comité rappelle avoir noté dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012) que selon la loi de 2009 relative à la discrimination, le handicap désigne une limitation physique, mentale ou intellectuelle permanente de la capacité fonctionnelle d'un individu consécutive à un accident ou à une maladie présente dès la naissance, survenue depuis ou susceptible de survenir.

Conformément à la loi sur l'éducation (2010 :800), tous les enfants et adolescents bénéficient d'un accès égal à l'éducation. Selon le rapport, le système éducatif est fondé sur le principe de l'inclusion.

D'après les travaux préparatoires de la loi sur l'éducation, le choix du tuteur de l'élève et la proximité du domicile doivent, autant que possible, guider l'affectation dans un établissement scolaire ; l'établissement de formation a l'obligation de mettre en place toute une série de mesures pour répondre aux besoins d'accompagnement de l'élève. Des dérogations à ce principe ne sont autorisées que lorsque d'importants obstacles s'opposent à ce que l'enfant fréquente l'établissement choisi par son tuteur. C'est notamment le cas lorsque l'école n'a pas assez de places pour répondre aux demandes d'accueil. La nécessité de réaliser des travaux de reconstruction ou d'extension de l'établissement est un autre exemple d'importantes difficultés organisationnelles ou financières mentionné dans les travaux préparatoires. Des dérogations peuvent aussi être accordées lorsque les mesures d'accompagnement à mettre en place dans l'établissement souhaité engendrent des difficultés organisationnelles ou financières significatives pour la municipalité et que l'accompagnement peut être assuré plus facilement dans un autre établissement.

Tout en notant que le rapport indique que ces dérogations ne visent pas spécifiquement les enfants handicapés, le Comité considère qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un impact sur les élèves porteurs d'un handicap et demande si les refus d'admission d'un enfant dans l'établissement choisi motivés par des difficultés organisationnelles ou économiques font l'objet d'un contrôle.

Le Comité rappelle avoir noté précédemment (Conclusions 2016) que le refus d'aménagement raisonnable est qualifié de discrimination. Le rapport mentionne que la loi

antidiscriminatoire a ultérieurement été renforcée par l'élargissement de la protection contre la discrimination en raison d'insuffisances en matière d'accessibilité.

Conformément à la loi sur l'éducation (2010 :800), les élèves en échec scolaire doivent bénéficier d'un soutien pédagogique spécialisé. Les besoins de l'élève sont évalués et un plan d'action est élaboré exposant les besoins, les mesures à mettre en place et les modalités de suivi et d'évaluation de ces mesures.

En ce qui concerne la définition du handicap le Comité a précédemment insisté sur l'importance qu'il y avait à s'affranchir d'une définition médicale du handicap pour privilégier une approche sociale, suivant l'exemple précoce de la définition adoptée par l'Organisation mondiale de la santé dans sa Classification internationale du fonctionnellement (CIF 2001), qui met l'accent sur l'interaction entre l'état de santé, les facteurs environnementaux et les facteurs personnels.

L'article premier de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) cristallise cette tendance en insistant sur le fait que les personnes handicapées incluent celles « qui présentent des incapacités physiques, mentales ou intellectuelles durables, dont *l'interaction avec diverses barrières* peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Il en découle, et c'est là un point important, qu'il ne peut y avoir d'exclusion a priori de l'éducation inclusive sur la base du type de handicap. On pourrait d'ailleurs pousser plus loin le raisonnement en interprétant l'article 2 de la convention précitée, qui interdit la discrimination « fondée sur le handicap », comme incluant les personnes qui ont été handicapées par le passé et qui continuent à être traitées négativement, et les personnes qui n'ont jamais été handicapées, mais qui peuvent néanmoins être traitées comme telles par d'autres personnes (les personnes dites « handicapées par les attitudes »).

Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport précise si l'évaluation du handicap dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle prend en considération les facteurs personnels et environnementaux qui influent sur l'individu. Ces facteurs revêtent une importance particulière lorsqu'il s'agit d'évaluer les « aménagements raisonnables ».

Accès à l'éducation

Il ressort du rapport que la plupart des enfants et adolescents handicapés sont scolarisés en milieu ordinaire.

Il existe toutefois des établissements spécialisés – trois au niveau national et cinq au niveau régional – gérés par l'État par l'intermédiaire de l'Agence nationale pour l'enseignement et les établissements scolaires destinés aux enfants ayant des besoins particuliers. Ces établissements offrent une instruction correspondant aux neuf ans d'enseignement obligatoire aux enfants sourds ou malentendants, aux enfants présentant une déficience visuelle avec handicaps associés, une surdité ou une déficience auditive associée à une déficience intellectuelle sévère ou une surdicécité congénitale, et aux enfants ayant une déficience sévère de la parole et du langage.

Selon le rapport, il n'est pas possible de fournir des données statistiques fondées sur le handicap pour la scolarité obligatoire et le deuxième cycle du secondaire. Il indique toutefois que les effectifs de l'enseignement obligatoire s'élevaient à 1 049 490 élèves pour l'année scolaire 2017-1918 ; 10 612 élèves étaient scolarisés dans un établissement régional destiné aux enfants ayant des troubles des apprentissages et 650 élèves dans un établissement national spécialisé.

Toujours pour l'année scolaire 2017-2018, le rapport souligne que 1,1 % seulement de tous les enfants soumis à l'obligation scolaire n'étaient pas scolarisés en milieu ordinaire et recevaient un enseignement dans un établissement spécialisé pour enfants handicapés.

