



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

Distr. générale
21 juillet 2008
Français
Original : anglais

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

**Examen des rapports présentés par les États parties
conformément à l'article 18 de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Septième rapports périodiques des États parties

Danemark

Note : Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

08-39917 (F)



Table des matières

| | <i>Page</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Introduction | 5 |
| Résumé des conclusions et initiatives | 5 |
| Chapitre premier : Le cadre des activités destinées à assurer l'égalité | 7 |
| Article premier : Fondements | 7 |
| Article 2 : Constitution et législation | 8 |
| Article 3 : Politique nationale concernant les droits de l'homme et les libertés fondamentales | 9 |
| Le rôle des sexes dans les écoles maternelles | 10 |
| Choix de l'éducation et de l'emploi par les adolescents | 11 |
| Adolescents et rôles modernes des sexes | 11 |
| Égalité des sexes au sein des minorités ethniques | 12 |
| Article 4 : Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures spéciales | 13 |
| Le Ministre de l'égalité des sexes | 13 |
| Le Département de l'égalité des sexes | 14 |
| Le Conseil pour l'égalité des sexes | 15 |
| Autres acteurs | 16 |
| Le Centre d'information danois sur les femmes et l'égalité des sexes | 17 |
| Organisations non gouvernementales (ONG) | 18 |
| Mesures spéciales | 18 |
| Article 5 : Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes | 20 |
| Plan d'action interministériel concernant l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes 2007-2011 | 21 |
| Projet de l'Union européenne concernant l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les municipalités | 21 |
| Mise au point d'une boîte à outils accessible en ligne pour l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans le secteur public | 22 |
| Article 6 : Questions spéciales. Prostitution, traite et code de conduite | 22 |
| Prostitution | 22 |
| Soutien psychologique | 23 |
| Absence de données ventilées par sexe sur la prostitution | 24 |
| Code de conduite | 26 |
| Traite des êtres humains | 26 |
| Chapitre 2 : Vie publique | 31 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article 7 : Droits politiques et participation aux affaires publiques | 31 |
| Les femmes dans la politique | 31 |
| Représentation des femmes dans les conseils, comités et commissions de l'État, des régions et des municipalités | 32 |
| Les femmes dans les forces armées | 34 |
| Article 8 : Représentation du Gouvernement. Femmes ambassadrices | 34 |
| Article 9 : Citoyenneté | 35 |
| Chapitre 3 : Éducation | 36 |
| Article 10 : Accès à l'éducation | 36 |
| Enseignement primaire et enseignement secondaire du deuxième cycle | 37 |
| Études secondaires du deuxième cycle – Gymnasiet | 38 |
| Éducation secondaire du deuxième cycle – formation professionnelle | 39 |
| La loi sur l'orientation | 41 |
| L'aspect égalité des sexes en tant que partie intégrante de la formation en matière d'orientation | 41 |
| Le projet : « Sexe, appartenance ethnique et orientation » | 42 |
| Augmenter le nombre de femmes dans les universités | 42 |
| Surveillance et collecte de données concernant les chercheurs masculins et féminins | 42 |
| Éducation des jeunes – Nous avons besoin de tous les jeunes | 47 |
| Article 11 : Situation sur le marché du travail | 48 |
| A. Les femmes dans la main-d'œuvre danoise | 48 |
| B. Interdiction de la discrimination | 50 |
| C. La ségrégation des sexes sur le marché du travail et les écarts de rémunération | 50 |
| D. Congé de maternité, congé de paternité et congé parental | 54 |
| E. Travail à temps partiel/heures de travail ou durée du travail réduites | 56 |
| F. Objectifs de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes | 59 |
| G. Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les principaux services du Ministère de l'emploi | 61 |
| H. Femmes entrepreneurs | 63 |
| I. Les femmes et la gestion des entreprises | 64 |
| Article 12 : Santé | 66 |
| Fécondité | 66 |
| Droit à avortement | 67 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Programme de santé publique | 67 |
| Espérance de vie | 68 |
| VIH/sida | 70 |
| Violence à l'encontre des femmes | 70 |
| Activités d'information | 73 |
| Activités destinées aux enfants et aux jeunes gens | 74 |
| Soutien apporté aux victimes de la violence | 75 |
| Mutilation génitale féminine | 77 |
| Article 13 : Égalité des sexes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale – droit aux prestations familiales | 77 |
| Allocation familiale | 78 |
| Allocation pour enfant | 78 |
| Article 14 : Femmes rurales | 78 |
| Chapitre 4 : Capacité juridique ; mariage et famille | 79 |
| Article 15 : Capacité juridique | 79 |
| Article 16: Mariage et rapports de famille | 79 |
| Appendice A : Groenland | 82 |
| A1. Rapport du Gouvernement groenlandais sur l'application de la Convention | 82 |
| A2. Description des dispositions gouvernant l'autonomie interne du Groenland | 88 |
| Appendice B : Les îles Féroé | 97 |
| B 1. Rapport du Gouvernement des îles Féroé sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes | 97 |
| B 2. Description des dispositions gouvernant l'autonomie interne des îles Féroé par le Gouvernement danois | 106 |
| B 3. Déclaration politique et juridique du Gouvernement des Féroé | 114 |
| Observations des organisations non gouvernementales danoises sur le septième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois | |
| Conseil des femmes du Danemark | 116 |
| Association des femmes danoises | 127 |
| KULU – Femmes et développement | 138 |

Introduction

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 18 décembre 1979, est entrée en vigueur au Danemark le 21 mai 1983.

Il incombe au Gouvernement d'observer les obligations énoncées dans les articles de la Convention; toutefois, pour rendre compte de l'action menée dans ce domaine, il faut aussi prendre en considération le rôle des nombreux groupes, institutions, organisations et particuliers qui œuvrent en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Conformément aux règles établies, le Danemark a présenté en 1984 son premier rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (appelé ci-après le Comité). Le deuxième rapport sur l'application de la Convention a été soumis en 1988, le troisième au début de 1993 (CEDAW/C/DEN/3) le quatrième en février 1997 (CEDAW/C/DEN/4) et le cinquième en juillet 2000 (CEDAW/C/DEN/5). Un additif au cinquième rapport périodique a été soumis en octobre 2001 (CEDAW/C/DEN/5/Add.1). Le sixième rapport périodique a été examiné par le Comité à sa 741^e séance tenue le 9 août 2006 (CEDAW/C/DEN/6, CEDAW/DEN/Q6 et CEDAW/C/DEN/Q/6/Add.1). Les faits décrits dans le compte-rendu de la séance ne sont pas répétés dans le présent rapport, mais les préoccupations et les recommandations du Comité sont prises en considération.

Le septième rapport périodique a été structuré conformément à la « Compilation des directives générales concernant la présentation et le contenu des rapports présentés par les États parties aux instruments internationaux rôle relatifs aux droits de l'homme – Additif » (HRI/GEN/2/rev.1/Add.2).

Il n'a pas été possible de suivre les directives spécifiques relatives à la Convention – à appliquer en combinaison avec les directives générales harmonisées relatives à la documentation de base commune (HRI/GEN/2/rev.4) – qui étaient en cours de révision au moment de la rédaction du présent rapport. Par conséquent, le présent rapport a été établi en fonction des anciennes directives et en une seule partie.

Chaque chapitre correspond à une partie différente de la Convention et, conformément à l'usage, les organisations non gouvernementales (ONG) danoises ont été invitées à commenter le rapport. Leurs observations sont présentées à la fin du rapport, les ONG ayant demandé spécifiquement que leurs rapports soient transmis au Comité en tant qu'annexes au rapport principal.

Le Groenland et les îles Féroé

Le Groenland et les îles Féroé sont des territoires autonomes qui font partie du Royaume du Danemark.

Des institutions autonomes ont été créées au Groenland en 1979 composées d'une assemblée élue, le Parlement (Landstinget) et d'un pouvoir exécutif, le Gouvernement groenlandais (Landsstyret).

Les institutions autonomes des îles Féroé ont été créées en 1948 et sont composées d'une assemblée élue, le Parlement (Løgtingið) et d'un pouvoir exécutif, le Gouvernement des îles Féroé (Landsstýrið).

Quand les autorités du Groenland ou des îles Féroé ont juridiction dans un domaine donné, elles exercent les pouvoirs législatif et administratif en la matière. Les gouvernements du Groenland et des îles Féroé ont assumé la responsabilité pour la question de l'égalité des sexes et ce domaine est gouverné par la législation des territoires autonomes.

Par conséquent, les sections du présent rapport relatives au Groenland et aux îles Féroé ont été rédigées par les autorités compétentes de ces territoires et figurent aux appendices A1 et B1 respectivement.

Les dispositions gouvernant l'autonomie du Groenland sont décrites de manière plus approfondie par les gouvernements du Danemark et du Groenland à l'appendice A2. Les dispositions gouvernant l'autonomie des îles Féroé sont décrites de manière plus approfondie par les gouvernements du Danemark et des îles Féroé à l'appendice B2. L'appendice B3 représente une déclaration politique et juridique du Gouvernement des îles Féroé.

Résumé des conclusions et initiatives

Le Gouvernement danois a pour politique inaltérable de garantir l'égalité des sexes et d'offrir des chances égales aux femmes et aux hommes. L'égalité des sexes constitue l'une des principales valeurs d'une démocratie authentique et une condition indispensable à l'instauration d'une société démocratique durable à même d'assurer la dignité de l'être humain et la liberté de la personne.

Au Danemark, les femmes et les hommes sont considérés comme des égaux, et le Gouvernement s'emploie à éliminer tous les obstacles à une égalité authentique des sexes.

Par rapport à la situation dans les pays de l'Union européenne, le Danemark peut se vanter de taux élevés en ce qui concerne l'emploi et la participation à la main-d'œuvre, en particulier pour les femmes. Ces dernières représentent 47,5 pour cent de la main-d'œuvre totale, et avec 73,4 pour cent, les Danoises comptent le taux d'emploi le plus élevé parmi les Européennes. La politique d'égalité en matière d'emploi est basée sur ce fait et vise, en particulier, à éliminer la ségrégation des sexes sur le marché du travail, à réduire les écarts de rémunération entre les sexes qui persistent encore, et à concilier la vie professionnelle et familiale. L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes constitue le principe général appliqué à cet égard.

Depuis la présentation de son sixième rapport périodique, le Danemark a poursuivi des activités destinées à renforcer l'application de la stratégie d'intégration d'une telle démarche, et a pris une série de mesures qui visent à promouvoir et garantir plus avant l'égalité des sexes :

- Il a intensifié des efforts tendant à informer la population concernant l'égalité des sexes et l'égalité de droits;
- Il a lancé un plan national d'action contre la violence familiale à l'encontre des femmes et des enfants pour les années 2005 à 2008. D'après les résultats d'une

enquête menée en 2007, le nombre de femmes victimes de la violence familiale est tombé de 42,000 en 2000 à 28,000 en 2005;

- En mai 2006, il a adopté un amendement à la loi sur l'égalité des sexes qui étend l'application des dispositions relatives à la parité aux conseils, comités et commissions créés par un ministre;
- Une ordonnance de l'exécutif promulguée en avril 2007 prévoit des projets pilotes et des initiatives destinés à accroître la participation du sexe sous-représenté;
- Le Danemark a adopté un plan intitulé « Emploi, participation et égalité des chances pour tous »;
- Les mesures destinées à combattre la violence et la traite des êtres humains et à améliorer la gestion en la matière, entre autres grâce à un plan national contre la traite des êtres humains et la modification de la loi relative aux étrangers qui prévoit notamment une « période de réflexion » prolongée et l'offre d'un rapatriement préparé;
- L'adoption d'un plan national d'action qui prévoit l'exécution d'un projet interministériel d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes pendant la période 2007-2011;
- Le lancement d'une initiative en faveur du recrutement de femmes pour les forces armées;
- L'adoption d'un programme qui encourage la formation de jeunes femmes chercheuses en matière de gestion de la recherche;
- La publication d'un nouveau magazine qui examine les moyens de briser le cycle de violence parmi les très jeunes;
- La concentration de l'attention sur les conflits d'honneur et la continuation des efforts destinés à prévenir les mariages forcés, entre autres grâce à des initiatives comme les permanences téléphoniques, les campagnes d'information et les centres d'accueil pour les victimes qui se sont échappées;
- L'examen du rôle joué par les écoles maternelles en ce qui concerne le rôle joué par les sexes;
- La prévention de la maladie et la promotion de la santé chez des minorités ethniques, y compris les femmes.

Chapitre premier

Le cadre des activités destinées à assurer l'égalité

Article premier

Fondements

L'égalité des sexes est un élément crucial de la démocratie danoise et un principe fondamental de sa politique. C'est un élément fondé sur le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la société – politique, économique, culturel et civil.

Le Danemark vise à garantir l'égalité des femmes et des hommes aussi bien en droit que dans les faits. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits, obligations et possibilités dans tous les domaines de la société. Cela ressort clairement de l'article premier de la loi sur l'égalité des sexes qui est ainsi libellé : « L'objet de la présente loi, s'est de promouvoir l'égalité des sexes, y compris une intégration égale, une influence égale et des chances égales dans toutes les fonctions de la société sur la base de l'égalité de la condition des femmes et des hommes ». La loi a également pour but de contrer directement et indirectement la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel.

Depuis qu'il a présenté son sixième rapport en 2004, le Danemark a poursuivi des activités destinées à renforcer l'application de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Dans ce contexte, il a mis l'accent sur l'évaluation et la surveillance de l'évolution dans le domaine de l'égalité des sexes, question examinée plus en détail dans le contexte de l'article 5, et depuis 2007, il a intensifié les efforts visant à diffuser des informations sur l'égalité des sexes et l'égalité des droits.

L'accent mis par le pays sur les activités en faveur de l'égalité des sexes reflète les engagements internationaux que le Danemark a assumés dans le cadre de la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et dans le cadre d'autres instruments de l'ONU, tels que le Programme d'action de Beijing.

Article 2

Constitution et législation

La Constitution danoise est codifiée dans la loi constitutionnelle du Royaume du Danemark de juin 1953. Cette loi ne contient aucune disposition spéciale concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les hommes et les femmes constitue un principe général et un objectif de la politique danoise. Depuis 1976, des gouvernements successifs ne cessent d'œuvrer en faveur de la révision et de l'amélioration de la législation et des autres dispositions juridiques obligatoires de manière à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

De nos jours, les Danoises et les Danois jouissent des mêmes droits, assument les mêmes obligations et disposent des mêmes possibilités dans la société.

La loi constitutionnelle danoise et les lois relatives à l'égalité des sexes sont obligatoires pour les secteurs tant public que privé de manière à garantir que l'égalité des sexes est respectée.

Les principales lois danoises en matière d'égalité des sexes sont les suivantes :

- La loi sur l'égalité de rémunération (loi-cadre n° 906 du 27 août 2006);
- La loi sur l'égalité de traitement (loi-cadre n° 734 du 28 juin 2006);
- La loi sur l'égalité des sexes (loi-cadre n° 553 du 11 juillet 2002 telle que modifiée par les lois n° 574 du 24 juin 2007, n° 452 du 22 mai 2006 et n° 434 du 11 mai 2007);
- La loi sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les systèmes de sécurité sociale professionnelle (loi n° 134 du 25 février 1998).

Les lois relatives à l'égalité de traitement contiennent une série d'éléments communs :

- La définition de la discrimination directe et indirecte, y compris des dispositions sur les assiduités intempestives et le harcèlement sexuel ;
- Des exceptions pour les cas où des critères autrement illégaux représentent en fait des qualifications professionnelles cruciales pour l'accomplissement du travail;
- L'accès à des mesures temporaires spéciales
- Le partage du fardeau de la preuve;
- Des règles visant à protéger la victime, c'est-à-dire une personne qui réclame ses droits et qui est traitée de manière préjudiciable en conséquence;
- Des dispositions relatives à l'indemnisation.

En mai 2006, le Folketing (Parlement danois) a adopté un amendement à la loi sur l'égalité des sexes qui élargit l'application des dispositions concernant la parité dans la composition des conseils, comités et commissions créés par un ministre de façon à ce que les municipalités et les régions soient également tenues de veiller à ce qu'un nombre égal d'hommes et de femmes soient nommés à des conseils, comités et commissions. La loi est entrée en vigueur immédiatement après son adoption.

En 2007, une ordonnance concernant les initiatives destinées à promouvoir l'égalité des sexes (ordonnance n° 340 du 10 avril 2007) est entrée en vigueur. Elle prévoit des projets pilotes et des initiatives pour une période maximale de deux années aux fins du recrutement de personnes du sexe sous-représenté. L'ordonnance cible les services de l'État et les autorités locales.

En plus des lois susmentionnées, la législation danoise applique un principe administratif non écrit mais obligatoire en droit qui interdit un traitement discriminatoire fondé sur le sexe et l'origine ethnique, entre autres. L'observation de ce principe est obligatoire pour les employeurs publics, les services publics de l'emploi et tous les autres organismes publics.

Comme le signale le sixième rapport périodique du Danemark au Comité, en 2003, le Gouvernement a publié un manuel sur la manière d'utiliser les procédures de l'ONU, y compris la possibilité de déposer une plainte individuelle dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le manuel a été mis à jour en 2008 et inclut des informations pratiques ainsi que le texte intégral des quatre conventions des Nations Unies qui permettent l'examen de plaintes individuelles, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

Politique nationale concernant les droits de l'homme et les libertés fondamentales

Au Danemark, les autorités publiques ont l'obligation de chercher à promouvoir l'égalité des sexes dans leurs activités. Depuis 2000, conformément à l'article 4 de la loi sur l'égalité des sexes « Les autorités publiques assument, dans leur domaine de compétence, l'obligation de promouvoir l'égalité des sexes et

d'incorporer l'égalité des sexes dans l'ensemble de la planification et de l'administration ». (Pour le détail, voir l'article 5 sur l'application de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.) Ces activités d'intégration sont complétées par des efforts spéciaux dans les domaines où l'égalité des sexes pose des problèmes particuliers.

Pour vérifier les progrès accomplis en matière de promotion de l'égalité des sexes, toutes les autorités publiques et les municipalités sont tenues d'établir tous les deux ans un rapport sur l'égalité des sexes (les rapports les plus récents ont été soumis en 2007). Cette obligation découle des sections 5 et 5a de la loi sur l'égalité des sexes. Les rapports doivent être soumis au Ministre de l'égalité des sexes, qui examinera les informations et publiera les données sur le site Web <<http://www.ligestillingidanmark.dk>>.

L'objectif des rapports sur l'égalité des sexes consiste à donner un aperçu des efforts du secteur public en faveur de l'égalité des sexes, d'en assurer la transparence et de donner aux citoyens une idée de la situation en matière d'égalité dans les municipalités et les régions. Les rapports sont analysés et classés en trois grandes catégories : bons, moyens et médiocres. L'administration de l'État et les municipalités seront comparées les unes par rapport aux autres, et les résultats sont publiés sur le site Web <<http://www.ligestillingidanmark.dk>>.

En plus des efforts généraux en faveur de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes, le Ministre de l'égalité des sexes concentre son attention sur des domaines d'activité particuliers. Cela est le cas, par exemple, pour les efforts destinés à combattre la violence à l'encontre des femmes conformément à l'article 12, de la lutte contre la traite des femmes conformément à l'article 6 et des initiatives destinées à promouvoir l'accès des femmes aux postes d'encadrement conformément à l'article 11 de la Convention.

Depuis la présentation du sixième rapport périodique, le Ministre de l'égalité des sexes concentre également son attention sur les enfants et les adolescents et sur l'égalité des sexes au sein des minorités ethniques.

Le rôle des sexes dans les écoles maternelles

Le Ministre de l'égalité des sexes a lancé un projet qui examine les moyens de permettre aux filles et aux garçons dans les écoles maternelles de s'informer sur le rôle des sexes en jouant.

Sur la base d'une enquête sur les attentes des éducateurs spécialistes des questions sociales dans leurs contacts avec les filles et les garçons, et sur la manière dont les filles et garçons jouent dans les écoles maternelles, on a établi un guide d'orientation à l'intention de ces éducateurs qui contient de bons conseils quant à la façon dont ils peuvent incorporer, dans une plus grande mesure, un aspect égalité des sexes dans leurs activités d'éducation.

En outre, on a publié un livre pour les enfants inscrits dans les écoles maternelles dont on peut se servir pour commencer avec les enfants une discussion sur leurs attentes en ce qui concerne le comportement des filles et des garçons.

En 2008, le guide et le livre pour enfants ont été distribués dans toutes les écoles maternelles du pays ainsi qu'aux organisations, revues professionnelles et autres organismes qui s'occupent du jeune enfant. Dans le cadre de la publication de

ces textes, on a organisé un vaste débat dans les médias nationaux sur le rôle des sexes parmi les jeunes enfants.

L'impact de ces textes et leur utilisation dans les écoles maternelles seront évalués après une année (au début de 2009).

Choix de l'éducation et de l'emploi par les adolescents

Au Danemark, les filles et les garçons font des études supérieures à cycle prolongé dans les mêmes proportions, et les filles ont tendance à fréquenter le système d'enseignement dans une plus grande mesure que les garçons. Toutefois, on observe une forte ségrégation dans le choix du type de l'éducation par les filles et les garçons.

Par conséquent, en 2006, le Ministre de l'égalité des sexes a créé un site Web <<http://www.lige-frem.dk>> destiné à appeler l'attention sur le choix de la carrière en fonction du sexe, qui devrait permettre aux jeunes gens de tenir compte davantage, en choisissant la filière et l'emploi, de leurs compétences plutôt que de leur sexe. Le site cible les parents, les conseillers de carrière et les adolescents. Il donne des exemples de jeunes qui ont choisi une carrière non traditionnelle, et contient des présentations power point pour les réunions parents-élèves et des journées thématiques dans les écoles. Le site Web est constamment mis à jour et accueille en moyenne quelque 10,000 visiteurs par an sur un groupe cible d'environ 70,000 personnes. En 2007 et 2008, le Département de l'égalité des sexes a distribué des documents destinés à appeler l'attention sur le site Web.

Adolescents et rôles modernes des sexes

Des enquêtes montrent que les filles et les garçons, tout en ayant les mêmes possibilités en matière de scolarité, de loisir et de choix de la filière, optent pour les activités sportives différentes, s'alimentent différemment, ont des idées différentes concernant leur corps et présentent des modes de toxicomanie différents.

Le Ministre de l'égalité des sexes a mis l'accent sur les aspects suivants de la vie des filles et des garçons :

- L'image de soi, y compris le bien-être et la « pornofication » de la culture de masse (2005)
- La violence parmi les jeunes et au sein de la famille (2004)
- Les régimes alimentaires, les loisirs y compris le sport et l'exercice, l'alcool, le tabagisme et d'autres formes de toxicomanie (2003).

Sur la base des résultats d'enquêtes qualitatives et quantitatives, on a établi un guide à l'intention des enseignants et un magazine de discussions pour chaque domaine d'activité, qui sont distribués à toutes les écoles du pays. L'effet de ces enquêtes n'a pas été quantifié, mais la demande et l'utilisation des textes ont été très fortes, et la réaction des enseignants a fait ressortir nettement le besoin de matériel qui cible les jeunes dans ce domaine.

Les textes sur la diffusion croissante de la pornographie dans le domaine public et sur la violence entre les jeunes et au sein de la famille ont fait l'objet d'une forte demande, les enseignants éprouvant des problèmes en abordant ces questions délicates. Dans le cadre de la suite donnée à cet égard, on a conduit une nouvelle

enquête qui met l'accent spécifiquement sur la violence entre des adolescents qui se fréquentent. Sur la base de cette enquête, le Ministre de l'égalité des sexes rédigera au cours de l'année 2008 un nouveau magazine de discussions sur les moyens de briser le cycle de violence parmi les adolescents.

Égalité des sexes au sein des minorités ethniques

Le but global des mesures prises par le Ministre de l'égalité des sexes dans ce domaine consiste à assurer l'égalité des femmes et des hommes, des garçons et des filles d'origine ethnique non danoise, et de veiller à un effort d'intégration ciblé incluant une perspective sexospécifique.

Pour atteindre ce but, les activités sont menées dans le cadre de trois stratégies sous le titre *Égalité des sexes, participation et respect*.

En janvier 2005, le Ministre de l'égalité des sexes a fait établir un rapport intitulé « Sexe, appartenance ethnique et obstacles à l'intégration ». Ce rapport examine les obstacles à l'intégration dans les domaines de l'éducation, du travail et des activités associatives auxquels se heurtent les femmes et les hommes d'origine ethnique et culturelle non danoise. D'après les études existantes, les hommes rencontreraient les plus gros obstacles dans le système d'éducation, alors que pour les femmes, ce serait le cas sur le marché du travail et dans les activités associatives, entre autres en raison de leur situation familiale.

Le plan d'action « Emploi, participation et égalité des chances pour tous » adopté par le Gouvernement danois en janvier 2006 aux fins du démantèlement des obstacles à l'éducation, au travail et aux activités associatives que rencontrent les femmes et les hommes d'origine ethnique non danoise contient plus d'une cinquantaine d'initiatives différentes qui mettent l'accent sur les trois domaines susmentionnés ainsi que sur la question du rôle des sexes et les préjugés sexistes. Il a été établi en collaboration entre le Ministère de l'éducation, le Ministère de l'emploi, le Ministère de la protection sociale et le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration.

Un montant de 12 millions de couronnes danoises (appelées ci-après couronnes), prélevé sur le fonds de péréquation fiscale, a été affecté à la réalisation des initiatives du plan d'action pendant la période 2006-2009. En outre, certaines des initiatives seront financées par d'autres moyens, par exemple grâce aux ressources opérationnelles et de développement des divers ministères, ce qui signifie qu'au total, le plan d'action contient des initiatives pour un montant de plus de 60 millions de couronnes.

Dans le cadre des initiatives du Ministre de l'égalité des sexes, on a décrit des objectifs et défini les exigences en matière de documentation. Il s'agissait d'identifier le nombre de personnes participant à des projets spécifiques, leur durée et les résultats attendus afin que l'on puisse déterminer si projet spécifique a atteint son objectif.

Par exemple, dans le contexte d'une série de débats pour des hommes appartenant à des minorités ethniques, on signale qu'« on établira des indicateurs pour des questionnaires en vue de suivre l'évolution des attitudes et des comportements parmi les participants aux discussions en ce qui concerne l'égalité des sexes et leurs attitudes à l'encontre de l'éducation des filles et des garçons ». Les questionnaires seront dépouillés par la suite. Dans le cadre d'un projet de

parrainage, on a fixé des critères de succès quant au nombre de participants dans un nombre donné de municipalités, au nombre de membres d'une famille qui changent attitude en participant à des associations, modifient leur attitude quant à la question de savoir si les associations où ils sont représentés devraient lancer des initiatives locales individuelles pour attirer et retenir de nouveaux Danois.

Toutes les activités du Département de l'égalité des sexes sont présentées dans le cadre d'une campagne commune conduite sous la devise « Pourquoi pas? » disposant de son propre site Web <www.hvorfor-ikke.dk> qui contient, entre autres, une chanson spéciale « Suivez mon exemple » et un film présentant des modèles à imiter.

La campagne comprend les activités suivantes, entre autres :

- Droits et possibilités au Danemark – une campagne concernant les droits qui cible en particulier des femmes appartenant à des minorités ethniques qui fréquentent des cours de langue et qui vise à contribuer à les informer de leurs droits en matière d'égalité des sexes, de vie de famille et de finances. La campagne a été menée en 2005-2006 et a été évaluée;
- La brochure « Famille, sexe et droits au Danemark » est disponible en huit langues. Elle a été publiée en 2006;
- Une série de débats sur les hommes en tant que modèles à imiter, l'éducation des enfants et l'égalité des sexes qui ciblent des hommes appartenant à des minorités ethniques fréquentant des cours de langue. La série a été organisée dans les années 2006 à 2008;
- « Pourquoi pas? » un dossier contenant quatre films présentant des modèles à suivre, un CD contenant une chanson, et un dépliant sur les droits, etc. Il a été distribué à plus d'un millier de personnes en 2007;
- Des familles mentors dans la vie économique – des projets pilotes dans trois municipalités mettent en contact des familles danoises et des familles appartenant à des minorités ethniques qui sont censées se rencontrer et discuter de la vie de famille et des activités associatives. Le projet a commencé en 2007;
- Des études sur l'identité sexuelle des hommes appartenant à des minorités ethniques, publiées en décembre 2007;
- Un rapport sur la situation en matière d'éducation des Danois de différentes origines ethniques, publié en février 2007.

Article 4
Organismes chargés de promouvoir l'égalité
et mesures spéciales

Le Ministre de l'égalité des sexes

Les activités menées dans le secteur public en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes relèvent de la compétence du Ministre de l'égalité des sexes. Le Ministère concerné est un double ministère et le titulaire actuel est également Ministre de la protection sociale.

Le Ministre de l'égalité des sexes coordonne les activités du Gouvernement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les autres ministres sont responsables de l'égalité des sexes dans leur propre domaine de compétence, à la fois en ce qui concerne les initiatives spéciales et les initiatives générales. Conformément au plan d'action pour l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes, tous les ministères ont défini en 2007 des objectifs en matière d'égalité des sexes dans leur propre domaine de compétence. Par conséquent, on peut dire qu'il y a non seulement un ministre de l'égalité des sexes, mais qu'il y en a 19.

La mission du Ministre de l'égalité des sexes consiste, entre autres, à :

- Élaborer la politique du Gouvernement en matière d'égalité des sexes;
- Mettre l'accent sur des domaines faisant l'objet de mesures spéciales;
- Coordonner les activités du Gouvernement en matière d'égalité des sexes et mettre en œuvre la stratégie d'intégration d'une perspective soucieuse de l'égalité des sexes;
- Conduire des activités nationales en relation avec l'Union européenne, les pays nordiques, l'ONU et le Conseil de l'Europe;
- Conduire des activités internationales en relation avec l'Union européenne, les pays nordiques et l'ONU;
- Établir un rapport annuel, un plan prospectif et un plan d'action en matière d'égalité des sexes à l'intention du Folketing;
- Recueillir les rapports concernant l'égalité des sexes établis par les organismes de l'État et les municipalités;
- Plaider en faveur de l'égalité des sexes au sein des commissions compétentes;
- Administrer la loi sur l'égalité des sexes et surveiller la composition des conseils, comités et commissions;
- Nommer les membres du Conseil pour l'égalité des sexes et du Comité pour l'égalité des sexes au plan international.

Le Département de l'égalité des sexes

Le Département de l'égalité des sexes exerce les fonctions de secrétariat du Ministère de l'égalité des sexes. Son effectif est de 18 personnes. En plus de servir le Ministre, le Département accomplit des tâches qui incombent au Ministre en vertu de la loi sur l'égalité des sexes, entre autres :

- En prenant des initiatives spéciales en matière d'égalité des sexes;
- En coordonnant et en développant les activités interministérielles concernant l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes;
- En élaborant les avant-projets du rapport sur l'égalité des sexes, du plan prospectif et du plan d'action destinés au Folketing. Ces textes décrivent la politique du Gouvernement en matière d'égalité des sexes pour l'année écoulée et l'année à venir;

- En diffusant des informations sur la législation sous forme de directives générales et de conseils spécifiques donnés aux ministères;
- En surveillant la composition des conseils, comités et commissions qui sont censés respecter la parité et en donnant des orientations connexes, et, tous les trois ans, en recevant les rapports des autres ministres concernant la répartition par sexe de certains organismes de l'État;
- En rassemblant les rapports sur l'égalité des sexes que tous les ministères ont l'obligation d'établir tous les deux ans;
- En rassemblant les rapports sur l'égalité des sexes des municipalités et des organismes de l'État – tous les rapports étant désormais disponibles en ligne;
- En fournissant des services de secrétariat aux groupes de travail interministériels actuels;
- En fournissant des services de secrétariat au Conseil pour l'égalité des sexes.

En outre, au niveau des fonctionnaires de l'État, le Département surveille les activités internationales en matière d'égalité des sexes dans les pays nordiques, l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et l'ONU, entre autres en participant à des réunions, groupes de travail et conférences.

Les activités du Département de l'égalité des sexes sont financées conformément à la loi sur les finances et les crédits budgétaires. En 2007, il a bénéficié d'un crédit d'un montant total de 14,4 millions de couronnes. En outre, le Département gère des fonds alloués pour le plan d'action contre la traite des femmes pour les années 2007-2011 (80 millions de couronnes) et pour le plan d'action contre la violence familiale perpétrée par des hommes contre des femmes et des enfants pour les années 2005-2008 (60 millions de couronnes), ainsi que d'un montant de 12 millions de couronnes destiné à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes d'origine ethnique non danoise pendant la période 2006-2009. Plus récemment, un autre crédit de 7 millions de couronnes a été ouvert pour la période 2008-2009 aux fins de l'organisation d'une campagne en faveur des droits de la femme et d'une enquête sur l'élimination des obstacles à l'égalité des sexes au sein des minorités ethniques.

Le Conseil pour l'égalité des sexes

Le Conseil pour l'égalité des sexes est composé d'un président, qui est juge, et de deux autres membres qui doivent être des juristes ayant des compétences en matière d'égalité des sexes et de relations de travail respectivement.

Le Conseil examine des plaintes concernant le traitement discriminatoire des femmes et des hommes. Tout citoyen peut recourir au Conseil, le but consistant à permettre aux citoyens d'obtenir facilement et gratuitement des décisions sur des plaintes alléguant des actes de discrimination fondés sur le sexe. Si un travailleur fait partie d'un syndicat et si une convention collective gouverne la question faisant l'objet de la plainte, le demandeur doit tout d'abord contacter son syndicat. Si le syndicat ne peut pas ou ne veut pas soumettre la question à l'arbitrage du tribunal du travail, le Conseil est compétent pour examiner l'affaire.

Tout citoyen a le droit de déposer une plainte concernant la discrimination sur le marché du travail, dans l'administration publique ou dans le cadre des activités

économiques au général, par exemple dans l'éducation, la santé et les services sociaux, dans les entreprises privées et le secteur financier.

Les décisions du Conseil sont exécutoires et finales sur le plan administratif, et le Conseil est habilité à indemniser le demandeur en cas d'infraction de la loi sur l'égalité des sexes. Dans des cas très particuliers, il peut annuler un licenciement à moins que la relation de travail soit compromise irrémédiablement.

Environ 50 pour cent des affaires examinées par le Conseil concernent des plaintes déposées par des femmes non syndiquées qui ont été licenciées pendant la grossesse ou le congé de maternité. Les 50 pour cent restants concernent des infractions à la loi sur l'égalité des sexes ou des infractions à d'autre loi. Les dernières années, 50 pour cent des plaintes ont été présentées par des hommes.

En 2007, le Gouvernement a soumis au Parlement un projet de loi qui prévoit la création d'un nouveau conseil général chargé d'examiner des plaintes concernant la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, la religion ou la croyance, le handicap, l'origine nationale, sociale et ethnique, les opinions politiques ou l'orientation sexuelle. Une fois que le nouveau conseil général aura été mis en place le 1^{er} janvier 2009, le Conseil pour l'égalité des sexes sera dissous. Le nouveau conseil sera composé d'un président et de deux vice-présidents, tous des juges, et de neuf autres membres qui doivent être des juristes et qui sont nommés par le Ministre de l'emploi sur recommandation du Ministre de l'égalité des sexes et du Ministre des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration. Les neuf membres doivent être des experts en ce qui concerne la législation en matière d'égalité, la législation relative à l'égalité de traitement de tous sans distinction de race ou d'origine ethnique, ou de la législation interdisant la discrimination sur le marché du travail; ils doivent également être au courant de la situation sur la marché du travail et être indépendants de l'organe qui les nomme.

Autres acteurs

En plus des ministères et des municipalités, un grand nombre d'autres institutions et acteurs s'occupent de l'égalité des sexes sur le plan professionnel et contribuent à l'enrichissement du débat national.

Le Comité pour l'égalité des sexes au plan international

Le Comité du Gouvernement pour la coopération internationale concernant l'égalité entre les femmes et les hommes (Comité pour l'égalité des sexes au plan international) a été créé par le Premier Ministre en 1987. Il est composée d'un président nommé par le Ministre de l'égalité des sexes et de représentants des partis politiques au Folketing, des ministères compétents (ministères de l'emploi, des affaires étrangères et du Département de l'égalité des sexes), ainsi que des représentants des ONG (l'Association des femmes danoises, KULU – Femmes et développement, le Conseil des femmes du Danemark, UNIFEM Danemark).

Le Comité est un organisme de coordination qui, depuis sa création, a examiné la plupart des aspects des activités internationales en faveur de l'égalité des sexes menées dans le cadre de l'ONU, des pays nordiques, de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe.

Études sur la situation des femmes et la problématique des sexes

Au cours des 35 dernières années, les études concernant le problématique des sexes (gender studies) organisées dans les universités danoises sont devenues une discipline de recherche dynamique. L'expression gender studies englobe les études sur l'égalité des sexes, sur la situation des femmes, sur le mouvement féministe, sur les hommes et la masculinité et sur l'homosexualité. Au Danemark, plus de 300 chercheurs participent à de telles études.

L'université de Copenhague abrite un centre de coordination pour ces études qui, entre autres, joue un rôle d'unification en ce qui concerne les milieux de recherche, les chercheurs individuels et le recrutement de nouveaux chercheurs dans ce domaine.

Le Centre d'information danois sur les femmes et l'égalité des sexes

Ce Centre est un centre d'information, de documentation et culturel fonctionnant à l'échelle de tout le pays qui communique les résultats des études sur les femmes et l'égalité des sexes à des secteurs intéressés du grand public.

Le Centre diffuse des connaissances concernant la signification de la différence entre les sexes et s'emploie à donner une visibilité accrue aux connaissances, à l'expérience et à la compétence des femmes. Ses activités sont centrées sur sa bibliothèque, qui est une bibliothèque de recherche.

En outre, le Centre a créé une base de données contenant les curriculum vitae de plus de 1100 femmes expertes. Cette base permet de trouver des femmes hautement qualifiées dans tous les domaines de compétence de la société. On y accède gratuitement par le biais du site Web du Centre.

En collaboration avec la Confédération des industries danoises, le Centre a créé une base de données qui contient les noms de femmes qualifiées pour siéger dans les conseils d'administration. Toutes les femmes d'affaires figurant sur la liste ont été approuvées par un comité consultatif composé de cadres chevronnés. Les entreprises membres de la Confédération peuvent utiliser la base de données gratuitement.

Institution indépendante fonctionnant dans le cadre du Ministère de la culture et ayant ses propres règles et de son propre conseil d'administration, le Centre dispose de crédits annuels d'un montant d'environ 6 millions de couronnes.

Pour le financement d'un réseau de mentors pour femmes réfugiées ou immigrantes, le Centre bénéficie d'un crédit de 8 millions de couronnes pour la période 2003-2006 ouvert par le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration.

Faisant partie du Partenariat pour le progrès et la réforme et du Programme de dialogue et de coopération sur les droits de la femme dans la région arabe, le Centre gère un fonds auquel des ONG danoises et d'autres secteurs de la société civile danoise peuvent demander un soutien pour des projets de partenariat au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Le financement du programme s'élève à 3,8 millions de couronnes et expire en juillet 2009.

Organisations non gouvernementales (ONG)

Le Danemark a une longue histoire de participation des organisations non gouvernementales (ONG) aux activités destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. En particulier, l'Association des femmes danoises et le Conseil des femmes du Danemark, organisation faîtière qui englobe 46 associations et organisations de femmes comptant plus d'un million de membres, s'emploient à assurer les droits et l'influence des femmes dans tous les secteurs de la société. Le Ministre de l'égalité des sexes soutient les activités du Conseil des femmes en lui versant une subvention de 1,2 millions de couronnes sur un budget total de 14,4 millions de couronnes.

La principale fonction de cette ONG consiste à surveiller les initiatives et politiques publiques, et à participer activement aux débats publics en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui suppose également la diffusion d'informations sur la Convention.

L'un des points forts des activités officielles en faveur de l'égalité des sexes, c'est qu'elles se déroulent en grande partie dans le cadre de la coopération et du dialogue avec les ONG et les experts en la matière qui sont souvent consultés au sujet des nouvelles initiatives lancées par le Gouvernement. À ce propos, il convient d'appeler l'attention en particulier sur les initiatives visant à combattre la violence à l'encontre des femmes et la traite des femmes. L'exécution des projets dans le cadre des plans nationaux d'action sur la lutte contre ces problèmes est assurée dans une très grande mesure par des ONG et des experts.

Tous les trois mois, le Département de l'égalité des sexes tient des réunions avec plusieurs organisations de femmes, l'Organisation nationale des centres d'accueil pour femmes et enfants battus et Reden (Le Nid, un centre d'accueil qui offre un soutien psychosocial et du traitement à des femmes appartenant au milieu de la prostitution).

Les ONG font partie des délégations danoises officielles participant aux conférences et réunions de l'ONU, et prennent également part aux grandes conférences et réunions organisées sous les auspices de l'Union européenne et des pays nordiques.

Mesures spéciales

La possibilité de prendre des mesures temporaires spéciales est consacrée par la législation danoise.

L'article 3 de la loi-cadre sur l'égalité des sexes n° 1095 du 19 septembre 2007 prévoit la possibilité d'une dérogation à l'interdiction générale de la discrimination en faveur des initiatives de promotion de l'égalité des sexes en dehors du marché du travail. En matière de travail, cette dérogation est autorisée par l'article 13 de la loi sur l'égalité de traitement.

Conformément à l'article 3 (1) de la loi sur l'égalité des sexes, un ministre est habilité, dans son domaine de compétence, à autoriser des mesures de promotion de l'égalité destinées à prévenir un traitement inégal fondé sur le sexe ou à indemniser ses victimes.

En vertu de l'alinéa 2, le Ministre de l'égalité des sexes est autorisé à promulguer des règles générales concernant les situations où des mesures spéciales

de promotion de l'égalité des sexes peuvent être prises sans autorisation préalable par les ministres compétents.

Par le biais de l'ordonnance n° 233 du 29 mars 2004 telle que modifiée le plus récemment par l'amendement du 10 avril 2007 – qui donne à cette ordonnance un caractère permanent – le Ministre de l'égalité des sexes a tiré parti de cette possibilité.

L'ordonnance concernant les initiatives en faveur de l'égalité des sexes (ordonnance n° 340 du 10 avril 2007) permet l'exécution de projets pilotes et d'initiatives de développement d'une durée maximale de deux ans en faveur du recrutement de membres du sexe sous-représenté. Cette ordonnance s'applique aux organismes de l'État et aux autorités locales.

Une condition préalable pour le lancement d'initiatives en vertu de cette ordonnance, c'est que la représentation de l'un des sexes dans le domaine concerné ne dépasse pas 25 pour cent, et que le sexe sous-représenté ne jouit pas d'un statut préférentiel en matière d'accès à l'emploi ou à un cours de qualification. Il est également possible d'organiser pour l'un des sexes des cours ou activités d'éducation d'une durée maximale de six mois, à condition qu'il s'agisse de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ou l'égalité d'accès des femmes et des hommes à l'emploi, à l'éducation et aux postes d'encadrement.

Les initiatives doivent être notifiées au Département de l'égalité des sexes dans le cadre de la présentation des rapports sur l'égalité des sexes par les organismes de l'État et les autorités locales.

Ces dispositions ont été appliquées, par exemple, dans le cadre de la création de postes d'éducateurs sociaux subalternes chargés de s'occuper d'adolescents masculins et dans le cadre d'un programme d'études post-universitaires à la faculté des sciences de l'université de Copenhague, le but consistant à recruter des femmes chercheuses plus nombreuses. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un petit nombre de postes de chercheurs pour lesquelles les membres du sexe sous-représenté (en l'occurrence des femmes) peuvent présenter leur candidature.

En vertu de cette ordonnance, il est également possible de déroger à l'interdiction générale qu'il y a à offrir, dans les annonces de vacances, des emplois à des hommes ou à des femmes, en invitant des hommes ou des femmes respectivement à présenter leur candidature pour un poste spécifique. Toutefois, ces derniers ne bénéficieront d'aucune préférence, et tous les demandeurs sans distinction de sexe doivent être pris en compte dans la décision.

L'ordonnance suppose moins de bureaucratie et moins de consultations, ce qui signifie qu'il est plus facile de prendre des mesures spéciales que dans le cadre des règles existantes.

Le Département de l'égalité a publié un guide concernant cette ordonnance qui explique, en donnant des exemples, comment les diverses dispositions peuvent être utilisées.

L'ordonnance a été invoquée dans plusieurs affaires soumises au Conseil pour l'égalité des sexes. Dans un cas, on avait contesté la décision d'une municipalité de prolonger d'une heure exclusivement pour les femmes les heures d'ouverture d'une piscine publique. Le Conseil a autorisé la municipalité à réserver aux femmes des périodes en vertu de l'article 6 de l'ordonnance.

Article 5
Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes

Pendant la période 2004-2006, conformément aux recommandations énoncées dans le document final de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes tenue à Beijing – le Programme d'action – et au document final de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale « Les femmes en 2000 : égalité des sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » (Beijing +5), la mise en œuvre de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes a constitué la priorité globale pour les activités de tous les ministères en faveur de l'égalité des sexes.

En fait, la loi sur l'égalité des sexes stipule que l'intégration d'une telle démarche est le principe fondamental gouvernant les activités en faveur de l'égalité des sexes.

