



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

Distr. générale
4 mars 2008
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

Groupe de travail présession

Quarante et unième session

30 juin-18 juillet 2008

**Réponses à la liste de questions suscitées
par les cinquième et sixième rapports périodiques**

Finlande*

* La version originale anglaise du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



**Réponses du Gouvernement finlandais aux questions
supplémentaires suscitées par les cinquième et sixième
rapports périodiques relatifs à la mise en œuvre
de la Convention sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination à l'égard des femmes**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Considération générales	3
II. Violence à l'égard des femmes.	5
III. Traite des femmes et exploitation de la prostitution.	9
IV. Participation à la vie politique et publique	11
V. Emploi et conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille	13
VI. Éducation et stéréotypes	19
VII. Santé.	21
VIII. Situation de groupes particuliers de femmes.	23
IX. Protocole facultatif	29
X. Appendices.	30
Appendice 1	30
Appendice 2.	36
Appendice 3.	40
Appendice 4.	41
Appendice 5.	42
Appendice 6.	43

I. Considérations générales

1. La réforme de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes a étoffé les fonctions et le mandat du médiateur pour l'égalité, dont le Bureau est désormais chargé de contrôler les plans en faveur de l'égalité dans 5 000 à 6 000 lieux de travail et 1 000 établissements d'enseignement (CEDAW/C/FIN/6, par. 13). Le rapport précise en outre qu'à l'heure actuelle, le Bureau ne « dispose pas d'effectifs suffisants » pour contrôler et appliquer la loi sur l'égalité (ibid.). Veuillez indiquer dans quelle mesure cette pénurie de moyens nuit à l'efficacité du contrôle et de l'application de la loi et préciser s'il existe des projets visant à doter le Bureau du médiateur pour l'égalité des ressources humaines et financières dont il a besoin pour s'acquitter de son mandat élargi.

D'après les informations communiquées par le médiateur pour l'égalité, malgré la réforme de ses procédures, le Bureau du médiateur manque de ressources humaines pour traiter les problèmes de discrimination avec la rapidité voulue. Il peut donc lui falloir davantage de temps pour régler des litiges qui empêchent des individus de pouvoir effectivement exercer leurs droits. Les ressources mises à la disposition du médiateur pour l'égalité ne lui permettent pas de proposer des consultations juridiques aux personnes qui ont reçu des conseils, un avis ou une opinion ni d'évaluer les fondements juridiques de leurs allégations. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (loi 609/1986, ci-après dénommée loi sur l'égalité), le médiateur n'a pas été en mesure de fournir une assistance à des personnes qui avaient saisi les tribunaux car elles estimaient avoir été victimes de discrimination alors que, dans certains cas, cela aurait fait partie des fonctions qui lui incombent de par la loi.

Le médiateur pour l'égalité a également pour tâche de contrôler l'application de la loi sur l'égalité, en particulier le fait que l'égalité est promue de façon active. Les dispositions de la loi font obligation aux employeurs et aux établissements d'enseignement ayant au moins 30 salariés d'élaborer chaque année un plan en faveur de l'égalité. Des barèmes des salaires versés doivent être établis dans le cadre des plans en faveur de l'égalité sur les lieux de travail. D'après les informations communiquées par le médiateur pour l'égalité, l'obligation d'établir des plans en faveur de l'égalité concernerait quelque 5 000 à 6 000 employeurs et plus d'un millier d'établissements d'enseignement. Le respect de cette obligation, en particulier en ce qui concerne les objectifs de fond, nécessiterait une campagne d'information plus large et systématique. Les lieux de travail devraient fournir bien plus d'informations sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale à l'occasion de l'établissement de leurs barèmes des salaires. La loi sur l'égalité charge le médiateur, dans le cadre du contrôle des plans en faveur de l'égalité, de fournir si nécessaire directives et avis aux employeurs et établissements d'éducation concernés. Or le médiateur a fait savoir qu'il manquait de ressources pour s'acquitter de cette tâche.

2. D'après le sixième rapport, le Ministère de la justice a créé en janvier 2007 un comité chargé de réformer la législation finlandaise sur la non-discrimination, y compris les attributions et les compétences des médiateurs pour les minorités et pour l'égalité (CEDAW/C/FIN/6, par. 12). Il y est également indiqué que le comité aura peut-être besoin de plus de temps que prévu pour achever ses travaux. Veuillez toutefois, dans la mesure du possible,

communiquer des informations à jour sur les principaux points qu'il est envisagé de réformer.

Le comité chargé de réformer la législation a présenté au Ministère de la justice un rapport préliminaire sur la nécessité de réformer la législation en matière d'égalité et de non-discrimination qui envisage différentes options. Dans ce rapport, le comité a indiqué avoir examiné certaines lacunes de la législation en vigueur pour déterminer quels types de discrimination éviter tout en promouvant l'égalité de façon plus efficace. Le comité a en outre analysé diverses options pour mettre en place un cadre législatif de base et réformer l'organisation de la fonction publique dans ce domaine sans toutefois se prononcer sur la formule à privilégier pour engager la réforme.

Le comité estime qu'il convient de poursuivre les travaux sur la réforme de la législation en matière d'égalité et de non-discrimination afin de :

- Renforcer, le cas échéant et à chaque fois que cela est possible, la cohérence de la législation;
- Améliorer les aspects juridiques et linguistiques de la législation;
- Étudier les moyens de mettre au point des mesures visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination, ainsi que d'en superviser et d'en contrôler l'application;
- Étudier les possibilités d'améliorer la coopération entre les différentes administrations ainsi qu'entre les pouvoirs publics et les groupes d'intérêt et de renforcer leur participation et leur interaction pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination;
- Réexaminer le statut, les obligations et les pouvoirs des autorités désignées dans ce domaine en tenant tout particulièrement compte des possibilités qu'elles ont d'agir de façon indépendante;
- Tenir compte, dans la réforme structurelle des administrations, de la nécessité de développer à terme le système national de promotion et de protection de l'ensemble des droits fondamentaux et humains conformément aux obligations contractées et aux recommandations formulées au niveau international.

Conformément à son mandat, le comité présentera sa proposition finale dans le cadre d'un projet de loi. Il travaillera à l'élaboration de cette proposition et entamera un examen plus détaillé de la législation pertinente en matière d'égalité et de non-discrimination au printemps 2008 après avoir analysé les réactions suscitées par le rapport préliminaire.

Le comité suggère par ailleurs que son mandat soit prorogé jusqu'à la fin du mois de septembre 2009. On trouvera un résumé du rapport préliminaire du groupe de travail à l'appendice 1 du présent document.

Le médiateur pour l'égalité s'est notamment inquiété de ce que le projet de réforme risquait de ne pas tenir compte du fait que l'instauration de l'égalité entre femmes et hommes ne se résume pas à garantir les droits d'une minorité et qu'il n'est pas nécessairement tenu assez compte des différences justifiées qui existent actuellement dans les lois sur l'égalité et la non-discrimination. Il craint également que le projet de réforme n'alourdisse la charge de travail des administrations sans

mettre à leur disposition des ressources supplémentaires qui leur permettraient de s'en acquitter.

3. Selon le rapport, le groupe de travail chargé du programme pour la promotion de l'égalité pour la période 2003-2007 s'est efforcé de coordonner son action avec les responsables des politiques mises en place par le Gouvernement, afin d'améliorer la prise en compte systématique de l'égalité entre les hommes et les femmes, « mais à cet égard les résultats ont été décevants » (ibid., par. 34). Veuillez expliciter cette observation, notamment en décrivant les obstacles qui entravent la généralisation d'une perspective antisexiste et les enseignements tirés de l'expérience susceptibles d'avoir été pris en compte lors de l'élaboration du programme pour 2007-2011.

Si les résultats des programmes antérieurs de prise en compte systématique de l'égalité entre les hommes et les femmes ont été décevants malgré les efforts déployés, cela tient surtout au manque d'enthousiasme des tout premiers temps. Sur quatre programmes, celui concernant la politique de participation civique était le seul qui comportait un examen approfondi de l'intégration du souci d'égalité entre les sexes. Celui-ci n'a toutefois été réalisé qu'après la phase préparatoire et ce, à la demande de chercheurs extérieurs. Il n'a donc guère eu d'effet sur la teneur du programme lui-même. Il faudrait donc que les acteurs qui participent au programme veillent à ce que les problèmes liés au sexisme soient systématiquement pris en compte dès la première ébauche du programme.

Dans le programme du second Cabinet du Premier Ministre Matti Vanhanen, le Gouvernement s'engage en bloc à prendre des mesures résolues pour promouvoir l'égalité dans toutes ses prises de décisions. Il s'engage à faire en sorte que le souci de l'égalité des sexes soit présent dès le départ dans tous les projets de loi, procédures budgétaires et autres grands projets. Il a explicitement précisé que ce serait fait dès le départ dans son programme d'action pour que les erreurs passées ne se répètent pas. Lorsqu'il a arrêté le nouveau programme pour l'égalité des sexes, il a décidé que la problématique hommes-femmes serait prise en compte dans tous ses projets.

II. Violence à l'égard des femmes

4. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a constaté avec préoccupation qu'il n'existait pas en Finlande de législation spécifiquement consacrée à la violence familiale (E/C.12/CO/FIN/5, par. 16). Veuillez décrire les mesures qui ont été prises pour donner suite à la recommandation que le Comité a formulée à cet égard et évoquer toutes les difficultés qui ont été rencontrées au moment d'adopter les dispositions juridiques pertinentes.

La nécessité de mettre en place une législation spécifique a été examinée en Finlande à l'occasion de l'application du programme national pour la réduction de la violence que le Gouvernement a adopté le 14 décembre 2006. Dans le cadre de ce programme, il était envisagé d'examiner les possibilités d'amender la législation pénale, de mieux identifier le caractère répétitif et oppressif de la violence à l'égard des femmes dans les relations familiales et conjugales et d'en tenir compte. Le rapport publié à l'issue de cet examen, fin 2007, a toutefois conclu qu'il n'était pas nécessaire de modifier la législation. La législation pénale finlandaise se caractérise par le fait que les dispositions pénales sont de nature très générale; le sexe de la

victime n'entre donc pas en ligne de compte pour déterminer la sanction. En outre, faire un élément essentiel du délit de son caractère répétitif risquerait de créer des problèmes d'interprétation du principe de double incrimination (*ne bis in idem*).

Le rapport susmentionné conclut par ailleurs que la modification des modalités d'application du droit de chacun à engager des poursuites pénales créerait des problèmes supplémentaires en Finlande car, contrairement à ce qui se passe dans de nombreux autres pays, un certain nombre d'infractions mineures visées par cette disposition, notamment les voies de fait mineures et, surtout, la contrainte, sont des délits qui ne peuvent donner lieu à des poursuites qu'avec le consentement des victimes.

Si les actes de violence commis entre proches donnaient lieu à des sanctions plus lourdes, on s'écarterait sensiblement des principes selon lesquels les voies de fait graves sont passibles de sanctions plus lourdes. Si les actes de violence entre proches étaient assimilés à des voies de fait graves, ils seraient passibles de sanctions plus lourdes puisque la peine minimale en cas d'agression caractérisée est d'un an d'emprisonnement.

5. Les deux rapports signalent que l'État partie accorde la priorité à la prévention de la violence à l'encontre des femmes. Veuillez indiquer si l'État partie s'est doté d'une méthode pour évaluer les effets qu'ont les mesures de prévention sur la réduction des différentes formes de violence à l'encontre des femmes et, le cas échéant, décrire cette méthode dans les grandes lignes.

Dans le programme du premier Cabinet du Premier Ministre Matti Vanhanen (2003-2007), le Gouvernement s'est engagé à renforcer l'efficacité des mesures prises en cas d'actes de violence. Les ministères ont en conséquence établi des programmes visant à réduire la violence, notamment entre proches.

Le 23 septembre 2004, le Gouvernement a adopté un programme sur la sécurité domestique sous le nom d'« Arjen turvaa » (La sécurité au quotidien) en tant que décision de principe (publication du Ministère de l'intérieur n° 44/2004). Ce programme interministériel visait essentiellement, conformément aux orientations du programme d'action du Gouvernement, à renforcer la sécurité des citoyens, notamment en ce qui concerne les types de délits expressément cités dans le programme d'action du Gouvernement, tels que les délits liés à la drogue, les actes de violence et le récidivisme. Placé sous la coordination du Ministère de l'intérieur, il avait notamment pour objectif d'appliquer la politique de développement et de maintien des services publics adoptée par le Gouvernement en intensifiant la coopération interministérielle afin d'améliorer l'efficacité de l'administration d'entités importantes et complexes.

Lors de la seconde phase, les principaux champs d'application du programme sur la sécurité domestique ont été élargis pour englober la réduction de la violence, notamment entre proches. Le programme n'a pas encore été entièrement mis au point, mais l'un de ses principaux thèmes concerne la réduction de la violence à l'égard des femmes.

Parallèlement à la mise en œuvre du premier programme sur la sécurité domestique, une initiative a été lancée pour constituer un système d'indicateurs de la violence qui permette de mieux surveiller l'évolution de la sécurité domestique et l'effet des mesures prises dans le cadre des programmes. Le groupe ministériel sur la sécurité domestique a décidé de faire réaliser régulièrement des études sur les

victimes (au niveau national, sur la délinquance juvénile, les victimes de sexe féminin, les enfants et les jeunes victimes d'actes de violence, les victimes de tentatives, etc.) et d'améliorer les statistiques des administrations (notamment les bases de données des services de police, des services du ministère public, des hôpitaux et des services sociaux) de façon à disposer de davantage d'informations sur les victimes et le niveau de violence. En ce qui concerne les services sociaux, des mesures ont été prises dans le cadre de l'initiative informatique lancée dans le secteur des services sociaux et de santé. Un dispositif de collecte de données sur la violence a été intégré au système de collecte de données sur les patients et mis à l'essai dans deux villes.

