



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

Distr.
GÉNÉRALE

CEDAW/C/DEN/4
10 février 1997
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION
A L'ÉGARD DES FEMMES (CEDAW)

EXAMEN DES RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES EN APPLICATION
DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES
FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

Quatrièmes rapports périodiques des États parties

DANEMARK*

* Le rapport initial présenté par le Gouvernement danois est reproduit sous la cote CEDAW/C/5/Add.22; on trouvera les comptes rendus de l'examen de ce document par le Comité dans les documents CEDAW/C/SR.66 et 72 et dans les Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 45 (A/41/45), par. 32 à 68; le deuxième rapport périodique présenté par le Gouvernement danois a été reproduit dans le document CEDAW/C/13/Add.14; on trouvera le compte rendu de l'examen de ce rapport par le Comité dans le document CEDAW/C/SR.182 et dans les Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-sixième session, Supplément No 38 (A/46/38), par. 250 à 276. Le troisième rapport périodique du Gouvernement danois figure sous la cote CEDAW/C/DEN/3.

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	4
CHAPITRE PREMIER : LE CADRE DES ACTIVITES DESTINEES A ASSURER L'EGALITE	6
Fondements	6
Constitution et législation	6
Politique nationale	7
Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires	9
Les priorités	11
Questions spéciales	12
CHAPITRE 2 : LES FEMMES DANS LA VIE PUBLIQUE	13
Droits politiques et participation	13
Participation aux services publics	16
Représentation du gouvernement	17
Nationalité	17
CHAPITRE 3 : LES FEMMES ET L'EDUCATION	18
Accès à l'éducation	18
L'école élémentaire	19
Enseignement secondaire supérieur et formation professionnelle	20
Education des adultes et formation continue	21
Enseignement complémentaire et supérieur	22
CHAPITRE 4 : LES FEMMES ET L'EMPLOI	23
La situation sur le marché du travail	23
Intégration	23
Possibilités d'emploi	24
Egalité de rémunération	26
Egalité de traitement	27
Services d'aide sociale	30
CHAPITRE 5 : AUTRES MESURES JURIDIQUES ET SOCIALES	31
Problèmes et dispositions concernant la santé	31
Violence	33
La vie familiale	34
OBSERVATIONS D'ONG DE FEMMES DANOISES	36
Conseil national des femmes du Danemark	36
Association des femmes danoises	41

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Page</u>
<u>Annexes</u>	45
I. Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes	45
II. Loi unifiée sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et le congé de maternité, etc.	47
III. Loi unifiée sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes	53
IV. Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la nomination de membres de commissions, comités publics, etc.	55
V. Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes d'occuper certains sièges dans des conseils d'administration de l'administration publique	56
 <u>Tableaux</u>	 58
1. Pourcentage de femmes et d'hommes élus ou nommés à des postes politiques	58
2. Pourcentage de femmes et d'hommes élus ou nommés aux trois échelons de l'administration publique	59
3. Nombre total d'étudiants, et pourcentage de femmes et d'hommes, aux niveaux supérieurs du système d'enseignement	60
4. Répartition des femmes et des hommes de 20 à 66 ans selon le niveau d'éducation atteint	61
5. Nombre total de personnes, et pourcentage d'hommes et de femmes, suivant des stages publics pour adultes, 1993/94	62
6. Personnes employées selon le sexe et le type d'occupation, 1980 et 1994	63
7. Revenu personnel moyen selon le type de revenu, le sexe et l'âge	64
8. Pourcentage, par groupe d'âge, des enfants inscrits dans des garderies, des foyers d'accueil et à des programmes d'activités organisés dans les écoles	65
9. Nombre total de personnes, et pourcentage de femmes et d'hommes, en congé pendant le premier trimestre de 1995	66
10. Répartition par groupe d'âge des femmes et des hommes en 1960, 1995 et 2030 (prévision)	67
11. Espérance de vie restante pour les femmes et les hommes à l'âge de 25 ans	68

Décembre 1996

Quatrième rapport périodiques du Gouvernement danois sur
l'application de la Convention sur l'élimination de toutes
les formes de discrimination à l'égard des femmes

Ministère des affaires étrangères et Secrétariat du Conseil
pour l'égalité de statut

Copenhague

INTRODUCTION

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979, est entrée en vigueur au Danemark le 21 mai 1983. Conformément aux règles établies, le Danemark a présenté son premier rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 1984, un deuxième rapport en 1988, et un troisième rapport, soumis avec un léger retard, au début de 1993. Le troisième rapport sur l'application de la Convention n'a pas encore été examiné.

Ces trois rapports contenaient un exposé du cadre législatif et institutionnel dans lequel s'inscrivent les mesures prises en faveur de l'égalité du Danemark. Y figurait également une description détaillée des problèmes reconnus et des progrès réalisés par les institutions danoises dans l'exécution des obligations découlant de la Convention.

Le présent rapport, quatrième de la série, est essentiellement consacré à un exposé des principales questions concernant les femmes, telles qu'elles ressortent du débat permanent engagé à différents niveaux de la société danoise, en particulier dans le cadre des discussions qui ont précédé et suivi l'adoption du Programme d'action à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, et à d'autres conférences des Nations Unies tenues au cours des années 90. Il contient une mise à jour des renseignements contenus dans le troisième rapport et indique les modifications apportées à la législation et autres mesures prises depuis 1993 pour donner effet aux articles de la Convention.

Pour faciliter la lecture, le présent rapport suit la présentation du rapport précédent, chaque chapitre correspondant à l'une des subdivisions de la Convention, à l'exception des articles concernant l'éducation et l'emploi, qui font l'objet de chapitres distincts. Comme précédemment, les organisations non gouvernementales de femmes danoises ont été invitées à présenter leurs observations sur le rapport. Celles-ci figurent à la fin du présent document.

Au cours des années qui ont suivi la parution du premier rapport, la conception de l'action à mener pour assurer l'égalité des sexes a beaucoup évolué : alors qu'on ne prévoyait au départ que d'adopter la législation appropriée, on en est venu à envisager de modifier les attitudes grâce à la diffusion de renseignements appropriés : l'accent est mis, non plus seulement sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

/...

mais sur la reconnaissance du rôle des femmes en tant que partenaires indispensables du développement économique et social, sur un pied d'égalité avec les hommes; il s'agit, non plus d'une action et d'un combat faisant intervenir les femmes et elles seules, mais d'un désir d'établir un climat positif de collaboration entre les femmes et les hommes en vue de l'instauration d'une société juste et équitable, dans laquelle garçons et filles, hommes et femmes, bénéficient du même traitement.

