



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

Distr. GENERALE
CEDAW/C/5/Add.22
14 août 1984

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes (CEDAW)

Cinquième session

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Rapports initiaux des Etats parties

DANEMARK

PARTIE I

a) - d) :

Lorsque le Danemark a ratifié la Convention, en 1983, la plupart des mesures que s'engagent à prendre les Etats parties en application de la Convention avaient déjà été adoptées dans le pays. En conséquence, la ratification n'a pas été un acte significatif dans l'histoire de la promotion de l'égalité de l'homme et de la femme au Danemark.

La création du Conseil pour l'égalité de statut est la plus importante mesure qu'aït adoptée le gouvernement pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

Conformément à la recommandation de la Commission de la condition de la femme, le Conseil pour l'égalité de statut (CES) a été institué en novembre 1975 en tant que service administratif relevant du cabinet du Premier Ministre.

Le 12 avril 1978, la loi No 164 portant création du CES a été adoptée, en même temps que l'était la loi No 161 sur l'égalité des chances, stipulant que les hommes et les femmes ont les mêmes droits à l'emploi, à l'éducation, etc.

Ces deux lois, ainsi que la loi sur l'égalité de salaire (No 32) adoptée le 4 février 1976, constituent les dispositions de la législation danoise qui traitent spécifiquement de l'égalité des droits de l'homme et de la femme (voir les commentaires relatifs aux alinéas a) à d) du paragraphe 1 de l'article 11).

La loi portant création du CES stipule que la tâche de celui-ci est de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans la société, dans le domaine du travail, de la formation professionnelle et de l'éducation et dans la vie familiale. Le mandat du CES, établi par le Premier Ministre, définit de façon plus précise les fonctions de ce Conseil, en spécifiant que le CES doit :

- Suivre les changements qui se produisent dans la société, y compris dans la législation, ainsi que sur le marché du travail;
- Identifier les domaines dans lesquels les pratiques suivies contreviennent à l'égalité de statut et recommander des mesures propres à éliminer les inégalités qui découlent de ces pratiques;
- En ce qui concerne les questions relatives à l'égalité des hommes et des femmes, servir d'organisme consultatif auprès des autorités gouvernementales centrales ou locales;

- Suggérer des travaux de recherche portant sur l'égalité et promouvoir la diffusion de l'information pertinente, notamment par la voie de publications;
- Donner des avis - fondés sur les dispositions de la loi sur l'égalité des chances - en cas de demande de dérogation à cette loi (section 11).

Sur recommandation de son Comité du marché du travail, le CES émet des avis en ce qui concerne la suite à donner aux demandes de dérogation à l'application des sections 2 à 6 de la loi sur l'égalité des chances. A cet égard, les mesures que recommande le CES ont principalement pour but de remédier aux inégalités de fait en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle. etc. - c'est-à-dire des mesures dites de discrimination positive.

Dans ce domaine, le ministre compétent, agissant de concert avec le Ministère du travail et le CES, peut autoriser une dérogation à la loi sur l'égalité des chances, lorsque la qualification professionnelle est effectivement fonction du sexe.

Le CES se compose de huit membres, tous nommés par le Premier Ministre. C'est celui-ci qui désigne le président du CES. Des sept autres membres, quatre sont respectivement proposés par le Congrès des syndicats danois, la Confédération des employeurs, le Conseil mixte de la fonction publique et des travailleurs salariés et la Fédération des associations des femmes du Groenland, et trois par le Conseil national des femmes. Les nominations restent en vigueur pendant quatre ans. Un adjoint est désigné par chacun des huit membres du CES.

La partie II du présent rapport passe en revue les activités du CES dans les différents domaines couverts par la Convention.

1. e) :

Principes généraux du droit danois concernant l'incidence sur la législation nationale des conventions internationales et autres instruments juridiques auxquels est lié le Danemark aux termes du droit international

La Constitution danoise ne contient aucune disposition explicite concernant les répercussions qu'a, sur la législation nationale, un traité validement conclu. les principes juridiques applicables à la question sont cependant très clairs.

Conformément au droit danois, les tribunaux ou les instances administratives du pays ne sont pas, en règle générale, habilités à mettre directement en vigueur les dispositions d'un traité ayant force obligatoire pour le Danemark. Lorsqu'un traité contient une clause qui n'est pas en harmonie avec une disposition expresse d'une loi ou d'un règlement internes, c'est la loi interne qui l'emporte; c'est cette loi, et non la clause du traité, que doivent appliquer les autorités danoises chargées de faire respecter la loi. Les autorités danoises ne peuvent pas fonder leurs décisions sur les dispositions d'un traité; selon la législation nationale, ces décisions ne peuvent être prises que quand elles sont autorisées par la loi. En conséquence, pour que les tribunaux ou les instances administratives du Danemark puissent mettre en vigueur les clauses d'un traité international, il faut que ces clauses aient été transformées en lois internes ou en règlements administratifs.

Pour procéder à cette transformation, la méthode traditionnellement suivie au Danemark consiste à reformuler le traité ou plutôt la partie du traité qui doit être mise en oeuvre, pour en faire un texte législatif ou un règlement administratif. Mais un traité peut aussi être adopté ou incorporé à la législation danoise en vertu d'une loi ou d'un règlement administratif. Dans ce dernier cas, le texte du traité est directement applicable dans l'ordre interne, mais uniquement dans la mesure spécifiée dans l'instrument juridique national en question.

Il est clair que contracter une obligation internationale ne rend pas toujours l'édition d'une loi ou d'un règlement interne qui transforme les clauses d'un traité en une loi nationale. Cela ne devient nécessaire que dans la mesure où les clauses d'un traité ne sont pas conformes à la situation juridique préexistante.

2. Incidences sur la législation nationale danoise de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Lorsque le Danemark a envisagé de ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, il est apparu qu'un grand nombre de principes et de règlements analogues aux dispositions de la Convention étaient déjà appliqués au Danemark, par la voie de dispositions réglementaires explicites et des principes généraux sur lesquels se fonde la législation danoise.

Dans le mémoire explicatif joint à la proposition de ratification de la Convention soumise à l'approbation du Parlement se trouvait une étude de la législation danoise vis-à-vis de la Convention. Etant donné les principes ci-dessus mentionnés, ainsi que les pratiques couramment suivies, on a estimé inutile d'intégrer par une loi le texte de la Convention.

Il faut toutefois souligner que cela ne signifie aucunement l'absence de répercussions de la Convention sur la législation danoise. Les dispositions de cette Convention, qui lient le Danemark conformément au droit international, servent de base à un ensemble de règlements internes correspondants. La pratique généralement suivie au Danemark pose cependant la question de la situation juridique quand l'interprétation de ces règlements donne lieu à des doutes ou quand la façon dont ils sont amendés les rend incompatibles avec une obligation internationale sous-jacente.

C'est là qu'intervient un principe généralement reconnu dans les législations nationales : en cas d'ambiguïté, les textes de lois internes sont interprétés conformément aux obligations internationales des Etats.

Ce principe est également reconnu par les législateurs danois; son contenu et sa portée, dans le contexte de la législation danoise ont néanmoins été bien plus clairement définis qu'auparavant lorsqu'ont eu lieu les débats portant sur les problèmes constitutionnels suscités par l'adhésion du Danemark aux communautés européennes. A l'occasion de ces débats, le Ministère danois de la justice a établi un mémoire dont le Parlement a été saisi en été 1972. Dans la première partie du mémoire se trouve une étude de la législation danoise considérée sous l'angle de la mise en vigueur des traités.

L'étude en question mentionne des ouvrages juridiques danois parus à l'époque; de l'avis des auteurs, lorsque les autorités chargées d'assurer le respect de la loi hésitent entre différentes interprétations d'une disposition législative ils doivent opter pour l'interprétation la plus conforme aux obligations qui découlent des traités existants. C'est là ce que l'on appelle la clause interprétative.