L'un des problèmes que pose la prévention de la violence entre proches et de la violence domestique tient à l'absence d'harmonisation et de coordination des activités menées dans ce domaine. Jusqu'à présent, les actions en faveur de la réduction de la violence ont essentiellement été menées dans le cadre de divers projets et initiatives. Le Conseil national pour la prévention de la criminalité a mis en place un service chargé de la lutte contre la violence pour améliorer la coordination en collaboration avec des représentants de tous les ministères compétents en matière de réduction de la violence. Le Conseil national, qui est un organe de coopération composé d'experts placé sous l'égide du Ministère de la justice, a pour tâche de planifier et mettre en œuvre des mesures de prévention de la criminalité. Un groupe ministériel a été constitué pour renforcer l'efficacité des actions visant à réduire la violence entre proches et la violence domestique. Ce groupe regroupe les Ministres de la justice, de l'intérieur, de la santé et des services sociaux, le Ministre des affaires étrangères et le Ministre chargé des questions d'égalité. Un réseau de fonctionnaires relevant de ces ministères a également été mis sur pied dans la même optique.

Le 14 décembre 2006, le Gouvernement a adopté une décision de principe en vue de lancer un programme national de réduction de la violence qui se poursuivra jusqu'à fin 2008. En octobre 2007, sous l'égide du Ministère de la justice, le Conseil national pour la prévention de la criminalité a recueilli des données auprès des divers ministères à propos des progrès accomplis dans l'exécution des mesures prévues par le programme de réduction de la violence. Un rapport sur ces mesures sera présenté au Gouvernement à la fin du programme. On pourrait citer à titre d'exemple une étude réalisée en 2006 pour évaluer le projet « Lyömätön linja », qui vise à aider les hommes à renoncer à la violence dans leurs relations intimes et à orienter des auteurs d'actes de violence de façon à en favoriser la rééducation (voir la série de publications n° 68 de l'Institut national de recherches et d'études légales).

Le Programme national d'action pour la promotion de l'égalité (2004-2007) et le Programme d'action par objectif concernant les affaires sociales et les soins de santé (2004-2007) ont sensibilisé l'opinion à la réduction de la violence à l'égard des femmes. La Direction générale de la police du Ministère de l'intérieur a élaboré son propre programme d'action pour prévenir et réduire la violence (rapport 10/2005). Les recommandations du rapport portaient plus particulièrement sur l'amélioration qualitative des activités de base de la police visant à prévenir la violence.

Dans le cadre du programme d'action que le Ministère des affaires sociales et de la santé a lancé en 2004-2007 pour prévenir la violence domestique et dans les

relations intimes, des stratégies locales ont été mises en place et une personne à contacter en cas de violence dans les relations intimes et de violence domestique a été désignée dans presque chaque commune ou région économique. Des recommandations concernant les moyens de prévenir la violence dans les relations intimes et la violence domestique seront formulées à l'intention des municipalités. Un bilan de la suite qui y sera donnée sera effectué au niveau national en 2011.

6. D'après le sixième rapport périodique, le nombre de cas de violence familiale et de violence dans les relations de couple signalés à la police a augmenté (CEDAW/C/FIN/6, par. 64). En outre, de vastes régions du pays sont dépourvues de refuges pour les victimes de violences (ibid., par. 68). Veuillez préciser quelles mesures ont été prises pour faire face à l'augmentation du nombre de cas signalés et pour veiller à ce que toutes les femmes aient accès aux services dont elles pourraient avoir besoin, notamment les refuges, les centres d'accueil et d'autres services d'appui. Veuillez notamment indiquer combien il existe de refuges pour 10 000 habitants, et comment ils sont financés.

Les services d'hébergement finlandais présentent encore des lacunes. D'après les recommandations de l'Union européenne, ils devraient disposer d'une place pour 10 000 habitants¹. Le nombre de refuges devrait donc être porté de 120 à quelque 500. Le pays compte cependant de nombreuses régions très peu peuplées où il ne serait pas judicieux de créer des refuges. La Finlande orientale et septentrionale ainsi que l'Ostrobothnie septentrionale sont les régions où le nombre de places disponibles est le plus restreint. Le refuge le plus au nord se trouve à Rovaniemi, en Laponie.

L'un des objectifs du programme d'action visant à prévenir la violence dans les relations intimes et la violence conjugale est d'augmenter le nombre de refuges, en particulier dans les zones peu peuplées. Ainsi, il n'existe qu'un seul refuge pour toute la province de la Laponie. Aucun nouveau refuge n'y avait été créé car la région est peu peuplée et que les distances à parcourir sont vastes. De nouveaux refuges y ont désormais été mis en place.

Chaque commune ou région économique a fait de certains endroits des refuges pour les femmes et les enfants exposés à la violence. En cas d'urgence, la permanence des services sociaux ouverte jour et nuit dirige les personnes qui en ont besoin vers le refuge local. Le type de refuges varie d'une commune à l'autre. Ces dernières années, des efforts ont été faits pour mieux organiser les services d'urgence. Dans pratiquement tout le pays, on trouve un assistant social en poste 24 heures sur 24 et le week-end. Il n'existe pas partout de services ambulatoires spécialement conçus pour accueillir les femmes battues. Les ONG jouent un rôle important dans la mise en place de ces services ambulatoires. Les services fournis sont essentiellement financés par les collectivités locales. Quant aux activités des ONG, elles sont en partie financées par l'Association finlandaise des machines à sous.

7. Veuillez fournir des informations sur le nombre de cas dans lesquels des femmes ont demandé asile pour avoir été victimes de persécutions sexistes, et sur la suite qui a été donnée à ces affaires depuis 2000.

¹ Recommandations formulées par la Réunion d'experts de l'UE sur la violence à l'égard des femmes tenue du 8 au 10 novembre 1999 à Jyväskylä (Finlande).

Les services de police participent au programme sur la sécurité domestique, notamment dans le domaine de la prévention de la violence domestique. La police s'emploie à prévenir la montée de la violence domestique en coopérant avec d'autres administrations. Ayant essentiellement pour tâche de développer les interventions précoces, elle prête une attention particulière aux principaux protagonistes dans ce domaine. Les parties lésées sont orientées vers les autorités compétentes et les services associatifs. C'est une des façons d'éviter qu'elles ne soient à nouveau prises pour cible. La police intervient activement auprès des communes pour mettre en place des plans de sécurité assortis de méthodes de prévention de la violence domestique. L'administration de la police suit de près la mise en œuvre des plans de sécurité des collectivités locales.

III. Traite des femmes et exploitation de la prostitution

8. D'après le sixième rapport périodique, le Code pénal a été récemment modifié afin de criminaliser l'achat de services sexuels, mais ce uniquement lorsque les personnes concernées sont victimes du proxénétisme ou de la traite des êtres humains, « ce qui est difficile à prouver dans la pratique » (CEDAW/C/FIN/6, par. 106). Le rapport indique qu'un certain nombre d'associations féminines ont constaté avec préoccupation qu'il était difficile de faire condamner les « clients » en vertu de cette nouvelle loi. Compte tenu des observations formulées par ces organisations, veuillez fournir de plus amples renseignements sur la teneur de la loi et en évaluer la mise en œuvre à ce jour.

La section 8 (743/2006) du chapitre 20 du Code pénal (39/1889) concernant l'exploitation d'une personne victime de commerce sexuel est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2006. Conformément à ses dispositions, toute personne qui, en promettant ou en versant un traitement, recrute la victime d'un délit visé par la section 9 ou 9a ou la section 3 ou 3a du chapitre 25 pour avoir des relations sexuelles ou participer à un acte sexuel comparable est condamnée à une amende ou à une peine d'emprisonnement d'une durée maximale de six mois. Les sections susmentionnées concernent les délits de proxénétisme ou de traite d'êtres humains. Quiconque achète les services sexuels d'une personne âgée de moins de 18 ans est uniquement condamné pour le délit le plus grave, c'est-à-dire l'achat des services sexuels d'un mineur, qui est passible des sanctions prévues à la section 8a (743/2006) du chapitre 20 du Code pénal.

D'après les informations communiquées par le Ministère de l'intérieur, à la fin du mois de septembre 2007, 17 délits ou tentatives de délit avaient été signalés et avaient donné lieu aux décisions suivantes :

- Délivrance d'une ordonnance pénale dans un cas;
- Saisine du Ministère public dans huit cas;
- Classement de l'affaire en raison du caractère mineur du délit dans huit cas.

D'après les informations disponibles concernant les procédures judiciaires, une de ces affaires aurait abouti à un non-lieu.

Lors de l'adoption des nouvelles dispositions pénales, il a été constaté que les cas d'exploitation de personnes victimes de commerce sexuel étaient essentiellement mis au jour lors d'enquêtes sur des délits de proxénétisme et de

traite d'êtres humains. Il pourrait donc exister une corrélation entre ces délits et le nombre de délits d'exploitation. D'après les informations communiquées par la police, le nombre de délits de proxénétisme enregistrés ces dernières années a considérablement diminué. Deux inculpations pour traite d'êtres humains (avec et sans circonstances aggravantes) ont été prononcées à ce jour. Quatre plaintes pour traite d'êtres humains ont en outre été déposées sans donner lieu à des inculpations pour ces délits.

Les difficultés que pose la preuve de l'intention d'exploiter une victime de commerce sexuel aux fins du proxénétisme ou de la traite ont fait l'objet d'un débat public. Cela n'a en fait rien d'étonnant. La question s'est présentée lors de l'adoption de la disposition pénale relative à l'exploitation d'une personne victime de commerce sexuel. Le Gouvernement a proposé au Parlement d'assujettir l'achat de services sexuels à des sanctions d'une façon générale et non uniquement lorsque celui-ci est lié au proxénétisme ou à la traite d'êtres humains. La formule législative pour laquelle le Parlement a finalement opté se fonde sur des considérations liées au principe de l'état de droit et à certains droits fondamentaux et humains et tient compte du fait que la disposition générale proposée par le Gouvernement visait plus particulièrement à lutter contre le délit de proxénétisme et la traite d'êtres humains.

À cet égard, il est également important de garder à l'esprit que l'efficacité de la législation pénale ne saurait être évaluée d'après la seule procédure. La disposition pénale en question peut avoir un effet restrictif sur l'achat de services sexuels, y compris dans d'autres cas que ceux où le vendeur est victime de proxénétisme ou de traite. On espérait en outre qu'elle rendrait la Finlande moins attrayante pour les proxénètes et les personnes se livrant à la traite d'êtres humains. Ces éventuels effets positifs ne peuvent être ni mesurés ni prouvés d'aucune façon.

Lorsque cette disposition pénale a été promulguée, le Comité des affaires juridiques du Parlement a demandé à ce que son efficacité fasse l'objet d'un rapport dans un délai maximal de trois ans après son entrée en vigueur. L'opportunité d'apporter d'éventuels amendements à la législation pourrait également être examinée à cette occasion.

9. Le rapport fait état d'un jugement concernant l'infraction que constitue la traite d'êtres humains (CEDAW/C/FIN/6, par. 115). Veuillez communiquer d'autres données et statistiques, s'il en existe, sur l'ampleur de la traite des femmes à destination et en provenance de la Finlande, ainsi qu'à travers son territoire, en indiquant les tendances qui ont été observées ces quatre dernières années s'agissant du nombre de victimes secourues et de l'assistance dont elles ont bénéficié.

La base de données des services de police ne comporte pas les statistiques demandées ventilées par sexe. Les statistiques en annexe concernent les délits de traite d'êtres humains signalés par les différentes administrations de 2004 à 2007 (voir appendice 2).

10. La Rapporteuse spéciale sur les droits fondamentaux des victimes de la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, a constaté dans son rapport que malgré l'existence de dispositions législatives permettant de poursuivre les adeptes du tourisme sexuel impliquant des enfants en dehors des territoires finlandais, « il [était] souvent difficile dans la pratique d'obtenir des éléments de preuve auprès de la police locale et des autorités chargées des

enquêtes dans les pays où les infractions [avaient] été commises » (E/CN.4/2006/62, par. 94). Veuillez fournir des renseignements sur la proportion de nationaux finlandais se livrant à du tourisme sexuel impliquant des enfants et sur les mesures qui sont en train d'être prises pour remédier à ce problème, y compris pour faire changer les comportements sexuels des hommes adultes.

Cette question concerne les informations relatives à l'ampleur du tourisme sexuel impliquant des enfants auquel se livraient des nationaux finlandais. De tels cas sont rares, mais feront chacun l'objet d'une enquête approfondie. Il n'existe pas d'analyses statistiques de ce phénomène en Finlande.

IV. Participation à la vie politique et publique

11. Les deux rapports périodiques évoquent les progrès accomplis dans le domaine de la représentation des femmes dans la vie politique et publique. Le sixième rapport aborde la question de la participation des femmes à la défense nationale volontaire (CEDAW/C/FIN/6, art. 10, sect. 4). Veuillez indiquer si des femmes prennent part à des opérations de maintien de la paix des Nations Unies, y compris parmi le personnel civil ou la police.

Les forces de défense consignent des informations sur la participation de femmes aux missions de maintien de la paix des Nations Unies et de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. Celles-ci ont toutes pris part à des opérations militaires. Les forces de défense ne disposent pas d'informations sur la participation des services de police. Les données ci-après sont ventilées par sexe pour les années 2004 à 2006.

