



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

Distr. GENERALE
CEDAW/C/5/Add.56
25 février 1988

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

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

EXAMEN DES RAPPORTS SOUMIS PAR LES ETATS PARTIES
EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Rapports initiaux des Etats parties à la Convention

FINLANDE

TABLE DES MATIERES

Page		
INTRODUCTION	2	
Première partie du rapport		
A.	Généralités	3
B. - C.	La Loi sur l'égalité des sexes et les autorités	4
D.	Moyens de promotion de l'égalité	5
E.	Remèdes judiciaires	6
Deuxième partie du rapport		
Article premier	Définition juridique de la discrimination à l'égard des femmes	8
Article 2	Condamnation de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	8
Article 3	Mesures en vue de l'égalité	10
Article 4	Dispositions provisoires spéciales	10
Article 5	Evolution du contexte socioculturel	10
Article 6	Exploitation des femmes	13
Article 7	Droits politiques et sociaux des femmes	14
Article 8	Participation des femmes à l'échelon international	15
Article 9	Nationalité et citoyenneté	16
Article 10	L'égalité des droits et les conditions prévalant dans le domaine de l'éducation, de l'emploi et de la formation professionnelle	17
Article 11	Elimination de la discrimination dans le domaine de l'emploi	21
Article 12	Soins de santé	29
Article 13	Elimination de la discrimination dans d'autres domaines de la vie économique et sociale	30
Article 14	Les femmes dans les zones rurales et dans l'agriculture	31
Article 15	Egalité devant la loi	33
Article 16	Egalité des droits dans le mariage et les rapports familiaux	34

INTRODUCTION

Nul n'ignore que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe directeur de l'ensemble de la politique gouvernementale des pays nordiques, mais ces derniers s'attachent plus particulièrement à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, à assurer la participation des hommes et des femmes aux efforts visant à instaurer l'égalité et à augmenter la représentation des femmes dans les organismes de prise de décisions et divers organismes consultatifs.

Le Gouvernement finlandais attache beaucoup de prix à l'œuvre accomplie par l'ONU en matière d'amélioration de la condition féminine. Il est donc de la plus haute importance pour lui que le mécanisme existant à cette fin puisse fonctionner aussi efficacement que possible.

La Finlande poursuit sa politique consistant à garantir à tous les citoyens finlandais les mêmes droits et les mêmes libertés fondamentales dans les domaines politique, social, culturel et autres, quelles que soient leur race, leur origine ethnique ou leur religion.

Dans la société finlandaise, la participation des femmes, en particulier dans le domaine du travail, est depuis longtemps très importante. A l'heure actuelle, elles représentent 48 % de la main-d'œuvre et accomplissent 44 % du nombre total d'heures de travail. Le niveau d'études des femmes finlandaises est élevé et depuis plusieurs décennies elles participent davantage à la vie professionnelle que les femmes de la plupart des autres pays industriels. Leur accession à la vie politique remonte à 1906, lorsque le droit de vote a été accordé aux femmes. Le Parlement compte actuellement 63 femmes sur 200 membres et le Cabinet comprend aussi traditionnellement quelques femmes ministres. Les femmes représentent 30 à 70 % des membres des divers partis politiques. Le nombre de femmes membres de ces derniers a augmenté et leur proportion dans les effectifs des partis s'est accrue au cours des années 80. D'autre part il n'y a pas beaucoup de femmes occupant des positions importantes, bien que leur nombre augmente.

Le rôle des femmes dans la société finlandaise semble donc, à en juger d'après divers critères, aussi important que celui des hommes, mais cela n'exclut pas certains problèmes. Il faut en particulier se souvenir que ce sont les femmes qui s'occupent en général du foyer et tel est le cas même en Finlande : cette catégorie particulière de travail n'est pas comprise dans la plupart des statistiques, ce qui signifie que du point de vue de l'économie tout entière, la contribution des femmes sur le plan du travail est plus importante qu'il n'y paraît.

Les efforts accomplis pour améliorer la condition de la femme se sont accentués à l'échelon national, régional et mondial. Nous avons pour responsabilité, tous, de faire en sorte que l'élan acquis ne soit pas perdu. Evidemment la plus grande partie de notre action doit avoir lieu au niveau national. Si importantes que soient les activités du système des Nations Unies dans ce domaine, les Etats Membres doivent continuer à intensifier leurs efforts à l'échelon national, en vue de l'application des Stratégies. La Finlande attache beaucoup d'importance à cette étude qui permettra grâce à la vue d'ensemble fournie de dresser le plan des actions futures en vue de la mobilisation et de l'intégration effectives des femmes dans le développement de la société et dans la vie politique et sociale.

Première partie du rapport

A. Généralités

La Finlande est partie à toutes les conventions les plus importantes traitant de l'égalité entre les sexes et conclues sous les auspices de l'ONU et de ses institutions spécialisées. Un Conseil parlementaire pour l'égalité des sexes a été créé en 1972, comme l'avait proposé une commission sur la situation des femmes dans son rapport, en 1970.

Le Gouvernement finlandais a pris une décision de principe sur l'élaboration d'un programme pour la Décennie des Nations Unies pour la femme en janvier 1978. Chaque ministre était prié d'établir un programme dans son domaine particulier pour les années 1980 à 1985. Le Ministre de la justice, le Ministre des finances, le Ministre de l'éducation, le Ministre des affaires sociales et de la santé et le Ministre du travail ont aussi été priés d'établir un plan à court terme pour les années 1978 et 1979.

En 1978 et 1979, un groupe de travail a été créé dans chaque ministère ainsi que dans le Cabinet du Premier Ministre pour rédiger une proposition de programme pour la Décennie des Nations Unies pour la femme dans leurs domaines respectifs d'administration.

Le Gouvernement finlandais a adopté le 29 avril 1980 un programme de promotion de l'égalité entre les sexes pour la période de 1980 à 1985. Il était dit dans ce programme que le gouvernement avait pris la décision de ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

En outre, il y était prévu qu'un rapport serait établi, avant la fin de mai 1982, sur l'exécution du programme de promotion de l'égalité au cours des deux premières années, c'est-à-dire en 1980 et 1981. Le Cabinet du Premier Ministre devrait, de son côté, établir, à la fin de la période du programme, un rapport final sur l'exécution du programme et ses effets sur l'administration publique.

Par la suite la question de l'égalité des femmes a été confiée au Ministre des affaires sociales et de la santé. Le rapport final sur l'exécution du programme a été présenté au cours d'une séance publique au Parlement le 9 décembre 1987. Les participants comprenaient les membres du Parlement, des représentants de syndicats, des organisations de femmes, des partis politiques et des organismes publics. Les médias étaient admis.

La Finlande a signé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans le cadre du Congrès pour la Décennie des Nations Unies pour la femme à Copenhague le 17 juillet 1980. Après avoir signé cette Convention, le Conseil pour l'égalité des sexes a étudié les conditions de ratification de la Convention.

Dans son rapport sur cette question, il a classé en deux catégories les mesures législatives et autres qu'il serait nécessaire de prendre en vue de cette ratification, distinguant les obligations à remplir avant la ratification et les obligations se rapportant aux mesures législatives et de développement qui pourraient être remplies après la ratification. L'objectif visé était de ratifier la Convention sans y apporter de réserves.

La Finlande a pris les mesures législatives suivantes, considérées comme nécessaires pour la ratification : la Loi sur la garde des enfants et le droit de visite (361/83) et un amendement à la Loi sur la tutelle (368/83); un amendement à la Loi sur la nationalité (584/84), la Loi sur le nom de famille (694/85) et la Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (609/86). En outre la Loi sur le mariage a été modifiée (411/86) de manière qu'elle devienne compatible avec les alinéas a) et c) du paragraphe 1 de l'article 16.

Le Parlement a adopté la Loi sur l'égalité des sexes en juin 1986, loi qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1987. La Convention a pu, de ce fait, être ratifiée le 4 octobre 1986. Le Parlement a souligné qu'il serait bon de diffuser des renseignements sur la Convention et de faire connaître à la population la situation des autres pays en ce qui concerne l'égalité des femmes par l'éducation et l'information.

Le programme du gouvernement actuel, formé après les élections parlementaires de 1987, contient des sections se rapportant aux possibilités offertes aux femmes en matière d'éducation des adultes et de recherche. Le gouvernement a également noté qu'il suivrait l'application de la Loi sur l'égalité des sexes et, le cas échéant, prendrait d'autres mesures pour promouvoir cette dernière.

Dans le cadre de la promotion de l'égalité, on peut citer aussi les sections du programme du gouvernement concernant les questions suivantes : la possibilité pour les parents d'enfants en bas âge de bénéficier d'un horaire réduit, l'étude des lacunes que contient la sécurité sociale au sujet des personnes prenant soin d'enfants chez eux, l'étude de l'indemnisation de la perte de salaire.

B.- C. La Loi sur l'égalité des sexes et les autorités

La Loi sur l'égalité des sexes a pour objectif premier d'empêcher la discrimination fondée sur le sexe et ensuite de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il faut, à cet égard, améliorer la situation des femmes, surtout sur le plan professionnel. Cette loi impose des obligations aux pouvoirs publics, aux éducateurs et établissements d'enseignement et aux employeurs.

Les pouvoirs publics sont tenus de modifier les conditions empêchant la réalisation de l'égalité. Les commissions et autres organes préparatoires correspondants ainsi que les conseils municipaux doivent comprendre à la fois des femmes et des hommes. L'éducation doit garantir des possibilités égales de formation et de promotion pour les femmes et pour les hommes et les matériaux d'enseignement ne doivent pas renforcer les stéréotypes sexuels. Les employeurs sont dans l'obligation de faire en sorte que les femmes puissent se porter candidates aux postes vacants aussi bien que les hommes. Des possibilités égales dans le domaine de la carrière seront créées et les conditions de travail doivent être modifiées de façon à convenir à la fois aux femmes et aux hommes.

La Loi sur l'égalité des sexes interdit de placer des femmes et des hommes à des postes différents en fonction de leur sexe. La discrimination indirecte est également interdite. La disposition relative à l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle s'applique à la sélection, aux salaires et traitements et aux autres conditions d'emploi, à la supervision et aux conditions de travail ainsi qu'à la rupture d'un contrat d'emploi, le licenciement ou l'affection à d'autres fonctions, ainsi qu'à la publicité à faire aux vacances de poste.

Les autorités surveillant l'application de la Loi sur l'égalité des sexes sont l'Ombudsman et le Conseil chargés des questions de l'égalité. Leurs services sont gratuits.

L'Ombudsman veille à ce que la Loi sur l'égalité des sexes soit respectée, spécialement en ce qui concerne l'interdiction de toute discrimination et publicité discriminatoire. Il ou elle encourage l'application de la loi en prenant les initiatives et en donnant les conseils et les instructions nécessaires, publie des renseignements sur la législation en matière d'égalité et sur son application et surveille l'instauration de l'égalité dans les différents secteurs de la société. Le Conseil chargé des questions de l'égalité traite des questions se rapportant au non-respect de la loi qui sont portées devant lui par l'Ombudsman et il fait connaître son avis aux tribunaux à propos des procès en vue d'indemnisation. Il a le droit d'empêcher une pratique dont il est vérifié qu'elle constitue une forme de discrimination au regard de la loi. Cette interdiction peut être appliquée sous peine d'amende. Le Conseil est composé d'un président et de quatre membres.

D. Moyens de promotion de l'égalité

Outre la Loi sur l'égalité des sexes, une obligation de promouvoir l'égalité est incluse dans la législation sur l'éducation et dans la Loi sur la fonction publique.

L'Ombudsman chargé des questions de l'égalité vise à promouvoir l'instauration de l'égalité en prenant les initiatives nécessaires et en donnant des conseils et des instructions aux établissements d'enseignement, aux employeurs et aux particuliers. Il diffuse des renseignements sur la législation de l'égalité à diverses occasions, dans le cadre de la formation, et par l'intermédiaire des médias. Il surveille enfin l'instauration de l'égalité dans différents domaines de la vie sociale en étroite coopération avec le Conseil chargé des questions de l'égalité.

Aux termes de la Loi sur l'égalité, une mesure spéciale de promotion de l'égalité est définie comme un programme visant à instaurer l'égalité dans un certain domaine. Une municipalité a ainsi introduit un programme biennal destiné à appuyer les femmes entrepreneurs. Elle leur fournit des locaux et, le cas échéant, elle organise une formation portant sur la manière de lancer une entreprise ainsi que d'autres services. Ce programme est susceptible d'une vaste application sur les lieux de travail, dans la planification de différents services, la formation, etc.