Par ailleurs, ils déclarent que si une clause de traité déjà observée au Danemark est incompatible avec une disposition législative édictée postérieurement, il convient, sauf indication contraire, d'appliquer la nouvelle disposition de

façon à respecter la clause du traité, et cela même en cas de divergence marquée entre la disposition et la clause. C'est ce que l'on appelle la clause de présomption : le tribunal "présume" que le Parlement n'a pas eu l'intention d'adopter une loi contraire aux obligations internationales du Danemark. Ces vues sont pleinement reprises dans le mémoire du Ministère de la justice, où l'étude de la question se termine comme suit :

"... selon le Ministère, il est fort probable que les tribunaux danois préféreraient une application circonstancielle de la loi à une interprétation littérale si, du fait de cette dernière, l'Etat du Danemark devait se rendre responsable selon le droit international d'une violation involontaire de traité."

Le Gouvernement danois a non seulement accepté cette formulation détaillée de la clause interprétative au moment de l'examen des problèmes constitutionnels posés par l'adhésion du Danemark aux communautés européennes, il l'a aussi prise pour base dans d'autres contextes, par exemple dans le cas du rapport semestriel soumis au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, conformément à l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Dans le contexte actuel, il est particulièrement intéressant de noter un aspect de l'élargissement de la clause interprétative, c'est-à-dire ses conséquences sur les pouvoirs discrétionnaires des autorités administratives. A cet égard, le mémoire du Ministère de la justice spécifie que les autorités administratives exercent leurs pouvoirs discrétionnaires de sorte que les décisions ou les règlements d'intérêt général qu'elles sont amenées à prendre soient conformes aux obligations internationales validement contractées. Cela doit être considéré comme une obligation au regard de la loi dont le respect doit être assuré par les tribunaux, conformément à l'article 63 de la Constitution danoise.

Deuxième partie

Article 1. Pas d'observations.

Article 2. La Constitution de 1953 ne contient aucune disposition portant explicitement sur l'égalité des hommes et des femmes, mais elle met en application le principe de l'égalité de traitement des deux sexes. Dans l'administration publique, l'une des règles fondamentales est également l'application du principe de l'égalité, et de l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

a) - c). Comme mention en est faite dans l'introduction, des clauses spéciales concernant l'égalité ont été insérées par le corps législatif dans la loi sur l'égalité des rémunérations de 1976 et la loi sur l'égalité des chances de 1978.

Aux termes de la loi sur l'égalité des rémunérations, les hommes et les femmes qui font le même travail, au même endroit et pour le même employeur ont droit à des rémunérations égales. Les employés ne peuvent pas renoncer, d'accord avec leurs employeurs, à l'égalité de rémunération. Les employés qui sont moins payés que leurs collègues chargés du même travail sont habilités à revendiquer la différence de rémunération.

En ce qui concerne l'égalité de rémunération, les revendications des employés couverts par des conventions collectives sont portées devant les tribunaux d'industrie et celles des employés que ne couvrent pas de conventions collectives le sont devant les tribunaux d'instance.

Les employés licenciés pour avoir revendiqué l'égalité de rémunération ont droit à une indemnité de six mois de salaire versée par l'employeur. Le calcul de l'indemnité tient compte de l'ancienneté de l'employé et des autres faits pertinents.

Selon la loi sur l'égalité des chances, les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités d'accès à l'emploi et à l'éducation. Dans les mêmes lieux de travail, un employeur ne doit pas traiter ses employés différemment, en fonction de leur sexe. Cela s'applique aux recrutements, aux promotions, à la formation en cours d'emploi, aux cours et aux stages, etc., aux transferts, aux conditions générales de travail et aux licenciements. Par exemple, il est illégal qu'un employeur licencie une femme pour cause de grossesse ou refuse d'employer un homme parce qu'il est du sexe masculin.

En ce qui concerne la mise à la retraite, la loi stipule l'application de la même limite d'âge aux deux sexes. Toutefois la loi ne traite ni du montant des pensions ni des questions connexes.

Aux termes de la loi, les hommes et les femmes ont les mêmes possibilités de suivre des cours professionnels ou de devenir des travailleurs indépendants. Une première condition, indispensable à l'application des dispositions de la loi sur l'égalité des chances, est que les offres d'emploi ne fassent pas mention du sexe, sauf dans le cas où le sexe est défini par la nature même de l'emploi, par exemple dans le métier d'acteur.

La loi s'oppose au renoncement à l'égalité des chances et les accords qui en violent les clauses sont nuls et non avenus. Cela s'applique rétroactivement aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité des chances.

Si un employeur enfreint la loi, l'employé - comme dans le cas de violation de la loi sur l'égalité des rémunérations - en informe le syndicat compétent, qui peut alors saisir un tribunal d'industrie de la question, ou prend contact avec un juriste qui peut porter le cas devant un tribunal d'instance. L'employeur peut être condamné à payer une amende pour avoir violé la loi, et peut devoir payer une indemnité à l'employé.

Des dérogations aux dispositions de la loi peuvent être autorisées, mais dans des limites étroites et spécifiées, par exemple, pour appliquer certaines règles, telles que les plans au titre desquels un sexe reçoit la préférence sur l'autre, en vue de promouvoir l'égalité.

d). Le 10 novembre 1982, le gouvernement a décidé d'encourager les efforts faits pour que les femmes soient davantage représentées dans les conseils, les comités et les organismes publics.

Sur la recommandation du gouvernement, le Cabinet du Premier Ministre, le Conseil de l'égalité des conditions, et les ministères intéressés recherchent de concert un accord où figurent :

- Une description des objectifs à atteindre, par exemple dans les comités ministériels existants ou à créer, la répartition des sièges selon le sexe et un calendrier réaliste des mesures à prendre à cette fin;
- Un plan des méthodes permettant d'atteindre le but. Ces méthodes peuvent varier; on peut les appliquer soit isolées, soit combinées. Par exemple, nomination simultanée d'une femme et d'un homme à chaque siège de comité

- (méthode utilisée en Suède, par exemple), définition plus large des besoins, quant à la compétence et au mandat, formation d'un plus grand effectif de personnel féminin au travail de comité, système de contingentement (appliqué en Norvège, par exemple), amélioration des chances d'accès des femmes à l'éducation et à la promotion en général;
- Obligation de soumettre régulièrement des rapports intérimaires, par exemple sous la forme de brefs rapports annuels, au Cabinet du Premier Ministre/au Conseil de l'égalité des conditions.
- Une fois adopté un arrangement conforme aux dispositions ci-dessus mentionnées, il incombe aux différents ministères de contrôler et de promouvoir l'égalité de la manière qui leur semble la meilleure. Une organisation traitant spécifiquement des questions d'égalité sera, en règle générale, très consciente du fait que pour atteindre l'égalité, il ne suffit pas d'un simple contrôle officiel et d'une simple répartition des contingents. Le fait que le problème est examiné au plan organique et dans une perspective à long terme peut conduire à un développement stable et soigneusement planifié au sein des divers ministères et organismes.
- Parallèlement aux accords conclus avec les ministères, le Conseil de l'égalité des conditions soutient les efforts faits par les organisations compétentes pour accroître la représentation féminine dans les comités publics.
- e). Comme le montre la description des fonctions du Conseil de l'égalité des conditions, celui-ci s'emploie à prévenir la discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines.
- Cela vaut non seulement pour la législation, mais aussi pour toute discrimination exercée par des individus, des organisations ou dans le milieu des affaires.
- f). La loi sur la commercialisation des biens (loi No 297 du 14 juin 1947) ne contient aucune disposition traitant spécifiquement de la discrimination sexuelle. Mais depuis la création, en 1975, du Bureau de l'Ombudsman pour les questions de consommation, ce Bureau a reçu de divers secteurs un nombre considérable de communications relatives à la publicité discriminatoire. (Il incombe à l'Ombudsman pour les questions de consommation de veiller - de sa propre initiative ou à la suite de plaintes ou de communications - au respect des pratiques commerciales licites et des dispositions de la loi sur la commercialisation des biens. L'Ombudsman pour les questions de consommation a créé en 1977 un Groupe de travail qui, chargé de le seconder dans l'évaluation de ce type de publicité, a pour tâche

de définir la publicité discriminatoire et, partant de cette définition, d'examiner les problèmes posés par une telle publicité, considérés spécialement du point de vue juridique.