Les ministres, régions et municipalités individuelles sont chargés de promouvoir l'égalité des sexes dans leur propre domaine de compétence, alors que la fonction du Ministre de l'égalité des sexes consiste à coordonner et à surveiller les efforts d'ensemble du Gouvernement à cet effet.

Dans l'administration de l'État, les efforts en faveur de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes ont commencé avec l'adoption d'un plan d'action interministériel pour la période 2002-2006.

Le plan d'action a été évalué en 2006. Les principales conclusions étaient généralement favorables. Le plan s'est avéré précieux pour les ministères et a contribué dans une très large mesure à l'application de l'article 4 de la loi sur l'égalité des sexes conformément auquel les autorités publiques sont tenues d'incorporer l'égalité des sexes dans l'ensemble de leur planification et de leur administration. En plus du grand nombre d'activités menées par les ministères individuels, le Département de l'égalité des sexes a mis au point un ensemble de quatre instruments à utiliser dans cette intégration et dans la collecte d'exemples. Plus de 60 exemples concrets et les quatre instruments pour la collecte d'information et de statistiques ventilées par sexe, l'intégration d'une telle démarche dans la communication, dans les projets de loi soumis au Parlement et dans la budgétisation sont décrits sur le site Web <www.lige.dk/koenmainstreaming>.

L'évaluation a recommandé la poursuite du projet. Dans le même temps, elle a appelé l'attention sur le fait qu'il fallait accorder une attention croissante à la gestion du projet dans les ministères individuels, et a recommandé qu'à l'avenir le projet fasse partie intégrante de leurs activités.

Eu égard à ces conclusions, on a décidé d'élaborer un nouveau plan d'action concernant la coopération interministérielle qui met l'accent sur la mise en œuvre, l'intégration, la différenciation et la gestion. Le nouveau plan portera sur la période prenant fin en 2011.

Plan d'action interministériel concernant l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes 2007-2011

Les objectifs d'ensemble du nouveau plan d'action sont les suivants :

- La question de l'égalité des sexes sera intégrée dans les principales sections du mandat des ministères individuels et dans les initiatives trans-sectorielles concernées;
- Les ministères élaboreront des politiques en matière d'égalité des sexes et définiront des objectifs spécifiques correspondants dans leur propre domaine de compétence, identifiant ainsi leurs propres défis et problèmes;
- On consacrera des ressources et des compétences à l'identification et à la solution des problèmes en matière d'égalité des sexes, et on renforcera les mesures prises à cet égard dans les ministères individuels.

Dans le cadre de la présentation des rapports sur l'égalité des sexes par les ministères, ces derniers feront également rapport sur les politiques correspondantes qu'ils ont adoptées et les objectifs qu'ils ont définis. Les politiques et les objectifs correspondants ont été publiés en janvier 2008.

En 2007, 40 pour cent des départements et services ministériels ont signalé avoir commencé des activités en faveur de l'égalité des sexes dans leur domaine de compétence, et 30 pour cent d'entre eux disposent d'une stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans leurs principaux services.

Aux fins du développement continu des efforts du secteur public en faveur de l'égalité des sexes et de la documentation des résultats accomplis à cet égard, ces efforts feront l'objet d'une surveillance continue. De même, leurs résultats seront publiés tous les deux ans.

En vue d'améliorer plus avant les activités relatives à la documentation des résultats, on lancera une initiative au sein d'une série de ministères tendant à identifier des indicateurs communs et individuels pour la quantification des résultats. Pris ensemble avec les rapports et les comptabilités, ces indicateurs sont censés constituer à terme les éléments essentiels de la documentation dans ce domaine.

Avec l'adoption du plan d'action interministériel, l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes se généralisera et on développera les compétences correspondantes chez les fonctionnaires publics.

Le Gouvernement souhaite que le secteur public se trouve à l'avant-garde des activités de promotion de l'égalité des sexes. Par conséquent, cette question doit devenir une partie plus visible des différentes politiques officielles. Dans les rapports sur l'égalité des sexes, les ministres individuels ont proclamé une série d'objectifs à cet égard qu'ils s'emploieront à réaliser dans les années à venir.

Projet de l'Union européenne concernant l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les municipalités

On n'a élaboré aucun plan d'action pour les autorités locales, mais des activités ont commencé sur la base de l'expérience acquise par les organismes de l'État, en particulier un projet de l'Union européenne.

En coopération avec une série de municipalités et autorités locales danoises, on a lancé en 2007 un projet de promotion d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les municipalités. Il s'agit d'un projet de l'Union européenne auquel le Luxembourg et la Slovaquie participent également.

Les activités du projet visent à mettre au point deux nouveaux instruments d'intégration à être utilisés par les municipalités et à produire un vidéo montrant des exemples locaux de la manière dont l'intégration d'une telle démarche fait la différence. Ces instruments et la vidéo sont disponibles sur le site Web <www.ligestillingidanmark.dk>.

Le site Web <www.ligestillingidanmark.dk> est le portail Internet des municipalités et des régions en ce qui concerne les activités en faveur de l'égalité des sexes. Il contient des repères concernant l'action des municipalités et des régions ainsi qu'un vidéo et des instruments.

Mise au point d'une boîte à outils accessible en ligne pour l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans le secteur public

En 2008, on mettra au point un nouvel instrument d'instruction en ligne destiné à faciliter l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes en tant que moyen connu et pratique de promouvoir l'égalité des sexes et d'améliorer la qualité des services publics.

Cet instrument est destiné à la fonction civile et sera utilisé par des fonctionnaires qui n'ont pas nécessairement des connaissances préalables dans ce domaine. Il s'agit de mettre les fonctionnaires à même d'utiliser les outils déjà existants en matière de données, d'évaluation des projets de loi et de consommation des ressources dans une optique sexospécifique, et dans les campagnes.

Plusieurs ministères collaborent dans le cadre de ce projet.

Article 6

Questions spéciales. Prostitution, traite et code de conduite

Prostitution

En septembre 2006, le directeur de la police nationale a publié une nouvelle stratégie qui vise à renforcer l'action de la police contre les criminels qui ont la haute main sur la prostitution. Il s'agit de combattre le proxénétisme, l'exploitation et la traite des femmes. La stratégie définit un cadre global pour les mesures à prendre en vue d'intensifier la lutte contre le proxénétisme et la traite des femmes. Elle contient dix principaux éléments : la concentration de l'attention sur les criminels qui ont la haute main sur la prostitution; les stratégies et plans d'action locaux; la collecte, le traitement et l'analyse systématiques des informations provenant du milieu de la prostitution; le renforcement des mesures de surveillance; des enquêtes préventives et ciblées; le traitement clément des victimes et des témoins; des programmes de formation complémentaire; l'élargissement de la coopération avec d'autres autorités et organisations et des mesures préventives.

En mars 2008, le Directeur de la police nationale a publié un rapport sur l'état d'avancement de l'application de cette stratégie. D'après le rapport, celle-ci est en train d'être appliquée avec succès et a abouti, entre autres, à l'obtention d'un tableau complet du milieu de la prostitution. En conséquence, le rapport présente

des estimations concernant le nombre des prostituées, y compris les prostituées étrangères, il est plus précis et les estimations sont nettement inférieures aux estimations précédentes.

En outre, il convient de noter que le rapport indique un accroissement du nombre de poursuites pour traite des êtres humains en 2007 par rapport aux années antérieures.

En 2005, le plan d'action du Gouvernement « Une nouvelle vie » a marqué le commencement d'une approche globale au problème de la prostitution. On a créé un centre de compétence pour la prostitution qui a été inauguré officiellement en 2006. Destiné à conduire des activités dans la majorité des domaines clefs identifiés dans le plan d'action, le projet continuera jusqu'à la fin de 2008 et dispose d'un budget de 45,8 millions de couronnes. En général, les connaissances et les compétences du centre ne manqueront pas d'améliorer les conditions de vie des prostituées et les chances qu'elles ont d'abandonner la prostitution tout en empêchant des adolescents défavorisés d'entrer dans des relations de prostitution. Le centre conduit également des activités à l'intention des prostituées qui ne n'envisagent pas, pour le moment, de quitter ce milieu.

Les activités spécialisées de base du centre de compétences se déroulent dans cinq domaines d'action globaux :

- **Activités sociales et sanitaires en matière de prostitution** : travail de proximité auprès des prostituées, soutien psychosocial par téléphone et par Internet, assistance psychologique, établissement de contacts entre les prostituées et services sociaux ou sanitaires.
- **Accumulation de connaissances sur tous les aspects de la prostitution**, d'une part en vue de doter les experts de connaissances et de compétence en la matière, et de l'autre en vue de jeter des bases professionnelles solides pour l'application de la législation dans ce secteur et pour son administration.
- **Élaboration de méthodologies pour l'action sociale** qui amélioreront la qualité de l'aide sociale apportée par le centre de compétences pour la prostitution tout en contribuant au développement méthodologique général de l'action sociale.
- **Services consultatifs et activités d'orientation à l'intention des autorités locales** et d'autres organismes en vue de les aider à fournir des services personnalisés, compétents et globaux aux prostituées.
- **Formation complémentaire du personnel travaillant avec des adolescents défavorisés** dans les maisons d'accueil en vue de réduire le nombre d'adolescents qui entrent dans les relations assimilables à la prostitution, prévenant ainsi la prostitution.

Soutien psychologique

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ayant recommandé l'établissement de programmes de soutien et de réadaptation sociale, cet aspect a également été incorporé au plan d'action. Les anciennes prostituées peuvent avoir accès à un soutien psychologique qui vise à les empêcher de retourner à la prostitution. En outre, on a ouvert des crédits pour des services d'aide

psychologique destinés combattre des comportements assimilables à la prostitution parmi les adolescents. Ces services seront disponibles en 2008.

Pour ce qui est des adultes, ces services seront commencés en 2006, année où huit femmes ont été dirigées vers un psychologue pour une consultation d'une durée totale de 11 heures pour chacune. En 2007, cela a été le cas pour 26 femmes, également pour une durée de 11 heures pour chacune.

On considère que bon nombre de prostituées dirigées vers des psychologues auraient également besoin d'autres types de soutien pour abandonner la prostitution. Par conséquent, on veille à ce que l'aide psychologique ne soit pas offerte de manière isolée, mais qu'elle fasse partie d'un ensemble de services offerts aux prostituées. En plus de l'aide psychologique, cela peut inclure des entrevues avec des assistants sociaux professionnels du centre de compétences pour la prostitution, mais aussi des activités en matière de santé et de travail.

Absence de données ventilées par sexe sur la prostitution

Depuis les années 1970, la prostitution est devenue moins visible au Danemark. Le marché de la prostitution ayant évolué, la prostitution est passée de la rue dans les salons de massage et a pris d'autres types moins visibles de prostitution. De plus en plus fréquemment, la publicité se fait par Internet. Étant donné cette évolution, il est difficile de déterminer le nombre de prostituées. Le Danemark ne compte aucun système d'enregistrement officiel, ni des activités sociales ou sanitaires destinées à l'ensemble de ce groupe cible susceptibles de dégager des données sur cette question. En conséquence, les calculs se fondent sur les seules sources disponibles. Cette méthode permet au Danemark de calculer un chiffre minimum qui donne une idée de la prostitution visible. À ce chiffre, il faut ajouter une valeur inconnue pour les secteurs de la prostitution difficiles à saisir.

« Thème : la prostitution » (organisme créé dans le cadre du Conseil national des services sociaux et subordonné, par conséquent, au Ministère de la protection sociale) a calculé le nombre minimum de prostituées visibles et actives en se fondant sur le nombre de sources empiriques le plus élevé au lieu de chercher à procéder à des estimations (plus incertaines) de l'ensemble du groupe cible. Cette méthode permet de réduire au l'incertitude dans les évaluations et les hypothèses.

Les types de prostitutions suivants existent au Danemark :

- La prostitution de rue – les clients et les prostituées se rencontrent dans la rue.
- La prostitution dans les salons de massage – la prostitution a lieu dans les salons de massage où se rendent les clients.
- La prostitution d'escorte – on prend rendez-vous avec la prostituée qui arrive au domicile ou au lieu de séjour du client.
- La prostitution privée ou prostitution à domicile – la prostituée accueille le client chez elle ou dans un autre cadre privé.
- La prostitution de bar – la prostitution liée aux bars de strip-tease ou autres.

De même, il existe les combinaisons suivantes des formes de la prostitution qui ont été calculées séparément :

- La prostitution de salon de massage et d'escorte

• La prostitution d'escorte et la prostitution au domicile de la prostituée.

| <i>Nombre de personnes pratiquant la prostitution dans les salons de massage</i> | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
| Femmes | 2 408 | 2 420 | 2 690 | 3 028 | 3 220 |
| Hommes | 19 | 22 | 17 | 21 | 18 |
| Transvestis | 26 | 17 | 27 | 25 | 40 |
| Total | 2 453 | 2 459 | 2 734 | 3 074 | 3 278 |

| <i>Nombre de personnes pratiquant la prostitution d'escorte</i> | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
| Femmes | 385 | 295 | 343 | 371 | 442 |
| Hommes | 79 | 55 | 33 | 7 | 14 |
| Transvestis | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Total | 466 | 352 | 379 | 381 | 460 |

| <i>Nombre de personnes pratiquant la prostitution chez elles</i> | | | | | |
|------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
| Femmes | 57 | 81 | 125 | 144 | 128 |
| Hommes | – | 3 | 14 | 8 | 1 |
| Transvestis | 1 | 4 | 13 | 9 | 5 |
| Total | 58 | 88 | 152 | 161 | 134 |

| <i>Nombre de personnes pratiquant à la fois la prostitution dans les salons de massage et la prostitution d'escorte</i> | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|
| | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
| Femmes | 70 | 76 | 117 | 100 | 92 |
| Hommes | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Transvestis | 4 | 5 | 6 | 4 | 3 |
| Total | 78 | 82 | 127 | 105 | 99 |

| <i>Nombre minimum de personnes se livrant à la prostitution</i> | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|
| | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 | | |
| Prostitution de rue | | | 665 | 575 | 725 | 809 | 1 415 |
| Prostitution de salon de massage | | | 2 453 | 2 463 | 2 731 | 3 074 | 3 278 |
| Prostitution d'escorte | | | 466 | 352 | 379 | 381 | 460 |
| Prostitution au domicile | | | 58 | 87 | 152 | 161 | 134 |

| <i>Nombre minimum de personnes se livrant à la prostitution</i> | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
| Prostitution de bar | 148 | 148 | 148 | 148 | 148 |
| Prostitution de salon de massage et d'escorte | 78 | 82 | 127 | 105 | 99 |
| Prostitution au domicile et prostitution d'escorte | 18 | 26 | 8 | 30 | 33 |
| Total | 3 886 | 3 733 | 4 270 | 4 708 | 5 567 |

Code de conduite

Au début de 2004, le commandement des forces de défense du Danemark a promulgué un code de conduite. Ce code est censé guider le personnel qui participe à des opérations internationales quant à la manière de se comporter face aux règles et coutumes spéciales du pays concerné. Le code s'applique à la fois quand le personnel est de service et en particulier quand il se trouve en congé.

Conformément au code de conduite, les rapports sexuels avec des prostituées sont déconseillés ou autorisés en fonction de la législation du pays en question. En outre, le personnel est informé qu'en ayant des rapports avec des prostituées, il contribue à créer ou à perpétuer des conditions qui sont souvent tout à fait inacceptables pour les prostituées, indépendamment de la question de savoir si la législation du pays en question autorise ou interdit les rapports sexuels avec des prostituées.

En outre, les relations privées – y compris les rapports sexuels – qui ont lieu dans la zone des opérations avec la population locale sont interdites. Normalement toute infraction à cette règle provoquera la démobilisation.

Traite des êtres humains

Le Code pénal danois contient une disposition spécifique (l'article 162A) qui érige en infraction pénale, passible d'une peine de prison de 8 ans au maximum, la participation à la traite des êtres humains.

Depuis 2002, les efforts danois destinés à combattre la traite des femmes sont intégrés dans divers plans nationaux d'action. Le Gouvernement a adopté une approche globale à l'encontre des victimes de la traite. Afin d'assurer la coordination et la collaboration intersectorielles, on a créé un groupe de travail interministériel qui met en œuvre les initiatives du Gouvernement et qui est chargé de surveiller la situation dans ce domaine.

Le but du premier plan d'action de 2002 consistait à mettre à l'essai divers méthodes et modèles de prévention de la traite des femmes et d'appui aux victimes. Son principal élément consistait à mettre en place des services de proximité pour atteindre les femmes là où elles vivent et travaillent, et à garantir que les victimes sont également préparées au rapatriement dans toute la mesure du possible. Le plan d'action de 2002 porte exclusivement sur les femmes victimes de la traite aux fins de l'exploitation sexuelle.

Le plan contenait les initiatives suivantes, entre autres :

- Mise en place d'une permanence téléphonique et d'équipes de proximités dans les rues, de fournisseurs de services culturels et de foyers d'accueil pour femmes victimes de la traite;
- Commencement de la préparation au rapatriement;
- Organisation de séminaires et de stages à l'intention des professionnels (y compris la police) et de conférences;
- Lancement, dans l'ensemble du pays, de deux campagnes d'information ciblant les clients potentiels des prostituées et le grand public, et conduite d'activités d'information à l'intention des victimes de la traite.

Un complément au plan d'action de 2002 lancé en 2005 contient une série d'initiatives visant à garantir un accueil pour des enfants victimes de la traite à destination du Danemark. Ces initiatives consistent surtout à élaborer des méthodes et à améliorer la qualification des professionnels censés prendre en charge ces enfants.

En octobre 2006, on a procédé à une évaluation du plan d'action de 2002 qui consistait à examiner à fond le résultat des initiatives. L'évaluation du complément concernant les enfants portait surtout sur une description des initiatives, y compris des procédures et des relations de coopération, le complément ayant été introduit moins d'un an avant l'évaluation, et le Danemark n'ayant eu affaire qu'à un nombre limité d'enfants victimes de la traite pendant cette période.

La principale conclusion de cette évaluation, c'est qu'en général, les activités ont été menées à bien et une expérience importante a été acquise. Comme le plan représentait un projet pilote, cela constitué un résultat satisfaisant.

En mars 2007, le Gouvernement a lancé un nouveau plan d'action contre la traite des êtres humains qui couvrira la période 2007-2010. Le but de ce plan, c'est de garantir que tous les hommes, femmes et enfants identifiés comme des victimes de la traite bénéficient d'un soutien approprié dans leur situation actuelle et qu'on leur offre un choix qui leur évite de redevenir des victimes de la traite.

Le plan d'action de 2007 met l'accent sur les quatre principaux domaines d'action suivants :

- Renforcer les enquêtes en vue d'identifier et de traduire en justice les trafiquants,
- Soutenir les victimes en améliorant les services sociaux au Danemark,
- Prévenir la traite en limitant la demande et en améliorant les connaissances de la population en la matière,
- Prévenir la traite grâce à l'amélioration de la coopération internationale, entre autres en améliorant les activités de prévention dans les pays d'exportation.

Le plan d'action de 2007 définit une série d'objectifs concrets :

- Création d'un centre de compétences et de coordination pour la traite des êtres humains (Centre pour la traite des êtres humains),
- En 2007, trois centres d'accueil seront prêts à accueillir des victimes de la traite,

- En 2007, on aura inscrit la question des conséquences sociales de la traite des êtres humains à l'ordre du jour d'institutions internationales comme l'Union européenne et le Conseil des ministres des pays nordiques,
- En 2008, on aura créé un système conformément auquel toutes les victimes de la traite enregistrées seront aidées en vue de leur rapatriement volontaire,
- D'ici à 2009, au moins 10 pour cent de la population auront été sensibilisés au problème de la traite des êtres humains et auront appris comment réagir s'ils ont connaissances d'un cas,
- D'ici à 2009, tous les enfants et au moins 40 pour cent des femmes victimes de la traite enregistrés bénéficieront d'une assistance sociale et seront aidées, en collaboration avec des ONG locales, à se rapatrier,
- D'ici à 2009, au moins 50 pour cent des victimes auront reçu dans leur pays d'origine une aide en matière de réadaptation.

Un montant total de 80 millions de couronnes a été affecté à la réalisation des initiatives du plan d'action.

Le plan d'action fait intervenir cinq ministères : le Ministère de la santé et de la prévention; le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration; le Ministère de la justice; le Ministère de la protection sociale et le Ministère de l'égalité des sexes. Exerçant la présidence du groupe de travail interministériel chargé de la lutte contre la traite des femmes, le Département de l'égalité des sexes est le chef de file en ce qui concerne la réalisation du plan d'action. Le groupe de travail interministériel surveille l'application du plan d'action et publie un rapport annuel sur l'état de la situation soumis, entre autres, au Folketing.

Dans le même temps, alors que plusieurs initiatives menées dans le cadre du plan précédent sont continuées, de nouveaux éléments y ont été ajoutés. Le plan d'action prévoit la prise en charge de tous les victimes de la traite, la création d'un centre de compétences et de coordination pour la traite des êtres humains, la coordination des travaux de proximité dans la rue avec les prostituées et les femmes victimes de la traite, la prolongation de la période de réflexion, l'extension des activités sociales à l'ensemble du pays et le renforcement de l'action de la police et des activités internationales dans ce domaine.

Le centre pour la traite des êtres humains

À l'issue de l'évaluation du plan d'action précédent, on a décidé de créer un centre pour la traite des êtres humains chargé « d'assurer un traitement préparé et coordonné des victimes potentielles de la traite pendant leur séjour au Danemark ».

Le centre sert plusieurs fins : il coordonne les activités sociales en la matière et contribue à leur amélioration, ce qui vaut également pour les activités intersectorielles; il joue le rôle principal dans l'accumulation de connaissances en développant des méthodes, en établissant des rapports annuels sur l'état de la question, et en gérant l'amélioration continue de la compétence du personnel etc.

Le centre a créé à la fois des groupes de référence régionaux et un groupe de référence national, le but consistant à échanger des expériences entre les acteurs travaillant dans ce domaine tels que la police, les services sociaux et les autorités, et entre les équipes locales dans l'ensemble du pays.

Ampleur du problème de la traite des êtres humains

Pendant la période octobre 2003 – octobre 2007, les organisations sociales qui gèrent des activités de proximité dans ce domaine, les services de santé et les services de logement, entre autres, ont contacté environ 1500 prostituées étrangères dont il y avait des raisons de penser qu'elles étaient victimes de la traite ou du proxénétisme.

Pendant la seule année 2007, ces organisations ont contacté quelque 250 femmes victimes potentielles de la traite. Chaque fois qu'un cas de traite est soupçonné, cela déclenche des activités d'aide et de soutien aux victimes offertes dans le cadre du plan d'action du Gouvernement.

Les chiffres publiés le plus récemment concernant les mineurs victimes de la traite au Danemark porte sur la période décembre 2005-décembre 2006. Pendant cette période, les autorités ont enregistré sept enfants soupçonnés d'être des victimes de la traite.

Législation

Le 1^{er} août 2007, un amendement à la loi sur les étrangers est entré en vigueur. Entre autres, cet amendement facilite la réalisation de plusieurs initiatives du plan d'action contre la traite des êtres humains pour la période 2007-2008 lancé le 10 mars 2007. En adoptant le projet de loi, le Parlement a ratifié le Protocole à la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. Il convient de noter qu'aussi bien les plans d'action que la loi relative aux étrangers portent sur la traite des êtres humains en général et non sur la traite à une fin précise.

L'amendement à la loi sur les étrangers mentionne ci-devant met en œuvre plusieurs initiatives du plan d'action :

a) La prolongation de la période de réflexion jusqu'à 100 jours au maximum

Un étranger victimes de la traite non autorisé à séjourner au Danemark doit quitter le pays dans les 30 jours, à moins que des raisons exceptionnelles s'y opposent. Conformément à la loi sur les étrangers, tous les autres immigrants illégaux sont généralement sommés à quitter immédiatement le pays.

En outre, un étranger victimes de la traite bénéficie d'une période de réflexion pouvant aller jusqu'à 100 jours s'il collabore avec les autorités en vue de son rapatriement volontaire. Cette période de réflexion sert à préparer et à planifier ce rapatriement (voir alinéa b. ci-après).

Le service de l'immigration détermine, dans le cadre d'une décision administrative, si une personne est victime de la traite après avoir mis la personne en rapport avec la police. Normalement, l'avis de la police est confirmé par une ONG danoise.

b) Rapatriement volontaire assisté

Les victimes de la traite bénéficient d'une assistance en vue de leur rapatriement volontaire. Cette aide est liée à la période de réflexion prolongée mentionnée ci-devant et inclut des activités pendant le séjour au Danemark et dans le pays d'origine.

Durant la période de réflexion au Danemark, cette assistance inclut des services juridiques et psychologiques, des soins de santé et un soutien psychopédagogique, mais aussi une formation professionnelle, ou une assistance en vue de la création d'une petite entreprise ou du commencement d'un cours d'éducation ou de formation professionnelle. Cette assistance est offerte à la fois pour aider les personnes en question à surmonter leur expérience en tant que victimes de la traite et pour les rendre moins vulnérables, réduisant ainsi le risque de les voir redevenir victimes de la traite après leur retour dans le pays d'origine. Pendant leur séjour au Danemark, les victimes sont également logées dans des centres d'accueil sûrs.

Des immigrants illégaux victimes de la traite soutenus par le service de l'immigration ont droit à la même assistance que les autres immigrants illégaux en matière de logement, soins de santé, soutien psychosocial etc.

L'assistance fournie aux victimes dans le pays d'origine représente une continuation du soutien psychosocial fourni au Danemark, y compris l'accueil par des ONG ou des autorités sociales locales, la réadaptation et la réinsertion.

Les initiatives ciblant les enfants mineurs non accompagnés incluent également des enfants non victimes de la traite. Ils disposeront d'un représentant personnel pendant leur séjour au Danemark, on tentera de trouver leurs parents et, en cas de rapatriement assisté, on contactera un membre de leur famille ou une organisation sociale dans le pays d'origine.

Comme le rapatriement assisté est un service offert aux victimes de la traite des êtres humains, il appartient à celles-ci de décider si elles veulent l'accepter. Les autorités danoises collaborent avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) dans la réalisation d'un projet pilote concernant les activités menées dans le pays d'origine. Dans le cadre du projet, l'OIM surveille, là où cela est possible, le processus de réinsertion; pour des périodes de trois mois pour les adultes et jusqu'à six mois pour les enfants. Dans le cadre de cette surveillance, un bref rapport sur le déroulement de la réinsertion sera transmis au service de l'immigration du Danemark. Ce dernier incorporera les informations pertinentes tirées de ces rapports dans les informations de base en fonction desquelles il statuera sur les futurs cas.

c. Règles spéciales concernant l'expulsion

En règle générale, un séjour illégal au Danemark entraîne l'expulsion et l'interdiction d'entrer pendant une période spécifique. Pour garantir aux victimes de la traite en situation illégale un retour dans leur pays d'origine en toute sécurité et moins traumatisant, les règles de la loi sur les étrangers gouvernant l'expulsion ont été modifiées. Si les circonstances qui normalement se solderaient par une expulsion sont liées sans aucun doute au fait que la personne est victime de la traite, celle-ci ne sera plus expulsée, mais on se bornera à lui faire quitter le Danemark.

Chapitre 2

Vie publique

Article 7

Droits politiques et participation aux affaires publiques

Au Danemark, les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques. Tant les femmes que les hommes ont le droit de vote et peuvent être élus aux conseils locaux, au Folketing et au Parlement européen.

Les femmes dans la politique

Les femmes dans la politique locale

Élections aux conseils locaux : candidats et élus par année et par sexe

| Année | Hommes candidats | Femmes candidates élues | Hommes élus | Femmes élues |
|-------|------------------|-------------------------|-------------|--------------|
| 2001 | 12 066 | 4 848 | 3 393 | 1 254 |
| 2005 | 8 033 | 3 374 | 1 833 | 689 |

Dans la politique locale, la proportion de femmes élues est restée inchangée entre 2001 et 2005 avec 27 pour cent.

Avec l'entrée en vigueur de la réforme des autorités locales le 1^{er} janvier 2007, le nombre de municipalités et, partant, le nombre de conseils locaux élus est tombé de 275 en 2005 à 98 en 2005. Le nombre de candidats et d'élus a baissé en conséquence. Sur les 98 maires danois, 8 sont des femmes, ce qui représente environ 10 pour cent. À l'issue des élections locales de 2001, les femmes représentaient 9,2 pour cent des maires.

L'année 2008 marque le centième anniversaire de l'octroi aux femmes du droit de voter dans les élections locales. Le Ministre de l'égalité des sexes marquera l'occasion en organisant une campagne de sensibilisation. Toutes les sections des partis politiques du pays recevront une brochure contenant des conseils quant à la manière d'inciter des femmes plus nombreuses à inscrire leur nom sur les listes de candidats. La brochure contient des statistiques faciles à comprendre, ainsi que des récits personnels et des conseils à l'intention des femmes qui s'intéressent à la politique locale. En outre, l'année sera marquée par une série de manifestations organisées en collaboration avec les autorités locales. Les prochaines élections locales sont prévues pour 2009. Le but de la campagne de sensibilisation, c'est d'attirer l'attention sur le faible nombre de femmes actives dans la politique locale et de fournir des conseils quant à la manière de modifier la situation.

Les femmes au Folketing (Parlement)

À l'issue des élections générales de 2007, les femmes représentaient 39 pour cent des membres du Folketing (70 sur 179). Au sein du Gouvernement, cette proportion est de 39 pour cent et il y a 7 femmes sur les 19 ministres. Des femmes détiennent les portefeuilles suivants : justice; protection sociale et l'égalité des sexes; coopération pour le développement; alimentation, agriculture et pêche; climat et énergie; réfugiés, immigration et intégration, et affaires ecclésiastiques.

Les femmes au Parlement européen

À l'occasion des élections de 1999, 14 Danois avaient été élus au Parlement européen, dont 9 hommes (64 pour cent) et 5 femmes (36 pour cent). En 2004, 16 Danois y ont été élus : 10 hommes (62,5 pour cent) et 6 femmes (37,5 pour cent).

Le système électoral danois

Le système électoral danois, tant national que local, est un système d'élection à la proportionnelle, avec la possibilité de voter pour un candidat particulier. Ainsi l'électeur influence-t-il l'élection d'un parti politique particulier aussi bien que l'élection d'un candidat individuel.

La loi électorale danoise ne contient aucune disposition spécifique garantissant aux femmes un certain pourcentage sur les listes des candidats, et les partis politiques n'ont aucune règle concernant la répartition entre candidats masculins et féminins.

Une commission qui a examiné la loi électorale nationale a envisagé la possibilité d'introduire un système de quotas pour garantir l'élection d'une certaine proportion de femmes au Folketing et aux conseils locaux et régionaux.

Toutefois, la commission a déclaré que l'introduction d'un système réservant un certain nombre de sièges au Folketing et dans les conseils locaux et régionaux à des candidats féminins indépendamment du résultat effectif des élections n'était guère compatible avec la Constitution danoise. Conformément à la loi électorale danoise, ce sera toujours le vote effectif qui décidera de l'élection des candidats.

Toutefois, aucune règle n'interdit aux partis politiques individuels d'introduire un système de quotas pour les femmes pour la nomination de leurs candidats.

Le Gouvernement danois considère qu'il faut renforcer la représentation des femmes grâce au dialogue et à un débat sur l'égalité des sexes au niveau local. Il s'agit d'informer et de motiver les sections des partis politiques et les femmes elles-mêmes. Il faut rendre visibles les bons exemples et l'accent doit être mis sur les bons exemples que tous peuvent imiter, plutôt que sur les obstacles.

Représentation des femmes dans les conseils, comités et commissions de l'État, des régions et des municipalités

Conformément à la législation danoise, les conseils, comités et commission publics établis par un ministre doivent être composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Les articles 8 et 9 de la loi sur l'égalité des sexes stipulent que les conseils, comités et commissions et les organismes publics analogues établis par un ministre doivent être composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Dans les comités et commissions publics nouvellement créés, la proportion de femmes était de 39 pour cent en 2005, de 41 pour cent en 2006 et de 42 pour cent en 2007.

Les autorités ou organisations qui sont censées présenter un candidat pour des comités ou des commissions sont tenues de proposer à la fois un homme et une femme. Il est possible de déroger à ce principe s'il existe des raisons spéciales à cet égard. La dérogation doit être approuvée par le ministre.

C'est le ministre responsable qui arrête la composition du comité ou de la commission, et il peut décider de ne pas pourvoir une vacance si une organisation n'est pas en mesure de proposer la candidature à la fois d'une femme et d'un homme.

Le ministre responsable a l'obligation d'informer le Ministre de l'égalité des sexes de la composition par sexe envisagée. En l'absence de parité, ce dernier peut en demander la raison, et en l'absence de raison valable, peut inviter le ministre concerné de modifier la composition de l'organisme en question.

De même, l'article 11 de la loi sur l'égalité des sexes stipule que les conseils d'administration publics doivent être composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes et que les conseils qui ne font pas partie de l'administration publique devraient, dans toute la mesure du possible, être composés selon le principe de la parité.

En 2007, la proportion de femmes était de 35 pour cent dans les organes visés par l'article 11 (1) de la loi (conseils d'administration des entreprises du secteur public). La même année, elle était de 39 pour cent dans les organes visés par l'article 11 (2) (conseils d'administration des entreprises qui ne font pas partie de l'administration publique mais dont les dépenses sont imputées principalement sur le budget de l'État (60 à 70 pour cent) ou pour lesquelles la participation de l'État n'est pas inférieure à 60 à 70 pour cent).

En mai 2006, le Folketing a adopté un amendement à la loi sur l'égalité des sexes conformément auquel les municipalités et les régions sont tenues de proposer un nombre égal de candidats masculins et féminins pour des conseils, comités et commissions. La loi est entrée en vigueur immédiatement après son adoption. L'article 10 de la loi s'applique à tous les conseils, comités et commissions créés par un conseil municipal ou régional et pour lesquels d'autres autorités, organisations, associations ou entreprises proposent des candidats. La loi s'applique de la même manière, que les conseils, comités et commissions soient établis par décision d'un conseil municipal ou régional ou en vertu d'une loi.

Après l'entrée en vigueur de la loi, les municipalités et les régions ont fait rapport sur la composition par sexe des organismes en question.

En 2007, la proportion de femmes était la suivante :

- 34 pour cent dans les organismes municipaux;
- 28 pour cent dans les organismes créés par les régions.

La possibilité de prendre des mesures temporaires spéciales est consacrée par la législation danoise (pour une description de la loi – l'article 3 de la loi-cadre sur l'égalité des sexes n° 1095 du 19 septembre 2007), voir des observations concernant l'article 4.

*Les femmes dans les forces armées**La décision du Parlement danois concernant la Journée des forces armées*

En 2004, on est parvenu à un nouvel accord politique concernant la défense. Entre autres, en vertu de cet accord, l'examen des jeunes gens astreints au service militaire (environ 30,000 par an) se déroule dans un cadre nouveau – la Journée des forces armées.

La Journée des forces armées est organisée à l'heure actuelle au cours de l'année dans cinq centres de recrutement différents du pays. Le nombre de participants s'élève généralement à une cinquantaine. Ce nouveau cadre ménage plus de temps pour donner des orientations individuelles et communiquer des informations sur le service militaire et les différents types d'éducation et d'emploi offerts par les forces armées danoises. La première Journée des forces armées a eu lieu en février 2006.

Une nouvelle initiative importante qui s'ajoute à la Journée des forces armées, c'est la décision des pouvoirs politiques d'inviter toutes les jeunes femmes en l'année où elles ont 18 ans à participer à la Journée des forces armées en même temps que les hommes. Cette invitation offre la possibilité unique d'appeler l'attention des jeunes femmes sur le fait que les forces armées offrent une carrière stimulante et exigeante – également pour les femmes. C'est la première fois que les forces armées danoises ont eu l'occasion de contacter directement de jeunes femmes à un moment où la plupart d'entre elles n'ont pas encore décidé de leur carrière.

L'initiative tendant à inviter les femmes à la Journée des forces armées s'est avérée un moyen réussi d'améliorer le recrutement des femmes pour le service militaire. Sur les 6 000 personnes qui ont signé pour être recrutées, 419 étaient des femmes, deux fois plus qu'en 2006. Environ 75 pour cent des femmes ont donné suite à leur décision et 25 pour cent d'entre elles ont signé un contrat avec les forces armées danoises. Il est difficile de prévoir si la tendance à l'accroissement du recrutement de femmes continuera dans les années à venir, puisque de nombreux facteurs extérieurs se répercutent sur l'ampleur du recrutement. Néanmoins on considère et on espère généralement que l'effet positif créé par l'invitation des jeunes femmes à participer à la Journée des forces armées continuera dans les années à venir.

Article 8**Représentation du Gouvernement. Femmes ambassadrices**

Les femmes ont les mêmes droits et les mêmes chances en ce qui concerne la représentation du Gouvernement danois au plan international.

Le Ministère des affaires étrangères compte un personnel de 2256 fonctionnaires, dont 725 travaillent à Copenhague. Si on exclut les employés locaux, l'effectif est de 1138 personnes. En 2007, les femmes représentaient 43 pour cent des fonctionnaires.

En 2007, les femmes représentaient 37 pour cent des fonctionnaires ayant un diplôme universitaire (à l'exception des cadres supérieurs). En 2007, 56 pour cent des fonctionnaires nouvellement recrutés ayant un diplôme universitaire étaient des femmes.

Parmi les cadres supérieurs, la proportion des femmes est passée de 15 pour cent en 2004 à 19 pour cent en 2007. Leur part est de 27 pour cent parmi le personnel de direction du Ministère. À l'occasion de la dernière série de nominations aux postes d'ambassadeur, 43 pour cent étaient des femmes. Le nombre de femmes nommées à des postes d'encadrement ne cesse d'augmenter.

Lors de l'examen du cinquième rapport périodique, le Comité a recommandé l'introduction de mesures spéciales pour augmenter la représentation des femmes aux échelons supérieurs du service diplomatique, en particulier parmi les ambassadeurs. Plusieurs initiatives ont été lancées à cette fin. L'une des initiatives, c'est un programme de mentors pour des fonctionnaires féminins aptes à exercer des fonctions d'encadrement.

En 2005, le Ministère des affaires étrangères a adopté un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité des sexes dans le service diplomatique qui porte sur la période 2005-2009. L'une des priorités, c'est de parvenir à une plus grande égalité parmi les cadres supérieurs. Le plan d'action fixe un objectif quant à la proportion de femmes nommées cadres supérieurs, à savoir deux femmes pour trois hommes. Le comité de l'égalité des sexes du Ministère suit de près l'évolution de la situation dans ce domaine. La base de recrutement actuelle permet d'être optimiste quant à la possibilité d'atteindre cet objectif à l'avenir.

Les dernières années, le Ministère des affaires étrangères a lancé une série d'initiatives destinées à améliorer les possibilités en ce qui concerne la combinaison de la vie professionnelle et familiale dans la fonction diplomatique, qui tendent, entre autres, à donner des conseils en ce qui concerne l'acquisition de compétences professionnelles et la recherche d'un emploi par les partenaires en vue de faciliter l'acceptation de postes à l'étranger.

Article 9 **Citoyenneté**

Comme cela a été signalé dans les rapports précédents, la loi danoise sur la nationalité est tout à fait conforme à l'article 9 de la Convention.

Les autorités d'immigration peuvent révoquer ou refuser de prolonger des permis de séjour valables pour une durée limitée si les raisons qui ont motivé leur délivrance ne sont plus valables. Cela peut être le cas si un ressortissant étranger a reçu un permis de séjour en raison d'un mariage et si les conjoints ne vivent plus ensemble.

En décidant de la révocation d'un permis ou en refusant de le prolonger, on prendra en considération si la révocation ou le refus impose un fardeau particulièrement lourd compte tenu des circonstances personnelles de l'étranger et si le demandeur risque de souffrir un préjudice dans son pays d'origine.

Si ces décisions concernent des permis de séjour délivrés aux fins du regroupement familial, il faut prendre en considération en particulier si la raison qui a justifié le séjour, à savoir la cohabitation, a cessé en raison de violences, d'abus ou d'autres mauvais traitements subis au Danemark.

Les autorités d'immigration examinent cette question de très près, concentrant leur attention en particulier sur la nécessité éventuelle d'un ajustement. Depuis 2002, la pratique est la suivante :

L'étranger doit prouver les mauvais traitements dont il se réclame. La réponse à la question de savoir si les mauvais traitements sont démontrés repose sur une évaluation individuelle spécifique de l'information donnée par les parties en cause et de la documentation, s'il en existe. Des documents de toute nature peuvent être présentés et pris en considération, par exemple les rapports de police, les dossiers des salles d'urgence, les déclarations de médecins, les déclarations des centres d'accueil ou les jugements prononcés par des tribunaux concernant les mauvais traitements.

Dans les cas où les autorités d'immigration déterminent que les allégations de mauvais traitements sont prouvées, elles procèdent à une évaluation du lien entre les mauvais traitements et la cessation de la cohabitation.

Dans les cas où les mauvais traitements sont prouvés et sont considérés comme la cause réelle de la fin de la cohabitation, elles prendront en considération si la révocation ou le refus du renouvellement constitue un fardeau particulièrement lourd eu égard aux circonstances personnelles de l'étranger et si le demandeur risque de subir un préjudice dans son pays d'origine. La décision est prise sur la base d'une évaluation individuelle spécifique des circonstances de chaque cas.

Conformément à la pratique administrative les étrangers qui – en raison des mauvais traitements visés ci-devant – ont quitté leur conjoint avant de recevoir un permis de séjour permanent sont généralement autorisés – en fonction du degré d'attachement au Danemark – à rester dans le pays s'ils y résident depuis au moins deux ans.

Chapitre 3

Éducation

Article 10

Accès à l'éducation

Pour le secteur de l'éducation, la législation et la politique dans leur ensemble reposent sur le principe de l'égalité sans distinction de sexe ou d'origine ethnique. Tous les citoyens ont un accès à tous les types d'éducation.

Depuis le sixième rapport périodique, le Ministère de l'éducation a mis l'accent sur l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les domaines suivants :

- Orientation concernant l'éducation des adolescents
- Enseignement secondaire supérieur (Gymnasium)
- Initiation au marché du travail
- Initiation aux soins de santé
- Éducation à l'agriculture

Initiatives visant à éliminer les stéréotypes sexistes

Au Danemark, les filles et les garçons, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes possibilités à tous les niveaux de l'enseignement, de l'école maternelle aux études supérieures, en matière de formation et d'orientation

professionnelle de toute nature, et en matière d'éducation des adultes et d'éducation permanente pendant les périodes de loisir. Dans l'ensemble, les lois assurent l'égalité des sexes, ce qui vaut également pour les femmes appartenant à des minorités.

Enseignement primaire et enseignement secondaire du deuxième cycle

Les objectifs de la « Folkeskole »

1. « Avec le concours des parents, la Folkeskole veut impartir aux élèves des connaissances et des compétences les préparant aux études ultérieures, les encourager à apprendre, les familiariser avec la culture et l'histoire danoises et leur donner une idée des autres pays et cultures; elle veut contribuer à leur faire comprendre l'interaction de l'homme avec la nature, et elle veut nourrir l'épanouissement personnel d'ensemble de l'élève individuel.

2. La Folkeskole veut développer des méthodes de travail et permettre à l'élève d'acquérir de l'expérience et une capacité d'absorption ainsi que le désir d'apprendre, de manière à faire naître chez lui de la conscience, de l'imagination et de la confiance en ses propres moyens, créant ainsi une base lui permettant de porter des jugements indépendants et d'agir de sa propre initiative.

3. L'école veut préparer l'élève à une participation active et au partage des responsabilités, des droits et des devoirs dans une société fondée sur la liberté et la démocratie. Par conséquent, l'enseignement et la vie quotidienne de l'école s'inspireront des principes de liberté intellectuelle, d'égalité et de démocratie. »

Avec d'autres initiatives spécifiques, la réalisation de ces objectifs dès la première enfance vise à réduire ou à prévenir les stéréotypes sexistes.

L'enseignement des matières à la Folkeskole, en particulier des sciences sociales, de la santé, de la sexualité et des connaissances concernant la vie de famille vise, entre autres, à mettre les élèves à même d'établir des relations entre eux et de discuter du rôle des sexes, des stéréotypes sexistes et de l'égalité.

En outre, le Ministère de l'éducation a appuyé ou est en train d'appuyer une série de projets destinés à améliorer la qualité de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire du premier cycle, entre autres :

- L'élaboration des matériels didactiques sur l'ethnicité, les sexes et l'égalité. Ces matériels seront faciles d'accès et ajouteront des informations à l'expérience et aux réflexions de l'élève lui-même en vue de promouvoir l'élimination d'obstacles sexospécifiques à l'intégration des filles et des garçons appartenant à des minorités ethniques non danoises dans la société.
- Un projet de recherche destiné à identifier les raisons pour lesquelles les garçons appartenant à des minorités ethniques ont, dans les écoles primaires et les établissements du premier cycle de l'enseignement secondaire, des résultats inférieurs à ceux des filles appartenant à des minorités et des filles et des garçons d'origine ethnique danoise.
- Aide dans l'accomplissement des devoirs à la maison ciblant spécifiquement les filles.