En 1980, le Gouvernement finlandais a adopté un programme de promotion de l'égalité entre les sexes pour la deuxième moitié de la Décennie des Nations Unies pour la femme. Dans le cadre de l'établissement de ce programme, des groupes de travail sur l'égalité ont été créés pour chaque domaine d'administration en vue de vérifier si l'égalité est réalisée et de mettre au point des mesures pour la promouvoir, là où elle ne l'est pas. Des commissions sur l'égalité ont été également créées dans les municipalités pour étudier la situation et encourager l'instauration de l'égalité.

E. Remèdes judiciaires

Un employeur peut enfreindre l'interdiction de toute discrimination qui figure dans la Loi sur l'égalité lorsqu'il choisit quelqu'un pour un travail ou un stage de formation en lui offrant un salaire différent ou d'autres conditions d'emploi, ou bien par la manière dont il dirige ou affecte le travail, ou encore en congédiant un travailleur.

Un employeur coupable de discrimination au regard de la Loi sur l'égalité peut être tenu de verser une indemnité à la personne contre laquelle cette discrimination s'est exercée. Il faut que cette dernière intente un procès contre l'employeur en réclamant des dommages-intérêts. Le montant de ces derniers est compris entre 2 500 et 7 500 dollars des Etats-Unis et le tribunal peut, au cours du procès, prier le Conseil chargé des questions de l'égalité de donner un avis sur cette question. S'il s'agit d'une publicité discriminatoire pour un emploi contrevenant à la Loi sur l'égalité des sexes, l'Ombudsman peut en référer au Procureur de la République et la personne qui a adopté sciemment une forme de publicité discriminatoire peut être condamnée à une amende.

Dans les cas où il y a violation de l'interdiction d'exercer une discrimination, l'Ombudsman peut en outre porter la question devant le Conseil chargé des questions de l'égalité. Ce dernier peut interdire au coupable de continuer cette pratique ou de la reprendre. Toutefois, il ne peut pas s'occuper des questions concernant les activités du Parlement ou d'organes parlementaux, du Président de la République, du Gouvernement, d'un Ministère, du Cabinet du Premier-Ministre, de la Chancellerie, de l'Ombudsman parlementaire, de la Cour Suprême ou du Tribunal administratif suprême. Dans les questions qui dépassent la compétence du Conseil, l'Ombudsman chargé des questions de l'égalité peut donner des conseils ou prendre des initiatives. Lorsque les autorités prennent la décision d'engager quelqu'un, la question ci-dessus peut également lui être signalée pour qu'il effectue une enquête à ce sujet.

Le droit de réclamer à son employeur des dommages-intérêts en vertu de la Loi sur l'égalité des sexes s'entend sans préjudice du droit de le faire également en vertu de la Loi sur l'indemnisation ou de toute autre loi.

Dans le cadre de la Loi sur les contrats de travail (320/70; Section 51), l'employeur est tenu d'indemniser un travailleur du préjudice qu'il lui a causé s'il a volontairement ou par négligence manqué à une obligation qu'il encourrait de par la Loi sur les contrats de travail ou le contrat de travail lui-même. Cette responsabilité est de portée très vaste : le salarié doit être indemnisé pour le préjudice qu'il a subi et l'indemnisation ne peut pas être soumise à arbitrage.

La Loi sur la procédure de licenciement (124/84) oblige l'employeur à verser des dommages-intérêts si un travailleur a été congédié illégalement, par exemple pour grossesse. Les dommages-intérêts accordés à la travailleuse correspondent au montant de son salaire ou de son traitement pendant trois mois au minimum et 20 mois au maximum.

Outre les recours mentionnés ci-dessus, il peut être fait appel des décisions des autorités. Ces décisions comprennent la majorité des décisions des autorités municipales concernant le choix d'un candidat pour un emploi. Normalement on ne peut faire appel lorsque ce genre de décision a été prise par l'Etat. Dans la fonction publique, des formes extraordinaires d'appel, la rescission et l'annulation sont généralement possibles.

La Loi sur la fonction publique (755/86) contient en outre des recours spéciaux qui sont applicables dans certains cas. Les mesures disciplinaires pouvant frapper les fonctionnaires sont l'avertissement écrit, la suspension et le renvoi. En outre un acte violent la Loi sur l'égalité peut entraîner une mesure disciplinaire.

Deuxième partie du rapport

Article premier

Définition juridique de la discrimination à l'égard des femmes

La Loi sur l'égalité des sexes comporte trois dispositions interdisant la discrimination. Son article 7 donne de la discrimination la définition suivante : il y a discrimination lorsque femmes et hommes se voient confier des responsabilités différentes pour des raisons d'ordre purement sexuel. D'autre part, il est dit dans cet article que les femmes peuvent se retrouver à des postes nettement différents de ceux qui sont attribués aux hommes par suite d'une discrimination de fait et non de principe et l'article 7 interdit également cette forme de discrimination indirecte.

L'article 8 de la Loi définit les actes de l'employeur pouvant être considérés comme discriminatoires à l'occasion du recrutement d'un travailleur, de la détermination des salaires et des autres conditions de travail, dans la gestion et la répartition du travail, ainsi qu'au moment de la résiliation d'un contrat de travail ou de la mutation d'un travailleur à une autre tâche.

L'article 14 interdit toute publicité relative à un emploi ou à un poste de stagiaire qui limiterait les candidatures uniquement à des hommes ou, au contraire à des femmes, à moins que cette décision ne résulte effectivement de la nature du travail ou des responsabilités. Un programme établi en application de la Loi sur l'égalité des sexes justifie d'autre part les appels de candidatures uniquement féminines ou masculines.

Article 2

Condamnation de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La Loi sur l'égalité des sexes étant entrée en vigueur, toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont maintenant condamnées en application de l'article 2 de la Convention. L'article 9 de la Loi prévoit cependant des cas exceptionnels où une certaine pratique n'est pas jugée constituer une discrimination. Ces exceptions concernent la protection particulière de la femme durant la grossesse et l'accouchement; l'obligation qui est faite aux hommes d'accomplir le service militaire; l'admission d'hommes ou de femmes seulement dans des associations, si cette exigence se fonde sur une disposition expresse du règlement de l'association en question; et, enfin, toute procédure découlant d'un plan dont l'objectif précis est de promouvoir l'égalité ou d'améliorer la position des femmes dans la vie professionnelle.

En Finlande, le service militaire est une obligation uniquement masculine. Cependant les femmes peuvent, au même titre que les hommes, se voir confier des responsabilités en matière de protection civile. C'est ainsi qu'en période d'hostilité les deux sexes sont également soumis à une obligation de travail.

Le principe de l'égalité des sexes ne se fonde sur aucune disposition explicite de la Constitution ou d'un texte antérieur à la promulgation de la Loi sur l'égalité des sexes. L'article 5 de la Constitution stipule seulement que tous les citoyens sont égaux devant la loi.

La Loi sur l'égalité des sexes interdit, elle, la discrimination à l'égard des femmes. Ce texte prévoit également des sanctions qui, selon les cas, consistent soit en un dédommagement, soit en une amende, soit en une combinaison de ces deux peines. Une réforme approfondie du code pénal est à l'étude. Et l'on envisage à ce propos l'introduction d'une disposition qui, en toutes circonstances, ferait un crime de la discrimination à caractère sexuel.

En droit finlandais, les femmes bénéficient au même titre que les hommes de la protection juridique. Les sanctions frappant la discrimination précédemment évoquées, à savoir un dédommagement ou une amende, répondent à l'obligation de protéger efficacement contre tout acte de discrimination.

D'une manière générale, la Loi sur l'égalité des sexes impose des obligations à tous, y compris les pouvoirs publics. Les exceptions concernent l'application de la loi aux membres du Parlement et aux activités du Président de la République (art. 2, par. 2). La loi, de plus, ne s'étend pas aux actes relatifs à des pratiques religieuses, aux relations familiales ou aux autres activités d'ordre privé. Son article 4 enjoint aux pouvoirs et administrations publics de promouvoir l'égalité des sexes. Le respect des dispositions de la Convention est en outre renforcé d'une part par les dispositions des articles 5 et 92 de la Constitution qui stipulent respectivement que les citoyens sont égaux devant la loi et que toute activité administrative doit être poursuivie conformément aux textes en vigueur sous peine des sanctions que prévoit la loi, et d'autre part par les grands principes de la réglementation administrative. En vertu de la Loi sur la fonction publique (755/86), tous les fonctionnaires doivent être traités également, aucune différence dans l'attribution des responsabilités ne pouvant être fondée sur la naissance, la religion, le sexe, l'âge, l'appartenance politique ou syndicale de l'intéressé(e) ou tout autre critère analogue.

La Loi sur l'égalité des sexes s'applique en principe à tous, particuliers, associations et entreprises, toute discrimination dont ils seraient la cause se trouvant de ce fait interdite. On a déjà cité une exception, le cas où la qualité de membre d'une association est réservée soit aux femmes, soit aux hommes, si cette exigence découle d'une disposition expresse de la réglementation de l'association concernée, cette exception étant d'ailleurs interprétée de manière restrictive.

Avant même que ne soit ratifiée la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, tous les textes de loi à tendance sexiste et ne se conformant pas à la Convention avaient été modifiés ou abrogés. Certaines dispositions qui concernent la vie professionnelle et établissent une distinction entre hommes et femmes sont, certes, toujours en vigueur mais leur objet est essentiellement de protéger les femmes pour des raisons ayant soit trait à leur fonction de reproduction, soit au fait qu'elles sont d'une manière générale physiquement plus faibles que les hommes. L'un des principaux buts de la Loi sur l'égalité des sexes est, d'autre part, de favoriser une évolution des us et coutumes qui continuent à être une source de discrimination à l'égard des femmes dans notre société, en dépit de l'égalité que préconise notre système juridique dans presque tous les domaines.

Le droit pénal finlandais ne fait, en général, aucune distinction entre hommes et femmes en raison de leur sexe. Les seules exceptions apparaissent au chapitre 20 (crimes à caractère sexuel), à l'article 4 du chapitre 21 (infanticides), au chapitre 22 (avortements criminels) et aux articles 7 et 8 du

chapitre 25 du Code pénal (rapt de femmes), ainsi que dans les dispositions concernant l'application de peines d'emprisonnement. C'est ainsi qu'il peut être différé à l'emprisonnement d'une femme enceinte jusqu'à ce qu'elle se relève de ses couches. L'enfant d'une femme incarcérée peut résider dans l'établissement pénitentiaire si sa mère souhaite s'occuper de lui et si cette solution est dans le meilleur intérêt de l'enfant.

Le mari qui, par l'usage de la force ou la menace d'un tel usage, force sa femme à avoir des rapports sexuels avec lui, ne peut être accusé de viol (article premier du chapitre 20 du Code pénal); il peut par contre être condamné en application des dispositions générales relatives aux voies de fait ou à l'usage de la force. Ces dispositions seront d'ailleurs soumises à un nouvel examen dans le cadre de la réforme intégrale du Code pénal.

Dans ses rapports, le Conseil chargé des questions de l'égalité des sexes a constaté qu'il y a inégalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le viol. En pratique, la violence sexuelle s'exerce contre la femme, dont la position est nettement affaiblie faute d'une protection juridique adéquate.

Article 3

Mesures en vue de l'égalité

Tant le Conseil chargé des questions de l'égalité des sexes que le programme lancé par le gouvernement dans ce domaine et la Loi sur l'égalité des sexes garantissent le respect des obligations précédemment énoncées qu'impose la Convention. L'objectif primordial de celles que la Loi sur l'égalité des sexes impose aux autorités est de modifier les circonstances particulières qui s'opposent à l'instauration de cette égalité dans la pratique. L'Ombudsman chargé de veiller à l'égalité des sexes peut prendre l'initiative d'un amendement de la législation.

Article 4

Dispositions provisoires spéciales

La Loi sur l'égalité des sexes prévoit au sous-paragraphe 4 de son article 9 que des dispositions spéciales peuvent être prises en faveur de l'un ou de l'autre des sexes, à titre temporaire, à seule fin de pouvoir atteindre les objectifs visés par elle. Un plan devra, dans de tels cas, être établi, qui précisera les mesures préconisées et le calendrier prévu pour l'instauration de l'égalité. Une fois atteint l'objectif recherché, ces dispositions seront jugées de caractère discriminatoire eu égard à la Loi sur l'égalité des sexes.