C'est aux pouvoirs publics qu'il incombe d'appliquer les prescriptions énoncées dans les articles de la Convention; toutefois, pour rendre compte de l'action dans ce domaine, il faut aussi tenir compte du rôle de nombreux groupes, institutions, organisations et particuliers, qui oeuvrent en faveur de l'égalité entre les sexes. La question est régulièrement débattue au Parlement danois, le Folketinget, mise en évidence au cours d'appels ou de demandes émanant d'organisations non gouvernementales, en particulier de groupes de femmes et d'organismes et réseaux féminins, et traitée en collaboration avec chercheurs et médias. L'objectif est d'élargir le cercle des participants en amenant le secteur privé et des personnes des secteurs tant public que privé à se sentir une responsabilité dans l'application de la Convention et du Programme d'action.

La Déclaration de Beijing stipule que les droits des femmes sont des droits fondamentaux, et que l'égalité des droits, des chances et de l'accès aux ressources, le partage égal des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles, ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie. La Déclaration demande également un engagement aux niveaux national et international pour faire progresser l'égalité dans les 12 domaines critiques énoncés dans le Programme d'action comme étant particulièrement importants pour la réalisation des objectifs à atteindre.

Le Programme d'action érige également en principe la prise en considération des questions concernant les femmes dans la législation, et l'élaboration et la planification des politiques, et invite les gouvernements à examiner, et si possible à améliorer, l'efficacité des mécanismes nationaux en faveur du progrès des femmes.

En mars 1996, le Gouvernement - donnant suite à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes - a créé un comité chargé d'examiner les modifications à apporter à l'action en faveur de l'égalité des sexes et de proposer des priorités pour les activités de suivi à entreprendre au Danemark, à l'échelon tant national qu'international. Les pouvoirs publics appuieront les mesures prises pour promouvoir l'égalité des sexes en assurant au comité le temps, les attributions et les ressources nécessaires.

En avril 1996, le Folketinget a tenu un débat sur les plans et programmes de suivi, compte tenu des renseignements communiqués par les ministères sur l'état actuel de l'action engagée en faveur de l'égalité, évaluée en fonction des recommandations du Programme d'action. Le présent rapport au Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a été établi à partir des rapports des ministères et complété par les données les plus récentes concernant la législation, les activités d'information et d'autres mesures prises pour faire progresser l'action en faveur de l'égalité au Danemark.

CHAPITRE PREMIER : LE CADRE DES ACTIVITES DESTINEES
A ASSURER L'EGALITE

Article premier

Fondements

La politique du Danemark en matière d'égalité des sexes a pour objectif d'éviter toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe et de veiller à ce que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations et possibilités dans tous les secteurs de la société. Cela présuppose non seulement une égalité formelle consacrée par la législation mais aussi la mise en oeuvre de mesures destinées à assurer l'égalité dans la pratique.

Dans l'action qu'il mène pour assurer une société fondée sur l'équilibre entre les sexes, le Danemark s'inspire des travaux concernant les femmes qui sont en cours à l'Organisation des Nations Unies, à l'Union européenne et au Conseil nordique des ministres. De même, la coopération internationale pour le développement entre le Danemark et les pays du Sud prend en considération les débats et les recommandations des instances internationales, notamment l'Union européenne et le Comité d'aide au développement de l'OCDE, sur le rôle des femmes dans le développement et les questions relatives aux femmes en général. Parallèlement, le Danemark apporte à ces organismes le fruit de sa réflexion et de son expérience.

La documentation des conférences internationales et aujourd'hui, plus particulièrement, le Programme d'action de la Conférence de Beijing (1995) constituent la base des activités en cours en matière de législation, de prévention et de protection en faveur de l'égalité des sexes, ainsi que l'instrument de référence pour le suivi des travaux et la planification de nouvelles stratégies, priorités et mesures. Le Danemark accepte également le principe de la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et dans tous les programmes, et entend fonder son action en matière de législation sur l'analyse de ses effets en ce qui concerne tant les femmes que les hommes.

Article 2

Constitution et législation

Comme on l'a déjà indiqué dans le troisième rapport, la **Constitution** danoise de 1953 énonce le principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes, et il n'est toujours pas prévu d'y faire figurer des dispositions visant expressément l'égalité.

La **législation concernant expressément l'égalité** comprend cinq lois adoptées par le Parlement, dont la Loi sur l'égalité de traitement, qui a été modifiée depuis la présentation du dernier rapport. Le texte intégral des cinq lois figure aux annexes I à V.

Ces lois sont les suivantes :

/...

Loi sur l'**égalité des chances entre les hommes et les femmes** ("Loi sur l'égalité de statut") de 1978, qui a porté création du Conseil pour l'égalité de statut. Cette loi a été modifiée en 1988, puis à nouveau par la Loi No 374 du 20 mai 1992. Son objectif déclaré est de favoriser l'égalité entre les sexes (annexe I).

Loi sur l'**égalité de rémunération des hommes et des femmes** ("Loi sur l'égalité de rémunération"), adoptée en 1976 et modifiée en 1986 et 1989, puis à nouveau par la Loi No 374 du 20 mai 1992. Aux termes de ses dispositions, tout employeur qui emploie des hommes et des femmes doit leur accorder des rémunérations égales, y compris un salaire égal pour le même travail ou pour un travail de valeur égale. Le texte de cette loi figure sous le titre de Loi unifiée sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes (annexe II).

Loi sur l'**égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de congés parentaux, etc.** ("Loi sur l'égalité de traitement", en vigueur depuis 1978. Cette loi a été modifiée en 1984, 1989, 1990 et, à nouveau, par les Lois Nos, 412 et 416 du 1er juin 1994. Elle protège les hommes et les femmes contre la discrimination en matière d'emploi, de congés parentaux et dans d'autres domaines importants sur le marché du travail. Le texte de cette loi figure sous le titre de Loi unifiée sur l'**égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les congés parentaux, etc.** (annexe III).

Loi sur l'**égalité des hommes et des femmes lors de la nomination de membres de comités publics, etc.**, No 157 du 24 avril 1985. Cette loi dispose que les conseils et comités publics créés par un ministre doivent avoir une juste proportion d'hommes et de femmes (annexe IV).

Loi sur l'**égalité des hommes et des femmes lors de la désignation de certains membres de conseils dans la fonction publique**, No 427 du 13 juin 1990. Cette loi dispose que tous les organes de la fonction publique dirigés par des conseils ou autres organes de gestion collective doivent avoir une juste proportion d'hommes et de femmes (annexe V).

La question de l'application des lois sur l'égalité et d'autres mesures de droit et de fait relevant de l'action en faveur de l'égalité sont examinées plus avant dans les chapitres pertinents du présent rapport.

La législation danoise sur l'égalité ne s'applique ni aux îles Féroé ni au Groenland, qui traitent ces questions selon leur compétence propre, dans le cadre de l'autonomie.