Dans un rapport sur la publicité discriminatoire, présenté en janvier 1979 par le Groupe de travail, figurent les conclusions suivantes :

"Après avoir étudié si la publicité discriminatoire contrevient à la loi existante, nous sommes arrivés à la conclusion que compte tenu des intérêts de la société en général et/ou des femmes considérées comme groupe de population, des mesures peuvent être prises contre la publicité discriminatoire, lorsqu'une publicité contient :

- a) Des images ou des déclarations qui réduisent la femme à n'être qu'un objet sexuel et/ou l'assimilent à un produit ou à un objet;
- b) Des déclarations qui indiquent explicitement ou qui laissent clairement entendre que le rôle social, économique ou culturel des femmes est inférieur à celui des hommes ou encore que les femmes sont moins douées, moins intelligentes ou moins capables que les hommes d'exercer des métiers pour lesquels le sexe n'est pas un facteur physique déterminant;
- c) Des déclarations qui, d'une manière indécente, indiquent explicitement ou laissent clairement entendre que la personne des femmes, en raison de leur sexe, a des caractéristiques ou des propriétés spéciales.

Par contre, la loi sur la commercialisation des biens n'habilite pas à prendre des mesures contre la publicité où des images ou des déclarations, reflétant le rôle sexuel 'traditionnel' de la femme ou le concept 'traditionnel' du sexe féminin, contribuent à créer un climat publicitaire antagoniste des activités et des campagnes sociales menées pour faire reconnaître que les hommes et les femmes sont égaux en valeur et en droit et que les deux sexes doivent avoir des chances égales.

En ce qui concerne la publicité relative aux livres, revues, films, etc., ayant un contenu discriminatoire, il faut considérer que le pouvoir d'intervention aux termes de la loi sur la commercialisation des biens est encore plus réduit, en partie du fait que cette publicité doit donner une description assez complète de produits dont la vente est autorisée, en partie du fait que certaines publicités de films et d'ouvrages pornographiques sont probablement mieux acceptées qu'elles ne l'étaient auparavant."

Le mandat du Conseil des consommateurs ne contient aucune clause prenant particulièrement en compte le rôle des femmes dans le secteur de la consommation. Il va cependant de soi que le Conseil ne peut ignorer la question lorsque des problèmes spécifiques apparaissent.

Officiellement, la législation danoise actuelle est libellée en termes neutres pour ce qui est du sexe. Le Conseil des consommateurs s'efforce d'obtenir une égalité de facto des hommes et des femmes dans la loi sur la consommation. Les répercussions de cette loi varient selon la situation sociale des personnes, la condition du marché du travail, etc. Et, puisque les femmes sont en général en plus faible position que les hommes, la discrimination exercée au détriment des femmes continue de sévir au Danemark dans de nombreux domaines.

En s'efforçant d'incorporer les questions de consommation dans les programmes scolaires, le Conseil s'est attaché à intégrer ce thème dans des disciplines aussi nombreuses que possible et non pas seulement dans des tranches telles que l'économie ménagère et la couture que choisissent traditionnellement les filles.

Au cours des années, le Conseil des consommateurs s'est efforcé de réduire la publicité discriminatoire. Il s'est également intéressé aux produits et services d'utilisation exclusivement féminine : contraceptifs, serviettes et tampons hygiéniques, dépistage du cancer du col de l'utérus, etc., et à des produits principalement destinés à la clientèle féminine (succédanés du lait maternel, etc.).

g). Le Code pénal danois ne contient aucune disposition discriminatoire.

Article 3. Les femmes jouissent de tous les droits garantis par la Constitution, y compris les libertés qui y sont spécifiquement mentionnées, dans les mêmes conditions que les hommes.

Article 4.

1. Conformément à la section 11, alinéa 2 de la loi sur l'égalité des chances, une dérogation à l'interdiction de la discrimination entre les hommes et les femmes peut être autorisée quand elle conduit à promouvoir l'égalité des chances, notamment dans le cas de la formation professionnelle et de l'emploi. Après avoir consulté le Conseil de l'égalité des conditions, le Ministre du travail peut accorder une telle dérogation. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, il y a 5 ans et demi, le Conseil de l'égalité des conditions a eu à traiter une trentaine de cas de dérogation.

Les cas dans lesquels une dérogation peut intervenir se répartissent en deux grandes catégories : projets de réinsertion professionnelle et cours dispensés dans la journée par les écoles publiques secondaires. Au nombre des projets ont figuré quelques programmes pour les chômeuses de longue date. Les intéressées ont reçu une formation pratique dans plusieurs domaines et ont trouvé un emploi. Constatant qu'elles étaient capables de s'acquitter de tâches traditionnellement accomplies par les hommes a encouragé nombre de ces femmes à rentrer dans le marché du travail. Groupées, elles ont en effet pris conscience d'être capables de travaux qui leur paraissaient auparavant très difficiles.

Certains programmes fondamentaux préparant les femmes à une formation technique et professionnelle ont également eu beaucoup de succès. Ils ont incité nombre de participants à suivre des cours de formation plus approfondis pour occuper des emplois qui, jusqu'alors, attiraient surtout les hommes.

L'organisation de cours dispensés pendant la journée aux femmes par les écoles secondaires publiques a tenu à la constatation que certaines chômeuses avaient besoin d'un enseignement particulier avant de pouvoir suivre des cours de formation professionnelle ou de pénétrer sur le marché du travail. A côté d'un enseignement axé sur les connaissances pratiques, associées à quelques connaissances théoriques, l'objectif des cours est de rendre les femmes plus sûres d'elles et de leur faire mieux comprendre la société et son fonctionnement. De l'avis du Conseil de l'égalité des conditions, les femmes qui recherchent un emploi ont intérêt à suivre un cours de ce type.

2. La protection de la maternité est assurée par la

Loi sur le congé de maternité
(Loi No 63 du 21 février 1984)

dont le texte est le suivant :

1. 1). Une employée a droit pour cause de grossesse et d'accouchement à un congé qui va de quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement à 14 semaines après l'accouchement. Les parents ont droit, après l'accouchement, à un congé représentant au total 24 semaines, dont 10 peuvent aller au père à partir de la 14ème semaine suivant l'accouchement. Le droit au congé ne peut être exercé que par un seul parent à la fois.

2). Indépendamment du droit au congé prévu dans l'alinéa 1), le père de l'enfant peut prendre un congé de deux semaines au maximum après l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

3). En outre, un(e) employé(e) a droit à un congé pour cause de grossesse, d'accouchement ou d'adoption pendant toutes les périodes pendant lesquelles il/elle a droit aux allocations journalières en espèces dont traite la section 12 de la loi sur les allocations en espèces pour cause de maladie ou d'accouchement.

2. Toute période pendant laquelle un(e) employé(e) est en congé au titre des dispositions de la section 1 entre en jeu dans le calcul de l'ancienneté. Cette disposition ne s'applique pas aux droits à pension.

3. Un employeur ne peut pas licencier un(e) employé(e) qui demande à exercer son droit à congé, ou qui a pris congé, au titre des dispositions de la section 1 ou d'autres dispositions, pour cause de grossesse, d'accouchement ou d'adoption.

4. 1). Une employée qui exerce le droit à congé prévu à l'alinéa 1) de la section 1 doit dans les huit semaines qui suivent l'accouchement informer son employeur de la date à laquelle elle reprendra son travail.

2). Un employé qui exerce le droit à congé prévu à l'alinéa 2) de la section 1, c'est-à-dire le droit à un congé de deux semaines au maximum après l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant à la maison, doit, quatre semaines à l'avance, informer son employeur de la date présumée de son départ en congé et de la durée de celui-ci.

3). Un employé qui exerce le droit à congé prévu à l'alinéa 1) de la section 1 doit, huit semaines au plus tard après l'accouchement, informer son employeur de la date à laquelle il partira en congé et de la durée de celui-ci.