Selon l'article 9 de la Loi, les dispositions spéciales prises pour la protection des femmes lors de leur grossesse et de leur accouchement ne présentent pas un caractère discriminatoire.

Article 5

Evolution du contexte socioculturel

Les comportements sont influencés par l'information, la recherche et l'éducation et il est du devoir de l'Ombudsman chargé de veiller à l'égalité des sexes de diffuser des renseignements sur la teneur et les applications de

la loi en question. Dans le domaine de l'éducation, cette égalité se fonde sur la législation relative à l'enseignement, qui sera étudiée plus en détail dans le cadre de l'examen de l'article 10 de la Convention.

La recherche sur les femmes et l'égalité des sexes est l'une des meilleures manières de favoriser l'évolution des comportements. En Finlande, la recherche dans ce domaine a pris une rapide extension dans les années 80. Elle consiste surtout en des études relevant du domaine de la sociologie et de l'humanisme et, depuis un certain temps, d'autres domaines, notamment de la médecine et du droit.

Les statistiques constituent également une importante source d'information. Afin de faciliter la tâche des utilisateurs, les statistiques portant sur différents secteurs sociaux concernant la situation de la femme sont réunies dans des répertoires et des monographies.

La recherche concernant la femme reçoit un soutien important de l'Académie finlandaise depuis 1980. En 1987, cette académie a créé une bourse de trois ans pour des travaux de recherche portant sur la femme, et notamment sur l'orientation de cette recherche. Depuis 1981, le secrétariat du Conseil chargé des questions de l'égalité des sexes compte parmi ses membres un coordonnateur de la recherche sur les femmes.

Un Institut de recherche sur les femmes a été rattaché en 1986 à l'Académie de Åbo (université de langue suédoise de Turku). Cette académie assure notamment un service national d'information sur la recherche concernant la femme, établissant un répertoire systématique des activités finlandaises de recherche sur la femme et l'égalité.

Depuis 1981, le secrétariat du Conseil chargé des questions de l'égalité des sexes dispose non seulement d'un coordonnateur de la recherche sur les femmes mais d'une division de la recherche sur les femmes et l'égalité. Ce coordonnateur est, entre autres, responsable du service d'information pertinent. Le Conseil chargé des questions de l'égalité des sexes a effectivement promu la recherche finlandaise sur les femmes, en organisant, par exemple, de grands séminaires sur la recherche (la femme et la médecine en 1982 et la femme, la technologie et la science en 1986) et en publiant un bulletin de recherche.

Au plan universitaire, ce n'est que dans quelques années que l'on assurera un enseignement régulier dans ce domaine. Au cours de l'année 1986/87, la Faculté d'histoire et de linguistique de l'Université d'Helsinki a procédé à des travaux de recherche sur la femme. Il est d'autre part prévu de créer des groupes spécialisés dans ce type d'étude dans plusieurs autres universités et des stages de recherche en la matière ont également été organisés dans plusieurs universités au cours des années 80.

La publicité qui tend à perpétrer une conception stéréotypée de l'homme et de la femme, est un important moyen de formation de l'opinion. Or la loi finlandaise sur l'égalité des sexes ne couvre pas la publicité et ne permet donc pas d'en attaquer les aspects sexistes. Lorsqu'il a adopté cette loi, le Parlement a demandé au gouvernement de lui soumettre un rapport sur la réalisation des objectifs prévus, qui devra donc également porter sur la publicité sexiste. Les principes sur lesquels repose la Loi sur l'égalité des sexes rendent nécessaire un examen de ce texte pour voir s'il doit être amendé de manière à couvrir la publicité ou s'il est possible de faire en sorte que le secteur concerné se charge directement de l'élimination de toute publicité sexiste.

Aucune étude systématique de la portée de cette publicité n'a jusqu'à présent été faite en Finlande. En 1984, le Conseil national du commerce et de la protection du consommateur a fait, à l'aide d'un échantillon représentatif, une étude approfondie de la publicité et de la discrimination sexuelle, mais il n'est pas aisément de définir avec précision la publicité sexiste.

Conformément à la Loi sur la protection sociale (710/82), il incombe aux municipalités d'organiser les services d'orientation scolaire et de conseils familiaux, en d'autres termes, d'assurer la fourniture par des experts d'une assistance dans les domaines concernant l'enseignement et la famille, ainsi que la recherche psychologique et sociale et les traitements médicaux en vue d'un développement positif de l'enfant.

Les conseils et la formation relatifs à l'éducation des enfants seront renforcés dans le cadre des services de crèches et de protection de l'enfance, de l'assistance à domicile, de l'aide aux handicapés et du travail social pour les toxicomanes.

L'éducation familiale met l'accent sur la responsabilité commune des membres de la famille dans tous les domaines concernant celle-ci. Il résulte de ce principe qu'un enseignement de la paternité est également donné aux hommes pour qu'ils puissent s'acquitter de la part de responsabilité qui leur incombe dans le soin et l'éducation des enfants. De même, lorsqu'un des membres de la famille rencontre des difficultés, l'aide n'est pas seulement apportée à l'intéressé, mais également au reste de la famille. L'application de ce principe exige une modification du rôle de l'homme, qui doit s'occuper davantage de ses enfants et de son foyer.

Toute femme résidant de manière permanente en Finlande a droit à des soins médicaux durant sa grossesse et notamment à des examens réguliers pratiqués par du personnel infirmier et des médecins. Ces services sont disponibles dans les dispensaires municipaux. Les intéressées bénéficient en outre des avantages que prévoit la Loi sur les prestations de maternité (424/41). Ces mêmes droits s'appliquent dans certaines limites aux Finlandaises résidant à l'étranger.

Les prestations de maternité sont soit versées en espèces, soit fournies sous forme de layette pour le bébé. En 1987, la prestation en espèces s'élevait à l'équivalent de 152,5 dollars, la valeur de la layette correspondante étant deux fois supérieure à ce montant. Cette layette consiste en un certain nombre d'articles d'habillement (vêtements d'hiver notamment), d'accessoires pour berceaux, de langes et de différents autres articles pour le soin des bébés.

Les hommes finlandais participent aujourd'hui à la garde et à l'éducation des enfants. Selon des renseignements récents, près de 80 % des pères participent aux cours d'éducation familiale organisés dans les centres de protection de la mère et de l'enfant. Dans 70 à 80 % des cas, la naissance de l'ainé se déroule en présence du père. L'année 1987 a été proclamée Année des centres de protection infantile axée sur la famille. De nouvelles instructions concernant les activités des centres de protection de la mère et de l'enfant qui mettent l'accent sur le rôle de la famille sont en cours de préparation.

En Finlande les hommes ont droit, depuis 1978, à un congé de paternité. A l'heure actuelle, la durée totale du congé de maternité, du congé de paternité et des congés parentaux est de 263 jours ouvrables (44 semaines environ),

ce qui correspond à 105 jours ouvrables (près de 17,5 semaines) pour le congé de maternité, 6 à 12 jours ouvrables au moment de la naissance de l'enfant, 1 à 2 semaines pour le congé de paternité et 158 jours ouvrables (soit un peu plus de 26 semaines) pour le congé parental à répartir selon leur gré entre les parents. Depuis le premier trimestre de 1987, les pères ont bénéficié de 36 % de la totalité des avantages accordés au titre des congés parentaux, c'est-à-dire qu'en pratique, un père sur trois a profité du congé de paternité ou du congé parental. Le montant de l'allocation de maternité ou de paternité correspond à près de 80 % du revenu annuel normal de l'intéressé.

Depuis 1985, les parents peuvent, après le congé de paternité, bénéficier d'un congé sans solde et 24,1 % des mères et 0,3 % des pères ont tiré parti de cette possibilité au cours de la première année.

Toutes les conventions collectives du secteur privé et du secteur public comportent une disposition concernant une prestation appelée congé pour soins aux enfants. Cet avantage intéresse au premier chef les mères qui travaillent et doivent s'occuper d'un enfant qui tombe malade. La durée maximale de ce congé est de trois jours consécutifs.

Le souci d'un enfant malade ne pouvant être considéré comme n'incombant qu'à la femme, la Loi sur l'égalité des sexes part du principe que toutes les conventions collectives ultérieures devront accorder à chacun des parents un congé à cet effet.

La Loi sur la garde des enfants et le droit de visite (361/83) accorde à chacun des parents le droit de participer à la garde des enfants dans le cas de divorce ou de concubinage. En 1985, dans 75 % des cas, les comités municipaux de la protection sociale ont entériné le choix des parents, qui était de se partager le droit de garde. On se rappellera qu'au début de la décennie, il était de pratique courante, lors d'une séparation légale ou d'un divorce, de confier la garde des enfants à la mère.

Article 6

Exploitation des femmes

Le point de départ des dispositions concernant la prostitution est que si la commercialisation de l'acte sexuel n'est pas un crime, toute forme de proxénétisme ou tentative de proxénétisme est passible d'une sanction pénale en vertu de l'article 8 du chapitre 20 du Code pénal, le proxénétisme ainsi conçu s'étendant à la tenue d'un lieu de prostitution ou à l'incitation à la débauche. Est également possible d'une sanction pénale toute personne qui, dans un but lucratif, encourage ou exploite la débauche d'une autre personne bien connue pour être une prostituée.

La prostitution peut également impliquer des tiers qui favorisent ou appuient cette activité pour en tirer un profit. Aussi les établissements appelés sexclubs peuvent-ils être soumis à un contrôle en vertu des dispositions de l'article 9 du chapitre 20 du Code pénal et les hôtels et restaurants en application du Décret sur les établissements hôteliers. La Loi concernant la police autorise aussi les agents de cette autorité à prendre les mesures voulues lorsque la prostitution risque de mettre en danger l'ordre public ou la sécurité.

En vertu de l'article 1 de la Loi sur le vagabondage de 1936 (57/36), les mendiants, les prostituées professionnelles et les personnes menant un mode de vie dangereux sont considérés comme appartenant à la catégorie des vagabonds. A ses débuts, cette loi était appliquée avec plus de rigueur aux femmes qu'aux hommes, la sévérité des sanctions suivant d'ailleurs la même tendance. A partir de 1985 environ, la loi a chaque année frappé de 300 à 400 personnes, dont 80 % d'hommes parmi lesquels on comptait 96 % de célibataires. Jugée dépassée, la Loi sur le vagabondage a été abrogée et remplacée par la Loi sur le traitement des toxicomanes (41/86), qui est entrée en vigueur en 1987.

On a récemment publié les résultats de travaux de recherche sur la prostitution et la lutte contre la prostitution effectués tant en Finlande que dans les autres pays nordiques. D'autres études ont porté sur les nouvelles formes de la prostitution ainsi que sur l'autre partie, moins en évidence, de cette transaction qu'est le client.

Article 7

Droits politiques et sociaux des femmes

Tout citoyen finlandais ayant atteint l'âge de 18 ans l'année précédent celle de l'élection peut, quel que soit son lieu de résidence, participer aux élections parlementaires, tenues tous les quatre ans. Peut présenter sa candidature aux fonctions de membre du Parlement toute personne autorisée à voter, à condition de ne pas être sous tutelle.

L'activité des partis représentés au sein du Parlement bénéficie, au titre d'un décret de 1973 (27/73), d'un financement prélevé sur le budget national. Les dispositions concernant l'usage de ces fonds prévoient que le neuvième doit en être consacré à des activités politiques en faveur des femmes. Les fonds ainsi alloués à ces activités au titre du budget de 1988 se sont élevés à l'équivalent de 1,25 million de dollars.

En vertu de la Loi sur les municipalités (953/76), tout citoyen finlandais âgé de 18 ans au début de l'année au cours de laquelle ont lieu les élections municipales peut y voter, ainsi que tout citoyen du Danemark, d'Islande, de Norvège et de Suède qui a résidé en Finlande au cours des deux années qui ont précédé les élections. Peut se porter candidate toute personne qui est autorisée à voter et à son domicile dans la municipalité.

Les femmes ont représenté 25,2 % des candidats élus au cours des élections municipales de 1984. Trente des 461 municipalités que comptent le pays ont créé un comité municipal de l'égalité des sexes.