Article 3

Politique nationale

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

Jusqu'ici, la principale initiative visant à assurer le plein épanouissement et le progrès des femmes a été le **plan national d'action** présenté

/...

au Folketinget en 1987. Ce plan identifie les domaines dans lesquels s'exerce une discrimination à l'égard des femmes et les stratégies à appliquer dans la vie publique pour garantir aux femmes l'exercice de leurs droits en pleine égalité avec les hommes.

Des observations sur les réalisations de la période du premier plan ont été communiquées dans le troisième rapport du Danemark au Comité. Le Conseil pour l'égalité de statut a fait en 1993 le bilan de la période du deuxième plan. Des recommandations portant sur les priorités, les nouvelles stratégies et mesures, la présentation de rapports par les autorités et les initiatives concernant les comtés et les municipalités ont été présentées au Folketinget le 28 avril 1994.

A l'issue du débat, le Folketinget a chargé le gouvernement de faire en sorte que l'action en faveur de l'égalité s'intensifie grâce à la formulation de plans d'action dans tous les organismes d'Etat, des objectifs étant fixés en vue d'une représentation plus équilibrée dans les groupes de direction, et que l'on s'emploie à promouvoir l'égalité sur les lieux de travail dans les municipalités et les comtés; que l'on assure un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les deux sexes, notamment en encourageant les pères à se prévaloir des diverses possibilités de congé qui leur sont offertes, et que l'on fasse davantage pour assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

A la suite du débat du Folketinget, le Ministre de l'intérieur s'est entretenu avec le Conseil pour l'égalité de statut et les représentants des comtés et des municipalités en vue d'encourager les autorités locales à faire progresser l'égalité sur le lieu de travail dans leurs circonscriptions respectives.

En mai 1995, le Folketinget a adopté des modifications au statut des autorités locales. Les nouvelles dispositions figurent dans la Loi No 380 du 14 juin 1995, qui est entrée en vigueur le 1er septembre 1995. Aux termes de cette loi, les municipalités et les comtés sont tenus de présenter des rapports sur l'égalité entre les sexes dans le personnel qu'ils s'emploient et de communiquer les résultats à la collectivité locale tous les deux ans au moins. On trouvera, au chapitre 2, plus de détails sur les modifications apportées aux statuts des organes locaux.

Le Conseil pour l'égalité de statut a fait paraître des directives sur la manière d'élaborer un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité des sexes.

Les résultats de la période du troisième plan national d'action sont en cours d'évaluation. L'évaluation se fonde sur l'analyse des rapports annuels que les organes officiels communiquent au Conseil pour l'égalité de statut. Tous les ministères ont été expressément priés de faire aussi rapport sur les initiatives qu'ils ont prises pour faire progresser l'égalité dans la société danoise. Les résultats seront présentés au Folketinget à la fin de 1996. On compte que tous les services officiels auront d'ici là achevé leurs plans d'action et fixé des objectifs chiffrés.

On trouvera au chapitre 4 des renseignements sur l'action entreprise pour assurer l'égalité de rémunération, et sur les congés et autres initiatives

visant à établir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

L'expérience acquise par le Danemark lors de sa participation à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et au **suivi** national et international **du Programme d'action** a certainement permis de dégager les principes directeurs primordiaux de la future politique nationale sur l'égalité des sexes.

En mai 1995, le Folketinget a eu l'occasion de tenir un débat en prévision de la Conférence. La grande majorité de ses membres se sont prononcés en faveur d'une contribution du Danemark aux négociations sur le programme d'action visant à défendre les droits des femmes dans le domaine général des droits fondamentaux, ainsi qu'en matière de procréation et de sexualité.

Le Programme d'action a encouragé les gouvernements à revoir les objectifs, les programmes et les procédures opérationnelles de leur action en faveur des femmes. C'est ainsi qu'en mars 1996, le Premier Ministre a créé un comité chargé d'examiner l'organisation et les priorités des activités futures en faveur de l'égalité des sexes. Le mandat de ce comité précise que de nombreux problèmes sont déjà résolus mais que restent à accomplir certaines tâches qui pourront exiger des modifications du contenu et de l'application actuels de la législation concernant expressément l'égalité.

Le 25 avril 1996, le Folketinget a examiné un rapport gouvernemental et tenu un débat sur les initiatives prises par les ministères pour appliquer les recommandations du Programme d'action. Il a encouragé le Gouvernement à lui présenter un rapport complet sur l'application du Programme d'action à sa session de 1997/1998 et à tenir compte de la problématique hommes-femmes dans les activités administratives, politiques et de planification au niveau tant national qu'international.

Le Folketinget a encouragé aussi le gouvernement à veiller à ce que les conférences des Nations Unies sur les femmes se poursuivent en l'an 2000 et au-delà, et à faire bon accueil aux recommandations du nouveau comité sur l'égalité. Il s'est déclaré favorable à une motion recommandant la mise en place d'une institution réorganisée et revitalisée pour l'égalité entre les sexes et à des propositions donnant la priorité à la coopération avec les ONG des pays du Nord, du Sud et de l'Est et entre elles.

On trouvera aux chapitres pertinents des détails sur certaines activités mentionnées dans le rapport gouvernemental qui a fait l'objet du débat.

Article 4

Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires

La responsabilité de l'application des articles de la Convention incombe au gouvernement, à ses ministères et au Conseil pour l'égalité de statut, qui relève du Bureau du Premier Ministre. Toutefois, les résultats modestes obtenus dans certains domaines et l'attention accrue portée aux perspectives des femmes dans le cadre du Programme d'action ont fait apparaître la nécessité d'inculquer un sentiment de responsabilité beaucoup plus aigu à l'égard de l'égalité de fait

entre hommes et femmes dans le secteur privé et chez les individus - qu'il s'agisse des hommes ou des femmes - tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

De nouvelles idées et de nouvelles stratégies et mesures sont nécessaires, et le comité précité sur l'action future en faveur de l'égalité au Danemark comprend des représentants d'institutions et d'organisations des divers secteurs de la société. Des organisations masculines et féminines, et un homme et une femme représentant les organisations de jeunes, en sont membres. Le comité a été prié de consulter aussi les organismes oeuvrant pour l'égalité des pays nordiques, les instituts de recherches compétents et des experts particulièrement versés sur les questions d'égalité entre les sexes.

Le **Conseil pour l'égalité de statut**, qui est le principal organe chargé de donner suite à la Convention et au Programme d'action, exerce son action dans deux domaines majeurs : 1) le suivi de la législation, et la formulation et la mise en oeuvre des plans d'action des services officiels; 2) l'organisation et l'application de programmes et projets spécifiques, destinés à assurer dans la pratique la promotion de la femme.

Après le débat obtenu au Folketinget en 1994, le Conseil pour l'égalité de statut a développé ses activités de consultation grâce à la mise en place d'un service d'orientation chargé d'organiser et de guider les activités sur le marché du travail tant publique que privé.