4). Si, après la quatorzième semaine suivant l'accouchement, le droit à congé est partagé entre les parents, de telle sorte que le congé de l'employée se répartisse entre plusieurs périodes de temps, il incombe à l'employée, lorsqu'elle informe son employeur conformément aux termes de la section 1, d'indiquer la première et la dernière date de chacune de ces périodes de congé.

5). En cas de congé pris au titre de l'alinéa 3) de la section 1, il incombe aux futurs parents adoptifs, lorsque la date de début et la durée du congé n'avaient pas été fixées au moment de l'arrivée de l'enfant à la maison, d'observer les limites de temps prévues aux alinéas 1) - 4) de cette section.

6.). Une employée qui exerce le droit à congé prévu à l'alinéa 3) de la section 1 du fait qu'une naissance prématurée ou un poids insuffisant de l'enfant nécessitent son séjour à l'hôpital pendant un certain temps après sa naissance, doit en informer son employeur dans les deux semaines qui suivent l'accouchement. Dans ce cas, les limites de temps prescrites dans les sections 1, 3 et 4 sont prolongées de la durée de l'hospitalisation de l'enfant; la notification conforme à la section 2 devient caduque et est remplacée par la notification d'une nouvelle période de temps de deux semaines. En outre, les parents doivent dans la semaine qui suit l'arrivée de l'enfant à la maison informer leurs employeurs de la date de cette arrivée.

5. Aucune dérogation aux dispositions de la présente loi n'est autorisée si elle s'exerce au détriment de l'employé(e).

6. 1). L'employeur qui, en licenciant un(e) employé(e), contrevient aux dispositions de la section 3, est passible d'une indemnité à verser à cet(te) employé(e).

2). En fixant le montant de l'indemnité, qui ne peut pas dépasser l'équivalent de 26 semaines de salaire, compte est tenu de l'ancienneté et de toute autre circonstance pertinente.

7. 1). Les dispositions de la présente loi s'appliquent lorsque l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant à la maison ont eu lieu le 1er juillet 1984 ou après cette date.

2). Toutefois, la loi ne prend pleinement effet que le 1er juillet 1985, étant entendu que les "24 semaines" et "10 semaines" mentionnées à l'alinéa 1) de la section 1 deviennent "20 semaines" et "6 semaines" pendant la période du 1er juillet 1984 au 1er juillet 1985.

Article 5.

a) Une tâche importante du Conseil de l'égalité des conditions est de signaler toutes les tendances discriminatoires constatées dans les comportements et d'essayer d'y remédier en éliminant les préjugés. Dans ce contexte, les médias jouent un rôle majeur, étant donné que les programmes récréatifs, les articles, les illustrations et le choix des nouvelles reflètent pratiquement tous les aspects du comportement humain, et en particulier les relations entre les hommes et les femmes. Jusqu'à présent, les média ont failli à donner une image fidèle de l'évolution de la condition féminine au cours des 20 dernières années. Le Conseil de l'égalité des conditions s'efforce donc sans relâche de remédier à cette situation, notamment en publiant son propre matériel d'information sous la forme de brochures, bulletins, etc.

Depuis 1981, 14 consultants en matière d'égalité sont affectés aux agences pour l'emploi. Leurs travaux sont coordonnés par la Direction du travail.

Les principales attributions de ces consultants sont les suivantes :

- Veiller à ce que tous les travaux des agences pour l'emploi soient fondés sur le principe de l'égalité de traitement des hommes et des femmes; cela signifie que les consultants donnent au personnel des agences des renseignements, des conseils et des instructions relatives à toutes les questions où l'égalité entre en jeu;
- Elaborer des méthodes d'information et d'orientation visant à modifier les attitudes et les concepts traditionnels concernant les qualifications et les possibilités d'emploi des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ces méthodes sont conçues non seulement pour les cadres et les responsables de la main-d'œuvre, mais aussi pour les enseignants, les conseillers, etc., c'est-à-dire ceux qui peuvent exercer une influence sur le choix des jeunes en matière d'éducation et de formation;
- Participer à la mise au point d'expérimentation et à la compilation des résultats obtenus, afin de montrer les capacités respectives des hommes et des femmes dans le cadre de types d'éducation, de formation et de profession non conformes à la tradition;
- Participer à l'élaboration et à l'évaluation d'expérimentations faites dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'activité professionnelle, en prenant pour base le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

En 1983, les principaux objectifs étaient les suivants :

- Modifier le comportement des jeunes femmes devant le choix de l'éducation et de la formation; au moyen de cours, préparer ces jeunes femmes à entrer dans les écoles polytechniques; en diffusant à l'intention des enseignants et des parents, ainsi qu'aux cadres et aux responsables de la main-d'œuvre, des informations relatives aux possibilités futures offertes aux femmes, faire évoluer les vues qu'ont ces groupes à propos du travail féminin;
- Modifier l'idée que se font les élèves des écoles primaires et des écoles secondaires du premier cycle de leur propres chances d'éducation et d'emploi en attirant leur attention sur la grande variété et les formes moins traditionnelles des systèmes d'éducation et de formation auxquels ils peuvent avoir accès;

- Mieux faire connaître au personnel des agences pour l'emploi les possibilités d'éducation, de formation et d'emploi des femmes. Ce travail s'est effectué par la voie de groupes d'étude, de documents d'information, etc.

Les efforts déployés pour promouvoir l'égalité ont rendu les femmes plus attentives à l'éducation et la formation dans des domaines non traditionnels et ont conduit à mieux faire comprendre aux établissements d'enseignement, aux groupes de consultants et au personnel des agences pour l'emploi la nécessité d'agir avec vigueur. En outre, les responsables de la gestion et de la main-d'œuvre ont mieux compris que l'orientation et la formation devaient être organisées pour répondre aux désirs et aux besoins des femmes. Les campagnes à long terme menées par les agences pour l'emploi, principalement à l'initiative des consultants en matière d'égalité, devraient contribuer à faire bénéficier les femmes d'une formation qui leur permette d'accéder au marché du travail de l'avenir. Ces campagnes supposent une rupture décisive avec les systèmes traditionnellement applicables au choix de l'enseignement et de la formation des hommes et des femmes.

Outre les activités décrites ci-dessus, les consultants en matière d'égalité affectés aux agences pour l'emploi, ainsi que les coordinateurs de la Direction du travail se sont engagés dans un vaste programme d'information et de conférences. Ce travail, qui fraie la voie à une transformation, à long terme, de l'idée des rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société, se fonde sur l'expérience acquise par les agences pour l'emploi et sur des propositions concrètes émanant de ces agences, en vue de mobiliser les efforts de toutes les institutions et autorités intéressées.

L'éducation familiale ne constitue pas une branche de l'éducation sexuelle dispensée à tous les niveaux de la scolarité au Danemark. Plusieurs cours du soir dispensent cependant un enseignement sur les soins prénataux et sur le rôle des parents. Tant les hommes que les femmes sont invités à suivre ces cours.

Dans l'enseignement primaire et secondaire du premier cycle, l'économie ménagère et la couture sont des matières obligatoires pour les garçons et pour les filles, de façon que les enfants des deux sexes trouvent tout naturel le partage des tâches ménagères et des soins à donner aux enfants.

Article 6.

Aux termes du Code pénal, inciter une personne à la prostitution ou vivre des gains d'une prostituée est un délit. Ces dernières années, aucun cas d'exploitation de la prostitution des femmes n'a été d'une nature et d'une gravité telles qu'il ait fallu prendre d'autres mesures pour éliminer cette forme d'exploitation.

Article 7.

a) Les femmes ont les mêmes droits politiques que les hommes. Au Danemark, depuis 1908, les femmes ont le droit de vote et sont éligibles au niveau local; depuis 1915, elles ont les mêmes droits au niveau des référendums et des élections parlementaires.

b). En leur qualité de membres du gouvernement et du parlement, les femmes participent à l'élaboration de la politique gouvernementale - mais leur participation n'est pas encore suffisante - voir les commentaires relatifs au paragraphe d) de l'article 2.