<i>Année</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Nombre de femmes en pourcentage</i>
2004	43	1 076	3,8
2005	20	651	3,0
2006	32	902	3,4

Cette question concerne les statistiques sur les femmes qui participent aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Depuis 1994, les agents de police finlandais suivent des stages de formation spécialisés pour participer à des opérations civiles internationales dans des situations de crise. La formation, ainsi que les qualifications requises sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Au total, 326 agents de police, dont 39 femmes (soit environ 12 % des effectifs) ont participé aux 16 stages organisés.

Au total, 247 personnes – dont 222 hommes et 25 femmes (10,1 %) – ont participé à différentes opérations de police et missions de l'Union européenne. En résumé, ces opérations ont fait appel à un agent de police finlandais 352 fois, dont 35 fois (9,9 %) à des femmes, car une partie du personnel concerné a participé au moins deux fois à différentes tâches.

À l'heure actuelle, les opérations des Nations Unies comptent 21 Finlandais, dont 5 femmes (soit 23,8 %).

Les neuf opérations civiles internationales actuellement déployées dans des situations de crise comptent 39 Finlandais, dont 7 femmes (17,9 %).

La participation à la formation de base aux opérations civiles internationales déployées en cas de crise se fait sur la base du volontariat, sous réserve que les volontaires prennent part à l'opération concernée. Les organisations internationales et l'Union européenne demandent les mêmes qualifications et la même expérience des opérations de police aux femmes et aux hommes.

Si davantage de membres des forces de police finlandaises participent à des opérations civiles internationales en cas de crise, le nombre d'agents de sexe féminin qui y participent augmentera aussi.

Au total, les forces de police finlandaises employaient 11 007 personnes en 2007, dont 26 % de femmes.

Sans compter les élèves des écoles de police, on dénombrait 7 753 officiers de police en 2007 dont 11,65 % de femmes.

Les écoles de police accueillent 1 500 à 2 000 candidats chaque année (en formation de base), dont environ 30 % de femmes. La proportion de femmes parmi les nouveaux élèves est d'environ 20 %.

12. D'après le cinquième rapport, le Comité chargé d'examiner la réforme de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes avait proposé que la disposition adoptée en matière de quotas (40 %) s'applique aussi aux organes municipaux (CEDAW/C/FIN/5, art. 4, sect. 1). Veuillez expliquer pour quelle raison dans la version révisée de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes le quota de 40 % ne s'applique pas aux conseils municipaux (voir CEDAW/C/FIN/6, par. 52).

Les conseils municipaux sont constitués par des élections libres et diffèrent en cela des organes assujettis à des quotas. La législation finlandaise ne prévoit pas de quotas pour les élections politiques. Avant l'incorporation à la loi sur l'égalité, en 1995, d'une disposition relative aux quotas, la part des femmes n'avait pas autant augmenté dans les organes de décision que dans les organes politiques issus d'élections.

13. L'application des mesures prévues dans le plan d'action national pour la promotion de l'égalité a permis de porter à 40 % en moyenne la proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration des entreprises publiques ou semi-publiques. Veuillez indiquer si les dispositions pertinentes du plan d'action national s'appliquent aussi aux sociétés privées et, si tel n'est pas le cas, veuillez préciser s'il est prévu d'étendre des dispositions analogues aux sociétés cotées en Bourse.

Les mesures du plan d'action du Gouvernement pour l'égalité des sexes qui visaient à accroître le nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration concernaient essentiellement des entreprises publiques ou semi-publiques. Dans les entreprises privées, les mesures d'orientation ont été plus indirectes : elles ont visé à améliorer la coordination, les bonnes pratiques et les statistiques, à aider les femmes à faire carrière et à sensibiliser l'opinion en menant notamment des projets et des campagnes médiatiques à cet effet.

Dans les entreprises publiques, le Gouvernement exerce une influence directe sur les prises de décisions. L'augmentation du nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration des entreprises publiques résulte d'une décision stratégique précise et d'un programme favorisant le recrutement de femmes en fonction d'objectifs précis. Le second Cabinet du Premier Ministre Matti Vanhanen continuera en outre d'encourager les entreprises publiques et privées à faire davantage pour l'égalité des sexes dans les conseils d'administration. On pourrait à cet effet améliorer la communication, les bonnes pratiques et les statistiques, aider les femmes à faire carrière et sensibiliser l'opinion. Le Gouvernement poursuivra également son programme pour maintenir l'équilibre entre femmes et hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et des sociétés apparentées. Le Gouvernement actuel ne compte pas légiférer sur les quotas par sexe dans les sociétés privées.

V. Emploi et conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille

14. Selon le cinquième rapport périodique, la majorité des femmes et des hommes ayant un emploi considèrent que les milieux professionnels n'encouragent pas suffisamment les hommes à utiliser leur congé parental (CEDAW/C/FIN/5, art. 3, sect. 3) et seuls 2 % environ des pères recourent à ce congé (ibid., art. 5, sect. 6.1). Quels résultats ont eu jusqu'à présent les mesures prises pour promouvoir l'utilisation du congé parental, comme la loi relative aux congés parentaux entrée en vigueur en 2003 (HE/147/2002) et les campagnes d'information et de sensibilisation? Veuillez fournir des informations sur les résultats des travaux de recherche menés par la sécurité sociale, et plus précisément sur l'évolution du recours au congé de paternité depuis 2003.

Le recours au congé de paternité s'est développé. En 2005, des allocations de paternité étaient perçues par 69 % des pères. Cependant, moins de 10 % des pères utilisaient les allocations parentales pour rester chez eux avec leurs enfants, même pour un temps limité. Sans compter la période de congé parental comprise dans le congé de paternité prolongé, les pères utilisent moins de 4 % des jours de congé parental.

La politique sociale vise à permettre aux parents de partager leurs responsabilités en s'occupant des enfants et des tâches ménagères. Les mères utilisent généralement la totalité de leurs droits au congé parental, même si les arrangements en vigueur les autoriseraient à partager ceux-ci avec les pères. D'après une étude récente de l'organisme finlandais d'assurance sociale, ceci tiendrait au fait que les mères préfèrent utiliser la totalité du congé parental pour elles-mêmes ou que les pères estiment que les mères sont mieux à même de s'occuper des enfants. Les facteurs financiers semblent être la raison la plus couramment invoquée qui empêcherait les pères à prendre un congé parental. Les pères pensent généralement que le budget de leur ménage pâtira de leur choix s'ils restent à la maison, alors que les avantages fiscaux dont ils bénéficient dans ce cas semblent indiquer le contraire.

La nouvelle législation relative au congé parental est entrée en vigueur au début de 2007. Elle vise à encourager les pères à jouer un rôle plus actif dans

l'éducation des jeunes enfants. Le montant de l'allocation de congé parental payable aux mères et aux pères a été ajusté, la durée de versement des indemnités de congé maternité a été allongée et les modalités d'organisation du congé de paternité ont été assouplies. Il est encore trop tôt pour dire quel effet ces aménagements produiront sur l'utilisation des congés parentaux.

La loi portant amendement du chapitre 4 (533/2006) de la loi relative aux contrats de travail est entrée en vigueur le 1^{er} août 2006. Les modifications introduites ont amélioré le droit des parents (père ou mère) adoptifs à bénéficier d'un congé parental, le droit des parents ne vivant pas sous le même toit que leur enfant à prendre un congé parental temporaire et le droit des parents d'un enfant handicapé ou souffrant d'une maladie chronique à prendre un congé parental partiel et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans révolus.

15. Il est indiqué dans le sixième rapport périodique que les contrats d'emploi à durée déterminée sont courants et que les titulaires de ces contrats sont majoritairement des femmes (CEDAW/C/FIN/6, par. 162). En outre, un contrat à durée déterminée n'est généralement pas prolongé lorsque l'employée déclare qu'elle est enceinte, bien que la loi n° 15.4.2005/232 sur l'égalité interdise la discrimination pour cause de grossesse et d'obligations familiales (ibid., par. 169). En 2005, le médiateur pour l'égalité a présenté au Ministère du travail une proposition visant à ce que la loi relative aux contrats de travail soit modifiée de telle sorte qu'elle interdise expressément le non-renouvellement de contrats à durée déterminée ainsi que la limitation de leur durée pour cause de grossesse ou de congé pour motif familial (ibid., par. 172). Quelles mesures ont été prises pour sensibiliser davantage les employeurs à l'interdiction des formes de discrimination visées dans la loi sur l'égalité, ainsi que pour donner suite à la recommandation formulée par le médiateur pour l'égalité?

En mars 2005, le Ministère du travail a chargé une personne d'établir un rapport sur la fréquence des contrats à durée déterminée, la licéité de leur usage et tout besoin connexe sur le plan législatif. Ce rapport lui a été présenté en décembre 2005. Il indiquait qu'en Finlande, le nombre d'emplois à durée déterminée était important et supérieur à la moyenne des États membres de l'Union européenne. Les emplois à durée déterminée sont courants dans le secteur public. Près d'un cinquième des salariés qui travaillent pour les collectivités locales ou les administrations publiques de l'État ont un emploi à durée déterminée alors que cette proportion est d'environ 10 % dans le secteur privé. La législation est devenue plus stricte et les syndicats ont donné des directives juridiques en ce sens, mais le nombre d'emplois à durée déterminée n'a pas diminué comme prévu. D'après ce rapport, l'un des problèmes fondamentaux en Finlande tient à ce que les employeurs font faire par des employés sous contrat à durée déterminée des activités qui correspondraient à des emplois permanents. En témoignent les tensions existant dans les relations de travail et l'organisation du travail par projets. Les pratiques consistant à privilégier les relations de travail à durée déterminée sans réelle justification ont fini par entamer la sécurité élémentaire de l'emploi et compromettre la réalisation du principe de non-discrimination et d'égalité entre les sexes consacré par la législation du travail, en particulier en ce qui concerne la sécurité de l'emploi en cas de grossesse. L'auteur du rapport a estimé que, dans le secteur privé, les contrats à durée déterminée et les emplois temporaires étaient devenus un indicateur de tendance, en particulier dans les secteurs informatique et électronique. Les emplois temporaires sont un moyen de contourner les mesures visant à protéger les employés

en cas de renvoi ainsi que les clauses légales applicables aux contrats à durée déterminée. Compte tenu de ce rapport, le Ministère du travail a constitué un groupe de travail tripartite pour examiner comment réduire le nombre d'emplois à durée déterminée qui ne seraient pas dûment justifiés. Les travaux réalisés ont débouché sur une proposition visant à modifier la législation. Le programme d'action du second Cabinet du Premier Ministre Matti Vanhanen, qui a débuté ses travaux au printemps 2007, indiquait que le Gouvernement accélérerait l'application des propositions du groupe de travail concernant les emplois à durée déterminée. Les amendements proposés sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

L'efficacité des mécanismes de contrôle a été renforcée pour réduire le nombre de contrats à durée déterminée injustifiés. La section 11 du chapitre 13 de la loi relative aux contrats de travail a été modifiée par l'introduction d'une clause pénale (1333/2007) qui précise que l'employeur est tenu de rendre compte des principales conditions de la relation de travail. La loi relative au contrôle de la protection du travail et à la coopération connexe sur les lieux de travail a également été modifiée. Les modifications apportées visent à pousser les employeurs à examiner plus en détail les justifications des contrats à durée déterminée et à les porter également à la connaissance de l'employé. Conformément à la loi relative aux contrats de travail, pour tout contrat conclu pour une période supérieure à un mois, l'employeur doit informer l'employé par écrit des conditions de la relation de travail applicables aux points qui n'auraient pas fait l'objet d'un accord écrit. Il doit notamment préciser les motifs justifiant le fait que le contrat est à durée déterminée. La loi impose de nouvelles obligations à l'employeur. Quant au non-respect de l'obligation d'information qui existait déjà, elle est désormais passible de sanctions.

L'importance de rendre compte des principales conditions d'une relation de travail a également été soulignée par l'amendement de la loi sur le contrôle de la protection du travail. Si un employeur n'informe pas son employé, un inspecteur du travail peut insister pour qu'il le fasse. La possibilité de recourir à cette procédure permet à la fois aux autorités et à l'employé concerné de mettre au jour les motifs pour lesquels le contrat est à durée déterminée.

La part des contrats à durée déterminée par rapport à l'ensemble des contrats a peu évolué pour le moment. Un peu plus de 14 % de l'ensemble des salariés ont des contrats à durée déterminée (un peu plus de 13 % chez les hommes, près de 21 % chez les femmes). On note par contre des différences selon les secteurs. Le pourcentage d'emplois à durée déterminée est d'environ 10 % dans le secteur privé, d'environ 23 % au niveau des collectivités locales et de quelque 24 % dans les administrations publiques de l'État. Les éléments suivants expliquent pourquoi la proportion d'emplois à durée déterminée est beaucoup plus forte chez les femmes :

- Au niveau des collectivités locales – en partie parce qu'un fort pourcentage de femmes travaillent hors de chez elles – un grand nombre de femmes travaillent dans les domaines de la santé, des affaires sociales et de l'enseignement. Lorsque celles-ci prennent des congés parentaux, elles sont remplacées par des femmes, car peu d'hommes sont disponibles pour occuper ces postes;
- Dans les administrations publiques de l'État, plus de la moitié des contrats à durée déterminée sont le fait des universités. Compte tenu de leur mode de financement, les postes concernés s'inscrivent souvent dans le cadre de projets.