Le Conseil pour l'égalité de statut a créé une base de données où sont consignées les décisions prises par le Conseil.

A la fin de 1994, le Conseil pour l'égalité de statut a organisé un groupe de réflexion sur les hommes en vue de lancer un débat sur l'évolution du rôle des hommes dans la société, de leur assigner une place plus visible dans l'action entreprise en faveur de l'égalité et de faire connaître leurs intérêts et leur propositions pour la future politique sur l'égalité de statut. Malheureusement, le groupe de réflexion a décidé de suspendre ses travaux en 1995, estimant que les fonds que le Conseil pouvait mettre à sa disposition étaient insuffisants. Le Conseil a cependant inscrit un certain nombre d'idées et de projets du groupe de réflexion à son programme de 1996.

En 1992, la contribution financière apportée au Conseil s'élevait à 4,5 millions de couronnes danoises. Le budget pour 1996 est de 7,4 millions. Les travaux courants du Conseil sont accomplis par un secrétariat de 14 personnes, ce qui représente une augmentation sensible des effectifs par rapport à la période du précédent rapport.

Il y a lieu de mentionner également le **Comité chargé des affaires internationales concernant l'égalité**, qui suit l'action internationale en matière d'égalité, y compris les travaux en vue de la prochaine Conférence des Nations Unies sur les femmes, et présente des initiatives danoises à l'ONU, à la Communauté européenne, au Conseil de l'Europe, au Conseil nordique des ministres et à d'autres instances. Le Comité examine aussi la suite donnée par le Danemark au Programme d'action et observe de près l'activité menée en faveur de l'égalité des sexes dans tous les secteurs de l'ONU. A partir de 1993, il a fait fonction de comité préparatoire du Danemark pour la conférence de 1995,

jusqu'à ce qu'un comité gouvernemental spécialement constitué reprenne les travaux.

Les **organisations non gouvernementales** danoises, tant féminines que masculines, sont en contact permanent avec les autorités, par exemple au sein des organes de défense de l'égalité mentionnés plus haut. Un certain nombre d'ONG ont également fait partie de la délégation du Danemark à la Conférence de Beijing.

Pour l'établissement du rapport national à la Conférence, les organisations féminines les plus représentatives ont été priées de faire part de leurs vues sur l'action en faveur de l'égalité que mène le Danemark à l'échelon national et international. Leurs observations critiques ont été prises en considération. A n'en pas douter, les organisations féminines qui ont participé au Forum des ONG influenceront le prochain débat sur l'égalité entre les sexes grâce aux idées rapportées de cette réunion internationale.

Le Conseil national des femmes du Danemark a publié et diffusé un rapport sur la participation des ONG danoises à la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes et au Forum des ONG.

Les organisations féminines s'emploient souvent à informer le grand public danois de l'action entreprise. En 1993, l'Association des femmes danoises a publié un dossier concernant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en vue d'informer le public et d'encourager le débat. La traduction en danois du troisième rapport du Danemark au Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et la publication du dossier précité ont bénéficié de l'appui financier du Ministère des affaires étrangères et du Ministère de l'éducation.

Aux termes de la loi sur l'égalité de traitement, des **mesures spéciales temporaires** peuvent être prises pour assurer l'équilibre entre les sexes, par exemple dans le personnel de programmes de recherche ou au sein de comités ou de groupes de travail. Les femmes ne bénéficient pas d'une préférence automatique et absolue, même si elles constituent moins de 50 % du groupe. L'application de mesures temporaires spéciales doit être décidée à partir de chiffres précis et dans le cadre d'un plan d'ensemble en faveur de l'égalité. On trouvera aux chapitres 3 et 4 des détails sur des cas concrets d'application de ces mesures.

Article 5

Les priorités

Afin de modifier les composantes socioculturelles qui s'opposent à l'égalité de fait dans la société danoise et d'éliminer les préjugés et les pratiques reposant sur l'idée de l'infériorité des femmes, le Conseil pour l'égalité de statut et divers services et organisations ont établi des listes de priorités qui orientent les activités et forment la base des stratégies nécessaires.

Le concept fondamental qui sous-tend toutes les activités en faveur de l'égalité est que les femmes et les hommes doivent gérer leur propre existence et être en mesure d'accéder aux mêmes postes et de jouir de la même influence

dans toutes les sphères de la société danoise. Les initiatives actives et l'information sont donc jugées préférables aux mesures de protection.

Les priorités actuelles sont les suivantes :

- La situation du marché du travail et les problèmes liés à l'égalité de rémunération et aux moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il importe de faire apparaître toute discrimination à l'égard des femmes concernant les salaires, et l'égalité de traitement, de rémunération et de pension, et d'encourager les hommes à se prévaloir des programmes de congé existants;
- Le suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes. Le principe de l'intégration et les observations concernant les 12 domaines critiques du Programme d'action seront pris en considération dans la planification des programmes et projets. Le Ministère des affaires étrangères a publié un rapport sur la Conférence, et le Conseil pour l'égalité de statut a fait paraître une édition de vulgarisation du Programme d'action;
- Le plan national d'action et les plans d'action concernant tous les services officiels, y compris au niveau des comtés et des municipalités. Les domaines d'action spécifique comprennent l'accroissement de la proportion de femmes dans l'administration publique, l'élaboration de plans concrets et opérationnels, et la présentation de communiqués annuels comprenant des rapports sur les initiatives en cours et les activités prévues, par exemple dans le domaine de la législation;
- La coopération internationale avec l'ONU, les instances européennes et nordiques et la coopération pour le développement avec les pays du Sud. Un aspect particulièrement important est l'introduction d'une certaine cohérence entre ce qui est fait sous les auspices de l'ONU et l'action entreprise en faveur de l'égalité dans les instances européennes, nordiques et nationales, ainsi que dans le cadre des activités de coopération pour le développement;
- L'élargissement du cercle des participants. Il importe que les hommes et les jeunes des deux sexes participent plus activement au débat sur l'égalité entre les sexes.

Il y a lieu de noter que les priorités peuvent changer en fonction des travaux futurs du comité nouvellement institué pour l'égalité entre les sexes.

Article 6

Questions spéciales

Le trafic et l'exploitation sexuelle des femmes constituent des actes de violence sexistes, qui ne sont pas tolérés au Danemark.

Il n'existe pas de règlement ou de dispositions législatives qui fassent expressément un délit du trafic des femmes, mais une telle action est punissable

aux termes de la Loi sur les étrangers en tant qu'introduction clandestine de personnes (par. 59, sect. 3) ou, aux termes du Code pénal, en tant que privation de liberté (par. 261, sect. 2), proxénétisme ou activité liée à la tenue d'une maison de prostitution (par. 228 et 229), ou encore comme fraude (par. 179).