En ce qui concerne la défense au Danemark, les dispositions des sections 2 à 6 de la loi sur l'égalité des chances restent jusqu'à présent en partie lettre morte parce que les effectifs militaires féminins des forces armées et de la garde nationale ne sont pas affectés à des postes qui pourraient les amener à participer directement à des opérations militaires.

Il est toutefois à noter que, en 1981, la Marine de guerre a introduit à titre expérimental le service militaire féminin à bord des navires de guerre. En 1984, les dispositions ont été prises pour incorporer les femmes dans les unités combattantes ou logistiques des armées de terre et de l'air.

Les femmes ne sont pas sujettes à la conscription (section 81 de la Constitution et de la loi sur le service militaire national No 213 du 30 mai 1980).

c). La liberté d'association est garantie aux termes de la section 78 de la Constitution qui, comme toutes les autres dispositions de la Constitution, s'applique également aux hommes et aux femmes. Les femmes participent dans une très large mesure aux activités des organisations non gouvernementales.

Article 8. Officiellement, les femmes peuvent, à égalité avec les hommes, représenter le gouvernement au niveau international, et elles le font en fait, mais à un degré relativement faible. Elles ne sont toutefois pas affectées aux contingents militaires par la voie desquels le Danemark contribue aux opérations de maintien de la paix de l'Organisation des Nations Unies. Elles ne sont pas non plus représentées dans les corps d'observateurs militaires des Nations Unies. En effet, dans ces deux types de missions des Nations Unies, une participation directe aux opérations militaires ne peut être exclue (voir les commentaires relatifs au paragraphe b) de l'article 7).

Article 9.

1. Aux termes de la loi sur la nationalité danoise (loi No 155) du 6 avril 1978 et de la circulaire du Ministère de l'intérieur datée du 1er juin 1983 et relative à la naturalisation, les femmes ont au même titre que les hommes le droit d'acquérir, de changer ou de conserver leur nationalité, à cette exception près que l'acquisition de la nationalité danoise est facilitée dans le cas des femmes mariées à des ressortissants danois. La disposition pertinente cessera toutefois d'être applicable à la fin de la session parlementaire 1985-86.

Le mariage avec un étranger ou le changement de nationalité du mari au cours de la vie matrimoniale n'entraîne pas automatiquement le changement de nationalité de l'épouse, ne rend pas automatiquement celle-ci apatride ou ne l'oblige pas à prendre la nationalité du mari.

2. Aux termes de la loi mentionnée ci-dessus, les femmes ont les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne la nationalité des enfants, mais l'enfant né d'une mère célibataire ne peut acquérir à la naissance la nationalité danoise que si sa mère est danoise. Cette inégalité tient au fait que la garde de l'enfant né d'une mère célibataire est confiée à celle-ci.

Article 10.

a) - h).

Officiellement, les garçons et les filles, les hommes et les femmes ont depuis plusieurs générations les mêmes droits et les mêmes chances d'éducation, de formation et d'orientation professionnelle; les femmes ont accès à égalité avec les hommes aux bourses et aux prêts accordés par le Fonds national de l'éducation. Mais des différences marquées entre les niveaux d'instruction des hommes et des femmes n'en demeurent pas moins.

Ces dernières 15 à 20 années ont vu un prolongement général de la période de scolarité des deux sexes. Cela s'explique en partie par le fait que, en 1972, la durée de la scolarité obligatoire a été portée de 7 à 9 années et en partie par le fait que l'admission à l'éducation post-scolaire et à la formation exige actuellement un niveau de connaissances plus élevé qu'auparavant.

L'allongement de la période de scolarité obligatoire n'a pas fait disparaître certaines différences de durée entre la scolarité des filles et des garçons et entre les diplômes obtenus au départ de l'école. Les filles vont en classe plus longtemps que les garçons. Elles sont plus nombreuses qu'eux à quitter l'école après avoir passé un examen de sortie et elles représentent 50 % des élèves qui quittent l'école munis d'un diplôme leur garantissant l'admission à l'enseignement post-scolaire et à la formation.

Les filles quittent l'école avec d'autres qualifications que les garçons, étant donné qu'elles choisissent en général des matières et des orientations conformer au rôle que la tradition attribue à leur sexe. Le choix du métier est un sujet abordé dès le début de la scolarité.

Le niveau de l'instruction scolaire joue un rôle essentiel quant au type d'éducation supérieure que choisissent les adolescents et les adolescentes. Ces 15 à 20 années passées, le nombre des inscriptions des hommes et des femmes dans les établissements d'enseignement post-scolaire et dans les écoles professionnelles a fortement augmenté.

En ce qui concerne l'enseignement post-scolaire, les femmes choisissent souvent des cours de durée moyenne, ce qui est surprenant puisqu'elles ont en général un meilleur bagage scolaire que les hommes.

La latitude de choix des femmes en ce qui concerne l'éducation post-scolaire ou la formation est très mince. Un grand nombre des cours de courte durée suivent de très près les exigences du marché du travail, ainsi que les traditions et les distinctions d'usage entre les emplois masculins et les emplois féminins. Ces facteurs ont de sensibles répercussions sur les inscriptions dans des établissements d'enseignement post-scolaire et dans les écoles professionnelles. Il est à relever à ce sujet que le taux d'abandon scolaire est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Le groupe résiduel, c'est-à-dire le groupe d'hommes et de femmes qui ne poursuivent pas leurs études ou qui ne reçoivent pas de formation, semble s'amoindrir. Dans ce groupe - et en partie du fait de l'abandon scolaire - les femmes sont cependant plus nombreuses que les hommes, bien qu'elles aient généralement de meilleurs antécédents scolaires.

De nombreux facteurs entrent en jeu dans la dissimilitude des métiers ou des types d'emploi que choisissent respectivement les hommes et les femmes. Les traditions associées au sexe pèsent sur l'idée que les garçons et les filles se font de leur futur rôle dans la société; ces traditions sont du reste perpétuées aussi bien par les jeunes et leurs parents, qu'à l'école, dans le milieu professionnel et parmi les conseillers scolaires ou les conseillers d'orientation professionnelle.

L'école joue un rôle fondamental dans l'acquisition, par les enfants, de la notion de différence de rôle et de travail entre les hommes et les femmes. Ici, l'influence ne vient pas seulement des enseignants et des camarades de classe mais au moins autant du contenu de l'enseignement et des moyens et méthodes d'enseignement.

Le Conseil de l'égalité des conditions est d'une importance majeure pour faire pénétrer la notion de l'égalité des sexes dans le système éducatif. De l'avis du Conseil, il importe au plus haut point que l'étude des problèmes liés au sexe soit abordée au tout début de la scolarité, pour se poursuivre et s'intégrer dans les programmes tout au long de la vie scolaire.

En ce qui concerne l'orientation et la formation professionnelles, les mêmes possibilités sont ouvertes aux hommes et aux femmes, mais celles-ci n'en tirent souvent pas parti. Le Conseil de l'égalité des conditions considère que l'une de ses principales tâches est d'inciter les femmes à profiter de ces possibilités et il agit dans ce sens chaque fois qu'il le peut.

En 1981, 14 consultants en matière d'égalité ont été désignés pour travailler dans les 14 services d'emploi régionaux rattachés à la Direction du travail, relevant elle-même du Ministère du travail. Les consultants en matière d'égalité ont pour mission de donner aux femmes de meilleures chances d'emploi qu'elles n'en ont aujourd'hui.

Une condition préalable à l'élaboration de systèmes et de programmes visant à modifier le schéma du choix de l'éducation et de l'emploi en fonction du sexe est d'éliminer le préjugé qui veut que certaines disciplines ou certaines activités ne conviennent pas aux filles, de resserrer la coopération entre les conseillers d'orientation professionnelle, les consultants en matière d'égalité et les conseillers d'école au niveau de l'enseignement primaire et secondaire du premier cycle afin qu'ils tentent d'encourager les filles à opter pour une éducation qui échappe à la tradition.

Un autre mécanisme traitant des différences liées au sexe qui subsistent dans le système éducatif danois est le Comité sur le rôle des sexes et l'éducation. Le mandat de ce Comité, créé en 1976 par le Ministère de l'éducation de concert avec le Conseil de l'égalité des conditions, est indiqué ci-après.