- « Cherry club » – un projet qui vise à aider les filles de la cinquième à la septième années à développer un mode de vie plus sain grâce à des activités destinées à introduire un régime alimentaire salubre et de l'exercice régulier.
- Des expériences concernant l'enseignement des sciences dans des classes non mixtes en vue d'adapter l'enseignement aux besoins des filles et des garçons respectivement

Études secondaires du deuxième cycle – Gymnasiet

Dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle, les filles ont traditionnellement tendance à choisir des sujets appartenant au domaine des humanités plutôt que les sciences naturelles. Pour les garçons, c'est souvent le contraire.

Depuis la réforme du « Gymnasiet », on s'emploie à renforcer l'enseignement des sciences naturelles pour tous les élèves. Les mathématiques et la physique sont désormais obligatoires pour tous les élèves des classes supérieures, et tous les élèves doivent achever des cours dans au moins deux sur les trois matières suivantes : biologie, chimie et géographie naturelle. En introduisant des cours à matières multiples dans des sciences naturelles, ces sujets sont envisagés dans une perspective plus large, c'est-à-dire compte tenu de la relation entre les matières sociales, historiques et philosophiques et les matières appartenant aux sciences naturelles. On considère que ces changements encouragent les filles à s'intéresser aux sciences naturelles et augmentent leurs chances de gagner du terrain dans des domaines dominés traditionnellement par les hommes.

Hommes et femmes par niveau d'instruction le plus élevé atteint, 2000-2005 (chiffres absolus)

| | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Primaire | 31 611 | 31 168 | 33 311 | 32 838 | 33 389 | 33 040 | 34 606 | 34 790 | 35 467 | 35 634 | 37 289 | 37 571 |
| Secondaire | 13 210 | 7 719 | 12 697 | 7 256 | 12 900 | 7 474 | 12 533 | 7 004 | 13 021 | 7 081 | 13 208 | 7 782 |
| Professionnel | 27 282 | 23 832 | 25 798 | 22 796 | 25 096 | 21 942 | 21 577 | 20 262 | 22 748 | 20 789 | 22 432 | 20 086 |
| Supérieur – cycle court | 2 387 | 3 979 | 2 472 | 4 135 | 2 976 | 3 957 | 2 884 | 4 015 | 2 460 | 3 187 | 2 594 | 3 370 |
| Supérieur – cycle moyen | 15 226 | 8 438 | 15 590 | 8 132 | 16 334 | 8 570 | 16 861 | 8 423 | 17 176 | 8 933 | 17 568 | 9 119 |
| Supérieur – cycle long | 4 323 | 4 646 | 4 685 | 4 762 | 5 148 | 5 017 | 5 257 | 5 413 | 6 095 | 5 512 | 6 461 | 5 955 |
| Recherche | 388 | 641 | 351 | 537 | 386 | 605 | 416 | 666 | 355 | 519 | 439 | 622 |
| Total | 94 427 | 80 423 | 94 904 | 80 456 | 96 229 | 80 605 | 94 134 | 80 573 | 97 322 | 81 655 | 99 991 | 84 505 |

**Hommes et femmes par niveau d'instruction le plus élevé atteint, 2000-2005
(en pourcentages)**

| | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Primaire | 33,48 | 38,76 | 35,10 | 40,81 | 34,70 | 40,99 | 36,76 | 43,18 | 36,44 | 43,64 | 37,29 | 44,46 |
| Secondaire | 13,99 | 9,60 | 13,38 | 9,02 | 13,41 | 9,27 | 13,31 | 8,69 | 13,38 | 8,67 | 13,21 | 9,21 |
| Professionnel | 28,89 | 29,63 | 27,18 | 28,33 | 26,08 | 27,22 | 22,92 | 25,15 | 23,37 | 25,46 | 22,43 | 23,77 |
| Supérieur – cycle court | 2,53 | 4,95 | 2,60 | 5,14 | 3,09 | 4,91 | 3,06 | 4,98 | 2,53 | 3,90 | 2,59 | 3,99 |
| Supérieur – cycle moyen | 16,12 | 10,49 | 16,43 | 10,11 | 16,97 | 10,63 | 17,91 | 10,45 | 17,65 | 10,94 | 17,57 | 10,79 |
| Supérieur – cycle long | 4,58 | 5,78 | 4,94 | 5,92 | 5,35 | 6,22 | 5,58 | 6,72 | 6,26 | 6,75 | 6,46 | 7,05 |
| Recherche | 0,41 | 0,80 | 0,37 | 0,67 | 0,40 | 0,75 | 0,44 | 0,83 | 0,36 | 0,64 | 0,44 | 0,74 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Éducation secondaire du deuxième cycle – formation professionnelle

Le marché du travail se caractérise par l'existence d'emplois typiquement féminins et masculins. D'une part, il y a une forte prépondérance d'hommes dans le bâtiment et les travaux publics ainsi que dans les métiers artisanaux et mécaniques. De l'autre, il y a une forte prépondérance de femmes dans les services commerciaux, sociaux et sanitaires.

Il existe un lien étroit entre la répartition des sexes sur le marché du travail et le système d'éducation et de formation professionnelle, qui est reflété dans les différents programmes de ce système.

| Nombre d'élèves | 2002 | | 2005 | | Différence | |
|-----------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Cours élémentaire | | | | | | |
| Commerce, services de bureaux, éducation et finance | 33,4 % | 66,6 % | 37,7 % | 62,3 % | -4,3 % | 4,3 % |
| Technologie et communication | 81,8 % | 18,2 % | 79,8 % | 20,2 % | 2,0 % | -2,0 % |
| Bâtiment et travaux publics | 90,7 % | 9,3 % | 90,0 % | 10,0 % | 0,7 % | -0,7 % |
| Métiers artisanaux et mécaniques | 84,2 % | 15,8 % | 84,6 % | 15,4 % | -0,4 % | 0,4 % |
| Alimentation et services de restaurant | 48,3 % | 51,7 % | 48,5 % | 51,5 % | -0,2 % | 0,2 % |
| Industrie de services | 93,4 % | 6,6 % | 93,5 % | 6,5 % | -0,1 % | 0,1 % |
| Industries mécaniques, transport et logistique | 7,1 % | 92,9 % | 9,2 % | 90,8 % | -2,1 % | 2,1 % |
| Cours principal | | | | | | |

| Nombre d'élèves | 2002 | | 2005 | | Différence | |
|-----------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Commerce, services de bureaux, éducation et finance | * | * | 34,9 % | 65,1 % | * | * |
| Métiers artisanaux et mécaniques | 93,6 % | 6,4 % | 95,6 % | 4,4 % | -2,0 % | 2,0 % |
| Bâtiment et travaux publics | 91,3 % | 8,7 % | 91,0 % | 9,0 % | 0,3 % | -0,3 % |
| Technologie et communication | 85,8 % | 14,2 % | 88,3 % | 11,7 % | -2,5 % | 2,5 % |
| Industrie de services | 7,7 % | 92,3 % | 8,8 % | 91,2 % | -1,1 % | 1,1 % |
| Industries mécaniques, transport et logistique | 95,7 % | 4,3 % | 95,9 % | 4,1 % | -0,2 % | 0,2 % |
| Alimentation et services de restaurant | ** | ** | 51,4 % | 48,6 % | ** | ** |
| Éducation pédagogique de base etc. | 14,3 % | 85,7 % | 18,9 % | 81,1 % | -4,6 % | 4,6 % |
| Agents sociaux et sanitaires | 5,3 % | 94,7 % | 7,4 % | 92,6 % | -2,1 % | 2,1 % |
| Assistants sociaux et auxiliaires sanitaires | 4,5 % | 95,5 % | 5,7 % | 94,3 % | -1,2 % | 1,2 % |

Source : Centre d'information pour l'éducation et la recherche – répartition les élèves par type d'éducation, âge, sexe et institution, nombre d'élèves de 1978 à 2005.

* En 2002, le commerce et les services de bureau ont été séparés. Commerce = 42,8/57,2. Services de bureau = 24,1/75,9.

** En 2002, l'alimentation et les services de restaurant ont été séparés. Services de restaurant = 49,1/50,9. Alimentation = 51,6/48,4.

Les programmes englobent de nombreux cours élémentaires et principaux. Les cours élémentaires se déroulent en milieu scolaire. Les cours principaux comprennent à la fois l'instruction théorique en milieu scolaire et la formation pratique.

Il y a deux filières pour accéder aux programmes d'éducation et de formation professionnelle : la filière scolaire et la filière entreprise. Les élèves peuvent s'inscrire pour un cours élémentaire, ou commencer dans une entreprise avec laquelle ils ont un contrat d'apprentissage. La majorité accède au cours principal grâce à un contrat d'apprentissage, et la répartition entre les sexes dans ces contrats est analogue à leur répartition sur le marché du travail. C'est l'une des raisons pour laquelle la répartition des sexes dans le système d'éducation et de formation professionnelles reflète leur répartition sur le marché du travail.

Comme le montre le tableau ci-après, la répartition sur le marché du travail accuse parfois des changements, par exemple parmi les peintres de bâtiment et les photographes où la prépondérance des hommes a été remplacée par un nombre presque égal d'hommes et de femmes. À petite échelle, cela montre que des femmes toujours plus nombreuses pénètrent dans des domaines du marché du travail jadis réservés hommes.

| Nombre d'élèves | 1996 | | 2002 | | 2005 | |
|----------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Cours principal, bâtiment et travaux publics | | | | | | |
| Spécialité : peintres de bâtiment | 61 % | 39 % | 46 % | 54 % | 51 % | 49 % |
| Cours principal technologie et communication | | | | | | |
| Spécialité : photographes | 66 % | 34 % | 57 % | 43 % | 48 % | 52 % |

Source : Centre d'information pour l'éducation et la recherche – répartition les élèves par type d'éducation, âge, sexe et institutions, nombre d'élèves de 1978 à 2005.

La loi sur l'orientation

La principale disposition législative concernant l'orientation est la loi sur l'orientation en matière de choix de l'éducation, de la formation et de la carrière (loi n° 298 du 30 avril 2003) qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 2004. La loi a introduit une réforme du système d'orientation danois, le but consistant à le rendre plus simple et plus transparent. Elle a abouti à des modifications fondamentales de plusieurs éléments du système.

La réforme met l'accent, entre autres, sur l'égalité des sexes. Conformément au mémoire explicatif, « la réforme du système d'orientation doit contribuer à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, au renforcement des activités d'orientation en vue de faciliter des choix moins traditionnels en matière d'éducation et de réduire la séparation des sexes sur le marché du travail ». On peut déduire de ce texte que l'égalité des hommes et des femmes constitue l'un des principaux éléments des activités d'orientation découlant de la loi sur l'orientation en matière de choix de l'éducation, de la formation et de la carrière.

L'aspect égalité des sexes en tant que partie intégrante de la formation en matière d'orientation

Dans le cadre de la réforme opérée en vertu de la loi sur l'orientation en matière de choix de l'éducation, de la formation et de la carrière, on a attribué une plus grande importance à la formation des agents en vue d'accroître leur compétence professionnelle et de les préparer à assumer toutes les nouvelles fonctions découlant de l'accent mis sur les groupes ayant des besoins spéciaux en matière d'orientation, dont les femmes appartenant à des minorités.

En élaborant des méthodes d'orientation qui soulignent l'importance à la fois du sexe et de l'appartenance ethnique, il faut assurer le suivi en ce qui concerne l'aspect égalité des sexes. La formation doit mettre l'accent non seulement sur l'origine ethnique, les aptitudes et les besoins particuliers de chaque individu, mais également sur l'égalité des sexes. Il faut préparer les agents d'orientation à contribuer en éliminant les obstacles sexistes existant au sein des minorités ethniques.

En outre, on a créé des réseaux nationaux en vue du partage de l'expérience, des instruments et des pratiques optimales en matière d'égalité des sexes et d'appartenance ethnique.

Le projet : « Sexe, appartenance ethnique et orientation »

Un projet intitulé « Sexe, appartenance ethnique et orientation » a été exécuté entre mai 2005 et avril 2007. Il était financé en partie par le programme de l'Union européenne sur l'égalité (EQUAL) qui vise à combattre les inégalités de toutes sortes dans le système d'éducation et sur le marché du travail.

Le projet a cherché à déterminer si les groupes appartenant à des minorités ethniques ont des besoins particuliers en ce qui concerne l'orientation quant au choix de l'éducation et de la carrière, ou si le sexe ou l'appartenance ethnique de la personne influe sur ses choix ou sur le type d'orientation qui lui est offerte. L'objectif global du projet consistait donc à trouver les moyens d'éviter les choix stéréotypés en matière d'éducation et de carrière parmi les minorités ethniques et à promouvoir leur égalité sur le marché du travail. Le projet partait de l'hypothèse que l'orientation en matière d'éducation et de carrière constitue un moyen important de promouvoir l'égalité des sexes et des minorités ethniques.

Augmenter le nombre de femmes dans les universités

À l'occasion de l'examen du dernier (sixième) rapport périodique, le Comité a exprimé une nouvelle fois des inquiétudes à l'égard du faible nombre de femmes professeurs titulaires, maîtres de conférences et chercheuses. Il a recommandé l'adoption de mesures de politique générale destinées à accroître le nombre de femmes cadres universitaires et à encourager et surveiller l'application des recommandations du groupe de réflexion « Utiliser tous les talents – accroître le nombre de femmes chercheuses » adressées à la fois aux universités et aux milieux politiques.

Les paragraphes suivants ont été rédigés compte tenu des critiques qui ont été formulées en vue de fournir des données plus détaillées sur la répartition des hommes et des femmes dans le système universitaire danois. Ces données montrent que la proportion de femmes augmente à tous les niveaux du système. Pendant la période 2000-2005, la proportion de femmes professeurs a augmenté en moyenne d'environ 1 pour cent par an. Toutefois, bien que la croissance soit faible en chiffres absolus, elle représente une accélération comparée à l'augmentation signalée dans le rapport précédent, qui était d'un demi pour cent.

La faible croissance tient au fait que pour la majorité des postes de professeurs, il n'y a que des candidats masculins. Quand on examine exclusivement des postes de professeurs pour lesquels il y avait à la fois des candidats masculins et féminins qualifiés, les candidats féminins ont mieux réussi que les candidats masculins pendant la période 2004-2006. Dans l'ensemble, les femmes représentent désormais plus de 50 pour cent de tous les nouveaux diplômés universitaires; leur part est de 47 pour cent parmi les doctorants et de 11,8 pour cent parmi les professeurs titulaires.

Surveillance et collecte de données concernant les chercheurs masculins et féminins

Au Danemark, on a conduit des enquêtes statistiques continues concernant les possibilités de carrière des chercheurs masculins et féminins, y compris leur recrutement. La proportion de femmes ayant obtenu un diplôme de maîtrise n'a

cessé d'augmenter pendant la période considérée, passant de 45 pour cent en 1994 à plus de 52 pour cent en 2006.

Il faut noter qu'il existe des différences considérables entre les six principaux domaines scientifiques : alors que dans les sciences médicales, les humanités, les sciences agricoles et vétérinaires, la proportion de femmes demeure élevée, les fluctuations ont été plus faibles dans les trois domaines scientifiques restants pendant la période reflétée dans les deux tableaux. Les sciences techniques représentent le domaine où la représentation des femmes était la plus faible pendant toute la période. C'est dans le domaine des sciences naturelles que le nombre d'étudiantes a augmenté de la manière la plus spectaculaire entre 1994 et 2006 : en 1994, elles représentaient un tiers des étudiants, mais près de la moitié en 2006.

Proportion de femmes ayant obtenu un diplôme de maîtrise 1993 – 2006

| Pourcentage de femmes | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Lettres et humanités | 65,4 | 67,9 | 68,5 | 71,3 | 67,2 | 71,0 | 68,3 | 69,5 | 69,2 | 65,8 | 66,9 | 67,7 | 67,7 |
| Sciences naturelles | 33,5 | 39,0 | 42,9 | 43,7 | 41,9 | 40,3 | 43,3 | 39,8 | 39,7 | 40,4 | 44,0 | 45,4 | 46,7 |
| Sciences sociales | 45,4 | 44,1 | 42,9 | 43,7 | 41,9 | 40,3 | 43,3 | 39,8 | 39,7 | 46,0 | 49,1 | 46,1 | 48,3 |
| Sciences techniques | 26,1 | 26,4 | 25,1 | 26,4 | 27,5 | 22,9 | 25,1 | 25,3 | 27,5 | 27,7 | 28,2 | 30,8 | 28,3 |
| Sciences agricoles et vétérinaires | 57,1 | 58,4 | 56,3 | 59,6 | 56,0 | 48,4 | 57,2 | 55,8 | 53,8 | 72,0 | 90,1 | 62,4 | 70,0 |
| Sciences médicales | 63,4 | 64,1 | 62,1 | 69,0 | 62,8 | 63,6 | 60,2 | 60,9 | 61,9 | 61,0 | 64,2 | 66,1 | 62,4 |
| Total | 45,0 | 46,1 | 46,2 | 49,7 | 47,7 | 48,7 | 48,6 | 49,9 | 50,6 | 49,3 | 52,5 | 52,6 | 52,2 |

Source : Ministère de la science, de la technologie, de l'innovation et de la statistique.

Formation de chercheurs (doctorats)

Dans les milieux universitaires danois, un doctorat est indispensable pour devenir chercheur dans une université ou un institut de recherche public. Par conséquent, les statistiques concernant le nombre de femmes ayant obtenu un doctorat est un indicateur important pour l'avenir. Sur une période de 12 ans, la proportion de femmes parmi les doctorants nouvellement inscrits est passée de 36 pour cent en 1994 à 47 pour cent en 2006. Le Gouvernement a annoncé une augmentation remarquable des ressources financières consacrées aux doctorants. Par conséquent, le nombre de femmes obtenant un doctorat sera nettement plus élevé dans les années à venir.

Il faut noter que la fréquence du passage des programmes de maîtrise aux programmes de doctorat varie considérablement entre les six domaines scientifiques. Dans les humanités et les sciences sociales, seul un nombre limité de titulaires de diplômes de maîtrise poursuivent des études de doctorat.

Proportion de femmes parmi les doctorants nouvellement inscrits 1994-2006

| Pourcentage de femmes | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Lettres et humanités | 46 % | 47 % | 49 % | 51 % | 53 % | 52 % | 52 % | 50 % | 49 % | 47 % | 52 % | 56 % | 49 % |
| Sciences sociales | 38 % | 36 % | 31 % | 38 % | 32 % | 43 % | 46 % | 46 % | 45 % | 34 % | 51 % | 50 % | 49 % |

| <i>Pourcentage de femmes</i> | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Sciences naturelles | 31 % | 24 % | 34 % | 33 % | 35 % | 30 % | 31 % | 37 % | 33 % | 35 % | 35 % | 37 % | 41 % |
| Sciences médicales | 46 % | 54 % | 49 % | 49 % | 50 % | 55 % | 55 % | 54 % | 59 % | 56 % | 60 % | 54 % | 59 % |
| Sciences agricoles et vétérinaires | 49 % | 46 % | 50 % | 53 % | 47 % | 64 % | 64 % | 60 % | 54 % | 54 % | 61 % | 54 % | 61 % |
| Sciences techniques | 17 % | 24 % | 24 % | 20 % | 22 % | 22 % | 24 % | 26 % | 25 % | 24 % | 29 % | 24 % | 26 % |
| Total | 36 % | 37 % | 39 % | 38 % | 40 % | 43 % | 43 % | 44 % | 43 % | 41 % | 47 % | 45 % | 47 % |

Source : Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation et Centre danois d'études sur la recherche et la politique connexe.

Emploi dans les universités

Pendant la période 1997-2006, la proportion de femmes dans l'ensemble du personnel scientifique n'a cessé d'augmenter dans tous les six principaux domaines.

Proportion de femmes dans l'ensemble des professeurs titulaires, chargés de cours et maîtres de conférences

| <i>Pourcentage de femmes</i> | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Professeurs titulaires | 8,2 % | nd* | 10,4 % | 10,1 % | 10,9 % | 11,8 % |
| Chargés de cours | 21,6 % | 21,6 % | 22,8 % | 23,3 % | 24,4 % | 25,6 % |
| Maîtres de conférences | 33,9 % | 36,3 % | 35,9 % | 36,1 % | 37,6 % | 38,7 % |
| Total | 22,0 % | 22,9 % | 23,3 % | 23,7 % | 25,1 % | 25,4 % |

Source : Centre danois pour les études sur la recherche et la politique connexe.

* Données non disponibles, les données provenant d'une université étant incomplètes.

Proportion de femmes parmi les professeurs titulaires, chargés de cours et maîtres de conférences nouvellement recrutés

| | <i>Maîtres de conférence</i> | | | <i>Chargés de cours</i> | | | <i>Professeurs titulaires</i> | | |
|----------------------|------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|--------------|
| | 1998 2000 | 2001 2003 | 2004 2006 | 1998 2000 | 2001 2003 | 2004 2006 | 1998 2000 | 2001 2003 | 2004 2006 |
| Proportion de femmes | 34,1 | 36 | 36 | 27,1 | 29 | 31 | 9,9 | 15 | 18 |

Source : Centre danois pour les études sur la recherche et la politique connexe.

Les enquêtes statistiques dégagent des informations ventilées par sexe concernant les candidats à la totalité des postes scientifiques dans l'ensemble des universités danoises. Elles indiquent le nombre de candidats pour chaque vacance annoncée. Elles permettent donc de déterminer le nombre de vacances pour lesquels il y a des candidats de seulement l'un des sexes par rapport aux vacances qui attirent des candidats des deux sexes. En outre, il est possible de déterminer le sexe des candidats *qualifiés* pour chaque vacance. La composition par sexe de chaque comité scientifique d'évaluation est également enregistré.

Pendant la période 2004-2006, des femmes ont été nommées à 46 pour cent des postes de chargés de cours et à 42 pour cent des postes de maîtres de conférences quand il y avait des candidats qualifiés des deux sexes. Pour les postes de professeurs titulaires où il y avait des candidats qualifiés des deux sexes, des femmes ont été nommées à 39 pour cent des postes. Deux questions méritent d'être notées en particulier :

- Le succès des candidats doit être évalué en fonction du *nombre* de candidats de chaque sexe. En moyenne, il y avait 3,0 candidats masculins qualifiés pour un poste de professeur contre 1,3 candidates féminines qualifiées. Le nombre inférieur de femmes nommées professeurs doit être situé par rapport au fait que pour les 72 postes de professeurs pour lesquels il y avait des candidats qualifiés des deux sexes, il y avait 95 femmes et 218 hommes candidats qualifiés. Au total, 29 pour cent des femmes qualifiées ont été nommées au poste en question, alors que pour les hommes qualifiés la proportion était de 20 pour cent.
- Toutefois, si pendant la période la plus récente considérée (2004-2006, les candidates ont eu plus de chances à être nommées, *cela ne s'est pas soldé* par une modification importante de la composition par sexe de l'ensemble du personnel scientifique. Il y avait des candidats qualifiés *des deux sexes* pour seulement 31 pour cent des postes de professeurs, chargés de cours et maîtres de conférences à pourvoir pendant cette période. Ce n'est que pour ces *postes* qu'il était possible de nommer un homme ou une femme au moment de la décision finale.

Composition des comités scientifiques d'évaluation pour la nomination de chercheurs universitaires

L'analyse de la composition des comités d'évaluation montre que le nombre de femmes membres a augmenté par rapport aux chiffres signalés précédemment.

Composition ventilée par sexe des comités scientifiques d'évaluation pour la nomination de professeurs, chargés de cours et maîtres de conférences, 2004-2006

| | <i>Composition exclusivement masculine</i> | <i>Composition exclusivement féminine</i> | <i>Composition mixte</i> | <i>Total (en pourcentage)</i> | <i>Nombre de comités</i> |
|--------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Pourcentages | 52 % | 1,1 % | 47 % | 100 % | 1 646 |

Source : UNI-C.

Accès des femmes ont fonds de recherche alloués par les conseils de la recherche

Outre les conditions sexospécifiques qui gouvernent la nomination aux postes scientifiques dans les universités, l'accès aux ressources financières des conseils de la recherche est important pour la situation générale des chercheuses. Depuis 2000, l'Agence de la science, la technologie et l'innovation publie des informations statistiques sur le nombre de candidats, les montants demandés, le nombre de bourses et les montants accordés aux candidats masculins et féminins

respectivement. Il est donc possible de suivre l'évolution de la situation dans chaque domaine scientifique et pour chaque comité. Les données statistiques de l'Agence incluent des informations, ventilées par sexe, sur le nombre total de candidats et le nombre de candidats qui ont obtenu une bourse. Le montant accordé est souvent inférieur aux montant demandé.

Demandes de bourses, nombre et pourcentage de bourses accordées dans le cadre des activités générales de financement de 2007; part des femmes et des hommes en pourcentages

| | <i>Femmes</i> | | <i>Hommes</i> | |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| | <i>Pourcentage de demandes satisfaites</i> | <i>Montant demandé/accordé (en pourcentage)</i> | <i>Pourcentage de demandes satisfaites</i> | <i>Montant demandé/accordé (en pourcentage)</i> |
| Conseil de la recherche pour les humanités | 32,5 % | 14,8 % | 37,0 % | 16,0 % |
| Conseil de la recherche pour les sciences naturelles | 26,5 % | 18,6 % | 29,9 % | 25,4 % |
| Conseil de la recherche pour les sciences sociales | 32,3 % | 23,8 % | 32,3 % | 18,3 % |
| Conseil de la recherche pour les sciences médicales | 26,4 % | 13,8 % | 39,9 % | 16,7 % |
| Conseil de la recherche pour les sciences techniques | 18,9 % | 12,7 % | 24,5 % | 16,3 % |
| Total | 26,4 % | 14,5 % | 33,1 % | 18,6 % |

Source : Agence danoise pour la science, la technologie et l'innovation¹.

La conclusion générale, c'est qu'en 2007, les demandes présentées par des hommes ont été acceptées plus fréquemment par les conseils de la recherche que celles présentées par les femmes. S'agissant du montant de la bourse, les pourcentages obtenus par les hommes sont également plus élevés.

Initiatives politiques visant à promouvoir l'égalité dans la recherche et l'éducation

Comme le montrent les informations présentées ci-devant, il existe une tendance à l'accroissement du nombre de femmes aux postes scientifiques de tous les niveaux. Le Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation se rend compte qu'il faudra suivre l'évolution de la situation en établissant des statistiques ventilées par sexe pour la plupart des aspects de l'éducation et de la recherche.

Outre cette surveillance, le Ministère et d'autres acteurs compétents ont pris de nouvelles initiatives susceptibles de contribuer à une représentation plus égale des sexes dans l'éducation et la recherche, dont les plus importantes sont décrites ci-après :

En 2005, un groupe de réflexion créé sous les auspices du Ministre de la science, de la technologie et de l'innovation et du Ministre de l'égalité des sexes a présenté une série de recommandations destinées à accroître le nombre de femmes

¹ Depuis la présentation du dernier rapport, on a procédé à une réforme des conseils de la recherche dont le nombre a été réduit de six à cinq. Les responsabilités du Conseil de la recherche agricole et vétérinaire ont été réparties entre les conseils de la recherche pour les sciences naturelles, les sciences médicales et les sciences techniques.

chercheuses et à assurer que ces femmes ont de bonnes chances de rester dans la recherche et d'obtenir de l'avancement.

Les recommandations s'adressent à divers destinataires – dirigeants politiques, cadres universitaires et chercheurs individuels.

Entre autres, le groupe de réflexion recommande aux universités de définir, dans leurs contrats avec le Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation ou dans le cadre de stratégies indépendantes des objectifs en matière de recrutement et d'égalité des sexes. Ces objectifs devaient être quantifiables, consignés par écrit et accessibles au public; et il devrait y avoir un suivi annuel. De même, le groupe de réflexion recommande au Parlement danois d'affecter des ressources à de nouvelles initiatives visant à promouvoir la présence de jeunes femmes de talent dans la science.

Bien qu'il existe ni d'objectifs chiffrés ni de quotas concernant la présence des femmes dans la science, conformément à la loi sur l'égalité des chances « Les comités, commissions ou autres organismes publics créés par un ministre aux fins de l'établissement de règles ou de la planification dans des domaines importants pour la société, devraient compter d'un nombre égal de femmes et d'hommes »².

Après la publication du rapport du groupe de réflexion en 2005, certaines universités ont fixé des objectifs spécifiques concernant la proportion de femmes parmi les chercheurs. Il s'agit d'un processus continu, certaines universités manifestant la volonté d'accroître cette proportion.

Les contrats de développement pour la période 2006-2008 sont en train d'être remplacés avec une nouvelle série de contrats portant sur la période 2008-2010, et l'engagement général en faveur de l'accroissement de la proportion de femmes parmi les chercheurs y est également manifeste.

En outre, le Ministère de la science, la technologie et de l'innovation a lancé un programme de recherche à l'intention de jeunes chercheuses. Pendant la période 2006-2008, un montant de 45 millions de couronnes sera affecté à des projets de recherche dans le domaine des sciences naturelles et de la technologie. Tant des hommes que des femmes sont invités à demander des bourses, mais si des candidats sont également qualifiés, le candidat appartenant au sexe sous-représenté obtiendra la bourse.

À l'heure actuelle, les conseils de la recherche sont en train de lancer un programme destiné à former de jeunes chercheuses à la gestion des programmes de recherche. Ce programme est doté d'un budget d'environ 35 millions de couronnes.

Enfin, comme d'autres institutions publiques danoises, tous les deux ans, les universités doivent rendre compte au Ministère de la science, la technologie et de l'innovation de leurs réalisations concernant l'égalité des sexes. Basé sur les informations soumises par les universités, ce Ministère établit un rapport sur l'égalité des sexes à l'intention du Ministère de l'égalité des sexes.

Le maintien d'un équilibre entre le travail et la vie de famille est important pour les chercheuses. Elles bénéficient d'un congé de maternité de 18 semaines (le congé de paternité étant de deux semaines), et les familles ont droit à un congé parental de 32 semaines jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 48 semaines.

² <<http://eng.social.dk/index.aspx?id=6b4eeb6e-37a7-42a5-96e5-1e10b43c0771>>.

Éducation des jeunes – Nous avons besoin de tous les jeunes

Le Gouvernement a pour but que d'ici à 2015, au moins 95 pour cent de toutes les cohortes de jeunes achèvent des programmes d'éducation destinés aux jeunes. D'après les chiffres actuels, en moyenne, 81 pour cent des jeunes Danois achèvent des programmes, alors que cette proportion n'est que de 64 pour cent pour les jeunes d'une autre origine ethnique (les immigrants et leurs descendants).

La campagne actuelle conduite sous la devise « *Nous avons besoin de tous les jeunes* », qui met l'accent sur les programmes d'éducation des jeunes et les jeunes d'origine ethnique non danoise a été lancée par le Gouvernement en décembre 2002. Son but primordial consiste à accroître le nombre de jeunes qui s'inscrivent pour un tel programme et surtout le nombre de ceux qui l'achèvent.

La campagne vise à garantir le que tous les jeunes d'origine ethnique non danoise et leurs parents soient mieux informés des possibilités offertes par le système d'éducation, et qu'il en tirent parti de la même manière que leurs homologues danois.

À l'heure actuelle, la campagne met l'accent sur les principales activités suivantes :

- Création de programmes de rétention pour les établissements de formation professionnelle
- Organisation d'équipes de modèles à imiter
- Organisation de campagnes de recrutement
- Mise en place de systèmes d'aide pour les devoirs à accomplir à la maison.

Les activités sont menées en coopération étroite avec des partenaires compétents, y compris le Ministère de l'éducation et certains établissements d'enseignement, des organisations bénévoles, les acteurs du marché du travail et les municipalités.

Les activités de la campagne ont généralement été bien accueillies par le groupe cible et par les partenaires. Le personnel de la campagne a acquis beaucoup d'expérience en ce qui concerne l'organisation d'activités destinées à renforcer l'attachement des jeunes d'origine ethnique non danoise à l'éducation. En outre, il a développé un vaste réseau de partenaires au sein du système d'éducation, sur le marché du travail et chez les associations bénévoles.

Chaque fois qu'une initiative paraît être couronnée de succès, son personnel partage son expérience avec les municipalités et les établissements d'enseignement dans l'ensemble du pays, de manière à ce que cette expérience puisse être incorporée dans les efforts locaux en faveur de l'intégration.

La campagne a été évaluée l'année passée. L'évaluation a montré que la campagne avait été efficace, mais que des initiatives comme la campagne « *Nous avons besoin de tous les jeunes* » seront également nécessaires à l'avenir.

Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter au site Web : <info@brugforalleunge.dk>.

Article 11 : Situation sur le marché du travail

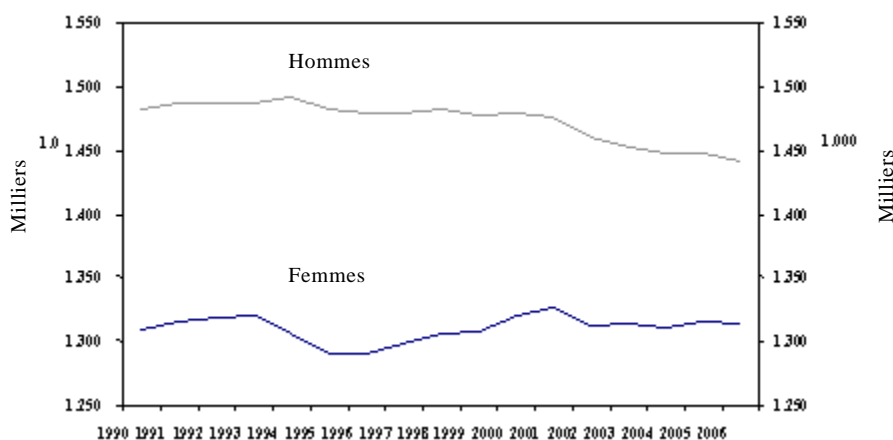
A. Les femmes dans la main-d'œuvre danoise

- Les femmes représentent 47,5 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre,
- Le taux de participation des femmes est inférieur à celui des hommes. Entre 1997 et 2006, il est resté stable autour de 72 à 74 pour cent, contre environ 80 pour cent pour les hommes. En 2006, il était de 79,6 pour cent pour les hommes et de 73,4 pour cent pour les femmes.

Avec 73,4 pour cent, les Danoises ont le taux d'emploi le plus élevé parmi les Européennes.

En 2006, la main-d'œuvre incluant l'ensemble des personnes ayant un emploi et les chômeurs s'élevait à 2 760 000 travailleurs à temps complet, dont 1 310 000 femmes, c'est à dire 47,5 pour cent de la main-d'œuvre. Le nombre d'hommes a baissé légèrement depuis 2002, alors que le nombre de femmes est resté assez stable (voir graphique 1).

Graphique 1
Main-d'œuvre par sexe



Source : Bureau de statistique du Danemark – <ww.statistikbanken.dk>.

Par rapport aux pays membres de l'Union européenne, le Danemark compte des taux de participation et d'emploi assez élevés, en particulier pour les femmes, et le taux de chômage est très faible pour les deux sexes. La forte participation des femmes et des hommes à la main-d'œuvre demeure un but primordial de la politique du Gouvernement en matière d'emploi.

La politique de promotion de l'égalité en matière d'emploi repose sur cette base et vise, en particulier, à éliminer la ségrégation des sexes sur le marché du travail, à réduire les écarts de rémunération et à concilier le travail et la vie de famille.

L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes est un moyen important de promouvoir l'égalité des sexes. L'évaluation de l'impact des lois relatives au marché du travail sur les femmes est essentielle pour l'introduction d'une optique sexospécifique dans les services essentiels du Ministère de l'emploi et

pour la diffusion des connaissances nécessaires à l'amélioration du fonctionnement des services, notamment en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes.

Un but important consiste à éviter les goulots d'étranglement. Le meilleur moyen de l'atteindre, c'est d'élargir les qualifications des femmes et des hommes afin de les mettre à mêmes d'exécuter des tâches diversifiées et de sortir du cadre traditionnel de leur sexe. Le service public de l'emploi s'intéresse vivement à cette question et se sert de ses activités d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes pour diffuser des connaissances concernant l'introduction d'une telle démarche, de manière à ce que son personnel dispose des instruments nécessaires à cet égard.

Taux de chômage

En général, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, mais la tendance est généralement la même pour les deux sexes. Pour l'essentiel, le chômage diminue depuis 2003 pour les hommes et les femmes. En août 2007, le taux du chômage féminin était de 3,9 pour cent, contre 2,7 pour cent pour le chômage masculin.

B. Interdiction de la discrimination

- La discrimination est interdite dans tous les domaines de la vie depuis 2000,
- Sur le marché du travail, la discrimination fondée sur le sexe est interdite depuis 1978,
- L'interdiction porte à la fois sur la discrimination directe et indirecte, en particulier la discrimination pendant la grossesse et le congé de maternité,
- Les assiduités intempestives tels que le harcèlement sexuel sont considérées comme des actes de discrimination fondée sur le sexe.

L'interdiction de la discrimination est assurée dans le cadre du système de règlement des conflits du travail, par les tribunaux civils ordinaires et par le Conseil pour l'égalité des sexes. La plupart des cas concernent des licenciements pendant la grossesse et la maternité, le harcèlement sexuel et l'égalité de rémunération.

C. La ségrégation des sexes sur le marché du travail et les écarts de rémunération

La ségrégation des sexes sur le marché du travail est considérée comme la raison la plus importante pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Par conséquent, ces deux problèmes qui se posent en matière d'égalité sont traités ensemble.

- Un peu plus de la moitié de toutes les travailleuses et quelque 21 pour cent des travailleurs sont employés dans le secteur public. Les hommes sont plus nombreux dans le secteur privé. Dans les administrations locales, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes. En revanche, les hommes sont légèrement plus nombreux dans l'administration centrale de l'État.
- En moyenne, les hommes gagnent plus que les femmes. Cet écart de rémunération reflète, entre autres, des différences concernant le métier, concernant les tâches accomplies et concernant le niveau d'instruction et l'ancienneté. De nos jours, la discrimination est un problème mineur.

La ségrégation des sexes sur le marché du travail se manifeste de plusieurs façons

- Les femmes et les hommes travaillent dans des secteurs différents : les femmes prédominent dans les administrations locales, et les hommes sont plus nombreux dans le secteur privé et dans les services de l'État central,
- Les femmes et les hommes travaillent dans des secteurs différents : les femmes sont peu nombreuses dans la construction, alors qu'elles prédominent dans les emplois de bureaux,
- Les entreprises ont tendance à affecter des hommes et des femmes à des fonctions différentes : de nombreuses entreprises ont généralement des idées fixes et préconçues quant à nature des tâches que les femmes et les hommes peuvent accomplir; il est rare de trouver une femme forgeron,
- Les clients savent généralement s'ils veulent que les services à rendre le soient par une femme ou par un homme : des hommes agents de l'éducation sociale dans les garderies ne sont pas toujours bien accueillis par les parents, et les femmes électriciennes sont souvent considérées comme non qualifiées.

Évolution de la rémunération des femmes et des hommes

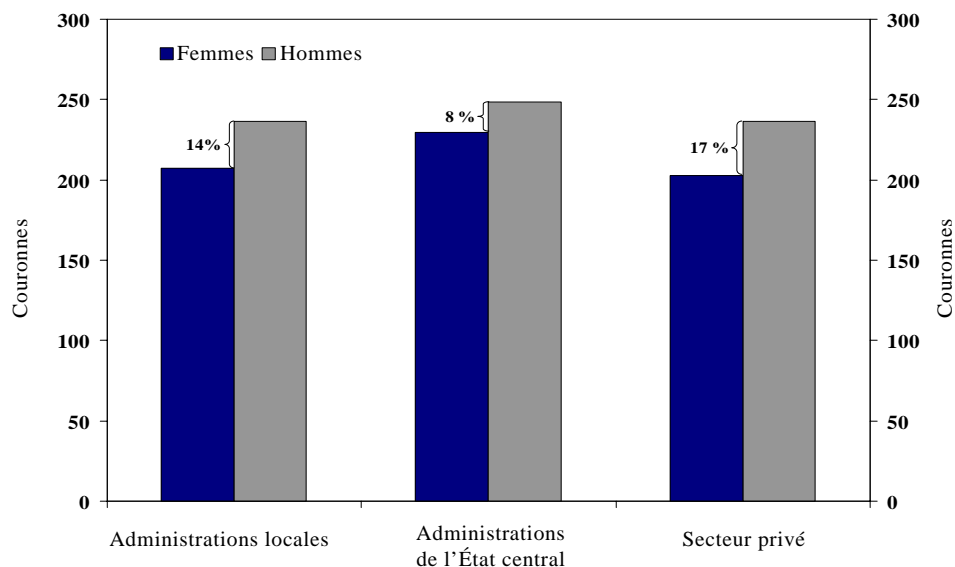
En 2005, la rémunération horaire moyenne (à l'exclusion des primes de conditions difficiles) était de 236,7 couronnes pour les hommes employés dans le secteur privé contre 202,8 pour les femmes (voir graphique 2). Cela représente un écart de rémunération de 16,7 pour cent.

Pour les hommes employés dans les administrations locale, la rémunération horaire était de 236,6 couronnes contre 214,3 pour les femmes, une différence de 14,3 pour cent (voir graphique 2).

Dans l'administration centrale de l'État, les hommes gagnaient en moyenne 248,6 couronnes par heure de travail, 8,3 pour cent de plus que les femmes qui gagnaient 229,7 couronnes (voir graphique 2).

La rémunération horaire (à l'exclusion de la prime de conditions difficiles) représente le montant total versé par l'employeur au travailleur. Elle inclut donc la paie versée pendant la maladie et le congé de maternité, pendant les autres périodes d'absence, le congé annuel et les jours fériés publics, ainsi que les avantages.

Graphique 2
Écart de rémunération (rémunération horaire à l'exclusion de la prime de conditions difficiles) pour les travailleurs employés par l'administration centrale de l'État, les administrations locales et le secteur privé, par sexe, 2005



Source : Bureau de statistique du Danemark – <www.statistikbanken.dk>.

Un rapport établi par le Centre national de recherches sociales en 2004 analyse l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Danemark. Cet écart résulte, entre autres, de la répartition inégale des hommes et des femmes dans le secteur privé et dans les administrations centrale et locales. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur public. En revanche, dans ce secteur, les femmes sont indemnisées pendant leurs absences dans une plus large mesure que les hommes, ce qui réduit quelque peu l'écart de rémunération.

Cette analyse a été conduite une nouvelle fois sur la base des données salariales pour la période allant jusqu'à 2006. D'après le rapport, environ un tiers de l'écart de rémunération tient au fait que les hommes exercent une autre fonction.

Dans *l'administration centrale de l'État*, l'écart de rémunération était de 8 pour cent en 2001 contre 7,8 pour cent en 1997; il n'a donc pas changé sensiblement pendant cette période. Cet écart s'explique par le fait que les hommes ont un niveau d'instruction plus élevé et une plus grande expérience pratique que les femmes et qu'ils exercent une autre fonction. Ce n'est qu'une faible part de l'écart qui ne peut pas être expliquée par une analyse statistique.

Dans *les administrations locales*, l'écart de rémunération était de 11,3 pour cent en 2001 de 6,9 pour cent en 1997. Il a donc augmenté pendant cette période. Malgré cette augmentation, toute la différence peut être expliquée par une analyse statistique. Près de cinq sixièmes de l'écart tiennent à la différence entre les fonctions exercées.

Initiatives concrètes concernant la ségrégation des sexes sur le marché du travail et l'égalité de rémunération

Depuis la présentation du sixième rapport, des initiatives concrètes suivantes ont été lancées dans le cadre de la stratégie de promotion de l'égalité des sexes du Gouvernement :

Les efforts du Gouvernement en ce qui concerne l'égalité de rémunération et la ségrégation des sexes sont très complexes et sont déployés dans le cadre d'un dialogue avec les entreprises et les partenaires sociaux et tiennent compte du fait que la promotion de l'égalité de rémunération se fait au lieu de travail et à l'occasion de la négociation des conventions collectives.

La loi sur l'égalité de rémunération protège contre la discrimination, et à la fois Conseil pour l'égalité des sexes et les tribunaux d'arbitrage industriels examinent des affaires dans ce domaine. Le site Web <www.ligelon.dk> <<http://www.ligelon.dk>> donne un aperçu des affaires réglées par la Cour européenne de justice, les tribunaux nationaux, les tribunaux d'arbitrage industriels et le Conseil pour l'égalité des sexes.

Les partenaires sociaux sont conscients du rôle crucial qu'ils jouent dans ce domaine, par conséquent il existe un débat animé sur la question de savoir comment les employeurs et les travailleurs peuvent être amenés à modifier leurs attitudes en vue de donner accès à des femmes plus nombreuses aux emplois bien payés occupés principalement par des hommes. Cette approche permet d'aborder simultanément les problèmes de l'égalité de rémunération, de la ségrégation des sexes sur le marché du travail et de la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Ce débat se déroule, entre autres, dans le cadre des séminaires sur l'égalité de rémunération organisés par le Ministère de l'emploi où les chercheurs et les experts examinent divers aspects de l'égalité des sexes, entre autres l'importance de la ségrégation des sexes sur le marché du travail pour les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, l'importance du congé de maternité pour les conditions de rémunération des femmes individuelles, et les statistiques ventilées par sexe concernant la rémunération versée par les entreprises.

