



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

Distr. générale
3 juillet 2000
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**

**Cinquièmes rapports périodiques des États parties
Danemark***

* Le rapport initial présenté par le Gouvernement danois est reproduit sous la cote CEDAW/C/5/Add.22 ; le Comité l'a examiné à sa cinquième session. Le deuxième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois est reproduit sous la cote CEDAW/C/13/Add.14 ; le Comité l'a examiné à sa dixième session. Le troisième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois est reproduit sous la cote CEDAW/C/DEN/3 ; le Comité l'a examiné à sa seizième session. Le quatrième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois est reproduit sous la cote CEDAW/C/DEN/4.



Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	4
Chapitre 1. Le cadre des activités destinées à assurer l'égalité	5
Fondements	5
Constitution et législation	6
Politique nationale	8
Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires	11
Priorités	11
Questions spéciales	12
Chapitre 2. Vie publique	13
Droits politiques et participation	13
Participation aux fonctions publiques	17
Représentation du Gouvernement	18
Nationalité	18
Chapitre 3. Éducation	20
Accès à l'éducation	20
École primaire et enseignement secondaire moyen	21
Enseignement secondaire supérieur et formation professionnelle	21
Enseignement complémentaire et supérieur	22
Enseignement des adultes et formation continue	24
Chapitre 4. Marché du travail	26
La situation sur le marché du travail	26
Mesures concernant les possibilités d'emploi	28
Femmes entrepreneurs	32
Pensions	35
Égalité de traitement	35
Harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle	37
Services d'aide sociale	38
Chapitre 5. Autres mesures juridiques et sociales	40
Problèmes de santé	40
Violence et viol	42
Inceste	46
Prostitution	46

Trafic des femmes	46
Excision	48
Élimination de la discrimination fondée sur le sexe	48
Tableaux	49
1. Représentation des femmes dans les organes élus, 1970-1998	49
2. Représentation des femmes dans les conseils, directoires et comités du secteur public, 1985-1998	50
3. Répartition des hommes et des femmes selon le niveau d'éducation atteint, 1997	50
4. Choix des femmes et des hommes en matière d'enseignement supérieur	51
5. Main-d'œuvre et taux de participation, 1976-1997	52
6. Répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail, 1997	53
7. Revenus individuels des femmes et des hommes, 1993-1997	53
8. Nombre moyen des femmes et des hommes en congé, 1994-1997	54
9. Chômage des femmes et des hommes, 1980-1998	54
10. Femmes managers, 1983-1996	55
Observations des organisations non gouvernementales danoises	56
Conseil des femmes du Danemark	56
Association des femmes danoises	60
Forum des hommes du Danemark	66

Introduction

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

C'est au gouvernement qu'il incombe d'appliquer les prescriptions 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 oeuvrent en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Conformément aux règles établies, le Danemark a présenté son premier rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 1984 (CEDAW). Le deuxième rapport sur l'application de la Convention a été soumis en 1988, le troisième au début de 1993 et le quatrième en janvier 1997.

Le troisième rapport a été examiné à New York en janvier 1997. L'évolution décrite dans les comptes-rendus analytiques des 328^e et 329^e séances du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C/DEN/3), au cours desquelles le Comité a étudié le rapport du Danemark, n'a pas été rappelée dans le présent rapport. Toutefois, les préoccupations et recommandations du Comité y sont exposées.

Le CEDAW n'a pas encore examiné le quatrième rapport sur l'application de la Convention susmentionnée. Il est prévu que le quatrième rapport et le présent rapport – le cinquième de la série – seront examinés en même temps. En conséquence, la structure de celui-ci est pratiquement analogue à celle du quatrième rapport qui l'a précédé. Chaque chapitre correspond à l'une des différentes subdivisions de la Convention, à l'exception des articles concernant l'éducation et l'emploi, qui font l'objet de chapitres distincts. Comme à l'accoutumée, les ONG féminines danoises ont été invitées à présenter des observations sur le rapport. Et, chose nouvelle, une association qui regroupe des organisations masculines danoises a elle aussi soumis des observations. Ces observations et commentaires figurent à la fin du rapport.

Le présent rapport – le cinquième de la série – est consacré aux questions sexospécifiques les plus importantes qui se sont posées dans le contexte danois au cours des trois ou quatre dernières années.

Chapitre premier

Le cadre des activités destinées à assurer l'égalité

Article premier

Fondements

L'égalité entre les femmes et les hommes constituent un objectif essentiel de la politique danoise. Le but des efforts déployés dans ce sens est d'assurer une compréhension adéquate des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans tous les secteurs d'activités politiques, économiques, sociales, culturelles, civiles et autres.

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits, obligations et chances dans tous les secteurs de la société, ce qui implique, en principe, l'égalité formelle consacrée par la législation mais également, dans la pratique, l'application de mesures visant à assurer l'égalité des sexes.

Depuis la présentation en décembre 1996 du rapport précédent – le quatrième de la série – le Danemark concentre ses efforts sur le renforcement des mesures prises à différents niveaux pour faire progresser, dans la société danoise, le règlement des questions sexospécifiques, dont la moindre n'est pas le suivi de la mise en oeuvre du Programme d'action adopté par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995.

Article 2

Constitution et législation

Comme on l'a signalé dans les rapports précédents, il n'existe guère d'obstacle, sur le plan législatif, à l'égalité des droits des femmes et des hommes.

La Constitution danoise de 1953 ne contient pas de dispositions mentionnant expressément l'égalité des femmes et des hommes mais elle énonce le principe de l'égalité de traitement en ce qui les concerne.

Depuis 1976, les gouvernements successifs n'ont cessé d'oeuvrer en faveur de l'élargissement et de l'amélioration de l'égalité juridique des femmes et des hommes. Le Parlement a déjà adopté cinq lois visant spécifiquement à promouvoir ladite égalité, à savoir des lois sur l'égalité des chances, l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement, l'égalité lors de la nomination des membres des comités publics et l'égalité lors de la désignation des membres des conseils dans la fonction publique (voir le quatrième rapport du Danemark). Trois de ces lois ont été remplacées par un nouvel instrument sur l'égalité des femmes et des hommes¹. Les lois sur l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement sont toujours en vigueur.

La Constitution et les lois sur l'égalité exigent que l'égalité des femmes et des hommes soit respectée dans le secteur public aussi bien que dans le secteur privé. La question de l'application des lois sur l'égalité et d'autres mesures de droit et de fait ayant un impact sur l'action en faveur de l'égalité est examinée en détail dans les chapitres pertinents.

¹ La nouvelle loi a été adoptée par le Parlement le 25 mai 2000. Un exemplaire en anglais sera adressé au CEDAW aussitôt que possible dès que le texte de ladite loi aura été traduit.

Le Danemark a mis en oeuvre, en temps voulu, la plupart des directives de l'Union européenne sur l'égalité des sexes et le gouvernement s'emploie activement, dans le cadre de sa politique, à réaliser l'égalité des droits conformément aux dispositions adoptées par l'Union européenne en faveur de ladite égalité.

Le Danemark a également mis en application le Programme d'action. En 1998, le gouvernement a pour la deuxième fois fait rapport au Parlement sur l'exécution dudit Programme tant sur le plan national que sur le plan international.

De même, le gouvernement a pris des mesures pour appliquer la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En 1999, l'ONU a adopté le Protocole facultatif y relatif. Le Danemark a pris une part active aux négociations menées pour permettre aux personnes ou groupes de personnes dont l'un des droits énoncés dans la Convention est violé par l'État partie en cause de porter plainte devant le CEDAW. Le Danemark et plusieurs autres pays ont signé le Protocole le 10 décembre 1999, journée des droits de l'homme des Nations Unies. Ledit Protocole sera probablement ratifié en juin 2000 au plus tard.

La législation danoise sur l'égalité des femmes et des hommes ne s'applique ni aux îles Féroé ni au Groenland vu que les questions d'égalité sont régies par les dispositions législatives des îles Féroé et du Groenland conformément à leur système d'autonomie interne. La Commission pour l'égalité de statut des îles Féroé (créée en 1994) a pour mission de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de la main-d'oeuvre, de l'éducation et de la culture. Le Conseil pour l'égalité de statut du Groenland (créé en décembre 1998) est spécialement chargé d'assurer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail et en ce qui concerne l'éducation, la culture et la vie familiale.

Article 3

Politique nationale

La politique nationale du Danemark sur l'égalité des sexes est élaborée en constante interaction entre le gouvernement, le Parlement, le Conseil pour l'égalité de statut et les organisations non gouvernementales.

Plan d'action du gouvernement concernant l'égalité des sexes

À côté de l'action législative, une mesure importante a été prise en faveur de l'égalité des femmes et des hommes lorsque le gouvernement a adopté son Plan d'action concernant l'égalité des sexes, qui a été présenté pour la première fois au Parlement en 1987. La stratégie générale vise à faire des ministères et autres organes de l'administration centrale des promoteurs et des modèles pour ce qui est des activités opérationnelles, tournées vers l'avenir, en faveur de l'égalité des sexes.

Environ tous les trois ans, le Gouvernement danois élabore des plans d'action visant à promouvoir l'égalité de statut et l'égalité des chances dans les organisations et les institutions publiques. On se reportera aux rapports concernant les périodes visées par les plans d'action précédents : 1987-1990 (première période), 1991-1993 (deuxième période) et 1994-1996 (troisième période). En décembre 1996, le Conseil pour l'égalité de statut a procédé à l'évaluation du dernier plan d'action. Le Parlement a décidé de différer le débat sur les résultats de cette évaluation en attendant

que soit terminée la réorganisation en cours des institutions nationales compétentes en matière d'égalité des sexes.

Le Ministre de la parité sera chargé de préparer les plans prospectifs annuels ainsi que les plans d'action pour 2000.

En 1995, le Parlement a adopté une loi exigeant que toutes les municipalités et tous les comtés du Danemark fassent rapport, tous les deux ans, sur leurs efforts en faveur de l'égalité des sexes. En 1997, le Conseil pour l'égalité de statut a publié le premier rapport sur les progrès réalisés en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes dans les municipalités. Le deuxième rapport paraîtra en décembre 1999. Les statistiques sur la répartition par sexe établies par toutes les municipalités ainsi qu'une évaluation des initiatives et de leurs résultats figurent au chapitre 4.

Suivi de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de Beijing

Comme on l'a signalé dans le rapport précédent, en avril 1996, le gouvernement a présenté au Parlement son premier rapport sur le suivi de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de Beijing. Le Parlement a encouragé le gouvernement à lui présenter un rapport complet sur l'application du Programme d'action à sa session de 1997/1998 et à intégrer la problématique femmes-hommes dans les activités administratives, politiques et de planification au niveau tant national qu'international.

En mai 1998, le gouvernement a soumis au Parlement son deuxième rapport sur la mise en oeuvre, sur le plan national aussi bien qu'international, du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes de Beijing. Les résultats sont exposés dans le présent rapport.

Intégration de la problématique femmes-hommes

La politique menée par le gouvernement en faveur de l'égalité des sexes repose sur le concept d'intégration. Le Ministre de la parité est directement responsable de la promotion de l'égalité des sexes et chaque ministre l'est de la réalisation de ladite égalité dans la sphère de sa compétence. En outre, la nouvelle loi susmentionnée sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes s'inspire beaucoup du concept d'intégration. Toutes les initiatives politiques, y compris tous les projets de loi concernant le marché du travail, doivent être évaluées sous l'angle de leur impact sur l'égalité des sexes. Toutefois, la stratégie d'intégration devra être rendue plus opérationnelle. Il est nécessaire d'élaborer de nouvelles méthodes d'intégration de la problématique femmes-hommes.

En 1997, le Conseil des ministres nordique a lancé le projet d'intégration nordique : il s'agit d'un projet-cadre de trois ans comportant différents projets d'intégration de la problématique femmes-hommes à exécuter dans tous les pays nordiques. Il est prévu qu'un rapport final sera publié en 2000. En novembre 2000, les résultats seront présentés à une conférence internationale sur l'intégration de la problématique femmes-hommes qui sera organisée à Paris conjointement par l'OCDE et le Conseil des ministres nordique.

Article 4

Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires

Pour donner suite à la Conférence de Beijing, le gouvernement a créé en mars 1996 un Comité chargé d'examiner un « mécanisme institutionnel destiné à promouvoir l'égalité des sexes ». Les institutions existantes avaient plus de 20 ans et on considérait qu'elles n'étaient plus adaptées aux besoins. Le Comité a été constitué de représentants de ministères, de syndicats et d'ONG.

Le Comité a analysé les problèmes concernant le système institutionnel en place. Il a déclaré que l'organe existant, le Conseil pour l'égalité de statut, devait faire face à des tâches trop nombreuses et trop diverses concernant par exemple, le contentieux judiciaire, le lancement de débats publics, l'appui administratif du Premier Ministre, la responsabilité des mesures en faveur de l'égalité des sexes et un service d'information à la disposition du public.

En mars 1999, le Comité a présenté un important rapport intitulé « Oeuvrer en faveur de l'égalité des sexes ». Le rapport comporte environ 40 thèmes et sujets propres à favoriser la promotion de l'égalité des sexes dans la société danoise et des propositions visant à réorganiser les institutions existantes s'occupant de l'égalité des femmes et des hommes de manière à les regrouper en trois organismes distincts et à spécialiser leurs activités antérieures afin de renforcer les efforts en faveur de l'égalité des sexes et d'améliorer la transparence dans ce domaine.

Le Parlement a examiné le rapport en mai 1999. Il a appuyé les recommandations du Comité, conformément aux vœux du gouvernement, et a recommandé que celui-ci :

- Améliore la capacité de l'administration publique à intégrer la problématique femmes-hommes;
- Oeuvre en faveur de l'égalité de rémunération et des pensions;
- Veille à ce que les femmes et les hommes participent, sur un pied d'égalité, au processus décisionnel dans la société;
- Appuie les efforts visant à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille;
- Fournissent de meilleures informations sur les questions concernant l'égalité des sexes, notamment dans le domaine des statistiques;
- Fasse tous les ans rapport au Parlement sur l'état de l'égalité des femmes et des hommes dans la société;
- Supprime le Conseil pour l'égalité de statut conformément à la recommandation du Comité;
- Crée un « Centre du savoir » ayant compétence en matière d'égalité des sexes;
- Établisse, pour une période d'essai de deux ans, un organe chargé de s'occuper du contentieux en matière de discrimination fondée sur le sexe.

À la suite de débats au Parlement où un large appui s'est manifesté, le Premier Ministre a nommé, en juillet 1999, un Ministre de la parité (qui est également, pour la période en cours, Ministre du logement et des affaires urbaines) chargé de promouvoir l'égalité des sexes. Conformément à la stratégie d'intégration, tous les au-

tres ministres devront aussi assurer l'égalité des sexes dans leurs sphères de compétence.

Dans une deuxième étape, le nouveau projet de loi susmentionné a été présenté au Parlement en février 2000 et adopté au mois de mai suivant. La nouvelle loi crée de nouveaux mécanismes institutionnels compétents en matière d'égalité des sexes en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le principe de l'intégration de la problématique femmes-hommes est inclus dans la législation et les ministres auront la possibilité de lancer des actions en faveur de l'égalité. Tous les deux ans, les autorités publiques devront faire rapport sur la situation en matière d'égalité. Les règles applicables à la composition des commissions et comités publics, etc. constitués par un ministre sont renforcées de manière à faire participer plus de femmes au processus décisionnel dans la société.

La loi est conforme aux propositions du Comité. Le Conseil pour l'égalité de statut sera remplacé par trois nouveaux organes distincts. En premier lieu, un organisme départemental sera établi à l'intention du Ministre de la parité. En deuxième lieu, un centre du savoir et un forum de discussions seront instaurés, avec la participation d'un grand échantillon d'ONG, de partenaires sociaux, de chercheurs, de spécialistes et autres. En troisième lieu, sera créé, pour une période d'essai de deux ans, un service du contentieux en matière d'égalité femmes-hommes qui sera habilité à prendre des décisions ayant force de loi. La loi a pour but d'introduire (en d'autres termes d'intégrer) le volet problématique femmes-hommes dans toutes les orientations et toutes les parties de l'administration et de permettre que des mesures spéciales soient prises dans des secteurs spécifiques ; il s'agit de ce qu'il est convenu d'appeler la double stratégie.

Le Parlement a ouvert un crédit de 19,5 millions de couronnes danoises dans le budget de 2000, ce qui a plus que doublé les fonds précédemment affectés à la cause de l'égalité.

Le Conseil pour l'égalité de statut

Jusqu'à la nomination, en juillet 1999, du nouveau Ministre de la parité, le Conseil pour l'égalité de statut a été le principal agent du gouvernement dans ce domaine.

Le Conseil jouait le rôle d'un ombudsman chargé de veiller au respect de la loi. Il avait le droit de donner des avis dans les affaires instruites en vertu de la Loi sur l'égalité de traitement et de la Loi sur l'égalité de rémunération et d'accorder des dérogations aux dispositions de la Loi sur l'égalité de traitement. En 1998, il a reçu 92 réclamations concernant des cas concrets relatifs à des questions relevant de l'une des deux lois susmentionnées. Il a réglé 15 cas.

En outre, le Conseil contrôle et encourage l'application du principe de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans la société. Les leçons tirées de l'expérience acquise ont été rassemblées et exposées dans diverses publications, conférences et autres.

De plus, le Conseil donne des avis sur la mise en oeuvre de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans le secteur public et le secteur privé. Ces avis portent sur des questions telles que l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille, les problèmes touchant les femmes managers ou les

mesures qui peuvent contribuer à modifier la répartition femmes-hommes sur le marché du travail.

Afin de modifier les attitudes et de sensibiliser davantage le public à l'importance de l'égalité des sexes, le Conseil a mis l'accent sur la communication et le débat au cours de ces dernières années. Plusieurs conférences, réunions et séminaires ont été organisés et des discussions ont été encouragées dans les médias. Un site web a été ouvert sur Internet ; il donne des informations sur les travaux et les décisions du Conseil. Il comporte des liens avec les bases de données concernant les décisions judiciaires en matière d'égalité de statut ; y sont également inclus les débats sur l'égalité des sexes parus dans les journaux et les magazines.

Il est absolument nécessaire de disposer de statistiques afin de donner un tableau des inégalités entre les femmes et les hommes et de mettre à jour les connaissances. En 1998, le Conseil pour l'égalité de statut a élaboré une série annotée de statistiques sur la répartition par sexe appelée à figurer dans son rapport annuel. En outre, en décembre 1999, il a fait paraître une publication intitulée « Femmes et hommes ». Cette publication, qui faisait suite à une autre analogue de 1995, a été préparée en coopération avec le Service danois des statistiques. Les chiffres font apparaître des inégalités qui ne sont pas devenues moins significatives au cours des années – et qui constituent une base de départ pour les travaux à venir, par exemple dans les domaines de l'égalité de traitement et du rôle des femmes dans le processus décisionnel.

En 1998, le Conseil a bénéficié d'une contribution financière de 7,6 millions de couronnes danoises. Pour ses travaux courants, il disposait d'un secrétariat de 14 personnes, dont six hommes.

Le Danemark s'efforce d'encourager la participation d'intérêts danois aux efforts visant à promouvoir l'égalité sur le plan international. Les activités internationales relèvent de la compétence conjointe du Ministère des affaires étrangères et du Conseil pour l'égalité de statut (maintenant le Cabinet du Ministre de la parité).

Comité chargé des affaires internationales concernant l'égalité

Le Comité chargé des affaires internationales concernant l'égalité suit les questions internationales relatives à l'égalité des sexes qui sont débattues dans les instances de l'ONU, de l'UE, du Conseil européen, du Conseil des ministres nordique, de la CSCE et de l'OECD. Jusqu'en juillet 1999, c'était le Premier Ministre qui nommait les membres du Comité. Cette tâche a été transférée au Ministre de la parité. Le Comité est présidé par un membre du Parlement et coordonne les activités touchant les affaires internationales relatives à l'égalité des sexes. Le Ministère des affaires étrangères fournit les locaux nécessaires au secrétariat.

Organisations non gouvernementales

Selon une longue tradition danoise, les organisations non gouvernementales (ONG) participent très activement aux activités visant à réaliser l'égalité des femmes et des hommes et luttent contre la discrimination fondée sur le sexe et les stéréotypes correspondants. Tel est spécialement le cas du Conseil national des femmes du Danemark (plate-forme réunissant 49 organisations féminines et nouveau nom de l'ancien Conseil national danois des femmes) et de l'Association des femmes danoises. Ces ONG sont des observateurs vigilants des initiatives publiques et participent

activement au processus de réalisation de l'égalité des sexes, y compris la diffusion d'informations sur la Convention, le Programme d'action et la politique nationale.

Le Gouvernement danois fait de la coopération avec les ONG l'une de ses priorités. Lesdites organisations sont représentées au Conseil pour l'égalité de statut, au Comité chargé des affaires internationales relatives à l'égalité et dans d'autres comités et elles participent régulièrement à des manifestations nationales et internationales. Elles siègent également au Comité des activités futures en faveur de l'égalité des sexes et auront leur place dans le nouveau dispositif institutionnel.

Des membres des ONG font partie de la délégation que le Gouvernement danois envoie aux conférences de l'ONU. En outre, le Conseil est l'organe coordinateur des activités des ONG liées aux conférences et réunions officielles.

Mesures temporaires

Comme on l'a signalé dans les rapports antérieurs, des mesures spéciales temporaires peuvent être prises pour promouvoir l'égalité des sexes conformément aux dispositions de la Loi sur l'égalité de traitement. L'application de mesures spéciales temporaires doit être décidée sur la base de données précises et compte tenu de l'objectif global fixé pour l'égalité des sexes. On trouvera aux chapitres 3 et 4 des détails sur ces mesures.

Article 5 Priorités

Au cours de la période considérée, la politique danoise en faveur de l'égalité des sexes a essentiellement porté sur les domaines ci-dessous.

Égalité de rémunération et de pensions

Un domaine d'action important concerne l'élimination des disparités existant entre la rémunération et les pensions des femmes et des hommes. Les statistiques prouvent qu'en moyenne la rémunération des femmes ne représente que 80 % de celle des hommes sur le marché du travail. La situation ne s'est pas modifiée au cours de ces dernières années. Il semble que l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes qui s'était réduit au cours des années 70 et 80 ait cessé de diminuer en dépit de l'adoption de la loi sur l'égalité de rémunération et d'autres initiatives.

En outre, le régime des pensions des femmes est un grave sujet de préoccupation. Les femmes ne reçoivent normalement qu'une pension de base et les différences entre les revenus perçus par les femmes et par les hommes durant leur vie professionnellement active se traduisent par des écarts entre les montants de leurs pensions respectives. (Voir chapitre 4).