La question a reçu beaucoup plus d'attention depuis la présentation du dernier rapport. A la suite du Programme d'action, certaines organisations non gouvernementales de femmes l'ont inscrite à leur programme de travail. Les médias ont également mis en évidence certains cas particuliers concernant des étrangères, mais les enquêtes de police n'ont pas apporté les éléments nécessaires pour faire poursuivre les personnes accusées.

La prostitution en soi n'est pas illégale mais, aux termes du Code pénal danois, quiconque incite autrui à la prostitution ou vit de revenus provenant de la prostitution est passible de poursuites.

CHAPITRE 2 : LES FEMMES DANS LA VIE PUBLIQUE

Article 7

Droits politiques et participation

Au Danemark, les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques. Les deux groupes ont le droit de vote et sont éligibles tant aux organes locaux que dans les instances parlementaires et au Parlement européen. Cependant, ces organes comptent une majorité plus ou moins forte d'hommes, ce qui montre que les femmes ne participent probablement pas à la vie politique à égalité avec les hommes.

Au cours des dix dernières années, les femmes ont été plus nombreuses à se présenter aux **élections aux organes locaux et aux organes parlementaires** et à y être élues. La proportion de femmes a été la suivante :

	Elections locales		
	1985	1989	1993
Municipalités	23,7 %	26,4 %	29,6 %
Comtés	28,6 %	29,0 %	29,0 %

En 1993, la proportion des femmes parmi les membres des conseils municipaux élus pour la première fois a été en léger progrès et s'est établie à 31,4 %.

Il semble qu'il y ait une certaine stagnation en ce qui concerne les élections aux conseils de comtés, et les nominations aux postes politiques supérieurs aux deux niveaux ne correspondent guère aux résultats obtenus aux élections générales puisque 9,5 % seulement des maires sont des femmes au niveau des municipalités; la proportion est de 21,4 % au niveau des comtés.

Elections parlementaires

1984	1988	1990	1994
26,9 %	31,4 %	33,0 %	33,7 %

Le Cabinet constitué à l'issue des élections parlementaires de septembre 1994 comprend sept ministres femmes sur un total de 20 membres, soit 35 %, ce qui correspond bien à la représentation des femmes au Parlement.

Elections au Parlement européen

1984	1989	1994
38,0 %	38,0 %	43,8 %

En comparaison avec les femmes des autres pays membres, les femmes danoises ont remporté un important succès à ces élections et sont les plus largement représentées au Parlement européen.

Le Danemark est représenté par une femme à la Commission européenne.

La représentation des femmes aux organes élus est donc très proche ou légèrement au-dessus du fameux seuil critique de 30 % jugé indispensable pour pouvoir exercer une influence de groupe. Toutefois, simultanément, il semble que des processus nouveaux et souvent subtils jouent parfois dans le sens d'un déplacement des centres d'autorité.

La décentralisation peut par exemple influencer à la fois la prise de décisions et la répartition des ressources, notamment dans les domaines concernant la vie quotidienne des familles et des individus. Il est donc très important que les femmes soient représentées au même degré que les hommes dans tous les organes et à la direction des diverses instances locales. Il leur faut maintenir et élargir la place qu'elles ont acquise récemment à l'échelon central dans les organes d'autorité, de manière à ce que leur participation à ce niveau se fasse en égalité avec les hommes.

Pour rendre leur rôle sensible et visible, les femmes danoises qui participent à la vie politique ont mis au point de **nouvelles stratégies** telles que coopération indépendante des démarcations de partis, création de réseaux informels et constitution d'une banque de données donnant la liste des experts des questions concernant les femmes auxquels les politiciens, les pouvoirs publics et les médias peuvent notamment se reporter.

Dans le cadre des **mesures législatives** destinées à assurer une meilleure composition par âge et par sexe des conseils municipaux, le Folketinget a adopté des amendements aux statuts des autorités locales (Loi No 380 du 14 juin 1995 - voir chap. I).

La loi stipule que les membres des conseils locaux qui ont des enfants de moins de 10 ans vivant à leur domicile ont droit à une indemnité supplémentaire de 10 000 couronnes danoises pour couvrir les dépenses afférentes à la garde de leurs enfants. Elle autorise également les membres des conseils locaux à

s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions tout en leur assurant une protection contre le licenciement. On espère que ces dispositions inciteront les jeunes femmes à participer à l'action politique à l'échelon local.

La législation danoise sur l'égalité (voir chap. I) est conçue pour favoriser la nomination de femmes à des **organes, conseils, commissions ou comités**, permanents ou temporaires, créés à l'échelon central ou local et chargés de donner des avis aux ministres, aux maires et à leurs administrations.

D'après des rapports communiqués par les ministères au Conseil pour l'égalité de statut, en 1995, les femmes constituaient 33,8 % des membres des comités publics temporaires et présidaient 25,9 % de ces comités. La même année, elles constituaient 19,3 % des membres des comités permanents et présidaient 14 % d'entre eux. Le pourcentage moyen de participation des femmes dans l'ensemble des comités publics était de 27,7 %, chiffre en amélioration par rapport à celui de 25,3 % enregistré en 1993.

Les données de 1994 montrent que la participation des femmes aux conseils de la fonction publique était de 29,2 %, soit une augmentation de 5,1 % depuis que la loi est entrée en vigueur en 1990.

Il semble particulièrement difficile d'amener des organismes privés à proposer à la fois la candidature d'un homme et celle d'une femme à un comité public. Pour améliorer la situation, certains ministères ont refusé de nommer des membres appartenant à ces organismes tant qu'ils n'ont pas désigné un nombre égal d'hommes et de femmes pour les représenter. D'autres ministères ont réduit la durée du mandat pour faire pression sur ces organismes.

Malgré cela, des difficultés peuvent encore surgir lorsque les autorités centrales désignent les membres de comités publics. En 1995, le Ministère des affaires étrangères a créé un institut des affaires extérieures mais aucune femme n'a été nommée au conseil de cet institut. Le Conseil pour l'égalité de statut a estimé qu'il se trouvait des candidates compétentes et a invité le Ministre à prendre en considération la représentation des sexes lorsqu'il désignerait de nouveaux membres dans les années à venir.

Les **campagnes et autres activités d'information** peuvent jouer un rôle important pour encourager les femmes à participer à l'action publique. En 1995, le Conseil pour l'égalité de statut a mis l'accent sur l'Union européenne et l'égalité entre les sexes en organisant des débats et en publiant un journal; les années où se tiennent des élections locales, il prend aussi des initiatives en vue d'assurer un meilleur équilibre des sexes dans les organes gouvernementaux.

Le travail d'information est surtout le fait des partis politiques et des organisations non gouvernementales, et la participation à de tels groupes est en elle-même une forme de contribution à l'action politique. Le Danemark compte un grand nombre d'associations et de groupes qui s'occupent, entre autres choses, de la problématique hommes-femmes; en revanche, le Conseil national des femmes du Danemark et la Société des femmes danoises en particulier s'emploient activement à faire nommer des femmes dans les comités publics et à encourager et préparer les femmes à apporter leur participation en politique.