Le Comité, se fondant sur les résultats de ses recherches et de celles d'autres organismes, doit revoir les problèmes touchant l'égalité et le rôle des sexes puis, sur cette base, prendre l'initiative de nouvelles enquêtes et proposer des mesures propres à promouvoir l'égalité dans le système éducatif.

Depuis janvier 1984, les fonctions du Comité consistant à conseiller le ministère et les conseils éducatifs ont été reprises par le Conseil de l'égalité des conditions, qui travaille partiellement en coopération avec la Division du Ministère de l'éducation pour les mesures spéciales contre le chômage.

Dispositions spéciales pour promouvoir l'éducation et l'emploi des femmes

Ainsi qu'il est indiqué plus haut, les Danoises tendent en général à moins tirer profit que les hommes des possibilités qui leur sont offertes en matière d'éducation et d'emploi. La loi sur l'égalité des chances permet toutefois de prendre aujourd'hui des dispositions positives pour remédier à ce déséquilibre.

Dans de nombreux secteurs du système d'enseignement, des programmes positifs d'action ont été entrepris à titre expérimental et un certain nombre de mesures ont été prises pour rompre la répartition traditionnelle des sexes dans l'enseignement et la formation :

- Une voie vers l'égalité - Action positive. Le Comité sur le rôle des sexes et l'enseignement a publié deux rapports respectivement consacrés aux faits à étudier et mesures à prendre et à la documentation sur l'évolution de la situation dans les années 70; en fournissant des renseignements et avançant des propositions d'action positive, ces documents ont pour objet d'indiquer quelles sont les mesures qui pourraient favoriser la promotion de l'égalité dans l'enseignement et sur le marché du travail et, partant, l'accès des femmes aux emplois non traditionnels et leur participation au processus de décision. Ils ont permis de mieux comprendre la nécessité d'une action effective et favorisé un débat public plus ouvert sur la question.
- Le Comité sur le rôle des sexes et l'enseignement et les conseillers pédagogiques de l'enseignement primaire et secondaire (premier cycle) ont publié conjointement une bande dessinée intitulée "Quelle voie suivre à présent ?". Elle ouvre le débat en mettant notamment l'accent sur les difficultés particulières des filles qui choisissent traditionnellement des carrières connues pour leurs perspectives limitées et leur taux de chômage élevé. Le but est de promouvoir la prestation de conseils d'orientation professionnelle qui encourage les adolescentes à choisir un enseignement et des métiers non traditionnels et, partant, de leur éviter le chômage. Cette méthode a conduit à un débat plus ouvert dans les écoles, ainsi qu'entre élèves, enseignants, conseillers et parents qu'elle a rendus davantage conscients des difficultés particulières que rencontrent les filles qui choisissent des carrières traditionnelles.
- En collaboration avec les conseillers des établissements d'enseignement secondaire du second cycle, le Comité sur le rôle des sexes et l'éducation a publié un opuscule intitulé "Les maths ... pour les filles aussi !", guide destiné à celles qui optent pour des études de mathématiques au second cycle du secondaire, afin de les encourager à poursuivre à l'université des études de mathématiques qui leur permettront d'acquérir les compétences voulues pour accéder à des emplois non traditionnels.

- A titre expérimental, les conseillers de l'enseignement secondaire du premier cycle et ceux des établissements d'enseignement professionnel ont conjointement organisé des classes réservées aux filles dans le cadre des cours d'initiation que les centres professionnels proposent aux élèves de 14 à 16 ans. En informant les filles des possibilités qui s'offrent à elles dans les domaines des sciences et métiers techniques et en leur permettant de découvrir et mettre à l'essai leurs aptitudes à utiliser des outils et à pratiquer des métiers normalement considérés comme revenant aux garçons, cette expérience vise à augmenter le pourcentage de participation féminine aux cours préparant à des métiers de techniciens ou d'artisans et, donc, à promouvoir l'accès des femmes à des emplois et des professions de type non traditionnel.
- A titre expérimental aussi, les écoles techniques ont réservé aux filles 5 % de leur capacité de formation afin de relever le pourcentage de participation féminine à l'enseignement professionnel de base des métiers relevant de l'industrie sidérurgique, et de promouvoir ainsi l'accès des femmes à des emplois non traditionnels.
- Les autorités locales ont organisé des services d'orientation professionnelle et des stages de motivation à l'intention des jeunes femmes sans emploi qui éprouvent des difficultés particulières à décider d'un enseignement ou d'un métier. Ces activités, qui incitent les participantes à s'affirmer davantage et à s'intéresser également à des domaines où dominent traditionnellement les hommes ont pour but de combattre le chômage chez les jeunes femmes en les conseillant sur le choix d'un métier et en les formant dans des domaines non traditionnels et, partant, de promouvoir l'égalité des chances dans l'enseignement et sur le marché du travail.
- Afin de lutter contre le chômage, les centres de formation professionnelle ont instauré à l'intention des jeunes femmes sans emploi des stages d'initiation qui ont pour but de motiver les intéressées et de leur permettre d'accéder à des domaines de formation et à des emplois de types non traditionnels.
- Les autorités locales et les associations d'éducation des adultes offrent d'une part un enseignement qui, consacré à des matières générales telles que le danois, l'arithmétique et les sciences sociales et, dispensé dans le cadre des cours réguliers et normaux d'établissements d'enseignement du second degré, est réservé aux femmes qui n'ont pas une éducation de base suffisante et sont depuis longtemps sans emploi, et d'autre part, des conseils aux jeunes femmes sur le choix de leur carrière et une formation à des qualifications techniques pratiques. Ces activités ont pour objet d'améliorer les possibilités d'accès des femmes à l'éducation et à la vie active et de lutter contre le chômage féminin.

- Dans le cadre des cours régulièrement dispensés par les établissements d'enseignement du second degré, les autorités locales et les associations d'éducation des adultes ont, à l'aide de subventions de l'Etat, organisé à l'intention des immigrées des cours d'initiation à des domaines tels que l'arithmétique et les sciences sociales (économie ménagère, hygiène, nutrition, etc.) ainsi que de danois pour étrangers. Est en outre offerte une formation à des techniques pratiques. Ce projet a pour but de lutter contre le chômage des jeunes immigrées.

Jusqu'en 1972, l'inscription dans les écoles de formation de marins et l'admission sur les bâtiments-écoles étaient réservées aux jeunes gens. Depuis 1984, les femmes peuvent s'inscrire dans ces écoles au même titre que les hommes.

Depuis 1981, le navire-école Georg Stage et, depuis juillet 1983, le Danmark, navire-école de l'Etat admettent les femmes. Le choix des stagiaires se base uniquement sur leurs compétences.

Bien que les écoles de navigation soient ouvertes à tout candidat qui répond aux exigences que prévoit la loi en matière de compétence, peu de femmes s'y présentent.

Le nombre de places disponibles dans les écoles de formation de marins et sur les navires-écoles est limité. Cependant, tout en étant relativement élevé, le nombre des candidates reste de loin inférieur à celui des hommes et le pourcentage des femmes admises correspond grossost modo à celui des candidates.

A l'exception des restrictions indiquées dans les commentaires concernant l'article 7, l'admission aux écoles et stages pour personnel militaire est ouverte aux hommes comme aux femmes. On citera comme exemple pertinent, le fait que certaines femmes officiers qui servent dans les forces armées, sortent de l'Académie militaire.

Depuis 1973, les médecins généralistes et les cliniques spéciales de comté fournissent discrètement et à titre gracieux des conseils en matière de planification de la famille. La première fois qu'une femme consulte un généraliste après un accouchement, celui-ci l'informe de la possibilité de bénéficier de ces conseils. L'éducation sexuelle est dispensée dans tous les établissements scolaires. Les enfants peuvent tous bénéficier de huit examens de santé entre la naissance et l'âge de six ans. Il existe au Danemark un service de santé scolaire qui prévoit un examen médical approfondi au moment de l'admission. Le docteur de l'école procède en outre à l'examen de tout enfant dont la constitution le requiert. Les

parents sont priés d'assister à l'examen des enfants d'âge préscolaire et à ceux qui sont effectués par le docteur de l'établissement afin que des conseils sur des questions de santé puissent leur être donnés à cette occasion.