Les femmes et la détention du pouvoir

À l'heure actuelle, il y a encore beaucoup plus d'hommes que de femmes aux postes de décision dans tous les secteurs d'activité. La question de la participation des femmes à la vie publique et au processus décisionnel a été au centre des préoccupations. En 1997, le gouvernement a décidé de faire procéder à une analyse de la détention du pouvoir et des relations de pouvoir. Le but de cette étude était

d'examiner les processus décisionnels et les équilibres dans la détention du pouvoir au Danemark. Le Comité directeur responsable du rapport a décidé de recruter une personne pour s'occuper des questions d'intégration et de sexospécificité. Le Comité doit poursuivre ses travaux jusqu'en 2003 (Voir chapitre 4).

Violence à l'égard des femmes

L'accroissement de la violence à l'égard des femmes a été la source de graves préoccupations dans le monde. En conséquence, le Gouvernement danois et les ONG danoises se sont particulièrement intéressés à cette question et ont lancé toute une série de projets concernant la violence au foyer, la prostitution, le trafic des femmes et l'excision (Voir chapitre 5).

Hommes et égalité

Le rôle des hommes occupe une place importante dans le débat actuel sur l'égalité des sexes et le nouvel impact des questions de parité. La formulation des problèmes spéciaux auxquels les hommes sont confrontés et la participation de ceux-ci aux efforts en faveur de l'égalité des chances suscitent un intérêt croissant. Un plan d'action nordique concernant les hommes et l'égalité des sexes a été adopté et de nouvelles initiatives ont été lancées, telles que l'introduction de plans de congé plus souples et d'un congé spécial de paternité. (Voir chapitre 4).

Coopération internationale

Une place spéciale a été faite à la coopération internationale dans le cadre de l'ONU, de l'UE et des pays nordiques ainsi qu'à la coopération pour le développement avec les pays du Sud. En particulier, priorité a été donnée à la politique visant à poursuivre l'application du Programme d'action de l'ONU conformément auquel le gouvernement a fait rapport au Parlement sur les progrès réalisés en 1998.

Article 6

Questions spéciales

Le Ministre de la parité a pris l'initiative de renforcer la coopération avec les femmes des minorités ethniques et notamment de les impliquer davantage dans le processus décisionnel démocratique. L'intention est d'élaborer une politique d'égalité qui devra être formulée compte tenu de la situation spéciale des femmes en question.

Pour ce qui est des problèmes spéciaux tels que les actes de violence sexiste, le viol, l'inceste, le trafic des femmes, la prostitution et l'excision, voir le chapitre 5 du présent rapport.

Chapitre 2

Vie publique

Article 7

Droits politiques et participation

Afin de renforcer l'égalité des sexes pour de nombreuses années, le Danemark a fait porter ses efforts sur la participation des femmes à la vie publique et au processus décisionnel. Comme on l'a signalé dans les rapports antérieurs, les femmes et les hommes danois ont les mêmes droits politiques. Les personnes appartenant à l'un et à l'autre sexes ont le droit de vote et sont éligibles aux organes locaux et au Parlement ainsi qu'au Parlement européen.

Les femmes représentent encore une minorité parmi les titulaires des postes de direction et de responsabilité. Le déséquilibre des sexes est extrêmement accusé au niveau des cadres supérieurs du secteur privé, mais la parité est presque assurée au Parlement. Bien que tous les obstacles législatifs aient été levés, les attitudes doivent encore évoluer avant que les femmes ne participent pleinement à la vie politique, aux organes publics, aux conseils, aux commissions et aux comités donnant des avis sur les processus décisionnels ainsi qu'à l'administration publique. De nombreuses femmes sont réticentes à se présenter aux élections. La plupart continuent d'avoir la responsabilité principale de la famille et du foyer, qui se combine difficilement avec une vie politique active.

Les ONG participent de façon suivie à la formulation du programme officiel sur l'égalité de statut des femmes dans les processus décisionnels et à la mise en oeuvre de la politique du gouvernement concernant l'égalité des sexes dans ce domaine.

En 1997, le gouvernement a fait procéder à une analyse portant sur la détention du pouvoir et les relations de pouvoir. Le but de cette étude était d'examiner les processus décisionnels politiques et les équilibres dans la détention des pouvoirs au Danemark. Le Comité directeur responsable de ce travail a décidé qu'un poste serait créé en vue d'assurer l'intégration des questions de sexospécificité dans l'analyse et que les deux sexes seraient représentés dans l'équipe dirigeant les recherches, les groupes de documentation, etc. L'analyse en question doit prendre trois ans.

Autorités locales

Au cours de ces dernières années, peu de modifications se sont produites en ce qui concerne la participation des femmes aux autorités locales et leurs succès aux élections locales.

Pourcentage des femmes élues

<i>Élections locales</i>	1983	1989	1993	1997
	(Femmes %)			
Municipalités	30	26	28	27
Comtés	29	29	31	29
Maires de municipalité	4	9	10	11
Maires de comté	0	7	21	14

Source : Rapport annuel du Conseil pour l'égalité de statut, 1998

Après les élections locales de novembre 1997, le Conseil de l'égalité de traitement a procédé à une enquête sur la répartition des femmes et des hommes occupant des postes politiques au sein des autorités locales. Le pourcentage des femmes élues à des postes municipaux était de 27 %, chiffre en baisse par rapport à 1993, année pendant laquelle la proportion s'établissait à 27,9 %. Le pourcentage des femmes candidates aux élections était de 28,5 % en 1997 contre 29,6 % en 1993.

Bien que proche du seuil critique, la représentation des femmes aux élections locales fait apparaître une certaine stagnation. S'agissant des candidatures aux postes politiques les plus élevés, on note une légère augmentation de la représentation des femmes pour ce qui est des postes de maire de municipalité et une diminution pour ce qui est des postes de maire de comté.

Pour encourager les femmes à se présenter aux élections locales, on leur accorde 10 000 couronnes danoises par enfant afin de leur permettre de faire face aux frais de garde d'enfant qu'elles encourent pour pouvoir assister aux réunions. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire, notamment à modifier les attitudes, à transformer le climat politique et à raccourcir la longueur le temps du travail.

Élections parlementaires

La représentation des femmes au Parlement - le Folketing - s'est accrue à un rythme régulier. Le nombre des femmes au Parlement et au Cabinet excède maintenant « le seuil critique ».

<i>Élections parlementaires</i>	1982-1987	1987-1988	1988-1990	1990-1993	1993-1994	1994-1998	1998
	(Femmes %)						
Parlement (Folketing)	26	29	31	33	33	33	37
Cabinets	19	14	19	21	33	35	45

Source : Rapport annuel du Conseil de l'égalité de traitement, 1998, et Folketing danois, 1999.

Le pourcentage des femmes siégeant dans des commissions parlementaires est supérieur à 33 % ; il est resté stable à partir de 1990. En 1997, il s'établissait à 36 %, soit une légère diminution par rapport à 1996.

Commissions parlementaires	1990	1994	1995	1996	1997	1998	1999
(Femmes %)							
	27	36	36	37	36	37	37

Source : Rapport annuel du Conseil de l'égalité de traitement, 1998, et Folketing danois, 2000.

Au Danemark, le nombre des femmes parlementaires est parmi les plus élevés d'Europe et, en 1998, 38 % des membres des partis politiques étaient des femmes.

Élections au Parlement européen

Au cours de la période considérée, la représentation des femmes danoises au Parlement européen a été relativement élevée, avec un maximum de 44 % en 1994. De 1995 à 1999, une Danoise a occupé un poste de Commissaire. En 1999, la représentation des femmes au Parlement européen est tombée à 38 % (soit six femmes sur 16 membres).

Élections au Parlement européen	1979	1984	1989	1994	1999
(Femmes %)					
Parlement européen	33	38	38	44	38
Commissaires	0	0	0	1	0

Source : Rapport annuel du Conseil de l'égalité de traitement, 1998.

Conseils, comités, commissions et organes publics

Comme on l'a déjà signalé dans les rapports antérieurs, il existe deux lois (voir chapitre premier et annexe) qui ont un impact sur la nomination des femmes aux conseils, comités, commissions et organes créés, au niveau local ou central, pour donner des avis aux ministres, aux maires et à leurs administrations. Avant d'être nommés, les candidatures de femmes aussi bien que d'hommes, doivent être présentées. Dans les cas spéciaux où il est évident qu'on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce que cette condition soit remplie, une exception peut être accordée.

La Loi sur l'égalité des hommes et des femmes applicable à la nomination des membres des organes publics : comités, commissions, etc. est en vigueur depuis juillet 1985. En 1984, le pourcentage des femmes s'établissait à 12,7 %. En 1996, il était passé à 38,9 % dans les comités nouvellement nommés, selon les chiffres communiqués au Cabinet du Premier Ministre². En 1998, la proportion des femmes était de 38 %, soit une légère baisse par rapport à 1996 et 1997 (38,4 %).

² Le Conseil de l'égalité de traitement a établi des statistiques pour l'ensemble des comités (il s'agit des comités qui ne sont pas visés par la Loi); le pourcentage correspondant s'établissait à 27,2 % en 1996.

La Loi sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes concernant la nomination à certains postes du Conseil exécutif de la fonction publique est en vigueur depuis juillet 1990. L'objectif de cette loi est d'assurer une répartition sexospécifique équilibrée des postes de ce conseil. À cet égard, le terme « équilibré » s'entend du tiers environ du sexe sous-représenté. Ce but n'a pas encore été complètement atteint. En 1990, la proportion des femmes s'établissait à 24,1 % et en 1994 à 29,2 %. En 1997, elle était de 26,5 %, soit une baisse de près de 3 % par rapport à 1994.

La législation danoise applicable en la matière a fortement influencé la nomination des femmes mais les statistiques montrent que les femmes sont encore en minorité, ce qui est spécialement vrai dans les cas des membres du secrétariat des divers organes et des postes de président. Afin d'améliorer cet état de choses, certains ministres ont refusé de nommer des membres des organisations qui n'avaient pas proposé la candidature d'un nombre égal de femmes et d'hommes. D'autres ministres ont raccourci la durée des mandats pour exercer une pression sur les organisations.

Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour améliorer la parité femmes-hommes dans les comités gouvernementaux et les commissions exécutives, le gouvernement a annoncé la publication d'un livre blanc qui doit aboutir à des amendements aux deux lois susmentionnées.

Campagnes et autres activités d'information

La législation s'est révélée être un instrument efficace pour accroître le pourcentage de la représentation des femmes dans les comités par exemple. La persévérance joue un rôle important dans les activités en faveur d'un meilleur équilibre. Les campagnes et la diffusion d'informations occupent une place essentielle de la promotion de la participation des femmes à la vie politique et l'évolution des attitudes.

Le Conseil pour l'égalité de statut s'est spécialement attaché à modifier l'opinion des individus à l'égard de l'égalité de statut. Il exploite les occasions offertes par les débats publics pour faire connaître ses vues sur les faits nouveaux concernant les questions sexospécifiques.

Comme on l'a signalé dans le rapport précédent, ce sont les partis politique et les ONG qui diffusent le plus d'informations dans ce domaine. En particulier, le Conseil national des femmes du Danemark et l'Association des femmes danoises travaillent activement à faire nommer des femmes aux organismes publics et à les encourager et les préparer à participer à la vie politique et au processus décisionnel dans le cadre des comités et des conseils. Ils mènent des campagnes à l'occasion de chaque élection et invitent les femmes engagées dans l'action politique à des réunions et à des séminaires de manière à susciter des vocations en plus grand nombre et à influencer la politique des pouvoirs publics aux niveaux national et international.

Participation aux fonctions publiques

Officiellement, les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes d'être nommées à des emplois publics.

Si elles occupent une forte majorité des postes du secteur public, elles sont nettement en minorité dans les cadres supérieurs.

État et municipalités

Dans la fonction publique, les postes de responsabilité sont classés, dans la grille des traitements, au niveau des échelles 36-42. Les hommes occupent la majorité de ces postes. La domination masculine s'accroît avec le niveau des postes occupés. De 1983 à 1996, le nombre des postes de responsabilité de l'administration centrale occupés par des femmes est passé de 9 % à 20 % pendant qu'au sommet de la hiérarchie, il progressait de 3 % à 10 % pendant la même période. En 1998, aucun des 19 secrétaires permanents de ministère n'était une femme. La même année, 11 % des chefs de département étaient des femmes.

Au cours de la période 1983-96, la participation des femmes à la gestion des municipalités est passée de 12 % à 20 % pendant qu'au sommet de la hiérarchie, elle progressait de 1 % à 8 %. Le nombre des postes de direction occupés par des femmes dans les municipalité a augmenté, passant de 5 % en 1990 à environ 14 % en 1998.

Forces armées

En 1997, les besoins en matière de recrutement de volontaires pour le service armé ont été réévalués. Les modifications qui en ont résulté ont permis d'augmenter le nombre des femmes engagées aux fins d'entraînement militaire. Les possibilités dans le domaine de l'éducation physique et de l'entraînement individualisés se sont améliorées, ce qui permettra aux femmes d'acquérir la formation voulue avec des résultats satisfaisants.

En 2000, les exigences en matière d'entraînement physique ont été révisées. L'adoption de nouvelles normes d'entraînement physique devrait permettre d'accroître encore le nombre des femmes recrutées en vue de leur formation pour le service armé et aider les effectifs féminins à répondre aux normes d'entraînement physique exigées de tout militaire.

En février 1998, a été adoptée une loi donnant aux femmes la possibilité de s'engager dans des conditions analogues à celles applicables au service militaire obligatoire ordinaire en vue d'être incorporées dans des unités actives sur un pied d'égalité avec les hommes.

Actuellement, les effectifs de l'armée comptent environ 5 % de femmes. La majorité d'entre elles sont de simples soldats. En raison du petit nombre de femmes sous les armes et de leur récent accès aux forces armées, aucune femme officier n'a été promu à un grade supérieur jusqu'en 1999, date à laquelle, pour la première fois, une femme a été élevée à un grade d'officier supérieur, celui de commandant.

L'armée déploie des efforts en vue de promouvoir davantage de femmes. Le personnel féminin bénéficie, au même titre que le personnel masculin, de programmes de formation au management. En outre, des programmes spéciaux destinés à fa-

ciliter aux femmes l'accès aux grades supérieurs sont organisés à l'intention du personnel féminin.

Article 8 **Représentation du Gouvernement**

Les femmes ont le droit, tout comme les hommes, de représenter le Gouvernement danois au niveau international.

Le Ministère des affaires étrangères emploie environ 2 500 personnes dont 953 sont en poste à Copenhague. En 1999, ce personnel comptait au total 45 % de femmes, mais les hommes étaient plus nombreux aux grades supérieurs. Parmi les titulaires d'un diplôme universitaire, on comptait 27 % de femmes. Sur les 167 fonctionnaires des cadres supérieurs (échelons 36-42 dans la grille des traitements), 18, soit 11 %, étaient des femmes. Aux échelons 40-42, c'est-à-dire au sommet de la hiérarchie, il n'y avait qu'une femme sur un total de neuf personnes.

À la fin de 1993, le Ministère a publié son plan d'action intitulé « L'égalité aux affaires étrangères en l'an 2000 ». Le plan, après révision, était prêt en avril 2000. Les chiffres susmentionnés montrent que la parité était loin d'être atteinte en l'an 2000.

Article 9 **Nationalité**

Comme on l'a signalé dans les rapports antérieurs, la Loi sur la nationalité danoise est en tous points conforme à l'article 9 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La « Loi sur les étrangers » régit l'accès des étrangers au Danemark ainsi que leur séjour dans le pays. Elle ne fait aucune distinction de sexe.

Le droit des réfugiés et des immigrants d'obtenir un permis de séjour et, ultérieurement, d'acquérir la nationalité danoise est un problème d'actualité depuis 1990. Les femmes étrangères viennent au Danemark pour diverses raisons (asile, mariage, regroupement des familles, etc.). En outre, elles proviennent de pays très différents qui ont une autre culture. Il importe de tenir compte de la situation particulière de chacun et d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme on l'a signalé dans le rapport précédent, un « Comité sur l'intégration et le statut juridique des femmes étrangères au Danemark » a été créé par le Ministère de l'intérieur en 1993. Ce Comité est chargé d'examiner les règles applicables en matière de délivrance et d'annulation des permis de séjour. Le Conseil de l'égalité de traitement y est représenté. La première partie du rapport du Comité a été publiée en 1995 et a été à la source d'un amendement à la Loi sur les étrangers en mai 1996.

L'adoption de l'amendement à la Loi sur les étrangers concernant la délivrance de permis de séjour aux femmes étrangères victimes d'actes de violence a entraîné une amélioration générale du statut juridique de ce groupe. Avant de retirer un permis de séjour, les services de l'immigration doivent désormais examiner si une telle décision serait particulièrement préjudiciable à l'intéressée dans l'hypothèse où

celle-ci aurait été conduite à quitter le lieu de résidence qu'elle partageait avec un résident permanent du Danemark par des actes de violence ou de maltraitance ou autres sévices. En pareil cas, la durée de la période pendant laquelle la femme victime d'actes de violence a séjourné au Danemark n'est plus un facteur décisif.

Au printemps 1998, le Comité a présenté la deuxième partie de son rapport sur le renforcement de l'intégration et de la statut juridique des femmes étrangères au Danemark. Il a proposé un certain nombre de mesures visant à favoriser l'intégration des femmes étrangères au Danemark. Le rapport est actuellement à l'examen aux fins d'identification des nouvelles mesures que le gouvernement pourrait prendre dans ce domaine. À la fin de 1999, aucun programme n'avait été élaboré ni aucune mesure prise.

Chapitre 3 Éducation

Article 10 Accès à l'éducation

Comme on l'a signalé dans les rapports antérieurs, filles et garçons, femmes et hommes ont, depuis des générations, des droits égaux et des possibilités égales de recevoir un enseignement à tous les niveaux, depuis l'enseignement préscolaire jusqu'à l'enseignement supérieur, dans toutes les catégories de formation et d'orientation professionnelle ainsi que dans le domaine de l'enseignement des adultes et de la formation continue pendant les heures de loisir.

Intégration de la problématique femmes-hommes

Depuis 1994, l'égalité des sexes est intégrée dans le système d'enseignement. Elle est énoncée dans la Loi sur la Folkeskole (école élémentaire) ainsi que dans les règlements et directives d'interprétation de la loi. L'égalité est expressément mentionnée dans les directives concernant le programme d'enseignement qui visent la matière obligatoire ci-après : orientation pour l'enseignement général, la formation professionnelle et le marché du travail.

L'égalité a également sa place dans les objectifs et le programme d'études de l'enseignement secondaire supérieur et dans les directives régissant la planification des études et des carrières. La formation professionnelle est systématiquement envisagée comme un moyen spécifique propre à favoriser l'égalité des femmes et des hommes et des bourses peuvent toujours être obtenus pour la mise en oeuvre de projets visant à améliorer la situation des filles et des femmes dans ce secteur du système pédagogique.

Le programme national d'enseignement ne fait pas des questions relatives aux droits de l'homme une matière obligatoire mais les objectifs de la Folkeskole comportent un volet intitulé « La valeur égale des êtres humains » qui fait partie des normes fondamentales servant de base à l'enseignement de la Folkeskole.

Niveau d'éducation

Le niveau d'éducation de l'ensemble de la population progresse avec régularité. Parallèlement, une proportion croissante de la population fait des études supérieures.

La proportion de la population féminine scolarisée a augmenté au cours de ces dernières années – et dans certains secteurs les jeunes femmes sont maintenant en majorité. Le pourcentage des femmes dans la population estudiantine s'est accru. Dans le groupe d'âges de 20 à 66 ans, le pourcentage des femmes n'ayant suivi que l'enseignement obligatoire est tombé de 55 % en 1985 à 44 % en 1994 et à 38 % en 1997.

Les filles sont maintenant en majorité dans les établissements d'enseignement secondaire supérieur (60 % en 1997) et dans les instituts de formation universitaire du moyenne durée (66 en 1997). Toutefois, les garçons sont toujours en majorité dans les établissements d'enseignement professionnel (55 % en 1996). Quant à l'enseignement supérieur, les deux sexes sont à peu près à égalité (49,3 de femmes

et 50,7 % d'hommes en 1997) et, pour certaines disciplines, les femmes sont plus nombreuses que les hommes ; c'est, par exemple, le cas pour le droit et la médecine qui étaient traditionnellement des « disciplines masculines ».

En dépit de cette évolution, il existe encore de grandes différences en ce qui concerne les matières d'enseignement choisies par les femmes et par les hommes. Par exemple, dans l'enseignement universitaire supérieur, les hommes dominent dans les disciplines scientifiques et techniques. Les femmes y sont toutefois mieux représentées que par le passé. C'est ainsi qu'en ce qui concerne les disciplines techniques, leur pourcentage est passé de 16 % en 1981 à 36 % en 1997. En même temps, dans les secteurs de la formation pédagogique et de la formation sanitaire ainsi que dans celui des études littéraires, les femmes sont maintenant nettement plus nombreuses et cette proportion a augmenté au cours des dernières années.

Une très forte proportion de femmes et d'hommes assistent aux cours pour adultes (enseignement et formation). Les cours d'enseignement général pour adultes attirent davantage de femmes que d'hommes mais ceux-ci sont plus nombreux à suivre les cours d'enseignement pour adultes portant sur le marché du travail.

Il reste encore beaucoup à faire pour modifier les choix sexospécifiques en matière d'enseignement. Le gouvernement a souligné que la Folkeskole a l'obligation spécifique de préparer les filles et les garçons à élargir leur choix en ce qui concerne l'enseignement et la profession. À cet égard, il est important de les motiver pour qu'ils optent pour les matières qui ne font pas traditionnellement l'objet de leur choix.

École primaire et enseignement secondaire moyen

Afin d'accroître l'accès des garçons et des filles aux diplômes sur un pied d'égalité, les écoles primaires s'efforcent de renforcer l'intérêt des filles pour les matières techniques et les sciences naturelles, par exemple en leur dispensant de bonne heure des cours d'introduction aux disciplines correspondantes. À cet effet, une nouvelle matière, à savoir les sciences naturelles /techniques a été intégrée en 1994. Elle est enseignée à partir de la 4e. Un rapport d'évaluation sur cette nouvelle matière a révélé une différence sexospécifique constante et considérable en ce qui concerne le choix des matières et les méthodes d'enseignement selon le sexe des professeurs. Il y a relativement plus d'hommes que de femmes professant les matières techniques, les mathématiques, la physique et la chimie et plus de femmes enseignant les sciences naturelles et la biologie.

Enseignement secondaire supérieur et formation professionnelle

Dans l'enseignement secondaire supérieur, la proportion des femmes va en s'accroissant. En 1997, elles étaient en faible majorité et représentaient 60 % du nombre total des étudiants à ce niveau.