Il ressort toutefois du rapport que le nombre d'enfants fréquentant les établissements spécialisés a augmenté ces dernières années. Les effectifs de ces structures sont ainsi passés de 502 élèves en 2014-2015 à 650 en 2017-2018. La hausse concerne principalement le groupe des enfants présentant des troubles sévères du langage Le Comité demande quelles mesures ont été prises pour remédier à cette augmentation et pour soutenir ces élèves dans les établissements ordinaires.

Par rapport à l'ensemble des enfants soumis à l'obligation scolaire, la proportion d'élèves ayant des troubles d'apprentissage intégrés en classe ordinaire est restée constante depuis les années 1990. Durant l'année scolaire 2017-2018, 1 305 élèves étaient intégrés au moins à mi-temps en milieu ordinaire.

Pour l'année scolaire 2017-2018, 5,2 % des enfants soumis à l'obligation scolaire étaient couverts par un programme d'action (soit près de 53 800 élèves). Au total, 1,1 % des enfants scolarisés bénéficiaient d'un soutien pédagogique spécialisé en petit groupe (soit environ 12 000 élèves). Ce pourcentage a diminué de 0,1 % par rapport à l'année précédente. Toujours pour l'année 2017-2018, la proportion d'enfants soumis à obligation scolaire suivant des cours particuliers de soutien s'élevait à 1 %, soit quelque 10 900 élèves.

Afin de pouvoir se prononcer sur la réalité de l'égalité d'accès des enfants handicapés à l'éducation, le Comité a besoin que les États parties lui fournissent des informations couvrant la période de référence sur :

- le nombre d'enfants handicapés, rapporté au nombre total d'enfants d'âge scolaire ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés
    - dans des classes ordinaires ;
    - dans des sections spéciales au sein d'établissements scolaires ordinaires (ou dans des structures ordinaires avec des activités complémentaires) ;
    - dans des établissements scolaires spécialisés ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés non scolarisés ;
- le nombre d'enfants handicapés qui n'ont pas achevé le cycle d'enseignement obligatoire, par rapport au nombre total d'enfants qui ne l'ont pas achevé ;
- le nombre et la proportion d'enfants handicapés scolarisés sous d'autres formes, à savoir
    - à domicile ;
    - à temps partiel ;
    - en institution, de manière temporaire ou à long terme ;
- le taux d'abandon scolaire des enfants handicapés par rapport à l'ensemble de la population scolaire.

S'agissant des mesures en place pour affronter les coûts associés à l'éducation, le Comité demande si les enfants handicapés ont droit à une aide financière pour couvrir tous les frais supplémentaires engendrés par le handicap.

Mesures visant à promouvoir l'inclusion et à assurer une éducation de qualité

Le rapport donne des informations sur l'Agence nationale pour l'enseignement et les établissements scolaires destinés aux enfants ayant des besoins particuliers, qui s'emploie à assurer un égal accès de tous les enfants handicapés dans un environnement sécurisé. Différents dispositifs de soutien et d'accompagnement sont en place : conseils relatifs à l'éducation des personnes ayant des besoins particuliers, recherches dans ce domaine, information sur les supports pédagogiques, développement des compétences et activités de développement de l'éducation des personnes présentant des besoins particuliers. L'Agence conçoit aussi divers supports destinés à soutenir les efforts déployés pour créer une éducation et un environnement d'apprentissage accessibles.

L'Agence associe activement les enfants à ses activités et a créé un comité d'enfants pour faire en sorte que les enfants et adolescents puissent faire entendre leur voix dans ses domaines d'intervention. Le but est que leurs opinions et expériences soient dûment prises en compte dans les travaux de l'Agence.

Le gouvernement a mené à bien plusieurs initiatives visant à augmenter l'accès à des enseignants spécialisés, dûment formés à l'éducation d'élèves ayant des besoins particuliers. Les enseignants ont notamment eu la possibilité de suivre une formation spéciale en matière de surdité, de déficience auditive ou visuelle ou de troubles d'apprentissage. En 2016, le gouvernement a décidé l'octroi d'une nouvelle subvention de l'État pour permettre aux établissements scolaires d'employer davantage d'enseignants formés à l'éducation des élèves ayant des besoins particuliers et de proposer des formations complémentaires. En 2016, l'Agence nationale pour l'enseignement a lancé un programme de formation destiné à renforcer les compétences des enseignants en éducation spécialisée, structuré autour de l'apprentissage collaboratif – les enseignants apprennent en travaillant ensemble et en partageant leurs expériences. Depuis le début du programme, 18 676 enseignants et 1 814 éducateurs spécialisés y ont participé, avec un bon équilibre en termes de répartition géographique.

La stratégie 2011-2016 sur le handicap fixait trois objectifs généraux en matière d'éducation : faire en sorte que tout enfant bénéficie des conditions requises pour développer ses connaissances autant que possible ; améliorer l'accessibilité pour les enfants handicapés ; enfin, améliorer les connaissances sur les situations de handicap et sur comment adapter l'enseignement en fonction des besoins des élèves. Une évaluation de la stratégie a permis de constater des améliorations, mais a montré que davantage d'efforts s'imposaient.

En 2017, le Parlement suédois a décidé de fixer un nouvel objectif national pour la politique du handicap, défini en ces termes : « L'objectif national de la politique du handicap, en prenant comme point de départ la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, est de parvenir à ce que les personnes handicapées bénéficient des mêmes conditions de vie que les autres citoyens et participent pleinement à la vie sociale, dans une société fondée sur la diversité. Cet objectif contribuera à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et à la prise en considération de la perspective des droits des enfants. » Le Comité demande des informations sur les résultats obtenus au regard de cet objectif, étant donné que cela concerne l'éducation. Il demande en particulier si la politique menée a entraîné une diminution du nombre d'enfants fréquentant un établissement spécialisé et si davantage d'enfants handicapés sont intégrés dans le milieu ordinaire.