En mars 2007, le Ministère du travail a constitué un groupe de travail tripartite pour examiner les questions spécifiques concernant le travail effectué par des employés intérimaires. Ce groupe de travail a été chargé d'examiner le travail accompli par l'ensemble du personnel contracté en tenant compte du statut des travailleurs intérimaires, des activités des agences les recrutant, des besoins des entreprises recourant à leurs services, de la main-d'œuvre disponible et des entraves au bon fonctionnement du marché du travail. À l'issue de ses travaux, en novembre 2007, le groupe de travail a formulé dix propositions afin d'améliorer la situation des travailleurs intérimaires. Certaines visaient à modifier la législation, d'autres à approfondir l'examen de la situation. Des préparatifs sont en cours pour appliquer ces propositions.

D'après les statistiques du Ministère du travail, quelque 100 000 personnes, soit 4,1 % de l'ensemble de la population ayant eu un emploi, auraient travaillé à titre temporaire pour 18 300 entreprises en 2006. La durée moyenne de ces emplois était de 82 jours. D'après l'Association des sociétés de travail temporaire, l'emploi de personnel intérimaire représentait environ 23 000 personnes-année de travail en 2006. La majorité des travailleurs intérimaires ont moins de 35 ans. D'après le rapport que l'UE a établi sur les travailleurs intérimaires en 2005, les femmes occupaient 55 % des emplois temporaires.

16. D'après le sixième rapport, en vertu de la nouvelle version de la loi sur l'égalité, un patron employant plus de 30 personnes doit établir tous les ans un plan relatif à l'égalité (ibid., par. 9, 10 et 156). Quel pourcentage d'employeurs entrant dans cette catégorie a présenté un plan conformément à ce que requiert la loi? Veuillez donner des précisions sur l'application de cette mesure et sur tout résultat préliminaire obtenu dans le domaine du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

Lorsque le Parlement a approuvé la version révisée de la loi sur l'égalité des sexes au printemps 2006, il a chargé le Gouvernement d'en contrôler de près l'application et de présenter un rapport à son Comité pour l'emploi et l'égalité d'ici fin 2009 sur l'établissement, la teneur et les effets des plans en faveur de l'égalité ainsi que sur l'accès aux informations relatives aux rémunérations. Le Groupe de l'égalité des sexes du Ministère des affaires sociales et de la santé a débuté des travaux en vue d'établir ce rapport. Il est pour le moment encore difficile d'évaluer le nombre de plans en faveur de l'égalité et de rapports connexes sur les salaires.

D'après le programme d'action du second cabinet du Premier Ministre Matti Vanhanen, le Gouvernement présentera un rapport au Parlement sur l'égalité entre les sexes pendant la période électorale. En ce qui concerne l'examen et le rapport, il s'agit aussi de recueillir des données sur le respect de l'obligation d'établir des plans en faveur de l'égalité.

La majorité des employeurs qui relèvent de la catégorie tenue d'établir un plan en faveur de l'égalité se sont acquittés de leur obligation, mais la situation varie selon le secteur d'emploi. D'après les déclarations des employeurs, ils seraient 70 % dans le secteur privé à avoir établi un plan en faveur de l'égalité, 84 % dans le secteur des administrations publiques de l'État et plus de 90 % au niveau des collectivités locales. D'après des enquêtes menées par les représentants syndicaux locaux, ces chiffres seraient légèrement inférieurs. Tous les plans en faveur de l'égalité ne comportent pas le barème des salaires requis par la loi sur l'égalité. En d'autres termes, il reste beaucoup à faire sur le plan qualitatif pour que ces plans

soient conformes aux objectifs fixés par la législation. La majorité des plans en faveur de l'égalité sont si récents qu'il n'est pas encore possible d'en évaluer les effets.

17. Veuillez indiquer si des mesures sont prises pour offrir aux femmes davantage de possibilités d'accéder à des postes de direction importants et quels en sont les effets.

D'après le programme d'action du second cabinet du Premier Ministre Matti Vanhanen, le Gouvernement s'attachera systématiquement à favoriser la carrière des femmes et leur promotion à des postes de direction dans les secteurs tant public que privé. Il chargera un groupe de travail de proposer des mesures plus détaillées pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de décision dans le secteur public. Une attention particulière sera prêté à la collecte des statistiques requises par les activités de développement et des statistiques seront régulièrement publiées sur les femmes occupant des postes de direction et sur le cheminement professionnel des femmes. D'après un rapport économique détaillé qui a suscité beaucoup d'intérêt en Finlande et dans l'UE à l'automne 2007, les entreprises dans lesquelles des femmes et des hommes occupaient des postes de direction et siégeaient au conseil d'administration réaliseraient des bénéfices plus élevés que les autres. En 2007, il semble que les entreprises aient effectivement plus souvent choisi de promouvoir des femmes à des postes de direction.

Le plan des forces de défense en faveur de l'égalité interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans les sélections effectuées dans le cadre du travail, de missions ou de formations. Lorsque plusieurs candidats ont les mêmes qualifications, ce plan vise à privilégier ceux qui appartiennent à une minorité et, selon les possibilités, à accroître la proportion de femmes auxquelles sont confiées des tâches de direction. Des informations à propos de ce plan sont diffusées à l'occasion de la formation du personnel ainsi que sur l'intranet des forces de défense. La proportion de femmes auxquelles sont confiées des tâches de direction augmentera à mesure que celles-ci avanceront dans la hiérarchie militaire. À l'heure actuelle, les premiers officiers de sexe féminin sont capitaines.

18. D'après le sixième rapport périodique, les femmes gagnent « environ 20 % de moins que les hommes dans tous les secteurs du marché du travail » (CEDAW/C/FIN/6, par. 152). En outre, 10,4 % de toutes les affaires traitées par le médiateur pour l'égalité ont trait à la discrimination concernant les salaires (ibid., par. 155). Qu'est-ce que l'État partie prévoit de faire pour atteindre son objectif, à savoir réduire de cinq points d'ici à 2015 l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes?

Diminuer l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes d'au moins 5 points d'ici à 2015 est un objectif ambitieux qui demande un travail considérable. Il faudrait que chaque série d'accords collectifs mette en place des solutions qui y contribuent.

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux mettent actuellement en œuvre un programme tripartite pour l'égalité des salaires. Le Gouvernement incite les partenaires sociaux à garder à l'esprit l'objectif concernant la réduction des différences de salaire lorsqu'ils négocient les accords salariaux. Il n'a aucun moyen direct d'influer sur l'évolution des salaires dans le secteur privé, alors que dans les secteurs des administrations publiques de l'État et des collectivités locales, il

dispose d'une panoplie d'outils plus large. Des ressources budgétaires sont ainsi destinées d'avance à réduire l'écart entre les salaires dans les branches où les femmes sont majoritaires au niveau des collectivités locales.

En ce qui concerne les mesures concrètes mises en œuvre, des évaluations des performances spécifiques aux différents emplois ont généralement été effectuées dans le secteur public pour déterminer la base de calcul des salaires. En 2008, le Gouvernement a également relevé de 150 millions d'euros le montant des subventions publiques aux affaires sociales et aux soins de santé pour appuyer l'accord salarial des collectivités locales. Cet accord, dont le niveau est supérieur à celui constaté dans plusieurs secteurs industriels, concerne davantage les femmes que les hommes puisque les femmes sont majoritaires dans les collectivités locales.

19. Dans ses précédentes observations finales, le Comité s'est inquiété du niveau élevé de harcèlement sexuel sur les lieux de travail. D'après le dernier rapport en date, « 50 % des jeunes femmes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel de la part d'hommes au cours des deux années précédentes », comme le révèle le Baromètre de l'égalité des sexes publié par Statistiques Finlande (CEDAW/C/FIN/6, par. 47). Veuillez indiquer quelles mesures sont en place pour protéger les travailleuses du harcèlement sexuel, y compris les lois s'y rapportant précisément et les mécanismes effectifs mis sur pied pour recueillir les plaintes des victimes et mener des enquêtes.

La loi sur l'égalité (609/1986) interdit le harcèlement sexuel et sexiste, qui est assimilé à une mesure de discrimination (sect. 7, 232/2005). On considère qu'un employeur a un comportement discriminatoire interdit par la loi si, une fois informé qu'une employée a été victime de harcèlement, celui-ci ne fait pas le nécessaire pour mettre fin à ce harcèlement (sect. 8d, 232/2005). Le harcèlement et d'autres comportements inconvenants sont également interdits par la loi sur la sécurité au travail. Les autorités chargées de la sécurité au travail ont pour tâche de contrôler l'application de la loi. Elles donnent des directives et des avis aux employeurs et peuvent, le cas échéant, prendre des mesures coercitives en vertu de la loi relative au contrôle professionnel. Le harcèlement peut aussi constituer une mesure de discrimination professionnelle interdite par le code pénal; ses formes les plus graves peuvent être en soi des actes qui sont interdits par le code pénal.

Les syndicats ont adopté des directives communes sur la procédure à suivre en cas de harcèlement. Sur de nombreux lieux de travail, des directives ont aussi été adoptées pour prévenir le harcèlement et y faire face.

Le plan pour l'égalité mis en œuvre par les forces de défense interdit aussi le harcèlement sexuel. En 2006, les forces de défense ont arrêté des directives concernant les mesures à prendre en cas de harcèlement et de comportement inconvenant sur les lieux de travail de leur personnel. Des informations à ce sujet sont diffusées à l'occasion des formations et par l'intranet des forces de défense. Des informations sur les problèmes de harcèlement sexuel sont recueillies dans le cadre d'enquêtes menées sur le climat qui règne sur les lieux de travail. Il incombe ensuite à la direction de régler les problèmes signalés.

D'après la section 8d de la loi sur l'égalité des sexes révisée en 2005, on considère qu'un employeur a un comportement discriminatoire interdit par la loi si, une fois informé qu'une employée a été victime de harcèlement, il ne fait pas le nécessaire pour mettre fin à ce harcèlement. L'employeur a le devoir de faire en

sorte que ses employés ne soient pas victimes de harcèlement sexuel ou sexiste sur leurs lieux de travail.

L'employeur peut se porter caution pour l'auteur du délit, lui donner un avertissement ou réorganiser ses activités professionnelles ou son lieu de travail de façon à ce que celui-ci ait le moins de contacts possible avec la victime. Dans les cas graves, il peut devoir réorganiser le travail des deux employés pour mettre fin au harcèlement, mais ne doit pas rétrograder la victime. En dernier recours, il peut mettre fin au contrat de travail de l'auteur du délit conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les actes de harcèlement avec atteinte volontaire à l'intégrité physique de la victime peuvent également tomber sous le coup des dispositions du code pénal relatives aux délits et agressions sexuels ou à la discrimination sur les lieux de travail.

Conformément aux dispositions de la section 6a de la loi sur l'égalité des sexes, le plan en faveur de l'égalité doit prévoir une évaluation de la situation sur le lieu de travail en matière d'égalité des sexes et doit recenser toutes les mesures nécessaires qu'il est prévu de mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité des sexes, notamment en prévenant et en éliminant le harcèlement.

La loi sur la sécurité et la santé au travail (23.8.2002/738) comporte deux dispositions spécifiques concernant le harcèlement et d'autres types de comportements inconvenants au travail.

Ces dispositions ne portent pas seulement sur le harcèlement sexuel. Elles visent tous les types de comportement inconvenant susceptibles de se produire sur les lieux de travail. Le harcèlement sexiste en constitue toutefois un thème essentiel.

L'objectif de ces dispositions est double : elles visent à contraindre l'employeur d'une part à prendre des mesures préventives pour éviter les risques de harcèlement et d'autre part à réagir dans les situations dans lesquelles il y a déjà eu harcèlement. D'après la section 28 de la loi, tout employeur ayant connaissance des faits est tenu par cette obligation dès lors qu'il risque d'être porté atteinte à la santé de l'employé.

La section 18 fait également obligation aux employés de ne pas harceler d'autres employés ni de se comporter de façon inconvenante à leur rencontre sur leurs lieux de travail.

Les inspections de la sécurité et de la santé au travail sont chargées de contrôler l'application de la loi sur les lieux de travail.

Les autorités peuvent recourir à plusieurs types de mesures administratives si elles constatent des infractions à la loi sur la sécurité et la santé au travail. Ces mesures sont définies dans la loi d'application relative à la sécurité et à la santé au travail (20.1.2006/44). Les autorités peuvent aussi signaler les infractions à la loi au Ministère public.

VI. Éducation et stéréotypes

20. Le Conseil de l'éthique dans la publicité a adopté des principes en matière d'égalité, alors que le médiateur à la consommation traite les plaintes

concernant la « commercialisation discriminatoire » et peut intervenir lorsque les publicités vont à l'encontre du principe de l'égalité entre les sexes (CEDAW/C/FIN/5, art. 5, sect. 5). L'organisation finlandaise NYTKIS ry (Naisjärjestöt yhteistyössä-Kniv-voorganisationer i Samarbete – Coalition des associations de femmes finlandaises en faveur d'une action commune) estime que l'autorégulation des médias n'est pas appropriée car le public est devenu plus permissif vis-à-vis de l'industrie du sexe et que le sexisme est présent dans de nombreux médias (CEDAW/C/FIN/6, par. 98). Étant donné que la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes ne s'applique pas à la publicité commerciale, de quelles règles ou codes de conduite et de quels mécanismes, le cas échéant, dispose-t-on en Finlande pour contrôler et réglementer les médias en vue d'éliminer les stéréotypes sexistes?

Les pouvoirs publics n'ont aucun moyen efficace de contrôler les médias; ils s'efforcent donc de les influencer en coopérant et en ayant des échanges avec eux. Le Ministère de l'éducation a exécuté un projet sur les médias et l'égalité des sexes en 2005-2006 au cours duquel ont été passées en revue les possibilités de promouvoir, en collaboration avec le secteur des médias et conformément au principe de l'autorégulation, une vision équilibrée des hommes et des femmes et l'absence de stéréotypes dans les médias.