Dans l'ensemble, les modifications survenues dans le domaine de la formation professionnelle n'ont pas été importantes. En 1998, les hommes représentaient 55 % des étudiants. Toutefois, ces chiffres masquent les différences sensibles existant à l'intérieur des disciplines et d'une discipline à l'autre. Les femmes représentent 75 % des étudiants suivant des cours de bureautique et de secrétariat et dominent

(90 %) pour ce qui est du secteur des services. Par contre, les hommes représentent 96 % des étudiants dans des matières telles que la sidérurgie et la métallurgie (dans un tiers de ces matières on ne compte aucune femme), la construction et les transports. Il reste que le nombre des matières attirant une proportion plus équilibrée de femmes et d'hommes est plus élevé qu'auparavant mais il y a encore beaucoup à faire avant que la parité ne soit réalisée dans la formation professionnelle.

Le Ministère de l'éducation a pour priorité importante d'assurer aux filles et aux garçons une égalité de chances dans le domaine de l'informatique. Par exemple, en 1997, un projet pilote et de développement concernant les techniques de l'information a été lancé dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels ; il comporte un volet concernant l'attitude des filles vis-à-vis des dites techniques. Dans les établissements de l'enseignement secondaire supérieur, des projets pilotes ont été établis pour incorporer les techniques de l'information dans toutes les matières figurant au programme d'études de tous les élèves. En général, les filles et les garçons ont une approche très différente à l'égard de l'outil informatique. Les possibilités du travail de groupe ont été exploitées avec profit. De la sorte, les méthodes d'enseignement peuvent tenir compte des particularités des groupes d'élèves dans des situations différentes.

En outre, l'expérience montre que davantage de femmes/filles opteront pour le secteur des techniques de l'information si l'image de la profession est modifiée, par exemple si le vocabulaire traditionnel des techniques de l'information est remplacé par des mots comme création, communication, etc.

Enseignement complémentaire et supérieur

Proportion des femmes et des hommes

En 1997, une majorité de 52 % d'hommes suivaient les cours du cycle court de l'enseignement supérieur et 66 % des étudiants qui assistaient à des cours du cycle moyen de l'enseignement supérieur étaient des femmes. Il y avait presque autant de femmes que d'hommes suivant les cours du cycle long de l'enseignement supérieur (49,3 % pour les femmes et 50,7 % pour les hommes - en 1998, il y avait égalité, à savoir 50/50 %). Comme on l'a déjà signalé, la fréquentation des cours traduit, ici aussi, la préférence sexospécifique.

Enseignement et recherche universitaires

En 1998, est entrée en vigueur l'Ordonnance législative sur la nouvelle formation pédagogique pour les écoles primaires et secondaires moyennes, qui disposait que les techniques de l'information devaient faire partie intégrante de toutes les matières enseignées.

En 1985, les femmes ne représentaient que 17 % des candidats au doctorat. En 1999, le pourcentage atteignait presque 40 % mais ici aussi le choix du domaine de recherche était lié à des préférences d'ordre sexospécifique. Cet accroissement s'explique notamment par l'augmentation du nombre des postes réservés aux candidats au doctorat dans les disciplines de la santé, qui attire traditionnellement de nombreuses femmes. Il est encore très difficile d'intéresser les femmes aux sciences techniques et aux sciences naturelles.

L'accord entre la Confédération danoise des associations professionnelles et le Ministère des finances sur les bourses de doctorat rémunérées, qui est entré en vigueur le 1er janvier 1998, dispose que les étudiants boursiers ont le même statut que les salariés de sorte qu'ils sont couverts par l'accord gouvernemental sur le congé de maternité, l'adoption et le congé parental. Les candidats au doctorat qui ont obtenu une bourse avant que l'accord n'entre en vigueur pouvaient choisir, s'ils avaient un enfant, de continuer à bénéficier du régime normal des subventions d'études pendant une période maximale de 12 mois.

L'accroissement du nombre des femmes dans l'enseignement et la recherche universitaires, tel qu'il résulte des statistiques concernant les candidates au doctorat, n'est pas reflété dans le nombre des recrutements ni dans l'effectif du personnel enseignant et de recherche salarié des universités. En 1982, les femmes représentaient 3 % du nombre des professeurs d'université. En 1991, le pourcentage qui avait légèrement augmenté s'établissait à 4 % pour atteindre 6 % en 1995. En 1997, le Ministère de l'éducation a analysé les statistiques pour 1994-1996, lesquelles ont fait apparaître un accroissement de 9 % pour les chargées de conférence et de 2 % pour les professeurs assistants et les professeurs.

Une enquête a révélé que de 1995 à 1996 environ 50 % des candidatures à des postes de professeur avaient été présentées par des femmes. Parmi celles qui avaient été jugées valables, 39 % émanaient de femmes. Toutefois, comme on l'a déjà dit, 6 % seulement des professeurs étaient des femmes.

En conséquence, l'équilibre des sexes dans le personnel enseignant et de recherche des universités laisse encore beaucoup à désirer. Au cours de ces dernières années, plusieurs mesures ont été prises pour améliorer la situation, mais jusqu'ici sans grands résultats :

- Le programme de recherche sur les obstacles sexospécifiques dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui a été lancé en 1996, est encore en cours d'exécution. Il prendra fin en 2002 et les résultats obtenus serviront alors à élaborer un plan d'action;
- En 1997, un programme spécial a été mis en oeuvre à l'intention des femmes s'occupant de recherches. Ce programme intitulé « Les femmes engagées dans le recherche unies dans l'action » a bénéficié d'une dotation de 78 millions de couronnes danoises destinée à financer des projets de recherche confiés à des femmes éminentes. En décembre 1998, 16 spécialistes de recherches, uniquement des femmes, ont reçu une subvention de recherches dans le cadre du programme. Les projets de recherche comportent toute une variété de sous-projets dans les domaines suivants : études littéraires, sciences sociales et sciences naturelles. La durée prévue du programme est de quatre ans;
- En 1997, le Ministère de la recherche et des techniques de l'information a publié un plan d'action en 11 points visant à accroître le nombre des femmes occupant des postes de recherche. Ce plan comportait les 11 principaux points ci-après : 1) Égalité des chances : responsabilité des managers, 2) Augmentation du nombre des femmes professeurs, 3) Attitude éclairée au niveau de l'offre d'emploi, 4) Comité de sélection sexospécifiquement neutre, 5) Orientation et encadrement, 6) Bilan annuel des efforts en faveur de l'égalité des chances dans le domaine de la recherche, 7) Priorité plus élevée donnée à la recherche sexospécifique, 8) Institut de recherche du gouvernement en matière d'égalité

des chances, 9) Allocation aux jeunes femmes et hommes pour leur permettre d'élever des enfants, 10) Équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, 11) Égalité des chances en ce qui concerne tous les aspects de la vie;

- Après la mise en oeuvre du plan d'action en 11 points, un comité créé sous les auspices du Ministère de la recherche et des techniques de l'information (Comité de l'égalité dans le domaine de la recherche) a publié, à la fin d'octobre 1998, un rapport qui contenait une série de recommandations sur les moyens propres à assurer une augmentation du nombre des femmes travaillant dans la recherche au Danemark. Ces recommandations ont été examinées par le Parlement danois en février 1999. Sur la base de ces débats et des recommandations du Comité, le Ministre de la recherche et des techniques de l'information étudiera les mesures appropriées à prendre pour promouvoir davantage l'égalité des chances dans le secteur de la recherche;
- En 1999, le Conseil pour l'égalité de statut a publié un rapport sur la situation en matière d'égalité des sexes dans les universités et une série étoffée de recommandations. Ces recommandations concernaient les moyens à mettre en oeuvre pour améliorer l'équilibre sexospécifique du personnel et préconisaient, par exemple, que les universités recrutent des consultants qui axeraient leurs travaux sur les obstacles structurels auxquels les femmes sont confrontées, que le personnel fasse directement rapport aux dirigeants et, finalement, que des commissions/comités d'égalité soient créés dans les différentes institutions et facultés.

Dans la plupart des universités danoises, des programmes de baccalauréat et des programmes universitaires libres sont offerts par les centres actuels d'études féminines ou/et sexospécifiques. En outre, il existe actuellement un programme national de doctorat intitulé « La perception de la sexospécificité dans une perspective interdisciplinaire ». Les études sexospécifiques permettent de répondre aux exigences d'une approche interdisciplinaires, qui occupe maintenant une place importante dans les programmes nationaux et internationaux de recherche.

Conscient qu'il est très important de disposer de données permettant de savoir pourquoi les femmes ne sont pas suffisamment nombreuses dans le secteur de la recherche, le Ministère de la recherche a entrepris une analyse, dans une perspective sexospécifique, du recrutement dans les universités danoises pendant une période de trois ans. Le rapport, qui a été publié à la fin de 1999, conclut notamment que les femmes font acte de candidature aux postes universitaires dans la même mesure que les hommes. Un rapport complémentaire est prévu pour l'an 2000.

Au début de 2000, le Ministère de la recherche et les universités danoises ont signé un certain nombre de contrats de prestations universitaires qui établissent, pour chaque université, un plan d'action pour les années à venir, aux termes duquel toutes les universités s'engagent à promouvoir l'égalité des sexes.

Enseignement des adultes et formation continue

La formation continue, qui revêt une haute priorité pour le Ministère de l'éducation, a pour objectif principal d'améliorer les qualifications de ceux qui ont quitté l'école sans avoir suivi une enseignement complémentaire. Un certain nombre de systèmes scolaires conviennent aux étudiants qui quittent l'école après une brève

scolarité ; c'est le cas, par exemple, des « écoles supérieures populaires pour non-résidents », des « écoles de production » et des centres d'enseignement pour adultes.

Écoles supérieures populaires et centres d'éducation pour adultes

La formation scolaire libre et de nombreux types d'enseignement pour adultes semblent attirer davantage les femmes que les hommes, sauf en ce qui concerne les cours de formation professionnelle plus spécialisée qui sont fréquentés par un nombre relativement élevé d'hommes, souvent jeunes. En particulier, les écoles supérieures populaires pour non-résidents et les centres d'enseignement pour adultes intéressent un nombre relativement élevé de femmes, spécialement de femmes d'âge mûr qui ont reçu une formation scolaire moins poussée que les hommes.

Cours de qualification et d'initiation

Dans le cadre des efforts que le gouvernement déploie pour réduire l'importance des différences sexospécifiques sur le marché du travail, divers cours de qualification et d'initiation sont dispensés aux femmes et aux hommes dans des professions traditionnellement exercées par l'autre sexe. Des cours de qualification spéciale sont offerts aux femmes non qualifiées qui sont au chômage. Ces initiatives échappent à l'application de la Loi sur l'égalité de traitement moyennant l'autorisation du Conseil pour l'égalité de statut. Les cours de qualification et d'initiation se sont révélés être un moyen efficace d'éliminer les différences sexospécifiques horizontales sur le marché du travail.

En 1998, le Conseil pour l'égalité de statut a accordé des dispenses d'application de la Loi sur l'égalité de traitement en vue d'accroître le nombre des femmes dans le secteur des techniques de l'information. Des cours spécialement réservés aux femmes ainsi que des conférences et des débats médiatisés ont été parmi les moyens utilisés pour atteindre le but visé qui était d'amener davantage de femmes à choisir des métiers dont l'accès exige, comme condition préalable, la connaissance des techniques de l'information.

Chapitre 4

Marché du travail

Article 11

La situation sur le marché du travail

Comme on l'a déjà signalé, les femmes et les hommes ont accès à toutes les professions et à tous les types d'emploi dans des conditions d'égalité. En outre, la parité femmes-hommes sur le marché du travail constitue l'un des objectifs les plus importants de la politique du Danemark en faveur de l'égalité des sexes.

Taux de l'emploi

Le taux de l'emploi des femmes est élevé au Danemark. En 1998, il passé à 73,3 % alors que celui des hommes a baissé à 81,6 %. L'accroissement du taux féminin s'est produit de 1981 à 1989. Après 1989, il est resté à peu près au même niveau. Pour les hommes, le taux de l'emploi a été presque stable au cours de la période 1981-1989, après quoi il a baissé jusqu'à son niveau actuel.

Le niveau élevé atteint par le taux féminin signifie que les femmes ont atteint une grande indépendance économique. L'augmentation de l'activité économique des femmes s'est produite au cours de périodes marquées par des modifications structurelles et un accroissement du chômage. L'emploi des femmes n'a pas atteint le même niveau que celui des hommes mais vu que le taux de l'emploi de ceux-ci a diminué, l'écart entre le taux féminin et le taux masculin est maintenant plus réduit qu'auparavant.

Taux de chômage

En 1998, le taux de chômage s'établissait à 7,9 % pour les femmes et à 5,5 % pour les hommes. Le taux de chômage féminin (et masculin) diminue depuis 1996. En 1996, le taux de chômage des femmes était de 9,9 % et, en 1997, de 8,3 %. D'une manière générale, il continue toutefois d'être plus élevé que celui des hommes. En 1998, la différence la plus importante était observée pour les groupes d'âges 25-34 ans et 55-67 ans et la plus faible pour les groupes d'âges moins de 24 ans et 40-49 ans.

En outre, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans le groupe des chômeurs de longue durée et des salariés les moins rémunérés. Dans un effort conjoint, le Ministère du travail et le Syndicat des femmes salariées ont lancé un certain nombre de projets visant à donner du travail aux chômeurs non qualifiés.

Obstacles auxquels se heurtent les femmes dans la vie professionnelle et sur le marché de l'emploi

Toutefois, les femmes se heurtent encore à d'importants obstacles dans la vie professionnelle et sur le marché de l'emploi. Elles sont encore plus que les hommes touchées par le chômage dans presque toutes les professions et tous les groupes d'âge. Il existe toujours un clivage sexospécifique sur le marché du travail vu que la plupart des hommes sont employés dans les professions où ils dominent et que la plupart des femmes travaillent dans les secteurs où elles sont en majorité. L'écart des salaires entre les femmes et les hommes est encore d'environ 20 % et n'a pas

diminué ces temps derniers. Les femmes ont encore de plus grandes difficultés à accéder aux postes de direction. En outre, ce sont elles qui assument la responsabilité principale des enfants et de la famille malgré leur importante participation à l'activité professionnelle. Le faible pourcentage des hommes qui font valoir leur droit au congé parental payé et au congé de paternité confirme cet état de choses.

Emploi à temps partiel

Au cours des années, on a assisté à une diminution générale du nombre des salariés travaillant à temps partiel. En 1999, les femmes travaillant à temps partiel représentaient 17,9 % de la main-d'oeuvre active contre 10,8 % pour les hommes. La proportion des femmes travaillant à temps partiel a diminué au cours des 20 dernières années, passant d'environ 46 % à 18 %. En même temps, celle des hommes a augmenté, passant d'environ 5 % à 10 %.

Travail à temps partiel et femmes ont habituellement été associés. Toutefois, au cours de ces dernières années, l'attitude à l'égard du travail à temps partiel s'est modifiée. Aujourd'hui, on considère que le travail à temps partiel offre aux femmes et aux hommes qui le désirent la possibilité de raccourcir leur journée de travail pendant certaines périodes de leur vie.

<i>Femmes et hommes travaillant à temps partiel</i>	1977	1983	1987	1993	1997	1998
Femmes	46,1	35,2	30,2	24,2	18,5	17,9
Hommes	5,4	8,2	8,8	11,0	10,7	10,8

Source : Enquête statistique décennale, 1993 et 1998, Statistiques du Danemark

Clivage sexospécifique du marché du travail

Le marché du travail continue de faire apparaître une disparité entre l'emploi des hommes et celui des femmes, ce qui témoigne des différences fondamentales de comportement qui persistent entre les hommes et les femmes. Dans une large mesure, les femmes et les hommes travaillent dans des secteurs différents. En 1997, la moitié des femmes actives étaient employées dans les services publics et les services personnels. Les hommes représentaient jusqu'à 68-90 % de la main-d'oeuvre employée dans le commerce et l'artisanat, les transports, la pêche, l'énergie, le service des eaux et l'industrie.

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles le marché du travail fait apparaître une disparité entre l'emploi des hommes et celui des femmes. L'une est que les femmes et les hommes choisissent d'étudier des matières différentes. Les femmes dominent dans les disciplines comme les études littéraires, la santé et les sciences sociales, probablement parce qu'elles-ci offrent de sérieuses possibilités d'emploi dans le secteur public. Par contre, les hommes préfèrent en majorité les études de caractère technique. Une autre explication est que les femmes et les hommes sont attirés par des types d'emploi spécifiques.

En 1998, les femmes occupaient 75 % des postes dans les administrations des comtés et des municipalités. En revanche, les hommes représentaient 66 % des salariés du secteur privé et 58 % de ceux des services l'État.

La situation des femmes sur le marché du travail reflète le clivage sexospécifique vertical dudit marché. Les coentrepreneurs sont souvent des femmes alors que la majorité des travailleurs indépendants et des entrepreneurs sont des hommes. Les hommes dominent également dans les postes de rang supérieur et dans ceux des cadres dirigeants du secteur privé et du secteur public (voir chapitre 2).

Des efforts sont faits pour éliminer le clivage sexospécifique – aussi bien horizontal que vertical – du marché du travail, en intégrant la problématique femmes-hommes dans le système du recrutement et de promotion, les initiatives visant à concilier les responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes et les mesures prises en faveur de l'égalité de traitement.

Le Ministère des affaires sociales et, ultérieurement, la Commission ministérielle pour l'enfance ont axé leurs travaux sur les moyens à mettre en oeuvre pour que davantage d'hommes travaillent comme éducateurs et enseignants dans des écoles maternelles et des jardins d'enfants. Les filles et les garçons ayant besoin de la présence de femmes aussi bien que d'hommes, cette initiative devrait représenter un moyen de remédier aux clivages sexospécifiques du marché du travail. En 1997, a paru la publication intitulée « Les garçons dans un environnement dominé par les femmes et, également la même année, a été créé un groupe de travail où le Conseil de l'égalité de traitement était représenté. En octobre 1998, le Ministère des affaires sociales a publié le rapport » Employer davantage d'hommes dans les jardins d'enfants ».

Mesures concernant les possibilités d'emploi

Intégration de la problématique femmes-hommes

Comme on l'a déjà dit au chapitre premier, la politique du gouvernement en faveur de l'égalité des sexes est basée sur l'intégration de la problématique femmes-hommes. Le Ministre de la parité est directement responsable de la promotion de l'égalité des sexes et chaque ministère doit veiller à l'assurer dans sa sphère de compétence. Le Ministre du travail est chargé d'examiner toutes les initiatives politiques afin de réaliser l'égalité des sexes.

Depuis 1997, le Danemark participe à la mise en oeuvre du projet nordique d'intégration de la problématique femmes-hommes lancé par le Conseil des ministres nordique. Le but est de mettre au point un modèle d'intégration de la problématique femmes-hommes sur la base de 12 sous-projets. Le Danemark a choisi une municipalité, Ringsted, en vue d'une étude spécifique intitulée « Égalité de traitement en matière de recrutement ». Le projet est exécuté dans le cadre d'une organisation de 3 600 employés qui s'occupe de 30 000 citoyens habitant sur le territoire de la municipalité. À présent, le personnel est constitué de 77 % de femmes et de 23 % d'hommes. Le groupe en question est donc composé à la fois de femmes et d'hommes. L'objectif est de tester et de mettre au point des méthodes permettant d'intégrer l'égalité des sexes dans les procédures de recrutement du personnel et de favoriser un débat sur l'égalité des sexes dans les sociétés et les institutions publiques. En 1998, la municipalité, en coopération avec le Conseil de l'égalité de traitement, a publié une brochure destinée à susciter des discussions parmi les employés et également à servir de guide à tous les comités de nomination. L'exécution du projet sera terminée en 2000.

Recentrage sur les hommes

Par suite de l'évolution du concept d'intégration de la problématique femmes-hommes, l'accent est maintenant mis, non plus sur les femmes en tant que groupe ayant des « besoins particuliers » auxquels il fallait répondre, mais sur les types de relations entre les hommes et les femmes et à l'intérieur de chaque groupe. Sur le plan national aussi bien qu'international, on se rend de plus en plus compte qu'il convient d'identifier les problèmes spéciaux auxquels les hommes sont confrontés et de les impliquer dans les activités visant à réaliser l'égalité des chances. Les hommes sont maintenant perçus comme ayant un rôle décisif à jouer dans la solution du problème de l'inégalité des sexes. C'est également pour cette raison que le Conseil pour l'égalité de statut a décidé de concentrer son attention sur les hommes et de les faire participer aux débats sur l'égalité des sexes. Tel est le contexte dans lequel le Danemark a décidé de participer à l'adoption d'un plan d'action pour les hommes et l'égalité des sexes sous les auspices du Conseil des ministres nordique et a, en outre, voté en faveur de l'engagement d'une personne chargée de coordonner les études et les recherches sur la problématique masculine. La création de ce poste au sein de l'Institut nordique des études sur les femmes et la recherche sexospécifique à Oslo, en Norvège, est une première mondiale.

En mai 1997, le Conseil a organisé la conférence intitulée « Cultures du cadre de travail des hommes » pour contribuer au débat sur les nouveaux rôles des femmes et des hommes. En novembre 1999, il a publié le livre « Les hommes ont pris le départ » en vue de lancer un débat sur les rôles des hommes en tant que pères, époux, pères divorcés, et salariés avec des responsabilités familiales, mais également pour provoquer une discussion sur la question de savoir si la prédominance des valeurs féminines met les hommes dans une situation où ils trouvent pénibles d'être relégués au « dernier rang de la société ».

Action corrective

L'action corrective en faveur du sexe sous-représenté est l'une des questions les plus controversées dans le débat sur l'égalité des sexes au Danemark. Elle concerne l'emploi des femmes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes et les hommes dans les services d'aide sociale. Si l'action corrective est admise lorsqu'il s'agit de promouvoir l'égalité des sexes, un grand nombre de femmes et d'hommes ne l'accepte pas facilement comme moyen propre à améliorer l'équilibre des sexes. Certaines femmes soutiennent qu'elles ne veulent pas bénéficier d'un traitement préférentiel en raison de leur sexe. En conséquence, l'action corrective n'a été mise en application que dans un nombre limité de cas.

L'action corrective est sans cesse évoquée dans les médias. Afin de rehausser le débat, le Conseil pour l'égalité de statut a organisé une rencontre en novembre 1998. La principale question débattue a été de savoir si la mise en oeuvre de mesures d'action corrective a un caractère discriminatoire et si elle peut effectivement contribuer à faire avancer les choses dans le domaine de l'égalité des sexes. Le débat se poursuit.