Participation aux services publics

Le personnel des services administratifs publics est classé en groupes de rémunération s'échelonnant de 5 à 42. Les cadres appartiennent aux groupes 31 à 34 et le personnel de direction aux groupes 35 à 42.

Dans l'ensemble, les femmes ne sont pas guère représentées dans les **groupes de rémunération** supérieurs de la fonction publique, que ce soit à l'échelon central ou à l'échelon local, et elles sont particulièrement peu nombreuses au niveau supérieur du groupe 39-42. Le groupe 35, qui est celui où la proportion des femmes est la plus importante dans le personnel de direction, comprend quelques postes nouvellement créés de consultants spéciaux, mais il y a lieu de noter que, souvent, ces nouveaux postes ne comportent pas de réelles responsabilités de direction.

Des mesures destinées à remédier à cette situation sont prévues dans les plans d'action des ministères et autres organismes publics.

Les femmes n'ont pas encore accès aux postes supérieurs de la **défense militaire**. Peu nombreuses sont celles qui ont choisi la carrière militaire en passant par l'Ecole militaire - étape indispensable pour accéder aux échelons supérieurs des forces armées. Les avis de recrutement invitent aussi bien les femmes que les hommes à entrer dans l'armée et à recevoir une formation militaire, mais au cours de la phase de sélection seuls sont appliqués les critères d'aptitude.

Les femmes danoises ne sont pas assujetties au service militaire mais elles peuvent maintenant occuper n'importe quel poste de la Garde nationale ou de l'armée même si cela entraîne leur participation directe à des opérations militaires ou à des combats. En juin 1993, le Ministère de la défense a aboli la dernière exclusion appliquée aux femmes en les autorisant à se porter candidates au poste de pilote de chasse. L'emploi des femmes à des conditions semblables à celles du service militaire est maintenant possible en prévision de leur incorporation à la Brigade danoise internationale.

Aujourd'hui les femmes sont également admises à servir dans les forces danoises qui participent aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies, comme celles qui ont lieu dans la péninsule balkanique.

Un groupe de travail a été constitué en février 1994 pour examiner, décrire et évaluer les possibilités d'un accord qui permettrait aux femmes en général d'être employées et formées à la défense militaire dans les conditions voisines de celles du service militaire obligatoire. Les autorités se sont déclarées favorables aux propositions contenues dans un récent rapport soumis par le groupe sur la question et doivent envisager de premières mesures dans ce sens.

En ce qui concerne les travaux relevant de la compétence du Ministère, quelques initiatives ont été prises qui sont favorables aux femmes. En juin 1996, le Commandement danois a mis la dernière main à un plan d'action pour l'égalité des sexes intitulé "Vers l'an 2000", qui prévoit l'égalité entre les sexes; ce plan a été distribué aux autorités compétentes : ses principaux aspects, qui valent tant pour les civils que pour les militaires, sont les suivants :

/...

- Objectifs chiffrés pour l'emploi des femmes à tous les niveaux;
- Participation des femmes aux comités et groupes de travail;
- Conditions de travail prenant en considération la politique en faveur de l'enfance et de la famille.

Article 8

Représentation du gouvernement

Les femmes ont le même droit que les hommes de représenter le Gouvernement danois à l'échelon international, mais leur situation au Ministère des affaires étrangères ne leur donne pas la possibilité de participer à des réunions internationales dans la même mesure que les hommes.

Le Ministère des affaires étrangères emploie environ 1 500 personnes. Le nombre des femmes est à peu près égal à celui des hommes mais ce sont les hommes qui occupent les postes de décision. A l'échelon le plus élevé, il y a neuf femmes pour 151 hommes, soit 6 %. Dans le groupe de rémunération 40-42, il n'y a qu'une seule femme.

Le Ministère a publié à la fin de 1993 son plan d'action intitulé "L'égalité aux affaires étrangères en l'an 2000?". L'objectif est de modifier les attitudes, les idées et les habitudes traditionnelles dans toutes les catégories de personnel, y compris chez le personnel de direction.

Article 9

Nationalité

Comme l'indique le troisième rapport du Danemark au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Loi danoise sur la nationalité est entièrement conforme à l'article 9 de la Convention. Toutefois, en ce qui concerne la nationalité des enfants nés hors mariage, les hommes n'ont pas de droits égaux à ceux des femmes. Les enfants nés hors mariage n'acquièrent la nationalité danoise à la naissance que si leur mère est danoise.

En raison de l'internationalisation croissante, le droit des étrangères d'obtenir un permis de séjour et, ultérieurement, d'acquérir la nationalité danoise est devenu un problème d'actualité au Danemark, surtout dans les années 90. Officiellement, les réfugiés et les immigrants des deux sexes ont les mêmes droits, la Loi sur les étrangers ne faisant aucune distinction de sexe.

En ce qui concerne l'emploi, l'adaptation à la culture danoise et les règles concernant le regroupement des familles et la limitation de la durée du séjour, les conditions sont sans doute plus difficiles pour les femmes que pour les hommes. En 1992-1993, des organisations de femmes danoises se sont adressées au Ministère de l'intérieur pour appeler l'attention sur le nombre croissant de femmes étrangères battues.

Au début de 1994, le Ministère a créé un comité chargé d'examiner les problèmes que pose actuellement au Danemark l'intégration et la situation juridique des femmes étrangères. Un sous-comité a étudié en particulier la situation des étrangères battues. La législation danoise stipule qu'une femme étrangère qui a rejoint son mari au Danemark ne peut demander son "propre" permis de résidence qu'après trois années de mariage. Jusque-là son permis de résidence est lié à son mariage à un Danois ou à un étranger légalement établi au Danemark et détenant un permis de résidence permanent.

Cette situation ne soulève pas de problème si le mariage dure. Et certaines femmes ont la possibilité de retourner dans leur pays si le mariage est dissous au cours de la période de trois ans. Mais il existe un petit nombre d'étrangères qui se trouvent en difficulté du fait des règles précitées. Ce sont les femmes battues qui - peut-être parce qu'elles souffriraient d'exclusion sociale si elles divorçaient - ne peuvent rentrer dans leur pays d'origine et doivent donc subir les violences de leur conjoint.

Le Comité a proposé l'introduction d'un critère humanitaire spécial dans la Loi danoise sur les étrangers, qui doit permettre aux autorités, après examen de chaque cas, de faire exception à la règle des trois ans et d'autoriser une femme étrangère battue à continuer à résider dans le pays si elle quitte son mari violent.