Le Comité rappelle que l'article 15§1 de la Charte exige des États parties qu'ils dispensent une éducation de qualité aux personnes handicapées et qu'ils assurent leur orientation et leur formation professionnelle, en privilégiant l'éducation inclusive dans le système d'enseignement ordinaire. Ils doivent en outre démontrer que des progrès tangibles sont accomplis dans la mise en place de systèmes éducatifs inclusifs et adaptés.

Le Comité a reconnu que les termes d'« intégration » et d'« inclusion » recouvraient deux notions différentes et que l'intégration ne conduisait pas nécessairement à l'inclusion (*MDAC c. Belgique*, réclamation n° 109/2014, décision sur la recevabilité et le bien-fondé, 16 octobre 2017, *FIDH et Inclusion Europe c. Belgique*, réclamation n° 141/2017, décision sur le bien-fondé du 20 septembre 2020). Le droit à une éducation inclusive est lié au droit de l'enfant de participer de manière effective au système éducatif ordinaire.

Le Comité note que selon le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies [Commentaire général n° 4 (2016) sur le droit à l'éducation inclusive] « on parle d'inclusion dans le cas d'un processus de réforme systémique, impliquant des changements dans les contenus pédagogiques, les méthodes d'enseignement ainsi que les approches, les structures et les stratégies éducatives, conçus pour supprimer les obstacles existants, dans l'optique de dispenser à tous les élèves de la classe d'âge concernée un enseignement axé sur l'équité et la participation, dans un environnement répondant au mieux à leurs besoins et

à leurs préférences. Si elle ne va pas de pair avec des changements structurels − par exemple, dans l'organisation, les programmes d'études et les stratégies d'enseignement et d'apprentissage, la scolarisation d'enfants handicapés dans des classes ordinaires ne relève pas de l'inclusion. En outre, l'intégration ne garantit pas automatiquement le passage de la ségrégation à l'inclusion ».

Le Comité demande aux États parties de fournir des informations indiquant comment l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables est mise en œuvre dans le système éducatif ordinaire, si et dans quelle mesure il existe une évaluation individuelle des aménagements raisonnables pour s'assurer qu'ils soient bien adaptés aux besoins d'apprentissage et à la situation de l'intéressé et quelles aides financières sont, le cas échéant, octroyées aux établissements scolaires ou aux enfants concernés pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par ces aménagements et par l'éducation inclusive.

Il demande en particulier quelles mesures sont prises pour faire en sorte que les enseignants et les assistants qui ont affaire à des élèves et à des étudiants handicapés soient suffisamment qualifiés.

Il demande également si les élèves handicapés peuvent prétendre à des qualifications équivalentes à celles que peuvent obtenir les autres élèves (indépendamment de la question de savoir si les élèves handicapés sont scolarisés dans le système éducatif ordinaire ou spécialisé ou s'ils ont bénéficié d'aménagements spéciaux lors de l'examen de fin de scolarité). Le Comité demande aussi si ces qualifications permettent aux personnes handicapées de suivre des études supérieures (y compris une formation professionnelle) ou d'intégrer le marché du travail ordinaire. Il demande en outre que les États fournissent des informations sur le pourcentage d'élèves handicapés qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une formation. Enfin, le Comité demande quel est le pourcentage d'élèves handicapés intègrent le marché du travail ordinaire.

Voies de recours

Selon le rapport une décision d'affectation d'un enfant dans un établissement scolaire autre que celui demandé ou des décisions concernant le soutien spécial peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la commission de recours de l'enseignement.

Les services d'inspection scolaire ont une mission de contrôle pour assurer le respect des règles visant à éviter toute violation des droits des enfants et étudiants. Le Médiateur) pour l'égalité exerce une supervision conformément à la loi sur la discrimination, tandis que les services d'inspection scolaire exercent leur mission de contrôle conformément à la loi sur l'éducation.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur les voies de recours disponibles en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation (notamment en ce qui concerne l'accès à l'éducation, y compris la fourniture d'une assistance adéquate et la réalisation d'aménagements raisonnables) et sur la jurisprudence pertinente.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 15§1 de la Charte.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 2 - Emploi des personnes handicapées

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances ») ainsi que des conclusions précédente de non-conformité ou ajournée.

Il a précédemment conclu que la situation était conforme à l'article 15§2 de la Charte (Conclusions 2012).

Cadre juridique

Le cadre juridique relatif à l'emploi des personnes handicapées n'a pas évolué. À cet égard, le Comité se réfère à sa conclusion précédente (Conclusions 2012).

Accès des personnes handicapéesà l'emploi

Selon le rapport, les personnes handicapées ayant une capacité de travail réduite demeurent plus nombreuses à être sans emploi que le reste de la population. Cela étant, le nombre de personnes handicapées inscrites auprès du Service public de l'emploi a augmenté, tout comme la proportion de celles qui ont trouvé un emploi ou de celles qui ont basculé d'un emploi aidé vers un autre type d'emploi.

En 2018, le taux d'emploi de la population âgée de 16 à 64 ans était de 82 %. Parmi les personnes handicapées, il s'élevait à 64 %.

Ces dernières années, le taux de chômage des personnes handicapées a été légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population : en 2018, il était respectivement de 11 % pour les personnes handicapées, et de 6 % environ pour l'ensemble de la population.

Le Comité demande que des données chiffrées actualisées lui soient fournies de manière systématique concernant le nombre total de personnes handicapées occupant un emploi (en milieu ouvert et en milieu protégé), de celles qui bénéficient de mesures en faveur de l'emploi et de celles qui recherchent un emploi.