Possibilités d'emploi

Direction nationale de la main-d'oeuvre et Services publics de l'emploi

Comme on l'a signalé dans les rapports antérieurs, les 29 conseillers d'égalité des 14 Services publics de l'emploi jouent un rôle important dans l'action menée pour réaliser l'égalité des sexes. Ils interviennent dans la mise au point et la planification des programmes et directives concernant l'éducation visant à encourager les femmes et les hommes à actualiser leurs qualifications de manière à mieux répondre à la demande du marché du travail. L'enseignement théorique s'accompagne d'un apprentissage dans des entreprises appropriées. L'activité des consultants est coordonnée par la Direction nationale de la main-d'oeuvre qui rassemble également les résultats et les données issues de l'expérience et les communique aux autorités locales.

Au cours de ces dernières années, la Direction nationale de la main-d'oeuvre et le Service public de l'emploi ont appliqué une approche d'intégration dans le cadre de leur action en faveur de l'égalité des sexes. En même temps, l'exécution de divers projets a fourni l'occasion de mettre au point de nouveaux moyens et de nouvelles méthodes pour promouvoir ladite égalité. L'intégration, qui constitue l'un des volets de la stratégie élaborée à cette fin, occupe une place de plus en plus importante dans les activités du Service public de l'emploi. En conséquence, l'action menée en faveur de l'égalité des sexes est identifiée et exécutée de façon croissante dans le cadre d'autres travaux entrepris par le Service en question au niveau régional.

Étant donné que la parité femmes-hommes sur le marché du travail fait partie des objectifs visés par la politique générale de la main-d'oeuvre, il est naturel que la priorité qui lui est attribuée varie d'une région à l'autre et d'une époque à l'autre. Mais sur le plan général, l'égalité des sexes est actuellement prise en considération dans les travaux concernant les entreprises et, de diverses manières, dans la prévention de ce qu'il est convenu d'appeler les problèmes de goulots d'étranglement. L'un des outils utilisés à cet effet est la rotation d'emplois.

Pour accroître l'efficacité des efforts en faveur de la parité et, en même temps, celle de l'action menée par le Service public de l'emploi aux fins de l'intégration de la problématique femmes-hommes, trois régions ont lancé un projet visant à renforcer les activités du Service en question par l'incorporation d'un volet concernant l'égalité des sexes. L'objectif général du projet est d'améliorer le professionnalisme des travaux du Service public de l'emploi en influençant les attitudes du personnel et en élaborant des mesures propres à accroître, au sein du Service, la sensibilisation à la sexospécificité. Si le projet est couronné de succès, le personnel sera moins sensible à la différence de sexe lorsqu'il donnera des informations et des conseils. En mettant l'accent sur les aspects sexospécifiques des activités courantes, on cherche à donner aux hommes et aux femmes davantage d'indications sur les secteurs de leurs spécialisations respectives où les uns et les autres sont sous-représentés.

En outre, le Service public de l'emploi s'efforce de promouvoir l'égalité des sexes dans toute une gamme d'activités qui s'adressent aux entreprises ou aux programmes visant à former les chômeurs et à leur faciliter l'accès au marché du travail.

Comme l'égalité des sexes sur le marché du travail s'inscrit dans le cadre des activités liées à la politique générale de l'emploi, il est normal que ces activités aient des rangs de priorité variables dans le temps et dans l'espace. Il convient de noter que les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler dans les secteurs où les hommes sont traditionnellement en majorité.

Conseil du marché du travail

Dans le cadre d'un projet lancé par le Conseil du marché du travail durant la période 1995-1998, 100 chômeurs ont suivi un cours de formation de 20 mois destiné à en faire des assistants sociaux et sanitaires qualifiés. Sur ce total, 70 % des hommes ont par la suite trouvé un emploi dans ce secteur. Une évaluation montre que les chômeurs et les personnes sans formation préalable sont disposés à exercer un nouveau métier s'ils peuvent recevoir une formation professionnelle et individuelle – et que les hommes sont prêts à accepter des emplois traditionnellement considérés comme typiquement féminins.

Comtés et municipalités

En novembre 1997 et en décembre 1999, le Conseil pour l'égalité de statut a publié une évaluation des rapports biennaux sur l'égalité des sexes préparés par les autorités locales conformément à la Loi sur les conseils des autorités locales. Les deux rapports ont été largement diffusés et ont également été communiqués au Comité des autorités locales du Parlement.

De 1997 à 1999, le nombre des municipalités qui ont fait un effort spécial pour informer les citoyens et les salariés de la politique locale en faveur de l'égalité des sexes et de la situation dans ce domaine a doublé. Les évaluations montrent que de nombreuses initiatives de nature différente ont été prises par un certain nombre d'autorités locales. Une priorité spéciale a été donnée au recrutement des personnes du sexe sous-représenté, aux femmes managers et à l'amélioration de l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les autorités locales les plus actives signalent qu'elles se heurtent à des obstacles liés au rôle traditionnel des femmes et des hommes et à l'organisation de la famille, ce qui les amène à axer leur action sur les jeunes générations.

Toutefois, après évaluation des résultats, il convient d'observer qu'aucun progrès n'a été réalisé dans la voie de l'élimination du clivage sexospécifique du marché du travail au niveau des municipalités. Les femmes représentent toujours environ 75 % des salariés alors que les hommes occupent plus de 85 % des postes au sommet de la hiérarchie. Dans le secteur qui emploie le plus de femmes au Danemark, l'égalité des sexes en est au point mort et, dans la pratique, on n'a enregistré que peu de résultats. Les autorités locales ont encore beaucoup à faire dans ce domaine.

En octobre 1999, le Conseil pour l'égalité de statut, en coopération avec l'Association nationale des autorités locales du Danemark et l'Association des conseils de comté du Danemark ont mis sur pied un cours sur l'égalité des sexes. Les bénéficiaires sont les politiciens, les managers et les salariés travaillant dans les services d'administration du personnel des comtés et des municipalités.

Femmes entrepreneurs

En septembre 1997, la Fédération danoise des petites et moyennes entreprises a organisé une Conférence de l'Union européenne en coopération avec le Conseil pour l'égalité de statut et d'autres organisations sur le thème « Les femmes coentrepreneurs, entrepreneurs et propriétaires d'entreprise ». Les exposés liminaires et les études ont montré que les femmes rencontrent plus d'obstacles que les hommes et la Conférence a terminé ses travaux en recommandant à l'Union européenne et à ses États membres d'encourager les initiatives visant à créer plus d'entreprises dirigées par des femmes. La Fédération a publié une étude sur les femmes coentrepreneurs en 1998.

En décembre 1997, le Ministère du commerce et de l'industrie a pris des mesures concernant essentiellement les femmes en lançant un projet de deux ans visant à rassembler des statistiques et des informations, à analyser les obstacles auxquels les femmes entrepreneurs sont confrontées et à élaborer des propositions en vue de nouvelles initiatives. Afin d'intégrer cette question dans le programme politique, le Ministère, en septembre 1998, a inclus dans son Rapport annuel de conjoncture un chapitre spécial intitulé « À l'avenir, davantage de femmes à la tête des entreprises ». Ultérieurement, une publication spéciale en danois et en anglais a été distribuée pour diffuser les informations pertinentes et encourager des discussions dans le public sur la question. En 1999, il a été procédé à des analyses supplémentaires et, en novembre 1999, une conférence a été organisée pour débattre des politiques futures. Les analyses en question seront publiées en 2000. C'est sur cette base que le Gouvernement danois examinera les initiatives à prendre pour encourager davantage de femmes, à l'avenir, à lancer leur propre entreprise.

En 1998, un groupe spécial a été constitué à l'Agence danoise du commerce et de l'industrie. Il a établi des liens de coopération avec les organismes compétents qui oeuvrent en faveur de la promotion de l'esprit d'entreprise des femmes et a tenu compte des leçons tirées de l'expérience acquise par l'Union européenne et l'Organisation de coopération et de développement économiques. Les rapports statistiques sur les entrepreneurs, publiés régulièrement à partir de 2000, fourniront, à l'avenir, des séries pour chaque sexe. Dans les années à venir, le groupe rassemblera plus de données sur l'activité des femmes entrepreneurs et contribuera ainsi à la réalisation de l'objectif du gouvernement, à savoir accroître le nombre des femmes dans cette catégorie professionnelle.

Management

Les efforts déployés pour accroître le nombre des femmes managers dans les secteurs public et privé n'ont encore été que partiellement couronnés de succès, les femmes étant encore sous-représentées – spécialement dans le secteur privé.

Les hommes représentent 90-95 % des managers au sommet de la hiérarchie. Même si dans le secteur public la proportion des femmes managers au sommet de la hiérarchie est légèrement plus élevée que dans le secteur privé, la différence n'est guère significative.

Toutefois, il n'existe guère de statistiques disponibles sur les dirigeants de sociétés, ou les managers du secteur privé. L'Institut danois des statistiques a comparé, avec circonspection, les différentes catégories de postes aux niveaux de l'État, des

municipalités et du secteur privé – et en a tiré des statistiques concernant les managers du secteur privé.

Les chiffres prouvent que les femmes danoises ne participent pas, autant que les hommes, au processus décisionnel économique dans le secteur privé. Elles ne représentent que 5 % des managers au sommet de la hiérarchie et on n'a enregistré qu'une faible augmentation de 1983 à 1992 ; pendant cette période, la proportion est passée de 3 % à 5 %. En revanche, le nombre des femmes aux postes intermédiaires de management a davantage augmenté, passant de 6 % à 14 %.

S'agissant du secteur public, le pourcentage des femmes aux postes intermédiaires de management dans les administrations d'État est passé de 9 % à 20 % de 1983 à 1996 ; la progression a sensiblement été la même dans les administrations municipales (voir chapitre 2). Dans le secteur public, le nombre des postes de haut fonctionnaire occupés par des femmes a augmenté à 10 % au cours de la période 1983-1996.

La comparaison des statistiques concernant les administrations d'État, les administrations municipales et le secteur privé permet de conclure que l'État emploie le plus fort pourcentage de femmes managers – tant au niveau intermédiaire qu'au sommet de la hiérarchie – alors que c'est dans le secteur privé que le pourcentage le plus faible.

Une enquête intitulée « Les femmes aux postes de commande » dont les résultats ont été publiés en 1996 par le Conseil des ministres nordique, fournit la répartition par sexe des membres des conseils d'administration des 100 plus grandes sociétés du Danemark. Ces statistiques montrent que les conseils d'administration ne comptent que 1 % (!) de femmes et les comités exécutifs 10 % seulement ; quant aux sociétés, il n'y a pas de femmes dans les cadres dirigeants de près de la moitié d'entre elles.

En outre, dans les puissants réseaux intersociétés qui sont constitués de managers salariés du secteur privé et du secteur public, la proportion des femmes n'est que de 5,5 %. Mais au cours de ces dernières années, un plus grand nombre de réseaux féminins ont été créés en ce qui concerne aussi bien les femmes managers que celles appelées à le devenir.

Le problème posé par le faible nombre des femmes occupant des postes de manager et de décideurs économiques³ a été discuté dans le cadre d'enquêtes, de débats publics, de conférences, etc., en vue d'amener les sociétés et les institutions à changer d'attitude. Dans le secteur public, des plans d'action en faveur de la parité ont été mis en oeuvre (pour recruter davantage de femmes managers et pour permettre à celles qui veulent exercer de telles fonctions d'acquérir les qualifications nécessaires) mais ces plans n'ont été que peu appliqués dans le secteur privé.

En avril 1998, le Ministère du travail a tenu, en collaboration avec l'Association danoise des managers et des cadres, une conférence sur la qualité du management en 2002, basée sur les différentes qualités des femmes et des hommes sur le plan du management.

³ Données contenues dans les réponses écrites aux questions soulevées à l'occasion de l'examen du troisième rapport périodique du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en janvier 1997.

Égalité de rémunération

L'un des problèmes les plus épineux qui se posent dans le domaine de l'égalité des sexes concerne les rémunérations. De nombreuses initiatives ont été prises par le gouvernement et les ONG pour encourager les progrès.

L'article 141 du Traité de la CE dispose que, dans tous les États membres, les salariés ont droit à l'égalité de rémunération sans distinction de sexe. Au Danemark, la Directive de la CE sur l'égalité de rémunération a été mise en oeuvre par la Loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes (voir annexe).

En 1996, les femmes gagnaient 10 % à 20 % de moins que les hommes.

<i>Pourcentage du revenu des femmes par rapport à celui des hommes</i>	<i>Femmes dans les administrations municipales</i>	<i>Femmes dans les administrations d'État</i>	<i>Femmes dans le secteur privé</i>
1996	86,3	88,7	76,4

Source : Rapport annuel - 1998, Conseil de l'égalité de traitement du Danemark

Nonobstant la Loi sur l'égalité de rémunération (qui est entrée en vigueur il y a 23 ans), les 29 affaires portées devant les tribunaux danois en vue de la faire appliquer, des années de soutien affiché des politiques orientées dans ce sens et de nombreux projets lancés dans ce domaine, il existe encore de grandes différences entre les traitements et les salaires des femmes et ceux des hommes.

En automne 1999, le Ministère du travail a organisé trois conférences sur l'égalité de rémunération afin de mettre en lumière les causes des différentiels de salaires et d'amorcer un dialogue entre les partenaires sociaux sur les mesures à prendre pour les éliminer. Ces trois conférences ont eu pour thèmes : « Le clivage sexospécifique du marché du travail, cause des différentiels de salaires », « Rémunération et prestige professionnel » et « Système de rémunération sexospécifiquement neutre ». Elles ont permis de mieux connaître les mécanismes de fixation des salaires et de fournir au Ministère du travail une bonne base pour poursuivre l'action entreprise pour mettre fin aux écarts de salaires. En outre, le Ministère du travail a lancé deux projets relatifs à l'égalité de rémunération.

L'Institut de recherches sociales est sur le point de mettre la dernière main à un projet concernant les statistiques de l'égalité de rémunération. Les résultats permettront, à long terme, d'établir la base statistique qui pourra servir à comparer les salaires effectifs, ce qui était impossible avant la restructuration des statistiques des traitements et salaires. À l'avenir, les statistiques comporteront des données fiables et il sera possible de procéder périodiquement à des comparaisons.

Les nouveaux systèmes de rémunération exigent que leur impact sur les écarts de salaires soit connu. C'est pourquoi, il est nécessaire de contrôler les systèmes, le niveau des salaires et l'échelle des salaires de façon à observer comment il est possible d'agir sur les écarts de rémunération.

Pensions

Depuis la parution du rapport précédent, la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine des pensions a donné lieu à un nombre appréciable d'initiatives et de débats. Il est généralement difficile de modifier la base réelle servant au calcul des pensions. L'un des principaux problèmes résulte des différences générales entre l'espérance de vie et le risque d'invalidité des hommes et des femmes, ce qui rend difficile l'adoption d'un régime commun des pensions pour les uns et les autres. En outre, il arrive souvent que les femmes n'aient pas conscience de leurs droits et ne soient pas toujours suffisamment informées de ce à quoi elles peuvent prétendre.

Au printemps de 1998, le Ministère du travail a publié un rapport sur les pensions, qui examinait les problèmes sexospécifiques concernant les personnes couvertes par le régime des pensions. Le rapport a notamment conclu que les femmes représentent la moitié des bénéficiaires des arrangements collectifs intersectoriels – lesdits bénéficiaires constituent maintenant la majeure partie des affiliés aux caisses de pension. Auparavant, les hommes avaient droit à des pensions aux taux maximaux et minimaux alors que généralement les femmes étaient plus traditionnellement portées à épargner dans le cadre des arrangements collectifs de pension. Toutefois, le rapport conclut également qu'en même temps que la couverture offerte par le régime général des pensions des hommes s'améliorera, les différences courantes entre le montant des contributions des hommes et des femmes aux caisses de pension se creuseront à l'avenir.

Au printemps 1998, le Conseil pour l'égalité de statut a publié un livre blanc sur les conditions applicables aux pensions professionnelles des femmes et des hommes. La parution de ce rapport a été suivie de débats considérables dans les médias et entre les diverses compagnies d'assurances et la question continue d'être examinée.

En 1998, le Ministre des affaires économiques a obtenu l'agrément du Parlement sur une législation concernant l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le cadre du régime des pensions professionnelles. Il est proposé d'adopter un « individu indifférencié » comme base actuarielle du calcul des prestations servies aux nouveaux affiliés à partir du 1er juillet 1999. Auparavant, les femmes percevaient des pensions d'un montant inférieur en raison de leur plus longue espérance de vie. La nouvelle législation corrige cette inégalité pour les personnes qui deviendront affiliées à une caisse des pensions après son entrée en vigueur. Vu que cette loi ne concerne que les nouveaux affiliés à une caisse de pension, elle ne sera pas pleinement opérationnelle qu'en 2040.

Égalité de traitement

Loi sur l'égalité de traitement, modifiée

La Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes dispose que les femmes et les hommes doivent être traités sur un pied d'égalité en matière de recrutement, de mutation et de promotion. Les femmes et les hommes ont droit à l'égalité des conditions d'emploi et d'accès à la formation professionnelle et à la formation continue. Si l'employeur n'observe pas l'obligation d'offrir l'égalité de traitement, le salarié peut obtenir réparation.

En 1989, la Loi sur le congé de maternité, etc. a été incorporée dans la Loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de congé de maternité, etc. En 1997, la Loi a été modifiée lorsque le Parlement a adopté la Loi sur l'indemnité journalière en cas de maladie ou de grossesse et l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de congé de maternité, etc. La nouvelle loi est entrée en vigueur le 1er avril 1998. La modification a porté la durée du congé de maternité de 24 à 26 semaines.

En même temps, les pères ont acquis le droit à un congé de paternité de deux semaines durant les vingt-cinquième et vingt-sixième semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Seuls, les pères peuvent se prévaloir de ce droit.

Le congé de paternité nouvellement institué doit être considéré comme une mesure positive qui offre aux hommes des possibilités accrues de participer aux soins aux enfants et d'aménager leur congé – et permet aux familles avec enfants d'organiser leur vie. Au troisième trimestre de 1999, environ 19 % des hommes ont usé de leur nouveau droit à prendre un congé de paternité pendant les vingt-cinquième et vingt-sixième semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant – soit une hausse depuis l'entrée en vigueur de la loi en question.

Différents types de congé

Au cours de la période 1976-1997, ont été adoptées des dispositions législatives permettant aux salariés de prendre divers types de congé assortis du droit partiel ou intégral de percevoir une indemnité journalière. Cette loi comporte actuellement des articles concernant les congés suivants :

Congé de grossesse et de maternité : La femme salariée a le droit de s'absenter de son travail pendant sa grossesse et après l'accouchement pendant les quatre semaines qui précèdent la date prévue pour l'accouchement. Après la naissance, les parents peuvent s'absenter de leur travail pendant une période totale de 24 semaines, durant laquelle le père peut prendre jusqu'à 10 semaines de congé après la quatorzième semaine suivant la naissance. Les deux parents ne peuvent pas se prévaloir de ce droit simultanément.

Congé de paternité : Le père d'un enfant a le droit de s'absenter de son travail pendant une période pouvant atteindre deux semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer ou – moyennant l'accord de l'employeur – dans les 14 semaines qui suivent immédiatement la naissance. En outre, le père a droit à un congé de deux semaines pendant les vingt-cinquième et vingt-sixième semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Congé parental prolongé : Les salariés ont le droit de s'absenter du travail pendant une période ininterrompue de huit semaines au minimum et de 13 semaines au maximum pour s'occuper de leurs enfants. Toutefois, le congé peut être de huit semaines au minimum et de 26 semaines au maximum si l'enfant n'a pas atteint l'âge d'un an au début de la période de congé.

L'utilisation des divers types de congé a beaucoup varié avec le temps, surtout en fonction du montant des indemnités versées. Initialement, l'indemnité de congé s'élevait à 80 % du maximum du taux des allocations de chômage. Le pourcentage a ensuite été ramené à 70 %. Il s'établit actuellement à 60 % des allocations de chômage. C'est en 1995 que les congés (tous types confondus) ont atteint le niveau le plus élevé mais le mouvement s'est inversé depuis. En 1998, les femmes ont pris

deux fois moins de congé parental prolongé qu'en 1995. Très peu d'hommes prennent un congé parental prolongé et le nombre de ceux qui l'ont fait en 1998 a diminué de plus de la moitié par rapport à 1995.

La grossesse et la maternité ne constituent pas des causes légales de licenciement ou de traitement discriminatoire des femmes. Il en va de même pour les hommes en cas de congé de paternité. Si une personne salariée est licenciée pour raison de grossesse ou de maternité, l'employeur peut recevoir l'ordre de reprendre les relations de travail. Toutefois, si l'employeur écarte cette solution, il peut être amené à verser à l'intéressée une indemnité pouvant représenter 78 semaines de salaire. La charge de la preuve a été renversée en ce qui concerne les licenciements pour cause de grossesse et de maternité. Dans ces conditions, il appartient à l'employeur de faire la preuve que le licenciement a été décidé pour des motifs autres que la grossesse et la maternité.

Dérogations à la Loi sur l'égalité de traitement

En vertu de la Loi sur l'égalité de traitement, le Conseil pour l'égalité de statut peut accorder des dérogations autorisant l'adoption de mesures spéciales non conformes au principe de l'égalité de traitement. Il peut le faire lorsque les mesures en question visent à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (action coercitive).

Au cours de la période 1990-1999, le Conseil pour l'égalité de statut a accordé 61 dérogations au total, dont 26 en faveur des hommes (il a, par exemple, permis de faire de la publicité pour l'embauche d'hommes dans des établissements de puériculture et pour des activités sociales et sanitaires et de mettre en place des programmes spéciaux de formation pour hommes. Six dérogations ne visaient pas directement les hommes ou les femmes mais se référaient à des mesures en faveur du « sexe sous-représenté ». Les 29 autres dérogations étaient relatives au traitement préférentiel des femmes (il s'agissait par exemple d'une publicité ayant trait à des postes spécialement réservés à des femmes préparant un doctorat ainsi qu'à des cours et des postes de recherche pour femmes).

Pour ce qui est des questions concernant le harcèlement sexuel, la promotion des femmes, les femmes âgées et l'environnement du travail, voir le rapport précédent.

Harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Les relations entre la vie professionnelle et la familiale sont un constant sujet de préoccupation : en 1998, de 80 à 88 % des salariées étaient des femmes qui sont habituellement en âge de procréer (20 à 45 ans).

Les garderies publiques sont requises par la loi. Elles sont gérées par les autorités locales. Le congé parental est réglementé. Au cours de dernières années, le nombre d'enfants et de places dans les crèches, des groupes de jeu et des écoles maternelles a augmenté.

Depuis quelque temps, le Ministère des finances travaille à identifier les moyens permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Dans la fonction publique, il existe plusieurs formules permettant de combiner l'une et l'autre, telles que congé de maternité avec plein traitement, « journées réservées aux

enfants », autorisation de rester au foyer le jour où un enfant tombe malade, possibilité de travailler à domicile, etc. Bien que les femmes et les hommes puissent se prévaloir de ces avantages, ce sont surtout les femmes qui en profitent. Dans le secteur privé, ces droits peuvent être obtenus dans le cadre de négociations collectives ou prévus dans des contrats individuels conclus avec les employeurs.