Il s'agit d'utiliser les informations concernant l'existence d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises pour influencer les conventions collectives. Dans la mesure du possible, il faut accumuler des expériences en ce qui concerne l'établissement de bases de données et la mise en place d'instruments aux fins d'un échange d'expérience fructueux au sein des entreprises et entre les partenaires sociaux.

L'une des initiatives consiste à établir un guide concernant l'égalité de rémunération qui vise à encourager les activités des entreprises en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité de rémunération. Le guide illustre les mécanismes qui font que les femmes et les hommes ne gagnent pas le même salaire. Il fait la synthèse des connaissances et des points de vue et donne des conseils pratiques quant à la manière dont les entreprises, les représentants syndicaux et les travailleurs peuvent participer aux activités en faveur de l'égalité de rémunération.

En 2008, le guide sur l'égalité de rémunération a été complété par un guide sur la ségrégation des sexes sur le marché du travail établi à l'intention des entreprises. Il est censé aider ces dernières à trouver le moyen d'utiliser au mieux les talents des

femmes et des hommes dans le plus grand nombre de fonctions différentes possibles.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, toutes les grandes entreprises ont l'obligation d'établir des statistiques de rémunération ventilées par sexe. Cela signifie que pour la première fois, de nombreuses entreprises sont tenues de s'occuper de la question de l'égalité de rémunération. La coopération concernant l'égalité de rémunération dans les entreprises passe au premier rang des priorités. Par conséquent, ce sont les entreprises qui ont déjà gagné de l'expérience dans le cadre des commissions consultatives conjointes qui sont censées établir des statistiques de rémunération ventilées par sexe. Ce n'est que les grandes entreprises qui ont cette obligation, mais on espère que les nouvelles statistiques signifient que les grandes entreprises prendront l'initiative de manière à ce que leur expérience en matière de promotion de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes profite aux autres entreprises.

Le guide sur l'égalité de rémunération et le guide sur les statistiques sur les salaires ventilés sont disponibles sur le site Web <www.ligelon.dk> <<http://www.ligelon.dk>>, qui reflète toutes les données recueillies susceptibles d'aider les entreprises à réaliser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En outre, le site Web contient plusieurs exemples d'entreprises qui se sont employées activement à modifier la situation en ce qui concerne l'égalité de rémunération et la ségrégation des sexes sur le marché du travail.

En 2004, le Centre national de recherches sociales a présenté un rapport sur les écarts de rémunération pour le compte du Ministère de l'emploi. Un nouveau rapport devrait paraître en 2006.

D. Congé de maternité, congé de paternité et congé parental

- En moyenne, en 2006, des femmes ont perçu des prestations liées à la maternité pendant 27,2 semaines contre 3,7 semaines pour les hommes. Le congé de paternité des hommes représentait 8 pour cent de l'ensemble des congés,
- Dans certains cas, c'est l'employeur qui paie; dans ces cas-là, les prestations sont versées à ce dernier.

En 2002, on a modifié les règles gouvernant les congés de maternité et de paternité et le congé parental de manière à améliorer la situation. Ces règles ont été décrites dans le sixième rapport.

Grossesse et congé de maternité : une travailleuse est autorisée à s'absenter du travail pendant la grossesse et l'accouchement pour une période qui commence quatre semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

Congé de paternité : le père d'un enfant est autorisé à s'absenter du travail pour un maximum de deux semaines après la naissance d'un enfant ou l'arrivée de l'enfant au foyer ou – avec le consentement de l'employeur – pendant les 14 premières semaines après la naissance de l'enfant. Presque tous les pères utilisent ce congé.

Congé parental : chaque parent a droit à 32 semaines de congé, qui peuvent être portées à 46 semaines avec une réduction de salaire. Ce système est très souple. Le congé parental non seulement peut-être prolongé, mais découpé en plusieurs tranches, une partie pouvant être reportée à une date ultérieure. Avec le consentement de l'employeur, les parents sont habilités à partager le congé, les deux parents travaillant à temps partiel.

L'indemnité économique est une allocation complète versée pendant une période de 12 mois, qui peut s'élever jusqu'à 183,000 couronnes par an. En outre, un nombre important et croissant d'employeurs versent le salaire pour une bonne part de la période du congé pris à l'occasion de la maternité.

Utilisation, par les pères et les mères, du congé de maternité et de paternité et du congé parental

En 2006 au total, 190,073 personnes ont bénéficié de prestations à l'occasion de la naissance d'un enfant. Les femmes représentaient 68,1 pour cent de ce nombre. En moyenne, les femmes ont perçu des prestations liées à la maternité pendant 27,2 semaines en moyenne en 2006, alors que les hommes ont perçu des versements au titre du congé de paternité pendant 3,8 semaines en moyenne (voir tableau 1).

Ces statistiques ne montrent pas la totalité du congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant, mais les prestations moyennes reçues durant une seule année. Pour les femmes, la période totale de congé s'étend à l'année suivante.

Tableau 1
Ensemble des prestations versées à l'occasion de la naissance d'un enfant, etc. 2002-2006

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2004 | 2005 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nombre total de semaines | 1 941,735 | 2 744 945 | 2 854 566 | 2 897 338 | 2 938 458 |
| Part des femmes (pour cent) | 94,5 | 94,9 | 94,5 | 94,1 | 94,0 |
| Nombre de personnes | 124 094 | 138 629 | 146 906 | 148 073 | 149 256 |
| Part des femmes (pour cent) | 63,8 | 68,3 | 68,4 | 68,2 | 68,1 |
| Nombre moyen de semaines | | | | | |
| Femmes | 23,2 | 27,5 | 26,9 | 27,0 | 27,2 |
| Hommes | 2,4 | 3,2 | 3,7 | 3,6 | 3,7 |
| Total | 15,6 | 19,8 | 19,4 | 19,6 | 19,7 |

Source : Bureau de statistique du Danemark et calculs effectués par le Ministère.

Quand la période du congé pour un enfant est calculée pour l'année de sa naissance et l'année suivante, il apparaît que les pères en prennent une part croissante : en 2005, elle était de 7,5 pour cent et celle des mères de 92,5 pour cent (voir tableau 2).

On s'attend à ce que les pères utilisent le congé parental pendant des périodes de plus en plus longues, le congé parental payé devenant de plus en plus fréquent. À l'occasion des récentes négociations collectives dans le secteur public, la durée du congé parental payé a été portée à six semaines.

Tableau 2
Nombre de jours de congé par enfant

| | Nombre de jours par enfant | | Pourcentage du nombre total des jours | |
|------|----------------------------|----------------|---------------------------------------|-----------------|
| | Congé paternel | Congé maternel | Part du père | Part de la mère |
| 2003 | 19 | 278 | 6,40 | 93,60 |
| 2004 | 18 | 272 | 6,21 | 93,79 |
| 2005 | 22 | 271 | 7,51 | 92,49 |

Source : Bureau de statistique du Danemark et calculs effectué par le Ministère.

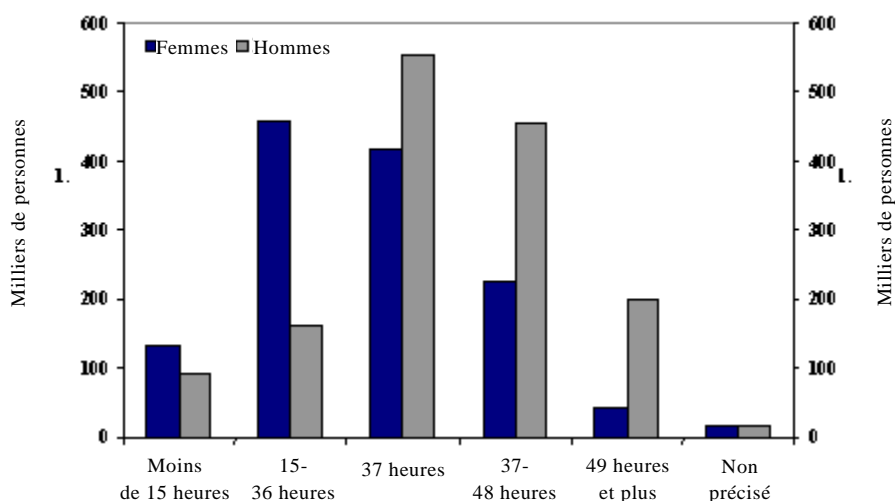
En 2006, on a introduit un système de péréquation dans le contexte de la naissance d'un enfant. Tous les employeurs doivent y contribuer même s'ils ne paient pas les travailleurs pendant le congé de maternité ou de paternité, et s'ils n'ont pas de travailleurs qui prennent congé en raison de la naissance d'un enfant. Le système a pour but de garantir que non seulement les secteurs où prédominent les femmes assument le fardeau financier découlant de ces périodes de congé.

E. Travail à temps partiel/heures de travail ou durée du travail réduites

- En 2007, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à travailler moins de 37 heures par semaine. En revanche, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à travailler 37 heures ou plus,
- En 2006, la durée du travail hebdomadaire était de 32,2 pour cent en moyenne pour les femmes contre 38,3 heures pour les hommes.

Graphique 3

Personnes ayant un emploi (milliers) par sexe et par durée du travail hebdomadaire



Source : Bureau de statistique du Danemark – <statistikbanken.dk>.

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Il y a quatre fois plus de femmes que d'hommes travaillant entre 30 et 34 heures par semaine. Parmi les personnes travaillant entre 20 et 29 heures, les femmes sont presque trois fois plus nombreuses que les hommes. Le travail à temps partiel a baissé les dernières années.

D'après une enquête du Centre national de recherches sociales, 16 et 19 pour cent des hommes et des femmes respectivement ayant un emploi avaient des horaires de travail souples en 2001. Quand des horaires souples étaient institutionnalisés, neuf sur dix personnes en ont tiré parti.

En 2001, près d'un tiers des hommes et des femmes ayant un emploi avaient la possibilité de travailler à domicile. Environ quatre sur cinq d'entre eux ont choisi de le faire (voir tableau 4).

Tableau 3

Horaires de travail souples et travail à domicile des hommes et des femmes ayant un emploi en 2001 (pour cent)

| | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Proportion des travailleurs à qui on offre des horaires de travail souples | 16,4 | 18,6 |
| Proportion tirant parti de cette possibilité | 89,1 | 92,1 |
| Proportion des travailleurs pouvant travailler à domicile | 31,2 | 31,4 |
| Proportion de ceux qui tirent parti de cette possibilité | 82,1 | 81,6 |

Source : Centre national de recherches sociales (2002).

Entre 2001 et 2006, il y avait une proportion pratiquement constante d'hommes et de femmes travaillant à domicile régulièrement (voir graphique 4). Pendant la même période, le nombre d'hommes et de femmes travaillant à domicile occasionnellement a augmenté nettement. Chez les hommes, le nombre est passé de 282,000 en 2001 à 368,000 en 2006, une augmentation d'environ 30 pour cent. Le nombre de femmes travaillant chez elles occasionnellement est passé de 154,000 à 236,000 pendant la même période, une augmentation d'environ 53 pour cent. Pendant toute la période, les hommes étaient plus nombreux que les femmes à travailler à domicile. La proportion de femmes travaillant chez elles occasionnellement est passée de 35 pour cent en 2001 à 39 pour cent en 2006.

Un nombre assez égal d'hommes et de femmes avaient des horaires de travail normaux en 2001, ce qui était le cas pour près de 7 sur les 10 hommes et femmes ayant un emploi. S'agissant des horaires de travail irréguliers, le travail le soir et le travail le samedi étaient les plus répandus à la fois chez les hommes et les femmes. En général, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler le samedi, alors que les hommes travaillent plus fréquemment la nuit (voir tableau 4).

Tableau 4
**Différence entre les horaires de travail des hommes et des femmes
 ayant un emploi en 2001 (pour cent)**

| | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> |
|---------------------------------|---------------|---------------|
| Horaires de travail normaux | 69,3 | 67,5 |
| Horaires de travail irréguliers | | |
| Travail de soir | 20,4 | 20,9 |
| Travail de nuit | 10,8 | 7,1 |
| Travail le samedi | 20,8 | 24,5 |
| Travail le dimanche | 15,9 | 16,8 |

Source : Centre national de recherches sociales.

Depuis 1964, le nombre d'heures travaillées brutes a baissé chez les hommes, alors qu'il a augmenté chez les femmes³. Entre 1964 et 2001, le nombre d'heures travaillées en une journée par les hommes a diminué de 1 heure 44 minutes pour tomber à 5 heures 2 minutes en 2001. Pendant la même période, ce nombre a augmenté de près d'une heure et demie pour passer à 3 heures 53 minutes en moyenne en 2001.

Par rapport 1964, les hommes consacraient plus de temps à des travaux ménagers en 2001, alors que c'était le contraire pour les femmes. En 2001, les hommes consacraient près de deux heures et demi à des travaux ménagers, près de deux heures de plus qu'en 1964. Les femmes consacraient en moyenne trois heures et demi par jour à des travaux ménagers, près d'une heure de moins qu'en 1964 (voir tableau 5).

Tableau 5
**Répartition du travail au sein des couples, nombre moyen d'heures par jour,
 en 1964, 1975, 1987 et 2001**

| | <i>1964</i> | | <i>1975</i> | | <i>1987</i> | | <i>2001</i> | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> |
| Nombre total d'heures travaillées | 06:46 | 02:12 | 05:40 | 02:38 | 04:45 | 03:18 | 05:02 | 03:53 |
| Travaux de ménage | 00:29 | 04:29 | 01:07 | 03:50 | 01:38 | 03:03 | 02:26 | 03:30 |

Source : Centre national d'études sociales (2003).

Il existe également de grandes différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la présence sur le marché du travail. En moyenne, les femmes travaillent moins que les hommes et sont plus souvent absentes du marché du travail en raison du congé de maternité et d'autres types de congé, ainsi que d'un taux de chômage plus élevé. En conséquence, les hommes sont présents sur le marché du travail pendant des périodes plus longues que les femmes. En 1998, le nombre

³ Les heures travaillées brutes incluent le travail rémunéré, la participation à des cours d'éducation homologués, le transport du domicile au lieu de travail et vice-versa et les études.

d'années que les femmes avaient passées dans un emploi à temps complet était inférieur de 16 pour cent à celui des hommes.

En 2002, on a adopté une loi en vertu de laquelle un employeur et un travailleur sont habilités à décider ensemble si ce dernier travaillera à temps partiel. Ce droit s'applique indépendamment des dispositions des conventions collectives et de la pratique. Cette loi augmente les chances qu'il y a à concilier la vie professionnelle et la vie de famille.

F. Objectifs de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes

La stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes a pour but d'améliorer la qualité et l'efficacité du travail ordinaire et, partant, de mieux répondre aux besoins individuels des hommes et des femmes.

Promotion des buts de la politique d'égalité

Le Ministère de l'emploi a formulé dans son domaine de compétence une politique en matière d'égalité des sexes, condition indispensable pour l'évaluation sexospécifique des projets de loi au Ministère de l'emploi.

Pour le Ministère de l'emploi, les buts sont très clairs :

- Élimination de la ségrégation des sexes sur le marché du travail
- Égalité de traitement
- Réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Réduction du chômage plus élevé des femmes
- Conciliation du travail et de la vie de famille

Collecte de données

- Supervision commune – sensibilisation à l'importance de la question de l'égalité des sexes pour la politique relative au marché du travail
- Établissement de statistiques ventilées par sexe aux fins de la supervision des principaux services et, partant, de l'évaluation de la situation des femmes et de l'identification des besoins en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans ces services.

Le Ministère a besoin de connaissances approfondies quant à la manière dont l'égalité des sexes influence le marché du travail. Ces connaissances sont mises à jour chaque année dans l'intérêt des activités du Ministère en faveur de l'égalité des sexes sur le marché du travail, de manière à ce que le débat sur cette question se déroule sur une base objective et en connaissance de cause.

La principale fonction de la collecte de données consiste à obtenir des informations précises sur les personnes visées par l'initiative d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Le groupe cible doit être décrit avec soin. Quand le sexe et les autres caractéristiques personnelles pertinentes ont été notés, on a une meilleure idée de la portée de l'initiative et elle sera de meilleure qualité.

Pour intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes, il faut connaître la situation des personnes. Pour collecter des données, il faut placer les individus dans des catégories pertinentes par rapport au contenu de l'évaluation. Le sexe est toujours important. Très souvent, l'âge, l'appartenance ethnique et le niveau d'instruction sont des variables pertinentes.

Le nombre, la répartition par sexe et les caractéristiques des indicateurs les plus importants dans un certain secteur de la société sont donc des éléments importants pour la définition des activités relatives à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

La ventilation des données par sexe doit être opérée de manière à éliminer les stéréotypes sexistes. Il est important que les données reflètent un tableau exact de la situation des sexes dans la société.

Les divers services du Ministère sont responsables de la collecte de données complémentaires dans leur propre domaine leur permettant d'effectuer l'analyse nécessaire des projets de loi, respectant ainsi leur obligation de présenter des mémoires complémentaires sur l'égalité des sexes.

Contenu du mémoire

- La justification du projet de loi – il faut expliquer les raisons pour lesquelles le projet de loi est déposé,
- La finalité du projet de loi – il faut décrire la manière dont la loi modifierait la situation actuelle sur le marché du travail, c'est-à-dire l'effectif de la main-d'œuvre,
- La description du groupe cible,
- L'évaluation globale – explication et analyse de l'importance du projet de loi en ce qui concerne la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.

À partir de 1995, tous les projets de loi relatifs aux initiatives portant sur le marché du travail et les régimes de congé ont été évalués dans une optique sexospécifique. Depuis cette date, cet arrangement a été étendu à tous les projets de loi déposés par le Ministère. Depuis 2005, tous les projets de loi sont accompagnés d'un mémoire.

Le mémoire a pour objet de révéler si le projet de loi renferme des aspects intéressants les femmes et l'égalité des sexes. Cela doit ressortir du mémoire. Parfois, un projet de loi revêt une importance plus grande pour un sexe que pour l'autre. Le mémoire doit contribuer à éviter les effets non recherchés.

Les mémoires donnent la toile de fond des projets de loi. Pourquoi le projet de loi est-il présenté? Le projet de loi fait-il partie d'un accord réalisé au sein du Parlement ou du programme politique du Gouvernement? La finalité du projet de loi : quel est le problème qu'il faut régler et comment la situation actuelle changera-t-elle en conséquence?

Il est particulièrement important d'identifier le groupe ciblé par le projet de loi. Il faut identifier ceux qui en subiront les conséquences. En déterminant leur nombre, leur répartition par sexe, leur âge, leur niveaux d'instruction et leur situation sur le marché du travail, on aura une idée plus claire des personnes

affectées. S'agissant du Ministère de l'emploi, ce sont souvent des personnes qui touchent des prestations de l'État.

Dans ce contexte, il est important d'identifier et d'analyser le groupe cible. Cette analyse fondée sur des données est cruciale pour garantir que la décision concernant le contenu de l'initiative repose sur une base suffisamment solide. Ce contenu doit être défini avec précision. Dans le même temps, il faut préciser les répercussions de l'initiative pour les personnes. En d'autres termes, quand un service public est ajusté, les fonds disponibles pour les intéressés sont-ils augmentés ou réduits?

Le mémoire doit identifier les intérêts politiques en jeu. Compte tenu de la situation différente des femmes et des hommes sur le marché du travail, il est tout à fait indispensable de savoir comment ils seront affectés.

On a également constaté qu'on n'a pas toujours accordé la priorité à la question de savoir combien de personnes seraient affectées par un projet de loi. Étant donné l'importance de cet élément pour le coût d'un projet de loi, cela est très étrange, mais il est manifeste que les mémoires aident à corriger cette situation.

Les fonctionnaires chargés de l'élaboration des projets de loi doivent eux-mêmes rédiger les mémoires relatifs à l'égalité des sexes. Ils disposent évidemment des directives quant à la manière de le faire. Comme cela a été signalé ci-devant, on dispose de statistiques ventilées par sexe, mais il s'agit de connaître le nombre de personnes affectées par un projet de loi.

G. Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les principaux services du Ministère de l'emploi

Depuis des années, le service public de l'emploi veille à la promotion de l'égalité des sexes sur le marché du travail. Au 1^{er} janvier 2007, dans le cadre de la création d'un nouveau système de l'emploi et de nouveaux bureaux de placement, on a réorganisé les activités de promotion de l'égalité des sexes qui, dans le nouveau système, reposeront sur la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Cela signifie que tous les nouveaux bureaux de placement fonctionnant dans le cadre de la nouvelle structure s'emploieront à promouvoir l'égalité des sexes et à éliminer la ségrégation des sexes sur le marché du travail.

Pour soutenir ces activités, on a créé, lors du commencement de la réforme, un groupe spécial de l'égalité des sexes qui est indispensable pour lancer les différentes activités dans ce domaine et pour soutenir les activités de promotion de l'égalité des sexes au sein des bureaux de placement individuels, entre autres en conseillant ces bureaux en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes et en surveillant les initiatives prises par ces bureaux et dans l'ensemble du pays. En outre, dans tous les bureaux, on nomme une personne clef qui assurera la liaison avec le groupe spécial.

Les bureaux de placement ont la possibilité de contacter le groupe spécial et d'obtenir des informations, de l'aide et des directives en ce qui concerne les activités d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes, entre autres. En outre, le groupe spécial mènera des activités de proximité en organisant des stages et des séminaires à l'intention du personnel des bureaux de placement. Pour faciliter la diffusion d'informations, on a créé un site Web qui contient des informations faciles à consulter concernant l'égalité des sexes.

On a acquis une expérience utile en ce qui concerne l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Cette méthode suppose que les fonctionnaires individuels aient les compétences nécessaires pour travailler dans ce domaine et que les connaissances ne soient pas limitées à une poignée de consultants, mais soient diffusées de manière à ce que tous les fonctionnaires soient au courant et assimilent les meilleurs instruments pour l'accomplissement de leur mission.

Fonctions du groupe spécial

Le point de départ des activités du groupe spécial, c'est la politique de promotion de l'égalité des sexes du Ministère de l'emploi. Ces activités sont censées faciliter :

- L'accroissement des possibilités d'emploi pour les hommes et les femmes,
- L'élimination de la ségrégation des sexes sur le marché du travail en vue d'aider à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- L'élimination du chômage excessif des femmes et des hommes.

La mission du groupe spécial, c'est d'aider, en donnant des conseils et des informations, à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les principales activités des bureaux de placement, de manière à ce que tout leur personnel incorpore cet aspect dans l'ensemble de ses activités.

Plan d'activités

Chaque année, le groupe spécial est censé établir un plan d'activités qui décrit les initiatives à prendre durant l'année à venir. Pour l'année 2008, des activités sont prévues dans les domaines suivants :

- Veiller à ce que le recrutement des entreprises dans les domaines où l'on manque de main-d'œuvre soit basé sur la parité,
- Soutenir les activités d'orientation des bureaux de placement, l'accent étant mis sur le démantèlement des obstacles fondés sur le sexe dans le choix de l'éducation et de la carrière,
- Accroître le taux d'emploi des femmes et réduire la proportion de femmes parmi les personnes qui bénéficient de transferts de revenus en général, et réduire le taux de chômage de certains groupes d'hommes,
- Aider à développer la compétence des bureaux de placement et des autres acteurs de la politique de l'emploi en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

Le but de toutes les activités décrites dans ces quatre domaines, c'est d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les activités des bureaux de placement. L'intégration d'une telle démarche à tous les niveaux de la prise de décisions fait partie de la stratégie. Par les activités qu'il conduira en 2008, le groupe spécial appuiera le développement des compétences nécessaires dans les bureaux de placement et parmi les autres acteurs qui prennent part aux efforts régionaux et locaux en matière d'emploi.

Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes au Conseil national des accidents de travail et des maladies professionnelles

À ce jour, les activités d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes au Conseil national des accidents de travail et des maladies professionnelles découlaient du désir d'obtenir des connaissances quant à l'importance du facteur sexe dans les indemnités versées en cas d'accident de travail et de maladies professionnelles, et de déterminer ce qu'il faut faire pour préserver ces connaissances à l'avenir.

Les initiatives prises dans ce domaine peuvent être réparties entre initiatives portant sur le système interne et initiatives portant sur le système extérieur :

- Les résultats de l'enquête sur le traitement des cas sont incorporés dans les travaux ultérieurs de la Commission de la médecine du travail, ce qui signifie que l'on conduira des recherches sur la question de savoir si des lésions du bras peuvent se développer en raison de mouvements répétitifs sans emploi de la force. À l'heure actuelle, il n'existe aucune indication médicale quant à la possibilité que de tels mouvements puissent produire des lésions du bras. Par conséquent, il n'existe aucune base pour réduire les exigences concernant l'emploi de la force dans le catalogue des maladies professionnelles en cours d'élaboration,
- On lancera un projet de recherches sur la question de savoir si le stress, les brimades et le harcèlement, etc., qui sont des problèmes typiquement « féminins », peuvent effectivement se solder par des maladies mentales. Toutefois, il n'existe aucune analyse qualitative des cas signalés,
- On surveille de près l'évolution du pourcentage des cas de maladies signalés pour les hommes et les femmes – en particulier après le 1^{er} janvier 2005, date de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification des maladies professionnelles.

H. Femmes entrepreneurs

Depuis son entrée en fonction en 2001, le Gouvernement danois a accordé une grande attention à l'entrepreneuriat. Il a lancé plus de 50 initiatives différentes dans le cadre de cinq plans d'action qui visent à améliorer les conditions de fonctionnement des entreprises au Danemark. Ces initiatives profitent à la fois aux femmes et aux hommes, des conditions favorables étant avantageuses pour tous.

Dans les activités de promotion des entreprises, le ciblage de groupes spécifiques ne constitue pas une priorité politique. Par conséquent, le Danemark ne compte pas de programmes publics de promotion des femmes entrepreneurs ou de soutien connexe.

Pendant la dernière période de programmation du Fonds social européen (2000-2006), bon nombre de projets danois soutenus par le Fonds ciblaient directement les femmes. L'expérience obtenue grâce à ces projets sera rassemblée et utilisée pour de futures initiatives et programmes. Pendant la période de programmation actuelle (2007-2011), on accorde également la priorité à des projets qui soulignent l'égalité des chances.

Il existe un délai considérable entre l'amélioration des conditions cadre et l'amélioration des résultats. Par conséquent, l'effet de ces initiatives n'est pas

encore reflété dans les statistiques. En outre, les statistiques sur les nouvelles entreprises et les nouveaux entrepreneurs paraissent 3 ou 4 années après les faits. Les données les plus récentes portent sur l'année 2004.

Au Danemark, quelque 25 pour cent des entrepreneurs sont des femmes. Leur part a baissé légèrement entre 2001 et 2004. Les chiffres couvrent la totalité des nouvelles entreprises, y compris les sociétés anonymes, les partenariats et les entreprises appartenant à un seul propriétaire.

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hommes | 74,6 | 74,7 | 75,4 | 75,9 |
| Femmes | 25,4 | 25,3 | 24,6 | 24,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Le Global Enterprise Monitor permet de comparer le Danemark avec d'autres pays. Il montre qu'en 2006, 3,30 pour cent des Danoises se livraient à des activités de démarrage d'entreprises contre 2,43 pour la Suède, 5,87 pour cent pour la Norvège,; 3,61 pour cent pour le Royaume-Uni et 3,60 pour cent pour les Pays-Bas . Le pourcentage danois est légèrement inférieur à la moyenne des 19 pays européens qui ont participé à l'analyse.

Une série de raisons explique le faible nombre de femmes entrepreneurs. L'une des raisons tient au fait qu'une forte proportion des Danoises optent pour une éducation aboutissant à un emploi dans le secteur public où les possibilités de création d'entreprises sont limitées.

I. Les femmes et la gestion des entreprises

Depuis 2003, le Ministre de l'égalité des sexes concentre son attention sur la participation des femmes à la gestion des entreprises. Dans le secteur public, les femmes représentent seulement 4 pour cent des dirigeants. Au niveau immédiatement inférieur, celui des cadres supérieurs, leur pourcentage est de 7 pour cent. Les femmes constituent entre 15 et 19 pour cent des cadres moyens du secteur privé. Dans le secteur public, les femmes représentent 20 pour cent des dirigeants, et dans les municipalités, 22 pour cent.

S'agissant des Conseils d'administration, la sous-représentation des femmes est particulièrement notable dans les grandes entreprises, où elles représentent seulement 11 pour cent des membres. En revanche, leur part est près de 24 pour cent dans les petites et d'environ 18 pour cent dans les moyennes entreprises. 62 pour cent des conseils d'administration des grandes entreprises ne comptent aucune femme membre.

La stratégie gouvernant l'action du Ministre dans ce domaine repose sur la coopération, le dialogue et le partage de l'information avec les partenaires du secteur privé. Il faut faire comprendre aux entreprises que c'est une bonne stratégie que de recruter parmi l'ensemble des personnes de talent, et que la présence de femmes aux postes d'encadrement se traduit par de meilleures équipes de gestion et de meilleures possibilités quant à la prise en considération des clients de tous les secteurs. Au lieu d'introduire des quotas, le Ministre de l'égalité des sexes a décidé

de créer une charte pour l'accroissement du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs décrite plus en détail ci-après.

Pendant la période 2004-2008, le Ministre de l'égalité des sexes a lancé les initiatives suivantes :

En 2004, le Département de l'égalité des sexes a dirigé un projet européen concernant les femmes et l'encadrement. Les partenaires danois, l'Union des services financiers, la Confédération des industries danoises, la filiale danoise de Scandinavian Airlines et Nykredit se sont tous employés à recruter des femmes cadres au sein de leur organisation. Le Département de l'égalité des sexes a créé un site Web où les résultats peuvent être consultés.

En 2005, le Ministre de l'égalité des sexes a présenté une analyse économique de la corrélation entre la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs du secteur privé et les résultats financiers des entreprises. L'enquête, conduite par l'école supérieure de commerce d'Aarhus, a révélé l'existence d'une corrélation positive entre la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs et les résultats financiers.

Le rapport a déclenché le commencement d'un effort à long terme destiné à accroître le nombre de femmes parmi les cadres du secteur privé. Par exemple, le Ministre de l'égalité des sexes a créé un réseau d'entreprises privées destiné à accroître la proportion de femmes cadres. Le réseau est censé permettre aux entreprises d'échanger des expériences concernant les stratégies et les méthodes employées pour accroître le nombre de femmes cadres.

En juin 2006, en collaboration avec la Confédération des industries danoises, le Ministre de l'égalité des sexes a organisé un atelier réunissant des décideurs et des cadres supérieurs des entreprises les plus importantes. En cette occasion, les participants ont eu 30 heures pour développer des idées concernant des initiatives et des stratégies nouvelles destinées à améliorer la représentation des femmes au sein du personnel de direction. Donnant suite à cet atelier, en 2007, en collaboration avec la Confédération des industries danoises, le Ministre de l'égalité des sexes a désigné 10 cadres supérieurs masculins et féminins représentant des entreprises publiques et privées, entre autres le Commandant des forces armées, les PDG de la filiale danoise de Scandinavian Airlines, de LEGO et de DONG, le Directeur de la police nationale et le Secrétaire permanent du Ministère des affaires économiques et commerciales. Pendant une année, ces personnalités sont censées constituer un corps d'ambassadeurs œuvrant en faveur de l'accroissement du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs et au sein des Conseils d'administration des secteurs public et privés. Ces ambassadeurs ont principalement pour tâche de donner le ton dans le débat public et d'animer un débat continu sur le rôle des femmes dans la gestion des entreprises.

En 2007, le Département de l'égalité des sexes et l'Autorité des employeurs publics ont lancé un programme de mentors pour femmes cadres dans les secteurs public et privé. Le programme vise à aider les femmes qui sont déjà des cadres à développer plus avant leur carrière en vue d'occuper des postes de direction dans ces secteurs. Le programme est conçu de manière à ce qu'un mentor du secteur privé s'occupe une femme travaillant dans le secteur public et vice versa. Ce programme donne également l'occasion d'échanger des expériences entre les deux secteurs. Parmi les entreprises participantes on peut citer, entre autres, Urban,

Nykredit, Carlsberg, l'administration des services vétérinaires et alimentaires et l'administration de la magistrature. Au total, 27 mentors et 27 femmes participent aux programmes.

En mars 2008, le Ministre de l'égalité des sexes a promulgué une charte qui prévoit l'accroissement du nombre de femmes cadres. Elle a été élaborée par un comité directeur composé de dirigeants de cinq entreprises publiques et de cinq entreprises privées. La charte doit servir de moteur pour les activités destinées à accroître le rôle des femmes dans la gestion. Le Ministre de l'égalité des sexes invite des entreprises publiques et privées à signer la charte. En la signant, les entreprises s'engagent à chercher à accroître le nombre de femmes cadres. L'entreprise individuelle est tenue de fixer des objectifs et d'adapter les activités et les initiatives à la situation de l'entreprise, par exemple en tenant compte du secteur en question, de sa taille et de la proportion de femmes dans son personnel. Le groupe directeur a dressé une liste contenant des exemples de pratiques optimales et d'instruments en matière de gestion des ressources humaines qui serviront de source d'inspiration pour l'augmentation du nombre de femmes cadres.

Article 12

Santé

Comme cela a été signalé dans les rapports précédents, au Danemark, les femmes et les hommes ont le même accès aux services de santé, y compris les services de planification familiale. Le Gouvernement évalue continuellement la prioritarisation des problèmes médicaux sexospécifiques et les programmes de prévention des maladies spécifiques aux femmes, comme le cancer du sein.

À partir du 1^{er} janvier 2009, on administrera gratuitement aux filles âgées de 12 ans le vaccin HPV contre le cancer du col de l'utérus. Les filles âgées de 13 à 15 ans seront vaccinés au plus tard au 1^{er} octobre 2008 dans le cadre d'un rattrapage.

Les recherches portant sur la santé des femmes sont jugées essentielles et les femmes font l'objet de recherches dans les mêmes conditions que les hommes.

Fécondité

Depuis le milieu des années 1980, la fécondité des femmes a augmenté, passant de 1,4 à 1,9 enfants par femme en 2006. Pendant la même période, l'âge moyen des femmes qui accouchent est passé de 27,7 ans en 1985 à 30,2 ans en 2005. L'âge moyen des femmes accouchant pour la première fois était de 28,9 ans en 2005⁴. Cet âge relativement élevé tient au fait que des femmes de plus en plus nombreuses décident délibérément d'avoir des enfants plus tard.

En 2005, on a procédé à 9652 fécondations in vitro qui ont abouti à 2192 grossesses se soldant par 1792 accouchements avec au moins une naissance vivante⁵.

⁴ Source: les taux de fécondité, l'âge moyen des femmes qui accouchent et l'âge des femmes qui accouchent pour la première fois proviennent du recueil Statistics Denmark et figurent sur le site Web <www.statistikbanken.dk>.

⁵ Source: Conseil national de la santé, rapport « IVF treatments in Denmark 1998-2005, tableaux 2 et 10, <http://www.sst.dk/publ/tidsskrifter/nyetal/pdf/2007/14_07.pdf>.

Droit à avortement

Au Danemark, les femmes ont obtenu le droit de se faire avorter en 1973. Conformément à la loi, toutes les femmes ont le droit de se faire avorter jusqu'à la fin de la douzième semaine de la grossesse.

Malgré ce droit, le nombre des avortements baisse depuis 1989. Le taux d'avortement (nombre d'avortements provoqués pour 1000 femmes) est tombé de 16,5 à 12,2 en 2006. Les avortements provoqués ont également baissé en termes relatifs. En 2005, le nombre des avortements représentait 23,6 pour cent du nombre des naissances vivantes.

Les femmes cherchant à se faire avorter peuvent choisir entre des méthodes médicales et chirurgicales. En 2006, 37,7 pour cent de tous les avortements ont été effectués par des méthodes médicales contre 58,6 pour cent pour les méthodes chirurgicales. Les 3,7 pour cent restants étaient des avortements médicaux/chirurgicaux combinés.

Entre 2002 et 2006, on a observé une augmentation légère mais constante des avortements chez les jeunes femmes âgées de 15 à 19 ans. En 2006, le taux d'avortement était de 16,3 chez les femmes de ce groupe d'âge.

Pendant la période 1999-2003, le Danemark a exécuté un plan d'action destiné à réduire le nombre des avortements provoqués. Le plan d'action était doté d'un budget total de 20 millions de couronnes. Il a été reconduit pendant la période 2004-2007, un budget de 14 millions de couronnes étant affecté à la continuation des activités destinées à réduire le nombre des avortements provoqués. Les activités soutenues par le plan d'action et sa continuation reposaient sur la gratuité de l'avortement avant la fin de la douzième semaine de la grossesse. Elles mettaient l'accent sur la diffusion d'informations au grand public et sur l'identification des groupes vulnérables, c'est-à-dire les jeunes et les immigrants de pays non occidentaux, sur la formation du personnel sanitaire et sur l'exécution de projets types.

Dans le cadre de la suite donnée à ce plan d'action, on a ouvert, pour la période 2008-2011, un crédit de 19,2 millions de couronnes pour appuyer les initiatives destinées à réduire le nombre des avortements provoqués et des infections transmissibles sexuellement.

Programme de santé publique

En septembre 2002, le Gouvernement a promulgué un programme de santé publique « Bien se porter toute la vie » qui définit les objectifs et les stratégies de la politique de santé publique pour la période 2002-2010. Le programme fixe des objectifs pour une série de facteurs de risque et met l'accent en particulier sur les efforts qui visent à réduire la prévalence des maladies et troubles les plus importants qu'il est possible de prévenir, entre autres les maladies qui affectent principalement les femmes.

Dans le cadre du nouveau programme de gouvernement pour 2007, le Gouvernement lancera deux nouvelles initiatives d'envergure qui prendront le relais du programme « Bien se porter toute la vie ». Premièrement, il vient de nommer un comité composé d'experts en matière de promotion de la santé et de prévention des maladies et d'économie de la santé, et de représentants des secteurs public et privé.

Le comité soumettra au début de 2009 des recommandations quant à la manière d'améliorer encore les programmes de promotion de la santé et de prévention des maladies. En deuxième lieu, le Gouvernement promulguera en 2009, sur la base des recommandations du comité, un nouveau programme de santé publique et de prévention des maladies qui inclura des objectifs clairs pour activités futures.

Espérance de vie

En 2006-2007, l'espérance de vie des Danoises a atteint 80,5 ans. En moyenne, les femmes vivent 4,5 ans de plus que les hommes, dont l'espérance de vie est proche de 76 ans. Dans les années 1980, la différence entre la longévité des femmes et des hommes avait été de 6 ans. Elle s'est rétrécie, l'espérance de vie des hommes ayant augmenté plus que celle des femmes. Entre 1995 et 2005, elle a augmenté de 2,4 ans pour les femmes contre 2,9 ans pour les hommes.

L'espérance de vie des Danoises a augmenté plus que celle des femmes des autres pays nordiques et des pays voisins comme l'Allemagne et le Royaume-Uni. Toutefois, elle demeure inférieure à la moyenne des pays de l'Union européenne et de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE).

Pendant les années 1970 et 1980, les maladies coronariennes étaient la cause de décès la plus fréquente à la fois pour les femmes et les hommes. Cela a changé, le taux de la mortalité attribuable aux maladies coronariennes ayant baissé de manière spectaculaire. Malgré la baisse continue du taux de la mortalité due à des cancers, ceux-ci constituent depuis le milieu des années 1990 la principale cause de décès pour les deux sexes.

Tabagisme

Les Danoises fument beaucoup. Les hommes fument toujours davantage, mais la différence entre les sexes est faible par rapport à d'autres pays européens. En 1994, 35 pour cent des femmes et 39 pour cent des hommes fumaient tous les jours, mais ce pourcentage ne cesse de baisser. En 2008, il était de 23 pour cent pour les femmes et de 24,5 pour cent pour les hommes. Le nombre de femmes fumeuses paraît décliner. Tout au long des années 1990, 14 pour cent des femmes fumaient plus de 15 cigarettes par jour. En 2007, cette proportion est tombée à 11 pour cent.

Étant donné le grand nombre de femmes fumeuses, le nombre de décès causés par le cancer du poumon a augmenté dans la population féminine, ce qui est également le cas pour les décès causés la maladie pulmonaire obstructive chronique.

Obésité

La prévalence de personnes présentant une surcharge pondérale (IMC >25) et obèses (IMC >30) augmente rapidement, au Danemark comme dans le reste du monde occidental. En 2005, 11 pour cent des Danoises et 12 pour cent des Danois étaient obèses. Il faut mettre au point des méthodes et des moyens en vue de prévenir et de traiter l'obésité. Un régime alimentaire sain et l'activité physique font partie de la prévention. On a lancé toute une série d'initiatives et de projets destinés à prévenir et à traiter l'obésité, y compris des projets qui ciblent certains groupes ethniques qui courent un risque particulier à cet égard, et les femmes enceintes obèses.

Santé et prévention chez les femmes étrangères

Une part croissante de la population danoise est composée immigrants et de leurs descendants qui, en 1980, représentaient 3 pour cent de la population, mais 8,4 pour cent en 2005.

Les dernières années, les activités de prévention des maladies et de promotion de la santé ciblant les minorités ethniques sont devenues un domaine prioritaire pour le Conseil national de la santé. De même, dans de nombreuses municipalités, la santé des minorités ethniques bénéficie d'une attention accrue. Plusieurs initiatives ont été conduites, dont certaines mettent l'accent sur les minorités en général, alors que d'autres ciblent des sous-groupes définis en fonction du pays d'origine, du sexe ou du groupe d'âge. Les femmes ont été la cible directe de plusieurs initiatives et, d'après une analyse conduite récemment par l'Institut national de santé publique, les initiatives visant les minorités ethniques ciblent beaucoup plus fréquemment les femmes que les hommes.

Bon nombre des initiatives ciblant directement les femmes ont mis l'accent sur la santé procréative. Avec l'appui du Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration, le Conseil national de la santé exécute un projet de quatre ans qui vise à prévenir les grossesses non désirées et les maladies transmissibles sexuellement, en particulier le VIH. Il est conduit en collaboration avec des partenaires locaux dans l'ensemble du pays, dont des ONG et des communautés ethniques. Ses activités vont de l'organisation de réunions d'information à la publication d'éditions spéciales de journaux en langue étrangère consacrées aux questions procréation. La participation, dans toute la mesure du possible, des groupes cibles à la planification et à la conduite de ces activités a constitué une priorité. En outre, on a conduit des activités plus centralisées, par exemple la production de DVD et de dépliants d'information en plusieurs langues, et l'organisation d'un séminaire national sur la prévention et la promotion de la santé chez les immigrants.

S'agissant des soins prénatals, plusieurs hôpitaux comptant une forte proportion de minorités ethniques parmi leurs patients offrent des consultations de groupe à des femmes qui ne parlent pas le danois et des consultations avec des sages-femmes qui ont été formées spécialement au travail avec des femmes appartenant à des minorités ethniques. Dans certaines régions où il existe de gros problèmes sociaux, on a créé des programmes prénatals de proximité. Le guide professionnel nouvellement publié du Conseil national de la santé sur les soins de prénatals inclut des informations qui concernent spécifiquement les mères immigrantes.

Un autre groupe de projets ciblant les femmes aborde la question de la santé de manière plus générale, l'accent étant mis sur la création de réseaux de promotion de la santé parmi les femmes vivant dans des communautés en situation sociale difficile. Ces projets ont été entrepris dans les villes plus importantes comme Copenhague, Odense et Aarhus. Dans le cadre d'une approche fondée sur la création de réseaux, on offre aux femmes des activités physiques, des cours de préparation de repas salutaires et des cours concernant les soins donnés aux enfants et leur alimentation.

VIH/sida

Entre 1990 et la fin de 2006, on a diagnostiqué le VIH chez 1317 femmes, près de 28 pour cent de tous les séropositifs. Les femmes ne sont pas une cible prioritaire des efforts de prévention du VIH/sida, mais elles font partie de catégories à risque que sont les toxicomanes qui s'injectent et les immigrants. En outre, on accorde la priorité à l'information du grand public. En 2006, on a identifié 70 femmes séropositives et 20 femmes souffrant du sida. La plupart des séropositives appartiennent à une minorité ethnique ou sont nées à l'étranger.

Pendant la période 1990-2006, sur un total de 4770 cas de séropositivité, 1532 étaient des étrangers, dont 719 hommes et 813 femmes. Certains d'entre eux sont morts et d'autres ont quitté le pays.

Sur les 245 cas d'infection par le VIH nouvellement diagnostiqués en 2006, 96 concernaient les immigrants. Les deux catégories d'immigrants les plus importantes saisies par la statistique viennent de l'Afrique et de l'Asie, ce qui reflète l'épidémie existant dans les pays appartenant à ces régions. La plupart des immigrants séropositifs vivant au Danemark ont été infectés dans leur pays d'origine.

Les cinq dernières années, les activités de prévention du VIH/sida ont mis l'accent davantage sur les minorités ethniques. Le Conseil national de la santé a accordé la priorité à la fois à la production de matériel d'information et à l'accroissement des ressources financières consacrées à ce domaine, et la nécessité d'un renforcement des efforts a été soulignée dans le document de stratégie quadriennal du Conseil.