Le Conseil du Président du Parlement compte 15 hommes et 2 femmes et le Bureau du Parlement 6 hommes et 1 femme. Sur les 14 commissions créées par le Parlement, seule celle des affaires sociales réunit plus de femmes que d'hommes. Dans les autres commissions le nombre des femmes varie. La répartition des sexes dans les différents organes constitués par le Parlement finlandais est la suivante :

- Commission de la sécurité sociale	9 femmes	5 hommes
- Conseil d'administration de la radiodiffusion finlandaise	7 femmes	16 hommes
- Délégation finlandaise à l'Union interparlementaire (UIP)	7 femmes	10 hommes

- Membres parlementaires du Conseil d'administration de la Banque de Finlande	- femmes	11 hommes
- Commissaires vérificateurs de la Banque de Finlande	- femmes	5 hommes
- Conseil nordique	10 femmes	8 hommes

Le gouvernement actuel se compose de 17 ministres, dont quatre femmes (les Ministres des finances, de l'éducation et des affaires sociales et de la santé). La Loi sur l'égalité des sexes ne s'applique pas aux responsabilités qui s'attachent à la fonction de membres du Parlement.

En vertu de l'article 4 de la Loi sur l'égalité des sexes, les comités d'Etat, les comités consultatifs et les autres organismes correspondants ainsi que les conseils municipaux doivent, sauf exception justifiée, se composer de membres des deux sexes.

En 1987, la proportion des femmes au sein des comités et autres organismes correspondants ainsi que des conseils consultatifs et autres était de 15,1 %. En 1984, cette proportion avait été de 12,2 %. Seuls 34,4 % des commissions et autres organismes correspondants n'avaient en 1987 aucune femme parmi leurs membres. Ce chiffre avait été de 46 % en 1984.

Dans les 32 organismes analogues constitués après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité des sexes, la proportion des femmes est de 18,2 %. 21,9 % de ces organismes continuent toutefois de ne compter aucune femme.

Les entreprises d'Etat, dotées de conseils d'administration, sont au nombre de 14. Les sociétés mères comptent 191 membres dans ces conseils et 105 commissaires aux comptes, le tiers environ des uns et des autres étant remplacés chaque année.

Après les assemblées d'actionnaires qui ont eu lieu dans le courant du printemps de 1986, 10 (5,2 %) des membres des conseils d'administration et 5 (4,8 %) des commissaires aux comptes étaient des femmes. Après les réunions d'actionnaires du printemps de 1987, ces chiffres sont respectivement passés à 18 (9,4 %) et 14 (13,3 %). On compte cependant toujours cinq conseils d'administration sans femmes parmi leurs membres et six entreprises sans vérifatrices aux comptes.

Article 8

Participation des femmes à l'échelon international

Les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, ont la possibilité de représenter le Gouvernement finlandais à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales. Le Ministère finlandais des affaires étrangères, qui représente au premier chef le pays à l'échelon international, a adopté en 1979 un programme pour l'égalité des chances applicable à ses services administratifs. En 1985, il a amélioré encore sa politique en matière de personnel, conformément au programme pour l'égalité des chances adopté par les pouvoirs publics, y ajoutant notamment une disposition visant à promouvoir l'égalité des sexes dans le cadre de l'administration des affaires étrangères. Pour toutes les catégories de

personnel, le recrutement se fait principalement par l'intermédiaire d'un système de sélection centralisé. Le système et les critères de recrutement ont été révisés de manière à s'appliquer aux deux sexes. Des programmes de formation ont été conçus pour faire en sorte que les tâches attribuées aux femmes et aux hommes ne soient plus différencierées.

Les postes de la fonction diplomatique, dont les titulaires représentent le pays dans les instances internationales, continuent d'être principalement occupés par des hommes et l'on compte 75 femmes sur un total de 350 fonctionnaires dans la principale filière. Toutefois, si l'on tient compte du Département de la coopération pour le développement, les femmes représentent plus de 20 % du total des fonctionnaires. Au cours de la période 1981-1985, l'évolution de la politique de recrutement du Ministère des affaires étrangères a été favorable aux femmes qui ont vu leur nombre relatif s'accroître de façon continue.

Conformément au programme pour l'égalité des chances adopté par les pouvoirs publics, des mesures devraient être prises afin d'accroître le pourcentage des femmes dans ces commissions et ces comités gouvernementaux ainsi que dans les délégations représentant le pays dans les conférences internationales. La nomination par le Ministère de nouveaux représentants dans les comités, commissions et délégations est effectuée en fonction des tâches à accomplir plutôt qu'en fonction du sexe mais la représentation des femmes est néanmoins prise en compte. Dans les comités qui sont constitués sur la base de la composition parlementaire ou selon des critères analogues, il incombe au médiateur d'essayer de faire en sorte que l'on désigne à la fois des hommes et des femmes. Dans le cas contraire, le médiateur doit expliquer dans son rapport pourquoi cela n'a pas été possible. Tous les comités récemment constitués comptent des femmes parmi leurs membres.

Dans les organisations internationales, en particulier à l'ONU, la Finlande a approuvé les décisions et recommandations tendant à ce que la représentation des femmes soit assurée sur un pied d'égalité avec les hommes et à ce que l'on encourage leur participation accrue à l'examen des questions relatives au désarmement et à la sécurité.

Article 9

Nationalité et citoyenneté

L'amendement apporté à la Loi sur la nationalité (584/84) est entré en vigueur en 1984. En vertu de la nouvelle législation, un enfant acquiert dans le principe la nationalité finlandaise si l'un de ses parents est lui-même citoyen finlandais. Autrefois, la nationalité d'un enfant était essentiellement déterminée en fonction de la nationalité du père.

Jusqu'à présent, 3 700 enfants environ ont acquis la nationalité finlandaise en vertu de ces dispositions transitoires.

Article 10

L'égalité des droits et les conditions prévalant dans le domaine de l'éducation, de l'emploi et de la formation professionnelle

Il est expressément stipulé dans la législation finlandaise relative à l'éducation que l'enseignement doit promouvoir l'égalité entre les sexes (Loi 476/83 sur l'école polyvalente, Loi 477/83 sur l'enseignement secondaire et Loi 474/83 sur la promotion de l'enseignement moyen). La notion d'égalité doit être prise en compte dans les programmes ainsi que dans les matériels d'enseignement. En outre, en vertu de l'article 5 de la Loi sur l'égalité, les autres formes d'enseignement et de formation doivent être conçues de manière à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes chances en matière d'éducation et de promotion et à ce que les matériels d'enseignement utilisés favorisent l'égalité entre les sexes.

La Loi sur le développement de l'enseignement secondaire vise à offrir à tous les élèves, à l'issue de l'école polyvalente dont le cycle est de neuf ans, la possibilité de poursuivre leurs études soit dans un établissement du second degré, soit dans une école professionnelle. L'un des objectifs de la nouvelle législation est de faire en sorte que la sélection des étudiants soit moins stéréotypée.

Tous les trois ans, les pouvoirs publics adoptent des programmes de développement pour l'enseignement moyen qui ont notamment pour objet de déterminer le nombre d'élèves dans chaque domaine d'études. Dans ces programmes, un certain pourcentage de places est attribué à des filles, un autre à des garçons. Le programme actuellement en cours a été adopté en 1985 pour la période 1986-1988.

Les domaines d'études que peuvent choisir les étudiants n'évoluent guère rapidement. Les écoles et collèges techniques, qui représentent 40 % du total des établissements de même niveau, comptent au minimum 90 % d'élèves de sexe masculin.

Si l'on considère 25 filières différentes de l'enseignement professionnel de niveau secondaire, on constate que, parmi les jeunes filles, 40 % environ choisissent essentiellement la filière "santé".

Des tentatives ont été faites pour parvenir à une répartition plus équilibrée entre les sexes, par exemple en adoptant divers systèmes de points supplémentaires qui favorisent les jeunes filles. Toutefois, les résultats obtenus jusqu'à présent ont été limités.

La Finlande participe à l'expérience conjointe des pays nordiques (le projet BRYT) qui vise à diversifier les possibilités de carrières, en particulier en faveur des femmes.

Depuis les années 20, les jeunes filles représentent la majorité de la population étudiante des établissements du second degré. Leur pourcentage a atteint son niveau le plus élevé, à savoir 62 % en 1983; il a depuis lors légèrement diminué pour tomber à 59 % au premier trimestre de 1985.

Au début des années 80, une attention particulière a été accordée au petit nombre de garçons qui étaient inscrits dans les établissements secondaires ou qui passaient l'examen d'admission à l'université (moins de 40 %).

Ce phénomène tenait au fait que, dans les écoles polyvalentes, les garçons étaient plus nombreux que les filles à choisir des cours de brève durée en mathématiques et également en langues étrangères, de sorte qu'ils ne pouvaient ensuite poursuivre leurs études que dans des établissements d'enseignement professionnel de niveau dit "scolaire", étant donné que pour s'inscrire dans les établissements d'enseignement secondaire et dans les écoles professionnelles il faut avoir suivi des cours de longue durée dans les matières susmentionnées.

En 1983, ces différents types d'enseignement des langues et des mathématiques, qui impliquaient différents niveaux de qualification pour la suite des études, ont été supprimés.

Dès la fin des années 40, la majorité des étudiants qui passaient l'examen d'admission à l'université étaient des femmes. Au milieu des années 70, ces dernières devaient même représenter bien plus de la moitié des candidats à cet examen et en 1985, 62 %.

Le pourcentage de femmes étudiant à l'université est passé à 50 % dès le début des années 60 et il s'est maintenu à ce niveau depuis lors.

Dans la pratique, tous les domaines de l'enseignement sont ouverts aux femmes et aux hommes. Bien que, dans les universités, la moitié des étudiants environ soient des femmes, leur pourcentage varie considérablement selon les domaines d'études. Les différences fondées sur le sexe sont toutefois légèrement moins marquées que dans les niveaux d'enseignement inférieurs. La majorité des étudiants sont des femmes dans les domaines de l'éducation sanitaire (93,2 % en 1985), des études pharmaceutiques (83,3 %), des études vétérinaires (75,6 %), des arts (75,5 %), de la psychologie (71,7 %), des études dentaires (69,5 %) et de la médecine (57,3 %). Dans tous les autres domaines, à l'exception des études techniques, les femmes représentent au moins 40 % des étudiants.

Toutefois, dans les domaines techniques précisément, les femmes constituent toujours une petite minorité des étudiants inscrits à l'université. La situation est restée pratiquement la même au cours des 10 dernières années. En 1975, 13,8 % des étudiants en technologie (génie et architecture) étaient des femmes contre 15,4 % en 1985. Au cours de la dernière décennie, les femmes ont représenté près de 40 % des étudiants en architecture et un peu plus de 10 % seulement des élèves ingénieurs.

1987 sera la dernière année durant laquelle l'admission dans les instituts pédagogiques sera soumise au système de quotas établis en fonction du sexe par le Ministère de l'éducation. Selon l'Ombudsman chargé de veiller à l'égalité des sexes, l'utilisation de quotas est une violation de la loi sur l'égalité des sexes en l'absence du plan pour l'égalité dont il est fait mention dans ladite loi. Les quotas d'admission dans les instituts pédagogiques établis en fonction du sexe favorisent les garçons, qui peuvent être admis avec un nombre inférieur de points. Ces quotas limitent le nombre de femmes à 40 % environ. En juin 1987, le Ministère de l'éducation a décidé de créer un groupe de travail pour élaborer de nouvelles directives concernant l'admission dans les instituts pédagogiques.

Le 17 août 1983, le Ministère de l'éducation a constitué un comité chargé, notamment, de formuler une proposition concernant l'élaboration des programmes, l'enseignement, les méthodes de travail, la formation des maîtres et l'activité

des orienteurs, de manière à atteindre l'objectif relatif à l'égalité des sexes à tous les niveaux d'instruction, qui est énoncé dans la législation sur l'éducation et à élargir les possibilités de carrière offertes aux garçons et aux filles.

La Finlande est dotée d'un système d'appui financier des études qui consiste en un prêt pour études garanti par l'Etat et en une allocation dénommée bourse d'études, dont le montant est prélevé sur des fonds publics. A quelques exceptions près, ont droit à ce soutien financier tous les élèves souhaitant poursuivre leurs études après l'école polyvalente, que ce soit dans un établissement d'enseignement secondaire, dans un établissement municipal d'enseignement, dans une école professionnelle ou dans un établissement universitaire.