La clause générale de la section 1 :1 du chapitre 2 de la loi en vigueur sur la protection des consommateurs (389/1978) frappe d'interdiction dans les pratiques commerciales toute conduite susceptible d'être jugée inconvenante ou tendancieuse par les consommateurs. En Finlande, un médiateur à la consommation contrôle la licéité des pratiques commerciales du point de vue de la protection des consommateurs. Le cas échéant, le médiateur peut demander à ce que les pratiques commerciales illicites soient interdites, notamment par une décision du Tribunal de commerce, généralement sous peine d'amende. Dans quelques cas exceptionnels, le médiateur peut prendre lui-même la décision d'interdiction. Une interdiction peut aussi être temporaire. Le médiateur a par ailleurs donné aux entrepreneurs de nombreuses directives d'ordre général concernant les pratiques commerciales.

Il existe déjà une abondante jurisprudence concernant la clause générale de la loi relative à la protection des consommateurs. Selon la jurisprudence constante du Tribunal de commerce en tant que juridiction de première instance, cette clause générale s'applique aux techniques de commercialisation qui contreviennent clairement aux valeurs généralement admises. Il a ainsi été considéré qu'une campagne de promotion présentant l'un des deux sexes de façon avilissante, désavantageuse, dégradante ou de toute autre façon critiquable était contraire à la bienséance. Dans les jugements 1994 :7 et 2006 :1 du Tribunal de commerce, les techniques de commercialisation ont été jugées contraires à la bienséance, au sens où l'entend la section 1 du chapitre 2 de la loi pour la protection des consommateurs, dans un cas où une femme avait été présentée dans une publicité en tant qu'objet sexuel attirant le regard et où sa présence n'avait rien à voir avec les produits vendus. Le Tribunal de commerce juge dégradant ce genre de publicités.

La section 23 de la loi sur les activités des services de télévision et de radiodiffusion (744/1998) définit par ailleurs les principes éthiques régissant la publicité.

En conséquence, les publicités télé et radiodiffusées et les émissions de téléachat ne peuvent porter atteinte au respect de la dignité humaine ni inciter à la

discrimination sexiste. Le médiateur à la consommation contrôle également l'application de ces dispositions et peut demander à ce que les exploitants de chaînes de télévision ou de radiodiffusion soient condamnés à des sanctions financières.

Comme indiqué plus haut, les autorités participent activement au contrôle de la publicité. Le système finlandais de contrôle de la publicité fait en outre appel à l'autorégulation. Le Conseil de l'éthique publicitaire de la Chambre de commerce centrale se prononce sur l'acceptabilité éthique des publicités en se fondant notamment sur les principes relatifs aux pratiques commerciales exemplaires qu'il a définis ainsi que sur les règles internationales de procédure relatives à la publicité qu' a adoptées la Chambre de commerce internationale.

Le Conseil de la presse (Julkisen sanan neuvosto), un autre organe d'autorégulation cofondé par les médias, a entériné les directives à l'intention des journalistes (« Journalistin ohjeet ») formulées en 2005 pour promouvoir une utilisation responsable de la liberté d'expression dans tous les travaux de journalisme des médias. Aux termes de l'article 26 de ces directives :

« la dignité humaine de chacun doit être respectée [...]. Le sexe d'une personne ne doit pas être présenté d'une façon inconvenante ou dégradante. »

Le Ministère de la justice travaille actuellement à l'élaboration d'un projet de loi pour revoir la clause générale figurant à la section 1 du chapitre 2 de la loi susmentionnée relative à la protection des consommateurs. Il est envisagé d'intégrer au texte de loi des dispositions plus détaillées pour définir les éléments qui rendraient une publicité contraire aux principes de la bienséance (voir le rapport du groupe de travail du Ministère de la justice sur les procédures commerciales inconvenantes établi en novembre 2007). Les dispositions proposées se fondent sur la procédure décisionnelle en vigueur au Tribunal de commerce et sur les dispositions de la section 23 de la loi relative aux activités des services de télévision et de radiodiffusion (744/1998). Les pratiques de commercialisation pourraient être jugées contraires à la bienséance si elles étaient clairement en conflit avec les valeurs généralement admises par la société. Il est envisagé de citer trois exemples de pratiques contraires à la bienséance. L'un d'eux porterait sur la discrimination sexiste ou la discrimination fondée sur l'aspect d'une personne ou d'un groupe de personnes. Un projet de loi sur la question devrait être soumis au Parlement au printemps 2008.

Les précisions qu'il est envisagé d'apporter aux dispositions existantes devraient améliorer les mesures préventives et la sécurité juridique, en faciliter le contrôle et en améliorer l'efficacité. Les autorités chargées du contrôle de la publicité devraient actualiser leurs directives à ce sujet et donner des avis aux entrepreneurs à propos de l'application des nouvelles dispositions. On s'attend en outre à une augmentation du nombre d'affaires portées devant le Tribunal de commerce.

VII. Santé

21. Le Comité des droits de l'enfant, dans ses observations finales du mois d'octobre 2005, s'est dit préoccupé par le niveau élevé du taux de suicide chez les adolescents (CRC/C/15/Add.272, par. 36). Le sixième rapport périodique ne

comporte pas de renseignements sur ce taux, ni sur les services psychologiques disponibles. Veuillez communiquer des statistiques ventilées par sexe sur les tendances observées depuis 2001 s'agissant du taux de suicide, et indiquer ce qui est fait pour réduire ce taux et accroître l'accès à l'information et aux services psychologiques.

En avril 2007, le Ministère des affaires sociales et de la santé a chargé un groupe de travail (Mieli 2009) de définir des modèles opérationnels concernant l'organisation régionale des services de santé mentale, des services aux personnes faisant abus d'alcool et de drogues ainsi que des permanences connexes. L'objectif visé consiste notamment à se doter de moyens efficaces pour promouvoir le bien-être et la santé mentale, l'accès au traitement, aux services et à la réadaptation en cas de troubles mentaux et d'abus d'alcool et de drogues, ainsi que la coopération entre les services municipaux de soins de santé primaires et secondaires, les différents prestataires de services et les groupes professionnels.

En novembre 2007, le Ministère a par ailleurs lancé un projet pour prévenir la dépression et réduire l'inaptitude au travail pour dépression. Il est prévu dans ce cadre de mettre au point un programme d'action comportant des propositions pour promouvoir le dépistage précoce et la prévention de la dépression, le traitement, la réadaptation, le bien-être au travail et la reprise du travail et réduire l'incidence de l'inaptitude au travail pour dépression. Ces projets visent tous deux à prévenir la dépression et donc aussi les suicides.

L'arrêté pris par le Gouvernement en 2002 pour assurer l'avenir des soins de santé portait en particulier sur le bon fonctionnement des soins de santé primaires et la prévention, l'accès au traitement, la disponibilité et les compétences du personnel, la réforme des activités et des structures ainsi que le renforcement du financement des soins de santé. Le Ministère des affaires sociales et de la santé a suivi de près l'accès effectif au traitement depuis que les dispositions relatives aux délais d'attente maximaux sont entrés en vigueur en 2005. Ces dispositions s'appliquent aussi aux soins psychiatriques.

Le Ministère a constaté qu'il était plus facile qu'avant la réforme d'avoir accès à un traitement dans des délais raisonnables au niveau national. La nouvelle législation a en effet renforcé l'égalité d'accès aux services de santé. La réforme a aussi accéléré la modernisation des pratiques dans différents districts hospitaliers.

Pendant huit années consécutives, le Parlement a augmenté les ressources destinées à la psychiatrie infantile et juvénile. Les délais d'attente maximaux en psychiatrie infantile et juvénile sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2001. D'après des résultats récents, ils ne dépasseraient généralement pas trois mois dans l'ensemble du pays, sauf dans les régions sud et sud-ouest.

Voir aussi les appendices 3 et 4.

22. D'après le cinquième rapport périodique, la distance entre le foyer d'une femme same et une maternité en milieu hospitalier peut être de l'ordre de 300 à 500 kilomètres (CEDAW/C/FIN/5, art. 5, sect. 2.4). Veuillez décrire les plans adoptés pour permettre aux communautés vivant dans les régions les plus reculées du pays d'accéder plus facilement à de telles installations.

Pour la sécurité des patientes, en Finlande septentrionale, les accouchements sont centralisés à Rovaniemi. La Finlande septentrionale est une région peu peuplée

où le nombre d'accouchements est en baisse. Pour assurer la sécurité des parturientes, les accouchements ont lieu en milieu hospitalier avec l'assistance de tout le personnel soignant voulu : gynécologue, anesthésiste, sage-femme, pédiatre, etc. Les hôpitaux sont en outre dotés des équipements nécessaires. Dans un pays à faible densité de population, il est malheureusement impossible de disposer partout du personnel ou de l'équipement propres à assurer la sécurité des patientes. Il faudrait pour cela environ 300 naissances par an, or, ces dernières années, on en comptait 70 à Inari et une dizaine à Utsjoki, dans la région same, en Finlande septentrionale.

Grâce à des accords entre des municipalités frontalières avec la Norvège, les patientes peuvent recevoir des soins d'urgence et même accoucher dans des hôpitaux norvégiens. Des accords de ce type ont ainsi été Royaume-Uni par des communes de la région same et du district hospitalier de Laponie.

VIII. Situation de groupes particuliers de femmes

23. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a constaté avec préoccupation que les femmes roms en costume traditionnel étaient particulièrement exposées à ce type de discrimination (E/C.12/CO/FIN/5, par. 13). À ce propos, il est indiqué dans le sixième rapport périodique que les femmes roms continuent d'être en butte à la discrimination sur le marché du travail et lorsqu'elles souhaitent accéder à des services dans le secteur privé (CEDAW/C/FIN/6, par. 16). Veuillez indiquer si l'étude sur la situation de l'emploi des Roms lancée par le Ministère du travail a contribué à faire adopter de nouvelles politiques et d'autres mesures.

Le Ministre du travail a financé une étude sur la promotion de l'insertion des Roms sur le marché du travail qui devrait donner lieu à la publication d'un rapport en mai 2008. Cette étude examine la situation des Roms sur le marché du travail ainsi que les obstacles auxquels ceux-ci se heurtent et les conditions qu'il leur est demandé de remplir pour trouver un emploi. Elle analyse notamment les facteurs liés à l'éducation et aux besoins particuliers des Roms ainsi que leur prise en compte. Cette étude a pour thème central les conceptions qu'ont notamment les employeurs, les services de la main-d'œuvre et les Roms eux-mêmes des deux composantes du marché de l'emploi que sont la recherche et l'offre. Elle analyse également le rôle des services d'emploi et la facilité d'accès à ces services, notamment pour les Roms. Elle devrait permettre d'avoir une appréciation globale de la situation pour élaborer un projet qui favorise l'emploi des Roms.

Cette étude de la situation des Roms sur le marché de l'emploi est en cours de réalisation. D'après des informations préliminaires officieuses, il est actuellement procédé à la distribution d'un questionnaire facultatif aux Roms qui se rendent dans les agences pour l'emploi. Il est notamment demandé aux femmes et aux hommes roms comment ils considèrent les normes vestimentaires dans la vie professionnelle. Un questionnaire est également remis aux employeurs pour déterminer comment ceux-ci considèrent les roms à la recherche d'un emploi et les femmes roms en tenues traditionnelles. Les résultats de cette étude devraient être publiés d'ici la fin du mois d'avril 2008.

Trois grands projets visant à promouvoir l'égalité de traitement des Roms en Finlande (dans le cadre de l'initiative Equal) ont pris fin en 2007. Ils ont notamment

permis de disposer d'informations précieuses à propos de la situation actuelle des Roms sur le marché du travail.

D'après les quatre conseils consultatifs régionaux aux affaires roms, des femmes roms ont activement participé aux projets mis en œuvre pour acquérir une éducation et ont indiqué à plusieurs reprises que leur tenue vestimentaire ne leur posait pas de problème pour travailler. Les Roms savent que certaines professions sont soumises à des normes vestimentaires ou imposent le port d'un uniforme (notamment pour les infirmières). Ceux qui exercent ce genre de métiers l'ont accepté et changent de vêtements pendant leurs heures de travail. Dans un certain nombre de métiers, il n'existe cependant pas de raisons valables pour s'opposer au port de vêtements traditionnels, mais les employeurs continuent d'y voir un problème. Il faudrait que les pouvoirs publics et les syndicats examinent la question de plus près et prêtent appui aux femmes roms en difficulté.

Ces projets visant à promouvoir l'égalité de traitement des Roms dans le pays ont été évoqués dans la presse finlandaise, aux niveaux tant local que national. Les articles publiés portaient souvent sur les tenues vestimentaires des femmes qu'ils ont mieux fait découvrir à leurs lecteurs. La Société nationale de radiotélédiffusion YLE a par ailleurs formé des journalistes roms dans le cadre de son programme de formation interne. L'un de ces journalistes, une femme rom qui porte des vêtements traditionnels, réalise des émissions qui sont régulièrement diffusées dans tout le pays.

24. D'après le sixième rapport périodique, en 2005, le Bureau du médiateur pour les minorités a été saisi de 70 dossiers concernant des problèmes de logement rencontrés par des femmes roms, souvent des mères célibataires et leurs enfants qui s'étaient retrouvés sans domicile fixe ou avaient été expulsés de chez eux. Il existerait un lien entre la situation que connaissent les femmes roms (c'est-à-dire leurs conditions de logement et la stabilité de leurs conditions d'existence) et le taux de fréquentation scolaire chez les enfants roms (CEDAW/C/FIN/6, par. 17). Le médiateur s'est-il penché sur ces plaintes et, dans l'affirmative, quelle suite leur a été donnée? Quels efforts l'État partie envisage-t-il de faire pour améliorer la situation des femmes roms en matière de logement, afin que des problèmes de logement n'empêchent pas les enfants roms d'aller à l'école?