La connaissance du danois est d'importance capitale pour les immigrants; aussi le Comité doit-il se préoccuper de la manière dont est organisé l'enseignement du danois aux étrangers en cours d'intégration dans la société. Il doit examiner notamment les modalités de l'instruction et s'assurer qu'elles tiennent compte des conditions de vie des femmes immigrantes, par exemple de leur niveau d'instruction et de leurs devoirs de mère.

En ce qui concerne les enquêtes en cours sur la suppression des barrières à l'emploi des immigrants et des réfugiés, le Comité doit dresser la liste des obstacles à l'intégration des femmes sur le marché du travail. Il doit également examiner s'il y a lieu de prévoir des mesures particulières pour que les femmes étrangères soient en contact avec les services sociaux et de santé.

Enfin, le Comité doit identifier les obstacles à la participation des femmes étrangères aux débats publics et aux fonctions publiques, notamment lorsqu'il s'agit de l'élaboration des politiques d'immigration aux échelons local et central. Il doit enfin se demander s'il y a lieu de prendre des mesures particulières pour inciter les femmes étrangères à participer activement au processus politique et faire, le cas échéant, des suggestions à ce sujet.

CHAPITRE 3 : LES FEMMES ET L'EDUCATION

Article 10

Accès à l'éducation

Le système d'éducation danois est fondé sur l'équité et l'égalité. Comme il est indiqué dans le troisième rapport, garçons et filles, hommes et femmes ont, depuis plusieurs générations, des droits égaux et des possibilités égales

/...

de recevoir un enseignement à tous les niveaux, depuis l'enseignement préscolaire jusqu'à l'enseignement supérieur, dans toutes les catégories de formation et d'orientation professionnelle et dans l'éducation des adultes pendant les heures de loisir.

La durée de l'**enseignement obligatoire** est de neuf ans mais de plus en plus de jeunes poursuivent leurs études au-delà. La durée prévue des études des élèves entrés à la Folkeskole en 1992/93 est de 15,4 ans pour les filles et de 15 ans pour les garçons.

Les perspectives sont prometteuses pour les filles, mais si l'on observe ce qui s'est passé jusqu'ici, en dépit d'améliorations significatives, les filles ont encore un certain retard et terminent leur éducation à un moindre niveau que les garçons. Dans le groupe d'âge de 20 à 66 ans, le pourcentage des femmes n'ayant suivi que l'enseignement obligatoire est passé de 55 % en 1985 à 44 % en 1994. En revanche, pour les hommes, les chiffres correspondants sont de 44 % en 1985 et de 37 % en 1994. Simultanément, le pourcentage des femmes du groupe d'âge précité qui ont suivi et achevé une formation professionnelle est passé de 25 % en 1985 à 30 % en 1994 alors que les chiffres correspondants pour les hommes sont de 36 % en 1985 et de 39 % en 1994.

Les filles et les femmes ont accès à des bourses et à des prêts du **Programme danois de bourses et prêts à l'éducation** dans les mêmes conditions que les hommes, mais en 1994 des mesures positives ont été prises, qui donnent aux mères poursuivant leurs études une subvention double pour une certaine période en relation avec la naissance ou l'adoption d'un enfant.

En ce qui concerne l'**éducation des adultes** pendant leur temps libre, les femmes continuent à se prévaloir beaucoup plus que les hommes des possibilités qui leur sont offertes.

Les modifications apportées à la **Loi sur l'enseignement de rattrapage** pour adultes, qui ont pris effet en janvier 1996, obligent les conseils de comté et les conseils métropolitains à offrir des cours gratuits de lecture, d'écriture et d'orthographe aux personnes qui ont des difficultés dans ces domaines, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

L'école élémentaire

Il est devenu évident au fil des ans que la notion d'égalité doit être intégrée à l'enseignement au tout début et dans tous les domaines de l'éducation, comme dans le contenu des programmes, les méthodes pédagogiques, l'organisation des établissements scolaires et les interactions sociales et techniques en salle de classe.

La notion d'"équité" figure au préambule de la nouvelle **Loi sur le Folkeskole** (Loi No 509 du 30 juin 1993) qui est entrée en vigueur le 1er août 1994, et le concept d'égalité est également intégré aux instructions et directives exécutives qui constituent les modalités d'application de la loi. Équité et égalité sont expressément mentionnées dans les directives concernant le programme obligatoire : enseignement général, formation professionnelle et orientation sur le marché du travail.

La notion d'égalité apparaît dans le fait que des sujets tels que la conception de textiles, le travail du métal ou du bois et l'économie domestique sont obligatoires tant pour les garçons que pour les filles dans une classe au moins entre la 4e et la 7e. Il en va de même pour la formation sanitaire, l'éducation sexuelle et l'éducation familiale, qui constituent des matières obligatoires. On s'est attaché à apporter des exemples tirés de la vie quotidienne dans l'enseignement de la physique et de la chimie. Egalité et équité sont mentionnées en particulier dans les programmes d'orientation concernant l'enseignement supérieur, le marché du travail et l'organisation des carrières; ces notions figurent aussi dans les instructions destinées à guider le choix du type d'enseignement en fonction des besoins individuels des élèves.

La Folkeskole a vocation pour préparer garçons et filles à un vaste **éventail de carrières**. Il importe d'amener les uns et les autres à s'intéresser aux questions de sexospécificités dans le groupe auquel ils appartiennent. Une façon de le faire consiste à augmenter le nombre des ordinateurs dans les écoles afin que les filles soient aussi bien préparées que les garçons à la société de l'information.

L'**enseignement scientifique et technique** accueille un moindre nombre de garçons et de filles. On analyse les raisons de cette situation et des suggestions sont faites quant aux moyens de stimuler l'intérêt pour ces matières. Un nouveau programme de science et de technologie a été institué par la nouvelle Loi sur la Folkeskole en vue de susciter un intérêt précoce pour ces questions chez les filles en particulier.

Les enseignants occupent une place privilégiée lorsqu'il s'agit de communiquer des connaissances et d'agir sur les attitudes. La **formation pédagogique des maîtres** de l'enseignement primaire est conçue selon les prescriptions de la Loi sur la Folkeskole. Selon les instructions officielles relatives à la formation des enseignants, les écoles normales sont tenues de veiller à ce que les élèves soient amenés à réfléchir sur les problèmes de l'égalité.

Le Conseil pour l'égalité de statut a participé à un projet des pays nordiques sur l'égalité dans la teneur et les méthodes de la formation pédagogique. Ce projet a été mené à bien en 1994 avec la publication d'un manuel sur ces questions par le Conseil nordique des ministres.

Des auxiliaires d'enseignement et d'orientation sont établis par le Conseil d'orientation en matière d'enseignement et de formation professionnelle sous les auspices des Ministères du travail et de l'éducation. Grâce à une coordination systématique, le Conseil s'assure que la notion d'égalité reçoit la place qui lui revient. Le Conseil pour l'égalité de statut participe à ces travaux. L'objectif est également d'introduire la notion d'égalité dans la formation des spécialistes de l'orientation professionnelle afin que les élèves puissent être informés des possibilités de carrière qui s'offrent à eux dans des secteurs considérés comme non traditionnels pour les personnes de leur sexe.