Le Conseil a fait de la fondation danoise pour le sida son principal partenaire dans ce domaine en fusionnant un groupe de soutien psychosocial et un groupe des projets et de la connaissance.

En 2004, près de 6000 personnes ont contacté les conseillers pour obtenir des informations et de l'orientation sur des questions relatives au VIH et au sida. La plupart d'entre elles étaient des femmes, et environ 80 pour cent des consultations ont eu lieu par téléphone.

La mission du groupe des projets et de la connaissance consiste à entamer un dialogue avec différentes organisations d'immigrants et à planifier, développer et conduire des activités relatives au VIH/ sida sur la base d'un partenariat. Le groupe aide ses partenaires à la fois sur le plan des services de santé professionnels et sur le plan financier, et ces organisations contribuent en apportant leurs connaissances concernant les aspects culturels et linguistiques spécifiques qui sont pertinents à tous les stades des activités.

Violence à l'encontre des femmes

La violence à l'encontre des femmes constitue une infraction définie par le Code pénal. En outre, le Gouvernement considère cette violence comme traduisant un manque d'égalité et de respect entre les femmes et les hommes.

D'après les estimations, quelque 70,000 femmes âgées de 16 à 64 ans seraient victimes de violences physiques chaque année. Dans 40 pour cent des cas, le délinquant serait un partenaire ancien ou actuel, ce qui signifie que quelques 28,000 femmes âgées 16 à 64 ans seraient victimes de violences commises par le

partenaire. Entre 2000 et 2005, le nombre de ces derniers cas aurait baissé d'un tiers (pour le détail, voir la section « Indicateurs de la violence à l'encontre des femmes »).

D'après les estimations, quelque 29,000 enfants âgés de 0 à 15 ans seraient victimes de la violence familiale chaque année. Environ 2000 femmes et un nombre égal d'enfants s'abritent dans des centres d'accueil chaque année.

Le premier plan d'action du Gouvernement contre la violence à l'encontre des femmes (2002-2004) a été lancé en 2002. Il a contribué à rompre le tabou qui entoure cette question, mais il faut continuer à la suivre de près.

Par conséquent, le 20 avril 2005, le Ministre de l'égalité des sexes a présenté un nouveau plan d'action quadriennal contre la violence familiale commise par des hommes à l'encontre des femmes et des enfants, qui couvre la période 2005-2008.

Le nouveau plan d'action souligne la prévention et l'intégration des activités dans le cadre de quatre principaux objectifs :

- Soutenir les victimes
- Cibler les délinquants
- Cibler les professionnels
- Promouvoir la diffusion de connaissances et d'informations.

Pour la période 2005-2008, des ressources d'un montant global de 60 millions de couronnes ont été affectés à la réalisation des plans d'action. Par la suite, un crédit supplémentaire a été ouvert pour un projet intitulé « Soutien et traitement apportés aux femmes et aux enfants victimes de la violence familiale », et un montant de 15 millions de couronnes pour la période 2007-2010 a été affecté au renforcement du traitement des hommes violents. Les fonds ont été répartis entre trois établissements de traitement au Danemark.

Le plan d'action fait intervenir cinq ministères : le Ministère de la santé et de la prévention; le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration; le Ministère de la justice; le Ministère de la protection sociale et le Ministère de l'égalité des sexes. En présidant le groupe de travail interministériel sur la lutte contre la violence à l'encontre des femmes, le Département de l'égalité des sexes joue un primordial en ce qui concerne l'exécution du plan action. Le groupe de travail interministériel surveille la mise en oeuvre du plan et publie un rapport annuel sur l'état de son exécution. Le rapport est soumis au Folketing, entre autres.

Le premier plan d'action du Gouvernement contre la violence à l'encontre des femmes 2002-2004 a fait l'objet d'une évaluation indépendante. De même, en 2008, on procédera à une évaluation indépendante du plan action le plus récent. C'est sur la base de cette évaluation que l'on définira de nouvelles mesures contre la violence à l'encontre des femmes.

En outre, en août 2007, le Directeur de la police nationale a promulgué une stratégie qui vise à renforcer l'action de la police contre les homicides et d'autres crimes graves motivés par la jalousie. La stratégie contient les principaux éléments suivants : création d'un groupe spécial dans chaque district de police aux fins de l'acquisition d'un niveau élevé de compétence professionnelle; renforcement de la coopération entre la police, les services sociaux et les services de santé, et emploi

efficace des ordonnances d'interdiction temporaire, des ordonnances d'expulsion et des ordonnances restrictives.

Centres d'accueil pour femmes victimes de la violence familiale

Le Danemark compte environ 45 centres d'accueil pour femmes, dont la vaste majorité est financée par des deniers publics. Chaque année, on établit des statistiques séparées pour les femmes et les enfants accueillis dans ces centres qui sont publiées en danois et en anglais. En 2006, au total, 1699 femmes et 1634 enfants ont séjourné dans les 36 centres saisis par les statistiques annuelles établies par l'Organisation nationale des centres d'accueil pour femmes battues et leurs enfants.

Femmes handicapées victimes de violences

Un montant total de 9 millions de couronnes a été alloué à un projet de trois ans destiné à développer des méthodes pour le traitement de femmes handicapées physiques séjournant dans des centres d'accueil (2005-2007). Le projet, dont les activités continueront en 2008, s'inscrit dans le cadre des efforts qui visent à rendre certains centres accessibles aux utilisatrices de fauteuils roulants et à d'autres femmes et enfants battus souffrant de handicaps physiques graves. Dans l'ensemble du pays, huit centres participent à ce projet.

En 2006 au total, 42 femmes handicapées ont séjourné dans un centre d'accueil pour de courtes ou de longues périodes. Les problèmes posés par les femmes handicapées victimes de violences seront examinés dans le cadre de journées d'instruction organisées en 2008 à l'intention des professionnels de l'ensemble du pays.

Femmes immigrantes

La proportion de femmes nées à l'étranger séjournant dans des centres d'accueil est tombée de 50 pour cent en 2005 à 43 pour cent en 2006. De même, le pourcentage de femmes n'ayant pas la nationalité danoise a baissé légèrement par rapport 2005. En 2006, 27 pour cent n'avaient pas la nationalité danoise contre 32 pour cent en 2005. La majorité (64 pour cent) des femmes n'ayant pas la nationalité danoise résidant au Danemark sur la base du regroupement familial. Les femmes qui ont été réunies avec des membres de la famille passent en général des périodes plus longues dans les centres que les autres femmes. Pour elles, la durée moyenne du séjour est de 71 jours contre 32 jours pour les Danoises.

Indicateurs de la violence à l'encontre des femmes

En 2004 et une nouvelle fois en 2007, le Danemark a collecté des statistiques et des informations sur la violence commise par les hommes à l'encontre des femmes. L'enquête de 2004, basée sur des données de 2000, montre que quelques 64,000 femmes sont victimes de violences physiques chaque année, dont quelque 42,000 de la part d'un ancien partenaire ou du partenaire actuel. D'après l'enquête conduite en 2007, basée sur des chiffres de 2005, quelque 70,000 femmes étaient victimes de violences cette année-là, dont 28,000 de la part d'un ancien partenaire ou du partenaire actuel. En d'autres termes, entre 2000 et 2005, le nombre de femmes victimes de violences commises par un partenaire a augmenté de 14,000, c'est-à-dire d'un tiers. Durant la Présidence danoise de l'Union européenne, le

Danemark a réussi à adopter les sept indicateurs communs de l'Union européenne concernant la violence à l'encontre des femmes. Ces indicateurs ont été établis dans le cadre de la suite donnée au Programme d'action de Beijing. Les deux rapports contenant des statistiques en danois et en anglais présentent des informations sur ses sept indicateurs.

Enquêtes

On a lancé des enquêtes sur la violence entre jeunes femmes et jeunes hommes (entre adolescents qui se fréquentent), et sur la marginalisation des femmes battues sur le marché du travail. Ces enquêtes sont censées dégager des informations sur ces problèmes particuliers, constituant ainsi une base pour l'amélioration de l'efficacité des mesures prises dans ce domaine à l'avenir. Leurs résultats seront publiés en été 2008.

En mars 2006, le Ministre de l'égalité des sexes a présenté les résultats d'une enquête sur la vie quotidienne et la violence au sein des ménages constitués par un Danois et une étrangère. L'enquête portait à la fois sur le problème de la violence à l'encontre des femmes et sur la traite des femmes. Elle a montré, entre autres, que les hommes cherchaient une partenaire pour vivre en couple dans un mariage fondé sur l'amour. Dans quelque 50 pour cent des cas, la recherche d'une partenaire étrangère tenait également à la difficulté qu'il y avait à trouver une partenaire danoise.

Activités d'information

La diffusion d'informations sur la manière dont une personne battue peut obtenir de l'aide constitue un élément essentiel du plan d'action. Cette activité a également contribué à rompre le silence et le tabou entourant la violence familiale qui empêchaient qu'on y mette un terme. Le site Web <www.voldmodkvinder.dk> est le un point d'accès privilégié aux informations concernant la violence à l'encontre des femmes. Sur ce site, une femme battue peut trouver l'adresse des services officiels et des organisations bénévoles qui offrent un soutien psychosocial ainsi que l'adresse des centres d'accueil au Danemark. Le site contient des informations en danois et en huit autres langues.

- En 2002, on a rédigé et distribué un dépliant d'information au format carte de crédit « Halte à la violence à l'encontre des femmes – Fini le silence » disponible en danois et en huit autres langues. En 2006, le dépliant a été réimprimé, cette fois-ci en danois et en huit autres langues (anglais, arabe, bosniaque, somalie, turque, russe, thaïlandaise et farsi). La publication est disponible dans des bibliothèques de tout le pays, chez les omnipraticiens, dans les commissariats de police, les hôpitaux, les salons de coiffure, etc. On y accède également sur site Web <www.voldmodkvinder.dk>. Le dépliant contient des informations sur les centres d'accueil et des conseils concrets et pratiques pour les femmes victimes de violences. Elle aiguille également les femmes vers la permanence téléphonique (n° 70 20 30 82) qui offre aussi des services d'interprètes.
- Une campagne d'information conduite pendant la période 2005-2006 ciblait les femmes appartenant à des minorités ethniques. Elle mettait l'accent sur les droits de ces femmes en matière d'enfants, de divorce, de violence et de finances. Elle se déroulait dans les locaux des écoles de langue de tout le pays.

Pour suppléer à la campagne, le Ministre de l'égalité des sexes a publié en janvier 2006 un dépliant sous le titre « Famille, égalité des sexes et droits au Danemark » traduit en sept langues.

- On a produit des courts-métrages informant les femmes appartenant à des minorités ethniques de leurs droits et des possibilités d'aide dont elles disposent dans la société danoise. Les films montrent des rencontres de femmes battues avec la police, le centre d'accueil, la municipalité, le compté et l'avocat. Il existe des versions en dix langues (danois, groenlandais, anglais, arabe, ourdou, somalie, turque, russe, thaïlandaise et farsi). Les films sont distribués, entre autres, aux centres d'accueil, écoles de langue, écoles secondaires pour femmes adultes, services de consultation pour femmes appartenant à des minorités ethniques, conseillers résidentiels, municipalités et aux bibliothèques des programmes de formation pertinents, par exemple l'école de police et l'école des services sociaux. En outre, les cinq films sont disponibles sur divers site Web, y compris le site www.lige.dk <<http://www.lige.dk>> et www.voldmodkvinder.dk En diffusant des informations par des films on peut également atteindre des femmes qui ne savent pas lire.

Activités destinées aux enfants et aux jeunes gens

Depuis 2005, dans le cadre de l'enseignement primaire et secondaire et des programmes éducation pour jeunes, on conduit dans l'ensemble du pays une campagne d'information sur la violence familiale et la violence entre adolescents qui se fréquentent. La campagne inclut des représentants du centre d'accueil local, de la police locale et deux jeunes filles. L'une d'entre elles a été élevée dans un milieu marqué par la violence familiale, l'autre a connu la violence de la part de l'ami qu'elle fréquentait. Les participants présentent des récits sur la violence familiale, en soulignant les violences commises contre la mère et la violence entre adolescents qui se fréquentent. Ces activités comptent sur la participation d'un chanteur rap qui chante sur la violence au sein de la famille et la violence entre adolescents qui se fréquentent. En outre, on distribue un film sur la violence entre adolescents qui se fréquentent et un CD du chanteur rap. Par la suite, on a également appuyé des campagnes d'information qui ciblent les écoles normales dans l'ensemble du pays.

On a allouait des fonds à un réseau Internet « Bomelinket » pour enfants, un site de chat pour enfants et adolescents victimes de la violence familiale. Il s'agit de renforcer les activités en faveur des enfants et des adolescents victimes de la violence familiale en donnant au groupe cible l'occasion de communiquer avec d'autres enfants et d'autres adolescents en situation analogue.

En collaboration avec une série de municipalités, le Ministère de la protection sociale a lancé un projet de placement destiné à aider les femmes et les enfants battus à mener une vie à l'abri de la violence après un séjour dans un centre d'accueil. Dans le cadre du projet, on développera des méthodes destinées en particulier à soutenir les enfants élevés dans un foyer marqué par la violence familiale.

Dans le cadre de l'accord de 2008 sur le système de péréquation fiscale, un montant total de 30 millions de couronnes a été affecté pendant la période 2008-2011 à un établissement qui offre un traitement ambulatoire à des femmes et des

enfants battus qui, pour diverses raisons, ne veulent pas séjourner dans un centre d'accueil. Il s'agit de réduire les conséquences de la violence et d'aider les mères à recouvrer leur compétence parentale. Pour les enfants, il s'agit de réduire les conséquences de la violence et de renforcer leurs possibilités d'épanouissement. Dans le cadre du même accord, un crédit de 4,5 millions de couronnes a été ouvert en faveur d'une ONG qui s'occupe d'enfants victimes de la violence au foyer à l'appui d'une campagne globale destinée à prévenir la violence familiale et la violence entre adolescents qui se fréquentent, ainsi qu'à rompre le cercle vicieux d'un héritage social négatif. Il s'agit d'atteindre des résultats grâce à des campagnes d'information qui font intervenir des établissements d'enseignement, des cafés, des dentistes et des omnipraticiens, des salles d'enfants des hôpitaux, des centres commerciaux et la publicité sur Internet. Cette ONG a reçu 6 millions de couronnes en vue d'intensifier les efforts destinés à combattre les agressions sexuelles contre enfants liés aux technologies de l'information, y compris la lutte contre la pornographie sur Internet mettant en scène des enfants.

Soutien apporté aux victimes de la violence

Dans le cadre du plan d'action contre la violence à l'encontre des femmes 2005-2008, des fonds ont été alloués à l'Organisation nationale pour femmes battues et leurs enfants pour l'aide juridique qu'elle apporte à des femmes battues et à des professionnels. Des centres d'accueil, d'autres organisations et autorités bénéficient de consultations individuelles ainsi que d'une orientation juridique plus générale.

On a également fourni des ressources pour l'aide psychologique d'urgence apportée aux femmes battues dans les centres d'accueil pendant la période 2005-2008. Des centres d'accueil dans l'ensemble du pays ont recours à cette aide.

Pendant la période 2006-2008, la Croix-Rouge danoise a bénéficié d'un soutien aux fins du développement et du renforcement d'un service national qui inclut la protection et la création de réseaux pour femmes battues une fois qu'elles ont quitté le centre d'accueil. Le projet a mis l'accent en particulier sur des femmes appartenant à des minorités ethniques victimes de la violence.

Le rôle des hommes dans la lutte contre la violence

Les plans nationaux d'action soulignent le rôle joué par les hommes dans la lutte contre la violence à l'encontre des femmes et des enfants; en premier lieu en mettant en relief le fait que les hommes violents ont l'obligation de mettre fin à leur comportement destructeur.

Dans ce contexte, on a créé un système de traitement pour hommes violents soutenu par l'État connu sous le nom de « Dialogue contre la violence » <www.dialogmodvold.dk>. Cette initiative a été lancée d'abord à Copenhague, mais des antennes ont été ouvertes dans deux autres grandes villes, Aarhus et Odense. Le plus récemment, en 2007, on a ouvert des crédits à l'appui des équipes d'urgences de première ligne de ce système qui collaboreront avec les autorités locales. Dans le même temps, on a financé les services de traitement d'hommes violents gérés par le centre d'accueil pour femmes à Odense et des programmes de soutien psychosocial pour hommes violents organisés par la municipalité de Herning.

En août 2007, le Ministre de l'égalité des sexes a lancé une campagne nationale sous le titre « Sois un homme – dis non à la violence à l'encontre des

femmes ». La principale idée de la campagne, c'est de présenter les excuses typiques invoquées par les auteurs de violences et, dans certains cas, également par ses victimes, pour dissimuler les violences, les contusions et les nez cassés, par exemple « Ma femme est tombée une nouvelle fois dans la salle de bains », « Mon amie a heurté une nouvelle fois la porte » ou « Ma femme est tombée une nouvelle fois dans l'escalier ». La campagne inclut des affiches placées dans les autobus publics, la publicité dans la presse écrite et à la télévision, et des campagnes basées sur des modèles à imiter <<http://www.voldmodkvinder.dk>>. Une évaluation conduite à l'issue de la campagne a montré que des hommes qui l'ont suivie ont changé d'attitude et ont condamné davantage la violence à l'encontre des femmes.

Activités ciblant les professionnels

En vue de garantir la continuité des activités et leur intégration au sein des autorités responsables, le plan d'action contient diverses initiatives qui ciblent le personnel professionnel travaillant en première ligne en soutenant et en conseillant les femmes battues. Pendant la période 2005-2007, on a organisé une série de stages à l'intention des fonctionnaires et des volontaires travaillant dans les centres d'accueil quant aux méthodes employées pour aider les femmes battues appartenant à des minorités ethniques. De même, l'Organisation nationale de centres d'accueil pour femmes battues et leurs enfants a publié une série de brochures et de rapports sur l'expérience accumulée dans ce domaine. En outre, la police nationale a invité sept organisations à collaborer à la lutte contre la violence à l'encontre des femmes.

En 2008, on organisera une campagne d'éducation nationale à l'intention des professionnels travaillant dans ce domaine. En plus du personnel de la police, des services sociaux et des services de santé travaillant en première ligne, la campagne s'adressera également aux cadres des autorités locales.

Notification des infractions pénales

En 2005, le Ministère de la justice a publié une circulaire officielle révisée concernant la notification des infractions pénales concernant les violences sexuelles sur enfants commises par des personnes qui s'occupent d'enfants ou leur donnent des soins.

En vertu de la circulaire, la police informe le Procureur général si une personne qui travaille avec des enfants ou a d'autres contacts directs avec eux est inculpée pour violences sexuelles contre enfants, inceste ou outrage à la pudeur d'une victime de moins de 15 ans.

Sur la base des rapports soumis par la police, le Procureur général peut informer l'employeur qu'un de ses travailleurs est accusé d'avoir commis une infraction pénale concernant des violences sexuelles contre enfants ou a été condamné pour cette infraction.

En vue de renforcer la lutte contre les violences sexuelles sur enfants sur Internet, la police nationale a développé un filtre qui bloque l'accès à des sites identifiés comme montrant des images ou des vidéos illégaux d'enfants. Les utilisateurs de l'Internet qui cherchent à accéder à ces sites rencontrent une page officielle qui leur explique qu'ils cherchent à accéder à une page bloquée parce qu'elle contient du matériel illégal.

Le filtre permet de bloquer des sites Web à contenu illégal qui ne sont pas originaires du Danemark et que les autorités ne peuvent pas fermer facilement, ou du moins non sans de grands délais.

Le filtre a été développé en collaboration avec des serveurs danois et l'organisation Save the children.

Mutilation génitale féminine

La mutilation génitale féminine – qu'elle soit pratiquée ou non avec le consentement de la victime ou de ses parents – constitue une infraction au titre de l'article 245 A du Code pénal. La peine maximale est de 6 ans d'emprisonnement ou, en présence de circonstances aggravantes, de 10 ans d'emprisonnement.

Si le délinquant a la nationalité danoise ou s'il réside au Danemark, la mutilation génitale féminine tombe sous la juridiction pénale danoise et est punissable en vertu de l'article 245 A, indépendamment de la question de savoir si l'infraction a été commise au Danemark ou à l'étranger ou si l'acte constitue une infraction pénale conformément à la législation du pays où l'acte a été commis.

Pendant la période 2003-2005, il n'y a eu aucune condamnation en vertu de l'article 245 A du Code pénal.

De l'avis du Gouvernement danois, le principal effort dans la lutte contre la mutilation génitale féminine doit porter sur la modification des attitudes et on a conduit des campagnes d'information à l'intention de groupes dont les femmes sont traditionnellement vulnérables à cette pratique.

En 2003, le Ministère de la protection sociale et de l'égalité des sexes (anciennement Ministère des affaires sociales), a publié une brochure intitulée « Nous sommes tous responsables » qui s'adresse aux infirmières visiteuses, aux médecins, aux enseignants et aux assistants sociaux. La brochure donne des orientations quant à la manière d'aborder une fille vulnérable ou victime de cette mutilation.

Article 13

Égalité des sexes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale – droit aux prestations familiales

La législation danoise ne contient aucune définition officielle de la politique familiale, mais cette expression est généralement employée pour désigner des mesures destinées à soutenir les familles ayant des enfants.

À l'heure actuelle, la politique familiale danoise couvre un terrain beaucoup plus vaste que par le passé et règle donc non seulement les questions relatives au complément de revenus, mais intervient de plus en plus souvent dans le domaine de la prévention et de la réadaptation. De même, les mesures prises en faveur des enfants et des jeunes gens bénéficient d'une priorité accrue.

L'évolution de la situation a modifié les objectifs de la politique familiale dans une certaine mesure. Dans les années 1990, l'augmentation des allocations familiales figurait à l'ordre du jour, mais à présent, les principales questions concernent plutôt la mise en place de services pour tous les enfants et l'amélioration de la possibilité donnée aux parents en vie active d'être avec leurs enfants, par exemple grâce à l'octroi des congés pour soins donnés à un d'enfant.

Allocation familiale

L'allocation familiale représente une aide financière à des personnes ayant des enfants âgés de moins de 18 ans. Elle n'est pas imposable et est versée tout à fait indépendamment du revenu des parents ou de l'enfant lui-même.

En général, l'allocation est versée à la mère. Toutefois, dans des circonstances spéciales, elle est parfois versée à une autre personne. Le critère décisif, c'est le domicile de l'enfant. Par conséquent, le bénéficiaire de l'allocation peut être le père si l'enfant vit avec lui – même s'il n'en a pas la garde. De même, des personnes qui prennent en charge un enfant en vue de son adoption, ou l'enfant lui-même s'il s'agit d'un adolescent ne vivant pas avec ses parents et subvenant à ses propres besoins, peuvent recevoir l'allocation familiale complètement ou en partie.

Les conditions gouvernant le versement de l'allocation familiale sont les suivantes : l'enfant ne doit pas encore avoir atteint son 18^e anniversaire et, plus généralement, il doit vivre au Danemark. Toutefois, des règles spéciales s'appliquent aux États membres de l'Union européenne et à certains autres pays. De même, l'enfant doit être célibataire ou ne pas avoir contracté une union civile enregistrée. Enfin, l'enfant ne doit pas bénéficier de subventions de l'État, ce qui est le cas, par exemple, si les autorités publiques l'ont placé dans un centre d'accueil ou dans une famille. Enfin, au moins l'une des personnes ayant la garde de l'enfant ou ayant pris l'enfant à leur charge doit être assujettie pleinement à l'impôt sur le revenu au Danemark.

Allocation pour enfant

Les allocations ordinaire et extraordinaire pour enfant sont des prestations versées à des parents isolés ou lorsque les deux parents ont droit à une pension de vieillesse. Toutefois, l'allocation extraordinaire est versée seulement à condition que l'enfant bénéficie déjà de allocation ordinaire pour enfants, et que l'enfant vit chez le parent qui en a garde. Une seule allocation extraordinaire est payée indépendamment du nombre des enfants. En outre, une allocation extraordinaire peut être accordée à des enfants qui ont perdu l'un ou les deux parents. En cas de naissance de jumeaux, une allocation pour enfants multiples ou une allocation d'adoption peut être versée.

Des étrangers qui ne sont pas citoyens de pays membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou de certains autres pays avec lesquels il existe des conventions doivent être résidents permanents depuis trois ans pour bénéficier de l'allocation spéciale pour enfants. Pour bénéficier des autres types d'allocation pour enfants, les étrangers doivent avoir résidé au Danemark depuis un an.

Article 14

Femmes rurales

La vaste majorité des femmes vivant dans les zones rurales du Danemark ont un emploi – à temps complet ou à temps partiel – dans un secteur autre que l'agriculture. Certaines d'entre elles sont mariées avec des agriculteurs ou vivent avec des agriculteurs, mais ne sont pas tributaires du secteur agricole. Leurs vies ne sont pas très différentes de celle des femmes urbaines.

Prises ensemble, les femmes vivant dans les zones rurales ne peuvent pas être considérées comme un groupe particulièrement vulnérable ou comme un groupe de

la population qui court un risque élevé d'être victime de la violence ou de la discrimination.

En règle générale, les niveaux de vie des familles danoises rurales sont semblables à ceux observés dans les zones urbaines. Les femmes rurales ont exactement les mêmes droits que tous les autres : à la gratuité de l'enseignement pour tous, aux soins médicaux et aux services sociaux gratuits.

S'agissant des questions visées aux alinéas a – h de l'article 14, il convient donc de souligner que les Danoises vivant dans les zones rurales ont les mêmes droits et les mêmes possibilités que les autres citoyens danois, et qu'il est pas nécessaire de prendre des mesures spéciales pour éliminer une discrimination inexistante.

Chapitre 4

Capacité juridique; mariage et famille

Article 15

Capacité juridique

Les hommes et les femmes sont égaux devant la loi et ont les mêmes droits en matière de possession de biens. Les hommes et les femmes ont le même accès au système judiciaire et sont traités de manière égale devant les tribunaux.

Article 16

Mariage et rapports de famille

En 2003, le Gouvernement a élaboré un plan d'action destiné à prévenir les mariages forcés et analogues et à combattre les mariages arrangés. Le but du plan d'action consiste, entre autres, à prévenir les mariages forcés et à combattre le regroupement familial fondé sur des mariages arrangés, tout en contribuant à une meilleure intégration et à une plus grande égalité des sexes.

Le plan d'action inclut les activités suivantes :

Diffusion d'informations, dialogue et coopération, soutien psychosocial, renforcement des efforts des autorités locales, établissements de clubs et de résidences spéciaux pour filles, et travaux de recherche. Officiellement, le plan devait prendre fin en 2005, mais les initiatives et leur financement ont continué.

Il n'existe pas de statistiques officielles fiables concernant le nombre de mariages forcés au Danemark.

Le Centre national de recherches sociales a exécuté en 2004 un projet portant sur le mariage et les couples au sein des minorités ethniques. Il a conclu que le risque de mariage forcé est le plus élevé au sein des minorités turque, pakistanaise et libanaise, mais d'après les enquêté(e)s, aucun(e) d'entre eux (elles) n'avait été forcé(e) à se marier. La conclusion générale du projet, ce qu'il est très difficile de déterminer le nombre des mariages forcés au sein des minorités ethniques au Danemark.

Le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration a décidé de mettre à jour les données relatives aux mariages et aux couples au sein des minorités ethniques. Le projet de recherche mettra l'accent sur l'impact des règles gouvernant

le regroupement familial introduites en 2002 et par la suite sur la structure des mariages et le regroupement familial au sein des minorités ethniques. En outre, il examinera l'impact de ces règles sur l'immigration et les unions civiles enregistrées à l'intérieur et à l'extérieur du Danemark. À l'heure actuelle, le projet fait l'objet d'un appel d'offres public à l'échelle de l'Union européenne. Son exécution devrait commencer en 2008 et prendre fin en septembre 2009.

S'agissant des conclusions du Comité – 30 et 31 – concernant la lutte contre les mariages forcés, on a pris une série d'initiatives les dernières années.

Il convient de noter que le Danemark met l'accent non seulement sur les mariages forcés, mais sur les conflits d'honneur en général qui incluent les mariages forcés, mais aussi d'autres formes d'oppression et de violence. Il convient de noter également qu'aussi bien des hommes que des femmes peuvent être victimes des crimes d'honneur, mais les femmes sont beaucoup plus nombreuses.

Les initiatives suivantes ont été prises au Danemark :

- Mise en place de centres d'accueil pour les femmes et les filles qui courent un risque de mariage forcé ou qui ont échappé à un mariage forcé;
- Réadaptation et protection pour faciliter le retour de ces femmes à une vie normale;
- Établissement de permanences téléphoniques à l'intention de jeunes victimes de violences dues à des questions d'honneur;
- Établissement de permanences téléphoniques à l'intention des professionnels qui travaillent avec les jeunes;
- Établissement de permanences téléphoniques pour des parents qui ont des conflits avec leurs enfants adolescents;
- Constitution d'une équipe ethnique qui peut conseiller les municipalités dans les cas difficiles de conflits d'honneur;
- Diffusion d'informations et de conseils aux municipalités, par exemple grâce une boîte à outils disponible sur Internet, et organisation de séminaires sur la violence liée à l'honneur;
- Organisation de conférences sur cette question à l'intention de parents appartenant à des minorités ethniques et de leurs enfants;
- Organisation de campagnes de modification des attitudes en vue de prévenir les conflits d'honneur;
- Médiation dans les conflits d'honneur.

On vient également de commencer les activités suivantes :

- Création d'un centre d'accueil pour jeunes couples menacés d'un mariage forcé ou qui ont échappé à un mariage forcé;
- Réadaptation et protection de ces couples en vue de faciliter le retour à une vie normale;
- Aide à la réinsertion des jeunes couples;

- Mise en place d'un corps de médiateurs professionnels qui peuvent intervenir dans les conflits d'honneur;
- Création d'un corps d'hommes appartenant à des minorités ethniques servant de modèles à imiter qui feront le tour du pays et entameront un dialogue avec d'autres jeunes gens sur l'égalité des sexes, le droit de choisir soi-même son épouse, etc.

Allocation de nouvelles ressources :

- Les décideurs politiques viennent de convenir d'affecter des ressources supplémentaires la lutte contre la violence liée à l'honneur. Ces ressources continueront à financer certaines des initiatives décrites ci-devant, mais serviront également à lancer de nouvelles initiatives.

S'agissant de la statistique, on peut noter qu'une part de ces nouvelles ressources peut être affectée à la mise au point d'une méthode permettant de quantifier les conflits d'honneur et les mariages forcés.

Il faut noter que l'une des ONG qui offre, entre autres, des services de médiation, des conseils et une permanence téléphonique a constaté une augmentation massive du nombre de cas de violences liées à l'honneur, qui est passé d'une centaine en 2005 à 340 en 2007. L'ONG ignore les raisons de cette augmentation. Une explication pourrait résider dans l'extension des conflits d'honneur, mais il est également possible que les filles sont plus conscientes de la possibilité qu'elles ont de lutter contre l'oppression et qu'elles sont mieux informées de l'aide qu'elles peuvent obtenir de la société.

Modification du Code pénal

En avril 2008, le Parlement a adopté un projet de loi portant modification du Code pénal. Le projet modifie la disposition gouvernant l'emploi illégal de la force et introduit une peine de prison de 4 ans au maximum pour le recours illégal à la force dans le cadre d'un mariage (alors que normalement la peine pour l'emploi illégal de la force est de 2 ans d'emprisonnement).

Une autre action prise contre les mariages forcés consiste à veiller à ce que les autorités chargées de l'enregistrement des mariages au Danemark soit conscientes du risque de mariage forcé et à ce qu'elles sachent comment répondre à des situations où elles soupçonnent que l'une des parties – ou les deux – sont forcés à se marier. On est en train d'élaborer des directives à cet effet.

Le 1^{er} octobre 2007, une nouvelle loi sur la responsabilité parentale est entrée en vigueur. La loi souligne que pour tous les aspects de la responsabilité parentale, les meilleurs intérêts de l'enfant sont primordiaux. La loi souligne également que pour toutes les questions intéressant les enfants, l'avis de ces derniers doit être pris en considération, compte dûment tenu de leur âge et de leur maturité.

Enfin, la loi souligne l'importance qu'il y a à ce que les parents collaborent dans l'éducation de leurs enfants, même s'ils ne vivent pas ensemble. Ainsi, la loi facilite l'exercice en commun de l'autorité parentale par des parents non mariés. De même, si des parents qui ne cohabitent pas et exercent l'autorité parentale en commun ne peuvent pas s'entendre, le tribunal décidera si la garde conjointe doit continuer ou si l'un des parents aura la garde exclusive. Le tribunal met fin à une garde conjointe uniquement pour des raisons majeures.

Appendice A

Groenland

A1. Rapport du Gouvernement groenlandais sur l'application de la Convention

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Danemark et est entrée en vigueur le 21 mai 1983. Elle a été ratifiée sans réserve concernant le Groenland.

Article premier

La législation du Groenland ne contient aucune disposition formelle faisant obstacle à l'égalité des sexes. Elle ne fait aucune distinction entre les femmes et les hommes, mais garantit à tous les citoyens les mêmes droits sans distinction de sexe.

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes obligations dans tous les domaines de la société.

Article 2

Le régime d'autonomie interne créé par la loi relative à l'autonomie du Groenland n° 577 du 29 novembre 1978 est un régime d'autonomie étendue. En vertu de cette loi, entrée en vigueur le 1^{er} mai 1999, le Parlement danois a délégué des pouvoirs législatifs et exécutifs aux autorités du Groenland, y compris le Parlement élu, le *Landsting* et le Gouvernement autonome du Groenland, le *Landstyre*.

La loi n° 577 de 1978 ne contient aucune disposition explicite relative à l'égalité des sexes.

Le Parlement du Groenland a adopté les lois suivantes en matière d'égalité : la loi n° 5 du 20 mai 1998 sur le Conseil pour l'égalité de statut et la loi n° 7 du 11 avril 2003 sur l'égalité des femmes et des hommes.

Avec l'adoption de la loi sur le Conseil pour l'égalité de statut, les activités en faveur de l'égalité ont été renforcées, entre autres grâce à l'établissement d'un secrétariat et l'allocation d'une subvention du trésor public. Le Conseil a l'obligation de présenter un rapport annuel sur ses activités au Gouvernement et au Parlement.

La loi sur l'égalité des femmes et des hommes contient des dispositions conformément auxquelles les secteurs public et privé doivent œuvrer en faveur de l'égalité et intégrer une démarche soucieuse de l'égalité dans l'ensemble de la planification et de l'administration; elle stipule également que les diverses commissions et organes de l'exécutif doivent compter un nombre égal de femmes et d'hommes.

Article 3

La législation du Groenland est basée sur l'égalité des sexes. Les lois actuelles relatives à la promotion de l'égalité des sexes englobent les domaines suivants :

En vertu de la loi n° 5 du 20 mai 1998 portant création du Conseil pour l'égalité de statut, ce dernier a pour mission de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la société. Le Conseil peut, sur sa propre initiative ou sur demande, enquêter sur des questions concernant l'égalité des sexes. Il suit également l'évolution de la société et sert d'organe consultatif pour le Gouvernement autonome, les autorités locales et pour les questions relatives à l'égalité des chances dans le secteur privé. En outre, il assure la liaison avec les organes consultatifs en matière d'égalité des sexes des pays nordiques et encourage la diffusion d'informations concernant l'égalité des sexes aux citoyens et aux autorités.

La loi n° 7 11 avril 2003 sur l'égalité des femmes et des hommes contient des dispositions conformément auxquelles les secteurs public et privé doivent œuvrer en faveur de l'égalité et incorporer une démarche soucieuse de l'égalité dans l'ensemble de la planification et de l'administration; elle stipule également que les divers commissions et organes exécutifs doivent compter un nombre égal de femmes et d'hommes.

En outre, s'agissant des lieux de travail dans les secteurs public et privé, pour les sites comptant plus de 10 travailleurs, l'employeur est tenu de présenter au Ministre de l'égalité des sexes un rapport annuel sur ses activités en faveur de l'égalité des sexes. On a créé une base de données avec les informations tirées des rapports annuels (questionnaires) de 2005 et de 2006 (les données pour 2007 sont en train d'être assemblées), et le Ministère peut extraire des données des questionnaires. Les informations figurant dans la base de données constitueront un outil pour les futures activités du Gouvernement en faveur de l'égalité des sexes.

En vertu de la loi, aucun homme et aucune femme ne peut être soumis à un traitement inégal dans les relations de travail. Aucun homme ou aucune femme ne peut toucher un salaire différent pour le même travail.

Promotion de l'égalité des sexes

Le Conseil a consacré du temps et de l'argent à la modification de son site Web : (<www.nali.gl> <<http://www.nali.gl>>) de manière à ce que des personnes intéressées puissent lire et télécharger des informations sur ses travaux et ses projets, par exemple concernant la loi sur l'égalité des sexes, la violence à l'encontre des femmes, les femmes dans la politique, les femmes aux postes de direction, la représentation des femmes dans des conseils d'administration et les associations d'hommes.

Le Ministre de l'égalité des sexes a invité le Conseil à s'employer à accroître le nombre de femmes participant à la prise des décisions politiques. Le Conseil considère qu'il est extrêmement pertinent et important d'accroître la participation des deux sexes au processus démocratique de prise de décision. Il a donné la priorité à cette activité et a créé un groupe de travail interne chargé de planifier et d'organiser des stages. Le stage intitulé « Les femmes dans la politique » a eu lieu pour la première fois en 2003. À la fois le Conseil et les participants l'ont considéré comme une réussite. En 2006, le Conseil a organisé un autre stage sur le même sujet, qui a été un grand succès.

Le Conseil est conscient de l'importance des contacts avec les médias. Par conséquent, son président contribue aux travaux des médias en matière d'égalité des sexes chaque fois que l'occasion se présente.

Article 4

La promotion de droits sexospécifiques n'est pas incompatible avec la législation actuelle relative à l'égalité des sexes quand il s'agit d'assurer la réalisation de l'objectif déclaré de la loi.

Quand les femmes deviennent enceintes, elles ont droit à un congé parental à commencer 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement et pendant 21 semaines après celui-ci. Durant ce congé, elles bénéficient d'une allocation si elles n'ont pas droit au versement du salaire intégral en vertu de leur contrat d'emploi.

Article 5

Le but global du Conseil pour l'égalité du statut actuel, c'est de parvenir à un changement des attitudes de manière ce que la société du Groenland montre dans la pratique que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes chances. Un moyen de réaliser ce but, c'est d'organiser des forums publics où les questions relatives à l'égalité des sexes peuvent être abordées.

En outre, le Conseil est en train de préparer la publication de matériels didactiques et de passer en revue la représentation de l'idéal de l'égalité dans les matériels didactiques existants, grâce à des brochures ou la page d'accueil de son site Web, ou en renforçant le corps des ambassadeurs dans les domaines de compétence des autorités locales, diffusant ainsi des informations relatives à la loi sur l'égalité des femmes et des hommes.

Article 6

Traite des femmes

Étant donné la faible population du Groenland (quelque 57,000 résidents) et l'exiguïté du territoire, il paraît difficile que la traite des femmes ou la prostitution existe à l'insu des autorités. Aucun cas de traite n'a été signalé au directeur de la police.

Violence à l'encontre des femmes

Dans plusieurs villes, on a créé des centres d'accueil pour femmes en situation de crise où elles peuvent obtenir de l'aide. À partir du 1^{er} janvier 2005, ces centres sont également ouverts aux hommes. Le premier centre pour personnes en situation de crise a été créé en 1983 à Nuuk, capitale du Groenland. Le centre offre aux femmes (et aux hommes) victimes de violences un abri, ainsi qu'un soutien et des conseils d'ordre social, juridique et psychologique. En 2005, on comptait 7 centres dans 17 communautés. En 2007, ces centres abritaient 413 femmes, 95 hommes et 330 enfants. En général, les hommes sont admis aux centres uniquement aux fins d'un dialogue, mais certains sont autorisés à y séjourner. Les centres sont financés à parts égales par le Gouvernement autonome et les municipalités.

En 2001, l'Islande, le Groenland et les îles Féroé ont collaboré au lancement d'un programme de recherches sur les femmes et la violence qui a pour but de

déterminer l'ampleur du problème, en particulier de la violence familiale, dans les trois pays. Les résultats n'ont pas encore été publiés.

Article 7

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques. À la fois les femmes et les hommes ont le droit de voter et peuvent être élus aux conseils municipaux, au Parlement du Groenland, à l'exécutif et au Parlement danois, qui compte deux représentants du Groenland.

Le tableau ci-après donne un aperçu de la participation des femmes à la vie politique. Les statistiques concernant les élections municipales les plus récentes (2008) sont les suivantes :

| <i>Conseils municipaux</i> | Total | <i>Femmes</i> | <i>Femmes (en pourcentage)</i> |
|----------------------------|--------------------------------|---------------|------------------------------------|
| Membres | 72 | 24 | 33,33 |
| Maires | 4 | 1 | 25,00 |
| Maires suppléants | Données non encore disponibles | | |

À partir du 1^{er} janvier 2009, le nombre de municipalités sera réduit de 18 à 4. En conséquence, on a également réduit le nombre de sièges pourvus à l'occasion des élections municipales de 2008.

Parlement du Groenland – Députés

| <i>Élections</i> | Total | <i>Femmes</i> | <i>Femmes (en pourcentage)</i> |
|------------------|--------------|---------------|------------------------------------|
| 2005 | 31 | 12 | 38,71 |

En règle générale, les élections parlementaires ont lieu tous les quatre ans. En certaines occasions, le Premier Ministre ordonne des élections anticipées et cela fut le cas en 2005.

Gouvernement central

À l'heure actuelle, le Gouvernement groenlandais compte sept ministres, dont une femme, ce qui représente 14,3 pour cent.

Départements ministériels et institutions

L'administration centrale du Gouvernement compte sept départements. Sur les sept vice-ministres (chefs de département), trois, ou 42,85 pour cent, sont des femmes. Il existe 17 entreprises publiques. Leurs conseils d'administration comptent 87 membres, dont 15 femmes, soit 17,24 pour cent.

Article 8

Les femmes ont les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne la représentation du Gouvernement autonome du Groenland au plan international.

Le Groenland et le Danemark collaborent dans les affaires internationales qui présentent un intérêt particulier pour le Groenland sur la base du paragraphe 11 de la loi relative à l'autonomie et de la loi n° 577 du 24 juin 2005 concernant la conclusion d'accords par le Gouvernement groenlandais dans le cadre du droit international.

Le Département des affaires étrangères du Gouvernement, qui inclut les missions permanentes du Groenland à Copenhague et à Bruxelles, compte actuellement 14 fonctionnaires, dont 7 hommes et 7 femmes. Aux échelons supérieurs, la proportion est également de 50 pour cent pour les deux sexes.

Article 9

Les droits en matière de citoyenneté relèvent de l'autorité du Royaume du Danemark. Par conséquent, pour cette question, il faut se reporter aux observations figurant dans le rapport du Danemark.

Article 10

Au Groenland, les filles, les garçons, les femmes et les hommes ont les mêmes droits en matière d'éducation et le même accès à toutes les écoles et à tous les types d'enseignement. L'égalité des sexes est implicite, mais ne fait l'objet d'une disposition expresse dans la législation actuelle en matière d'éducation.

Enseignement primaire

Pour les filles et les garçons fréquentant les cours de la huitième année ou des cours inférieurs, l'obligation scolaire est de 10 ans. Pour les autres élèves, elle est encore de 9 ans.

Il n'existe aucune discrimination fondée sur le sexe en matière d'éducation. Tant les filles que les garçons ont accès, dans le cadre de l'enseignement primaire, aux sports, aux arts ménagers, et aux arts et métiers.

Écoles professionnelles, baccalauréat et études supérieures

Les deux sexes ont le même accès aux écoles professionnelles, à l'enseignement secondaire et aux cours de baccalauréat disponibles au Groenland. En général, les élèves quittent le pays pour faire des études supérieures.

Pendant la période 2003-2007, 275 femmes en moyenne ont achevé leurs études en obtenant un certificat : 167 l'enseignement primaire, 80 l'enseignement secondaire et 28 les études supérieures.

Pendant la même période, 190 hommes en moyenne ont achevé leurs études en obtenant un certificat : 124 l'enseignement primaire, 43 l'enseignement secondaire et 23 les études supérieures.

Article 11

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits et le même accès à tous les types d'emploi.

En 2005, le taux d'emploi, mesuré en tant rapport entre le nombre de personnes ayant un revenu salarié ou autre d'au moins 40,000 couronnes et le

nombre de personnes âgées de 15 à 62 ans, était de 78,7 pour cent. Conformément aux données du Bureau de statistique du Groenland, les pourcentages correspondants étaient de 80,3 pour cent pour les hommes et de 74,4 pour cent pour les femmes.

Salaires et chômage

En 2007, d'après les données du Bureau de statistique, le taux mensuel moyen du chômage (mesuré en tant que rapport entre le nombre des chômeurs âgés de 15 à 62 ans, nés au Groenland et vivant dans des villes, au milieu du mois, et le nombre total de personnes âgées de 15 à 62 ans, nées au Groenland et vivant dans les villes) était de 5,4 pour cent. Le taux était de 6,4 pour cent pour les hommes et de 4,8 pour cent pour les femmes.