Les problèmes de logement évoqués à la question 25 ne concernent pas uniquement les femmes roms, mais l'ensemble de la population rom.

Le Bureau du médiateur pour les minorités a émis des avis et formulé des directives à propos des plaintes qui ont été déposées. Il a également demandé des précisions aux municipalités et aux services du logement. Dans deux cas, la question a été portée devant le tribunal chargé de la discrimination au niveau national. Par ailleurs, le Bureau du médiateur pour les minorités travaille en collaboration avec le Conseil consultatif pour les questions roms et le Fonds public pour le logement afin de trouver des solutions aux problèmes de logement de la communauté rom.

Tous les conseils consultatifs finlandais aux niveaux tant national que régional se sont activement employés à trouver des solutions aux problèmes de logement et de scolarisation des Roms. Ayant notamment reconnu le lien existant entre le manque de logements, les mauvaises conditions de logement et les problèmes de scolarisation des enfants roms, ils ont fait un travail important pour y sensibiliser les

autorités à différents niveaux de l'administration. À lui seul, le Conseil consultatif de la Finlande méridionale a ainsi pris contact avec quelque 3 000 administrateurs chargés du logement et de la scolarisation des Roms aux niveaux des municipalités, des régions et des administrations publiques de l'État.

Les conseils consultatifs ont aussi contribué à la mise en place de conseils roms locaux au sein des structures municipales de façon à ce que Roms et administrateurs locaux puissent collaborer ensemble dans des situations et des lieux précis. Ces conseils locaux ont le plus souvent été nommés par les conseils municipaux qui leur prêtent également un appui politique. Il existe déjà 14 conseils locaux en Finlande occidentale; en Finlande méridionale, neuf sont en passe d'être constitués et quelques autres devraient l'être dans les trois autres provinces.

Parmi les autres mesures prises par les conseils consultatifs, des visites ont été effectuées dans les municipalités où cela était nécessaire, une aide personnalisée a été fournie et des conseils ont été donnés tant aux Roms qu'aux autorités locales. Les conseils consultatifs collaborent bien sûr avec les autres administrations publiques. Ils ont activement collaboré avec les bureaux du médiateur pour les minorités. Ils ne disposent toutefois que de quatre secrétaires au niveau des provinces et d'un secrétaire au niveau national.

Le Conseil consultatif national pour les affaires roms et les quatre organes consultatifs régionaux sont régis par la législation nationale et financés par le budget ordinaire de l'État.

25. Selon le sixième rapport périodique, le taux de chômage chez les femmes immigrées dépassait de plus de 10 points le pourcentage enregistré chez les hommes immigrés, et il était nettement plus élevé que celui de l'ensemble de la population (CEDAW/C/FIN/6, par. 176). Quelles mesures ciblées ont été prises pour offrir de nouvelles perspectives économiques aux femmes immigrées ou renforcer celles qui s'offrent déjà à elles? Quels effets ont eu ces mesures? Outre les cours de langue, quelles possibilités de formation sont offertes dans les différents secteurs de l'économie aux femmes qui n'ont pas la nationalité finlandaise?

En 2007, le taux de chômage des femmes immigrées demeurait supérieur à celui des hommes immigrés. Le taux de chômage avait néanmoins baissé chez les femmes comme chez les hommes par rapport à 2006.

	<i>Octobre 2006</i>	<i>Octobre 2007</i>
Taux de chômage chez les femmes	28,3 %	25,2 %
Taux de chômage chez les hommes	18,9 %	15,8 %

Le taux de chômage des immigrés est très variable selon les groupes ethniques. Chez les Russes, qui constituent le groupe linguistique le plus important, le taux de chômage était de 30,5 % en octobre 2007, alors que chez les locuteurs somalis, il atteignait 54,2 %. Il est beaucoup plus bas chez les immigrés des pays de l'Union européenne que chez les immigrés venus d'ailleurs.

La Finlande dispose d'un système d'insertion exceptionnel par rapport à de nombreux autres pays. D'après la loi relative à l'insertion (1999, 2006), il incombe aux services pour l'emploi d'organiser la prise en charge des immigrants d'âge

adulte pour qu'ils puissent apprendre à lire et écrire et acquérir une éducation de base. En conséquence, tous les immigrants, quels que soient leur état physique ou psychologique et leurs compétences linguistiques ou professionnelles – ont la possibilité de s'inscrire à l'agence pour l'emploi; ils sont alors comptabilisés dans les statistiques comme employés à la recherche d'un emploi.

Le programme de développement du Fonds social européen relatif aux premières mesures d'orientation des immigrants et au renforcement des compétences vise à attirer l'attention sur la situation particulière dans laquelle se trouvent les immigrantes. En 2007, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme et Zonta International ont lancé une campagne spécifique en collaboration avec le Ministère de l'éducation pour recueillir des fonds afin d'organiser des stages d'alphabétisation à l'intention des immigrantes. Pendant plusieurs années, le Ministère de l'éducation a également financé des programmes d'éducation de base à l'intention des femmes au moyen de subventions spéciales. Des subventions ont été accordées à des établissements d'enseignement pour adulte et à des associations de migrants. Par ailleurs, une partie importante des subventions spéciales destinées à l'enseignement général gratuit est réservée au développement des programmes d'enseignement à l'intention des immigrants, non seulement dans le domaine de l'éducation de base et de l'apprentissage de la langue, mais aussi de l'acquisition de connaissances culturelles et de compétences.

D'après les statistiques compilées par le Ministère de l'éducation, en 2007, 70 % des immigrés ayant essayé d'obtenir des équivalences de leurs diplômes universitaires étaient des femmes. La majorité d'entre elles venaient de l'ex-Union soviétique. On voit donc que certaines femmes ont un niveau d'instruction élevé et ont besoin d'aide pour suivre des études complémentaires et trouver un emploi.

À ce propos, il convient de noter que les femmes immigrées sans emploi ne forment pas un groupe homogène. Au contraire, il faudrait que les services fournis tiennent compte des besoins individuels de chacune d'entre elles.

Tous les immigrants ont accès aux services d'insertion et ont la possibilité de suivre des cours de langue et une formation professionnelle ainsi qu'une formation qui facilite leur insertion dans la société. Chacun a automatiquement le droit de suivre des études dès lors qu'il est en possession d'un permis de résidence permanent.

D'après la loi relative à l'insertion, les immigrés sans emploi peuvent bénéficier d'un programme d'insertion (comportant une formation d'insertion) pendant trois ans à compter de la date à laquelle ils sont enregistrés dans une commune. Cette loi a été amendée en 2005 pour que cette période de trois ans puisse être portée à cinq ans, notamment en cas de congé de maternité, car la maternité empêchait souvent les immigrantes de bénéficier du programme.

Les immigrantes – et les immigrants – suivent une formation d'insertion. Outre des cours de langue, la formation d'insertion comporte des enseignements visant à faciliter l'insertion dans la vie active en Finlande et, d'une façon générale, dans la société finlandaise. Elle comprend un stage professionnel sur le terrain. Les immigrants ont aussi la possibilité de participer à une formation professionnelle en entreprise. Ceux qui participent à une formation d'insertion ou à une formation professionnelle en entreprise ont droit à des allocations sociales dont le montant est légèrement supérieur à celui de l'allocation chômage.

Divers projets, dont certains sont financés par le Fonds social européen, encouragent par ailleurs les immigrantes à entrer sur le marché du travail.

26. Le rapport ne contient aucune donnée statistique ventilée sur les femmes qui vivent dans la misère. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a constaté avec préoccupation que la Finlande n'avait pas encore officiellement fixé de « seuil de pauvreté », alors que cela lui permettrait de déterminer l'incidence et l'ampleur de la pauvreté ainsi que de contrôler et d'évaluer les progrès accomplis sur la voie de sa réduction (E/C.12/CO/FIN/5, par. 17). Veuillez donner un aperçu de la situation des femmes qui vivent dans l'indigence en Finlande, et indiquer quelles mesures ont été prises en vue d'élaborer un dispositif qui permettrait de mesurer et de contrôler de près la pauvreté, ainsi que de la réduire.

Les données les plus complètes sur les ménages finlandais à faible revenu ou vivant dans la pauvreté sont les statistiques relatives à l'aide sociale, les dernières disponibles étant de 2005.

En 2005, sur 66 286 femmes célibataires, 8,7 % – soit 3,8 % de moins que l'année précédente – avaient touché une aide sociale au moins une fois. En 2005, 45,4 % des allocataires avaient perçu des allocations pendant au moins trois mois et 22,6 % touchaient des allocations de longue durée (pendant 10 à 12 mois). Le pourcentage de femmes célibataires percevant une aide sociale était légèrement plus élevé que la part des femmes célibataires dans la population. Le pourcentage de retraitées touchant une aide sociale était plus faible que leur part dans la population. En effet, la majorité des femmes célibataires percevant des allocations sociales sont des femmes en âge de travailler.

La quasi-totalité des parents isolés touchant des allocations sociales sont des femmes. En 2005, près de 30 000 ménages monoparentaux, soit un quart d'entre eux, percevaient des allocations sociales.

Le nombre global de ménages touchant des allocations sociales a diminué depuis 1996. Le nombre de célibataires et de ménages monoparentaux dans ce cas a également baissé, en chiffres tant absolus que relatifs.

La durée de versement des allocations correspond à une baisse des revenus, soit occasionnelle soit s'inscrivant dans la durée.

Les femmes célibataires et les parents isolés sont plus nombreux (respectivement 45,4 % et 44,9 %) à avoir recours à l'aide sociale que l'ensemble des ménages (qui sont 42,5 % à avoir perçu des allocations pendant une durée de 1 à 3 mois). Des allocations de longue durée étaient plus souvent versées à des hommes célibataires et à des couples avec enfants qu'à des ménages monoparentaux (voir tableau 2).

Le manque de revenu était le plus souvent lié au chômage. Pendant l'été 2007, le Gouvernement a chargé une commission de préparer une réforme de la protection sociale dont le principal objectif serait de ménager une plus grande souplesse dans la vie professionnelle, de proposer davantage de mesures d'incitation au travail et de modifier les niveaux de sécurité de base et de sécurité minimale pour réduire les besoins d'aide sociale. Le mandat de cette commission s'achèvera le 31 décembre 2009. Suite à l'entrée en vigueur en avril 2002 d'une version révisée de la loi sur l'aide sociale, la part des revenus qui n'était pas prise en compte lors de l'évaluation

des besoins en matière d'aide sociale a été modifiée. Celle-ci, qui était plafonnée à 100 euros par mois et par ménage, a été portée à 150 euros par mois jusqu'au 31 décembre 2008. Cette modification visait en particulier les ménages monoparentaux qui percevaient des allocations sociales puisqu'une proportion de parents isolés supérieure à la moyenne se sont vu proposer différents types de travail et ont ainsi eu la possibilité d'accroître un peu leur revenu, voire même de prendre définitivement pied sur le marché du travail.

Voir aussi les appendices 5 et 6.

27. Bien que le premier rapport sur la politique concernant les droits des personnes handicapées, qui a été présenté au Parlement en 2006, reconnaisse qu'une « femme handicapée a le droit d'étudier, de travailler, d'avoir un revenu, une vie familiale et des loisirs », il est indiqué dans le sixième rapport périodique que « très peu d'informations existent sur les femmes handicapées » (CEDAW/C/FIN/6, par. 27 et 28) et que ces femmes font l'objet d'une discrimination car les demandes d'assistance et de services de rééducation qu'elles présentent sont refusées plus souvent que celles introduites par des hommes (ibid., par. 186 et 187). Veuillez fournir des informations sur les mesures qui ont pu être élaborées ou appliquées pour recueillir systématiquement des informations sur les femmes handicapées et veiller à ce que celles-ci puissent effectivement exercer leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Veuillez en outre indiquer si des efforts sont déployés pour faire connaître la nouvelle Convention relative aux droits des personnes handicapées et si des fonds publics sont dégagés pour appuyer les activités des organisations et des réseaux œuvrant en faveur des femmes handicapées.

Conformément au principe de base régissant la législation finlandaise et le contrôle de son application, femmes et hommes reçoivent un traitement égal et ont un droit égal à bénéficier des mesures de soutien et des avantages prévus par la loi. En conséquence, ni la majorité des études sur les handicaps ni les informations concernant les personnes handicapées ne comportent de données par sexe. Il n'a notamment pas été jugé nécessaire de mettre au point des indicateurs spécifiques pour compiler des statistiques sur les mesures de soutien et les avantages dont bénéficient les handicapés afin de mettre en évidence des différences entre les sexes.

Selon certaines statistiques disponibles, notamment les statistiques recueillies par l'organisme d'assurance sociale sur les indemnités de réadaptation et les pensions d'invalidité, le pourcentage de demandes rejetées serait légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. On constate une tendance analogue en ce qui concerne les décisions relatives aux pensions d'invalidité. On ne peut toutefois pas en conclure que les femmes seraient victimes de discrimination directe, d'autant que celles-ci sont plus nombreuses à présenter des demandes. L'octroi d'indemnités est régi par les critères énoncés par la loi.

Une traduction officieuse de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées sera publiée dans le Recueil des Traités du Code finlandais lorsque la Finlande aura ratifié la Convention. En 2007, le Ministère des affaires sociales et de la santé a publié une brochure en finnois et en suédois sur la Convention. Le Centre pour les droits fondamentaux des personnes handicapées (VIKE) créé par des associations finlandaises de handicapés a également mené des campagnes de sensibilisation et d'information à propos de la Convention.