La Loi sur le financement des études (28/72) a été modifiée deux fois au cours des années 80 de manière, notamment, à améliorer la condition de la femme. Premièrement, durant les périodes de grossesse ou lorsque la famille a droit à des allocations de maternité ou de paternité ou à des allocations familiales, l'Etat prend à sa charge le versement de tous les intérêts dont est assorti le prêt pour études. Deuxièmement, l'aide financière accrue versée aux étudiants mariés qui ont la garde d'enfants mineurs se présente désormais entièrement sous forme d'une bourse d'études, de sorte qu'il ne faut pas la rembourser.

Un programme pilote d'aide aux études a été mis en place durant l'été de 1987 et le nombre des étudiants adultes qui en bénéficient est évalué à 2 000 environ. Ce programme s'applique également aux étudiants à plein temps âgés de plus de 30 ans. Il comprend une allocation de base, une indemnité de logement, un prêt et une bourse d'études pour adulte d'un montant variant entre 425 et 500 dollars des Etats-Unis.

Le pourcentage de femmes titulaires d'un grade universitaire a constamment augmenté. Dans les années 60, 36 % environ des premiers grades universitaires ont été décernés à des femmes. A l'heure actuelle, ce pourcentage est légèrement supérieur à 50.

Les chances de faire une carrière universitaire sont encore inégalement réparties entre les hommes et les femmes. Cela est attesté en premier lieu par la configuration pyramidale du pourcentage des femmes parmi les enseignants et les chargés de recherche dans les universités. Plus le poste est élevé, plus le pourcentage de femmes est faible. Deuxièmement, les secteurs "propres aux femmes" sont tout à fait stables. Dans certains domaines, le nombre de femmes est très supérieur à celui observé dans d'autres domaines. Troisièmement, les femmes obtenant un diplôme sont plus âgées que leurs homologues masculins, et ce à tous les niveaux.

Le pourcentage de femmes ne diminue qu'au niveau des études universitaires supérieures. 39 % des étudiants se préparant à passer un diplôme d'études universitaires supérieures sont des femmes. Parmi ceux qui passent la licence, on trouve à l'heure actuelle un tiers environ de femmes (32,6 % durant l'année universitaire 1985/86). Dans le milieu des années 80, les femmes ayant obtenu un doctorat représentaient plus d'un quart du total des lauréats (27,8 % au cours de l'année universitaire 1985/86).

Parmi les professeurs d'université, les femmes sont encore très minoritaires, plus de 90 % des postes étant pourvus par des hommes. Bien que le pourcentage de femmes obtenant un grade universitaire ait constamment

augmenté, la proportion de femmes embrassant la carrière universitaire ne s'est pas accrue proportionnellement. Si, dans les années 70, l'évolution de la condition de la femme dans les universités semblait prometteuse, dans les années 80, le pourcentage de femmes occupant un poste de professeur ou de chargé de recherche n'a que peu augmenté, voire pas du tout.

Un tiers environ (29 %) des postes de chargés de recherche de l'Académie finlandaise, c'est-à-dire les commissions scientifiques d'Etat, était détenus par des femmes en 1985 (ces postes sont pourvus pour une période déterminée). On trouvait le plus fort pourcentage de femmes aux postes situés vers le bas de l'échelle (postes d'assistants) et le plus faible pourcentage aux postes de maîtres de recherche. Le nombre de femmes bénéficiant d'une bourse de l'Académie finlandaise a augmenté tout au cours des années 70 mais, durant les années 80, il semble que cette évolution ait cessé et qu'il y ait même eu un léger repli. Dans la première moitié des années 80, la différence entre le nombre de femmes posant leur candidature à de tels postes et le nombre de femmes retenues a été moins avantageuse que dans les années 70.

En 1982 et 1986, deux groupes de travail créés par le Ministère de l'éducation ont étudié les problèmes et les obstacles rencontrés par les femmes désirant faire carrière dans le domaine de la recherche. Ces groupes de travail sont parvenus à la conclusion que les conséquences de la vie de famille sur la carrière d'une femme chargée de recherche n'étaient pas évidentes. Une famille ne représente pas nécessairement un obstacle à la carrière scientifique d'une femme; elle peut au contraire constituer un atout.

A partir de l'importante documentation rassemblée, on peut conclure que la discrimination larvée qui s'exerce à l'égard des femmes contribue sensiblement à maintenir dans un état d'infériorité les femmes qui appartiennent à la communauté scientifique. Celles-ci sont souvent "invisibles" pour leurs homologues masculins, leurs mérites sont volontiers dénigrés, et elles sont souvent tenues à l'écart des réseaux officieux de scientifiques, notamment en ce qui concerne l'échange d'information. Il est plus difficile pour une femme de trouver un mentor dans la communauté scientifique, or, le mentor joue un rôle important dans l'obtention d'un poste et dans la promotion. Il semble que la situation des femmes pose le plus de difficultés dans les secteurs où les hommes sont fortement prédominants.

Il est apparu qu'il n'existe pas une solution unique, passe-partout, aux problèmes que soulève la promotion des femmes dans la communauté scientifique. Les groupes de travail ont proposé plusieurs mesures pour favoriser la carrière scientifique des femmes. On pourrait notamment assurer une orientation plus systématique des étudiants ayant fait des hautes études universitaires, attacher moins d'importance à la limite d'âge lorsqu'un poste scientifique est à pourvoir et mettre davantage l'accent sur les compétences pédagogiques lorsque l'on nomme un candidat à un poste de niveau universitaire élevé.

Selon diverses enquêtes, le taux d'abandon scolaire n'est pas plus important parmi les étudiantes que parmi les étudiants.

Le rapport sur la planification familiale et les services de conseils familiaux est repris dans l'examen de l'article 5.

Article 11

Elimination de la discrimination dans le domaine de l'emploi

En vertu de l'article 6 de la Constitution finlandaise, la population active bénéficie d'une protection spéciale de la part de l'Etat, sauf disposition contraire émanant d'une loi précise. En cas de besoin, il est du devoir de l'Etat d'offrir à un citoyen la possibilité de travailler. Le Code du travail (275/87) renferme des dispositions plus détaillées sur la manière dont les emplois sont assurés aux citoyens.

L'Office du travail est responsable des bourses de l'emploi, de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle et d'autres services énumérés dans le code du travail. L'un des objectifs des services de l'emploi est de favoriser l'instauration de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Pour les jeunes (de moins de 20 ans), il incombe à la municipalité où ils résident en permanence de leur trouver du travail pour une période minimale de six mois lorsqu'ils ont été au chômage pendant cinq mois. Les services de l'emploi sont assurés à titre gratuit.

En vertu de l'article 8 de la Loi sur l'égalité des sexes, si, lors du choix d'un candidat, un employeur évince une personne du sexe opposé plus qualifiée, il sera reconnu coupable de discrimination, à moins qu'il ne prouve que son choix se fondait sur une raison probante et acceptable en rapport avec la nature du travail ou de l'emploi ou qu'il était dû à une autre raison acceptable, indépendante du sexe des candidats en présence.

Cette disposition s'applique aussi bien aux employeurs du secteur privé qu'à ceux des services publics, municipaux et autres. Au 30 septembre 1987, l'Ombudsman chargé de veiller à l'égalité des sexes a publié 20 déclarations concernant une discrimination présumée dans la sélection d'un employé.

En vertu de l'article 6, tout employeur a en outre diverses obligations : faire en sorte que des femmes comme des hommes posent leur candidature aux postes vacants, favoriser une répartition équitable des hommes et des femmes aux diverses tâches à pourvoir et leur offrir des chances égales de promotion, et créer des conditions de travail s'appliquant aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Le respect par l'employeur de ces obligations est considéré compte tenu des ressources dont il dispose et d'autres facteurs. Si un candidat ou une candidate soupçonne qu'il ou elle a été victime de discrimination sexuelle lors de l'attribution d'un poste, il ou elle peut obtenir de l'employeur, sur demande, un rapport écrit énonçant les critères de sélection appliqués.

Les dispositions de la Loi sur les contrats de travail (320/70) n'établissent pas de distinction entre les sexes et font obligation à l'employeur de traiter les hommes et les femmes sur un pied d'égalité. A l'occasion de la promulgation de la loi sur l'égalité, la disposition énoncée dans la loi sur les contrats de travail au sujet de la discrimination sexuelle dans le travail a été abrogée.

Les dispositions de la loi sur l'orientation et la sélection professionnelles ne font pas de distinction, sur le plan du sexe, entre les femmes et les hommes. Des services d'orientation professionnelle sont organisés dans les bourses locales de l'emploi et assurés dans les écoles par des orienteurs. Comme il a été mentionné à propos de l'article 10, le choix des jeunes filles, notamment en ce qui concerne l'enseignement professionnel, se porte dans la plupart des cas sur des emplois relevant des services de santé.

La Loi sur l'égalité fait obligation aux employeurs de modifier les conditions prévalant sur les lieux du travail afin que les femmes comme les hommes puissent se porter candidats à des postes vacants et que les mêmes possibilités de promotion leur soient offertes. En vertu de l'article 8 de la loi, on entend par discrimination l'application de conditions d'emploi et de rémunération moins favorables ou le fait que les responsabilités professionnelles, la répartition des tâches ou la résiliation d'un contrat de travail soient déterminées en fonction du sexe de l'employé.. Des dispositions correspondantes figurent dans la loi sur les conditions d'emploi des fonctionnaires qui fait obligation à l'employeur d'appliquer le même traitement à tous les fonctionnaires et qui interdit toute discrimination fondée sur l'origine, la religion, le sexe, l'âge et les activités politiques ou syndicales.

Conformément à la Loi sur le mariage (411/87), les époux sont égaux. Chaque conjoint a le droit de décider de participer à la vie active ainsi qu'aux activités sociales et à d'autres activités en dehors du cercle familial.

En 1963, la Finlande a ratifié la Convention internationale de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Cela dit, les différences de salaires et de traitements entre les femmes et les hommes demeurent considérables. Au cours des 20 dernières années, le revenu des femmes est resté de 40 % environ inférieur à celui des hommes. Les hommes gagnent plus que les femmes indépendamment de leur degré d'instruction et l'acquisition d'une expérience professionnelle a également des effets différents sur l'évolution des salaires entre hommes et femmes. Par exemple dans l'industrie, les hommes obtiennent en quelques années un salaire égal à celui que les femmes perçoivent à la fin de leur carrière. Les plus grandes différences de salaires entre femmes et hommes sont observées dans les secteurs du commerce, des compagnies bancaires et des sociétés d'assurance.

Le régime de sécurité sociale en Finlande se compose de deux volets. Un revenu de base est garanti à tous les citoyens, y compris les étudiants et les ménagères, qui n'appartiennent pas à la population active, en cas de maladie, grossesse, chômage, incapacité de travail, vieillesse et décès du soutien de famille. Pour ces mêmes risques, les personnes qui tirent un revenu d'un emploi rémunéré ont droit à percevoir des allocations d'un montant supérieur, en rapport avec le niveau de leur revenu.

En ce qui concerne les régimes de retraite, l'âge habituel de la retraite est de 65 ans. Dans certains secteurs, les femmes peuvent prendre leur retraite cinq ans avant les hommes. La préretraite peut être assurée par une convention collective ou constituer un avantage supplémentaire facultatif. En général, les femmes qui prennent leur retraite avant les hommes perçoivent une pension complète et leur âge minimal ouvrant droit à pension est considéré comme leur âge de départ à la retraite. Selon les services chargés de veiller à l'égalité entre les sexes, cette mesure n'est pas conforme à la loi. A l'heure actuelle, un amendement à la loi sur l'égalité des sexes est en préparation afin que, dans les secteurs où l'âge ouvrant droit à pension est inférieur pour les femmes, une telle pratique puisse se maintenir et que les femmes qui ne veulent pas prendre une retraite anticipée puissent se voir garantir la possibilité de continuer à travailler jusqu'à l'âge normal du départ à la retraite.

En vertu de l'article 8 de la Loi sur l'égalité des sexes, on estime qu'un employeur a un comportement discriminatoire s'il applique à un employé des conditions de salaire ou d'autres conditions de travail moins favorables que celles offertes à un employé du sexe opposé recruté par le même employeur pour exécuter un même travail ou un travail de valeur égale.

Les prestations prévues pour les risques sociaux comme la vieillesse, le chômage, l'incapacité de travail et la maladie sont fondamentalement les mêmes pour les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes ne bénéficient pas dans la même mesure des avantages suivants :

- La pension de survivant : dans ce cas, la situation de la veuve est plus avantageuse que celle du veuf. Un veuf a le droit de percevoir une pension de survivant uniquement dans le cadre du régime des pensions versées aux employés du secteur public et aux gens de mer. En vertu du régime municipal des pensions et du régime d'assurance accidents, un veuf a droit à percevoir une pension si sa femme, par suite de l'incapacité de travail de son conjoint, était le principal soutien de famille. Les régimes de pension de réversion ne prennent pas suffisamment en considération l'objectif réel de ce type de pension, qui est de remédier à une insuffisance des moyens de subsistance par suite du décès du soutien de famille, étant entendu que ce dernier peut également être une femme.