Mesures visant à favoriser et à soutenir l'emploi des personnes handicapées

Les politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont du ressort du Service public de l'emploi (loi n° 2000 :628), qui offre différents types d'emplois subventionnés. Des emplois protégés sont également proposés dans le secteur public par les municipalités et par l'entreprise publique suédoise *Samhall* AB .

Le Service public de l'emploi alloue des aides destinées à l'aménagement du lieu de travail ou au titre de l'assistance personnelle, met à la disposition des personnes atteintes d'un handicap visuel ou auditif les services d'un interprète, et propose un accompagnement spécifique aux personnes handicapées qui créent leur entreprise, en lieu et place ou en complément d'un emploi subventionné. Enfin, il peut proposer à un salarié handicapé les services d'un conseiller chargé de les aider sur son nouveau lieu de travail et de s'assurer ainsi, dans un premier temps, qu'il bénéficie de l'assistance qui lui est nécessaire.

Le rapport fait état d'autres initiatives visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées, telles que :

- le relèvement progressif du plafond de certains types de subventions salariales ;
- l'augmentation du budget alloué à *Samhall AB* (emplois protégés) ;
- la révision de la réglementation relative à l'emploi subventionné ;
- des formules de placement dans des organismes publics aux fins d'acquisition d'une expérience professionnelle ;

- des campagnes d'information visant à encourager les entreprises à se concentrer sur les compétences et les aptitudes des personnes plutôt que sur les obstacles et les handicaps ;
- un réexamen du cadre régissant les initiatives spécifiquement destinées aux personnes handicapées.

Voies de recours

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les voies de recours et des exemples de jurisprudence pertinente. Il rappelle que la législation doit offrir des voies de recours effectives aux victimes de discrimination fondée sur le handicap et aux personnes auxquelles des aménagements raisonnables sont refusés.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 15§2 de la Charte.

Article 15 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

Paragraphe 3 - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité note qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de cette disposition (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »), ainsi qu'aux précédents constats de non-conformité ou décisions d'ajournement.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2012), le Comité a jugé la situation conforme à la Charte.

Cadre juridique pertinent et voies de recours

Le Comité considère que l'article 15 reflète et prolonge l'évolution de la politique mise en œuvre depuis une vingtaine d'années ou plus à l'égard des personnes handicapées, les logiques de protection sociale et de ségrégation ayant cédé la place à une approche axée sur l'inclusion, la participation et la capacité d'agir. Aussi le Comité insiste-t-il sur l'importance de la règle de non-discrimination dans le contexte du handicap, règle dont il estime qu'elle fait partie intégrante de l'article 15§3 de la Charte révisée. À cet égard, il renvoie également à l'article E sur la non-discrimination.

Le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions 2008 et 2012) pour une description du cadre juridique en matière de discrimination.

Il relève dans le rapport du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, établi après sa visite en Suède en octobre 2017, qu'à la suite d'une modification apportée à la loi sur la discrimination qui est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2015, le refus de procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées constitue également une forme de discrimination. De plus, une autre modification datant de novembre 2017, qui est entrée en vigueur en 2018, prévoit que les entreprises privées relevant du secteur des biens et des services qui comptent moins de dix salariés ne sont plus dispensées de l'obligation d'aménagements raisonnables et doivent dès lors se conformer à l'obligation d'accessibilité pour les personnes handicapées.

Le Comité a précédemment demandé que le rapport suivant contienne des informations sur le nombre de plaintes transmises aux services du Médiateur pour l'égalité ainsi que sur l'issue de certaines d'entre elles depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la discrimination (Conclusions 2012). Le rapport ne fournit aucune information sur ce point. Toutefois, le Comité relève dans le rapport du Commissaire aux droits de l'homme susmentionné qu'en 2017, sur les 2 158 plaintes reçues par les services du Médiateur pour l'égalité, 681 étaient liées à la discrimination fondée sur le handicap, qui arrivait ainsi en tête des motifs de discrimination signalés. Parmi ces plaintes, seules deux affaires ont été portées devant les tribunaux en 2017, contre quatre en 2016. Le Commissaire a été informé que le Médiateur pour l'égalité met en œuvre une politique de litige stratégique. En conséquence, seul un faible nombre de plaintes sont portées devant les tribunaux, en tant qu'affaires pilotes.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur la législation interdisant la discrimination et sur le nombre de plaintes transmises aux services du Médiateur pour l'égalité.

Consultation

Le Comité rappelle que l'article 15§3 de la Charte exige notamment que les personnes handicapées puissent participer à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques coordonnées en matière de handicap visant à réaliser les objectifs d'intégration sociale et de pleine participation des personnes handicapées. Il demande que le prochain

rapport fournisse des informations sur la consultation des personnes handicapées et sur les autres mesures prises pour assurer leur participation à la conception, à la mise en œuvre et au contrôle des politiques en matière de handicap.

Mesures visant à assurer le droit des personnes handicapées à l'autonomie dans la société

D'après le rapport, la loi sur l'aide et les services aux personnes confrontées à certaines déficiences fonctionnelles (LSS) confère aux personnes handicapées le droit à l'assistance personnelle. L'assistance personnelle prévue par la LSS est octroyée aux personnes présentant un handicap important et de longue durée, et qui ont besoin d'aide au quotidien. Elle a pour objet de permettre aux personnes handicapées de pouvoir vivre au sein de la société.