Le réseau des ONG des femmes handicapées regroupe des acteurs des associations nationales de handicapés. Ces ONG touchent des fonds de l'Association finlandaise des machines à sous et bénéficient par ce biais d'un appui financier du Gouvernement. Une fois agréé, ce réseau pourrait aussi recevoir des subventions publiques allouées aux associations de femmes.

IX. Protocole facultatif

28. Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour faire largement connaître le Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que la Finlande a ratifié le 29 décembre 2000.

Des informations sur les droits de l'homme en général, sur les conventions des Nations Unies et du Conseil de l'Europe relatives aux droits de l'homme, sur les instances judiciaires et les autres organes de contrôle de ces organisations, ainsi que sur le dépôt de plaintes en matière de droits de l'homme sont disponibles sur le site Internet du Ministère des affaires étrangères (<http://formin.finland.fi>). On y trouve également la marche à suivre pour déposer une plainte auprès de ces organes, notamment auprès du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. La maintenance du site est assurée par le service chargé des conventions et tribunaux relatifs aux droits de l'homme. Un lien y renvoie à la banque de données juridiques (Finlex) qui comporte notamment la version finlandaise du Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

X. Appendices

Appendice 1

Résumé du rapport préliminaire sur la nécessité de réformer la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination

I. Pourquoi réformer la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination?

L'égalité des sexes et la non-discrimination sont des objectifs encore lointains². Par ailleurs, par suite des multiples modifications qu'elle a subies au fil des ans, la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination est quelque peu morcelée et incohérente et les différences qui y sont faites entre les divers motifs de discrimination ne sont pas toujours justifiées. Lors de l'adoption de la loi relative à la non-discrimination, le Parlement finlandais a demandé au Gouvernement d'établir un projet de législation en matière de non-discrimination qui soit fondé sur le système finlandais des droits fondamentaux et prévoient des recours et sanctions juridiques identiques pour toutes les formes de discrimination. Il importe également de réviser la législation au vu des nouveaux développements intervenus au niveau international et au sein de l'Union européenne.

Le Comité sur l'égalité des sexes a donc été chargé d'établir un rapport intérimaire sur la nécessité de réformer la législation en vigueur et les options envisageables en la matière. Il ne s'agit pas de trancher entre ces différentes options mais de les mettre en regard afin de susciter le débat.

II. État de la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination

La Constitution finlandaise comporte plusieurs dispositions traitant de l'égalité des sexes et de la non-discrimination. Ainsi, l'article 6 est consacré à l'interdiction de la discrimination et s'inspire des conventions internationales relatives aux droits de l'homme. Toutefois, le champ du droit international en ce qui concerne l'égalité des sexes et la non-discrimination s'est considérablement élargi depuis que la réforme des droits fondamentaux a eu lieu en Finlande. De même, ces dernières années, l'Union européenne a étendu et précisé sa législation en matière de lutte contre la discrimination. Il conviendra également de tenir compte, lors de la réforme, de la jurisprudence de la Cour de justice européenne et de la Cour européenne des droits de l'homme, ainsi que des décisions, évaluations et recommandations des organes internationaux de défense des droits de l'homme.

Pour ce qui est de la législation subordonnée à la Constitution, les dispositions sur l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination figurent dans deux lois générales, à savoir la loi relative à l'égalité des hommes et des femmes et la loi relative à la non-discrimination, ainsi que dans plusieurs lois spéciales concernant

² Dans ce rapport intérimaire, le concept d'« égalité des sexes » s'entend au sens de l'article 6 de la Constitution finlandaise. Le terme de « non-discrimination » renvoie aux autres motifs de discrimination visés dans la Constitution qui ont trait à l'identité de chaque individu, à savoir l'âge, l'origine, la langue, la religion, les convictions, les opinions, l'état de santé, un handicap ou tout autre motif lié à l'identité de cet individu.

par exemple l'emploi, la protection sociale et la santé. Les dispositions concernant les autorités compétentes et les sanctions applicables figurent dans les lois générales susmentionnées et dans les lois spéciales concernant les autorités, dans le Code pénal finlandais, dans la loi relative à la responsabilité pour actes délictueux et dans la loi relative à la sécurité et à la santé au travail et à la coopération en la matière.

III. Législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination dans les autres pays

La plupart des pays européens ont réformé leur législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination ou prévoient de le faire, y compris la Suisse, la Norvège, le Danemark, l'Allemagne et le Royaume-Uni. Comme en Finlande, la législation et l'organisation des institutions mises en place pour en promouvoir et en surveiller l'application sont par trop éclatées dans nombre de ces pays. Même si la réforme a une portée variable d'un pays à l'autre, l'objectif poursuivi est le même : harmoniser la législation et l'organisation des institutions compétentes.

IV. Nécessité de réformer la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination et objectifs visés

a) Nécessité de réformer la législation

La législation en vigueur en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination et son application présentent de nombreuses failles. Y remédier permettrait de lutter plus efficacement contre la discrimination et de préserver l'égalité. Les points d'importance prioritaire sont les suivants :

Cohérence et portée de la législation. Les concepts et notions utilisés dans la législation manquent quelque peu de cohérence. Certains motifs de discrimination, que l'on tient aujourd'hui pour importants, ne sont même pas mentionnés dans la législation. Par ailleurs, la portée de l'interdiction et des mesures de protection juridique prévues et l'accès aux conseils juridiques et autres services d'experts varient en fonction des motifs de discrimination et domaines considérés.

Promotion de l'égalité des sexes et de la non-discrimination. Pour l'essentiel, la législation porte sur les mesures de protection juridique disponibles après les faits et les recours offerts. Les mesures qui doivent être prises par les pouvoirs publics pour promouvoir l'égalité diffèrent selon le motif de discrimination. À l'heure actuelle, il n'existe pas en Finlande d'organisme spécialement chargé de planifier des activités d'information et de sensibilisation sur les questions de non-discrimination et d'organiser des campagnes de sensibilisation ou de superviser ce type d'initiatives.

Statut, responsabilités et pouvoirs des institutions compétentes. Les responsabilités incombant aux institutions finlandaises chargées des questions d'égalité des sexes et de non-discrimination ne sont pas complètement alignées sur les recommandations et déclarations internationales, mais correspondent pour l'essentiel aux exigences énumérées dans la législation européenne sauf, dans une certaine mesure, pour ce qui est de la conduite d'enquêtes indépendantes et de l'offre d'une assistance aux victimes de discrimination. Au regard de la législation européenne, de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et des recommandations internationales en la matière, il apparaît par ailleurs nécessaire de renforcer l'indépendance des organes nationaux. Il convient également de préciser

certaines autres aspects des responsabilités et pouvoirs des institutions en place afin d'améliorer leur efficacité.

Coopération et interaction en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes et de non-discrimination. À l'heure actuelle, les institutions compétentes coopèrent entre elles de manière informelle. À l'exception du Médiateur pour les minorités, elles ne sont pas tenues de coopérer et il n'existe pas d'organisation officielle chargée de favoriser leur collaboration. Les autorités et groupes d'intérêts collaborent essentiellement dans le cadre d'échanges informels. Par ailleurs, plusieurs conseils consultatifs ont été établis aux côtés des ministères, bien que le rôle qu'ils jouent pour faciliter le dialogue apparaisse très variable. Au vu de la législation européenne, des conventions et recommandations internationales et du renforcement de la coopération au niveau international, il est indispensable de revoir les procédures suivies et structures en place à l'échelle nationale.

Participation des associations et organisations aux procédures administratives et judiciaires. La législation en vigueur ne confère aux associations et organisations que des possibilités limitées d'avoir recours aux procédures administratives et judiciaires existantes en cas de discrimination. C'est une question qu'il convient d'examiner compte tenu de la législation européenne en la matière.

Application de la législation. Les conseils juridiques et autres services d'experts en ce qui concerne la législation contribuent de manière significative à la protection juridique des victimes de discrimination. Malheureusement, à l'heure actuelle, de tels services ne sont offerts qu'au niveau national et n'existent pas à l'échelle régionale ou locale. Par ailleurs, l'insuffisance des ressources disponibles au titre des organes consultatifs et de contrôle rend l'application de la législation plus difficile.

Clarté de la législation sur les plans légal et linguistique. L'incohérence et les diverses couches de la législation en réduisent la clarté, ainsi que certaines failles techniques. Il convient aussi de prendre en considération des problèmes d'ordre terminologique et linguistique, comme la difficulté ou le caractère par trop abstrait de certains concepts, les notions juridiques et le manque de précision de certaines expressions.

b) Objectifs de la réforme

Amélioration de la cohérence de la législation sur le fond. Dans le cadre de la réforme, il convient, dans la mesure du possible, de rendre la législation plus cohérente sur le fond, notamment en ce qui concerne l'interdiction des différentes formes de discrimination et sa portée, la nature des responsabilités en matière de promotion de l'égalité et l'accès aux mesures de protection juridique. Ainsi, les victimes devraient toutes être traitées de la même manière quelle que soit la raison pour laquelle elles ont subi une discrimination et dans toutes les sphères de la vie.

Amélioration de la promotion et de la surveillance de l'égalité des sexes et de la non-discrimination. Dans le cadre de la réforme, il faudrait étudier les possibilités de préciser les obligations en matière de promotion de l'égalité en fonction des différents motifs de discrimination, en tenant compte des particularités de la législation en vigueur, sachant que ni les responsabilités en matière de surveillance ou de promotion de l'égalité, ni les pouvoirs correspondants ne sauraient être limités. Il serait aussi souhaitable de réexaminer le statut, les responsabilités et les

pouvoirs du Médiateur pour l'égalité et du Médiateur pour les minorités et d'évaluer les ressources et moyens dont ils disposent pour mener des activités à l'échelle régionale et locale.

Amélioration de la coopération, de l'interaction et de la participation en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes et de non-discrimination. Il convient d'étudier dans le cadre de la réforme la possibilité de permettre aux groupes d'intérêt de participer davantage au traitement des questions d'égalité des sexes et de non-discrimination. Il serait aussi souhaitable d'étudier les moyens de renforcer la coopération au niveau des pouvoirs publics ainsi qu'entre les autorités et les groupes d'intérêt.

Amélioration de la clarté de la législation, notamment des points de vue juridique et linguistique. Il conviendra de rendre la législation plus claire et d'utiliser des termes plus intelligibles et plus précis.

V. Options envisageables

L'architecture et la structure de la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination et l'organisation des institutions compétentes pourraient être améliorées selon différents modèles. On pourrait aussi réformer la législation dans sa structure de base et l'organisation des institutions de manière séparée. Le Comité a recensé les possibilités de réforme ci-après :

Structure de base de la législation : une ou plusieurs lois générales?

Réglementation décentralisée. Selon ce modèle, on rendrait plus cohérentes les dispositions des lois en vigueur en ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination et une nouvelle loi sur les institutions chargées de la non-discrimination serait adoptée, aux côtés d'autres nouvelles lois spéciales ou dispositions, par exemple sur les personnes handicapées ou les Roms. Ce modèle est conforme au droit international et à la législation européenne en vigueur et il semble préconisé au vu des différents motifs de discrimination et des distinctions correspondantes dans la législation.

Une nouvelle loi relative à la non-discrimination et deux lois spéciales. Selon ce modèle, toutes les dispositions générales sur l'égalité et la non-discrimination seraient regroupées en une seule et même loi et les dispositions concernant l'égalité des hommes et des femmes et les autres formes d'égalité figureraient dans des lois spéciales distinctes. Ainsi, les dispositions sur les questions générales d'égalité et les autorités compétentes seraient incluses dans une même loi.

Une loi commune. Selon ce modèle, la loi relative à l'égalité et la loi relative à la non-discrimination seraient regroupées en une seule loi générale, contenant également des dispositions sur les autorités compétentes dans ces domaines. On pourrait rendre la législation plus claire en regroupant en une seule loi les dispositions en vigueur, pourvu qu'on les rende plus cohérentes. Par ailleurs, fonder ainsi les lois en vigueur donnerait une vision plus homogène et plus précise des questions de discrimination et il serait plus aisé de connaître des affaires concernant plusieurs formes de discrimination en même temps.

L'organisation des autorités : une ou plusieurs institutions?

Amélioration du mode d'organisation actuel des institutions. Le statut, les responsabilités et les pouvoirs des autorités en place en ce qui concerne l'égalité des sexes et la non-discrimination seraient réexaminés. De nouveaux organes chargés de la lutte contre la discrimination seraient aussi créés, à moins qu'on n'étende les pouvoirs des autorités en place. Celles-ci auraient le même domaine de compétence et la même visibilité qu'à l'heure actuelle et elles continueraient de relever du ministère dont elles dépendent aujourd'hui. Selon ce modèle néanmoins, l'organisation demeurerait quelque peu éclatée et il ne serait pas possible d'exploiter les synergies entre les différentes institutions, qui verraient par ailleurs leur indépendance limitée par leur ministère de tutelle.

Création d'une organisation regroupant les différentes autorités en place et relevant du Gouvernement. Les autorités en place à l'heure actuelle seraient regroupées pour former une nouvelle institution de médiateur pour la non-discrimination, qui se chargerait également de motifs de discrimination totalement nouveaux. Un conseil consultatif et un tribunal chargé des questions de discrimination pourraient également être créés. On pourrait envisager de nommer des médiateurs spécialisés dans les différents domaines au sein de cette institution de médiation unique, qui servirait de point de contact pour toutes les questions d'égalité des sexes et de non-discrimination. Une telle institution faciliterait l'échange d'information et la coopération des acteurs sur le terrain et présenterait également des avantages en termes d'expertise et d'efficacité et du point de vue administratif. Elle serait placée sous la responsabilité d'un ministère, ce qui limiterait son indépendance.