Au cours de ces dernières années, la question concernant les moyens à mettre en oeuvre pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale a fait l'objet de plusieurs projets. Le projet « Du temps pour une vie meilleure » (1997) a été entrepris par le Syndicat des travailleuses du Danemark avec l'appui financier du Ministère des affaires sociales, à la société Union-Pak. Ce projet de quatre mois a donné la possibilité à 10 salariées ayant de jeunes enfants de travailler 30 heures par semaine, à plein salaire, avec des horaires souples, et de prendre encore 10 jours de congé payés supplémentaires tout en percevant 80 % de leur salaire. S'agissant du projet « Du temps pour une vie meilleure », l'employeur estime que la productivité s'est légèrement accrue durant la période susmentionnée. Il est disposé à offrir à son personnel la possibilité d'opter pour la semaine de 30 heures moyennant toutefois une réduction de salaire. Les salariées ont constaté que la diminution de la durée hebdomadaire du travail améliorerait considérablement leurs conditions de vie.

Le Conseil pour l'égalité de statut a mis l'accent sur le rôle des hommes et l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par exemple, en menant des campagnes et en encourageant la communication concernant l'utilisation des plans de congé par les hommes, le temps consacré à la participation aux travaux domestiques et les droits des hommes en matière de divorce et de droit de garde.

Comme on l'a signalé dans le rapport précédent, les salariés qui souhaitent interrompre leur vie professionnelle pour se consacrer à leur famille ont la possibilité de prendre un congé parental prolongé. En 1995, 10 % seulement de ceux qui l'ont fait étaient des hommes. C'est pourquoi, le Conseil pour l'égalité de statut a lancé une campagne cette année-là. En 1997, il a publié une brochure intitulée « Les pères en congé » dans laquelle il a évalué les résultats de la campagne et décrit les plans de congé en vigueur dans tous les pays nordiques. Malheureusement, les résultats ont été maigres. Il y a trois raisons principales pour lesquelles un petit nombre d'hommes seulement choisit de prendre un congé parental prolongé, à savoir : 1) le montant trop faible des allocations versées, 2) la rigidité de la période de congé, 3) les attitudes et les traditions. Le Conseil continue de souligner qu'il importe de renforcer la souplesse des plans de congé, de modifier les attitudes et de faciliter sur le lieu de travail la coexistence de la vie professionnelle et de la vie familiale. En novembre 1999, il a publié un livre intitulé « Les hommes s'y mettent » appelé à servir de base au débat.

En janvier 2000, une nouvelle loi sur le congé parental prolongé a été adoptée. Elle vise à introduire plus de souplesse. Elle dispose que les parents peuvent prendre un congé de huit semaines (au lieu de 13). Les deux dernières semaines doivent être utilisées pour familiariser l'enfant avec les établissements de garderie. Les parents qui ont des enfants handicapés bénéficient de conditions spéciales.

Services d'aide sociale

Les services de garderie et les dispositions applicables en cas de maladie des enfants sont décrites dans le rapport précédent.

En janvier 1997, la municipalité de Copenhague a créé un « Fonds de grossesse » auquel les institutions de la municipalité versent chaque année 0,7 % des sommes inscrites au compte des salaires. Les petites institutions devaient supporter des charges financières relativement lourdes pour faire face à l'absence des femmes en congé de maternité. L'objectif du nouveau fonds de grossesse est d'encourager l'emploi et la promotion des femmes salariées.

La Loi de finance de 1998 a permis aux institutions d'État de compenser les dépenses supplémentaires entraînées par le recours à du personnel de remplacement pendant les périodes de congé et à l'occasion de naissances et d'adoptions.

Sur la base d'une décision de l'Union européenne et sur la demande du Conseil pour l'égalité de statut, la législation sur les salariés a été modifiée avec effet au 1er avril 1999. En conséquence, les femmes qui s'absentent de leur travail par suite d'une maladie due à leur grossesse, au lieu de ne percevoir que la moitié de leur salaire, le touchent désormais en totalité. Ce type de congé est maintenant traité comme un congé attribuable à toute autre type de maladie.

Comme on l'a signalé dans le rapport précédent, les horaires souples convenus, dans chaque cas, entre employeurs et salariés sont de plus en plus utilisés pour permettre de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie familiale. En 1999, le Ministère des finances et les organisations d'employeurs ont décidé d'un commun accord, dans le cadre de négociations collectives, d'introduire, dans la nouvelle convention, une disposition spéciale stipulant que le système des horaires souples peut être mis en place si les employeurs et les représentants des organisations des salariés y consentent. Il en résulte qu'aujourd'hui, la plupart des ministères ont adopté cette formule, ce qui permet aux salariés de commencer et de terminer leur journée de travail entre certaines heures de leur choix.

Les rapides progrès réalisés par la technologie des communications se sont accompagnés de l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail. Il est maintenant concevable que le travail – dans la mesure où il est informatisé – soit effectué hors du lieu traditionnel du travail, en général au domicile du salarié. Au cours de ces dernières années, des institutions publiques et des entreprises privées ont procédé à des tests et à des expériences concernant le télétravail (travail à distance) en vue de promouvoir la formule des horaires souples.

En coopération avec les organisations centrales, le Ministère des finances a conclu un accord-cadre pour introduire le télétravail dans les administrations de l'État au Danemark. Un projet expérimental a été mis en oeuvre le 1er janvier 1998. Son objectif est de faciliter le recours au télétravail comme moyen d'introduire plus de la souplesse dans l'organisation du travail et de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Il est encore trop tôt pour porter un jugement sur cette expérience qui ne prendra pas fin en avant mars 2001.

Il n'existe actuellement pas de statistiques permettant de connaître le nombre des femmes et des hommes – ayant opté pour cette nouvelle formule – qui travaillent hors de leur entreprise.

Chapitre 5

Autres mesures juridiques et sociales

Article 12

Problèmes de santé

Comme on l'a signalé dans les rapports antérieurs, les femmes ont accès dans les mêmes conditions que les hommes aux services de santé, notamment pour ce qui est de la planification familiale. Le gouvernement évalue constamment les résultats de la politique donnant la priorité aux problèmes de santé sexospécifiques et aux programmes de prévention concernant les questions de santé des femmes, tels que le cancer du sein. Le Danemark considère que la recherche sur la santé des femmes revêt une importance essentielle et les femmes font l'objet de recherches au même titre que les hommes.

Fécondité et adoptions

La fécondité des femmes était à son minimum au milieu des années 80 (1,4). Elle est en hausse depuis lors. En 1997, elle s'établissait à 1,8. Alors que le nombre des naissances par femme diminuait, l'âge moyen des femmes donnant naissance à un enfant passait de 27 ans en 1960 à 29,4 ans en 1997. Pendant la même période, les chiffres correspondants s'établissaient à 22,5 ans et 27 ans respectivement. La cause en est qu'aujourd'hui davantage de femmes repoussent délibérément l'âge d'avoir des enfants.

Il n'existe pas de statistiques d'ensemble sur les traitements concernant la fécondité et l'utilisation des techniques de reproduction médicalement assistée, mais on envisage actuellement d'enregistrer tous les traitements des cas de stérilité. Seules, les pratiques de fécondation *in vitro* font l'objet d'un enregistrement. En 1994/95, 9 400 interventions (c'est le chiffre le plus récent actuellement disponible) ont été pratiquées -- avec pour résultats la naissance de 2 200 enfants.

En 1997, 579 adoptions ont été approuvées contre 495 en 1994.

Avortement

Depuis 1988, on constate une diminution relative du nombre des avortements provoqués. En 1996, la proportion de ces avortements représentait 26,8 % du nombre des naissances vivantes.

Au début de 1998, a été introduite au Danemark la pilule RU-486 destinée à être utilisée dans les cas d'avortement entre les huitième et neuvième semaines de grossesse. Elle n'est pas disponible dans tous les hôpitaux, mais elle le sera vraisemblablement au cours de l'année 2000. On n'a pas encore de statistiques ni de données concernant l'expérience acquise en la matière.

En octobre 1999, a été adopté un nouveau plan d'action concernant l'avortement afin de réduire le nombre des avortements provoqués. Une somme de 20 millions de couronnes danoises a été allouée et le Ministère de la santé a constitué un groupe d'experts chargé de suivre la mise en oeuvre du plan d'action. Celui-ci est basé sur le principe de l'accès à l'avortement gratuit avant la douzième semaine de grossesse. L'objectif est de renforcer l'efficacité dans le domaine de l'information, de l'orientation, des échanges des leçons tirées de l'expérience, de la

formation du personnel consultant et de la recherche. Les initiatives prévues portent sur des projets pilotes, des services d'orientation téléphoniques couvrant tout le pays et un manuel pour le personnel consultant. Il sera procédé à une évaluation en janvier 2005.

Longévité

En 1997-98, la longévité des femmes était de cinq ans supérieure à celle des hommes. Dans les années 80, la différence entre la longévité des femmes et celles des hommes était de six ans. Si les hommes ont une longévité inférieure à celle des femmes, c'est parce que le taux de la mortalité masculine était supérieur à la moyenne pour tous les groupes d'âges. L'écart a diminué ces dernières années du fait que la longévité des hommes a davantage augmenté que celle des femmes. En 1997-98, la longévité moyenne est passée à 78,6 ans pour les femmes et 73,7 pour les hommes.

Dans les années 70 et 80, les affections coronariennes ont constitué la cause la plus fréquente de décès des femmes et des hommes. Les choses ont évolué. Le nombre des décès dus à des maladies coronariennes a diminué alors que celui des décès attribuables au cancer continue d'augmenter. En 1997, le cancer était devenu la principale cause de décès pour les deux sexes et 25,6 % du nombre total des décès lui étaient attribuables.

Un grand nombre de femmes danoises s'adonnent au tabagisme. Depuis le début des années 90, le pourcentage des fumeuses et des fumeurs est presque identique. En 1994, 35 % des femmes et 39 % des hommes fumaient tous les jours. Ces chiffres ont régulièrement mais lentement baissé au cours des années 90. En 1999, 27 % des femmes et 35 % des hommes ont déclaré qu'ils fumaient tous les jours. Il semble que le nombre des grosses fumeuses ait diminué. Au cours de toute la période des années 90, environ 14 % des femmes fumaient plus de 15 cigarettes par jour. Ce chiffre est tombé à 12 % en 1999. Toutefois, dans le cas des hommes, il reste à 19 % environ. En raison de la forte incidence du tabagisme chez les femmes, le nombre des décès féminins par cancer du poumon ou bronchopathie obstructive a augmenté.

Pour combattre l'augmentation prévue de la mortalité par cancer du poumon, le gouvernement a lancé, en 1995, une campagne contre le tabagisme, qui est dirigée par le Conseil danois sur les relations entre le tabagisme et la santé (Programme STOP). Les résultats obtenus à ce jour par cette campagne semblent indiquer qu'il est nécessaire d'appliquer concurremment trois méthodes différentes : 1) renforcer la réglementation antitabagisme, 2) fournir une aide et des conseils à ceux qui souhaitent s'arrêter de fumer, et 3) encourager les jeunes à ne pas se mettre à fumer en premier lieu.

VIH/sida

Au Danemark à la fin de 1998, 641 femmes ont été reconnues porteuses du VIH/sida, soit près de 25 % du nombre total des porteurs dépistés du virus.

Les femmes ne constituent pas une cible prioritaire des efforts de prévention concernant le VIH/SIDA, mais elles font partie des groupes à risque en tant que toxicomanes à la seringue. En outre, la priorité est donnée à l'information du grand public. En 1998, 61 femmes ont été signalées comme atteintes du VIH et 11 du sida.

La plupart des femmes VIH positives appartiennent à des minorités ethniques et sont nées à l'étranger.

Programme de promotion de la santé

En mai 1999, le gouvernement a annoncé un programme intersectoriel de santé publique et de promotion de la santé, qui comporte les objectifs ci-dessous concernant spécifiquement les femmes :

- Renforcement des efforts visant à limiter le tabagisme et la consommation d'alcool parmi les femmes enceintes;
- Protection des enfants et des femmes enceintes contre les drogues nocives;
- Intensification des efforts pour éviter aux femmes enceintes les emplois pouvant porter préjudice au fœtus;
- Redoublement des efforts en faveur des femmes toxicomanes enceintes et limitation des conséquences du tabagisme sur la santé de ces femmes;
- Élaboration de méthodes d'orientation pour les très jeunes ainsi que les mères et les familles défavorisées.

Article 6

Violence et viol

Les sévices exercés sur les femmes sont réprimés par les articles 244 à 249 du Code pénal dont les dispositions visent les actes de violence quel que soit le sexe de la victime. Pour déterminer la peine, il est notamment tenu compte de la gravité de l'infraction, conformément à l'article 80 du Code pénal. Les textes prennent en considération les caractéristiques de la victime et assurent la répression adéquate et efficace des actes de violence à l'égard des femmes.

Comme on l'a signalé dans le rapport précédent, les sévices exercés sur les femmes sont considérés et traités, au Danemark, comme des infractions aux droits de l'homme et l'attention accordée à cette question s'est considérablement accrue depuis le dernier rapport. Le gouvernement et les ONG ont entrepris des actions pour éliminer tout type d'acte de violence sexospécifique.

L'une des raisons - et ce n'est pas la moindre - des sévices exercés sur les femmes est que celles-ci sont considérées comme des objets. Ces actes de violence peuvent être considérés comme l'expression innée de la domination des hommes sur les femmes. L'expérience montre que l'approche multisectorielle est nécessaire pour lutter contre les sévices exercés sur les femmes et pour aider les victimes. Il est essentiel de renforcer la coopération entre le gouvernement et les ONG et d'impliquer les auteurs masculins.

En 1979, des ONG ont établi les premiers centres de crise pour les femmes qui avaient été victimes de sévices ou menacées d'actes de violence. En 1999, il existait environ 36 centres de crise dans le pays. Ils sont encore principalement gérés par du personnel bénévole. Les femmes n'ont pas à s'enregistrer et l'anonymat leur est pleinement assuré. Les enfants de moins de 18 ans peuvent les accompagner aux centres de crise. Ceux-ci sont financés en partie par des fonds publics et en partie par les sommes versées par les victimes qui y passent la nuit (le tarif allant de 0 à

200 couronnes danoises). Ces centres fournissent une aide très étendue aux victimes de sévices et chacun a maintenant un conseiller en matière de puériculture. Il existe actuellement au Danemark deux centres d'accueil pour les hommes victimes d'actes de violence.

Le nombre des femmes qui s'adressent à des centres de crise est en voie d'accroissement. Cette évolution est suivie de près. Des réseaux faisant intervenir des groupes d'auto-assistance aident également les femmes en situation délicate. Le Ministère des affaires sociales encourage, par exemple, les initiatives en faveur des prostituées et d'autres groupes exposés à divers types d'abus.

En décembre 1993, le Ministère de l'intérieur du Danemark a constitué un Comité de l'intégration et du statut juridique des étrangères. L'objectif principal du Comité était d'examiner la réglementation concernant l'obtention ou la révocation du permis de séjour. Il devait s'intéresser particulièrement à la nécessité éventuelle de modifier les dispositions applicables dans les cas où le mariage ou la cohabitation prend fin à raison d'actes de violence au foyer. En outre, il avait pour mission d'analyser un certain nombre de questions concernant l'intégration des étrangères au Danemark de manière à déterminer combien d'étrangères utilisaient les centres d'accueils pour femmes battues.

La première partie du rapport du Comité, qui traite du statut juridique des étrangères édicté par la Loi sur les étrangers, a été présenté en septembre 1995. Le Comité a notamment recommandé une modification de ladite loi en ce qui concerne la révocation du refus de délivrance du permis de séjour si le mariage ou la cohabitation prend fin à raison d'actes de violence au foyer. En conséquence, la Loi sur les étrangers a été réaménagée à dater du 1er juin 1996.

Avant de révoquer un permis de séjour ou d'en refuser la délivrance, les autorités doivent déterminer si la situation résulte d'actes de violence au foyer et quelles conséquences une décision de révocation ou de refus aurait pour la personne en cause.

En juillet 1996, le Service de l'immigration du Danemark a constitué un groupe de travail chargé de suivre l'application des recommandations susmentionnées du Comité.

En mai 1997, le groupe de travail a publié son premier rapport. Celui-ci contenait un certain nombre d'observations et de recommandations visant à introduire des améliorations administratives en ce qui concerne le statut juridique des étrangères battues. Pour donner généralement suite à ces recommandations, le Service de l'immigration du Danemark étudie, en coopération avec le Commissaire de police national du Danemark et la Municipalité de Copenhague, les procédures et règlements de contrôle de la cohabitation ainsi que la question de savoir si la police devrait être assistée d'un travailleur social.

Le Service de l'immigration a en outre établi un groupe de travail qui prépare actuellement des directives sur le traitement des questions concernant les étrangères battues.

En septembre 1998, le Comité de l'intégration et du statut juridique des étrangères a présenté un deuxième rapport. Celui-ci concernait principalement l'intégration des étrangères au Danemark et contenait un certain nombre de proposi-

tions et de recommandations tendant à améliorer les perspectives d'intégration des femmes des minorités ethniques.

Le Commissaire de police national du Danemark a établi, en coopération avec le Service des statistiques du Danemark et l'Université de Copenhague, un rapport basé sur les résultats des études de cas de violence en 1995 et 1996. Ce rapport traite de la violence urbaine, de la violence au travail et de la violence au foyer. Ses conclusions ont été publiées en 1998. La documentation analysée semble indiquer, selon le rapport, que les normes et attitudes ont eu tendance à évoluer, ce qui a contribué à réduire le nombre des cas de sévices exercés sur les femmes.

La société privée « Ligue nationale d'aide aux victimes de violence » a procédé à une étude de la violence au foyer pendant la période allant de 1995 à 1998. L'étude a bénéficié de l'appui financier du Ministère de la justice. Son objectif était d'évaluer l'assistance sous forme d'orientation fournie aux familles déchirées par la violence. Le projet a suscité un grand intérêt parmi les participants et a généralement rehaussé les femmes dans leur propre estime. En outre, les femmes ont retiré un enseignement positif de leur confrontation avec l'homme ou le mari dans l'environnement protecteur du projet. Des résultats encourageants ont également été obtenus en ce qui concerne le droit de visite des parents, le partage de la communauté, la garde des enfants et le domicile des enfants en cas de divorce ou d'éclatement de la famille.

En 1997, le Parlement a modifié la législation pour renforcer l'aide aux victimes. En conséquence, un certain nombre de centres locaux d'orientation des victimes de violence ont été créés. Les autorités de police les ont établis et ils sont gérés par du personnel bénévole. Ils sont destinés à fournir un service indépendant complémentaire à ceux qui sont déjà offerts par la police.

À cet égard, il convient de noter que le Ministère de la justice a adressé un mémorandum à toutes les circonscriptions de police concernant le traitement, par la police, des victimes d'infractions et d'accidents et de leurs parents. Ce mémorandum contient des directives concernant la manière dont la police doit se comporter avec les victimes et leurs proches et énonce les dispositions, etc. pertinentes concernant les droits des victimes.

Le Danemark ne se borne pas à fournir une aide aux femmes. En plus des deux centres de crise susmentionnés destinés aux hommes, il existe des services d'orientation pour les hommes auteurs de sévices. Un projet pilote sur la violence au foyer dans une municipalité a conclu que quatre hommes auteurs de violence sur cinq sont disposés à suivre un traitement. Ce sont les hommes qui avaient un comportement individuel, social et professionnel relativement normal avant de devenir violents qui ont participé au projet le plus longtemps et avec le plus de succès.

En mai 1999, un groupe d'hommes a pris l'initiative de créer un comité du « ruban bleu » semblable à celui qui existe au Canada. L'objectif est de mettre en lumière le problème résultant du fait qu'au Danemark le nombre des cas de violence à l'égard des femmes est de cinq à 10 fois supérieur à celui des cas déclarés chaque année à la police (10 000). Le groupe susmentionné cherche à sensibiliser d'autres hommes à ce problème et exhorte les hommes politiques à prendre des initiatives. Il est nécessaire d'entreprendre des recherches et il faut changer les attitudes pour réduire autant que possible l'ampleur du problème qui est souvent considéré comme relevant de la vie privée.

En novembre 1999, le Centre de développement social a organisé une conférence internationale sur la violence à l'égard des femmes dans le cadre de la campagne de la Commission de l'Union européenne contre la violence en vue de renforcer la sensibilisation à ce problème et de mettre au point de nouvelles stratégies qui impliquent également les hommes.

En 1998, le Ministre de la santé a établi un groupe de travail chargé d'élaborer des directives sur les moyens à mettre en oeuvre pour renforcer, sur le plan local aussi bien que national, l'appui des autorités publiques aux victimes de sévices sexuelles. En conséquence, en octobre 1999, une somme de 20 millions de couronnes danoises a été allouée, pour une période de quatre ans, à un projet pilote qui offre aux victimes de violences sexuelles une assistance médicale et juridique complète ainsi que des consultations de divers ordres. Dans le cadre de ce projet, des renseignements seront rassemblés et finalement des normes et directives présentées à l'intention de tous les personnes appelées à s'occuper de victimes de violences sexuelles.

Les statistiques générales de la délinquance fournissent peu de renseignements sur la fréquence des cas de sévices exercés sur les femmes. Toutefois, le Ministère de la justice, en coopération avec la police, a pris l'initiative de modifier les méthodes de travail de manière qu'à l'avenir, il soit possible d'établir des statistiques sur la répartition des victimes par sexe et par âge. En outre, plusieurs enquêtes portant notamment sur les sévices exercés sur les femmes ont été menées. Il convient de citer entre autres, outre les recherches sur la violence mentionnées plus haut, une enquête intitulée « La fréquence et la nature des agressions sexuelles au Danemark » qui a été publiée par le Commissaire national de police en 1998 et dont l'objectif était d'illustrer plusieurs aspects des agressions sexuelles et notamment l'infraction elle-même, la victime et l'auteur.

En novembre 1996, le Ministère des affaires sociales a lancé une enquête sur « Les femmes et les enfants des minorités ethniques dans les centres de crise », en raison du nombre croissant de ces femmes qui s'adressaient aux centres en question. Le rapport, qui a été publié en août 1999, montre que d'autres initiatives doivent être prises et que les autorités publiques assurant le financement des projets doivent coopérer plus étroitement.

Un projet de recherche nordique sur la problématique du sexe et de la violence sera mis en oeuvre en 2000. Une somme de 3,5 millions de dollars a été affectée à l'exécution de ce programme en 2000 et des sommes d'un montant égal le seront aux mêmes fins pour les quatre années suivantes.