Les personnes atteintes d'une incapacité fonctionnelle grave qui ont des besoins importants peuvent bénéficier de l'assistance d'une ou de plusieurs personnes pour les aider dans leurs activités quotidiennes et dans d'autres types d'activités , telles que les activités de plein air, culturelles ou professionnelles. Certaines conditions de besoins spécifiques ou fondamentaux doivent être réunies pour être éligible à l'assistance personnelle.

La personne concernée décide de l'organisation de l'assistance personnelle, si celle-ci devrait plutôt être fournie par une entreprise spécialisée dans ce domaine, par la municipalité ou par une coopérative. Un nombre limité de personnes choisissent d'être leur propre prestataire d'assistance et d'employer eux-mêmes les personnes qui les assistent.

La municipalité et l'État assument ensemble les coûts de l'assistance personnelle. Les personnes ayant besoin de moins de 20 heures d'assistance par semaine peuvent bénéficier d'une assistance personnelle de la part de leur municipalité. Quant à celles qui nécessitent 20 heures d'assistance ou plus par semaine, elles ont droit à une assistance personnelle financée par l'État.

Les personnes bénéficiaires de cette aide obtiennent en moyenne 130 heures d'assistance par semaine.

Le rapport indique qu'en 2018, 19 696 personnes ont reçu une assistance financée par l'État ou leur municipalité, contre 20 115 en 2014. Plus précisément, en 2018, 5 117 personnes ont bénéficié d'une assistance de la part de leur municipalité et 14 596 ont bénéficié d'une aide de l'État, contre 4 779 et 16 015 personnes respectivement en 2014.

D'après le rapport susmentionné du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, les aides de l'État ont baissé, un certain nombre de personnes qui avaient droit à une assistance personnelle au titre de la LSS ont perdu ce soutien ces dernières années, et davantage de personnes demandant une assistance personnelle pour la première fois ont vu leurs requêtes rejetées. Le Commissaire s'est dit préoccupé que la Suède mette en œuvre des mesures rétrogrades dans le domaine de l'assistance personnelle financée par l'État. Cependant, il a salué l'annonce faite par la ministre des Enfants et des Personnes âgées, selon laquelle certaines dispositions de la LSS seront suspendues en attendant les résultats d'un examen de la loi en question.

Le Comité demande aux autorités de commenter ces observations. Il demande également des informations sur les résultats de l'examen de la LSS.

La pauvreté qui touche les personnes handicapées dans un État partie, qu'elle soit définie ou mesurée en termes monétaires ou dans ses dimensions multiples, est un indicateur important de l'efficacité des efforts déployés par cet État pour assurer aux personnes handicapées l'exercice de leur droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie sociale.

L'obligation des États de prendre des mesures pour promouvoir la pleine intégration sociale et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité est étroitement liée aux mesures visant à réduire et à éradiquer la pauvreté de ces personnes. Par conséquent,

le Comité prendra désormais en compte les niveaux de pauvreté des personnes handicapées lorsqu'il examinera le respect par les États de leurs obligations au titre de l'article 15§3 de la Charte. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les taux de pauvreté des personnes handicapées, ainsi que sur les mesures adoptées pour réduire cette pauvreté, y compris les mesures non monétaires.

Devront également être indiquées les mesures prises pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées issues de groupes particulièrement vulnérables, comme les minorités ethniques, les Roms, les demandeurs d'asile et les migrants.

Les États devront aussi indiquer clairement dans quelle mesure les personnes handicapées participent aux initiatives visant à lutter contre la pauvreté qui les touche.

Aides techniques

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les aides techniques octroyées.

Logement

Il relève dans le rapport et dans celui de l'ANED (rapport 2018-2019 sur la Suède concernant l'autonomie de vie et inclusion dans la société) que la LSS prévoit des logements offrant des services spéciaux aux personnes handicapées qui ont besoin d'un soutien plus important que celui pouvant être offert dans un logement ordinaire. Les municipalités sont obligées de fournir ce type de logements à ceux qui en ont besoin.

Les types de logements assortis de services spéciaux les plus courants sont les foyers collectifs et les résidences-services. Les foyers collectifs sont des logements à capacité réduite qui accueillent de trois à cinq personnes , avec du personnel présent 24 heures sur 24. Les résidences-services consistent en un certain nombre d'appartements où les résidents ont accès à des services partagés et à un personnel présent en permanence.

En plus des logements assortis de services spéciaux, d'autres dispositifs sont mis à disposition des personnes handicapées pour leur permettre de vivre chez elles, tels que des services de soins à domicile et d'aide aux activités quotidiennes.

Le rapport indique que l'Inspection sanitaire et sociale contrôle les logements assortis de services spéciaux et est chargée de délivrer les permis. Si une municipalité ne fournit pas ce type de logements alors qu'elle est tenue de le faire, l'Inspection peut demander au tribunal administratif d'imposer une amende.

D'après le rapport de situation 2019 du Conseil national de la santé et de la protection sociale, le nombre de personnes vivant dans un logement assorti de services spéciaux au titre de la LSS est passé de 21 600 à 27 800 au cours de la période 2007-2017, soit une augmentation d'environ 25 %.

D'après l'ANED (voir ci-dessus), des logements spéciaux pour adultes sont aussi fournis dans le cadre de la loi sur les services sociaux (SoL). Ces logements s'apparentent aux foyers collectifs prévus au titre de la LSS, où un personnel est présent 24 heures sur 24. Les logements spéciaux fournis dans le cadre de la SoL sont avant tout destinés aux personnes souffrant de troubles psychiatriques qui nécessitent une supervision et des soins importants.