Création d'une autorité mixte placée sous l'autorité du Parlement. Il s'agirait toujours de l'institution de médiateur pour la non-discrimination susmentionnée mais elle serait placée sous l'autorité du Parlement et non du Gouvernement, ce qui garantirait l'indépendance requise conformément aux recommandations internationales en la matière. Le médiateur coopérerait tout particulièrement avec le Médiateur parlementaire de la Finlande, dans la mesure où leurs activités seraient de nature à se compléter. Les échanges avec les autres acteurs, comme les ministères et les organisations, pourraient se faire par l'entremise d'un conseil consultatif. Cette institution travaillerait de manière indépendante et serait à même de coopérer plus librement avec certaines organisations et centres de recherche. La Finlande devrait malgré tout se doter d'un organe d'experts largement représentatif, chargé de toutes les questions ayant trait aux droits fondamentaux.

Restructuration des institutions dans le cadre de la réforme du mécanisme de suivi des droits de l'homme et droits fondamentaux

La législation européenne, les conventions internationales relatives aux droits de l'homme ainsi que les recommandations et déclarations internationales permettent la création d'autorités spéciales chargées de la non-discrimination en marge des organismes qui s'occupent de la promotion et de la protection des droits de l'homme en général. De nombreuses recommandations et déclarations internationales préconisent même de telles mesures. Il existe par ailleurs des raisons proprement nationales pour lesquelles il serait souhaitable d'envisager la possibilité, à long terme, de réformer le système national de promotion et de protection des droits fondamentaux et droits de l'homme dans son ensemble. Le Comité du droit

constitutionnel du Parlement finlandais soutient l'idée de créer une institution nationale de défense des droits de l'homme. Il conviendrait d'étudier de manière plus détaillée la possibilité d'une telle réforme, par exemple par l'intermédiaire d'un organe préparatoire largement représentatif ou dans le cadre d'un plan d'action national pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Les améliorations générales à apporter au système finlandais de défense des droits fondamentaux et des droits de l'homme seront, dans la mesure du possible, déjà prises en compte lors de la restructuration des autorités dans le cadre de la réforme de la législation en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination.

VI. Conclusions et propositions

Conformément au mandat qui a été confié au Comité, la réforme doit être menée de manière à ne pas remettre en question les mesures de protection prévues par la législation en vigueur et à ne pas limiter les responsabilités ou pouvoirs établis en ce qui concerne le suivi, le contrôle et la promotion de l'égalité des sexes et de la non-discrimination. Au contraire, les dispositions en vigueur doivent être renforcées grâce à la réforme. Le Comité estime qu'il convient de suivre les directives ci-après lors de ce processus de réforme :

1. La cohérence de la législation doit être autant que possible renforcée.
2. La législation doit être améliorée sur les plans juridique et linguistique.
3. On étudiera les moyens de concevoir des mesures de promotion de l'égalité et de la non-discrimination et d'en superviser et contrôler l'application.
4. On étudiera les moyens d'améliorer la coopération, la participation et l'interaction en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes et de non-discrimination, aussi bien au niveau des pouvoirs publics qu'entre les autorités et les groupes d'intérêt.
5. On réexaminera le statut, les responsabilités et les pouvoirs des institutions compétentes dans ce domaine, en prêtant particulièrement attention à la question de leur indépendance.
6. Dans le cadre de la restructuration des institutions, on tiendra compte du fait qu'il sera nécessaire, sur le long terme, de renforcer le système de promotion et de protection des droits fondamentaux et des droits de l'homme dans son ensemble, conformément aux obligations et recommandations internationales.

Le Comité propose également de prendre les mesures suivantes :

7. Il conviendrait de nommer au sein du Comité des représentants de la Confédération des industries finlandaises et de l'Organisation centrale des syndicats finlandais et de créer un service chargé des questions d'égalité et de non-discrimination dans le monde du travail pour aider le Comité dans sa tâche.
8. Il conviendrait également de créer un service des organisations non gouvernementales, qui ferait des observations sur les propositions d'ordre juridique ou d'autre nature formulées par le Comité.
9. Il est souhaitable de proroger le mandat du Comité jusqu'à la fin du mois de septembre 2009.

Appendice 2

Infractions de traite des êtres humains (2004-2007)

Tableau 1
Facilitation d'entrées irrégulières

		<i>Finlande méridionale</i>	<i>Finlande occidentale</i>	<i>Finlande orientale</i>	<i>Province d'Oulu</i>	<i>Province de Lapland</i>	<i>Province d'Helsinki</i>	<i>Îles d'Åland</i>	<i>Pays étrangers</i>	Total
2004	Police	13	0	0	1	4	7	0	3	28
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	13	0	0	1	4	7	0	3	28
2005	Police	9	1	2	0	0	10	0	0	22
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	11	0	1	0	0	0	0	0	12
	Total	20	1	3	0	0	10	0	0	34
2006	Police	3	1	0	2	0	6	0	1	13
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	17	2	0	0	5	3	0	0	27
	Total	20	3	0	2	5	9	0	1	40
2007	Police	2	5	0	2	1	1	1	1	13
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	32	2	0	1	2	4	1	5	47
	Total	34	7	0	3	3	5	2	6	60
2004 à 2007, Total	Police	27	7	2	5	5	24	1	5	76
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	60	4	1	1	7	7	1	5	86
	Total	87	11	3	6	12	31	2	10	162

Source : Base de données des services de police.

Tableau 2
Facilitation aggravée d'entrées irrégulières

		<i>Finlande méridionale</i>	<i>Finlande occidentale</i>	<i>Finlande orientale</i>	<i>Province d'Oulu</i>	<i>Province de Lapland</i>	<i>Province d'Helsinki</i>	<i>Îles d'Åland</i>	<i>Pays étrangers</i>	Total
2004	Police	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	Police	3	0	0	0	0	2	0	0	5
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	3	0	0	0	0	1	0	0	4
	Total	6	0	0	0	0	3	0	0	9
2006	Police	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	24	1	0	0	0	4	0	0	29
	Total	25	1	0	0	0	5	0	0	31
2007	Police	0	0	0	1	0	1	0	0	2
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	8	0	0	0	0	0	0	1	9
	Total	8	0	0	1	0	1	0	1	11
2004 à 2007, Total	Police	4	0	0	1	0	4	0	0	9
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	35	1	0	0	0	5	0	1	42
	Total	39	1	0	1	0	9	0	1	51

Source : Base de données des services de police.

Tableau 3
Traite d'êtres humains

		<i>Finlande méridionale</i>	<i>Finlande occidentale</i>	<i>Finlande orientale</i>	<i>Province d'Oulu</i>	<i>Province de Lapland</i>	<i>Province d'Helsinki</i>	<i>Îles d'Åland</i>	<i>Pays étrangers</i>	Total
2004	Police	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

		<i>Finlande méridionale</i>	<i>Finlande occidentale</i>	<i>Finlande orientale</i>	<i>Province d'Oulu</i>	<i>Province de Lapland</i>	<i>Province d'Helsinki</i>	<i>Îles d'Åland</i>	<i>Pays étrangers</i>	Total
2005	Police	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	1	0	0	0	0	1	0	0	2
2006	Police	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	1	1	0	0	0	0	0	0	2
2007	Police	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	0	0	0	1	0	0	2
2004 à 2007, Total	Police	2	1	0	0	0	2	0	0	5
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	3	1	0	0	0	2	0	0	6

Source : Base de données des services de police.

Tableau 4
Traite aggravée d'êtres humains

		<i>Finlande méridionale</i>	<i>Finlande occidentale</i>	<i>Finlande orientale</i>	<i>Province d'Oulu</i>	<i>Province de Lapland</i>	<i>Province d'Helsinki</i>	<i>Îles d'Åland</i>	<i>Pays étrangers</i>	Total
2004	Police	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	Police	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2006	Police	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	1	0	0	1	0	0	0	0	2

		<i>Finlande méridionale</i>	<i>Finlande occidentale</i>	<i>Finlande orientale</i>	<i>Province d'Oulu</i>	<i>Province de Lapland</i>	<i>Province d'Helsinki</i>	<i>Îles d'Åland</i>	<i>Pays étrangers</i>	Total
2007	Police	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	1
2004 à 2007, Total	Police	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Gardes frontière	1	0	0	1	0	0	0	0	2
	Total	1	0	0	2	0	0	0	0	3

Source : Base de données des services de police.

Appendice 3

Nombre de suicides, par sexe, de 2001 à 2006

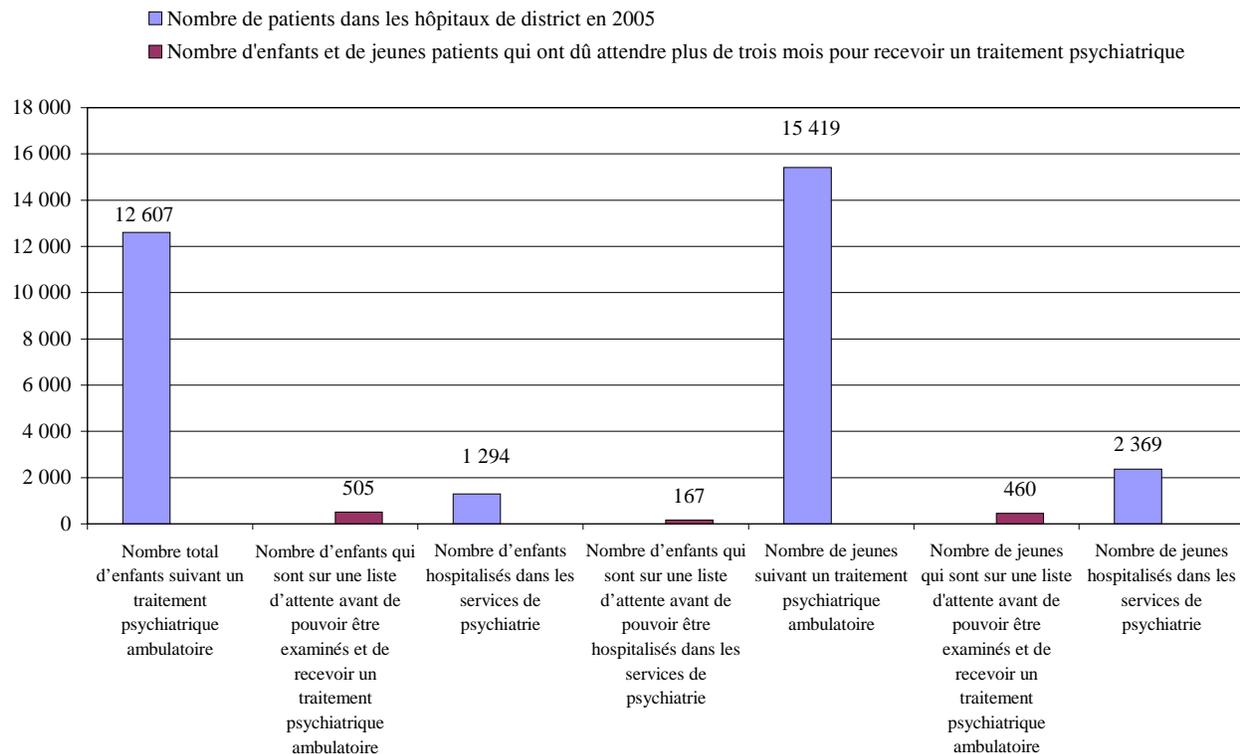
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1 204	1 095	1 075	1 064	994	1 062
Hommes	933	824	815	812	724	803
Femmes	271	271	260	252	270	259

Source : Bureau de statistique finlandais, Statistiques sur la santé et les causes de décès
http://tilastokeskus.fi/til/ksyyt/index_en.html.

Appendice 4

Diagramme

Nombre d'enfants et de jeunes patients qui ont dû attendre plus de trois mois pour recevoir un traitement psychiatrique



Appendice 5

Tableau

**Les différents types de ménages recevant une aide sociale, de 1996 à 2006.
En nombre et pourcentage de ménages finlandais**

<i>Année</i>		<i>1 adulte (homme)</i>	<i>1 adulte (femme)</i>	<i>2 adultes</i>	<i>1 adulte avec enfants</i>	<i>2 adultes avec enfants</i>	<i>Ménages (tous confondus) recevant une aide sociale</i>
1996	Nombre	131 826,0	86 535,0	41 657,0	36 343,0	53 230,0	349 591,0
	Pourcentage	19,8	11,8	6,1	31,9	10,2	12,9
2004	Nombre	105 409,0	68 912,0	19 605,0	31 788,0	25 303,0	251 017,0
	Pourcentage	14,8	9,1	2,6	26,9	5,3	8,9
2005	Nombre	101 103,0	66 286,0	18 513,0	29 708,0	23 238,0	238 848,0
	Pourcentage	14,1	8,7	2,4	25,2	4,9	8,4
Écart	2004-2005 en pourcentage	-4,1	-3,8	-5,6	-6,5	-8,2	-4,8

Appendice 6

Durée d'octroi de l'aide sociale en 2005, en mois et en pourcentage des ménages bénéficiaires

<i>Année 2005</i>	<i>1 adulte (homme)</i>	<i>1 adulte (femme)</i>	<i>2 adultes</i>	<i>1 adulte avec enfants</i>	<i>2 adultes avec enfants</i>	<i>Pourcentage de tous les ménages bénéficiaires</i>
1 à 3 mois	40,4	45,4	46,2	44,9	38,4	42,5
4 à 6 mois	18,6	18,5	18,8	20,7	18,7	18,9
7 à 9 mois	14,6	13,5	13,7	15,5	16,2	14,5
10 à 12 mois	26,4	22,6	21,3	19,0	26,7	24,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0