Le Ministère de l'intérieur accorde annuellement une certaine somme aux activités ayant trait à l'éducation sexuelle.

Concernant l'article 11

1 a) - d)

L'égalité de l'homme et de la femme dans le domaine de l'emploi a été officiellement instaurée au Danemark le 1er juillet 1978 par la loi du 12 avril 1978 sur l'égalité des chances (Loi No 161).

La loi, qui est fondée sur une directive des communautés européennes de 1975, interdit à tout employeur une discrimination entre hommes et femmes en un même lieu de travail. Cette disposition vise l'embauche, les promotions, les mutations, l'accès à l'orientation et à la formation professionnelles et au recyclage, toutes les autres conditions d'emploi et les licenciements. Un employeur n'a donc pas le droit de licencier une femme pour cause de grossesse ou de refuser d'employer un homme en raison de son sexe.

A cet égard, il convient de signaler que le Parlement est saisi d'un projet de loi tendant à étendre le champ d'application du principe de l'égalité de traitement, actuellement limité aux conditions d'emploi en un même lieu de travail.

La loi ne s'applique pas lorsqu'une obligation similaire de non-discrimination est prévue par une convention collective, c'est-à-dire qu'elle a un caractère subsidiaire.

Pour promouvoir l'égalité de fait, la loi stipule que les offres d'emploi et de formation professionnelle publiées ne devront pas comporter d'indication concernant le sexe du candidat.

Les infractions à la loi peuvent être portées devant un tribunal. Les infractions aux dispositions d'une convention concernant l'égalité seront soumises aux tribunaux chargés de juger les différends d'ordre professionnel.

L'employeur ayant enfreint la loi est passible d'une amende et peut en outre être condamné à indemniser la personne lésée.

La loi stipule qu'il peut être fait exception à la règle de l'égalité lorsque le sexe d'une personne constitue véritablement une qualification professionnelle. C'est ainsi qu'une dérogation temporaire a été consentie pour certaines catégories

de services dans les forces armées danoises. Une autre dérogation temporaire a été accordée à une grande entreprise commerciale danoise ayant des filiales à l'étranger, à condition qu'elle emploie un petit nombre de femmes pendant la durée de validité de la dérogation.

La loi stipule en outre la possibilité d'accorder des dérogations, cas par cas, afin de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, notamment par l'élimination des inégalités de fait concernant le droit à l'emploi, à la formation professionnelle, etc. On s'est notamment prévalu de cette disposition pour organiser des cours réservés aux chômeuses et pour donner aux jeunes femmes une priorité d'accès à la formation professionnelle dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes. Enfin, une dérogation générale permet de lancer des projets spéciaux créateurs d'emplois féminins et de donner aux femmes une priorité d'accès à certains projets ayant pour but de réduire le chômage féminin, proportionnellement plus élevé que le chômage masculin.

La loi du 4 février 1976 sur l'égalité de rémunération (Loi No 32) est fondée sur une directive des Communautés européennes de 1975.

Elle stipule que tout employeur qui en un même lieu de travail emploie des hommes et des femmes doit les rémunérer selon le même barème pour le même travail, s'il n'a pas déjà contracté une obligation à cet effet au titre d'une convention collective. Cette clause vise aussi bien les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé et l'expression "même travail" couvre à la fois des fonctions identiques et un travail de même valeur.

Une personne qui, contrairement à la loi, serait moins payée que ses collègues peut légitimement demander à ce que sa rémunération soit alignée sur celle des autres. Si elle est licenciée pour avoir revendiqué cette égalité, l'employeur devra lui verser une indemnité pouvant aller jusqu'à 26 semaines de rémunération.

La loi sur l'égalité de rémunération stipule que lorsque ce droit est prévu par une convention, les demandes d'alignement sont instruites comme il est d'usage pour les actions intentées en vertu d'une convention collective, c'est-à-dire par les tribunaux chargés de juger les différends d'ordre professionnel. La loi est donc subsidiaire par rapport aux conventions collectives qui prévoient l'égalité de rémunération.

Concernant l'alinéa e)

Depuis que le Danemark a ratifié la Convention, la législation relative aux retraites a été modifiée sur plusieurs points, notamment pour assurer l'égalité entre hommes et femmes.

Une nouvelle loi sur les pensions nationales (Loi No 436) ainsi qu'une nouvelle loi sur les pensions d'invalidité et de retraite anticipée (Loi No 437), toutes deux du 9 septembre 1983 sont entrées en vigueur le 1er janvier 1984. Ces lois ont aboli la discrimination à l'envers qui se manifestait sous la forme de pensions auxquelles seules avaient droit certaines catégories de veuves et les femmes non mariées. Toutefois, ces deux lois conservent une disposition qui favorise surtout les femmes, à savoir que la nationalité danoise, qui est une condition de l'ouverture du droit à pension, n'est pas exigée des femmes qui sont ou ont été très récemment mariées à des Danois. (Un projet de loi tendant à abroger cette disposition a été déposé, au motif que toute règle discriminant entre les sexes, fût-elle en faveur des femmes, doit être abolie).

Le droit des travailleurs en activité de bénéficier de prestations sociales en cas de maladie est garanti par la loi du 5 septembre 1973, sur les indemnités journalières en cas de maladie ou d'accouchement (Loi No 425), qui n'établit pas de distinction entre hommes et femmes. Des indemnités journalières sont versées pour compenser la perte de revenus subie en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou de maternité. Toute personne ayant effectué un minimum de 40 heures de service pour un employeur dans les quatre semaines qui précèdent le moment où se déclare la maladie a droit à des indemnités journalières qui lui sont versées par l'employeur à partir de la deuxième journée complète d'absence, et ce pendant un maximum de 13 semaines à compter de la première journée complète d'absence. Le versement des indemnités incombe ensuite à l'autorité locale compétente.

Le montant des indemnités journalières est fixé à 90 % de la rémunération, étant entendu que le montant perçu ne peut dépasser un certain plafond fixé pour un semestre.

En ce qui concerne l'ouverture de droits à d'autres prestations sociales, notamment en cas de chômage, de retraite anticipée et de maladie lorsque l'intéressé(e) n'a pas droit à des indemnités journalières, il est à remarquer que la loi du 19 juillet 1983 sur l'assistance sociale (Loi No 356) n'établit pas de distinction entre hommes et femmes. Les prestations prévues par cette loi sont donc accordées indépendamment du sexe du demandeur. Toutefois, les femmes de nationalité étrangère mais qui sont mariées à des Danois obtiennent plus facilement une assistance permanente (en vertu de l'article 3) que les étrangers de sexe masculin.

Les indemnités de chômage et les pensions de retraite anticipée sont versées en proportion de la rémunération. Dans certains cas cependant, les femmes s'en sortent financièrement moins bien que les hommes, du fait que beaucoup d'emplois féminins traditionnels sont mal payés et que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel.

La loi du 2 juillet 1981 sur les congés payés (Loi No 357) vise tous les salariés quel que soit leur sexe.

Concernant l'alinéa 1 f)

De récentes recherches ont permis d'établir que des facteurs externes de l'environnement de travail, pouvaient affecter la capacité de procréation de l'homme et de la femme ainsi que la santé et la viabilité du foetus et de l'enfant. Une partie de ces recherches a consisté à observer les cas de stérilité, de fécondité réduite et d'avortement spontané, de prématûrité, de malformation, de maladie congénitale et de morbidité précoce chez les enfants dont les parents avaient été exposés à l'action de certains facteurs mésologiques. Une autre partie des recherches a consisté à faire des expériences sur des animaux et des organismes inférieurs. On a pu en conclure avec certaines réserves, que le risque existe de voir apparaître chez l'homme des effets nocifs analogues. Le Ministère danois de la santé a donc établi un répertoire des malformations qui devrait permettre de déceler précocelement l'action de facteurs préjudiciables, tant dans le milieu de travail qu'en dehors. Tous les mécanismes responsables des effets nocifs observés n'ayant pas été identifiés, il n'est pas possible de dresser une liste complète de ces effets. Toutefois, les maladies infectieuses (tularémie, maladie des inclusions cytomégaliques), les effets des rayonnements ionisants (rayons X) et l'exposition à des températures élevées ou à certaines substances chimiques telles que le styrène et le plomb, en sont de bons exemples. Il y a lieu de craindre que l'action de certains facteurs produise des altérations génétiques qui auront de graves répercussions sur les générations futures.