Le soutien en matière de logement prévu par la SoL est un soutien personnalisé pour permettre aux personnes souffrant de troubles mentaux de faire face aux situations de la vie quotidienne, chez elles, dans la collectivité ou lorsqu'elles sont en contact avec les autorités. L'objectif de ce soutien est d'offrir à ces personnes une meilleure qualité de vie, de leur apporter la sécurité dans leur vie quotidienne et de leur permettre de mener une vie autonome.

D'après le rapport, le nombre de personnes ayant besoin d'un soutien spécial en matière de logement au titre de la SoL s'est maintenu pendant plusieurs années autour de 4 000, avec une légère augmentation en 2017.

Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les logements proposés aux personnes handicapées, ainsi que sur la proportion de logements qui sont accessibles.

Mobilité et transports

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour assurer une accessibilité suffisante de l'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, notamment la télévision et l'internet, pour toutes les personnes handicapées.

Il demande également des informations à jour sur l'accessibilité des transports publics.

Communication

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations à jour sur les mesures prises pour veiller à ce que l'ensemble des services publics et privés d'information et de communication, télévision et l'internet y compris, soient suffisamment accessibles aux personnes handicapées.

Culture et loisirs

Il demande que le prochain rapport contienne des informations à jour sur les mesures prises pour assurer l'accès des personnes handicapées aux activités culturelles et de loisirs, y compris les activités sportives

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 15§3 de la Charte.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 1 - Application des règlements existants dans un esprit libéral

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 2 - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 3 - Assouplissement des réglementations

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 18 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes

Paragraphe 4 - Droit de sortie des nationaux

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.

Article 20 - Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Suède.

Le Comité note que le présent rapport répond aux questions ciblées portant sur cette disposition, qui concernent spécifiquement l'égalité salariale (questions figurant dans l'annexe à la lettre du 27 mai 2019, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe thématique « Emploi, formation et égalité des chances »). Le Comité mettra donc principalement l'accent sur cet aspect. Il examinera aussi les réponses données à tous les constats de non-conformité ou décisions d'ajournement formulés dans sa conclusion précédente.

Obligations de garantir le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale

Cadre juridique

Le rapport met en avant la loi anti-discrimination (2008 :567), qui régit l'interdiction de toutes les discriminations, quel qu'en soit le motif, dont la discrimination fondée sur le sexe. La discrimination comprend la discrimination directe et indirecte, l'accessibilité insuffisante, le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'injonction à pratiquer la discrimination. La discrimination dans la vie professionnelle est également couverte par la loi. Cette dernière fait obligation aux employeurs de prendre des mesures actives. Celles-ci englobent les mesures de prévention et de promotion destinées à empêcher la discrimination et à encourager par d'autres voies l'égalité des droits et des chances indépendamment du sexe, par exemple.

En outre, selon la section 2 de la même loi, un travail doit être considéré comme une valeur égale à un autre travail si, après une évaluation globale des besoins et de la nature du travail, il peut être réputé avoir une valeur égale à l'autre. L'évaluation des exigences du travail doit prendre en compte des critères tels que connaissances et compétences, responsabilité et efforts.

Le Comité considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Recours effectifs

Le Comité rappelle que le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et effectives en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout(e) salarié(e) qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir une juridiction. L'accès effectif aux tribunaux doit être garanti aux victimes de discrimination salariale. Par conséquent, les procédures doivent avoir des coûts et des délais raisonnables. En outre, tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne soient pas proportionnées au préjudice subi et ne soient pas suffisamment dissuasives serait contraire à la Charte. La charge de la preuve doit être renversée, c'est à dire que lorsqu'une personne estime avoir été victime d'une discrimination fondée sur le sexe et qu'elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination (Conclusions XIII-5, Observation interprétative de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988). Les salariés qui font valoir leur droit à l'égalité doivent être légalement protégés contre toute forme de représailles de la part de leur employeur : licenciement mais aussi rétrogradation, modification des conditions de travail, etc.

S'agissant du renversement de la charge de la preuve, le rapport souligne que la loi susmentionnée dispose que dès lors qu'une personne qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination ou avoir été la cible de représailles établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination ou de représailles, il incombe à la partie défenderesse de démontrer que la discrimination ou les représailles n'ont pas eu lieu. Les règles applicables

en matière d'indemnisation en cas de discrimination salariale ne sont pas mentionnées ; toutefois, l'indemnisation n'est pas plafonnée.

Le Comité rappelle qu'il a considéré au préalable que la situation était conforme à la Charter en ce qui concerne les recours et le niveau d'indemnisation dans les cas de discrimination salariale (Conclusions 2012 sur l'article 20, Suède ; réclamation collective nº 138/2016, décision sur le fond, UWE c. Suède, 6 décembre 2019). Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur la jurisprudence nationale qui existe en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération, ainsi que sur les sanctions infligées, incluant les niveaux de compensation pour les dommages moraux. Il considère la situation conforme à la Charte.

Transparence salariale et comparaison des emplois

Le Comité rappelle que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. Les États doivent prendre des mesures conformes à leur situation nationale et leurs traditions afin d'assurer le respect de la transparence salariale dans la pratique, incluant les mesures telles que celles soulignées dans la recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et des hommes par la transparence, notamment l'obligation qui incombe aux employeurs de faire régulièrement rapport sur les salaires et de produire des données ventilées par genre. Le Comité considère ces mesures comme des indicateurs de conformité à la Charte à cet égard. Le Comité rappelle également qu'afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les États doivent s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence. A cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte.