Le Bureau de statistique ne dispose pas de données concernant le niveau des salaires en général et le salaire moyen des femmes et des hommes respectivement, mais s'emploie à les développer. D'après les données fiscales, les hommes célibataires auraient des revenus légèrement supérieurs à ceux des femmes célibataires.

Les hommes représentaient 50,3 pour cent des chômeurs en moyenne et les femmes 82,3 pour cent.

Allocation de congé parental

Le régime de l'allocation de congé parental a été introduit pour la première fois par une loi que le Parlement a adoptée en octobre 1996 (loi n° 12 en date du 30 octobre 1996); il a été modifié en 2006 (loi n° 1 en date du 27 mars 2006). Cette loi revêt une grande importance pour les conditions de travail des femmes, car elle leur donne la possibilité de rester chez elles avec leurs enfants en bénéficiant d'une allocation ou de l'intégralité de leur salaire si cela est prévu au contrat d'emploi. Les pères ont également droit à l'allocation parentale.

Le trésor public prend à sa charge 90 pour cent des dépenses afférentes à ce régime, et la municipalité locale 10 pour cent.

Article 12

Statistiques démographiques

Au 1^{er} janvier 2008, le Groenland comptait 56,462 habitants, dont 26,577 femmes ou 47 pour cent. En 2006, l'espérance de vie à la naissance était de 65,8 ans pour tous les hommes, de 64,7 ans pour les hommes nés au Groenland, de 71,2 pour cent pour toutes les femmes et de 70,6 pour cent pour les femmes nées au Groenland.

Système de santé

Le système national de santé publique fournit, sans distinction de sexe, des services gratuits à tous les citoyens et résidents légaux, y compris les services des médecins et hôpitaux municipaux.

Grossesse

Quand les femmes deviennent enceintes, elles ont la possibilité de consulter le médecin municipal et la sage-femme. Au cours de ces visites, qui sont gratuites, la santé de la mère et de l'enfant est surveillée. En outre, les femmes reçoivent des conseils appropriés, par exemple en ce qui concerne la nutrition et l'exercice.

Article 13

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits sociaux et économiques, et le même accès aux sports, aux loisirs et aux activités culturelles.

Article 14

Les hommes et les femmes vivant dans les districts ruraux ont les mêmes droits que tous les autres habitants du Groenland. Toutefois, il existe une grande différence entre les conditions de vie dans les communautés rurales et dans les grandes villes.

Article 15

Les femmes et les hommes sont égaux devant la loi. Les femmes et les hommes ont le même accès au système judiciaire. Ils ont les mêmes droits en matière de la possession de biens et bénéficient d'un traitement égal devant les tribunaux. La commission de la réforme judiciaire a proposé une révision du Code pénal et du code gouvernant le fonctionnement de la magistrature. Ses propositions reposent sur les principes exposés ci-devant.

Article 16

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits de contracter un mariage, de choisir un conjoint et de divorcer ou de conclure une union civile enregistrée.

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits de choisir le nom de famille et la profession.

A2. Description des dispositions gouvernant l'autonomie interne du Groenland

Le Groenland constitue une partie géographiquement séparée et bien définie du Royaume du Danemark située dans l'Atlantique Nord et couvrant une superficie de 2,175,600 km², dont 85 pour cent couverts par la glace. Au 1^{er} janvier 2008, il comptait 56,462 habitants au total, dont 50,270 (89 pour cent) étaient nés au Groenland et 6192 (11 pour cent) en dehors de ce territoire.

La population née au Groenland est constituée par les populations autochtones, Inuit ou Kalaallit, qui partagent une langue et une culture distincte de la langue et de la culture danoises. Dans l'instrument danois de ratification de la Convention de l'OIT n° 169 du 28 juin 1989 concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants, le Gouvernement danois et le Gouvernement autonome du Groenland ont déclaré que le peuple autochtone du Groenland est le seul peuple autochtone au Danemark.

La Constitution danoise

Le 5 juin 1983, le Danemark a adopté une Constitution révisée, dont l'article premier stipule qu'elle s'applique à toutes les parties du Royaume du Danemark. Le statut colonial du Groenland est ainsi abrogé par son intégration dans le Royaume du Danemark. Conformément à la Constitution, deux députés du Parlement danois (Folketing) sont élus au Groenland.

La Constitution place le peuple du Groenland sur un pied d'égalité avec les Danois et les habitants des îles Féroé en tant que citoyens danois.

L'autonomie du Groenland

Les dispositions gouvernant l'autonomie du Groenland ont été promulguées par la loi n° 577 du 29 novembre 1978 relative à l'autonomie du Groenland qui n'a pas modifié le statut constitutionnel du Groenland en tant que partie du Royaume du Danemark.

La loi relative à l'autonomie reconnaît la situation distincte du Groenland dans le cadre du Royaume d'un point de vue national, culturel et géographique.

Les autorités autonomes du Groenland sont composées d'une assemblée élue, le Parlement (Landstinget) et d'un exécutif, le Gouvernement (Landsstyret), responsable de l'administration du territoire. La composition de ces organes n'est pas gouvernée par loi relative à l'autonomie, mais par la législation interne du Groenland. Conformément à celle-ci, le Parlement est composé à l'heure actuelle de 31 députés, et le Gouvernement compte sept membres, le Premier Ministre et six autres ministres.

L'unité du Royaume, telle que proclamée à l'article premier de la Constitution danoise et à l'article premier de la loi relative à l'autonomie fixe certaines limites à l'autonomie du Groenland : le Royaume conserve la souveraineté; le Groenland fait toujours partie du Royaume du Danemark, seuls les domaines intéressant exclusivement le Groenland peuvent être placés sous l'autorité des autorités autonomes; la délégation de pouvoir n'est pas illimitée et doit être précisée par une loi parlementaire. Pour certains domaines, dont la Constitution, la politique étrangère, la défense, la Cour suprême, la citoyenneté et la politique monétaire et de change, les pouvoirs ne peuvent pas être délégués.

La loi relative l'autonomie reconnaît le groenlandais comme langue principale. Le danois doit être enseigné à fond. Les deux langues peuvent être utilisées dans des affaires publiques.

En 1985, une loi adoptée par le Parlement a reconnu le drapeau séparé du Groenland.

Transfert de pouvoirs aux autorités autonomes du Groenland

La loi relative à l'autonomie part du principe que le pouvoir législatif et la responsabilité en matière financière sont exercés par la même autorité. Par conséquent, la loi prévoit deux modalités pour le transfert de juridiction :

- En vertu de l'article 4 de la loi – sans subvention de l'État, et
- En vertu de l'article 5 – avec une subvention de l'État.

Quand les autorités autonomes assument la juridiction dans un certain domaine, elles doivent prendre les dépenses correspondantes à leur charge. En revanche, les autorités autonomes sont les seuls bénéficiaires des revenus fiscaux et autres provenant des domaines transférés aux autorités autonomes.

Les transferts de juridiction opérés en vertu de l'article 5 de la loi relative à l'autonomie tiennent compte de la capacité économique limitée du Groenland en ce qui concerne le financement adéquat des services publics.

Les domaines transférés en vertu de l'article 4 sans subvention de l'État sont les suivants : réglementation de la pêche, régime fiscal, structure du pouvoir autonome et municipalités.

Quand des domaines de juridiction sont transférés avec une subvention de l'État (en vertu de l'article 5 de la loi relative à l'autonomie), le montant de la subvention est arrêté par la négociation entre le Gouvernement danois et le Gouvernement groenlandais sur la base des dépenses prises à sa charge par l'État pour les tâches en question. Les transferts sont reconnus officiellement par des lois adoptées par le Parlement danois, qui définit le cadre général pour le domaine en question. Dans le cadre de ces lois, le Gouvernement groenlandais assume les pouvoirs réglementaires et administratifs.

Les subventions sont fournies sous forme de subvention globale ou de financement de base. Le montant de la subvention globale est négociée entre le Gouvernement danois et le Gouvernement groenlandais tous les 2 à 3 ans et ratifié par une loi du Parlement danois. En 2008, la subvention globale s'élevait à 3,3 milliards de couronnes.

Dans les domaines financés grâce à une subvention de l'État, le Ministre danois compétent est chargé de veiller à ce que les autorités groenlandaises respectent le cadre juridique créé par la loi d'habilitation. Toutefois, la responsabilité du Ministre s'arrête là. Dans le cadre de la loi d'habilitation, le Gouvernement groenlandais jouit donc d'une liberté considérable en ce qui concerne la définition de ses propres priorités.

L'article 7 de la loi relative à l'autonomie prévoit le transfert – à la suite d'un accord entre les autorités danoises et le Gouvernement groenlandais – de domaines autres que ceux énumérés dans une liste annexée à la loi.

Les domaines non pris en charge par les autorités du Groenland relèvent de la compétence des autorités danoises (Gouvernement et Parlement).

La liste des domaines à transférer annexée à la loi relative à l'autonomie est presque épuisée. Le transfert des services de santé en 1992 était le dernier transfert d'un domaine important. Le Gouvernement groenlandais exerce donc les pouvoirs législatif et administratif dans la plupart des domaines qui affectent la vie quotidienne des habitants.

L'appendice contient une liste des domaines pour lesquels la juridiction a été assumée par le Gouvernement groenlandais sans subvention de l'État danois (article 4 de la loi relative à l'autonomie), avec une subvention de l'État danois (article 5 de la loi) et en vertu de l'article 7 de la loi.

S'agissant des domaines pour lesquels les pouvoirs sont exercés par les autorités du Royaume, la loi contient une série de procédures d'audition et de

coopération destinées à protéger les intérêts du Groenland. Les projets de loi susceptibles d'affecter le Groenland ou d'y être appliqués sont soumis au Gouvernement groenlandais pour examen avant d'être soumis au Parlement danois.

Des procédures d'audition analogues s'appliquent à des règlements administratifs et aux projets de traités (voir les informations présentées ci-après).

Ressources minérales du Groenland

La loi relative à l'autonomie stipule que la population résidente a des droits fondamentaux sur les ressources naturelles du Groenland. Pour protéger les droits de la population résidente tout en veillant aux exigences de l'unité du Royaume, les décisions concernant la prospection, l'exploration et l'exploitation de ressources minérales (y compris le pétrole et de gaz) sont prises en commun par le Gouvernement danois et le Gouvernement groenlandais. Chaque partie a la possibilité d'opposer son veto à une décision spécifique concernant la délivrance d'un permis. Les décisions sont basées sur les recommandations formulées par une commission conjointe composée d'un nombre égal de représentants des parlements danois et groenlandais.

Les dispositions détaillées gouvernant cet arrangement sont énoncées dans la loi n° 335 du 6 juin 1991 telle que modifiée par la loi n° 317 du 6 juin 1998.

L'administration des ressources minérales et pétrolières a été transférée aux autorités autonomes en vertu d'un accord entre les gouvernements danois et groenlandais. Les négociations relatives aux permis de prospection, d'exploration ou d'exploitation de ressources minérales sont donc conduites par le Gouvernement groenlandais, alors que les permis sont effectivement délivrés par les gouvernements danois et groenlandais sur la base des recommandations de la commission conjointe. Le Parlement danois continue à exercer le pouvoir législatif en la matière.

Les revenus tirés de l'exploitation de ressources minérales jusqu'à concurrence de 500 millions de couronnes reviennent à parts égales au Gouvernement danois et au Gouvernement groenlandais. La répartition des revenus supérieurs à 500 millions de couronnes est réglée par des négociations entre les deux gouvernements.

Affaires étrangères

Conformément à la Constitution, le Gouvernement danois est habilité à contracter des obligations internationales et chargé de conduire la politique étrangère.

Les sections de la loi relative à l'autonomie concernant les affaires étrangères sont basées sur la Constitution. Des procédures de coopération visant à tenir compte des intérêts du Groenland et à coordonner les positions et les intérêts du Groenland et du Danemark ont été incorporées à la loi et développées plus avant dans la pratique de la participation du Gouvernement groenlandais à des affaires étrangères qui intéressent particulièrement le Groenland.

En vertu d'un accord entre le Gouvernement danois et le Gouvernement groenlandais en tant que parties égales promulgué par la loi n° 577 du 24 juin 2005 sur la conclusion d'accords de droit international par le Gouvernement groenlandais (loi d'habilitation) entrée en vigueur le 26 juin 2005, le Gouvernement groenlandais a été habilité à négocier et à conclure, au nom du Royaume du Danemark, des

accords internationaux avec des États étrangers et des organisations internationales qui portent exclusivement sur des domaines qui relèvent de la juridiction des autorités groenlandaises.

Cet arrangement ne s'applique pas à des accords de droit international qui affectent des domaines comme la politique de défense et de sécurité, à des accords qui s'appliqueront au Danemark ou qui sont négociés avec une organisation internationale dont le Danemark est membre.

La loi d'habilitation supplée aux articles concernant les affaires étrangères de la loi relative à l'autonomie en codifiant et en confirmant dans une large mesure les coutumes et pratiques développées avant l'adoption de la loi (voir les observations ci-devant).

Le Gouvernement groenlandais peut être représenté dans les délégations danoises participant à des négociations internationales qui présentent un intérêt particulier pour le Groenland, et le Gouvernement danois peut habiliter les autorités autonomes à négocier directement, en collaboration avec le Ministère danois des affaires étrangères. Cette possibilité a été utilisée par exemple pour les négociations des accords relatifs à la pêche dans les eaux groenlandaises.

Les pouvoirs législatifs acquis par le Gouvernement groenlandais dans le contexte du transfert de juridiction sont limités par des accords internationaux et d'autres droits et obligations d'ordre international.

Le Gouvernement groenlandais doit également veiller à ce que sa législation soit conforme aux obligations internationales qui engagent aussi le Groenland (voir article 10 de la loi relative à l'autonomie).

À l'exception de certains domaines spéciaux, par exemple ceux concernant les droits de l'homme, il est normalement possible d'accéder à des accords internationaux s'appliquant uniquement au Danemark, le Groenland ayant la possibilité de décider dans quelle mesure l'accord en question s'appliquera au Groenland (voir article 10 de la loi relative à l'autonomie).

Le Gouvernement groenlandais doit consulter le Gouvernement danois avant d'adopter des dispositions législatives et administratives susceptibles d'affecter les intérêts d'États tiers et la position du Danemark par rapport à d'autres pays (voir article 11 (2) de la loi relative à l'autonomie. De la même manière, la loi d'habilitation suppose une coopération étroite entre les gouvernements danois et le groenlandais en ce qui concerne la protection des intérêts globaux du Royaume.

En vue de renforcer, en matière de politique étrangère, une coopération fondée sur l'égalité des parties, les gouvernements danois et groenlandais ont signé en 2003 une déclaration conjointe de principe concernant la participation du Groenland à la politique étrangère et de sécurité (la déclaration d'Itilleq).

La déclaration stipule, entre autres : « Lorsque des questions présentant un intérêt spécial pour le Groenland exigent des négociations internationales, il est naturel que le Gouvernement groenlandais participe à ces négociations à côté du Gouvernement danois afin de défendre les vues et les intérêts du Groenland ».

En vue de promouvoir et de faciliter la coopération entre le Ministère danois des affaires étrangères et le Département des affaires étrangères du Gouvernement

groenlandais, les ministres respectifs compétents pour les affaires étrangères ont signé au printemps 2005 un accord de coopération administrative.

Nomination d'une commission mixte Groenland-Danemark sur l'autonomie

Le 21 juin 2004, le Gouvernement danois et le Gouvernement groenlandais ont signé le mandat d'une commission mixte Groenland-Danemark sur l'autonomie. En vertu de ce mandat, la commission étudiera les moyens de transférer des pouvoirs au Groenland sur la base du statut existant de ce dernier et conformément au droit à l'autodétermination du peuple groenlandais consacré par le droit international, et fera des propositions à cet égard.

Les travaux de la commission sont basés sur le principe que les droits et les obligations doivent être cohérents. Elle est chargée de faire des propositions concernant de nouveaux arrangements qui gouverneraient les relations économiques entre le Groenland et le Danemark. Son rapport doit paraître au printemps 2008. Le Gouvernement groenlandais envisage d'organiser un référendum le 25 novembre 2008. Une nouvelle loi relative à l'autonomie devrait entrer en vigueur le 21 juin 2009. Pour de plus amples informations sur les travaux de la commission sur l'autonomie, voir le site Web <www.nanoq.gl> <<http://www.nanoq.gl>>.

Domaines pour lesquels la juridiction a été transférée au Gouvernement autonome du Groenland

I. Domaines transférés en vertu de l'article 4 de la loi relative à l'autonomie

| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 4 de la loi relative à l'autonomie</i> | <i>Date du transfert</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Appareil administratif du Groenland | 1 ^{er} mai 1979 |
| Appareil administratif des municipalités | 1 ^{er} mai 1979 |
| Impôts et taxes | 1 ^{er} janvier 1980 |
| Réglementation de la main-d'œuvre au Groenland | 1 ^{er} janvier 1980 |
| Réglementation de la pêche commerciale et de la chasse à la baleine etc. au Groenland | 1 ^{er} novembre 1980 |
| Protection de l'environnement | 1 ^{er} janvier 1980 |
| Pouvoir d'intervenir dans des conflits notifiés conformément aux conventions collectives relatives aux journalistes | 1 ^{er} octobre 1982 |
| Pouvoir d'établir des règles gouvernant les indemnités du coût de la vie qui font partie du marché du travail privé au Groenland et ajustent la rémunération sur la base de l'indice d'ajustement des salaires | 1 ^{er} décembre 1983 |
| Législation commerciale | 1 ^{er} janvier 1985 |
| Réglementation des secteurs restants de la pêche commerciale | 1 ^{er} janvier 1985 |
| Statut juridique des élèves de l'éducation professionnelle de base | 1 ^{er} février 1985 |

| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 4 de la loi relative à l'autonomie</i> | <i>Date du transfert</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Pouvoir d'intervenir dans les conflits notifiés conformément aux conventions collectives (rétablissement de l'obligation de maintenir la paix) dans les secteurs restants du marché de travail public et privé (la base aérienne de Thulé jouit d'une exemption partielle) | 1 ^{er} novembre 1985 |
| Pouvoir de déterminer les règles gouvernant les autres conditions de rémunération et d'emploi sur le marché du travail privé (la base aérienne de Thulé jouit d'une exemption partielle), y compris les règles gouvernant les indemnités de coût de la vie là où la rémunération est basée sur l'indice d'ajustement des salaires danois. | 1 ^{er} novembre 1985 |
| Législation relative à la concurrence | 1 ^{er} janvier 1986 |
| Emploi des gens de mer | 1 ^{er} juillet 1986 |
| Salles municipales | 1 ^{er} janvier 1987 |
| Suppression des brouillages et antennes communales | 1 ^{er} janvier 1987 |
| Réglementation de la chasse et de la pêche non commerciales | 1 ^{er} janvier 1989 |
| Pouvoir de légiférer dans le domaine des appels d'offres | 1 ^{er} mai 1989 |
| Établissements des règles gouvernant la conclusion de conventions collectives et d'autres accords relatifs au personnel de l'administration du Groenland et des municipalités qui n'est pas couvert par la convention générale gouvernant les fonctionnaires groenlandais | 1 ^{er} avril 1991 |
| Établissements de règles concernant la production de poisson séché naturellement destiné au marché intérieur et supervision connexe | 1 ^{er} novembre 1993 |
| <hr/> | |
| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 7 de la loi relative à l'autonomie (voir également section 4)</i> | <i>Date du transfert</i> |
| Noms de lieux au Groenland – loi n° 555 du 30/11/1983 | 1 ^{er} janvier 1984 |
| Établissement de règles gouvernant le drapeau du Groenland – loi n° 222 du 6/6/1985 | 6 juin 1985 |
| Établissements des règles gouvernant l'horaire d'été – loi n° 817 du 19/12/1989 | 1 ^{er} janvier 1990 |
| Établissements de règles gouvernant l'expropriation dans les domaines transférés – loi n° 1012 du 19/12/1992 | 19 décembre 1992 |
| Étude et exploitation des sources d'énergie hydroélectrique – loi n° 906 du 16/12/1993 | 1 ^{er} janvier 1994 |

| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 7 de la loi relative à l'autonomie (voir également section 4)</i> | <i>Date du transfert</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Chiens et protection des animaux – loi n° 906 du 16/12/1998 | 1 ^{er} janvier 1999 |
| Responsabilités et obligations dans le domaine des médias – loi n° 439 du 31/5/2000 | 1 ^{er} janvier 2005 |

II. Domaines transférés en vertu de l'article 5 de la loi relative à l'autonomie

| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 5 de la loi relative à l'autonomie</i> | <i>Date du transfert</i> | <i>Département danois responsable</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Loi n° 579 du 29/11/1978 relative aux écoles primaires municipales et aux établissements du premier cycle de l'enseignement secondaire | 1 ^{er} janvier 1980 | Ministère de l'éducation |
| Loi n° 580 du 29/11/1978 gouvernant les agences sociales et du travail au Groenland | 1 ^{er} janvier 1980 ¹ | Cabinet du Premier Ministre |
| Loi n° 581 concernant la formation des enseignants pour les écoles primaires municipales et les établissements du premier cycle de l'enseignement secondaire et la formation socio-éducative au Groenland ² | 1 ^{er} janvier 1980 | Ministère de l'éducation |
| Loi n° 583 du 29/11/1998 relative la radio et à la télévision au Groenland (remplacée par la loi correspondante n° 815 du 19/12/1989) | 1 ^{er} janvier 1980 | Ministère de la culture |
| Loi n° 584 du 29/11/1978 relative aux loisirs au Groenland | 1 ^{er} janvier 1980 | Ministère de la culture |
| Loi n° 587 du 29/11/1978 relative à l'église au Groenland à (remplacée par la loi correspondante n° 264 6/5/1993 | 1 ^{er} janvier 1980 | Ministère des affaires ecclésiastiques |
| Loi n° 589 du 29/11/1978 relative au système des bibliothèques du Groenland | 1 ^{er} janvier 1980 | Ministère de la culture |
| Loi n° 582 du 29/11/1978 relative à la formation professionnelle au Groenland | 1 ^{er} janvier 1981 | Ministère de l'éducation |
| Loi n° 609 du 23/12/1980 relative au deuxième cycle de l'enseignement secondaire au Groenland | 1 ^{er} janvier 1981 | Ministère de l'éducation |
| Loi n° 610 du 23/12/1980 relative au système des musées au Groenland | 1 ^{er} janvier 1981 | Ministère de la culture |
| Loi n° 612 du 23/12/1980 relative à l'aménagement du territoire, au développement urbain et au bâtiment | 1 ^{er} janvier 1981 | Cabinet du Premier Ministre |
| Loi n° 134 du 28/3/1984 relative au soutien au commerce et à l'industrie au Groenland | 1 ^{er} janvier 1985 | Ministère des affaires économiques et commerciales |

| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 5 de la loi relative à l'autonomie</i> | <i>Date du transfert</i> | <i>Département danois responsable</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------|
| Loi n° 135 du 28/3/1984 relative à la production et à la vente des produits du Groenland | 1 ^{er} janvier 1985 | Cabinet du Premier Ministre |
| Loi n° 944 du 23/12/1986 relative à la construction de logements, l'appui au logement et la location, etc. | 1 ^{er} janvier 1987 | Ministère des affaires économiques et sociales |
| Loi n° 848 du 21/12/1988 concernant le transfert du système central d'administration des salaires du Groenland aux autorités autonomes | 1 ^{er} janvier 1989 | Ministère des finances |
| Loi n° 850 du 21/12/1980 relative à l'environnement du Groenland | 1 ^{er} janvier 1989 | Ministère de l'environnement |
| Loi n° 369 du 6/6/1991 relative aux services de santé au Groenland | 1 ^{er} Janvier 1992 | Ministère de l'intérieur et de la santé |

| <i>Domaines transférés en vertu de l'article 7 de la loi relative à l'autonomie (voir également section 5)</i> | <i>Date du transfert</i> | <i>Département danois responsable</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Loi n° 469 du 6/11/1985 concernant l'approvisionnement du Groenland, le trafic, l'administration postale, etc. | 1 ^{er} janvier 1986 | Cabinet du Premier Ministre |
| Loi n° 943 du 23/12/1986 relative à l'électricité, à l'eau, au chauffage, au service des pompiers, aux ports, aux routes, aux télécommunications, etc. ³ | 1 ^{er} janvier 1987 | Cabinet du Premier Ministre de Ministère de la science, de la technologie et de la recherche |
| Loi n° 847 du 21/12/1988 relative au transfert de la recherche en matière de pêche aux autorités autonomes | 1 ^{er} janvier 1989 | Ministère de l'alimentation de l'agriculture et de la pêche |
| Loi n° 305 du 14/5/1991 relative au montant de la subvention versée par l'État aux autorités autonomes pour les fonctions civiles à l'aéroport de Stromfjord et dans le secteur de défense de Thulé, ainsi que pour l'aéroport de Kulusuk. Ces fonctions ont été transférées aux autorités autonomes en vertu du 21 février 1991 entre le Cabinet du Premier Ministre danois et du Gouvernement autonome du Groenland avec effet au 1 ^{er} octobre 1991 | 1 ^{er} octobre 1991 | Cabinet du Premier Ministre |

¹ Les règles gouvernant les activités d'assistance aux Groenlandais vivant au Danemark sont entrées en vigueur seulement au 1^{er} janvier 1981

² La loi n° 581 du 29/11/1978 a été abrogée avec l'entrée en vigueur de la loi n° 592 du 29/11/1978 gouvernant la formation professionnelle au Groenland, cette question étant réglée désormais par la nouvelle loi.

³ En vertu de la loi n° 1089 du 29/12/1997 concernant les télécommunications, la responsabilité pour les télécommunications en provenance et à destination du Groenland a été transférée aux autorités autonomes le 1/1/1998. En vertu d'un décret royal, la responsabilité départementale a été transférée du Cabinet du Premier Ministre au Ministère de la science, de la technologie et de la recherche.

Appendice B

Les îles Féroé

B 1. Rapport du Gouvernement des îles Féroé sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Introduction

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Danemark et est entrée en vigueur le 21 mai 1983. La Convention a été ratifiée sans réserve concernant les Féroé.

En vertu d'une résolution adoptée le 31 mars 1987, le Parlement des Féroé a décidé de l'entrée en vigueur de la Convention pour ce territoire. Par conséquent, les droits fondamentaux énoncés dans la Convention sont observés aux Féroé depuis des années. Le présent document est le deuxième rapport décrivant les efforts du Gouvernement des Féroé destinés à garantir l'égalité des sexes dans tous les domaines de la société.

Évolution de la situation depuis le dernier rapport

Depuis le dernier rapport, les activités destinées à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes sur les Féroé ont été basées sur une double approche. Les principales activités ont eu pour but de modifier la mentalité de la population concernant l'égalité des sexes, les efforts visant à la sensibiliser à l'importance de l'égalité des sexes dans les domaines politique, social, économique et culturel de la société, et des ressources ont été affectées directement à la réalisation des droits grâce à des mesures juridiques et à l'accroissement de la participation des femmes à la politique.

Note

S'agissant de données statistiques, il faut reconnaître que la faible population – et, partant, les dimensions modestes de l'administration centrale – limitent les ressources disponibles pour l'établissement de statistiques.

Article premier

La législation des Féroé ne contient aucun obstacle à l'égalité des sexes. Elle n'établit aucune distinction entre les femmes et les hommes, mais garantit à tous les citoyens les mêmes droits sans droits préférentiels en faveur de l'un des sexes. En conséquence, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités dans tous les domaines de la société.

Article 2

En 1994, le Parlement des Féroé a adopté la loi gouvernant l'égalité des sexes (loi n° 52 du 3 mai 1994 sur l'égalité des sexes). Le principal but de la loi consistait à éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe.

La loi stipule, entre autres, que la Commission de l'égalité des sexes est habilitée 1) à user de ses pouvoirs pour enquêter sur des violations des droits qui auraient été commises, 2) à recommander l'indemnisation des personnes dont les

droits ont été lésés; et 3) à intenter une action civile contre des activités ou pratiques incompatibles avec l'esprit de la loi (art. 12).

Article 3

La législation actuelle en matière d'égalité des sexes englobe les domaines suivants :

- **Les pratiques en matière d'emploi** : entre autres, un employeur n'est pas autorisé à établir entre ses travailleurs une distinction ou à pratiquer une discrimination fondée sur le sexe et il doit offrir aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail égal;
- **Le congé parental** : tous les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail pendant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale conformément à la loi actuelle et/ou à des accords conclus entre le travailleur ou le syndicat respectif et l'employeur;
- **Le matériel didactique** : le matériel didactique employé pour l'éducation et la formation des enfants doit être conforme à l'esprit de la loi.
- **Les commissions et conseils** : tous les commissions, comités et conseils nommé par une autorité ou une institution publique seront composées de manière à comprendre un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes.
- **Commission de l'égalité des sexes** : la Commission de l'égalité des sexes dispose de pouvoirs de surveillance pour assurer l'observation de la loi sur l'égalité des sexes et joue un rôle consultatif en matière d'égalité des sexes auprès des autorités, institutions, organisations et personnalités officielles.

Article 4

La promotion de droits sexospécifiques n'est pas incompatible avec la législation relative à l'égalité des sexes quand il s'agit de réaliser l'objectif déclaré de la loi.

Article 5

Le but global du Gouvernement des Féroé consiste à continuer à œuvrer en faveur d'un changement d'attitude de manière à garantir que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes possibilités dans la société des Féroé. L'un des moyens employés à cet effet, c'est l'organisation de forums publics où les questions relatives à l'égalité des sexes peuvent être évoquées et discutées. À cet égard, *Demokratia* et la Commission de l'égalité des sexes ont joué un rôle crucial en sensibilisant le public au problème de l'égalité des sexes.

En outre, la Commission de l'égalité des sexes arrange la publication de matériel didactique et examine le matériel existant sous l'angle de l'égalité des sexes.

Article 6

Violence à l'encontre des femmes

Le centre d'accueil pour femmes en situation de crise à Torshavn offre aux femmes victimes de violences un abri ainsi qu'une aide et une orientation sociales,

juridiques et psychologiques. En 2006, le centre a examiné 375 demandes d'aide. Treize femmes ont séjourné dans le centre pour des périodes allant de 7 à 65 jours. La violence familiale, le divorce, les difficultés financières, l'inceste et le viol figuraient parmi les raisons invoquées. Les principales activités du centre d'accueil étaient financées par le Gouvernement.

Traite des femmes

Étant donné le faible nombre des habitants (quelque 48,000 résidents) et l'exiguïté du territoire, on considère qu'il serait difficile de se livrer à la traite des femmes ou à la prostitution à l'insu des autorités.

Article 7

Droits politiques

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques, c'est-à-dire qu'ils peuvent voter et être élus dans des conditions d'égalité au Parlement des Féroé et au Parlement danois, ce dernier comptant deux représentants des Féroé. Toutefois, les femmes sont toujours moins bien représentées que les hommes dans ces assemblées.

Demokratia

Pour améliorer la faible participation des femmes à la politique, le Gouvernement des Féroé a nommé en 2005 une commission indépendante, *Demokratia*, chargé explicitement d'encourager des femmes plus nombreuses à participer à la politique.

Demokratia s'est employée à sensibiliser la population à la question de l'égalité des sexes en organisant des manifestations et des débats publics et en engageant activement les médias à accorder une plus grande attention à la question de l'égalité des sexes. En outre, en collaboration étroite avec la Commission de l'égalité des sexes, *Demokratia* a communiqué activement avec le système politique et le grand public.

Demokratia : Activités et réalisations

En 2006 et 2007, le conseil d'administration de *Demokratia* a organisé dans l'ensemble du pays une série de manifestations publiques et de débats généraux, le but primordial consistant à rendre le public plus sensible à l'importance qu'il y a à augmenter le nombre de femmes députées dans la politique des Féroé et à identifier les moyens de réaliser cet objectif. En outre, dans les mois qui ont précédé les élections générales de janvier 2008, *Demokratia* a lancé une grande campagne qui visait à encourager les femmes à participer activement au débat politique et à accroître le nombre de femmes se présentant aux élections parlementaires. La campagne a bénéficié d'une grande couverture médiatique, et a été accompagnée d'une campagne de publicité et d'activités de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes dans les écoles primaires, de la création d'un site Web interactif sur la question et de cours destinés à améliorer l'aptitude des femmes à militer dans la politique et dans les syndicats. En outre, à la suite du travail dynamique de *Demokratia*, la quasi-totalité des partis politiques ont mis explicitement l'accent, dans leur programme politique, sur la question de l'égalité des sexes.

La réaction des milieux officiels, des médias et du grand public à ces initiatives a été généralement favorable. Comme cela a été signalé ci-devant, la plupart des partis politiques ont incorporé la question de l'égalité des sexes dans leur programme politique et, sur le plan de l'organisation, ils ont pris des mesures institutionnelles internes qui visent à encourager des femmes plus nombreuses à se présenter aux élections parlementaires. En d'autres termes, la question de l'égalité des sexes dans la politique est désormais acceptée et faite partie intégrante du débat public. Les résultats des élections générales de janvier 2008 permettent de quantifier le résultat des efforts de la Commission de l'égalité des sexes et de *Demokratia* (voir le tableau ci-après).

Tableau 1
Parlement des Féroé

| <i>Élections</i> | <i>Députés</i> | <i>Femmes</i> | <i>Femmes (en pourcentage)</i> |
|------------------|----------------|---------------|------------------------------------|
| 2008 | 33 | 7 | 21,2 % |
| 2004 | 32 | 3 | 9,4 % |
| 2002 | 32 | 4 | 12,5 % |
| 1998 | 32 | 4 | 12,5 % |

À l'issue des élections de janvier 2008, la part des femmes députées est passée de 9,4 à 21,2 pour cent. Cela représente une augmentation importante et s'explique en partie par les efforts combinés de la Commission de l'égalité des sexes et de *Demokratia* en faveur du renforcement du rôle des femmes dans la politique.

Le Gouvernement des Féroé (Landsstýrið)

En outre, après les élections générales de 2008, la représentation des femmes dans l'exécutif, c'est-à-dire au Gouvernement, a augmenté sensiblement : n'ayant eu aucun portefeuille ministériel au préalable, elles en auront trois sur les huit. En d'autres termes, leur représentation est passée de 0 pour cent à 37,5 pour cent.

Tableau 2
Pouvoir exécutif des Féroé

| <i>Élections</i> | <i>Nombre total de membres</i> | <i>Femmes</i> | <i>Femmes (en pourcentage)</i> |
|------------------|--------------------------------|---------------|------------------------------------|
| 2008 | 8 | 3 | 37,5 % |
| 2004 | 7 | – | – % |
| 2002 | 9 | 1 | 11,0 % |
| 1998 | 8 | 1 | 13,0 % |

Le débat public et le résultat des élections générales indiquent clairement qu'il y a un changement d'attitude concernant l'importance de la participation égale des femmes dans les institutions politiques et publiques.

Conseils municipaux et locaux

Les élections municipales ont eu lieu en 2004 et le tableau ci-après concernant la représentation des sexes sur les conseils municipaux et locaux montre que les femmes sont sous-représentées dans la plupart des municipalités.

Tableau 3
Conseils municipaux*

| <i>Municipalité*</i> | <i>Membres</i> | <i>Femmes</i> | <i>Maires</i> | <i>Chefs de l'administration</i> |
|----------------------|----------------|-------------------|---------------|----------------------------------|
| Vestmanna kommuna | 7 | 1 | Homme | Homme |
| Sunda kommuna | 11 | 2 | Homme | Homme |
| Sørvágs kommuna | 7 | 2 | Homme | Femme |
| Nes kommuna | 7 | 2 | Homme | Homme |
| Miðvágs kommuna | 7 | 1 | Homme | Homme |
| Gøtu kommuna | 7 | 3 | Homme | Homme |
| Sjóvar kommuna | 7 | 1 | Femme | Femme |
| Tórshavnar kommuna | 13 | 6 | Homme | Homme |
| Klaksvíkar kommuna | 11 | 3 | Homme | Homme |
| Runavíkar kommuna | 11 | 0 | Homme | Femme |
| Tvøroyrar kommuna | 7 | 1 | Homme | Homme |
| Fuglafjarðar kommuna | 9 | 1 | Homme | Homme |
| Vágs kommuna | 9 | 2 | Femme | Femme |
| Total | 113 | 25 (22,1%) | 18,2 % | 24,9 % |

* Municipalités comptant plus de 1000 habitants seulement.

Les élections aux conseils municipaux auront lieu en automne 2008, et cela montrera si l'augmentation dans la représentation des femmes enregistrée à l'issue des élections générales de 2008 se reproduira mutatis mutandis lors des élections municipales.

Gestion de l'appareil administratif central

On compte actuellement huit ministères aux Féroé et sept secrétaires généraux sont des hommes. Seule le secrétaire général du Cabinet du Premier Ministre est une femme. En revanche, le Secrétaire général du Parlement et l'ombudsman parlementaire sont des femmes.

Gestion des services officiels (publics)

Les Féroé comptent 76 organismes officiels. Dans 19 d'entre eux, des femmes dirigent l'administration, ce qui représente 25 pour cent de l'ensemble.

Commissions et conseils publics

Conformément à la loi sur la parité, les commissions et les conseils doivent être composés à parts égales d'hommes et de femmes. Depuis l'entrée en vigueur de

la loi, la Commission a travaillé diligemment pour assurer que la représentation des femmes et des hommes au sein de ces entités soit conforme aux dispositions de la loi. En 2000, il y avait 70 pour cent d'hommes et 30 pour cent de femmes, et en 2007, 65 pour cent d'hommes et 35 pour cent de femmes.

Tableau 4
Commissions et conseils publics

| <i>Année</i> | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> |
|--------------|---------------|---------------|
| 2007 | 65 % | 35 % |
| 2000 | 70 | 30 % |

En outre, sur les 102 conseils et commissions dont les membres seront nommés par des autorités officielles 63, ou 62 pour cent, sont composés selon le principe de la parité. Dans ce contexte, la parité est définie comme un nombre égal de membres des deux sexes et, si le nombre des membres est impair, aucun sexe ne peut être surreprésenté de plus d'un membre; par exemple, pour un conseil comptant cinq membres, la parité est réalisée si les sexes sont distribués 3 et 2, mais non si la distribution est de 4 et 1.

Article 8

Les femmes ont le même droit que les hommes de représenter les Féroé sur le plan international. Les Féroé ont des missions diplomatiques à Copenhague, à Bruxelles, à Reykjavik et à Londres, mais la mission à Reykjavik est la seule dirigée par une femme.

Article 9

Le droit à la citoyenneté est un domaine qui relève de la compétence du Royaume du Danemark. Par conséquent, pour cette question, il faut se reporter au rapport présenté par le Danemark.

Article 10

Aux Féroé, les filles, les garçons, les femmes et les hommes ont les mêmes droits dans et le même accès à toutes les écoles et les mêmes possibilités d'éducation dans toutes les disciplines.

Tableau 5
Distribution des sexes dans le système d'enseignement public

| <i>Année</i> | <i>Garçons</i> | <i>Filles</i> | <i>Filles (en pourcentage)</i> |
|--------------|----------------|---------------|------------------------------------|
| 1 | 387 | 356 | 48 % |
| 2 | 339 | 346 | 51 % |
| 3 | 363 | 319 | 47 % |
| 4 | 390 | 349 | 47 % |
| 5 | 363 | 375 | 51 % |

| <i>Année</i> | <i>Garçons</i> | <i>Filles</i> | <i>Filles (en pourcentage)</i> |
|--------------|----------------|---------------|------------------------------------|
| 6 | 374 | 342 | 48 % |
| 7 | 356 | 333 | 48 % |
| 8 | 378 | 375 | 50 % |
| 9 | 395 | 391 | 50 % |
| 10 | 237 | 214 | 47 % |
| Total | 3 582 | 3 400 | 49 % |

Tableau 6
Enseignement secondaire et études supérieures, par sexe et niveau d'instruction

| <i>Niveau</i> | <i>2004-2005</i> | | | <i>2005-2006</i> | | | <i>2006-2007</i> | | |
|----------------------------------------------------|------------------|---------------|--------------------|------------------|---------------|--------------------|------------------|---------------|--------------------|
| | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Pourcentage</i> | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Pourcentage</i> | <i>Femmes</i> | <i>Hommes</i> | <i>Pourcentage</i> |
| Niveau | 945 | 678 | 58 % | 947 | 754 | 56 % | 1 000 | 779 | 56 % |
| Enseignement secondaire, deuxième cycle | 48 | 42 | 53 % | 76 | 52 | 59 % | 101 | 33 | 75 % |
| Éducation professionnelle Études supérieures | 303 | 273 | 53 % | 292 | 304 | 49 % | 320 | 278 | 54 % |
| Total | 1 296 | 993 | 57 % | 1 315 | 1 110 | 54 % | 1 421 | 1 090 | 57 % |

Tableau 7
Études supérieures, par sexe et lieu de l'éducation

| | <i>2004/05</i> | | | | <i>2005/06</i> | | | | <i>2006/07</i> | | | |
|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | <i>Féroé</i> | | <i>Étranger</i> | | <i>Féroé</i> | | <i>Étranger</i> | | <i>Féroé</i> | | <i>Étranger</i> | |
| | <i>Étudiants</i> | <i>%</i> | <i>Étudiants</i> | <i>%</i> | <i>Étudiants</i> | <i>%</i> | <i>Étudiants</i> | <i>%</i> | <i>Étudiants</i> | <i>%</i> | <i>Étudiants</i> | <i>%</i> |
| Femmes | 303 | 53 % | 538 | 60 % | 292 | 49 % | 523 | 57 % | 320 | 54 % | 563 | 61 % |
| Hommes | 273 | 47 % | 363 | 40 % | 304 | 51 % | 390 | 43 % | 278 | 46 % | 359 | 39 % |
| Total | 576 | 100 % | 901 | 100 % | 596 | 100 % | 913 | 100 % | 598 | 100 % | 922 | 100 % |

Recherche et égalité des sexes

Le budget pour les projets de recherche financés par des fonds publics est divisé en six grands domaines auxquels le Conseil de la recherche des Féroé accorde la priorité depuis 2003. On compte actuellement 61 projets de recherche, dont 21 ou 34 pour cent sont supervisés par des femmes. Sur l'ensemble des fonds consacrés à la recherche, qui s'élèvent à 37 millions de couronnes, les projets supervisés par des femmes représentent 15 millions de couronnes ou 42 pour cent.

Article 11

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits et le même accès pour tous les types d'emploi.

Salaires et chômage

En 2007, 36,1 pour cent de la totalité des salaires versés en 2007 l'ont été à des femmes. La répartition des salaires n'a que peu évolué depuis 2004.

En 2007, le revenu moyen des femmes était de 209,000 couronnes par rapport à 170,000 couronnes en 2003, alors que le revenu moyen des hommes était de 370,000 en 2007 contre 310,000 en 2003. L'une des raisons de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, c'est que les femmes travaillent moins d'heures en moyenne que les hommes et que les hommes sont plus nombreux que les femmes dans le groupe d'âge de 16 à 66 ans.

Tableau 8

Masse salariale totale en 2007 par secteur et par sexe (milliers de couronnes)

| | <i>Hommes</i> | <i>Femmes</i> |
|-------------------------------------------|------------------|------------------|
| Administration et services publics | 868 713 | 1 410 022 |
| Finance et assurance | 180 548 | 160 527 |
| Services ménagers | 28 968 | 23 114 |
| Production de poisson et de fruits de mer | 155 820 | |
| Hôtels et restaurants | 32 786 | 53 720 |
| Agriculture | 9 517 | 2 954 |
| Pêche | 937 127 | 28 698 |
| Total | 2 251 569 | 1 834 855 |

Régime des allocations de congé parental

On s'emploie actuellement à élargir les droits des parents aux allocations versées au titre du congé parental. L'amendement proposé à la loi gouvernant le régime de congé parental (loi n° 48 du 3 avril 2000) augmentera de 7 semaines le nombre de semaines pendant lesquelles les parents peuvent obtenir une allocation, le portant de 26 à 33 semaines. Le congé de paternité est porté de 2 à 5 semaines, et le congé partagé de 10 à 14 semaines. En outre, un parent isolé pourra désormais bénéficier du quota de congé parental qui revient normalement au partenaire ou au conjoint.

L'amendement a pour but d'améliorer la situation des familles en ce qui concerne l'harmonisation de la vie de famille et de la vie professionnelle, et de promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail.

On s'attend à ce que le Parlement adopte l'amendement en été 2008.

Développement des compétences des femmes

On continue d'organiser des programmes spécifiques destinés à améliorer les compétences des femmes sur le marché du travail et pour l'exercice d'une activité indépendante. Par exemple, le programme d'éducation des adultes de l'école supérieure de commerce et du Conseil du commerce des Féroé ont organisé des cours à l'intention des femmes qui s'intéressent à la création de leur propre entreprise ou la gèrent déjà à l'heure actuelle.

Article 12

Statistiques démographiques

En 2007, les Féroé comptaient 48,350 habitants, dont 48 pour cent de femmes.

Tableau 9
Population (au 1^{er} janvier 2007)

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes | 24 345 | 24 722 | 25 023 | 25 116 | 25 031 | 25 135 |
| Femmes | 22 616 | 22 946 | 23 155 | 23 221 | 23 152 | 23 215 |
| Total | 46 961 | 47 668 | 48 178 | 48 337 | 48 183 | 48 350 |
| Femmes (en pourcentage) | 48,2 | 48,1 | 48,1 | 48,0 | 48,1 | 48,0 |

Pendant la période 2002-2006, l'espérance de vie à la naissance était de 76,5 ans pour les hommes et de 81,3 ans pour les femmes en moyenne.