Pour veiller à ce que ces problèmes soient étudiés avec les plus grandes garanties de compétence et sur des bases de référence uniformes, l'Institut national de l'alimentation a récemment constitué un groupe de travail composé de représentants de différents organismes et institutions de recherche, au nombre desquels l'Institut du milieu du travail qui dépend du Service de l'inspection du travail.

Aux termes d'une circulaire du Ministère de la sécurité sociale en date du 25 septembre 1980 signalant un amendement à l'article 33 (4) de la loi sur les indemnités journalières en cas de maladie ou d'accouchement, les femmes qui, pendant leur grossesse sont exposées dans leur travail à des effets nocifs ont droit aux indemnités journalières pendant une durée prolongée. L'application de cette disposition est du ressort de la direction locale de la sécurité sociale, qui fonde souvent ses décisions sur les renseignements que lui fournit le Service de l'inspection du travail concernant le degré d'exposition de la femme à des facteurs nocifs et l'évaluation du risque d'anomalie en fin de grossesse.

Les autorités qui fixent les valeurs limites acceptables pour les substances et les matériaux employés sur les lieux de travail ne peuvent guère prendre en compte leurs incidences potentielles sur la capacité de procréation car la question est fort mal connue.

Concernant les alinéas 2 a) et 2 b)

Se reporter aux indications concernant l'article 4.2.

Concernant l'alinéa 2 c)

Un certain nombre de services sociaux de soutien aux parents ont été légalement institués. En vertu de la loi sur les indemnités pour enfants et autres allocations familiales, des indemnités sont versées aux couples et aux personnes seules avec enfant(s) à charge. Les couples dont le revenu est inférieur à un certain plafond touchent l'allocation ordinaire, actuellement 573 couronnes danoises par trimestre et par enfant de moins de 16 ans. Les personnes seules avec enfant(s) à charge touchent - également dans certaines limites de revenu - une allocation plus élevée, à l'heure actuelle 859 couronnes par trimestre et par enfant, plus une allocation forfaitaire de 657 couronnes par trimestre. En outre, une allocation spéciale de 1 620 couronnes par trimestre est payable dans certaines circonstances. Les jeunes de 16 et 17 ans reçoivent une allocation dont le montant, plafonné pour 1983 à 9 000 couronnes par an, est fonction des revenus familiaux et des revenus propres du jeune.

En ce qui concerne les garderies, la loi sur l'assistance sociale stipule que les autorités locales doivent veiller à ce qu'il y ait le nombre de places nécessaires dans les établissements qui accueillent les enfants et les jeunes dans la journée, y compris les centres de loisirs socio-éducatifs. En application de cette disposition, des établissements qui accueillent les enfants dans la journée ont été créés dans toutes les circonscriptions administratives, soit par les autorités locales elles-mêmes, soit par des organismes autonomes sous contrat avec elles. La récession de ces dernières années a provisoirement stoppé leur développement.

Concernant l'alinéa 2 d)

Se reporter aux indications concernant l'article 11.1 f), et plus précisément à ce qui a été dit de la fonction consultative que remplit le Service de l'inspection du travail en vertu de l'article 33 (4) de la loi sur les indemnités journalières. En complément, on notera que, jusqu'à présent, cette disposition a surtout été invoquée en faveur des femmes exposées aux effets de substances chimiques, notamment de solvants organiques.

Concernant le paragraphe 3

Les lois danoises qui garantissent la protection des travailleurs dans les domaines visés par l'article 11 s'appliquent sans considération de sexe.

En ce qui concerne la nécessité de réviser périodiquement ces lois, il convient de signaler que le Service de l'inspection du travail a chargé un groupe de travail de rechercher pour lui les documents accessibles concernant les substances et matériaux pouvant avoir des effets nocifs sur la fonction de reproduction.

Concernant l'article 12

Concernant le paragraphe 1

Les hommes et les femmes ont accès sur la base de l'égalité aux services sanitaires y compris ceux concernant la planification familiale.

Concernant le paragraphe 2

Les services pendant la grossesse (examens préventifs) et pendant l'accouchement (à l'hôpital, en clinique ou à domicile) sont gratuits. Après l'accouchement, des services gratuits sont fournis par des sages-femmes et des puéricultrices. Pendant une période avant et après l'accouchement, la mère a droit à un congé de maternité et à des prestations journalières en espèces.

Concernant l'article 13

Concernant l'alinéa a)

La loi sur les allocations familiales et autres indemnités pour charges de famille (Child Benefit and other Family Allowances Act) (Loi No 609) du 29 novembre 1978 n'établit aucune distinction entre hommes et femmes, si ce n'est qu'elle spécifie qu'en règle générale, les allocations familiales doivent être versées à la mère.

Il faut ajouter qu'en vertu de la législation sur la famille un parent séparé de son enfant est tenu d'assurer son entretien. Le montant habituel peut être payé d'avance par prélèvement sur les fonds publics. Les hommes versent normalement des sommes plus élevées que les femmes (ce qui signifie que les mères qui ne vivent pas avec leurs enfants paient moins que les pères).

Concernant l'alinéa b)

En vertu de la loi sur l'égalité fiscale des conjoints (Tax Equality of Spouses Act) (Loi No 227) du 26 mai 1982, il y a égalité, en matière fiscale entre les deux conjoints.

Concernant l'alinéa c)

Voir les observations concernant l'article 11.1. e).

Concernant l'article 15

Dans la législation danoise, les femmes et les hommes ont la même capacité juridique pour l'administration des biens.

Concernant l'article 16

L'égalité des conjoints est un principe fondamental dans la législation danoise pour ce qui est du mariage et de la dissolution. Il est expressément prévu que le mari et la femme subviennent mutuellement à leurs besoins et protègent ensemble les intérêts de la famille.

L'âge limite du mariage est le même pour les hommes et les femmes, et ils ont en général les mêmes droits et les mêmes devoirs au cours du mariage et lors de sa dissolution.

Par rapport aux enfants, les conjoints ont aussi les mêmes droits et les mêmes responsabilités en matière de garde et de tutelle de leurs enfants. Si les parents ne sont pas mariés, la garde et la tutelle sont uniquement exercées par la mère. Quant à l'entretien, la succession et autres droits et devoirs, les parents, quel que soit leur état matrimonial, ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités à l'égard de leurs enfants.

En vue d'assurer l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité entre enfants légitimes et illégitimes pour l'utilisation des noms de famille, une nouvelle loi sur les noms (Names Act) (Loi No 193) du 29 avril 1981 a été promulguée en 1981.

En vertu de la législation précédente, le mari était censé jouer le rôle principal dans le mariage. Lors du mariage, la femme prenait le nom de famille de son mari, à moins qu'elle n'ait déclaré souhaiter conserver son nom de jeune fille. Les enfants nés du mariage portaient le nom de famille du père. Selon la nouvelle loi, l'homme et la femme gardent leur nom une fois mariés à moins que l'un d'entre eux, avec le consentement de l'autre conjoint, déclare qu'il ou elle souhaite porter le nom de l'autre conjoint. Les enfants portent le nom de famille des parents à leur naissance si les conjoints utilisent le même nom. Si ce n'est pas le cas, les parents sont libres de décider si l'enfant portera le nom du père ou celui de la mère. Si les parents ne prennent pas de décision dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, ce dernier portera le nom de famille de la mère, que les parents soient mariés ou non.

Les hommes et les femmes ont le droit de se faire stériliser à partir de 25 ans.