En ce qui concerne la *transparence salariale* sur le marché du travail, notamment la possibilité donnée aux travailleurs d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération d'autres travailleurs ainsi que les informations disponibles au sujet des salaires, le rapport mentionne la loi sur la codétermination, qui contient des dispositions concernant le droit à l'information. Il indique que l'employeur a l'obligation, en relation avec les syndicats implantés dans l'entreprise, de les tenir constamment informés de l'évolution de la production et de la situation économique de l'entreprise, ainsi que des lignes directrices relatives à la politique du personnel. Les employeurs doivent également permettre à ces syndicats d'examiner les livres, comptes et autres documents dans la mesure où ces derniers en ont besoin pour sauvegarder les intérêts de leurs membres par rapport à l'employeur.

Le rapport note en outre qu'employeurs et salariés doivent coopérer pour mettre en place des mesures actives. L'employeur est tenu de fournir à une organisation de salariés à laquelle il est lié par une convention collective les informations requises pour que l'organisation puisse coopérer à la mise en place des mesures actives. Les travaux consacrés à ces mesures doivent être menés de façon continue et les mesures doivent être programmées et mises en œuvre dès que possible. De plus, les travaux réalisés par les employeurs en ce qui concerne ces mesures doivent prendre en compte, par exemple, les dispositions et les pratiques concernant les salaires et d'autres conditions d'emploi. Afin de détecter, corriger et prévenir les différences injustifiées en matière de rémunération et autres conditions d'emploi entre les hommes et les femmes, l'employeur est tenu de dresser, une fois par an, un état des lieux des dispositions et pratiques en matière de rémunération et autres conditions d'emploi auxquelles il a recours et les analyser ; il lui est également demandé d'examiner les écarts de

salaire entre les femmes et les hommes qui effectuent un travail réputé égal ou de valeur égale.

L'employeur doit également déterminer si les écarts de salaire qui existent sont directement ou indirectement liés au sexe. L'analyse doit en particulier mentionner les disparités entre : les femmes et les hommes qui effectuent un travail réputé 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 ce travail soit réputé moins exigeant. Lorsque des disparités salariales sont constatées, l'employeur doit faire le nécessaire pour corriger cette situation.

Le Comité note en outre l'application en Suède de la recommandation de la Commission européenne du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe d'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, selon le rapport national sur l'égalité de genre établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2019). Le Comité considère que l'obligation dd'assurer la transparence des rémunérations, y compris l'obligation des employeurs de communiquer régulièrement des informations sur les salaires et de produire des données ventilées par sexe, est respectée et que la situation est conforme à la Charte.

Le Comité rappelle qu'il examine le droit à l'égalité de rémunération sous l'angle des articles 20 et 4§3 de la Charte et qu'il y procède de ce fait tous les deux ans (au titre du groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » et du groupe thématique 3 « Droits liés au travail »). En vertu des articles 20 et 4§3 de la Charte, il doit être possible de procéder à des comparaisons de rémunérations inter-entreprises (vois à ce sujet voir les réclamations 124 à 138, *University Women Europe* (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, 5-6 décembre 2019).

En ce qui concerne les comparaisons au-delà de la même entreprise, le Comité avait déjà conclu que les comparaisons dans les cas de discrimination salariale étaient possibles en dehors de l'entreprise directement concernée (Article 4§3, Conclusions 2014).

Contrôle de l'application

Le rapport précise que le Médiateur en charge des questions d'égalité a pour mission de s'assurer du respect de la loi antidiscrimination dans le cadre de son mandat. Il doit, entre autres, veiller à ce que les dispositions de la loi relatives à l'interdiction de la discrimination et celles qui imposent à l'employeur de prendre des mesures actives soient respectées. Sur ce dernier point, si le Médiateur estime qu'un employeur a failli à ses obligations, il peut demander au Conseil chargé de la lutte contre la discrimination d'adresser une injonction à l'intéressé, à laquelle celui-ci devra se plier sous peine de sanction financière.

En cas de violation de l'interdiction de toute discrimination, le Médiateur peut intenter une action en justice au nom de la victime pour faire en sorte que celle-ci obtienne une réparation financière.

Le Comité demande que le prochain rapport donne davantage d'informations sur la façon dont l'égalité de rémunération est garantie, et notamment sur les inspections menées à cet égard par les services de l'Inspection du travail. Il considère que la situation est conforme à la Charte.

Obligations de promouvoir le droit à l'égalité salariale

Le Comité rappelle que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des

statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre au jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Cet écart est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteur, par profession, par âge, par niveau d'éducation, etc. Le Comité considère en outre que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire (voir à cet égard les réclamations n^{os} 124 à 138, UWE, *op. cit*.).

Le rapport ne détaille pas les mesures spécifiques adoptées par l'Etat à ce sujet. Cependant, le Comité relève dans les Observations finales concernant les huitième et neuvième rapport périodiques présentés en un seul document de la Suède que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a salué la présence généralement élevée des femmes sur le marché du travail de la Suède et les diverses mesures prises pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, telles que la création d'un système d'assurance parentale combiné avec un vaste système public de garde des enfants et des personnes âgées, et des règles améliorées concernant les allocations parentales.

S'agissant de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le rapport indique que d'après une comparaison du salaire moyen des femmes avec celui des hommes sur le marché du travail dans son ensemble en 2018, les femmes percevaient 89,3 % du salaire des hommes, soit un écart de rémunération de 10,7 %. En 2018, l'écart s'est réduit de 0,6 % par rapport à 2017. La principale raison de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tient au fait que les femmes et les hommes travaillent dans des professions et des secteurs différents. Au cours de la période 2005-2018, l'écart de rémunération a diminué de 5,6 %.