Une réforme des régimes de pension de réversion a été examinée par une commission ad hoc créée en 1983. Le mandat de la commission est parvenu à son terme au milieu du mois d'octobre 1987. Il est probable que les propositions de la commission porteront notamment sur le versement d'une pension de réversion également au veuf.

- L'allocation invalidité portant sur le montant intégral qui est versée à tout salarié de sexe féminin quittant son travail pour rester à la maison et s'occuper de son enfant jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de trois ans, ne peut être perçue par un homme.

Le régime de pension est en évolution constante. Les nouvelles allocations sont versées, sans exception, indépendamment du sexe du bénéficiaire. Par exemple, en 1986, un régime de pension connu en Finlande sous le nom de TaEl a été créé pour les artistes et les journalistes. Depuis le début de 1987, il est possible de comptabiliser les périodes successives d'emploi auprès d'un même employeur, étant entendu que chaque période doit être inférieure à un mois, ce qui est la durée requise pour ouvrir droit à pension en vertu du principe de la "succession". Ce mode de travail par périodes successives se rencontre dans des domaines où les femmes prédominent, comme le commerce de détail et les soins de santé (personnel auxiliaire pendant les week-ends, personnel de remplacement, etc.).

En ce qui concerne les pensions, les employeurs ont exercé certaines pressions pour que l'âge de départ à la retraite soit relevé. L'âge normal ouvrant droit à pension est fixé à 65 ans. Dans certains secteurs, comme le secteur public, il est fixé à 63 ans et pour certains métiers difficiles et fatigants, il est même inférieur.

Par exemple, les catégories de citoyens ci-après ont pu prendre leur retraite avant d'avoir atteint les âges limites susmentionnés :

- Les hommes de 55 ans qui sont des anciens combattants de la seconde guerre mondiale et qui reçoivent une pension d'ancien combattant du front. Ce droit à pension a ultérieurement été étendu aux anciens combattants de sexe féminin;
- Les exploitants agricoles ayant droit à une pension pour transfert de propriété ou à une pension pour cessation des activités agricoles. Les exploitants âgés de 55 ans qui ont cédé leur exploitation à une personne plus jeune ont droit à percevoir une pension pour "changement de génération". Le conjoint de l'exploitant ou de l'exploitante se voit investi d'un droit non exercé à pension dès l'âge de 51 ans, même s'il ne peut percevoir cette pension avant l'âge de 55 ans.

Une pension pour cessation des activités agricoles est perçue par un exploitant de 55 ans qui arrête de travailler. Sa femme ou sa veuve ont droit à pension dès l'âge de 45 ans. Le régime de pension pour "changement de génération" et le régime de pension pour cessation des activités agricoles sont des mesures temporaires qui resteront en vigueur jusqu'en 1989.

Au cours des dernières années, d'autres régimes de préretraite ont été mis en place. Les prestations sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Il s'agit de pensions de vieillesse, de pensions spéciales d'invalidité et de pensions de retraite partielle.

- Depuis le début de 1986, une pension de vieillesse est versée aux personnes âgées de 60 à 64 ans qui ont cessé de travailler.
- Une pension spéciale d'invalidité est versée à tout salarié de 55 ans dont la capacité de travail est réduite. La capacité de travail est évaluée en fonction de l'état de santé de l'intéressé, de divers facteurs liés au vieillissement, de l'effort physique exigé par le travail et des conditions d'emploi.

Il ressort des statistiques que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire une demande de pension au titre de ces catégories. Les régimes de pension anticipée permettent aux deux conjoints de cesser de travailler en même temps, notamment lorsque le mari a quelques années de plus que la femme.

- Au début de 1987, un régime de pension de retraite partielle a été mis en place dans le secteur privé pour les salariés de 60 à 64 ans qui ne travaillent plus qu'à temps partiel. Ce régime permet de compenser la perte de revenu imputable à ce mode de travail.

A la fin de 1985, 60 % des retraités finlandais étaient des femmes et 40 % des hommes. Le nombre de femmes percevant une pension de retraite ou de réversion était supérieur à celui des hommes. Les allocations de chômage sont désormais intégrées à un régime de pension dont bénéficient les femmes au même titre que les régimes de pension pour transfert de propriété et pour cessation des activités agricoles et les régimes de pension spéciale d'invalidité et de retraite anticipée, qui sont entrés en vigueur au début de 1986.

58 % des pensions de retraite versées au terme d'une activité salariée dans le secteur privé étaient, à la fin de 1986, perçues par des femmes. Toutefois, comme les pensions des femmes sont en moyenne inférieures à celles des hommes, le montant des pensions dues aux femmes représentait 35 % seulement du montant de toutes les pensions versées durant ladite période.

Régime d'assurance chômage

La Loi sur l'assurance chômage (602/84) et le Décret sur les conditions d'affiliation au régime d'assurance chômage ont permis aux femmes de bénéficier plus largement d'un tel régime.

En vertu de cette loi, toute personne au chômage âgée de 17 à 65 ans a droit, dans certaines conditions, à une indemnité journalière de base dont le montant est actuellement de 20,25 dollars des Etats-Unis. Tout membre d'une caisse d'assurance chômage reçoit une allocation journalière calculée sur la base de ses revenus (en moyenne 32,5 dollars des Etats-Unis par jour ouvrable) pendant une durée de 500 jours s'inscrivant dans une période de quatre années civiles.

En application de l'amendement apporté à cette loi, une personne au chômage peut, sans perdre le bénéfice de ses allocations de chômage, rester sans travailler tant qu'elle n'a pas surmonté les obstacles qui l'empêchent d'exercer une activité salariée. La garde de ses enfants, par exemple, peut constituer un obstacle.

Toute personne au chômage a également le droit de refuser un travail en dehors de la zone normale de travail sans pour autant perdre le bénéfice de ses allocations de chômage, si sa décision est motivée par une raison majeure, par exemple, le fait d'avoir un enfant qui va à l'école.

Au cours du premier semestre de 1987, la Loi sur l'assurance chômage et le Décret sur les allocations de chômage ont été modifiés. Les amendements visaient à améliorer, en particulier, les conditions d'assurance chômage des personnes restant pendant de longues périodes sans travailler ou travaillant à temps partiel, en réduisant le contrôle des ressources pour les allocations de base. 12 % de femmes travaillent à temps partiel et les femmes représentent 75 % des salariés exerçant une activité à temps partiel.

La législation sur la protection du travail a été modifiée au début de 1987 de manière à faire obligation à l'employeur, lorsqu'il évalue les risques liés aux conditions de travail, de prendre également en compte les risques qu'il pourrait y avoir pour l'appareil génétique de ses employés ou pour un fœtus. L'amendement qui entrera en vigueur le 1er septembre 1988 renferme également des dispositions concernant la protection des travailleurs sur le plan psychique.

Des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi figurent dans la Loi sur les contrats de travail, la Loi sur les procédures à suivre en cas de résiliation d'un contrat de travail, la Loi sur les conditions d'emploi des fonctionnaires et la Loi sur l'égalité des sexes.

En 1985, le gouvernement a adopté un plan national régissant les conditions de travail et portant sur la protection du travail, la sécurité et les effets des conditions de travail sur la santé, l'organisation et les caractéristiques

du poste de travail, les heures de travail et d'autres modalités d'emploi, l'examen des caractéristiques individuelles des employés durant le travail ainsi que l'incidence de la technologie sur les conditions de travail. L'exécution de ce plan a été suivie par le Ministère des affaires sociales et de la santé.

Lorsqu'elles ont donné naissance à un enfant, les femmes salariées ont droit à un congé-maternité auquel elles ne peuvent renoncer si le travail présente un risque pour elle-même ou pour l'enfant (Loi sur les contrats de travail, art. 34, par. 2).

En outre, des limites ont été apportées au travail des femmes en vertu de la Loi (195/30) sur l'emploi des jeunes femmes à certains travaux de manutention (chargement/déchargement). Cette loi, qui ne s'applique qu'aux femmes de moins de 21 ans, n'a plus de raison d'être sur le plan pratique.

Il est stipulé à l'article 58 de la Loi sur l'industrie minière qu'une femme ne peut être employée en tant qu'ouvrier du fond dans une mine (503/65). La même restriction figure à l'article 37 de la Loi sur la protection du travail (299/58).

La Finlande n'a si signé ni ratifié la Convention de l'OIT concernant le travail de nuit des femmes. Toutefois, en application de la Loi sur les heures de travail (art. 14, par. 1), il est interdit d'employer des femmes entre 21 heures et 6 heures. Etant donné que l'interdiction du travail de nuit ne s'applique qu'aux activités entrant dans le champ d'application de la Loi sur les heures (générales) de travail, les activités visées par la Loi sur les heures de travail dans les établissements commerciaux et dans les bureaux (400/78) ne sont pas soumises à une telle interdiction, de sorte qu'aucune limite n'est prévue pour le travail de nuit des femmes dans les magasins et les bureaux. Une Loi distincte sur le travail dans les boulangeries (302/61) renferme certaines restrictions concernant le travail de nuit des femmes et des hommes, qui seront examinées ultérieurement de façon plus détaillée.

La Loi sur les conditions d'emploi des gens de mer (423/78) fixe à 16 ans l'âge minimal à partir duquel un homme peut s'engager dans la profession. Pour les femmes, l'âge minimal est fixé à 17 ans, et à bord des navires qui croisent en dehors des circuits européens, il est porté à 18 ans.

La Loi sur les heures de travail renferme à l'article 14 des dispositions prévoyant quelques cas exceptionnels dans lesquels les femmes, malgré l'interdiction susmentionnée, sont autorisées à travailler la nuit. Ces dérogations s'appliquent aux emplois dits périodiques (par exemple dans les hôpitaux), aux travaux dits d'urgence et aux activités faisant intervenir deux équipes, auquel cas les femmes peuvent travailler jusqu'à une heure du matin. Des dérogations à l'interdiction de travailler la nuit peuvent être admises en vertu de l'article 14 de la Loi sur les heures de travail. Presque toutes les demandes de dérogation ont été agréées..

Dans la pratique, l'interdiction de travailler la nuit signifie que les autorités sont en mesure de contrôler les conditions du travail de nuit des femmes. Des dérogations ne sont accordées que si les conditions de travail satisfont certaines obligations minimales. Les autorisations demeurent valables pendant une période de deux ans, après quoi le principe du travail de nuit

peut être maintenu sous réserve d'en informer les autorités et de respecter les mêmes conditions de travail. Par exemple, en 1984, 23 000 femmes au total ont été autorisées à travailler la nuit. Durant cette même période et indépendamment d'une telle autorisation, entre 150 000 et 200 000 femmes environ ont travaillé en application de la dérogation prévue à l'article 14 de la Loi sur les heures de travail.

En 1985, le Ministère des affaires sociales et de la santé a créé une commission qui a soumis une proposition en vue d'amender les dispositions relatives au travail de nuit et au travail en équipe figurant dans la Loi sur les heures de travail. La Commission a terminé ses travaux au printemps de 1987. Au moment où ce rapport est rédigé, on continue d'examiner les observations formulées au sujet du rapport de la Commission, qui a été publié au printemps de 1987. Dans sa déclaration, le Conseil pour l'égalité des sexes a fait observer que le travail de nuit et le travail en équipe devraient être limités aux activités à caractère social et aux industries de transformation pour lesquelles il est nécessaire de travailler la nuit. Le Conseil a également souligné qu'une femme salariée enceinte devrait avoir le droit de passer du travail de nuit au travail de jour afin de ménager sa santé et celle de l'enfant qu'elle porte.

Dans les boulangeries, le travail est interdit aussi bien pour les femmes que pour les hommes entre 22 heures et 5 heures du matin. S'il y a deux équipes, le travail peut se poursuivre jusqu'à 23 heures. Des dérogations peuvent être accordées pour les hommes mais pas pour les femmes.