« Nor Vold » est un autre projet de recherche nordique établi en 1998. Il a pour objectif de déterminer les conséquences des sévices exercés sur les femmes. Le programme sera axé sur la manière dont la violence sexuelle affecte la santé des femmes et sur les mesures à prendre pour améliorer l'aide apportée aux victimes et éviter ainsi les séquelles à distance (affections somatiques). Le programme bénéficie de l'appui du Conseil des ministres nordique

Comme on l'a signalé, le Gouvernement danois et les ONG ont lancé une série de projets concernant les sévices exercés sur les femmes. Les résultats des projets les plus récents ne sont pas encore disponibles. Toutefois, l'existence de nombreux refuges et de centres de crise ainsi que les efforts faits antérieurement par le gouvernement et les ONG pour lutter contre les différents types de violence ont eu des

conséquences importantes. Le nombre des viols et des cas signalés de violence au foyer a diminué et la qualité de l'aide aux victimes s'est améliorée en ce qui concerne toutes les formes de violence. Selon certaines déclarations, l'attitude à l'égard de la violence s'est modifiée au cours de ces dernières années, en ce sens que la violence n'est plus tolérée comme un comportement relevant de la vie privée. Les femmes victimes d'actes de violence, jouissant d'une plus grande indépendance économique vis-à-vis de l'auteur de tels actes, sont maintenant plus nombreuses à pouvoir modifier leur sort. Le mouvement féministe a aussi aidé beaucoup de femmes à se libérer elles-mêmes.

De plus, le Ministre de la parité a constitué un groupe de travail avec la participation de plusieurs ministères. L'objectif de ce groupe de travail est de renforcer l'action entreprise pour lutter contre la violence et les trafics grâce à des mesures préventives et des mesures protectrices des victimes.

Inceste

Les sévices sexuels exercés sur les enfants sont un sujet de grave préoccupation dans la société danoise. Récemment, le Comité interdisciplinaire gouvernemental de l'enfance a créé un groupe de travail composé de représentants de cinq ministères différents, dont celui des affaires sociales et celui de la justice, en vue d'élaborer un projet de plan d'action visant à renforcer les mesures destinées à prévenir les sévices sexuelles exercés sur les enfants.

Prostitution

La prostitution a beaucoup plus retenu l'attention depuis la parution du dernier rapport. Des conférences ont été organisées et les débats ont fait l'objet d'une diffusion plus large qu'auparavant.

Au début de 1999, le Parlement a modifié les dispositions du Code pénal concernant la prostitution en vue d'améliorer la qualité de la vie, les conditions sanitaires et le statut social de ce groupe vulnérable de femmes. Bien qu'en soi la prostitution ne soit pas illégale au Danemark, cette modification a pour effet de desserrer l'étau de la loi pénale à l'égard des prostituées. Pour améliorer leur qualité de vie et leur statut social, la loi sur le proxénétisme a été modifiée. Désormais, une prostituée peut résider, en toute légalité, avec un homme pourvu que celui-ci ne vive pas, dans des conditions avoisinant l'exploitation, des revenus qu'elle tire de la prostitution. Enfin, il est actuellement illégal d'avoir, contre rémunération, des relations sexuelles avec une prostituée de moins de 18 ans.

Trafic des femmes

Au début de 1999, un débat sur le trafic a débouché sur un certain nombre d'initiatives allant de l'identification des problèmes dans le cadre de séminaires et de conférences au renforcement des efforts déployés par la police pour appréhender les trafiquants. Dans certaines circonstances, le trafic des femmes est réprimé par le Code pénal, qui interdit notamment le transport, hors du pays, des personnes à des

fins d'exploitation sexuelle ainsi que par la Loi sur l'immigration qui défend de faire entrer ou d'introduire clandestinement des individus dans le pays.

Pour vérifier que les dispositions pénales réprimant l'« importation » des femmes à des fins de prostitution sont en fait adéquates, le Ministère de la justice a demandé au Chef du parquet d'étudier et de déterminer s'il y avait lieu de compléter les dispositions du droit pénal en la matière. La réponse du Chef du parquet à cette question n'est pas encore parvenue.

Depuis quelques années, le trafic des femmes occupe une place importante dans les préoccupations concernant la parité femmes-hommes sur le plan international. Les rapports des médias révèlent qu'au Danemark le trafic des femmes existe depuis un certain temps déjà, et les ONG féminines ont appelé l'attention sur la question. Les débats dans les instances internationales et l'expérience acquise par les pays voisins ont contribué à faire mieux comprendre l'importance d'une action dans ce domaine. En conséquence, depuis la parution des rapports antérieurs, cette question suscite un intérêt considérablement accru au Danemark.

Parmi les initiatives prises, on peut citer les suivantes :

- En janvier 1999, le Conseil pour l'égalité de statut a organisé une réunion publique et internationale sur la nécessité et la possibilité de prévenir et de combattre le trafic des femmes, notamment des femmes originaires de l'Europe orientale et de l'Asie. Cette réunion a été suivie d'un débat intense dans les médias et le problème a été réétudié en vue de déterminer s'il était nécessaire de modifier les bases et la portée des dispositions juridiques concernant l'aide aux victimes de ce trafic;
- En décembre 1999, la Fédération abolitionniste internationale a organisé une conférence internationale sur le trafic des femmes. L'objectif était d'appeler l'attention sur les problèmes posés par le trafic des femmes, en mettant l'accent sur les pays baltes et l'Europe orientale. Il s'agissait aussi d'établir des liens étroits entre les ONG et les organisations gouvernementales tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination;
- Le Ministre de la justice a lancé une vaste enquête pour déterminer l'ampleur du problème et étudier la nécessité de déployer des efforts ciblés et appropriés pour lutter contre le trafic des femmes. Le Ministère de la justice a demandé au Parquet d'étudier dans quelle mesure de nouvelles initiatives législatives sont nécessaires en ce qui concerne la prostitution liée au trafic des femmes;
- Le Ministre de la parité a créé un groupe de travail interministériel en vue notamment d'intensifier les efforts déployés pour lutter contre le trafic des femmes
- En outre, plusieurs séminaires ont été organisés.

Le Danemark joue un rôle actif, notamment au niveau de l'Union européenne, dans le renforcement des mesures législatives de lutte contre le trafic des femmes. En 1999, il a activement participé aux négociations du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Excision

La question de l'excision a pris de l'importance au Danemark depuis la présentation du dernier rapport. Il est illégal de pratiquer l'excision au Danemark.

En 1997, le Conseil national de la santé a lancé une campagne d'information sur l'excision qui devait se dérouler de 1997 à 1999 et avait pour objectif de prévenir l'excision des filles habitant le Danemark.

La campagne était spécialement axée sur les familles de réfugiés, en particulier d'origine somalienne, vivant au Danemark mais s'adressait également aux médecins, aux services de santé, aux enseignants, aux interprètes, aux travailleurs sociaux, etc. Elle soulignait que cette pratique était néfaste pour les fillettes et les femmes adultes. La campagne comportait trois éléments :

- Du matériel d'information destiné au personnel dispensant les soins de santé, aux enseignants, aux travailleurs sociaux, etc.;
- Une vidéocassette en somali pour les Somaliens, destinée à amorcer la discussion. Elle donne des informations sur les risques qui accompagnent l'excision et sur les droits des enfants au Danemark.;
- Des débats pour les Somaliens et les groupes d'appui locaux se consacrant à la prévention de l'excision.

En 1999, la campagne, la vidéocassette et le manuel ont fait l'objet d'une évaluation dont les résultats sont appelés à servir de base aux initiatives sur le terrain. L'évaluation en question a notamment permis de se rendre compte qu'il est très important d'associer les Somaliens aux efforts de prévention. À cette fin, on a constitué des groupes mixtes danois-somaliens et encouragé les activités communes dans le domaine de l'information et de l'éducation sanitaire. On prévoit de renouveler cette initiative une nouvelle année en 2000.

Articles 13 à 16

Élimination de la discrimination fondée sur le sexe

Comme on l'a déjà signalé, il a été satisfait à toutes les prescriptions de la Convention. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits – sur le plan économique et social – en ce qui concerne l'égalité devant la loi et toutes les questions touchant le mariage et les relations familiales.

À cet égard, on se reportera aux rapports antérieurs et aux réponses aux questions posées au cours de l'examen du troisième rapport périodique par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à New York en janvier 1997.

Tableaux

Tableau 1
Représentation des femmes dans les organes élus, 1970-1998

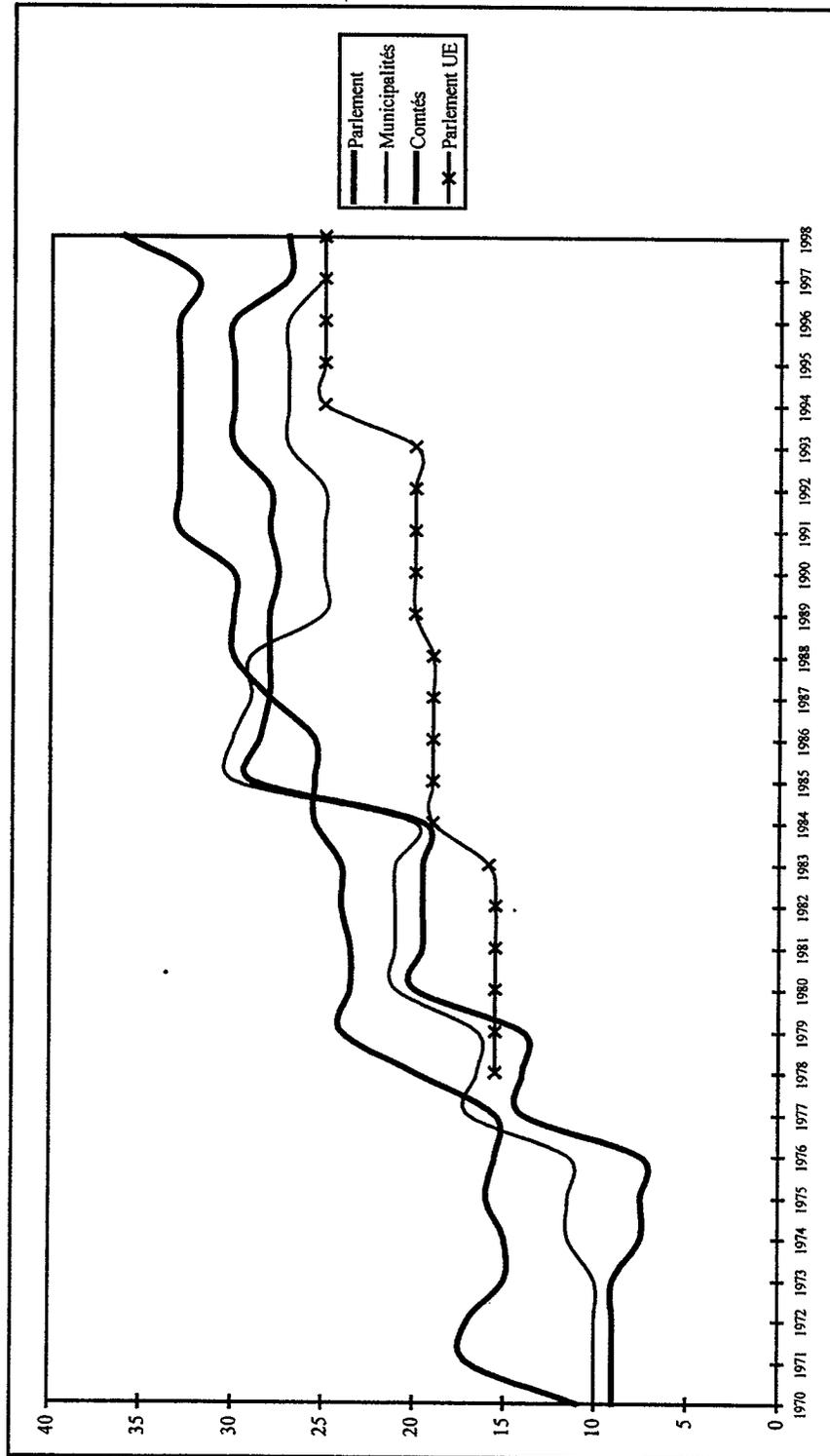


Tableau 2
Représentation des femmes dans les conseils, directoires et comités du secteur public, 1985-1998

<i>Comités créés depuis</i>	<i>Femmes (%)</i>
5-31.12.86	30,7
7-31.12.87	38,0
1988	38,0
1989	31,2
1990	38,0
1991	34,9
1992	37,0
1993	37,8
1994	37,0
1995	32,6
1996	38,9
1997	38,4
1998	38,0

Sources : Statsministeriet og Ligestillingsrådet 1999 (Département du Premier Ministre et Conseil pour l'égalité de statut)

Tableau 3
Répartition des hommes et des femmes selon le niveau d'éducation atteint, 1997

	<i>Femmes (nombre)</i>	<i>Hommes (nombre)</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Hommes (%)</i>	<i>Total (%)</i>
Enseignement de base	616 354	519 350	38,2	31,2	34,7
Secondaire général	65 593	51 966	4,1	3,1	3,6
Secondaire professionnel	29 436	27 061	1,8	1,6	1,7
Professionnel	508 265	669 961	31,5	40,3	36,0
Supérieur (cycle court)	108 219	82 426	6,7	5,0	5,8
Supérieur (cycle moyen)	151 794	123 052	9,4	7,4	8,4
Supérieur (cycle long)	49 413	96 045	3,1	5,8	4,4
Niveau non précisé	84 317	93 490	5,2	5,6	5,4
Total	1 613 391	1 663 351	100,0	100,0	100,0

Le tableau indique le nombre des personnes âgées de 15 à 69 qui ne suivent pas de cours après la fin de leurs études. En outre, il donne la répartition relative par rapport à l'ensemble des femmes et des hommes respectivement. Le nombre des personnes qui ne sont pas allées au-delà des établissements de l'enseignement de base est relativement plus élevé dans le cas des femmes que dans celui des hommes alors qu'un nombre relativement plus important d'hommes ont suivi des cours d'enseignement professionnel ou d'enseignement supérieur – cycle long. Plus de femmes que d'hommes ont fréquenté des établissements de l'enseignement supérieur – cycle court ou moyen.

Source : Statistiske efterretninger, Uddannelse og Kultur 1998 : 12 (Données statistiques éducation et culture).

Tableau 4
Choix des femmes et des hommes en matière d'enseignement supérieur

	<i>Enseignement supérieur – cycle court</i>				<i>Enseignement supérieur – cycle moyen</i>			
	<i>Femmes (nombre)</i>	<i>Hommes (nombre)</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Hommes (%)</i>	<i>Femmes (nombre)</i>	<i>Hommes (nombre)</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Hommes (%)</i>
Assistance sociale	271	633	30,0	70,0	10	513	1,9	98,1
Technique	1 651	3 203	34,0	66,0	1 101	5 376	17,0	83,0
Transport	19	169	10,1	89,9	49	1 569	3,0	97,0
Alimentation	1 943	426	82,0	18,0	115	34	77,2	22,8
Social	3 194	5 679	36,0	64,0	2 967	3 216	48,0	52,0
Agriculture	–	–	–	–	27	152	15,1	84,9
Musique	515	242	68,0	32,0	349	196	64,0	36,0
Arts	1 113	123	90,0	10,0	3 725	1 590	70,1	29,9
Enseignement	133	0	100,0	0,0	23 340	8 632	73,0	27,0
Santé	950	83	92,0	8,0	11 633	1 151	91,0	9,0
Total	9 789	10 558	48,1	51,9	43 316	22 429	65,9	34,1

	<i>Enseignement supérieur – cycle long</i>				<i>Enseignement supérieur – total</i>			
	<i>Femmes (nombre)</i>	<i>Hommes (nombre)</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Hommes (%)</i>	<i>Femmes (nombre)</i>	<i>Hommes (nombre)</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Hommes (%)</i>
Assistance sociale	1	78	1,3	98,7	282	1 224	18,7	81,3
Technique	4 829	8 526	36,0	64,0	7 581	17 165	30,6	69,4
Transport	1 411	1 202	54,0	46,0	1 479	2 940	33,5	66,5
Alimentation	2 086	6 256	25,0	75,0	4 144	6 716	38,2	61,8
Social	12 547	14 730	46,0	54,0	18 708	23 625	44,2	55,8
Agriculture	252	84	75,0	25,0	279	236	54,2	45,8
Musique	2 102	1 402	60,0	40,0	2 966	1 840	61,7	38,3
Arts	13 633	7 685	64,0	36,0	18 501	9 398	66,3	33,7
Enseignement	960	412	70,0	30,0	24 433	9 044	73,0	27,0
Santé	4 638	3 223	59,0	41,0	17 221	4 457	79,4	20,6
Total	42 489	43 658	49,3	50,7	95 594	76 645	55,5	44,5

Ce tableau indique le nombre des étudiants inscrits dans des établissements de l'enseignement supérieur en octobre 1997. Le cycle court de l'enseignement supérieur correspond aux 13e et 14e années de scolarité, le cycle moyen aux 15e et 16e années et le cycle long aux 17e et 18e années. Les professions où l'on trouve le plus faible pourcentage de femmes figurent en tête de la liste.

Source : Statistiske efterretninger, Uddannelse og Kultur 1998 :7, 1998 :11, 1998 :13 (Données statistiques : éducation et culture).

Tableau 5
Main-d'œuvre et taux de participation, 1976-1997

	1976	1981	1986	1991	1996	1997	1998
Population totale	5 064 000	5 123 000	5 115 000	5 146 000	5 250 000	5 251 121	5 204 860
Main-d'oeuvre	2 494 000	2 673 000	2 872 000	2 903 000	2 871 000	2 863 330	2 868 307
Pourcentage de la main-d'oeuvre par rapport à la population totale	49,2	52,2	56,1	56,4	54,7	54,5	54,2
Pourcentage de la main-d'oeuvre féminine par rapport à la population féminine totale	39,6	45,8	50,4	51,6	49,7	49,4	49,5
Pourcentage de la main-d'oeuvre masculine par rapport à la population masculine totale	59,1	58,7	62,0	61,4	59,8	59,3	58,9
Pourcentage de la main-d'oeuvre féminine par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre	40,6	44,4	45,6	46,3	46,0	46,1	46,2
Pourcentage de la main-d'oeuvre masculine par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre	59,4	55,6	54,4	53,7	54,0	53,9	53,8
Taux de participation des femmes	54,9	62,5	74,9	75,7	73,2	72,9	73,3
Taux de participation des hommes	81,2	78,9	85,9	84,0	82,2	81,7	81,6
Taux de participation globale	67,9	70,7	80,5	79,9	77,8	77,4	77,5

En raison du réaménagement des statistiques de la main-d'oeuvre en 1984, les données antérieures et postérieures à cette date ne sont pas directement comparables. La « main-d'oeuvre » comprend les salariés, les travailleurs indépendants et les chômeurs. En revanche, en sont exclus les enfants, les étudiants et les titulaires d'une pension de retraite anticipée ou non. Le taux de participation se définit comme la part en pourcentage que représente l'effectif de la main-d'oeuvre ayant de 16 à 66 ans par rapport à la population totale âgée de 16 à 66 ans.

Source : Danmarks Statistik ti-årsoversigter 1986, 1996 et 1998 (Enquêtes statistiques décennales).

Tableau 6
Répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail, 1997

	<i>Salariés dans le secteur concernés (nombre)</i>	<i>Femmes dans le secteur concerné (%)</i>	<i>Hommes dans le secteur privé (%)</i>	<i>Proportion des femmes par rapport au total (%)</i>	<i>Proportion des hommes par rapport au total (%)</i>
Construction	156 595	9,8	90,2	0,6	5,3
Énergie et eau	17 810	21,0	79,0	0,1	0,5
Agriculture, pêche et carrières	120 590	22,1	77,9	1,0	3,5
Transport, poste et télécommunications	178 098	26,7	73,3	1,8	4,9
Industrie	476 052	31,6	68,4	5,6	12,2
Commerce de détail, hôtellerie et res- tauration	478 487	42,8	57,2	7,7	10,3
Services financiers	296 343	46,0	54,0	5,1	6,0
Activité non spécifiée	13 882	55,0	45,0	0,3	0,2
Services publics et services privés		67,0	33,0	23,4	11,5
Ensemble des salariés	2 669 658	45,6	54,4	45,6	54,4

Ce tableau indique le pourcentage des femmes et celui des hommes travaillant dans chacun des secteurs concernés ainsi que les pourcentages correspondants pour l'ensemble des salariés. Les secteurs qui emploient le moins de femmes figurent en tête du tableau. Le tableau montre que 70,4 % de la main-d'oeuvre travaille dans des secteurs dominés par les femmes et par les hommes respectivement. En outre, 9,1 % des femmes et 26,4 % des hommes travaillent dans des professions typiquement masculines et 23,4 % des femmes et 11,5 % des hommes dans des secteurs employant plus de 60 % de femmes.

Source : Danmarks Statistik ti-årsoversigt 1998 (Enquête statistique décennale).

Tableau 7
Revenus individuels des femmes et des hommes, 1993-1997

<i>Année</i>	<i>Femmes dans les services municipaux (%)</i>	<i>Hommes dans les services municipaux (%)</i>	<i>Femmes dans les services d'État (%)</i>	<i>Hommes dans les services d'État (%)</i>	<i>Femmes dans le secteur privé (%)</i>	<i>Hommes dans le secteur privé (%)</i>
1993	85,4	100	87,8	100
1994	86,6	100	88,3	100	73,6	100
1995	85,9	100	88,1	100	75,7	100
1996	86,3	100	89,7	100	76,4	100
1997	85	100	88,7	100

Pourcentage des revenus féminins par rapport aux revenus masculins. Rémunérations mensuelles, non compris les primes compensatrices.

Sources : Les données relatives à 1993 proviennent de la publication Danmarks Statistik : Statistikservice : Indkomst, forbrug og priser 1994 : 18+20. Les autres chiffres sont tirés de Løn & Indkomst 1996 : 3, 1996 : 5, 1997 : 3A, 1998 : 1, 1998 : 2 og 1999 : 2. Nyt fra Danmarks Statistik 1998, nr. 295 og nr. 470 (Les données concernant 1993 proviennent de Danmarks Statistik (Service statistique) : revenus, consommation et prix. Les autres chiffres sont tirés de Salaires et revenus. Bulletins de Danmarks Statistik).