Tableau 10
Espérance de vie moyenne

| | 1999-2003 | 2000-2004 | 2001-2005 | 2002-2006 |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Hommes | 76,5 | 77,0 | 76,9 | 76,5 |
| Femmes | 81,1 | 81,3 | 81,4 | 81,3 |
| Moyenne | 78,8 | 79,1 | 79,1 | 78,9 |

Article 13

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits sociaux et économiques, et il n'y a aucun changement important à signaler à cet égard. Les femmes et les hommes continuent également à avoir le même accès aux sports, aux loisirs et aux activités culturelles.

Article 14

Les femmes et les hommes vivant dans les villages plus isolés et sur les îles périphériques ont les mêmes droits que les autres citoyens des Féroé. Aucun changement ou fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Article 15

Les hommes et les femmes sont égaux devant la loi. Les hommes et les femmes continuent à avoir le même accès au système judiciaire, à bénéficier des mêmes droits en matière de possession de biens, et à être traités de la même manière devant les tribunaux. Aucun changement ou fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Article 16

Aucun changement important ou fait nouveau n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

B 2. Description des dispositions gouvernant l'autonomie interne des îles Féroé par le Gouvernement danois**Les îles Féroé**

Les îles Féroé constituent une partie géographiquement séparée et bien définie du Royaume du Danemark située dans l'Atlantique Nord et couvrant une superficie de 1399 km². Au 1^{er} janvier 2008, la population totale s'élevait à 48,439 habitants.

La Constitution danoise

Le 5 juin 1953 le Danemark a adopté une Constitution révisée. Conformément à l'article premier de la nouvelle Constitution, celle-ci s'appliquera à toutes les parties du Royaume du Danemark. En vertu de cette Constitution, deux membres du Parlement danois (Folketinget) sont élus aux Féroé.

L'autonomie interne des Féroé

L'autonomie interne des Féroé a été établie en vertu de la loi n° 137 du 23 mars 1948 relative à l'autonomie des Féroé.

Les dispositions gouvernant l'autonomie des Féroé reconnaissent la situation distincte des Féroé d'un point de vue national, culturel et géographique à l'intérieur du Royaume. Dans le même temps, la loi relative à l'autonomie est fondée sur l'unité du Royaume.

Les autorités autonomes des Féroé sont composées d'une assemblée élue, le Parlement des îles Féroé (Lagtinget) et d'un exécutif, le Gouvernement autonome des îles Féroé, qui est chargé de l'administration du territoire. La composition de ces organes n'est pas régie par la loi relative à l'autonomie, mais par la législation interne des Féroé.

L'unité du Royaume, proclamée à l'article premier de la Constitution danoise et reflétée à l'article premier de la loi relative à l'autonomie, fixe certaines limites à l'autonomie des îles Féroé : la souveraineté appartient toujours au Royaume; les Féroé font toujours partie du Royaume du Danemark; seuls des domaines intéressant exclusivement les Féroé peuvent être transférés sous la juridiction des autorités autonomes; la délégation de pouvoirs n'est pas illimitée et doit être définie avec précision par une loi; certains domaines ne peuvent pas être transférés, entre autres la Constitution, la politique étrangère, la politique de défense, la Cour suprême, la citoyenneté et la politique monétaire et de change.

La loi relative à l'autonomie reconnaît la langue féroé comme langue principale. Le danois doit être enseigné à fond. Les deux langues peuvent être employées dans des affaires publiques.

La loi relative à l'autonomie reconnaît le drapeau séparé des Féroé.

La loi relative à l'autonomie part du principe que le pouvoir législatif et la responsabilité en matière financière sont exercés par la même autorité.

Quand les autorités autonomes assument la juridiction dans un certain domaine, elles doivent prendre les dépenses correspondantes à leur charge. En revanche, elles sont les seuls bénéficiaires des revenus fiscaux et autres provenant des domaines transférés.

Toutefois, à la suite d'un accord avec le Gouvernement des Féroé et en application de la législation, certains domaines ont été transférés moyennant une subvention de l'État versée en vertu de l'article 9 de la loi relative à l'autonomie (dans les domaines de la protection sociale et de la santé).

Les subventions sont fournies sous forme de subvention globale ou de financement de base. Le montant de la subvention globale est négocié entre le Gouvernement danois et le Gouvernement des Féroé tous les 2 à 3 ans et adopté par une loi du Parlement danois. En 2008, la subvention globale s'élevait à 615,5 millions de couronnes.

Dans les domaines financés grâce à une subvention de l'État, le Ministre danois compétent est chargé de veiller à ce que les autorités des Féroé respectent le cadre juridique créé par la loi d'habilitation correspondante. Toutefois, la responsabilité du Ministre s'arrête là. Dans le cadre de la loi d'habilitation, le Gouvernement des Féroé jouit donc d'une liberté considérable en ce qui concerne la définition de ses propres priorités.

Depuis la mise en place des autorités autonomes en 1948, celles-ci ont pris en charge les pouvoirs législatifs et administratifs pour une partie importante des domaines qui affectent la vie quotidienne des habitants des Féroé.

Les domaines pour lesquels la juridiction n'a pas été transférée aux autorités autonomes sont, entre autres, le système juridique, la police, le système pénitentiaire, le droit pénal, le régime foncier, le droit civil, le droit de la famille, le droit successoral, la législation concernant les étrangers, et les domaines concernant le secteur financier, les droits de propriété intellectuelle et l'aviation.

Avec l'adoption de la loi n° 578 du 24 juin 2005 concernant la prise en charge de certaines affaires et de certains domaines par les autorités autonomes des Féroé, entrée en vigueur le 29 juillet 2005, les possibilités de prise en charge de domaines de juridiction ont été élargies sensiblement.

Ce sont les autorités autonomes des îles Féroé qui décident du moment auquel certains domaines de juridiction sont transférés en vertu de la loi correspondante. Certains domaines énumérés à l'annexe 1 à la loi (y compris la police, le système juridique, l'église nationale (Église évangélique-luthérienne du Danemark), les étrangers) exigent un degré élevé de préparation; par conséquent, la date de la prise en charge de ces domaines est arrêtée par les autorités autonomes à l'issue de négociations avec les autorités danoises.

Les domaines non pris en charge par les autorités des Féroé relèvent de la compétence des autorités danoises (Gouvernement et Parlement).

L'appendice inclut une liste des domaines de juridiction prises en charge par les autorités autonomes.

S'agissant de la législation relative aux domaines où la responsabilité est exercée par le Royaume, la loi relative à l'autonomie prévoit une série de mécanismes d'audition et de coopération destinés à sauvegarder les intérêts des îles Féroé. Les projets de loi susceptibles d'affecter les îles Féroé ou d'y être appliqués sont soumis au Gouvernement des Féroé pour examen avant de l'être au Parlement danois.

Des procédures d'audition analogues s'appliquent aux règlements administratifs et aux projets de traités (voir les observations ci-après).

Ressources minérales des îles Féroé

En 1992 les Gouvernements des Féroé et du Danemark ont convenu que, conformément à la loi relative à l'autonomie, la responsabilité pour les ressources minérales des îles Féroé sera transférée au Gouvernement des Féroé. Ce dernier prend à sa charge les dépenses afférentes à ce domaine et reçoit les revenus correspondants.

Affaires étrangères

Conformément à la Constitution, le Gouvernement danois est habilité à contracter des obligations internationales et chargé de conduire la politique étrangère.

Les sections de la loi relative à l'autonomie concernant les affaires étrangères sont basées sur la Constitution. Des procédures de coopération visant à tenir compte des intérêts du Groenland et de coordonner les positions et les intérêts des Féroé et du Danemark ont été incorporées à la loi et développées plus avant dans la pratique de la participation du Gouvernement des Féroé à des affaires étrangères qui intéressent particulièrement les Féroé.

En vertu d'un accord entre le Gouvernement danois et le Gouvernement des Féroé en tant que parties égales promulgué par la loi n° 579 du 24 juin 2005 sur la conclusion d'accords de droit international par le Gouvernement des Féroé (loi d'habilitation) entrée en vigueur le 26 juin 2005, ce dernier a été habilité à négocier et à conclure, au nom du Royaume du Danemark, des accords internationaux avec des États étrangers et des organisations internationales qui portent exclusivement sur des domaines qui relèvent de la juridiction des autorités des Féroé.

Cet arrangement ne s'applique pas à des accords de droit international qui affectent des domaines comme la politique de défense et de sécurité, ni à des accords qui s'appliqueront au Danemark ou qui sont négociés avec une organisation internationale dont le Danemark est membre.

La loi d'habilitation supplée aux sections concernant les affaires étrangères de la loi relative à l'autonomie en codifiant et en confirmant dans une large mesure les coutumes et pratiques développées avant l'adoption de la loi (voir les observations ci-devant).

Le Gouvernement des Féroé peut être représenté dans les délégations danoises participant à des négociations internationales qui présentent un intérêt particulier pour les Féroé, et le Gouvernement danois peut habiliter les autorités autonomes à négocier directement, en collaboration avec le Ministère danois des affaires étrangères.

Les pouvoirs législatifs acquis par le Gouvernement des Féroé dans le contexte du transfert de juridiction sont limités par des accords internationaux et d'autres droits et obligations d'ordre international. Le Gouvernement des Féroé doit également veiller à ce que sa législation soit conforme aux obligations internationales qui engagent aussi les Féroé.

À l'exception de certains domaines spéciaux, par exemple ceux concernant les droits de l'homme, il est normalement possible d'accéder à des accords internationaux s'appliquant uniquement au Danemark, les Féroé ayant la possibilité de décider dans quelle mesure les accords en question s'appliqueront aux Féroé (voir article 10 de la loi relative à l'autonomie).

Le Gouvernement des Féroé doit consulter le Gouvernement danois avant d'adopter des dispositions législatives et administratives susceptibles d'affecter les intérêts d'États tiers et la position du Danemark par rapport à d'autres pays (voir article 11 (2) de la loi relative à l'autonomie. De la même manière, la loi d'habilitation suppose une coopération étroite entre le Gouvernement danois et le Gouvernement des Féroé en ce qui concerne la protection des intérêts globaux du Royaume.

En vue de renforcer une coopération fondée sur l'égalité des parties en matière de politique étrangère, le Gouvernement danois et le Gouvernement groenlandais ont signé en 2003 une déclaration conjointe de principe concernant la participation des Féroé à la politique étrangère et de sécurité (la déclaration de Famjin).

La déclaration stipule, entre autres : « Lorsque des questions présentant un intérêt spécial pour les Féroé exigent des négociations internationales, il est naturel que son Gouvernement participe à ces négociations à côté du Gouvernement danois afin de défendre la position et les intérêts des Féroé ».

En plus de la participation du Gouvernement des Féroé conformément à la déclaration de Famjin, celui-ci doit également être consulté à avant la ratification d'accords internationaux qui engagent les Féroé, c'est-à-dire à la fois des accords internationaux négociés avec la participation du Gouvernement des Féroé conformément à la déclaration de Famjin et les autres accords internationaux qui engagent les Féroé.

Affaires spéciales des Féroé

Liste A

Les domaines de juridiction suivants sont désignés comme des affaires spéciales des Féroé et transférés avec effet immédiat au Gouvernement autonome des Féroé, ou transférés ultérieurement à la demande du Parlement des îles Féroé ou du Gouvernement danois.

[Article 2 de la loi relative à l'autonomie]

| <i>Domaine</i> | <i>État du transfert</i> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Administration interne des Féroé dans le cadre du nouveau système, y compris les règles gouvernant les élections au transférés en tant Logting; règlements administratifs; élaboration, adoption et approbation des projets de loi et publication des lois adoptées par le Logting; nomination et licenciement des fonctionnaires des Féroé et détermination de leurs conditions de service (salaires et pensions) | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 2. Affaires municipales, y compris administration, supervision et fiscalité locales | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 3. Bâtiments, pompiers, urbanisme, logements, loyers, état civil | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 4. Services de santé, exercice de la médecine, sages-femmes, services hospitaliers, pharmacies Y compris : médecins fonctionnaires, lois sur l'exercice illicite de la médecine, élimination de la tuberculose et des autres maladies contagieuses, soins aux malades mentaux, vaccinations | Les pharmacies et les règlements sanitaires (environnementaux) ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. <i>Les autres domaines sanitaires demeurent des affaires communes bien que le Gouvernement des Féroé ait assumé, en vertu de l'article 9 de la loi-cadre relative à l'autonomie adoptée par le Parlement danois, les pouvoir législatifs et administratifs dans ce domaine avec des subventions globales.</i> |
| 5. Services de protection sociale, assistance de publique, assurance nationale, assurance-accident obligatoire ; travail, apprentis, jour fériés. | Les services de protection sociale l'assurance-accident obligatoire, le travail, les apprentis et les jours fériés ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. <i>L'assistance publique et l'assurance nationale demeurent des affaires communes bien que le Gouvernement des Féroé ait assumé, en vertu de l'article 9 de la loi-cadre relative à l'autonomie adoptée par le Parlement danois, les pouvoir législatifs et administratifs dans ce domaine avec des subventions globales.</i> |
| 6. Fiscalité directe et indirecte, y compris : droits de sceau, taxe sur les paris et loterie spéciale des Féroé Les redevances administratives tels que les redevances juridiques et les redevances relatives à l'inscription sur le cadastre sont versées à l'autorité qui prend à sa charge les dépenses de l'institution concernée. | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |

| <i>Domaine</i> | <i>État du transfert</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 7. Délivrance de licences, et, en général, gestion des revenus et dépenses personnels. Comptabilité, audit et gestion des recettes et dépenses propres | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 8. Approbation des redevances portuaires | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 9. Système scolaire y compris : enseignement primaire et secondaire ; formation des enseignants ; enseignement secondaire populaire ; enseignement secondaire du deuxième cycle et écoles professionnelles (écoles de commerce, techniques, de navigation, etc. | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 10. Archives, bibliothèques et musées, à l'exception des archives nationales et des livraisons obligatoires à la Bibliothèque royale | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 11. Bâtiments protégés, préservation de la nature | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 12. Ports, protection côtière, canaux, centrales hydrauliques, circulation y compris routes, chemins de fer, tramways, services de bac et d'autobus et transport routier Moteurs et circulation Postes, télégraphe et téléphone locaux Installations électriques | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 13. Affaires rurales et agricoles y compris : législation rurale générale, tenure censitaire, fermage, division des terres, échange de petits terrains, petites exploitations, agriculture, élevage, horticulture, activités agricoles d'appoint, amendement des sols, sylviculture. Service vétérinaire Lutte phytosanitaire Animaux domestiques, arbitrage, protection des animaux, lois sur les chiens Chasse territoriale et protection des animaux Pêche territoriale et protection des poissons Cadastre | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |

| <i>Domaine</i> | <i>État du transfert</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 14. Délivrance de licences pour théâtres et cinémas, loisirs Collectes et loteries Naufrages Objets trouvés Substances toxiques, explosifs et armes | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 15. Approvisionnement, production et distribution Contrôle des prix; prix plafonds Rationnement, rabais et subventions Restrictions concernant les primes et les dividendes Colportage Réglementation des boissons alcooliques Réglementation des heures d'ouverture des magasins Services de restaurants Délivrance des licences professionnelles Répertoire des métiers et des associations Immatriculation des navires. Courtiers, traducteurs homologués, arbitragistes, mesureurs homologués Auditeurs Entrepôts Commissionnaires, voyageur de commerce Agents de films étrangers Comptabilité Institutions de crédit hypothécaire, etc. Assurances locales | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |
| 16. Curateur public local Système cadastral Tourisme Expropriation de terres à des fins spécifiques Dispositions gouvernant la production d'imprimés | Ces domaines de juridiction ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. |

| <i>Domaine</i> | <i>État du transfert</i> |
|-----------------------------------------------|--------------------------|
| Dispositions gouvernant des horaires spéciaux | |
| Devoirs civiques | |
| Égalité de droits des hommes et des femmes | |

Liste B

Les domaines de juridiction suivants feront l'objet de négociations ultérieures en vue de déterminer si, et dans quelle mesure, ils peuvent être considérés comme des affaires spéciales des Féroé. [Article 3 de la loi relative à l'autonomie].

| <i>Domaine</i> | <i>État du transfert</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Église nationale Y compris : tous les aspects de l'organisation de l'église, rites, fonctionnaires ecclésiastiques, leur salaires et pensions, bâtiments ecclésiastiques, cimetières, admission à l'église nationale et retrait, congrégations formées par les associations volontaires de paroissiens, libération de l'obligation qu'ont les paroissiens d'utiliser les services du pasteur titulaire, croyances dissidentes, lois sur les jour fériés | <i>Ces domaines de juridiction demeurent des affaires communes.</i> |
| 2. Police | <i>Ce domaine de juridiction demeure une affaire commune.</i> |
| 3. Gisements souterrains de matières premières Radio Aviation | Les gisements souterrains de matières premières et la radio ont été transférés en tant qu'affaires spéciales. <i>L'aviation demeure une affaire commune.</i> |
| 4. Le fonds agricole | Ce domaine de juridiction a été transféré en tant qu'affaire spéciale. |
| 5. Restrictions à l'importation et à l'exportation | Ce domaine de juridiction a été transféré en tant qu'affaire spéciale. |

Domaines de juridiction transférés aux autorités des Féroé en vertu de la loi n° 578 du 24 juillet 2005.

| <i>Domaine</i> | <i>Date du transfert</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Médias | 11 mai 2006 |
| Préparation aux situations d'urgence civiles | 1 ^{er} janvier 2007 |
| Église nationale (Église évangélique-luthérienne du Danemark) | 29 juillet 2007 |
| Droit des sociétés, avoirs des entreprises et associations et comptes annuels | 1 ^{er} janvier 2008 |

B 3. Déclaration politique et juridique du Gouvernement des Féroé

Déclaration du Gouvernement des Féroé

« Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel. » Ce principe est énoncé dans les pactes de 1996 et réaffirmé en tant que principe général dans la Déclaration et le Programme d'action de Vienne adoptés en 1993. Ces dispositions et la pratique constante des États et des organisations internationales constituent la base juridique du droit à l'autodétermination dont jouit le peuple des Féroé, y compris la possibilité de choisir l'indépendance si et quand le peuple en décide ainsi.

Les Féroé ont été colonisées au début du IXe siècle par des Vikings norvégiens. D'après les légendes islandaises, ceux-ci sont venus à la fois directement de la Norvège et en passant par les îles Britanniques. Des preuves archéologiques et génétiques existent à l'appui de cette théorie.

Ils ont fondé une nation nordique indépendante dotée de sa propre structure politique et juridique reposant entièrement sur de vieilles traditions nordiques, conformément auxquelles le Ting (parlement) exerce le pouvoir suprême.

Au cours des siècles, et jusqu'à nos jours, le peuple des Féroé a gardé son identité nationale, historique, linguistique et culturelle.

En 1830, le Royaume de Norvège et le Royaume du Danemark ont créé, par le biais d'un mariage entre membres des familles royales respectives, une union consacrée formellement par le traité de Bergen 1450. En 1814, cette union a été dissoute par le traité de Kiel, qui l'a remplacée par une nouvelle union entre les royaumes de Norvège et de Suède. En vertu de ce traité, les relations entre les Féroé et le Royaume de Norvège étaient remplacées par des relations identiques avec le Royaume du Danemark.

À partir de 1814, les Féroé peuvent être classées comme une colonie d'outre-mer ou protectorat placé sous le Roi du Danemark. Elles n'étaient pas considérées comme faisant partie intégrante du Royaume du Danemark.

Pendant le processus de démocratisation du Danemark, qui s'est déroulée pendant la deuxième moitié du XIXe siècle, les autorités danoises ont recherché l'intégration politique et juridique progressive des Féroé dans le Royaume du

Danemark. Nonobstant cette évolution, les Féroé ont pleinement gardé leur statut de territoire et juridiction distincts. À aucun moment, le peuple des Féroé n'a-t-il approuvé une telle intégration.

Pendant la seconde guerre mondiale, tous les liens entre les Féroé et le royaume du Danemark ont été rompus et les Féroé, défendues par des forces britanniques, ont assumé la responsabilité pour toutes leurs affaires intérieures et extérieures.

En 1946, on a organisé un référendum par lequel le peuple des Féroé a été invité pour la première fois dans son histoire à décider de son avenir. Lors de ce référendum – approuvé formellement par les autorités danoises – le peuple a décidé d'établir les Féroé en tant qu'État indépendant.

Dès que le Parlement des Féroé eût entériné cette décision, les autorités danoises l'ont dissous et ont ordonné des élections générales. Le Parlement nouvellement élu a accepté un règlement négocié fondé sur un régime d'autonomie interne entré en vigueur en 1948.

En 2005, les gouvernements des Féroé et du Danemark ont convenu d'un nouveau règlement négocié en deux parties, qui prévoit l'autonomie interne complète ainsi qu'une certaine autonomie dans les affaires étrangères. Ce règlement n'est pas considéré comme constituant ou remplaçant l'exercice du droit à l'autodétermination.

Des premiers ministres danois successifs ont déclaré à maintes reprises et plus récemment encore que les Féroé deviendront un État indépendant dès que le peuple en déciderait ainsi. Ces déclarations sont reprises dans une décision correspondante du Parlement danois adoptée en 2000.

Une nouvelle constitution des Féroé a été élaborée et une commission constitutionnelle a présenté un projet correspondant en 18 décembre 2006. La nouvelle constitution contiendra, entre autres, des dispositions concernant un futur référendum sur la sécession des Féroé. La nouvelle constitution entrera en vigueur quand elle aura été acceptée par le peuple des Féroé par référendum.

En résumé, le peuple des Féroé jouit du droit inaliénable et souverain à l'autodétermination conformément au droit international.

Observations des organisations non gouvernementales danoises sur le septième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois

Conseil des femmes du Danemark
Women's Council in Denmark/Kvinderådet
Niels Hemmingsensgade 10, 2.
Postboks 1069, 1008 København K, Denmark
Tlf: +45 33 12 80 87, fax: +45 33 12 67 40
E-mail : kvr@kvinderaad.dk – hjemmeside: <www.kvinderaadet.dk>

Copenhague, mai 2008

Le Conseil des femmes du Danemark (ci-après dénommé le Conseil), qui représente 47 organisations travaillant dans différents domaines de l'égalité des sexes, se félicite de la possibilité qui lui est donnée de faire des observations sur le septième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois sur l'application de la Convention. Malheureusement, notre connaissance de la situation en matière d'égalité des sexes au Groenland et dans les Féroé ne nous permet pas de commenter ces parties du rapport.

Nos observations suivent la structure du rapport, abordant ainsi les articles un par un. Nous résumons ci-après nos réflexions générales sur l'égalité des sexes au Danemark.

Observations générales

Le Conseil voudrait féliciter le Ministre de l'égalité des sexes pour les plans d'action contre la violence à l'encontre des femmes et la traite des femmes. Le plan d'action contre la violence est le résultat de campagnes qui ont appelé l'attention sur cette grave violation des droits de la femme, alors que dans le domaine de la traite des femmes, la période de réflexion a été portée à 100 jours, et un Centre sur la traite des êtres humains a été créé.

En revanche, nous ne pouvons pas nous associer à la description des activités du Gouvernement en faveur de l'égalité des sexes, à savoir : « il n'y a pas seulement un Ministre de l'égalité des sexes, il y en a 19 ». À notre avis, l'égalité des sexes n'est pas une priorité essentielle du Gouvernement, ni quand il s'agit de grandes initiatives politiques, ni en matière de ressources et de personnel.

Nous souhaitons appeler l'intention en particulier sur :

L'écart de rémunération. Le Danemark est mal placé en matière d'écart de rémunération parmi les autres pays européens, et l'écart est en train de se creuser.

Représentation inégale. Dans les municipalités, les femmes occupent seulement 27 pour cent des sièges et seulement 8 sur les 98 maires sont des femmes. Il y a très peu de femmes parmi les cadres supérieurs du secteur privé et dans la recherche (c'est-à-dire parmi les professeurs d'université).

Faibles mécanismes institutionnels. Le Danemark ne compte aucun institut indépendant dans le domaine de l'égalité des sexes à même de surveiller la situation et de promouvoir l'égalité des sexes, de présenter des documents et des statistiques concernant la discrimination fondée sur le sexe, d'animer le débat public et d'encourager l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

Prostitution. Le rapport signale que le nombre minimum de personnes se livrant à la prostitution est passé de 3886 en 2002/03 à 5567 en 2006/07.

Manque de fonds. Le Conseil souhaite que des fonds plus importants soient affectés aux activités officielles en faveur de l'égalité des sexes ainsi qu'aux ONG. Récemment, le Gouvernement a cessé de financer la participation des ONG à l'Assemblée générale de l'ONU. En conséquence, le Conseil et d'autres ONG étaient absents.

Observations article par article

Article 2

Constitution et législation

Comme le Conseil l'a signalé dans ses observations sur les cinquième et sixième rapports périodiques, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'est pas consacrée par la Constitution danoise. Le Conseil a proposé l'inclusion de ce principe dans la Constitution en vue de souligner qu'il s'agit là de l'un des principes fondamentaux de la société danoise.

Le Conseil regrette vivement que la Convention n'ait pas été incorporée dans la législation danoise. Cette incorporation montrerait à la société en général et aux femmes en particulier l'existence d'un engagement solide en faveur des droits de la femme et de l'égalité des sexes.

Le Conseil considère que le Danemark n'a pas appliqué pleinement la directive de l'Union européenne relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne la création d'une institution indépendante traitant de la problématique des sexes.

Article 3

Politique nationale

Conseil pour l'égalité des sexes. Nous appuyons l'égalité d'accès à un organisme chargé d'examiner les plaintes concernant la discrimination, qu'elles soient fondées sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, ou l'orientation sexuelle. Toutefois, nous ne sommes pas persuadés que la création d'un conseil unique soit efficace en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe. La structure proposée du nouveau Conseil ne garantit pas que celui-ci pourra agir de son propre chef, ses ressources financières ne lui permettant pas de recruter les effectifs en personnel nécessaires, ni de lui donner une visibilité suffisante.

Études sur les femmes et la problématique des sexes. Alors que les études sur la problématique des sexes sont un domaine de recherche dynamique qui se trouve souvent à l'avant-garde de l'évolution théorique et méthodologique et qui fournit une base de connaissances vitale pour l'élaboration des politiques, le cadre institutionnel est très faible. La plupart des universités danoises ne comptent pas de centres d'études solides en la matière, ou n'en ont pas du tout. En outre, il n'existe pas de programmes de maîtrise ou de doctorat pour les études sur la problématique des sexes, ce qui entrave le recrutement d'une nouvelle génération de chercheurs. Le Centre de coordination pour les études sur la problématique des sexes, financé précédemment par le Ministère de la science, de la technologie et l'innovation, est désormais logé à l'université de Copenhague et financé par cette dernière, ce qui signifie que la plupart de ces activités portent sur des problèmes locaux. Le Centre est doté d'un maître de conférences, qui, en plus de ses activités de coordination,

conduit également des recherches et donne des cours. Il est donc difficile pour le Centre de remplir son rôle d'institution faitière. Le Conseil voudrait signaler la nécessité des mesures suivantes : premièrement, rétablissement d'un centre de coordination national pour les études sur la problématique des sexes. Deuxièmement, mise en place d'un programme de maîtrise dans ce domaine. Troisièmement, allocation de ressources pour un programme national de recherche sur l'égalité des sexes.

ONG. Le montant de la subvention accordée au Conseil n'a pas été ajusté depuis 2005, ce qui signifie que sa valeur baisse d'année en année. En outre, le Ministère des affaires étrangères a retiré son soutien financier à toutes les organisations participant à la délégation officielle à l'Assemblée générale de l'ONU. En conséquence, la participation du Conseil aux activités internationales a nettement diminué, et la délégation danoise officielle à l'Assemblée générale ne compte aucune ONG compétente en matière d'égalité des sexes.

Article 5

Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes

Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Comme le signale le rapport, la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes a été appliquée dans tous les ministères, mais comme cela est également signalé, on n'a élaboré aucun plan d'action au niveau des municipalités.

Comme le mentionne le rapport, l'ensemble des autorités publiques et des municipalités ont l'obligation d'établir tous les deux ans un rapport sur la question de l'égalité des sexes à l'intention du Ministère de l'égalité des sexes. Malheureusement, le rapport soumis au Comité omet de présenter des résultats concernant les municipalités. Comme le Conseil considère que les chiffres relatifs à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité dans les municipalités sont très alarmants, surtout quand ils sont placés dans le contexte de l'article 4 de la loi relative à l'égalité des sexes, nous souhaitons attirer l'attention du Comité sur certaines des conclusions du rapport : (Deloitte, « Ligestillingsredegørelser for kommuner, regioner og stat 2007 », 2008):

- S'agissant de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes au niveau des municipalités, seulement 6 pour cent d'entre elles disposent d'une stratégie concertée à cet égard; dans 7 pour cent des municipalités, une stratégie est en cours d'élaboration, alors que 76 pour cent d'entre elles n'ont aucune stratégie et 9 pour cent indiquent qu'elles ignorent la situation.
- Quand elles sont invitées à préciser dans quelle mesure elles sont en train d'intégrer cette démarche dans les nouvelles initiatives (communication, décisions politiques, campagnes), 71 municipalités sur un total de 98 répondent qu'elles ne le font pas. 20 municipalités n'ont pas répondu ou l'ignorent la situation, 7 municipalités le font pour certaines initiatives, alors qu'il n'y a pas une seule municipalité qui déclare que la plupart des nouvelles initiatives incluent une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

On a constaté que les raisons de ces mauvais résultats résident dans le fait que seulement deux municipalités ont lancé des initiatives destinées à impartir à leur personnel des compétences et des connaissances en matière d'intégration d'une

perspective soucieuse de l'égalité des sexes, alors que 96 municipalités ont indiqué qu'elles n'ont organisé aucune formation en la matière, ou n'ont pas répondu.

Comme seulement deux municipalités ont pris des initiatives destinées à développer des compétences en la matière parmi leur personnel, il n'est pas étonnant que les résultats des municipalités soient si mauvais. D'après le rapport «... les municipalités sont chargées de promouvoir l'égalité dans leur propre domaine ». La question paraît être de savoir si elles sont capables de faire. Les chiffres provenant des municipalités montrent clairement que leur personnel ne l'est pas. Il faut un effort concerté dirigé par le Ministre de l'égalité des sexes pour faire passer l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes à l'avant-plan des activités municipales.

Article 6

Questions spéciales. Traite des êtres humains et code de conduite

Prostitution. En 2005, le Gouvernement a publié son plan d'action « Une nouvelle vie » concernant les interventions dans le domaine de la prostitution. Le plan décrit les multiples conséquences sociales, psychologiques et physiques découlant de la pratique de la prostitution. De même, il donne une idée du stigmatisme associé à la prostitution et des raisons qui incitent les prostituées à rester dans ce métier. Il aurait été opportun que le Ministre de la protection sociale et de l'égalité des sexes utilise le rapport pour faire comprendre aux Danois qui achètent des services sexuels les conséquences négatives que la prostitution entraîne pour les femmes, les informant ainsi du tort qu'ils leur causent.

Malheureusement, au sein du public et dans les milieux officiels, on s'occupe de la prostitution quasi uniquement quand elle est associée à la traite des êtres humains. On accorde très peu d'attention aux Danoises qui se livrent à la prostitution. De même, le côté demande – c'est-à-dire les clients – est généralement passé sous silence dans les discussions. Le Conseil souhaite que le Danemark suive l'exemple de la Suède – qui sera imité prochainement par la Norvège – qui a érigé en infraction pénale l'achat de services sexuels. Il va sans dire qu'une telle loi devrait aller de pair avec des offres en matière de services sociaux, d'allègement de la dette, d'éducation et de création de possibilités d'emploi sur le marché du travail. L'étude la plus importante conduite sur cette question au Danemark, qui repose sur des entrevues avec des prostituées, montre que la plupart des prostituées proviennent des couches inférieures de la société et qu'elles n'ont que peu d'éducation. La dette et les problèmes économiques sont cités en tant que principales raisons qui incitent les femmes à se prostituer. Le Conseil souhaite que ces femmes bénéficient d'un soutien approprié et qu'elles ne soient pas utilisées pour répondre aux besoins d'autrui.

Les chiffres donnent à penser que les activités de proximité menées auprès des femmes et le soutien offert à celles qui souhaitent abandonner la prostitution ne sont pas dotées de ressources financières et/ou en personnel suffisantes. Comme le signale le rapport, en 2007, 26 femmes ont été mises en contact avec des psychologues, chiffre qui donne à penser que l'on pourrait faire beaucoup plus. D'après des estimations, le nombre minimum de personnes se livrant à la prostitution serait passé de 3886 en 2002/03 à 5667 en seulement quatre ans. Ces chiffres devraient retenir l'attention du Centre de compétence pour la prostitution

qui, d'après le rapport, « est appelé à jouer un rôle clef dans la lutte contre la prostitution ».

Malheureusement, le rapport omet de mentionner l'existence d'une circulaire sur l'utilisation de prostituées par des personnes handicapées. Cette circulaire donne à l'État le rôle bizarre de proxénète, puisqu'elle autorise les personnes travaillant avec les handicapées à appeler des prostituées et à aider avec la logistique. Certes, le Conseil n'ignore pas les besoins sexuels des personnes handicapées, mais ne saurait en aucune manière donner son appui à cette circulaire. Il semble cruel qu'un groupe défavorisé soit appelé à répondre aux besoins d'un autre groupe défavorisé. En outre, cela revient à donner aux besoins sexuels des personnes handicapées une importance plus grande que celle accordée à la promotion de l'égalité des sexes.

Traite des femmes

- La campagne nationale d'information prévue dans l'ancien plan d'action qui ciblait les clients potentiels ne s'est soldée, à notre connaissance, ni par une baisse de la demande, ni par une réduction du nombre de femmes victimes de la traite vers le Danemark.
- Il en va de même pour l'un des domaines d'intervention du nouveau plan, à savoir « la prévention de la traite des êtres humains grâce à la limitation de la demande ». Le Conseil espère que la campagne sera couronnée de succès, mais craint que la demande de femmes victimes de la traite ne risque d'augmenter puisque la Norvège est en train d'interdire l'achat de services sexuels, comme cela a déjà été fait par la Suède. Si on y ajoute le nombre toujours croissant de prostituées au Danemark, ce dernier pourrait finir par devenir la « maison de prostitution de la Scandinavie ».
- Tout en se félicitant de la prolongation de la période de réflexion, le Conseil regrette que seules en bénéficient les femmes qui décident de collaborer avec les autorités en vue de retourner volontairement dans leur pays d'origine. Les femmes qui ont peur de retourner ne devraient pas être expulsées et ne devraient pas se voir refuser les 100 journées de réflexion pendant lesquelles elles pourraient recevoir des soins médicaux appropriés et d'autres services. Il ne faut pas oublier que ce sont des citoyens danois qui ont importé ces femmes aux fins de l'exploitation sexuelle et, pour commencer, sont à l'origine de la demande qui provoque la traite.
- En tant que société, nous avons l'obligation d'aider les femmes victimes de la traite, qu'elles osent retourner dans leur pays ou non. Le Conseil souhaite que les victimes de la traite reçoivent des permis de séjour du seul fait d'être des victimes.
- La question de l'indemnisation n'est pas prévue dans le plan d'action danois. Les indemnisations ont été très peu fréquentes et les montants ont été faibles.
- Comme le signale le rapport, le Directeur de la police nationale a accordé une attention accrue à cette question grâce à l'adoption d'une nouvelle stratégie qui renforce l'action de la police. Toutefois, un documentaire diffusé récemment sur la télévision danoise (DRI, « Prostitutionens bagmaend », 19 mai 2008), montre clairement que la réalité ne correspond pas à l'attente. Les 5 à 15 agents de police travaillant sur le problème de la traite dans chacun des 12 district de police ont transformé la situation réelle dans seulement 2 d'entre

eux. D'après le même documentaire, un agent anonyme aurait déclaré que la police avait effectivement renoncé à combattre les trafiquants de l'Europe orientale.

Article 7

Droits et participation politiques

Les femmes dans la politique locale. Comme le signale le rapport, entre les élections de 2001 et de 2005, la proportion des femmes dans la politique locale est restée inchangée avec 27 pour cent. En fait, elle n'a guère évolué depuis 1989, année où elle était de 26 pour cent. Depuis 1997, la proportion de femmes maires a baissé, tombant à seulement 8 pour cent aujourd'hui.

Le Conseil avaient espéré que le Ministre de l'égalité des sexes déploierait des efforts plus concertés à l'occasion du centième anniversaire de l'introduction du suffrage féminin dans les élections municipales. Ce n'est pas une mauvaise chose que de répéter la distribution de dépliants effectuée lors des dernières élections municipales – qui n'a d'ailleurs pas augmenté la participation des femmes, mais pour que les choses avancent réellement, cette action doit être appuyée par des réunions et des manifestations locales que le Ministre aurait pu arranger. Il aurait fallu mobiliser des ressources additionnelles permettant non seulement de célébrer le centième anniversaire, mais aussi de lancer un gros effort pour progresser.

D'après le rapport « l'accent doit être mis sur les bons exemples que tous peuvent imiter plutôt que sur les obstacles ». À ce propos, il est important de mentionner que les obstacles demeurent entiers, même si l'attention passe ailleurs. Il est important d'identifier et de connaître les barrières afin qu'elles puissent être éliminées, et cela peut aller de pair avec la mise en relief des bons exemples.

S'agissant à la fois de la faible représentation des femmes et du manque général d'attention accordée à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes (voir les observations concernant l'article 5 qui traite de cette question), on devrait se préoccuper de la situation dans des municipalités et son évolution devrait être suivie de très près.

Article 8

Représentation du Gouvernement. Femmes ambassadrices

C'est une bonne idée que d'organiser des initiatives au sein du Ministère des affaires étrangères, comme un programme de mentors pour fonctionnaires féminins aptes à exercer des fonctions d'encadrement, aussi longtemps que ces initiatives viennent s'ajouter à d'autres qui incitent les cadres supérieurs à améliorer leur aptitude à identifier et à faire avancer toutes les femmes fonctionnaires de talent.

Article 9

Citoyenneté

Une étrangère victime de violences de la part de son mari risque d'être expulsée du Danemark si elle l'abandonne. Si elle a un permis de séjour en raison de ce mariage et si elle vit au Danemark depuis moins de 7 ans, elle ne peut pas être sûre que son permis sera renouvelé, bien que la loi relative aux étrangers prévoit une dérogation pour les femmes victimes de violences (par. 19 de l'article 8). Pour être autorisée à rester, elle doit remplir certains critères. Elle doit pouvoir apporter

la preuve de la violence, elle doit démontrer ses liens avec le Danemark et prouver qu'il serait dangereux pour elle de retourner dans son pays d'origine. Pour bon nombre de femmes, cela signifie qu'elles ont le choix entre la violence et l'expulsion. La section danoise d'Amnesty International indique dans un rapport (Vold eller Udvisning, 2006) qu'entre 1998 et 2004, seulement 103 femmes sur 253 ont réussi à obtenir le renouvellement de leur permis de séjour.

Le Conseil tient à souligner que le Gouvernement danois a l'obligation de protéger toutes les femmes vulnérables à la violence, y compris les étrangères vivant au Danemark.

Article 10

Accès à l'éducation

Dans tous les secteurs de l'éducation, il est indispensable d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité des sexes. Nous souhaitons que le Ministre de l'égalité des sexes prenne des mesures dans ce domaine en collaboration avec le Ministre de l'éducation, qui pourraient revêtir la forme d'une enquête couvrant l'ensemble du domaine de l'éducation, le but consistant à déterminer où et de quelle manière une démarche soucieuse de l'égalité des sexes peut être intégrée le plus facilement. Il nous faut des connaissances plutôt que des projets individuels à court terme.

Le Conseil se félicite des informations détaillées présentées sur la situation des femmes dans les universités. Malheureusement, elles témoignent d'une évolution encore très lente vers l'égalité des sexes. Le Conseil souhaite indiquer cinq domaines d'intervention possible. Premièrement, il faut affecter des fonds additionnels à des projets de recherche dirigés par des chercheuses éminentes. Il est important d'intégrer ces projets dans le milieu universitaire à la fin du programme. Deuxièmement, des objectifs concernant la proportion de femmes professeurs titulaires et les délais de réalisation de ces objectifs doivent être précisés dans le contrat conclu avec chaque université. Troisièmement, il faut créer des postes de professeurs additionnels dans les domaines où prédominent les femmes. Quatrièmement, il faut veiller à ce que les nominations des professeurs de tous niveaux aient lieu sur concours. Cinquièmement, il faut affecter des ressources à l'appui des initiatives en faveur de l'égalité des sexes dans les universités.

Les femmes chercheuses éminentes ne sont pas appréciées comme elles le méritent. Récemment, le Ministre de la science a décerné son « prix spécial de la science » à sept chercheurs d'élite, dont aucune femme. La situation était la même année précédente où cinq sur les cinq lauréats étaient des hommes.

Article 11

La situation sur le marché du travail

Taux de chômage. Malgré la forte expansion de l'économie, les chômeuses sont plus nombreuses que les chômeurs. Parmi les travailleurs non qualifiés, la différence est de 100 pour cent – 6 pour cent pour les femmes contre 3 pour cent pour les hommes. Il s'agit d'un problème structurel qui doit être réglé.

Le Gouvernement vient d'adopter une loi qui limite l'accès à l'allocation de chômage supplémentaire. Les travailleuses non qualifiées constituent une forte proportion des personnes affectées par cette mesure.

Aussi longtemps que les employeurs n'offrent pas aux travailleuses des emplois à temps complet, cela se soldera par des revenus et des pensions plus faibles pour ces dernières.

Ségrégation des sexes sur le marché de l'emploi et écart de rémunération. Dans une comparaison internationale et européenne, le Danemark occupe un mauvais rang en ce qui concerne l'écart de rémunération; en plus, cet écart ne cesse de se creuser malgré une multitude de séminaires, de rapports, d'enquêtes et de réunions consacrés à la question.

La réalité, c'est qu'on attribue aux fonctions exercées principalement par des femmes une valeur inférieure à celle des fonctions où prédominent les hommes. Cette inégalité se manifeste à la fois à l'intérieur des secteurs et entre eux. Les femmes travaillant dans le secteur de la santé, les services sociaux et les autres services sont moins bien payées que des hommes exerçant des fonctions comportant des niveaux d'éducation et de responsabilité comparables. Cela indique que le problème fondamental consiste à appliquer le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Mais les écarts de rémunération ne se limitent pas à certains secteurs du marché du travail. Comme le signale le rapport, la ségrégation des sexes joue un rôle crucial à cet égard. Le Conseil soutient des initiatives destinées à surmonter cette ségrégation grâce à des campagnes et à l'orientation dans des écoles. Toutefois, le Gouvernement a lui-même éliminé un instrument très important qui pourrait être extrêmement utile pour les efforts destinés à combler l'écart de rémunération : en 2003, le Parlement a rejeté le projet de loi présenté par le Gouvernement sortant qui prévoyait l'établissement de statistiques des salaires ventilés par sexe. Cela signifie que désormais seules les grandes entreprises ont l'obligation de présenter des statistiques ventilées par sexe, et que des travailleurs peu nombreux y sont inclus puisque le marché du travail danois se caractérise par une prédominance de petites et moyennes entreprises.

L'État et les municipalités jouent un rôle important en tant qu'employeurs. Ils ont l'occasion de prendre la tête des efforts destinés à combler l'écart de rémunération. À ce jour, nous avons vu très peu d'action à cet égard.

Congé de maternité et de paternité et congé parental. Le rapport met en relief les déséquilibres en matière de congé parental. En conséquence, les femmes sont des travailleurs moins avantageux pour l'employeur que les hommes. Le système de péréquation relatif à la naissance d'un enfant introduit en 2006 représentait un pas en avant, mais n'a pas réglé le problème. Le Conseil souhaite que le Danemark adopte un système calqué sur celui de Islande qui prévoit une répartition plus égale du congé, c'est-à-dire le droit indépendant des pères à trois mois de congé de paternité au minimum.

Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes au Conseil national des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il faut développer plus avant les recherches concernant les différences entre les sexes et leurs répercussions sur les modalités de travail souples.

Femmes entrepreneurs. À l'heure actuelle, les femmes représentent 25 pour cent de toutes les personnes exerçant une activité indépendante. Toutefois, s'agissant spécifiquement des femmes âgées de moins de 30 ans, celles-ci représentent seulement 1,5 pour cent de ces personnes. Les femmes créent leur

propre entreprise plus tardivement que les hommes et représentent seulement 10 pour cent des entrepreneurs dans les secteurs en pleine croissance.

Le Gouvernement a décidé de ne pas prendre des mesures spéciales destinées à appuyer les femmes au moment où elles tentent de créer leur propre entreprise. Plusieurs cours de formation ciblant les femmes entrepreneurs ont été abolis.