Le Comité relève en outre dans les données Eurostat que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'établissait à 12.1 % en 2018 et de 12.5 % en 2017, et qu'il était de 13.3 % en 2016 et 14 % en 2015. Par comparaison, il était de 15.4 % en 2010. La moyenne pour les 28 pays de l'Union européenne s'établissait à 16 % en 2017, étant de 17.1 % en 2010. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes en Suède était de 26.2 % en 2014 (données publiées le 29 octobre 2020). L'écart de rémunération ajusté ou "inexpliqué" entre les sexes était assez faible, à 7,1 %, alors que la moyenne de l'Union européenne était de 11,5 % (données de 2014, voir l'étude d'Eurostat "*A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*", 2018).

Le Comité note que le gouvernement s'est efforcé de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui s'est réduit presque de deux points exclusivement dans les années couverts par la période de référence. La situation est dès lors conforme à l'article 20(c) de la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Suède est conforme à l'article 20(c) de la Charte.

Opinion partiellement dissidente de M^me^ Barbara KRESAL concernant l'article 20 (Suède)

Je ne partage pas la conclusion selon laquelle la situation de la Suède est conforme à l'article 20 de la Charte. À mon sens, la situation n'est pas conforme à l'article 20 au motif que l'obligation de réaliser des progrès mesurables en vue de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'est pas respectée. Mon opinion dissidente se limite donc uniquement à la dernière partie de l'appréciation figurant dans la partie relative aux « obligations de promouvoir le droit à l'égalité de rémunération ».

Les États parties doivent promouvoir de manière adéquate le droit à l'égalité de rémunération afin d'assurer sa mise en œuvre effective dans la pratique, et doivent en conséquence justifier de « résultats » suffisants, mesurés à l'aune des indicateurs pertinents. Ces indicateurs servent à évaluer l'efficacité des politiques et des mesures adoptées. En ce qui concerne l'indicateur de l'écart salarial, j'estime qu'il est bien entendu nécessaire de démontrer une tendance positive, c'est-à-dire une diminution de cet écart. Toutefois, cela ne suffit pas (même s'il évolue de manière significative sur une période donnée) : l'écart salarial doit également être suffisamment bas, minime. Par ailleurs, le fait que l'écart de rémunération entre hommes et femmes soit inférieur à la moyenne de l'UE ne saurait être pertinent aux fins de l'appréciation. La non-discrimination est l'une des pierres angulaires du droit international des droits de l'homme, elle est inscrite au cœur même de la Charte et elle est expressément consacrée par son article E. Elle constitue une composante essentielle de tous les droits humains, notamment du droit à une rémunération équitable, et elle est expressément garantie, concernant le salaire/la rémunération, par les articles 4§3 et 20.c de la Charte. Le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale doit être garanti ici et maintenant.

Dans ses décisions sur les réclamations collectives du Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovénie et Suède, réclamations collectives n^os^ 124-138/2016, décisions sur le bien-fondé des 5 et 6 décembre 2019 ; voir, en particulier, remarques liminaires et appréciation), le Comité a dégagé des critères d'appréciation stricts en ce qui concerne le droit à l'égalité de rémunération. Il importe que ces critères soient également appliqués de façon stricte et cohérente, tant dans le cadre des procédures de réclamations collectives que des procédures de rapports, lorsqu'on apprécie la situation des États parties au regard du droit à l'égalité de rémunération. Le fait que la mise en œuvre effective, dans la pratique, de l'égalité hommes-femmes en général, et de l'égalité de rémunération comme l'un de ses aspects, constitue un problème persistant de longue date dans tous les États parties ne saurait conduire à apprécier le respect de leurs obligations au titre des articles 4§3 et 20.c de la Charte à l'aune de critères peu rigoureux ou de critères stricts appliqués de façon peu rigoureuse.

Compte tenu de l'importance du droit à l'égalité de rémunération, et si l'on applique les critères dégagés par le Comité en ce qui concerne la promotion de l'égalité de rémunération de façon stricte et cohérente, l'écart salarial entre hommes et femmes en Suède me semble trop important et indique que, malgré une tendance positive, les mesures prises à cet égard et les progrès réalisés demeurent insuffisants.

Le Comité souligne que, « pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale » et qu'« il est nécessaire d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire » (voir réclamations n^os^ 124 à 138,

UWE, *op. cit.*). Sans identification et sans compréhension des causes expliquant les différences de rémunération entre hommes et femmes, il est impossible d'élaborer des mesures appropriées qui permettent de lutter efficacement contre ce problème.

Certes, l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne constitue pas *en tant que tel* la preuve d'une discrimination salariale. Toutefois, il est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui, associé à d'autres indicateurs pertinents, révèle les inégalités de salaire existant dans la pratique, ainsi que, dans une certaine mesure, les causes de ces inégalités. Les inégalités de rémunération constituent un problème complexe. Seule l'association de plusieurs indicateurs peut donner une idée plus précise et permettre une meilleure appréciation (par exemple, si le taux d'emploi des femmes est élevé – comme c'est le cas en Suède – l'écart salarial est souvent aussi plus élevé, et vice versa ; par conséquent, l'écart salarial relatif corrélé au taux d'emploi des femmes est probablement plus pertinent que les valeurs absolues ; outre l'écart de rémunération non corrigé, l'écart de rémunération corrigé a été pris en considération, mais d'autres aspects peuvent aussi être pertinents, comme la décomposition et une analyse plus détaillée de l'écart salarial expliqué et inexpliqué, ainsi que les différences entre secteurs d'activité, métiers, tranches d'âge et autres).

Article 25 - Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

Le Comité note qu'aucune question ciblée n'a été posée au titre de cette disposition. La conclusion précédente ayant conclu à la conformité de la situation, il n'y a pas eu d'examen de la situation en 2020.