La Loi sur la protection des jeunes salariés (669/67) impose des limites au travail de nuit des jeunes lesquels, entre l'âge de 15 et 18 ans, ne sont pas autorisés à travailler de 21 heures à 6 heures du matin. Toutefois, à l'échelon local, les services chargés de la protection du travail ont la possibilité d'accorder des dérogations aux salariés de sexe masculin âgés de plus de 16 ans. Une dérogation ne peut être accordée à une salariée.

Il est interdit de licencier un employé pour raison de grossesse, congé de maternité, congé parental ou congé pour soins à donner aux enfants (art. 37 de la Loi sur les contrats de travail). En vertu de la Loi sur l'égalité (art. 8) un employé ne peut être licencié ou affecté à un autre poste pour des raisons en rapport avec son sexe.

En vertu de l'article 34 de la Loi portant amendement de la Loi sur les contrats de travail (30/85), un salarié a droit, en cas de grossesse et accouchement ou pour soins à donner aux enfants, à un congé de maternité, de paternité ou parental ou à un congé pour soins à donner aux enfants correspondant à la période pendant laquelle les allocations de maternité, de paternité ou parentales prévues en vertu de la Loi sur l'assurance maladie lui sont dues.

Comme il est précisé à l'alinéa 5 b), la période pendant laquelle des allocations de maternité, de paternité ou parentales sont dues est actuellement de 263 jours, soit environ 44 semaines. Une allocation parentale est également due à une assurée qui adopte un enfant de moins de deux ans et ne peut de ce fait travailler. Dans ce cas, les allocations parentales sont perçues pendant une période minimale de 100 jours.

Le montant des allocations de maternité, de paternité ou parentales représentent 80 % environ du revenu annuel de l'intéressé(e). Durant le premier trimestre de 1987, le montant moyen des allocations parentales s'est élevé à 55,5 dollars par jour pour le père et à 33,75 dollars par jour pour la mère. Ceux qui n'appartiennent pas à la population active, comme les étudiants et les ménagères, ont droit aux allocations de maternité minimales qui s'élèvent à l'heure actuelle à 11,47 dollars des Etats-Unis par jour. 5 % environ des allocations parentales correspondent à l'heure actuelle à ce montant.

Les employeurs ne sont pas tenus de verser un traitement ou un salaire en cas de congé de maternité, de paternité ou parental, ou de congé pour soins à donner aux enfants. Dans le cadre de plusieurs conventions collectives relevant des secteurs public et privé, une salariée perçoit néanmoins un salaire ou un traitement en cas de grossesse ou accouchement. Par exemple, l'Etat et les municipalités versent un salaire ou un traitement complet pendant 72 jours ouvrables (environ 3 mois); dans le secteur privé, la pratique varie.

Un salarié ou une salariée parvenant au terme de son congé de maternité, de paternité ou parental, ou de son congé pour soins à donner aux enfants a droit à réintégrer son ancien travail ou à exercer un travail comparable (art. 34 c) de la Loi sur les contrats de travail).

L'employeur ne peut résilier un contrat de travail en cas de grossesse ou en cas de congé de maternité, de paternité ou parental ou de congé pour soins à donner aux enfants.

L'octroi d'un congé de maternité n'apporte aucune limite au droit de l'intéressée à bénéficier d'autres allocations prévues au titre de la Loi sur les contrats de travail.

Les mesures à prendre en vue de la garde des enfants incombent, en vertu de la Loi sur la garde des enfants (36/729), aux municipalités.

Grâce aux programmes municipaux de garderie, il a été possible de faire face à l'accroissement constant des besoins en services de garderie restant ouverts toute la journée pour accueillir les enfants d'âge préscolaire. Conformément aux programmes actuellement exécutés, environ 7 000 places de garderie sont créées chaque année.

D'après les données disponibles, 76 % des besoins en services de garderie restant ouverts toute la journée pour les enfants d'âge préscolaire ont été couverts en 1985 et ce pourcentage devrait passer à 87 % en 1989, et même à 89 % pour les enfants âgés de moins de trois ans.

Conformément à la Loi portant amendement à la Loi sur la garde des enfants et à la Loi sur les allocations pour la garde des enfants à domicile (24/85), les parents d'enfants âgés de moins de trois ans se sont vu offrir la possibilité soit de confier leur enfant à une garderie municipale, soit de percevoir une allocation pour garder leur enfant à domicile. La faculté de choisir devrait pouvoir s'exercer sans restriction à compter de 1990.

En 1985, l'allocation pour garde à domicile a été demandée par 73 % des familles ayant un enfant, 83 % des familles ayant deux enfants et 89 % des familles ayant trois enfants. Parmi les familles ayant reçu une aide pour la

garde à domicile, dans 91 % des cas, l'enfant est resté au foyer de ses parents, et dans 9 % des cas il a été confié à une garderie privée.

Depuis 1985, les parents ont le droit, après le congé parental, de prendre un congé pour soins à donner aux enfants. Selon une enquête réalisée en 1985, 27 % des familles ayant deux enfants d'âge préscolaire et 17 % des familles ayant trois enfants également d'âge préscolaire ont indiqué qu'elles mettraient à profit le congé pour soins à donner aux enfants tant que le plus jeune de leurs enfants n'aurait pas atteint l'âge de deux ans et de trois ans respectivement.

La majorité (81 %) des parents qui ont pris un congé pour soins à donner aux enfants ont repris leur ancien métier, 3 % ont changé d'employeur et 3 % ont donné leur démission pour rester à la maison et s'occuper de leurs enfants.

Selon une enquête réalisée auprès des employeurs, la moitié d'entre eux n'avait éprouvé aucune difficulté à organiser le travail des personnes qui avaient pris un congé pour soins à donner aux enfants.

Article 12

Soins de santé

Les services finlandais de conseils sur la maternité et la puériculture ont aussi une réputation internationale de grande qualité. Le taux de mortalité infantile enregistré en Finlande est l'un des plus faibles du monde.

Tous les centres de santé de Finlande donnent aussi des conseils en matière de planification de la famille. Le recours à ces pratiques peut se mesurer, par exemple, au nombre d'avortements. Selon les statistiques, il y en a eu environ 23 300 en 1973 et 10 ans plus tard environ 13 300. La Finlande est le pays nordique où le nombre d'avortements est le plus bas (10 pour 1 000 femmes en âge de procréer). Ce chiffre est faible, si l'on tient compte du fait qu'il n'y a pratiquement pas d'avortements clandestins.

Depuis l'adoption de l'amendement à la Loi sur la stérilisation (125/85), il est devenu plus facile de recourir à la stérilisation pour réduire le nombre des naissances. Depuis lors, en effet, toute personne de plus de 30 ans peut être stérilisée à sa demande, ainsi que toute personne qui n'a pas atteint cet âge mais a déjà eu trois enfants, avec ou sans conjoint.

L'amendement a fait monter le nombre de stérilisation ainsi que la proportion d'hommes parmi les personnes stérilisées. En 1984, environ 5 800 personnes ont été stérilisées et, en 1986, leur nombre atteignait jusqu'à 12 500 selon des données préliminaires. La proportion d'hommes, qui est encore très petite, est passée pendant cette période de 4 % à 7 %.

L'une des questions récemment débattues a été l'attitude face à l'insémination artificielle. La question a été étudiée par un groupe de travail du Conseil national de la médecine, dont les propositions (Rapport No 8/1984) ont été diffusées pour observations.

Donnant suite aux observations formulées, le Ministère de la justice a mis en place, le 18 janvier 1987, un groupe de travail qu'il a chargé d'établir, sous forme de projet de loi émanant du gouvernement, une proposition sur le statut juridique d'un enfant conçu par insémination artificielle ainsi que sur les conditions générales, les principes de base et les limites de cette pratique.

Article 13

Elimination de la discrimination dans d'autres domaines de la vie économique et sociale

Les avantages dont bénéficient les familles ont été exposés en détail à propos de l'article 11 de la Convention.

Les dispositions qui gouvernent le crédit, comme celles qui gouvernent tout contrat ressortissant au droit privé, ne prévoient pas de conditions différentes pour les femmes et pour les hommes. Les dispositions de la Loi sur l'égalité des sexes relatives à la discrimination (art. 7) peuvent être invoquées dans les cas où il paraît y avoir eu discrimination dans le domaine du crédit.

La Loi sur l'égalité s'applique aussi aux activités récréatives, aux sports et à la vie culturelle. Par exemple, l'attribution de bourses ne peut pas être fonction du sexe du candidat.

La proportion de femmes qui siègent aux Commissions nationales des arts a augmenté au cours des années 80. Pendant la période 1983-1985, la proportion de femmes a été légèrement plus élevée (deux ou trois points de pourcentage) parmi les candidats aux bourses d'Etat octroyées aux artistes que parmi les bénéficiaires de ces bourses. La proportion de femmes parmi les candidats et les bénéficiaires des bourses dépend beaucoup de la discipline pratiquée.

Pendant la période 1984-1985, près de 200 candidats ont postulé, chaque année, une bourse de 15 ans et 10 bourses ont été accordées. Chaque année, près de 50 femmes ont déposé une demande et une ou deux ont eu satisfaction. Il y a eu proportionnellement moins de femmes à recevoir une bourse de ce type qu'une bourse pour une période plus courte.

Dans les municipalités rurales, les sports sont largement dominés par les hommes tant en ce qui concerne les employeurs que les employés et que les élus au comité municipal. Parmi ces derniers, il n'y a que 10 % de femmes.

L'Université de Jyväskylä et le Ministère de l'éducation ont financé un projet de recherche pendant les années 80 sur la place de la femme dans le sport finalandais (pratique et administration). On ne dispose pas encore de chiffres sur les fonds que l'Etat ou les municipalités rurales affectent aux activités sportives que les femmes d'une part, ou les deux sexes de l'autre, pratiquent ou auxquels ils s'intéressent.

Cependant la proportion de femmes est élevée dans les comités culturels (55 %) et à la direction des bibliothèques (63 %) de ces municipalités.

Article 14

Les femmes dans les zones rurales et dans l'agriculture

En 1986, 11 % de la population active finlandaise travaillait dans l'agriculture et la sylviculture. On estime à environ 90 000 le nombre de femmes employées dans l'agriculture. L'âge moyen est plus élevé dans les secteurs agricole et sylvicole que dans l'ensemble de la population active; dans ces secteurs, en effet, 23 % des travailleurs ont plus de 55 ans alors que le chiffre correspondant pour l'ensemble de la population active est de 10 %.

L'unité de base est la petite exploitation familiale. Elle s'étend en moyenne sur 13 hectares de champs cultivés et 39 hectares de forêts. La moitié des exploitations se consacrent principalement à l'élevage de troupeaux laitiers et moins de 20 % à la culture. 47 % des propriétaires travaillent à plein temps sur leur exploitation.

Outre les travaux de la ferme, les agricultrices se consacrent aux soins du ménage. Leurs tâches dépendent actuellement du type de production, de la taille de la ferme et du type de machine qui y est utilisé, et enfin du travail éventuellement effectué au dehors. La division du travail entre les époux dépend aussi de l'âge et du niveau d'instruction de la femme.

En 1980 a été effectuée une grande enquête sur les agricultrices pour étudier leur place dans les divers domaines de la vie sociale. Elle a été faite à partir d'entretiens et de statistiques.

Cette enquête a montré notamment que si rien ne s'oppose légalement à ce que les filles héritent des exploitations, la plupart vont cependant aux fils. Dans 11 % des cas seulement, le mari vivait sur le domaine de sa femme; dans la majorité des cas (58 %), c'était l'inverse et dans 31 % des cas, l'exploitation avait été achetée. Plus de la moitié des exploitations sur lesquelles a porté l'enquête appartenaient en commun aux deux époux. Malgré cet état de fait, on estime généralement qu'une fille est tout aussi capable qu'un fils de reprendre l'exploitation. Telle était l'opinion de 71 % des agricultrices et de 64 % des agriculteurs.

Pour les travailleuses agricoles l'entrée dans la vie active a ceci de particulier qu'elle se fait normalement à leur mariage, c'est-à-dire à l'âge adulte. Il est d'autant plus nécessaire de leur donner une éducation pour adulte qu'à l'heure actuelle, la majorité des épouses d'exploitants ne viennent pas du monde agricole. Elles n'ont donc aucune expérience pratique des travaux de la ferme. Il existe une catégorie d'épouses de fermiers qui poursuivent leurs activités professionnelles propres - auxquelles elles ont été formées - si elles trouvent ce type d'emploi à la campagne.

L'un des principaux facteurs déterminants de la situation des agricultrices est, depuis quelques années, la mise en place de services nationaux de formation et d'orientation agricoles répondant à leurs besoins et à leurs conditions de vie.