Tableau 8
Nombre moyen des femmes et des hommes en congé, 1994-1997

<i>Année</i>	<i>1994 Femmes</i>	<i>1994 Hommes</i>	<i>1995 Femmes (%)</i>	<i>1995 Femmes</i>	<i>1995 Hommes</i>	<i>1995 Femmes (%)</i>
Congé parental	30 938	2 668	92,1	38 520	3 615	91,4
Congé d'étude	8 482	3 789	69,1	22 986	9 516	70,7
Congé sabbatique	1 976	807	71,0	4 680	2 799	62,6
Tous congés confondus	41 396	7 264	85,1	66 187	15 930	80,6

<i>Année</i>	<i>1994 Femmes</i>	<i>1994 Hommes</i>	<i>1995 Femmes (%)</i>	<i>1995 Femmes</i>	<i>1995 Hommes</i>	<i>1995 Femmes (%)</i>
Congé parental	28 326	2 253	92,6	20 635	1 593	92,8
Congé d'étude	22 672	8 740	72,2	17 872	6 010	74,8
Congé sabbatique	684	314	68,5	395	204	65,9
Tous congés confondus	51 682	11 308	82,1	38 902	7 806	83,3

Sources : Statistiske efterretninger : Arbejdsmarked 1997 : 14, 1996 : 33 og 1998 : 14 (Données statistiques : marché du travail).

Tableau 9
Chômage des femmes et des hommes, 1980-1998

<i>Année</i>	<i>Femmes (%)</i>	<i>Hommes (%)</i>
1980	7,6	6,5
1982	10,0	9,7
1984	11,7	8,8
1986	10,0	6,1
1988	10,3	7,3
1990	11,3	8,4
1992	12,9	10,0
1994	13,6	11,0
1996	9,9	7,8
1997	8,3	5,8
1998	7,9	5,5

Pourcentage des femmes et des hommes inscrits au chômage par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre.

Sources : Statistik tiårsoversigt 1989, 1996, Statistiske efterretninger : Arbejdsmarked 1997 : 4, 1998 : 2 og 1999 : 4 (Enquête statistique décennale, Données statistiques : marché du travail).

Tableau 10
Femmes managers, 1983-1996

	Gouvernement		Municipalités		Secteur privé	
	Managers	Managers au sommet de la hiérarchie	Managers	Managers au sommet de la hiérarchie	Managers	Managers au sommet de la hiérarchie
1983	9	3	12	1	6	3
1984	10	3	13	2	6	3
1985	11	3	13	2	8	3
1986	11	4	13	2	8	4
1987	10	3	13	3	9	4
1988	13	5	14	4	9	4
1989	17	5	15	5	11	5
1990	19	7	16	6	12	5
1991	19	7	16	5	13	4
1992	21	7	17	6	14	5
1996	20	10	20	8	-	-

Managers, y compris l'échelon 38 de la grille des traitements : chef de département, ambassadeur, administrateur général (et administrateur général adjoint), directeur assistant, ingénieur en chef, directeur/directrice d'un établissement d'enseignement, inspecteur du domaine forestier, inspecteur (et inspecteur adjoint) des douanes. Managers au sommet de la hiérarchie : secrétaires et sous-secrétaires permanents.

Source : Danmarks Statistik 1998.

Observations des organisations non gouvernementales danoises

Conseil des femmes du Danemark

Le Conseil des femmes du Danemark se félicite de pouvoir présenter des observations sur le cinquième rapport du Gouvernement danois. Ce rapport rend compte honnêtement et de manière complète de la situation touchant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ainsi que des problèmes qui n'ont pas encore été résolus. Toutefois, le Conseil estime que dans plusieurs domaines, par exemple les sévices exercés sur des femmes et le trafic des femmes, la volonté de traduire la politique en actes fait défaut.

Pour ce qui est des observations générales, nous renvoyons à nos commentaires sur le quatrième rapport. Il convient néanmoins de souligner que la diminution du nombre des chômeurs ne correspond pas à un accroissement de l'emploi, ce qui signifie qu'un grand nombre de personnes ne se sont pas inscrites au chômage mais subsistent grâce à d'autres formes de revenus de transfert.

Article 2

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'est pas assurée par la Constitution, mais par d'autres dispositions législatives. Dans le cadre du débat auquel la réforme constitutionnelle donne actuellement lieu, le Conseil a suggéré d'inscrire le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la Constitution qui ferait ainsi apparaître que le principe en question est l'une des bases fondamentales de la société danoise.

Article 3

L'intégration de la problématique femmes-hommes n'est pas encore apparente dans la réaction des ministères aux textes parlementaires. Il ne s'agit pour l'instant que d'une stratégie donnant lieu à des vastes débats et dont les résultats concrets ne nous paraissent pas jusqu'ici visibles au regard du contenu des textes en question.

Article 5

Les jeunes femmes se plaignent d'attitudes antiféministes. On observe, ces dernières années au Danemark, une mise en cause par des jeunes femmes, dans le cadre de livres et de réunions publiques, de l'image de la femme idéale en honneur dans notre société. On lit des témoignages de femmes qui montrent qu'elles ne se sentent pas respectées ni traitées à égalité avec les hommes en termes de dignité et d'égalité des sexes. Elles considèrent comme des progrès appréciables la conquête par les femmes de l'indépendance économique et des droits sur le plan politique, de l'éducation et de la famille, mais contestent l'image féminine qui résulte de la sexualisation croissante au sein de notre société. Les spectacles des chaînes de télévision montrent des femmes qui sont des symboles sexuels, les programmes radio-phoniques offrent des seins siliconés et la pornographie domine de plus en plus l'audiovisuel. L'image des femmes que présentent les spectacles pornographiques télévisés les fait apparaître comme des objets sexuels consentant destinées à satisfaire les caprices des hommes et l'image des hommes est également choquante. L'utilisation de la force et de la violence contre les femmes devient une source de

divertissement. Des images stéréotypées de la femme s'imposent avec un regain de force, avec des conséquences négatives pour la perception que les jeunes femmes ont d'elles-mêmes et le jugement que les hommes portent sur les femmes. Témoigne de la gravité du problème l'augmentation des désordres nutritionnels – anorexie et boulimie. Il apparaît que 29 % des jeunes filles âgées de 14 à 24 ans souffrent de troubles s'apparentant à des désordres nutritionnels.

Article 6

Le trafic des femmes étrangères à des fins de prostitution et d'exploitation sexuelle en général existe aussi au Danemark où le nombre des prostituées étrangères va en augmentant. Le Danemark ne possède pas encore de loi interdisant de faire entrer sur son territoire, en vue de la prostitution, des femmes en provenance de l'étranger. La police ne s'est guère inquiétée d'enquêter sur le trafic des femmes à des fins de prostitution et très peu d'affaires sont portées devant les tribunaux.

Nous voyons dans le trafic des femmes en vue de leur prostitution une violation des droits de l'homme, ce qui signifie que nous considérons les intéressées comme des victimes et non comme des délinquantes, qu'elles aient ou non su qu'elles seraient appelées à se livrer au commerce du sexe. Les femmes qui font l'objet de ce trafic sont prisonnières des hommes qui les exploitent et il n'y a donc pas lieu de distinguer ici entre la prostitution volontaire et la prostitution forcée.

En tant que victimes de violations des droits de l'homme, ces femmes ont besoin d'une aide spéciale, sous forme par exemple de secours alimentaire, de logement et de soutien et d'assistance psychologiques. En outre, elles doivent bénéficier de la protection nécessaire pour pouvoir témoigner dans les procès intentés aux hommes qui les exploitent. Celles qui sont disposées à comparaître comme témoin devraient se voir offrir un permis de résidence temporaire au lieu de faire l'objet d'une mesure d'expulsion.

S'agissant de l'action pénale, nous estimons qu'il faudrait élaborer une définition précise du trafic des êtres humains, qui en fasse une infraction – même si la victime a été consentante. La mise en mouvement de l'action pénale exige des enquêtes sérieuses et, à notre avis, il faudrait créer un groupe spécial de policiers, constitué de femmes et d'hommes, pour améliorer la qualité des investigations et faire en sorte que les délinquants n'échappent pas aux poursuites pénales.

À long terme, la tâche la plus importante est de lutter contre les causes de l'accroissement du trafic des femmes, à savoir la pauvreté et l'absence de perspectives d'avenir dans leur pays natal. S'agissant du court terme, nous estimons que, par le biais d'une coopération internationale avec l'UE, le Conseil européen et l'ONU, le Danemark devrait contribuer aux campagnes d'information dans les pays d'origine des intéressées – ces campagnes s'étant révélées efficaces – et soutenir les programmes de réadaptation des femmes qui ont été victimes de ce genre de trafic. Les ONG féminines des pays d'origine des femmes en question peuvent jouer un rôle important en la matière.

Article 7

Les cadres supérieurs du secteur public sont principalement des hommes. Dans les municipalités et les comtés, on ne compte que 13,3 % de femmes aux postes à l'échelon le plus élevé alors que les femmes constituent 77 % de l'effectif. La pro-

portion des femmes au sommet de la hiérarchie de l'administration centrale est également très faible – 10 % seulement des managers sont des femmes et aucune d'entre elles n'exerce les fonctions de chef de département dans un ministère. Dans les universités, 7 % seulement des professeurs sont des femmes.

Article 9

Les femmes qui s'enfuient de leur pays natal pour échapper à des actes de violence ou de persécution dont elles sont victimes en raison de leur sexe devraient bénéficier du droit d'asile au Danemark. La pratique danoise en matière d'asile ne prend pas suffisamment en compte les motifs sexospécifiques qui amènent les femmes à s'enfuir et il faudrait mettre au point des directives sexospécifiques concernant le traitement des demandes d'asile.

Article 11

L'inégalité de rémunération constitue encore un problème majeur. En dépit de la législation concernant l'égalité de rémunération, de grandes différences subsistent entre les hommes et les femmes. Il importe de mettre au point des instruments qui permettent de déterminer avec précision ce qu'est un travail d'égale valeur en vue de réévaluer les qualifications des femmes. Les partenaires sociaux, qui concluent les conventions collectives, n'ont pas réussi à remédier à cet état de choses. Les conventions collectives devraient être examinées du point de vue de la situation des femmes. Nous craignons que l'introduction de nouveaux systèmes de salaires comportant des différenciations supplémentaires quant aux qualifications, une fixation décentralisée des salaires et la négociation individuelle des salaires n'entraînent d'autres différences entre les salaires. Sur le marché du travail du secteur privé, il n'y a pas assez de transparence quant à la situation des salaires. S'agissant de la nouvelle politique du gouvernement en faveur de l'égalité des sexes, le Conseil chargé de connaître des allégations de discrimination fondée sur le sexe ne s'est pas vu conférer le droit d'obtenir des employeurs les renseignements nécessaires en matière de salaires.

Milieu de travail des femmes. La forte proportion des femmes sur le marché du travail constitue un indice positif de leur état de santé. Des études montrent que le taux de mortalité des femmes travaillant à temps plein ou à temps partiel est inférieur à celui des femmes travaillant chez elles. Il est faux de voir un lien entre la participation élevée des femmes et leurs problèmes de santé. Ceux-ci tiennent plutôt à l'absence d'égalité des chances sur le marché du travail et de perspective sexospécifique dans leur milieu de travail. Le marché du travail des femmes est caractérisé par l'insécurité de l'emploi, la pression considérable du travail, le stress physique et psychologique, par exemple, dans le secteur hospitalier et infirmier.

Article 12

L'une des questions qui a été, à notre avis, négligée dans la politique sanitaire du Danemark est celle de l'impact des substances nocives sur l'environnement externe. Un certain nombre de substances de synthèse assimilables à des hormones sont produites et rejetées, ce qui peut avoir des effets nocifs sur la santé des femmes et sur la fécondité des femmes et des hommes – les conséquences à long terme n'ayant pas été étudiées. Dans d'autres cas, les effets ont été attestés. Il s'agit notamment de la substance hautement cancérigène – la dioxine – qui peut se retrou-

ver dans les aliments et est alors absorbée par le corps humain où elle s'accumule dans les tissus adipeux. Elle peut aussi se retrouver dans le lait maternel et se transmettre à la génération suivante par le biais de l'allaitement au sein. Des substances nocives peuvent exister dans des pesticides agricoles, des plastifiants, des détergents, etc. Il est à craindre qu'elles n'aient une incidence sur l'apparition de divers types de cancer, par exemple le cancer du sein. Ce dernier est de loin le cancer le plus fréquent au Danemark et le taux de mortalité est élevé : 53 % seulement des femmes ayant été reconnues atteintes de ce type de cancer pendant la période 1987-91 étaient en vie à la fin de 1996. La fréquence de cette affection s'est accrue : en 1996, 3 480 cas ont été diagnostiqués, soit 1 000 de plus que 15 ans plus tôt. Il est naturellement important de veiller à ce que les femmes atteintes d'un cancer du sein reçoivent un traitement prompt et efficace mais il importe aussi de faire des recherches sur les causes et le développement de ce type de cancer. En conséquence, le Conseil des femmes du Danemark insiste pour que davantage de ressources financières soient consacrées à la recherche dans le domaine de la médecine environnementale. Au Danemark, le taux de natalité est stable et le nombre des avortements a diminué. Certains indices permettent de penser que la fécondité a diminué, ce qui est peut être dû aux effets nocifs des substances assimilables à des hormones présentes dans l'environnement.

Comme on ne dispose pas d'un tableau complet des effets des substances auxquelles nous sommes exposées, nous demandons l'étiquetage des produits qui contiennent des substances assimilables à des hormones de manière à ce que le consommateur ait au moins la possibilité de les éviter. En même temps, nous insistons pour que le gouvernement donne une plus haute priorité aux efforts visant à mettre fin à la production de substances toxiques.

Copenhague, le 15 mai 2000

La Chef du Bureau
(Signé) Aase Rieck Sørensen

La Chargée de l'information
(Signé) Randi Theil Nielsen

Le Conseil des femmes du Danemark (précédemment appelé Conseil national des femmes du Danemark) est la principale plate-forme des ONG féminines du Danemark qui oeuvrent en faveur des droits et de l'influence des femmes. Il regroupe 49 organisations affiliées qui comptent au total plus d'un million de membres. Depuis 1899, année de la création du Conseil des femmes, les organisations féminines et autres qui s'occupent de questions sexospécifiques coopèrent pour renforcer l'efficacité de la lutte commune en faveur des droits fondamentaux des femmes sur le plan tant national qu'international. Aujourd'hui, les participants comprennent notamment des syndicats, des partis politiques, des chercheurs s'intéressant aux questions sexospécifiques, des associations religieuses et humanitaires et des groupes de femmes réfugiées.

Association des femmes danoises

L'Association des femmes danoises se félicite de pouvoir présenter des observations sur le rapport du Gouvernement danois sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Nous estimons que le rapport national présente de façon objective et complète la situation des femmes dans la société danoise et les politiques et mesures appliquées pour faire avancer la cause des femmes.

En conséquence, nous limiterons nos commentaires aux points ci-après qui nous paraissent devoir être retenus pour faire progresser la cause des femmes au Danemark.

Étant donné qu'il subsiste peu d'inégalités dans la loi au Danemark, l'Association des femmes danoises pense que le gouvernement s'est engagé à juste titre à instaurer l'égalité de fait en s'appliquant à faire changer les attitudes par la communication et l'information. L'idée de faire apparaître les femmes non plus comme victimes en butte à la discrimination mais comme des partenaires indispensables dans le processus de développement économique et social est également louable vu qu'elle les tend à remettre leur sort entre leurs mains. De même, la place croissante faite au rôle des hommes dans l'action en faveur de l'égalité est aussi un progrès. Tant que l'égalité des sexes ne sera pas perçue comme conforme aux intérêts des hommes et des femmes, l'objectif ultime ne sera jamais atteint.

Article 3. Politique nationale

S'agissant de la stratégie gouvernementale d'intégration de l'égalité femmes-homme dans toutes les initiatives politiques, l'Association des femmes danoises souscrit à la déclaration du rapport selon laquelle l'intégration exige une approche plus opérationnelle et le recours à des méthodes supplémentaires.

Toutefois, le rapport n'indique pas qu'il est important de mettre l'accent sur les sujets essentiels de préoccupation des femmes dans le processus d'intégration de la problématique femmes-hommes. Si les efforts d'intégration s'orientent vers les « questions d'intégration de la problématique femmes-hommes » non spécifiques, surtout s'il n'y a pas de femmes aux postes influents, là où se prennent les décisions, l'Association des femmes danoises craint que les préoccupations des femmes ne soient perdues de vue. Il ne faut pas que sous le couvert de l'intégration, si désirable soit-elle, on en vienne à se désintéresser des problèmes spécifiques des femmes. Il faudra pendant quelque temps encore prêter une attention spéciale aux préoccupations féminines en leur consacrant des recherches, en exécutant des projets pilotes, en consultant leurs représentantes et en contrôlant les résultats des efforts d'intégration.

Article 4. Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires

L'Association des femmes danoises note avec une satisfaction particulière les recommandations que le Parlement a faites pour appuyer les efforts visant à mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille. L'une des craintes qu'elle avait exprimées dans le quatrième rapport danois au CEDAW était que les efforts déployés en faveur de l'égalité des chances des femmes et des hommes ne soient axés sur le revenu, le statut juridique et la situation sur le marché du travail. Si cette crainte n'est pas fondée, nous ne pouvons que nous en féliciter.

S'agissant de la création de nouveaux mécanismes institutionnels chargés d'assurer l'égalité des sexes, l'Association des femmes danoises est également heureuse de constater que le nouveau Ministre de la parité peut compter sur l'appui et l'assistance d'un service ministériel et sur un accroissement du budget pour le financement des activités en faveur de l'égalité. À un stade antérieur du processus de révision du dispositif national, elle avait exprimé la crainte que tel ne soit pas le cas.

Organisations non gouvernementales

L'Association des femmes danoises se félicite que le Gouvernement danois ait fait de la coopération avec les ONG l'une de ses priorités. Le rapport reconnaît le rôle des ONG féminines et leur contribution dans le domaine de l'égalité des droits des femmes et le Gouvernement danois mérite des éloges pour les efforts qu'il déploie afin d'associer les ONG à son oeuvre en faveur du progrès des femmes.

Toutefois, l'Association des femmes danoises souhaiterait souligner que l'oeuvre que les ONG accomplissent bénévolement, mais aussi professionnellement que possible pour qu'elle ait un impact, représente actuellement un fardeau de plus en plus lourd pour les femmes danoises.

La plupart des femmes danoises travaillent à plein temps ou davantage en combinant les occupations professionnelles et les obligations familiales dont la majeure partie leur incombe. Elles n'ont guère de temps à consacrer à du travail bénévole. Cette situation doit être reconnue et une assistance financière appropriée allouée aux organisations féminines non seulement pour rémunérer les activités spécifiques, mais également pour couvrir les dépenses administratives quotidiennes. En outre, le coût des contacts internationaux est aujourd'hui prohibitif pour bon nombre d'organisations féminines.

Ces considérations revêtent une importance particulière vu la nécessité au Danemark de populariser dans le public l'idée commune qu'il faut constamment veiller au respect des droits conquis (et souvent considérés comme allant de soi) et suivre les efforts visant à faire progresser la cause des femmes sur le plan tant national qu'international.

Article 6. Questions spéciales

L'Association des femmes danoises est en mesure d'approuver le choix, par le gouvernement, des initiatives spéciales destinées à répondre aux besoins des femmes appartenant à des minorités ethniques qui résident au Danemark et à régler les problèmes posés par la violence contre les femmes et le trafic des femmes. Elle considère que ces questions doivent tout spécialement retenir l'attention au Danemark et qu'il reste encore beaucoup à faire.

Violence et viol

Le nombre des femmes battues qui cherchent refuge dans un centre d'accueil va en augmentant avec pour résultat, selon les chiffres du Rapport annuel sur les centres nationaux de crise au Danemark, qu'une femme sur trois ne peut admise faute de place.

Les centres locaux d'orientation établis par les autorités de police locales à l'intention des femmes et hommes ayant fait l'objet d'actes de violence s'occupent principalement des personnes des deux sexes qui ont été victimes de voies de fait sur

la voie publique, de vols à main armée, de menaces, etc. Les statistiques sur la violence établies par ces centres ne spécifient pas le type de violence en cause. Toutefois, selon notre expérience, peu de femmes battues semblent s'adresser à ces centres d'orientation.

L'Association des femmes danoises se réjouit que le gouvernement ait alloué une somme de 20 millions de couronnes danoises à un projet pilote de quatre ans concernant des centres d'accueil des victimes de viol. Il convient de mentionner que l'Association des femmes danoises suivra de près l'exécution de ce projet. Nous pensons qu'il faudra faire pression sur les autorités des comtés pour qu'elles se conforment aux instructions du gouvernement. L'une de nos sections s'est déjà attelée à la tâche.

Trafic des femmes

L'Association des femmes danoises se préoccupe beaucoup du problème du trafic des femmes au Danemark.

Dans son premier paragraphe, le rapport dit ce qui suit : « le trafic des femmes est réprimé par le Code pénal, qui interdit notamment le transport, hors du pays, des personnes à des fins d'exploitation sexuelle ainsi que par la Loi sur l'immigration qui défend de faire entrer ou d'introduire clandestinement des individus dans le pays ». D'après le rapport, la loi ne vise que les actes consistant à faire sortir des femmes du pays et à y faire entrer des individus illégalement ou clandestinement. Mais elle ne semble pas s'intéresser aux aspects du trafic qui mettent en cause les droits de l'homme, c'est-à-dire les cas où des femmes sont recrutées et transportées à l'intérieur ou au-delà des frontières en usant de la menace, de la violence ou de manœuvres dolosives ou soumises à des conditions de travail et/ou de vie voisines de l'esclavage. D'ailleurs, dans un mémorandum de 1995 portant sur le trafic des femmes (J. nr. 1995-945-330), le Ministère de la justice a spécifiquement déclaré qu'il n'y a pas de dispositions adéquates dans la législation danoise concernant le trafic des femmes dans le pays.

Dès 1995 et aussi en 1998, les ONG se sont attaquées à ce problème. En 1995, a eu lieu une réunion publique dans le cadre de laquelle un panel comprenant des membres du Parlement a discuté du problème. Cette réunion a été organisée par l'ONG KULU – Les femmes et le développement – qui a également publié un rapport sur la question. En outre, un Forum du trafic a été constitué en 1997 et a tenu en novembre 1998 une réunion publique – Trafic transfrontières de marchandise humaine – axée sur la situation des femmes thaïlandaises au Danemark.

Dans sa réponse (août 1999) au Questionnaire qu'il a adressée à la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies, le gouvernement se réfère à l'initiative qui est également mentionnée dans les termes ci-après dans son rapport de 2000 sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : « Le Ministre de la justice ... liée au trafic des femmes ». À ce jour, nous n'avons connaissance d'aucun résultat ni d'aucune nouvelle disposition législative.

Nous souhaiterions évoquer la première initiative prise par le Conseil pour l'égalité de statut. Nous avons l'impression que le débat a principalement été axé sur les pays de l'Europe orientale. On pourrait dire que la conférence elle-même a servi de catalyseur en ce sens que les médias en ont beaucoup parlé et que les quelques

partis qui y ont assisté ont promis de soulever la question au Parlement. Ces partis essaient de faire avancer les choses, mais les résultats semblent se faire attendre. Il est intéressant d'observer que le travail de rassemblement des données sur cette question – qui avait été confié à l'un des services de la police – a été abandonné. Un porte-parole du Département de la police a même déclaré qu'à son avis, le trafic ne constituait pas un problème au Danemark.