L'un des principaux problèmes qui se pose aux jeunes femmes, c'est l'absence d'un système d'allocations de maternité pour les femmes exerçant une activité indépendante. Elles peuvent prendre un congé de maternité à temps complet ou à temps partiel dans le cadre du régime public et toucher le montant équivalent de l'allocation de chômage, mais il faut mettre en place des conditions spéciales pour les congés de maternité pris par des femmes exerçant une activité indépendante. Il ne leur est pas possible de fermer boutique pendant leur congé; il faut donc des arrangements souples.

Un autre problème majeur réside dans l'accès aux ressources. Il n'existe aucune catégorie spéciale de prêts pour femmes entrepreneurs. D'après une enquête menée en 2000, si le prêt est refusé plus fréquemment aux femmes qu'aux hommes, ce n'est pas un cas de discrimination. Les hommes obtiennent les prêts puisqu'ils sont en mesure d'offrir une meilleure garantie sous forme de biens. En d'autres termes, le manque d'accès des femmes aux ressources économiques réduit leurs chances en ce qui concerne la création d'une entreprise.

Il faut des recherches sur les facteurs qui inspirent et qui motivent les femmes entrepreneurs et les femmes exerçant une activité indépendante. Le Danemark souligne fortement la croissance et l'innovation, et il paraît étrange qu'il n'existe aucune étude destinée à expliquer pourquoi les femmes ne travaillent pas en conformité avec les concepts traditionnels de la croissance.

Les femmes dans l'encadrement. Chaque année, pour améliorer la position déplorable des femmes dans l'encadrement, on lance de nouvelles initiatives absorbantes; comme le signale le rapport, on organise des camps, crée des réseaux, nomme des ambassadeurs ou établit des programmes de mentors. Toutefois, les statistiques continuent d'être décourageantes et nettement inférieures à l'attente. D'après les données du Bureau de statistique des communautés européennes (EUROSTAT), le Danemark occupe l'une des dernières places parmi les pays de l'Union européenne en ce qui concerne la représentation des femmes au sein du personnel de direction.

Le Conseil considère qu'il est temps d'utiliser des quotas en tant que moyen de faire un meilleur emploi de la compétence et des connaissances à la fois des femmes et des hommes. Des initiatives comme celles mentionnées ci-devant ne sont pas inutiles; malheureusement elles n'ont pas été couronnées de succès ou sont tout simplement trop lentes.

Les quotas ne reviennent pas à accorder aux femmes un traitement préférentiel, mais à donner aux femmes et aux hommes des chances égales.

Pensions de retraite des femmes au Danemark. Il est difficile aux femmes d'obtenir des pensions de même niveau que ceux des hommes ayant un niveau d'instruction analogue. Des facteurs différents mais bien connus sont en cause. Il s'agit, entre autres, de l'écart de rémunération qui se reflète dans la pension accumulée; les femmes sont au chômage plus fréquemment que les hommes, et

pendant cette période, rien n'est versé au système des pensions; et les femmes prennent la majeure partie du congé de maternité et du congé parental.

Article 12

Santé

Violence à l'encontre des femmes. Les deux plans nationaux d'action destinés à combattre la violence à l'encontre des femmes représentent effectivement un progrès majeur. Toutefois, le Conseil considère que les objectifs des plans sont trop étroits. Ils mettent l'accent sur la violence familiale, mais dans notre optique, la violence à l'encontre des femmes inclut toutes sortes de violences : entre autres, la violence familiale, le viol, la violence contre les prostituées et la violence au lieu de travail.

Il est extrêmement important que les nombreuses initiatives lancées dans le cadre des plans d'action deviennent permanentes. Les campagnes nationales et les projets spéciaux sont très utiles pour sensibiliser la population et pour développer des méthodes. Toutefois, ce sont les municipalités qui sont les principaux acteurs en ce qui concerne les services sociaux fournis aux victimes de la violence, y compris les enfants, et un soutien plus complet exige l'allocation de fonds additionnels.

Nous soulignons qu'il faut donner à la fois aux femmes et aux enfants accès à un traitement psychologique gratuit à long terme, qu'ils soient en contact avec un centre d'accueil ou non.

Nous demandons de nouvelles études sur les effets psychologiques à long terme de la violence physique et mentale.

Nous souhaitons un renforcement des efforts de prévention primaire de la violence qui devraient être placés dans le contexte de l'intégration d'une démarche soucieuse l'égalité des sexes dans les systèmes d'éducation et de santé et dans les services sociaux.

Article 16

Mariage et rapports de famille

Le Conseil considère que les mariages forcés constituent une grave violation des droits de l'homme. Ces mariages sont inégaux, et nous appuyons les buts du plan national d'action qui vise à combattre les mariages forcés. Il faut améliorer les enquêtes de la police sur les cas de mariages forcés en vue de traduire les responsables en justice; de même, il faut accroître le soutien apporté aux victimes et aux victimes potentielles.

S'agissant des mariages arrangés, il est important de reconnaître qu'ils ne sont pas illégaux aussi longtemps qu'ils ne sont pas forcés. Toutefois, le mariage arrangé est un phénomène culturel incompatible avec le rôle des sexes dans la société moderne et ses normes en matière d'égalité. Les mesures visant à décourager les mariages arrangés devraient incorporer des activités de sensibilisation dans les écoles, auprès des familles et du personnel des services sociaux. Il faut renforcer le dialogue entre les minorités et le reste de la population et les efforts en faveur de l'intégration des minorités à tous les niveaux de la société, à commencer par le marché du travail.

Afin de garantir l'égalité des droits pour tous les habitants du Danemark, le Conseil a recommandé au Gouvernement de combattre les mariages forcés et arrangés en fixant une limite d'âge de 24 ans pour les regroupements familiaux concernant des conjoints.

En général, nous appuyons des stratégies inclusives qui visent à intégrer les femmes appartenant à des minorités ethniques dans la société danoise. Le marché du travail, y compris son secteur public, n'est pas suffisamment inclusif, ce qui se solde par des taux de chômage élevé pour des femmes originaires de pays non occidentaux.

Loi sur la responsabilité parentale. La nouvelle loi sur la responsabilité parentale mentionnée dans le rapport part de l'idée que les enfants ont besoin des deux parents. Elle met l'accent sur la coopération entre les parents et l'égalité indiscutable des parents; nous la considérons donc comme un pas vers l'égalité des sexes. Toutefois, quand on a commencé à appliquer la loi, nous avons constaté que lorsqu'on souligne l'égalité, il est plus difficile de prendre des mesures appropriées quand les parents ne sont pas réellement égaux, c'est-à-dire dans les cas de violence familiale. C'est avec une vive inquiétude que nous voyons que l'agresseur et la victime se rencontrent à la table des négociations pour se mettre d'accord sur la responsabilité parentale. Dans ces négociations, on met l'accent sur la coopération et l'égalité jusqu'à un point où l'on oublie que la femme est une victime et où l'on ne prend plus les précautions nécessaires. En conséquence, nous constatons un nombre croissant de cas où la responsabilité parentale est partagée bien que l'un des parents (le plus souvent le père) ait commis des violences contre l'autre et parfois contre l'enfant lui-même. À notre avis, cela ne répond aux intérêts ni de l'enfant, ni de la mère. La violence familiale est une raison majeure d'accorder, pour commencer, une attention accrue à la négociation et, ensuite, pour prendre des décisions différentes en matière de responsabilité parentale.

Égalité de droits pour les couples lesbiennes. Quand une étrangère donne naissance à un enfant au Danemark, l'enfant obtient la nationalité danoise si le partenaire est un homme danois. Si son partenaire est une femme danoise, cela n'est pas le cas. En cas d'insémination, la mère du partenaire – s'il s'agit d'un homme – a droit à un congé parental. En revanche, tel n'est pas le cas pour une femme partenaire. Le Conseil milite en faveur de droits égaux pour les couples lesbiennes.

M^{me} Randi Iversen
Présidente
Conseil des femmes du Danemark

**Observations de l'Association des femmes danoises
sur le septième rapport périodique présenté
par le Gouvernement danois sur l'application
de la Convention sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination à l'égard des femmes**

L'Association des femmes danoises (AFD) se félicite de l'occasion qui lui est donnée de présenter des observations sur le rapport du Gouvernement danois sur l'application de la Convention. Comme nous considérons que le rapport national représente en général une description honnête et complète de la situation des femmes au Danemark ainsi que des politiques et mesures adoptées en faveur de l'égalité des sexes, nos observations se limiteront à celles formulées ci-après. Pour plus de commodité et avec notre consentement, elles sont annexées au rapport du Gouvernement.

**Article 2
Constitution et législation**

L'AFD considère que la Constitution devrait être mise à jour dans les meilleurs délais et que le principe de l'égalité des sexes devrait y être incorporé.

Des juristes très compétents ont appelé notre attention sur le fait qu'il n'existe aucune disposition juridique globale formelle concernant l'égalité des sexes. Les aspects les plus nombreux et les plus importants de l'égalité des sexes ne sont pas gouvernés par des dispositions juridiques; par conséquent, l'égalité formelle n'est pas applicable et le contraire non plus. L'AFD attend avec impatience que la question soit inscrite à l'ordre du jour politique.

**Article 3
Politique nationale. Droits de l'homme et libertés fondamentales**

Rôle des sexes, enfants et adolescents

Nous notons avec une vive satisfaction les vastes activités menées en vue de susciter un débat sur l'égalité des sexes parmi les enfants et les adolescents, et nous attendons des résultats futurs très positifs à cet égard.

Pour parvenir à l'égalité des sexes, il faut concentrer l'attention sur :

- La participation des femmes et des hommes dans des conditions d'égalité à la planification et la gestion de l'éducation à tous les niveaux
- La création d'un système d'éducation sans ségrégation des sexes
- L'incorporation de l'égalité des sexes en tant que partie indispensable et intégrante du contenu de l'éducation
- L'intégration de l'éducation sexospécifique, de l'égalité des sexes, de la sexualité et du règlement des conflits dans les programmes scolaires, le renforcement de leur enseignement dans l'éducation des adolescents et leur incorporation dans l'enseignement secondaire et supérieur
- La modification de la hiérarchie des valeurs attribuées au travail de manière à éliminer le statut inférieur des fonctions exercées par des femmes

L'AFD souhaite également appeler l'attention sur la nature peu équilibrée de l'approche du Ministère de la culture à la littérature. Nous recommandons sa révision en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre les auteurs choisis.

Égalité des sexes au sein des minorités ethniques

Les femmes appartenant à des minorités ethniques bénéficient depuis plusieurs années d'une attention considérable et continuent d'en bénéficier. Cette attention doit être maintenue, car il y existe encore de nombreux hommes et femmes qui, malgré de gros efforts, sont très peu informés de leurs responsabilités et de leurs droits. Le mariage et, dans une plus grande mesure encore le divorce, sont un domaine qui exige des mesures immédiates en matière d'information. Dans le contexte de la séparation et du divorce, de nombreuses femmes appartenant à des minorités ethniques subissent de graves harcèlements et les accords concernant la garde des enfants ne sont pas respectés.

ONG

Le rapport reconnaît que les activités danoises officielles en faveur de l'égalité des sexes bénéficient du fait qu'elles sont conduites dans le cadre d'une coopération étroite et d'un dialogue avec les ONG et les experts. Il faut féliciter le Gouvernement de chercher à associer les ONG à ses activités en faveur du progrès des femmes.

Toutefois, comme elle l'a fait pour les cinquième et sixième rapports périodiques, l'AFD souhaite appeler l'attention sur le fait que la plupart des activités conduites par les ONG danoises reposent sur le bénévolat. Bien que bénévoles, ces activités doivent être les plus professionnelles possibles pour avoir un impact. De nos jours, cela est de plus en plus difficile pour les organisations de femmes. La plupart des Danoises travaillent à temps complet ou combinent des activités professionnelles avec l'exercice des responsabilités familiales. Elles ont peu de temps pour les activités bénévoles.

En outre, les dépenses afférentes à la gestion d'une organisation de femmes sont en train d'augmenter. Le Gouvernement a cessé d'appuyer les ONG en les exemptant des frais de l'affranchissement, pour prendre un exemple, et il est presque impossible de mobiliser des fonds pour des activités internationales telles que la participation à des conférences internationales.

Ces considérations sont particulièrement importantes eu égard au fait que bon nombre de gens pensent à tort que les droits de la femme sont acquis pour toujours à la fois dans leur pays et à l'étranger. L'expérience nous apprend que la surveillance continue des droits acquis est indispensable si nous tenons à les préserver – et tous les droits ne sont pas encore garantis pour toutes les femmes.

Il faut reconnaître cette situation et fournir aux organisations de femmes une assistance financière appropriée, non seulement pour des activités spécifiques mais également pour couvrir les dépenses administratives quotidiennes, condition indispensable pour la continuation de leurs efforts en faveur du progrès des femmes tant au Danemark qu'à l'étranger.

Pour toutes ces raisons l'AFD estime qu'il est à la fois souhaitable et raisonnable d'augmenter le budget actuel du Département de l'égalité des sexes, qui

est de 14,4 millions de couronnes, et de fournir, dans le cadre de ce budget, un demi million de couronnes à l'AFD.

Article 5

Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes

Intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes

L'AFD considère que les activités relatives à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les ministères et leurs résultats ont été très satisfaisants.

Toutefois, nous nous inquiétons vivement de ce que cette intégration ne produise que lentement des effets dans les entreprises privées. Pour accélérer l'évolution dans ce domaine, l'AFD considère qu'il serait souhaitable d'établir des quotas pour la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Dans ce domaine, l'inégalité des sexes est catastrophique et ne peut nullement être expliquée par l'absence de femmes ayant les qualifications et compétences nécessaires; elle tient uniquement à la tradition et à des perceptions dépassées quant au rôle des sexes. La Norvège a introduit un quota de 40 pour cent et il est proche de parvenir à la parité. Il serait raisonnable que le Danemark imite le modèle norvégien. De l'avis du Gouvernement, une meilleure représentation des femmes devrait être réalisée volontairement. Nous considérons que cette attitude est contraire à l'article 5a de la Convention.

Commission de l'égalité de rémunération

En outre, l'AFD souhaite la création d'une commission de l'égalité de rémunération qui concentrerait son attention sur les mécanismes susceptibles de limiter ou d'accroître les possibilités des femmes sur le marché du travail, entre autres en matière de recrutement et d'organisation des carrières, de congé de maternité et de revenus perçus pendant la vie, ainsi qu'en matière de représentation des femmes dans les conseils d'administration, comités et commissions.

Article 6

Questions spéciales : prostitution, traite et code de conduite

Effets de la loi interdisant l'achat de services sexuels

Malgré les nouvelles initiatives et plans d'action du Gouvernement contre la prostitution et la traite des êtres humains, l'industrie du sexe se développe toujours au Danemark et on compte actuellement quelque 6000 personnes qui se livrent à la prostitution, dont la moitié serait d'origine étrangère. En l'absence de mesures vigoureuses destinées à réduire la demande, on a toutes les raisons de penser que cette croissance continuera.

Comme la Suède a adopté en 1999 une loi interdisant l'achat de services sexuels, comme une loi équivalente entrera en vigueur en été 2008 en Norvège, et comme une loi finlandaise interdit d'ores et déjà l'achat de services sexuels auprès de femmes victimes de la traite, le Danemark restera le seul pays scandinave dont les efforts n'ont pas porté sur la demande de services de prostitution – c'est-à-dire sur la responsabilité de l'acheteur. Il existe très peu de poursuites pénales en matière de prostitution, y compris les cas de traite. Par conséquent, une fois que la loi norvégienne entrera en vigueur, le Danemark deviendra encore un terrain plus

favorable pour les trafiquants qu'il ne l'est déjà. Il est naturel que les trafiquants qui ont fait précédemment passer des femmes en Norvège transféreront leurs activités au Danemark où le risque de détection est faible, les bénéfices sont élevés et les clients nombreux.

Enquêtes policières

L'absence d'enquêtes policières a été critiquée par les ONG et par quelques partis politiques. De même, à la conférence de Vienne sur la lutte contre la traite des femmes tenue en 2008, l'ONU a jugé nécessaire de critiquer l'État danois pour ne pas avoir fait assez en matière de lutte contre la traite des femmes. Le manque d'action est illustré, entre autres, par le fait qu'au Danemark, seulement huit personnes ont été condamnées à ce jour pour traite des femmes.

En 2007, on a procédé à une réforme de la police et des tribunaux qui s'est soldée par une restructuration majeure de la police; celle-ci ne dispose actuellement pas d'un effectif suffisant. Cela explique peut-être en partie le manque d'enquêtes policières sur la traite des femmes et la prostitution conduites dans le cadre des plans d'action. Toutefois, la faiblesse des activités d'enquête n'est pas un phénomène nouveau. L'inaction était déjà manifeste avant la réforme de la police. Il serait donc raisonnable d'examiner les obstacles qui entravent une lutte efficace contre la traite au Danemark. De l'avis de l'AFD, il y a bien des gens dans la police, dans les partis politiques, au sein de la population et du mouvement féministe qui militent en faveur du renforcement des efforts destinés à éliminer les conditions analogues à l'esclavage dans lesquelles les femmes victimes de la traite vivent au Danemark, mais il n'y a aucune action concrète.

Acheteurs de services sexuels

La politique danoise en matière de prostitution a mis l'accent surtout sur les jeunes qui risquent de se livrer à la prostitution et sur la prévention en organisant des campagnes d'information à l'intention des spécialistes travaillant auprès des jeunes vulnérables. L'AFD se félicite de ces activités. Toutefois, on n'accorde pas une attention suffisante au groupe le plus nombreux engagé dans la prostitution – les clients. Il y a eu seulement deux petites campagnes officielles peu efficaces pour informer les hommes que la prostitution cause un préjudice aux femmes et qu'elle constitue un problème social et un problème en matière d'égalité des sexes. L'ampleur et la croissance de l'industrie du sexe montrent que la campagne a eu très peu d'effet. En 2008, l'AFD a conduit une vaste campagne sur Internet contre l'achat de services sexuels, mais l'État devrait assumer une plus grande responsabilité à cet égard et utiliser les millions de couronnes dépensées pour combattre la prostitution pour réduire le nombre de clients et empêcher les jeunes de devenir des clients à l'avenir.

Le Danemark devrait réduire la demande de services de prostitution en interdisant l'achat de services sexuels selon les modèles suédois et norvégien. L'expérience suédoise a montré que l'industrie du sexe a stagné dans ce pays depuis cette interdiction. Celle-ci non seulement produit des résultats immédiats, mais renferme également des éléments de prévention à long terme – les jeunes seront moins nombreux à se livrer à la prostitution ou à devenir des clients.

Soutien apporté aux victimes

L'adoption d'une loi interdisant l'achat de services sexuels devrait être suivie par une offre permanente de services de soutien psychosocial aux anciennes prostituées, y compris une aide juridique, psychologique, sociale et économique, ainsi que de l'éducation, de l'orientation professionnelle et des offres d'emploi.

En outre, un soutien psychosocial devrait également être offert aux anciens acheteurs de services sexuels car il existe, entre autres, un groupe de personnes qui ont développé une dépendance à l'encontre de la prostitution qu'il faudrait aider à modifier leur comportement.

Les effets nuisibles de la prostitution, y compris ses effets à long terme, sont souvent discutés par les thérapeutes et les agents des services sociaux travaillant dans ce domaine. Toutefois, on ne dispose pas de connaissances suffisantes dégagées par la recherche sur les conséquences de la prostitution. Il faut des recherches globales au Danemark pour élucider la situation des femmes avant, pendant et surtout après la pratique de la prostitution afin de créer une bonne base à la fois pour la psychothérapie et les activités de prévention parmi les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Il faudrait envisager la possibilité de délivrer aux femmes victimes de la traite des permis de séjour permanents afin d'éviter qu'elles deviennent une nouvelle fois victimes de la traite après avoir été expulsées du Danemark à l'issue de la période de réflexion.

Dans le même temps, il faut encourager une politique d'aide au développement qui apporte un appui financier aux pays exportateurs en vue de l'établissement de programmes de réadaptation pour les victimes de la traite qui ont été rapatriées. En outre, les programmes sociaux danois destinés aux femmes victimes de la traite devraient incorporer la mise au point de méthodes permettant de suivre la situation des femmes qui sont rentrées chez elles afin de prévenir, dans toute la mesure du possible, qu'elles deviennent une nouvelle fois des victimes.

Enfin, il faudrait envisager l'emploi de femmes étrangères plus nombreuses sur le marché du travail danois où l'on manque de main-d'œuvre. Cela réduirait la féminisation de la pauvreté et donnerait aux femmes une possibilité réelle de créer une vie économiquement stable pour elles-mêmes et les familles dont elles sont souvent le soutien – à présent en se prostituant.

Article 7

Droits politiques et participation aux affaires publiques

Représentation des femmes

La proportion des femmes dans les organes élus n'a malheureusement guère augmenté les dernières années. Depuis 1989, dans les conseils municipaux, elle est passée seulement de 26 pour cent à 27 pour cent, et ce n'est qu'en 1993 qu'elle était plus élevée avec 28 pour cent. En comparaison, dans les autres pays nordiques, les femmes occupaient en 2005 plus de 40 pour cent des sièges dans les conseils municipaux. Au Danemark, seulement 8 pour cent des 98 maires sont des femmes et seulement 4 pour cent des chefs de l'administration municipale. La représentation des femmes au Parlement a également été constante, depuis 1998 elle est de 38 à 39 pour cent.

En accordant un rang plus élevé à la question de l'égalité des sexes, on renforcerait la démocratie au Danemark. Par exemple, le Parlement ne compte aucune commission parlementaire permanente pour la question de l'égalité des sexes qui relève actuellement de la compétence de la commission des affaires politiques et économiques. L'AFD considère également qu'il serait opportun de répondre à l'appel de l'Union européenne en créant un ombudsman pour l'égalité des sexes.

Recherche et information

La fermeture du Centre de compétence danois pour l'égalité des sexes signifie que les analyses approfondies conduites à l'intention des milieux politiques, l'évaluation des projets de loi dans une optique sexospécifique et l'accumulation de connaissances et d'expériences provenant du reste du monde ne figurent à l'ordre du jour politique. Un champ d'action possible, c'est le marché du travail danois où la ségrégation des sexes est la plus forte de tous les pays de l'Europe. Il est important de disposer de connaissances et de moyens pour modifier la situation.

Commission de l'égalité des sexes

Le Danemark est également à présent le seul pays européen à ne pas disposer d'une commission de l'égalité des sexes. Il faut accorder la priorité à l'égalité des sexes, car il incombe à la démocratie de créer des chances égales pour tous.

Article 10

Accès à l'éducation

L'AFD reconnaît l'existence de nombreuses initiatives excellentes en matière d'éducation. Toutefois, elle considère que le système d'éducation danois présente encore des différences notables entre les sexes, ce qui se solde par une ségrégation des sexes dans la main-d'œuvre et l'absence de femmes aux postes d'encadrement, par exemple dans les universités.

Formation professionnelle

Il faut des recherches pour tirer au clair la ségrégation des sexes dans le secteur de la formation professionnelle. De même, il faut des initiatives spécifiques pour régler le problème.

Folkeskole/Gymnasiet

Le rapport mentionne les initiatives prises dans ces écoles en faveur d'un enseignement axé sur une définition non sexiste des rôles des femmes et des hommes qui vise à encourager les filles à choisir les sciences naturelles plutôt que des disciplines « faciles » comme les lettres. Toutefois, comme le débat public dans la société danoise porte généralement sur la question de savoir comment les garçons peuvent trouver leur propre place dans le système d'éducation, l'AFD ne peut manquer de conclure que les initiatives relatives à l'enseignement concernant le rôle des sexes n'a pas produit les effets souhaités et qu'il faut des initiatives additionnelles.

Université

L'AFD considère que l'absence des femmes dans la direction des universités est inacceptable. Le rapport présenté des exemples manifeste de cette dichotomie : 52 pour cent des conseils d'administration des universités ne comptent que des hommes. Ce problème doit être réglé sans tarder, au besoin par un système de quotas qui assurerait une représentation équitable.

S'agissant des postes permanents dans les universités, il est inacceptable que les hommes constituent toujours la majorité des titulaires et que le pourcentage de femmes n'ait pas changé. Il faut manifestement un plan d'action à cet égard. Toute initiative devrait inclure un système de recrutement destiné à garantir un nombre accru de femmes candidates.

En outre, il existe une disparité manifeste dans la distribution des subventions et des fonds de recherche, les hommes jouissant d'un accès privilégié à cet égard.

L'AFD considère que les initiatives actuelles sont insuffisantes. Il faut des initiatives plus générales dans tous ces domaines.

Article 11

La situation sur le marché du travail

Écart de rémunération

L'AFD considère l'indépendance économique comme l'une de ses priorités, car elle est indispensable pour la réalisation de l'égalité des sexes. Par conséquent, elle se félicite que les Danoises accusent le taux d'emploi féminin le plus élevé dans l'Union européenne.

Toutefois, si l'on examine de plus près les salaires des femmes et des hommes, la situation est moins favorable. L'écart de rémunération est actuellement de 18 pour cent contre une moyenne de 15 pour cent pour l'Union européenne. Trente ans après l'introduction de la loi sur l'égalité de rémunération, cet écart n'est toujours pas comblé. En 2007, le Danemark se trouvait seulement à la 39^e place dans l'indice du Forum économique mondial.

Pour analyser à fond les facteurs sous-jacents qui empêchent l'augmentation du salaire des femmes, il faut des statistiques précises. La nouvelle loi sur les statistiques des salaires entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007 exige que les employeurs présentent des statistiques des salaires quand ils comptent plus de 35 salariés dont au moins 10 femmes et 10 hommes ayant le même type d'emploi. Toutefois, ces critères très stricts signifient que la loi s'applique uniquement à quelque 20 pour cent des employeurs du secteur privé (soit à quelque 300,000 travailleurs). Par conséquent, la loi ne constitue ni un moyen de combler les écarts de salaires, ni un moyen de réaliser l'égalité de rémunération. De l'avis de AFD, toutes les entreprises devraient avoir l'obligation de présenter des données salariales ventilées par sexe. L'écart de rémunération peut être attribué à l'éducation, à l'expérience, à la présence d'enfants et surtout à la ségrégation des sexes sur le marché du travail.

La définition du travail de valeur égale énoncée dans la loi présente des difficultés et n'est guère appliquée en conséquence. En revanche, on met l'accent sur la durée de l'éducation, le niveau de responsabilité et désormais également sur la valeur marché. L'évaluation du travail doit être réexaminée, par exemple en

attribuant une valeur plus élevée à la prestation de soins et aux soins infirmiers en particulier.

Les femmes dans l'encadrement

L'inégalité entre les femmes et les hommes est non seulement horizontale mais aussi verticale. Même quand les femmes ont le même niveau d'instruction que les hommes et même dans les secteurs où il n'y presque que des femmes, les hommes ont de plus grandes chances de devenir des cadres et des cadres supérieurs. La présence d'enfants a également des effets différents – négatifs pour les femmes et positifs pour les hommes. S'agissant de la situation des femmes dans la hiérarchie, le Danemark figure à la 23e place en Europe, les femmes étant très peu nombreuses au sein du personnel de direction. Dans l'indice du Forum économique mondial de 2007, le Danemark figure à la 63e place. Dans les grandes entreprises privées, seulement 4 pour cent des cadres supérieurs sont des femmes, et dans l'administration de l'État, elles sont tout juste 20 pour cent. Les conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse comptent seulement 6 pour cent de femmes. D'après une enquête conduite par l'Institut pour l'analyse du cycle économique, au printemps 2007, seulement 8 pour cent des entreprises privées s'employaient à recruter des femmes dirigeantes. Dans les institutions publiques, la proportion était de 12 pour cent.

L'AFD estime qu'une stratégie « fondée sur la coopération, le dialogue et le partage des connaissances » ne suffit pas pour augmenter la représentation des femmes parmi les cadres. À partir d'une situation identique, le Norvège a porté en deux ans la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises à 40 pour cent. Une initiative en faveur de l'égalité des sexes dans les entreprises en général pourrait consister à obliger les employeurs à œuvrer en faveur de l'égalité des sexes et à présenter les résultats dans leurs rapports financiers.

Congé de maternité

Le congé de maternité constitue une autre question vitale. Quand le congé de maternité est étalé sur une certaine période, il commence à entraîner des conséquences négatives pour la présence des femmes sur le marché du travail. Une femme ayant un niveau élevé d'instruction employée dans le secteur privé perd quelque 5 pour cent de son salaire pendant toute sa vie pour chaque enfant dont elle accouche si elle prend une année de congé de maternité en chaque occasion. Au Danemark, le père prend seulement 8 pour cent de la période totale de congé. En 2005, plus de la moitié des pères (53 pour cent) n'ont pris aucun congé lors de la naissance d'un enfant. Parmi les hommes scandinaves, les Danois prennent le moins de congé.

Le Danemark est également le seul pays nordique qui ne réserve pas aux pères une part du congé parental. L'AFD considère que cela est l'un des facteurs qui contribuent à maintenir des inégalités sur le marché du travail, y compris en matière de carrière, ainsi qu'au foyer. Les Danoises renoncent souvent à des emplois bien rémunérés dans le secteur privé en faveur d'un emploi dans le secteur public quand elles commencent une famille. Cette mobilité, que l'on n'observe pas chez les futurs pères, contribue à maintenir les femmes dans des emplois relativement mal rémunérés où les possibilités de carrière sont plus limitées et où la structure de la rémunération comporte moins de niveaux. De l'avis de l'AFD, le seul moyen de

parvenir à l'égalité des sexes et à une meilleure utilisation des compétences des femmes sur le marché du travail consiste à adopter le « modèle islandais » : un congé parental d'une durée de neuf mois à l'occasion de la naissance d'un enfant dont trois mois sont réservés à la femme, trois mois à l'homme et les trois mois restants sont répartis selon leur préférence.

Articles 12

Santé

Avortement

Comme en 2004, l'AFD tient à souligner que le fait de considérer la maternité comme une fonction sociale ne doit pas se solder par des restrictions à la liberté personnelle des femmes. Alors que les plans d'action concernant l'avortement et les autres plans de promotion de la santé sont sexospécifiques, ils entraînent souvent un élément de coercition, comme s'il s'agissait de protéger les intérêts de l'embryon ou de l'enfant plutôt que ceux de la femme.

L'AFD estime qu'il incombe à toute femme enceinte de prendre sa propre décision personnelle en matière d'interruption de la grossesse. Il faut accepter le droit d'une femme à choisir l'avortement en tant que dernier recours, ce qu'il est par définition. Il n'existe aucune autre solution et aucune étude n'a montré que les Danoises ne feraient pas preuve d'un grand sens de responsabilité en exerçant leur droit à l'avortement prévu par la loi.

Fécondité

S'agissant des traitements de fécondité, comme elle l'a mentionné dans le contexte des rapports au Comité de 1996, de 2000 et de 2004, elle s'oppose à la fragmentation de la maternité rendue possible par la nouvelle technologie (entre la mère génétique qui fait don de l'ovule, la mère biologique qui accouche de l'enfant et la mère sociale qui l'élève). Comme les conséquences de la fécondation artificielle et de fragmentation de la maternité sont tout à fait incertaines, l'AFD regrette que les procédures suivantes soient désormais légales :

- Le gel des ovules humains non fécondés
- Les dons illimités d'ovules non fécondés.

Ces procédures ne sont pas de nature à protéger la liberté personnelle des femmes, ni à renforcer l'égalité des sexes.

Le Danemark a signé la Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine du Conseil de l'Europe qui énonce des directives générales quant à la manière dont les médecins gèrent les ovules donnés, les embryons et le développement ultérieur des méthodes de traitement. Elle garde le silence sur les femmes enceintes ou les femmes qui accouchent elles-mêmes, bien qu'elle affirme la primauté de l'être humain par rapport aux seuls intérêts de la science ou de la société. La fécondité est envisagée en tant que phénomène abstrait, c'est pourquoi il faut suivre de près l'évolution des traitements de fécondité et de la recherche fondamentale.

Soins à la mère

Comme l'AFD l'a signalé en 2004, les dernières années, les maternités de plusieurs petits hôpitaux de province ont fermé leurs portes. Cette tendance a continué. La disparition, dans les communautés locales, des maternités et de sages-femmes compétentes ainsi que des compétences en matière d'obstétrique présente un gros inconvénient pour les femmes qui doivent désormais couvrir de grandes distances quand le travail a commencé. Au Danemark, la législation autorise l'accouchement à domicile, mais cette possibilité n'est pas expliquée par les omnipraticiens, et il est souvent difficile pour les sages-femmes de faire des visites à domicile. Pour qu'il s'agisse d'une option authentique, ce droit doit être assorti de la diffusion d'informations.

Violence à l'encontre des femmes

L'article concernant la violence à l'encontre des femmes paraît décrire de manière satisfaisante les initiatives prises par le Gouvernement dans le cadre de son plan d'action 2005-2008.

Toutefois, il est un aspect important de ces activités qui a été négligé mais qui, de l'avis de l'AFD, doit être incorporé si l'on veut garantir que les femmes qui quittent leur partenaire violent aient une plus grande chance de vivre une vie nouvelle et indépendante à l'abri de la violence. En réalité, les femmes victimes de violences ont souvent perdu, en conséquence, leur contact avec le marché du travail et leur réseau social quand elles arrivent au centre d'accueil.

Une étude danoise récente (Vibeke Jensen Lybecker: *Voldramte kvinders arbejdsliv*. Udsatteenheden, Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, Socialministeriet, 2006) permet également de montrer que les femmes victimes de violences de la part du partenaire courent un risque accru de marginalisation sociale. S'agissant des conséquences de la violence dans la vie professionnelle, entre autres, ses victimes de prennent deux fois plus de congés de maladie que les femmes qui n'ont pas subi des violences. Les statistiques annuelles de l'Organisation nationale des centres d'accueil pour femmes battues et leurs enfants pour 2006 montrent que les femmes qui s'abritent dans les centres d'accueil sont généralement moins bien intégrées dans le marché du travail que le reste de la population féminine – seulement une sur cinq femmes vivant dans un centre d'accueil a un emploi.

Quand on est démoralisé sur le plan psychologique et marginalisé sur le plan social, il peut être difficile de trouver la force nécessaire pour changer sa situation. Un bon réseau social, un emploi et l'indépendance économique permettent plus facilement à une femme de commencer et de maintenir une vie nouvelle à l'abri de la violence.

Pour permettre à une femme de commencer une nouvelle vie à l'abri de la violence après un séjour dans un centre d'accueil, il est crucial de la soutenir en lui créant de nouveaux liens sociaux, y compris avec le marché du travail. Dans ce domaine en particulier, il faut des efforts extraordinaires.

Articles 16**Mariage et rapports de famille****Mariages arrangés et forcés**

Les campagnes d'information concernant les mariages arrangés et forcés ont eu une influence positive sur les familles appartenant à des minorités ethniques. Les mariages arrangés et forcés sont devenus moins nombreux, les jeunes sont plus âgés au moment de se marier, et les parents et les enfants sont plus conscients du problème.

Il est également devenu beaucoup plus facile pour les jeunes d'obtenir une aide compétente et ils tirent parti des possibilités qui leur sont offertes. Ils ne s'accommodent plus d'une situation où la famille leur trouve un conjoint et se tournent vers les centres d'accueil pour des conseils et de l'assistance. La société est très désireuse d'aider les jeunes gens étant donné l'attention considérable accordée à cette question. Par exemple, de nombreux élèves et étudiants rédigent des dissertations ou exécutent des projets sur cette question. Cela contribue également à sensibiliser la population à l'importance qu'il y a à lutter contre ce phénomène.

L'AFD tient à souligner que dans le contexte des campagnes d'information et des autres activités, il est important d'adopter une approche fondée sur les droits de l'homme plutôt qu'une approche culturelle au problème des mariages arrangés et forcés. De cette manière, on peut éviter de culpabiliser toute une nation.

S'agissant des meurtres d'honneur, il a été possible de réunir des preuves et de faire condamner les meurtriers ou les complices qui les ont incités. De l'avis de l'AFD, il serait souhaitable d'adopter la même approche en matière de mariages arrangés et forcés.

Association des femmes danoises
Mai 2008-09-01

Karen Hallberg
Présidente

Leslie Larsen
Coordinatrice

Ont contribué : Esmá Birdi, Katie Davie Dalsgaard, Hansina Djurhuus, Lisa Holmfjord, Karen Hallberg, Hanne Helth, Joan Bach Ludvigsen, Nina Bach Ludvigsen, Lene Pind, Bente Holm Nielsen, Lea Simonsen, Neel Sylvest.

Observations de l'organisation Femmes et développement (Kvindernes U-landsudvalg – KULU) sur le septième rapport périodique sur l'application de la Convention

KULU – Femmes et développement – une organisation qui milite en faveur des droits de la femme dans le contexte du développement, une organisation faitière regroupant 24 ONG œuvrant en faveur des femmes et du développement, une organisation régionale et des membres individuels – se félicite de l'occasion qui lui est donnée de présenter des observations sur le septième rapport du Gouvernement danois concernant l'application de la Convention. Elle limitera ses observations à des domaines qui sont les plus pertinentes pour une organisation qui milite en faveur des femmes et du développement et établit un lien entre des activités internationales en faveur des droits de la femme en matière de développement et des activités nationales en faveur de l'égalité des sexes et de la responsabilisation des femmes.

Article 3

Politique nationale. Droits de l'homme et libertés fondamentales

Autres acteurs : Comité international pour l'égalité des sexes

KULU se félicite d'être membre de ce comité qu'elle considère comme un forum danois clef pour la surveillance et la promotion de l'égalité des femmes dans le monde et la coopération dans ce domaine global et pour l'établissement de liens avec les activités en faveur de l'égalité des sexes menées au Danemark. L'établissement de contacts entre les ONG qui militent en faveur de l'égalité des sexes et des droits de la femme d'une part, et des représentants des partis politiques siégeant au Parlement (Folketing), le Ministère de l'égalité des sexes, et les ministères des affaires étrangères et du développement ainsi que d'autres ministères, de l'autre, est une fonction importante en ce qui concerne le partage de l'information, la coordination et la surveillance des activités, ainsi que l'identification des lacunes à combler.

ONG

Le rapport reconnaît que la coopération étroite et le dialogue avec les ONG et les experts en la matière constituent l'un des points forts des activités officielles danoises en faveur de l'égalité des sexes. KULU se félicite de cette reconnaissance et des efforts du Gouvernement en faveur de la coopération avec les ONG et l'utilisation de leurs compétences. Si leur coopération et leurs activités en faveur de promotion de sexes et de la responsabilisation des femmes dans contexte de la politique de développement et l'aide au développement, y compris les politiques macro-économiques et les politiques commerciales, menées en coopération étroite avec les ministères du développement et des affaires étrangères, n'ont pas été mises en relief, cela tient peut-être ont fait que le rapport met l'accent sur les activités nationales. Toutefois, il convient de noter l'ampleur considérable des travaux accomplis par les ONG à l'échelon national à titre professionnel, mais aussi souvent à titre bénévole. Depuis sa fondation en 1976, KULU joue un rôle particulier à cet égard, comme elle est la seule ONG travaillant dans le domaine du développement ayant des liens avec des organisations de femmes danoises travaillant dans les domaines du développement et de l'environnement.

Nous notons également qu'il devient de plus en plus difficile pour les organisations de défense des droits de la femme de travailler à titre bénévole, alors que le nombre des questions internationales susceptibles de bénéficier de la compétence et de la combativité des défenseurs des droits de la femme ne cesse d'augmenter. Dans le même temps, les dépenses institutionnelles des organisations augmentent, et la réorganisation du financement de la coopération internationale pour le développement a non seulement réduit le montant des fonds disponibles pour les ONG, mais a entravé l'accès des ONG travaillant dans le domaine des femmes et du développement aux ressources.

Malgré les progrès accomplis en matière d'égalité des sexes et de droits de la femme dans le contexte du développement au Danemark et au plan international, il reste encore un long chemin à parcourir avant que les paroles et l'esprit de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et d'autres conventions, plans d'action et accords ne deviennent une réalité. Par ailleurs, les organisations militant en faveur des droits de la femme doivent continuer leur surveillance, se prémunir contre les reculs, par exemple en ce qui concerne les droits en matière de procréation, de sexualité et de santé consacrés au plan international; elles doivent également jouer un rôle de premier plan en ce qui concerne l'identification des questions et le développement de stratégies. Alors que l'importance de ces activités au Danemark est confirmée par le large soutien politique dont elles jouissent et le rang élevé de priorité que leur accorde le Gouvernement, la situation réelle des organisations de défense des droits de la femme est difficile, et pour garantir leur contribution, il faut leur apporter un soutien financier approprié à la fois pour les dépenses de programmes et les dépenses de base. Étant donné la situation dans laquelle se trouvent les ONG, les tâches à accomplir, et le rôle joué par KULU, il serait opportun de lui garantir des ressources économiques de base de l'ordre d'un demi million de couronnes pour ses activités intersectorielles qui relient les ONG de femmes, les ONG travaillant dans le domaine du développement et l'environnement et les décideurs danois.

Article 5

Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes

KULU tient à souligner que l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes constitue un principe fondamental et le moyen par excellence d'œuvrer en faveur de l'égalité des sexes, comme l'affirme la loi correspondante, et elle se félicite des activités destinées à mettre en œuvre l'article 4 de la loi qui exige que les autorités publiques intègrent d'une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans l'ensemble de leur planification et de leur administration. Il est important d'intensifier les travaux relatifs à l'identification des indicateurs et à l'amélioration des données aux fins d'une meilleure évaluation des résultats, du perfectionnement des instruments et des méthodes ainsi que de l'accroissement de l'efficacité de ces activités d'intégration.

Il convient de noter que les ministères des affaires étrangères et du développement ont également mis au point une série d'outils destinés aux fonctionnaires et aux agents de développement qui les aideront à traduire les engagements en matière d'égalité des sexes et de responsabilisation des femmes en résultats tangibles. Il faut suivre de près de manière dont leur utilisation est enseignée et encouragée, et déterminer s'il s'agit d'une compétence obligatoire pour tous. Les stratégies, méthodes et outils dont le Danemark encourage l'utilisation

dans sa coopération avec les pays partenaires en développement devraient également être utilisés pleinement au Danemark dans les politiques, stratégies et programmes, ainsi que dans l'administration.

Il en va de même pour l'apprentissage par Internet dans le secteur public, qui constitue un outil en plein développement. Il s'agit d'une initiative heureuse, mais il ne suffit pas de mettre au point un outil, il faut également veiller à sa disponibilité et à son utilisation par les groupes cibles.

S'agissant de la budgétisation sexospécifique, domaine important mais difficile, il serait opportun que le rapport reflète mieux les activités menées à bien et les progrès accomplis dans les ministères, les municipalités et les autres autorités publiques. Il serait extrêmement intéressant de partager les enseignements tirés et de se prévaloir de l'expérience des autres pays parties à la Convention ainsi que des autres acteurs au Danemark.

Article 6

Questions spéciales. Prostitution, traite des êtres humains et code de conduite

Traite

Les progrès accomplis dans ce domaine depuis 2002 et reflétés dans le nouveau plan d'action contre la traite des êtres humains 2007-2010 sont appréciés vivement. Toutefois, des améliorations sont encore possibles en ce qui concerne l'aide sociale, juridique, sanitaire, psychologique et professionnelle et la facilitation du rapatriement volontaire. La période de réflexion d'une durée maximale de 100 jours ne suffit peut-être pas pour préparer le retour dans le pays d'origine et la mise en place d'une aide à la réadaptation dans ce pays. Il faut également pouvoir accorder l'asile quand cela est raisonnable et justifié, et l'élargir les activités menées dans les pays de transit en tant que moyen de prévention et de réadaptation.

La création d'un réseau d'alerte par des ONG de femmes pour victimes de la traite en coopération avec des ONG du Sud, permettant d'obtenir des informations dignes de confiance sur les antécédents des victimes de la traite et de leur contacts, de vérifier la qualité des rapports de police, d'établir un lien entre les ONG travaillant dans le domaine des femmes et du développement dans les pays en développement d'origine et de transit d'une part et les activités d'aide et de réadaptation au Danemark de l'autre, renforcerait sensiblement l'action dans ce domaine et offrirait un forum précieux pour le dialogue et l'action stratégique. KULU est bien placée pour créer ce réseau étant donné sa coopération de longue date et ses vastes contacts avec des ONG partenaires du Sud et ses contacts internationaux, à condition de disposer de ressources pour ce type de coopération et de participation des ONG.

KULU – Femmes et développement

Janice Goodson Foerde
Présidente

KULU – Femmes et développement est une organisation fondée en 1976 qui coiffe 24 organisations de femmes et de développement, une organisation régionale et des membres individuels. Elle a pour principaux objectifs de promouvoir les

droits de la femme dans le contexte du développement, d'améliorer l'accès des femmes aux ressources et à l'influence dans la société, et de renforcer leurs droits en ce qui concerne la maîtrise de leur corps et de leur vie. Elle travaille dans le cadre d'un dialogue et d'une coopération étroites avec des partenaires du Sud en conduisant des activités de plaidoyer, de diffusion d'informations, d'éducation en matière de développement et en collaborant à l'exécution de projets. Elle sert de conseiller pour les questions concernant l'égalité des sexes auprès des délégations officielles participant aux conférences organisées par l'ONU et l'Organisation mondiale du commerce, et assure la liaison entre les ONG danoises travaillant dans les domaines du développement de l'environnement et les ONG de femmes.