Le grand public estime que la formation professionnelle agricole devrait être la même pour les filles que pour les garçons. 72 % des agricultrices et 60 % des agriculteurs interrogés partageaient cet avis et un petit nombre

seulement pensait que les filles devaient recevoir une formation orientée vers les arts ménagers et les hommes vers l'agriculture. Ce fait est d'une grande importance, car si la théorie devient réalité les filles auront un bon bagage pratique qui leur permettra d'accomplir toutes sortes de travaux agricoles et de prendre, à égalité avec leur mari, des décisions concernant la ferme.

Dans une famille moyenne, les deux époux s'occupent ensemble du bétail et prennent en commun les décisions concernant la ferme, comme les emprunts à faire, l'achat des machines et la vente de bois. Le mari se charge essentiellement des travaux des champs et des bois et la femme de ce qui concerne les enfants et le ménage.

En adoptant le Programme pour l'égalité en 1980, le Gouvernement finlandais a voulu assouplir les contraintes que les travaux de la ferme faisaient peser sur la femme. Les congés annuels des agriculteurs ont été allongés et leurs droits à congé uniformisés de façon que le mari et la femme ont eu droit à 17 jours de congés pendant la période de vacances de 1987.

Des services d'aide temporaire au travail ont été mis en place en application de la législation en 1975. On peut y faire appel en cas de chômage, d'accouchement, de rééducation, de service militaire obligatoire, etc. La période pendant laquelle ces services étaient fournis en cas d'accouchement est passée de 50 à 120 jours au début de l'année 1985, puis à 150 jours au début de 1987. Bien que cette période soit fort longue, elle ne constitue qu'une partie de la durée actuelle du congé parental, de maternité et de paternité, qui est de 263 jours.

Ces services sont payés le même prix que l'aide ménagère, de telle sorte que les familles à faible revenu peuvent aussi y avoir recours. Actuellement, le principal obstacle que rencontrent ces services est le manque de personnel. Aux personnes qui y ont droit, devraient s'ajouter celles qui suivent une formation professionnelle pendant un temps déterminé.

Dans l'ensemble, les prestations versées aux agricultrices au titre de la sécurité sociale sont moins élevées que pour les hommes et que pour les femmes qui font un autre métier. Ce phénomène est largement dû au fait que les systèmes actuels de sécurité sociale, comme les systèmes de pension, ont été appliqués à l'agriculture avec un certain retard, que le revenu du travail agricole, d'après lequel les prestations sont calculées, est parfois mince et que la division du travail est souvent un facteur de discrimination important à l'égard des femmes.

La sécurité sociale des femmes s'est quelque peu améliorée. Depuis 1983, il est possible de diviser le revenu du travail - d'après lequel on calcule la pension de retraite des agriculteurs - également entre le mari et la femme; maintenant, en effet on peut attribuer un tiers de ce revenu à la femme et un tiers au mari, les époux étant libres de répartir le dernier tiers à leur convenance.

D'un autre côté, la répartition du revenu imposable des exploitations qui se consacrent à la culture est encore problématique.. Le fisc considère depuis toujours que la part du travail accompli par la femme est trop petite pour représenter une part quelconque du revenu du travail.. Du fait que le revenu du travail attribué aux femmes est soit nul soit très faible, les allocations de maternité ou de maladie, qui sont calculées à partir des gains, sont faibles aussi.

En 1987, le Bureau national de l'impôt a modifié les instructions relatives à ces questions. Il est encore difficile d'estimer l'effet de ces nouvelles instructions. Au cours du premier semestre de l'année en cours, on a élargi, aux fins de la loi sur l'assurance contre les accidents agricoles, la définition du terme "travail" qui, maintenant, inclut aussi la cuisine - travail traditionnellement féminin - lorsqu'elle est directement au service du travail agricole. Cette mesure peut aussi être considérée comme un progrès dans la protection sociale des femmes.

La participation des femmes des campagnes aux activités de la collectivité est, en moyenne, plus faible que celle des citadines. Par exemple, en 1985, les conseils municipaux étaient féminins à 33,3 % dans les villes et à 23 % dans les campagnes. Même tendance en ce qui concerne les organes exécutifs de ces conseils dans les villes et les campagnes. En 1987, 19,9 % des membres de ces organes étaient des femmes dans les villes contre 13,4 % dans les campagnes. L'enquête de 1980 sur les travailleuses agricoles a montré que les épouses d'agriculteurs étaient moins nombreuses que leurs maris à siéger aux conseils d'administration des coopératives agricoles.

Toujours selon l'enquête, tant les agriculteurs que leurs femmes étaient favorables à une présence accrue des épouses aux postes de responsabilité dans les activités collectives et notamment à l'Union centrale de producteurs agricoles (MTK), dans les coopératives et dans l'administration municipale; venaient ensuite les activités politiques et enfin diverses organisations agricoles consultatives. En ce qui concerne la lutte pour la participation des femmes à ces activités, les maris se sont montrés encore plus modernes que leurs femmes.

Article 15

Egalité devant la loi

L'égalité des citoyens finlandais en droit découle de l'article 5 de la Constitution de 1919, selon lequel tous les citoyens sont égaux devant la loi. La discrimination pour raison de sexe est interdite par la loi sur l'égalité. En ce qui concerne les paragraphes 2 et 3 de l'article 15 de la Convention, la législation finlandaise est conforme aux obligations qu'ils imposent.

Jusqu'à la fin de 1984, une loi sur le vagabondage, dont certaines dispositions restreignaient la liberté de mouvement, était en vigueur. Elle a été abrogée et remplacée par la Loi sur l'abus des substances inébriantes (41/86), qui est entrée en vigueur en 1987.

En 1983, le Ministre des affaires sociales et de la santé a mis en place un groupe de travail chargé de rédiger le projet d'une déclaration à communiquer à l'ONU sur la violence envers les femmes et les enfants. Ce groupe de travail a aussi étudié les caractéristiques de la violence au sein de la famille et son étendue, et il a fait des propositions en vue de la réduire, d'organiser les activités des autorités compétentes et d'assurer la coopération entre ces autorités.

Selon le mémorandum dont il a été question plus haut, plus de 70 000 femmes seraient tous les ans l'objet de violences au sein de leur famille. On ne dispose pas de statistiques plus détaillées sur la question.

Certaines organisations, comme l'organisation féminine UNIONI et la Ligue des mères célibataires, ont joué un rôle actif dans la lutte contre la violence dans la famille et l'aide aux victimes. Actuellement, la Ligue des mères célibataires a neuf refuges ouverts aux victimes de violences. Certains de ces refuges ont accueilli, outre des femmes et des enfants, des hommes et des personnes âgées victimes de violences de la part de leurs fils et de leurs filles adultes.

Aux termes de la Loi sur le mariage qui est entrée en vigueur au début de 1988, il est possible de demander à un tribunal une décision mettant fin à la vie commune. Par cette décision, l'un des époux peut être obligé de quitter le foyer commun. C'est une procédure qui est particulièrement utile dans les cas de violences dans la famille.

L'une des formes que peut revêtir la violence est l'inceste commis sur la personne d'un enfant. Jusqu'aux années 80, c'était une question taboue en Finlande. Le Conseil national de la protection sociale, le Conseil national de la médecine et l'Association centrale pour la protection de l'enfant ont fait faire là-dessus une étude selon laquelle il y a eu en 1983-1984 des preuves ou de fortes présomptions d'inceste sur la personne d'enfants/dans 350 cas.

Article 16

Egalité des droits dans le mariage et les rapports familiaux

Aux termes de l'article 2 de la Loi sur le mariage (234/29), un homme de moins de 18 ans et une femme de moins de 17 ans ne peuvent contracter mariage à moins d'en avoir reçu l'autorisation du Président de la République. Entre 1984 et 1986, 27 à 34 demandes de dispense ont été faites chaque année. Toutes les demandes ont reçu une réponse favorable. Elles avaient été faites pour raison de grossesse et pour des motifs religieux.

Un amendement à la Loi sur le mariage (411/87) aux termes duquel une personne de moins de 18 ans ne peut contracter mariage est entré en vigueur le 1er janvier 1988. Cette disposition est donc en conformité de l'alinéa 1 a) de l'article 16 de la Convention. Le Ministère de la justice peut cependant, pour des raisons spéciales, autoriser le mariage d'une personne de moins de 18 ans.

La Loi sur le mariage stipule que le mariage est contracté au cours d'une cérémonie religieuse ou civile. La cérémonie religieuse est célébrée par un membre du clergé et la cérémonie civile par un juge du tribunal de district, le président d'un tribunal administratif local ou, si l'ordre en est donné, par l'un des magistrats qui le composent, par l'officier local du registre de population ou par le chef du service du registre de population du commissariat de police. La cérémonie religieuse est célébrée par un membre du clergé de la confession à laquelle appartient la femme. Au début de l'année 1988, certains détails des dispositions sur la cérémonie du mariage seront précisés..

La loi portant amendement de la Loi sur le mariage a abrogé l'article 55 de cette loi; depuis lors, la femme n'a plus à répondre, une fois le mariage dissous, d'une dette encourue pour satisfaire des besoins propres à son mari sur les biens qu'elle a acquis après la dissolution du mariage.

Concubinage

Parallèlement au mariage, le concubinage est devenu une forme établie de vie commune.

L'opinion voit généralement le concubinage d'un œil indulgent, mais la loi réserve au couple de concubins un traitement particulier suivant le domaine auquel elle s'applique : certaines lois, comme la Loi sur la protection contre le chômage (602/84) et la Loi sur l'impôt sur le revenu et les avoirs nets (1043/74), traitent les époux mariés et les concubins de la même façon, mais il n'en va pas de même s'agissant, par exemple, de la législation sur les pensions de retraite des travailleurs.

Les statistiques sur le nombre de couples vivant en concubinage ne sont disponibles que depuis peu de temps. Selon une étude faite par le Bureau central de statistique sur la population active, 163 000 personnes vivaient en concubinage en 1978 et 283 000, soit 8,5 % de la population, en 1985.

20 % de ceux qui vivaient en concubinage avaient des enfants d'âge préscolaire. Le concubinage n'est plus une forme de cohabitation réservée aux seuls étudiants; en effet, la majorité de concubins appartenait à la population active et un peu plus de 5 % d'entre eux seulement étaient des étudiants.

La Loi sur la garde de l'enfant et le droit de visite (361/83), un amendement à la Loi sur la tutelle (368/83) et la Loi sur les moyens de subsistance dus à l'enfant (704/75) ont donné aux parents, quel que soit leur sexe et leur situation maritale, des droits et responsabilités égaux vis-à-vis des enfants.

Les parents d'un enfant qui sont mariés l'un à l'autre à sa naissance en ont conjointement la garde et en prennent soin en commun. Si les parents ne sont pas mariés l'un à l'autre, la mère prend soin de l'enfant et en a la garde. Mais il peut en aller autrement sur décision du tribunal ou aux termes d'un accord validé par le bureau municipal de la protection sociale si les intérêts de l'enfant l'exigent.

La Loi sur l'adoption (153/86) traite l'homme et la femme sur un pied d'égalité sauf en ce qui concerne la mère par le sang, dont les droits sont protégés par une disposition selon laquelle son consentement à une adoption n'est recevable qu'après la période de huit semaines qui suit la naissance de l'enfant. Comme le statut des familles à parents non mariés s'est amélioré et que les mesures de planification de la famille sont plus efficaces, le nombre d'enfants à adopter a progressivement diminué pour s'établir à 400 par an environ. En outre, des autorisations sont délivrées pour l'adoption d'enfants originaires de pays étrangers. Les couples mariés comme les célibataires peuvent se porter candidats à l'adoption.

Aux termes de la Loi sur le nom de famille, les époux choisissent comme nom de famille commun celui de la femme ou de l'homme ou conservent chacun celui qu'il ou qu'elle avait lorsque le mariage a été contracté. En outre, un conjoint peut utiliser son propre nom de famille devant le nom de famille commun.

La nouvelle Loi sur le nom de famille met les deux parents sur un pied d'égalité en ce qui concerne le nom de famille de l'enfant. Si les parents ont des noms de famille différents, ils ont le droit de choisir l'un d'eux pour leur enfant. Si les parents n'ont pas choisi le nom de famille de l'enfant comme prévu par la loi sur le nom de famille, l'enfant porte le nom de famille de la mère.

* * * * *