On dit que cette question occupe un rang élevé dans les priorités danoises. Nous estimons que cela ne suffit pas. Étant donné qu'il y a maintenant 17 ans que le Danemark a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui comporte un article 6 sur le trafic des femmes, on pourrait s'attendre à ce que la question reçoive une priorité plus élevée. Le rapport fait état du rôle actif que le Danemark joue sur la scène internationale. Naturellement cela est tout à fait digne d'éloges, mais ne semble pas avoir beaucoup modifié la situation interne.

Article 7. Droits politiques et participation

S'agissant de la deuxième phrase du deuxième paragraphe « Le déséquilibre des sexes est extrêmement accusé ... la parité est presque assurée au Parlement », l'Association des femmes danoises note que, d'après les statistiques reproduites dans le rapport, la représentation des femmes au Parlement est passée de 33,3 % à 37 % de 1994 à 1998, ce qui est très bien. Mais de notre point de vue, la différence de représentation entre les hommes et les femmes est de 13 % et jusqu'à ce que les pourcentages avoisinent 50 %, la parité ne sera pas « presque assurée ». Il y a encore du chemin à parcourir et nous devons redoubler d'efforts pour atteindre notre but et également continuer à veiller à ne pas régresser.

Article 9. Nationalité

Le nombre des femmes battues demandant un permis de séjour pour des motifs de sévices a diminué chaque année depuis l'adoption de l'amendement à la Loi sur les étrangers. La raison en est que peu de femmes obtiennent un permis de séjour car la plupart ne peuvent pas remplir les conditions requises, qui sont au nombre de plusieurs, sans compter qu'elles doivent prouver qu'elles ont été victimes de sévices. Elles n'osent pas présenter de demande si elles n'ont pas reçu l'assurance d'un homme de loi qu'elles peuvent obtenir ledit permis. En conséquence, le faible nombre de femmes battues qui sollicitent un permis de séjour ne correspond pas au nombre effectif des femmes victimes de violence qui ne sont pas personnellement titulaires d'un permis de séjour.

Article 10. Éducation

La description du système d'éducation sous l'angle sexospécifique est dans l'ensemble réaliste et objective. Elle indique les secteurs où la parité n'a pas été réalisée. Le système d'éducation est encore marqué par un clivage sexospécifique pour ce qui est du choix des matières et des cours par les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Cela est vrai à tous les niveaux de l'enseignement. En ce qui concerne le choix des carrières menant à des postes importants, les hommes dominent encore. Même dans les établissements où le nombre des étudiantes et des candidates au doctorat augmente, cette augmentation n'est pas reflétée dans la composition du personnel enseignant et de recherche des universités. En ce qui concerne la

formation des chercheurs, les universités ne tiennent pas compte du fait que l'âge auquel une jeune femme veut se lancer dans une carrière universitaire axée sur la recherche est aussi celui auquel elle est sur le point de fonder une famille, à moins qu'elle ne l'ait déjà fait.

Un obstacle majeur auquel se heurtent les efforts visant à réaliser l'égalité des sexes dans le système d'enseignement est l'absence d'intérêt politique pour le problème. La parité n'est plus un enjeu du débat politique sur l'éducation et elle ne l'est donc pas non plus dans les établissements d'enseignement. Au contraire, dans les établissements où les filles et les femmes représentent la majorité ou presque de l'ensemble des étudiants/élèves/enseignants (universités, enseignement secondaire supérieur, écoles élémentaires), on en est venu à voir là un problème majeur, une situation à laquelle il faut remédier pour empêcher un fléchissement du niveau de l'enseignement. Si cette tendance persiste ou si elle se généralise, elle risque fort de faire échec aux efforts, si bien intentionnés soient-ils, en faveur de l'égalité des sexes.

Article 11. La situation sur le marché du travail

D'une manière générale, la partie du rapport concernant cet article est satisfaisante. Cependant, s'agissant des crèches dont il est question dans la section intitulée « Harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale », l'Association des femmes danoises tient à souligner que ces établissements ne sont pas encore suffisamment nombreux – surtout pour les enfants âgés de six mois à un an, ce qui force les mères à allonger leur congé de maternité en prenant au minimum six mois de congé parental prolongé, parfois contre leur gré.

En outre, les crèches étant trop peu nombreuses, elles sont surpeuplées et inhospitalières pour les enfants.

Article 12. Problèmes de santé et dispositions pertinentes

L'Association des femmes danoises tient à souligner que l'on peut considérer la maternité comme une fonction sociétale sans pour autant restreindre la liberté individuelle des femmes. Si le plan d'action concernant l'avortement et le programme de promotion de la santé sont axés sur la femme, ils impliquent souvent des contraintes librement consenties car ils font prévaloir les intérêts de l'embryon/enfant sur ceux de la femme.

Au cours de ces dernières années, les maternités de nombreux petits hôpitaux de province ont été fermées. La disparition dans les collectivités locales des maternités et des compétences qui vont avec a de grands inconvénients pour les femmes qui doivent souvent, de ce fait, parcourir de grandes distances alors que le travail est commencé. Au Danemark, la loi permet de choisir l'option de l'accouchement à domicile, mais aucune information n'est fournie sur la possibilité de recourir aux services de médecins généralistes et il est souvent difficile de faire venir une sage-femme pour un accouchement à domicile. Il n'y a d'option véritable que si l'information nécessaire est accessible.

S'agissant du problème de la fertilité, l'Association des femmes danoises, comme elle l'a signalé dans son rapport de 1996 au CEDAW, est hostile à la dissociation des fonctions de maternité que permettent les nouvelles technologies (par exemple, la mère génétique fait don de l'oeuf, la mère biologique porte l'enfant et la

mère sociale l'élève). Étant donné que les conséquences de l'insémination artificielle sont loin d'être parfaitement connues, l'Association des femmes danoises souhaite voir interdire :

- La fécondation des oeufs humains *in vitro* aux fins de la recherche fondamentale;
- La congélation des oeufs humains non fécondés;
- Le don libre d'oeufs non fécondés.

Autoriser ces pratiques ne contribuera pas à assurer aux femmes le droit de disposer librement de leur propre corps.

Le Danemark a signé la Convention européenne sur la bioéthique. Cette Convention énonce, à l'intention des médecins, des directives générales concernant les oeufs donnés, les embryons et les nouvelles perspectives thérapeutiques. En d'autres termes, la fertilité est vue comme un phénomène abstrait mais les femmes elles-mêmes ne sont pas prises en compte. Nous devons donc rester vigilantes.

S'agissant du droit des femmes à l'avortement, l'Association des femmes danoises estime qu'il serait plus approprié d'utiliser ce qu'il est convenu d'appeler le « quotient général d'avortement » qui s'établissait à 14,4 % en 1996. Ce taux a atteint le chiffre record de 23,7 % en 1975 ; il est donc clair qu'il est en régression au Danemark.

L'Association des femmes danoises estime que l'avortement doit être considéré comme le parti extrême, celui auquel on recourt quand il n'y en pas d'autres. Il n'existe pas de travaux de recherche permettant de dire que les Danoises ne font pas montre d'un grand sens des responsabilités dans la manière dont elles exercent leur droit à avorter. En conséquence, l'Association des femmes danoises ne souhaite pas voir la législation actuelle sur l'avortement devenir plus restrictive. À cet égard, nous regrettons qu'ait été abrogée la loi obligeant les comtés à faire fonctionner des centres de contraception.

Association des femmes danoises

Mai 2000

Karen Halberg
Présidente

Padmini Christiansen
Comité international

Contributions : Nina Ellinger, Leslie Larsen, Britta Mogensen, Bente Holm Nielsen et Lene Pind

Forum des hommes du Danemark

Plate-forme des organisations masculines danoises

Observations sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le cinquième rapport périodique danois sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Le Forum des hommes du Danemark est heureux d'avoir été invité à présenter des observations sur le cinquième rapport du Gouvernement danois au CEDAW. Il y a là un effort, parmi bien d'autres, pour faire participer les hommes – en tant qu'acteurs et sujets – aux débats et processus décisionnels, au niveau du Danemark et au niveau international, concernant la parité et la lutte contre la discrimination sexiste.

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

Objectifs de la Convention

Le Forum des hommes du Danemark estime que la Convention pose plusieurs problèmes. Le premier nous paraît être que la Convention est strictement axée sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Elle ignore la discrimination à l'égard des hommes qui risque, par exemple, de résulter indirectement des programmes antidiscriminatoires qu'implique la réalisation des objectifs de la Convention (article 4).

Le second est que la Convention définit la discrimination en termes très généraux et hors de tout contexte. Ce n'est pas parce qu'un sexe s'estime avoir été victime de discrimination à un moment donné dans une certaine partie du monde que l'autre sexe peut *ipso facto* faire légitimement l'objet de mesures discriminatoires à une autre époque dans une autre partie du monde.

Définitions de l'égalité des sexes

Bien qu'il y ait au Danemark des discussions – entre les hommes et les femmes et à l'intérieur de chaque groupe – sur de nombreuses questions sexospécifiques, il est généralement admis dans le pays que l'égalité des sexes est un concept impossible à définir. On ne peut pas savoir si le déséquilibre entre les sexes dans un certain contexte est attribuable à la discrimination ou au fait que les hommes et les femmes ont dans la vie des priorités différentes.

Il n'a jamais été établi si ce l'on qualifie de discrimination à l'égard des femmes tient à certaines vulnérabilités féminines ou « exclusivement » à des mécanismes structurels hérités du passé qui favorisent les hommes. En conséquence, on ne sait pas très bien si le véritable objectif des efforts dirigés contre la discrimination – la Convention en est un – est de protéger les femmes des hommes et de remédier à leur faiblesse relative ou d'assurer l'égalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes.

Le Forum des hommes du Danemark ne considère pas que les femmes soient plus faibles que les hommes. En outre, le démontage des mécanismes structurels qui sont à la source de la discrimination à l'égard des femmes n'aboutira pas seulement à la libération complète des femmes mais il permettra aussi aux hommes de se libérer de leur rôle sexospécifique propre.

En pratique, l'égalité se mesure numériquement. La répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité est utilisée comme indicateur du degré d'égalité. Mais un biais n'est pas nécessairement un signe de discrimination. Peut-être est-il simplement attribuable aux différences générales entre les options librement exercées par les hommes et par les femmes.

En conséquence, dans le cadre des efforts déployés en faveur de l'égalité des sexes – l'action corrective par exemple – il faut chercher si une différence statistique entre la représentation des hommes et celle des femmes dans un secteur déterminé est attribuable à la discrimination ou résulte de libres choix personnels.

Mesures temporaires spéciales

Les mesures temporaires spéciales visées dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (article 4) sont transitoires en ce sens qu'elles doivent être abrogées lorsque les objectifs d'égalité ont été atteints. Mais comme il n'est pas possible de définir l'égalité des sexes, il n'est pas non plus possible de la mesurer et, par conséquent, de déterminer les circonstances qui l'engendrent. Même si les objectifs peuvent être considérés comme atteints, la suppression des mesures susmentionnées peut être interprétée comme une invitation à revenir à la discrimination. En conséquence, il est invraisemblable qu'on en vienne jamais à les supprimer.

Observations sur le cinquième rapport périodique danois sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Constitution et législation

Comme il est dit dans le cinquième rapport du Gouvernement danois, la constitution danoise énonce le principe de l'égalité de traitement des hommes et des femmes (observations sur l'article 2), alors que la Convention vise à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes seulement. La Convention donne l'impression que l'ONU nie l'existence de toute discrimination à l'égard des hommes ou ne s'en préoccupe pas.

Le Forum des hommes du Danemark préfère l'approche danoise qui ne fait pas de distinction de sexe. Singulariser un sexe n'est pas un bon moyen pour parvenir à la parité, loin de là.

Égalité et démocratie

Le Forum des hommes du Danemark voit un conflit entre, d'une part, l'objectif de la participation à égalité au processus décisionnel de la société et, d'autre part, le régime démocratique qui veut que la composition du Parlement soit le résultat d'élections libres. Nous recommandons que la composition du Parlement reflète le choix des électeurs.

Perspectives offertes dans le cadre de la vie de famille

Le Forum des hommes du Danemark regrette que le cinquième rapport danois traite de la question de la vie de famille dans le cadre du marché du travail et non dans un chapitre séparé. La plupart des changements dans les attitudes, les normes et les valeurs des hommes et des femmes que requiert le processus conduisant à l'égalité des sexes se situent dans le contexte de la famille.

Le cinquième rapport danois déclare qu'au Danemark « les femmes et les hommes ont les mêmes droits, obligations et chances dans tous les secteurs de la société » (observations du cinquième rapport sur l'article premier).

Ce n'est pas tout à fait exact. Au Danemark, les hommes et les femmes n'ont pas des droits égaux sur leurs enfants. Environ 46 % des enfants naissent hors mariage. Le père célibataire ne peut pas obtenir la garde de son enfant à moins que la mère ne consente par écrit à ce que le droit de garde soit exercé en commun (paragraphe 5 de la Loi danoise sur le droit de garde).

La Loi danoise sur le droit de garde a été modifiée en 1995. Pour donner suite au rapport du gouvernement suggérant de lui apporter des amendements, le Conseil pour l'égalité de statut a recommandé que le droit de garde sur les enfants nés hors mariage soit automatiquement exercé à la fois par le père et par la mère s'ils habitent ensemble. Toutefois, cette recommandation n'a pas été adoptée par le législateur.

Récemment, au printemps 2000, la question de l'attribution automatique du droit de garde au père célibataire a de nouveau été évoquée au Folketing danois. Depuis lors, dans une déclaration officielle, le Conseil est revenu sur la position qu'il avait prise en 1995. Il recommande qu'aucune modification ne soit apportée à la législation actuelle sur le droit de garde. En d'autres termes, il considère qu'il est dans le meilleur intérêt de l'enfant d'en confier la garde unilatérale à la mère célibataire. Si le projet de loi est adopté par le Folketing danois dans sa forme actuelle, la mère célibataire pourra continuer d'opter purement et simplement pour la garde unilatérale.

Le Forum des hommes du Danemark estime que l'intérêt de l'enfant doit en toute circonstance l'emporter sur tous les autres. Mais nous ne voyons pas de conflit entre l'intérêt de l'enfant et le partage du droit de garde. En revanche, nous en voyons un entre l'intérêt de l'enfant et le système actuel qui donne à la mère le droit d'opter pour la garde unilatérale. L'enfant né hors mariage devrait avoir les mêmes droits que l'enfant légitime : des relations avec les deux parents dans le cadre du droit de garde. L'exercice conjoint du droit de garde a l'avantage de permettre, à supposer qu'il cesse d'être dans le meilleur intérêt de l'enfant, aux parents de se présenter devant le juge sur un pied d'égalité. Dans ces conditions, le sort de l'enfant peut être décidé sur la base d'une évaluation des capacités parentales.

Le Forum des hommes du Danemark regrette que le Conseil pour l'égalité de statut ait changé d'avis. Nous considérons que le maintien de ce type d'inégalité de traitement est incompatible avec l'article 5b de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La question du droit de garde ne pose pas simplement un problème de discrimination à l'égard des enfants et des hommes sur le plan de l'aménagement des relations inhérentes au droit de garde. La décision judiciaire favorise la mère à un degré

qui ne correspond pas à l'intérêt des enfants. Au Danemark, 37 % de tous les enfants ne vivent qu'avec un seul parent – généralement la mère – jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 18 ans. L'Institut de recherche sociale danois a constaté que les enfants, relativement peu nombreux, qui sont élevés par des pères célibataires sont dans une situation relativement plus favorable que ceux qui le sont par des mères célibataires (Institut de recherche sociale, 1996).

Les différences de perspectives qui s'offrent aux hommes et aux femmes en ce qui concerne leurs enfants ont des répercussions dans la plupart des domaines de l'existence quotidienne aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Élever un enfant a certes un impact sur la qualité de la vie, l'avenir professionnel et la situation financière (voir plus bas).

Le marché du travail

Il faudrait certes que le principe « À travail égal, salaire égal » s'applique à tous. Mais il y a beaucoup de gens au Danemark – spécialement les femmes – pour qui le salaire normal ne représente qu'une part du revenu. Une fraction importante du produit national brut du Danemark correspond à des revenus tels que les allocations chômage, l'aide sociale, les primes de logement et l'assistance pour enfants à charge. Certains de ces revenus – ainsi que les sommes versées par les hommes aux femmes au titre des pensions alimentaires et des frais d'entretien des enfants – ne sont pas pris en compte par les statistiques des revenus. S'ils l'étaient, on aurait une image plus précise de la répartition des revenus entre les hommes et les femmes au Danemark.

Au Danemark, toutes les mères reçoivent une assistance au titre des enfants. Le père ne peut y prétendre que s'il exerce unilatéralement le droit de garde. Il n'en est ainsi que très rarement, lorsque le père s'est vu attribuer le droit de garde par décision judiciaire, lorsque la mère a volontairement renoncé audit droit ou lorsqu'elle est décédée.

Les mères vivant seules avec leurs enfants reçoivent une aide sociale au titre de plusieurs programmes différents. En plus de l'assistance pour enfants à charge et des sommes versées par le père aux fins de l'entretien des enfants, la mère peut bénéficier d'une allocation aux parents célibataires, d'une prime de logement et d'une aide pour compenser les frais de garderie. Pour un parent célibataire avec deux enfants, l'ensemble de ces aides et assistances peut atteindre plus de 15 000 dollars des États-Unis par an (voir figure 1).

En outre, le montant des revenus nets des mères célibataires est relativement élevé par rapport aux salaires moyens. Une mère célibataire avec deux enfants perçoit environ 27 000 dollars des États-Unis par an après déduction des impôts, ce qui correspond à un revenu brut près de deux fois plus élevé. Cela signifie qu'après la séparation, la situation financière de la mère et des enfants est souvent meilleure que celle de l'ensemble de la famille – à moins que le montant du salaire du père n'avoisine le double de celui du salaire moyen.

Figure 1
Revenu net d'un parent célibataire avec deux enfants

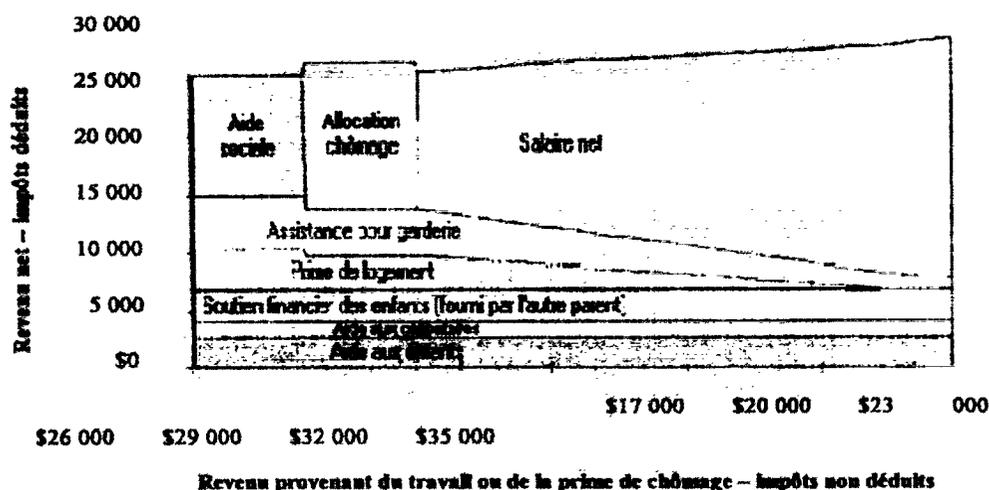


Figure 1. En plus de l'aide aux enfants, du soutien financier fourni par l'autre parent et éventuellement d'une pension alimentaire, les parents célibataires bénéficient au Danemark de prestations au titre de plusieurs programmes sociaux différents. Le montant global est déterminé compte tenu de facteurs tels que le revenu individuel, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, le montant du loyer, la superficie du logement, le type de garderie et le revenu de l'autre parent. La figure ci-dessus indique le montant cumulatif du revenu net d'un parent célibataire avec deux enfants âgés de deux et cinq ans. Le loyer est fixé à 500 dollars par mois, ce qui est un chiffre courant. Le montant du soutien financier des enfants est fixé au niveau minimum - de telle sorte que si le revenu du père augmente, ledit montant s'accroîtra lui aussi. Tous les taux sont ceux qui étaient en vigueur en 2000 et les conversions ont été faites sur la base de 800 couronnes danoises pour 1 dollar des États-Unis.

Au Danemark, nombreux sont les couples qui divorcent fictivement pour toucher l'aide sociale réservée aux parents célibataires. Les municipalités et le Parlement ont essayé de mettre fin à cette pratique, mais ils n'ont pas réussi.

Certaines aides sociales aux parents célibataires, la prime de logement et l'assistance pour garderie sont fonctions du revenu de sorte que le montant des aides sociales diminue en raison inverse de l'augmentation du salaire net. Si la mère décide de travailler à temps partiel, son revenu net risque d'être inférieur à l'allocation chômage (voir figure 1).

Cela signifie que les mères célibataires n'ont pas la possibilité d'accroître leur revenu net. Elles ne sont pas financièrement encouragées à travailler. Sans doute est-ce là la principale raison pour laquelle le chômage des parents célibataires est très élevé puisqu'il s'établit à 35 % (Institut de recherche sociale, 1996).

Le Forum des hommes du Danemark souhaiterait qu'il soit procédé à une réforme de la politique d'assistance qui permette aux femmes célibataires d'accroître leur revenu en travaillant à temps partiel ou à plein temps. Cette réforme présentera des avantages pour les mères qui ne seront plus cantonnées à un rôle passif. Pour les enfants, une mère ou un père qui travaille donne un meilleur exemple qu'un chô-

meur. En outre, si le taux de chômage des mères célibataires diminue, le montant total des salaires des femmes augmentera, ce qui contribuera à une meilleure répartition de la masse salariale entre les hommes et les femmes.

Observations finales

Le Forum des hommes du Danemark estime qu'en organisant les rôles et les forces structurelles autour d'une catégorisation sexospécifique rigide dans la société on aboutit à une discrimination non seulement à l'égard des femmes mais aussi vis-à-vis des hommes. De nombreuses statistiques juridiques, sociales et sanitaires nous paraissent aller dans ce sens.

On voit comment la discrimination se développe lorsqu'on aborde les problèmes de la société sous un angle sexospécifique. Nous recommandons qu'à l'échelon national et comme au niveau international, la vision féminine de la lutte contre la discrimination se double d'une vision masculine.

Nous considérons qu'il faut intégrer ces deux visions dans toutes les institutions politiques pour atteindre les objectifs de la convention sur les droits de l'homme conformément aux déclarations des Nations Unies.