Enseignement secondaire supérieur et formation professionnelle

Egalité de chances et équité ont également leur place dans les objectifs et les programmes de l'**enseignement secondaire supérieur** et dans les directives

concernant les études et la planification des carrières. La formation professionnelle est systématiquement envisagée comme un domaine privilégié pour l'éducation en faveur de l'égalité, et des allocations continuent d'être accordées à des programmes conçus pour améliorer la situation des filles et des femmes dans ce secteur du système d'enseignement.

En 1992/93, 96 % des élèves entrés dans l'enseignement élémentaire ont accédé à l'enseignement secondaire supérieur ou à l'enseignement professionnel : 29 % des garçons et 49 % des filles sont entrés dans le secondaire supérieur et 66 % des garçons et 47 % des filles ont commencé une formation professionnelle, y compris un enseignement commercial au niveau du secondaire supérieur.

A la suite du **plan d'action** "L'éducation pour tous", établi par le Ministère de l'éducation, une campagne a été organisée en 1993-1995 pour réduire le nombre des abandons en cours d'étude tant chez les garçons que chez les filles dans l'enseignement professionnel, en particulier dans les établissements de formation technique. Cette campagne, qui a donné de très bons résultats, était axée sur la responsabilité qui incombe aux établissements et aux professeurs de faire en sorte que les élèves se sentent à l'aise dans la filière qu'ils ont choisie et à les orienter vers un autre type de formation si celui pour lequel ils se sont inscrits initialement ne leur convient pas.

Education des adultes et formation continue

Le Ministère de l'éducation offre différents types d'enseignement, d'orientation et d'appui financier aux **personnes qui ont quitté l'école prématurément** :

- Cours de jour pour les chômeurs, destinés à favoriser le développement personnel des participants et à améliorer leurs possibilités d'accès au système éducatif ou au marché du travail. Ce sont surtout les femmes qui suivent ces cours;
- Centres d'éducation des adultes, conçus pour dispenser un enseignement de base complémentaire aux personnes qui ont quitté l'école prématurément en vue de développer leurs connaissances générales et de les préparer à une formation professionnelle ultérieure. Les femmes sont nombreuses à y participer. Des cours spéciaux sur le marché du travail, prévus notamment pour les personnes qui ont abandonné très tôt l'école sont organisés par les soins du Ministère du travail;
- Une aide financière pour les travailleurs n'ayant qu'une instruction sommaire et qui sont autorisés à suivre des cours pendant leurs heures de travail. L'objectif est de permettre aux participants, qui sont en majorité des femmes, de suivre une formation générale et professionnelle.

Le Ministère de l'éducation, en collaboration avec le Ministère du travail, met au point un **système informatisé** d'éducation des adultes.

D'une manière générale, la formation permanente des hommes et des femmes reçoit une priorité élevée de la part du Ministère de l'éducation. La question

a fait l'objet en août 1995 d'une conférence qui a été suivie de diverses initiatives.

Enseignement complémentaire et supérieur

D'importants travaux d'**étude et de recherche sur les femmes** sont entrepris à un très haut niveau dans un certain nombre d'universités danoises, notamment dans le domaine des humanités et des sciences sociales.

Cependant, l'équilibre entre les sexes dans le **personnel enseignant et de recherche des universités** laisse encore beaucoup à désirer. Selon les observations les plus récentes, les femmes représentent 17 % seulement du personnel scientifique. Au niveau du personnel permanent le moins gradé dans le secteur scientifique, la proportion des femmes est de 24 %, et chez les maîtres-assistants de 17%. Les professeurs titulaires ne comptent que 4 % de femmes. La plupart des femmes travaillant dans les universités occupent des postes temporaires.

En 1994, le Ministère de l'éducation a invité les recteurs d'université à tenir compte des recommandations sur l'égalité formulées par le Conseil chargé de la politique de recherche et les a encouragés à élaborer une politique générale du personnel propre à assurer un meilleur équilibre entre les sexes dans le personnel d'enseignement et de recherche des établissements universitaires, sans porter atteinte à la qualité de l'enseignement scientifique.

Il est prévu de procéder à de nouveaux examens de la composition du personnel scientifique des universités.

Pour accroître d'une manière générale les possibilités de recrutement aux postes universitaires - ce qui devrait aussi contribuer à une meilleure répartition entre les sexes, le Ministère de l'éducation a augmenté le nombre des bourses de doctorat (de 600, réparties sur un certain nombre d'années) et a créé 200 postes de professeurs (également sur plusieurs années). Enfin, chose importante, des dispositions favorables ont été prises en faveur des candidates au doctorat en ce qui concerne le congé de maternité.

Le Ministère de l'éducation a fait le nécessaire pour que les **statistiques relatives aux activités de recherche** soient ventilées selon le sexe.

Le Conseil chargé de la politique de recherche a lancé un **programme de recherche** d'une durée de cinq ans et prévu 10 millions de couronnes danoises pour l'étude des obstacles d'ordre sexospécifique dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.

CHAPITRE 4 : LES FEMMES ET L'EMPLOI

Article 11

La situation sur le marché du travail

Un marché du travail également ouvert aux hommes et aux femmes, tel est l'un des principaux objectifs de l'action en faveur de l'égalité au Danemark. On a fait beaucoup pour promulguer une législation appropriée sur l'égalité de rémunération et de traitement ou pour modifier dans ce sens les textes existants, pour favoriser le progrès des groupes les plus vulnérables parmi les femmes de la population active et pour modifier les attitudes des parties en présence sur le marché du travail, y compris, à titre individuel celles des employeurs et des salariés et, sur une base pilote, pour adopter le principe de la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans la législation et la planification.

Cependant, des **problèmes** subsistent sur le marché danois du travail en ce qui concerne l'**égalité entre les sexes**. Les principaux d'entre eux seront développés plus loin dans le présent rapport mais peuvent déjà se résumer comme suit :

- Une ségrégation selon le sexe persiste sur le marché du travail;
- Les femmes demeurent les principales victimes du chômage;
- L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas encore acquise et la notion de "travail de valeur égale" n'est pas encore définie de manière équitable;
- L'obligation d'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le lieu de travail continue à se heurter à des obstacles dans certaines situations;
- La pleine harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales pour les femmes et pour les hommes reste à atteindre.

Les rapports précédents ont exposé dans le détail les principes fondamentaux de la Constitution danoise concernant le libre accès, dans des conditions d'égalité, à toute profession, les possibilités d'emploi, qui doivent permettre à tout citoyen d'assurer ses besoins quotidiens, de même que la législation danoise donnant effet à ces principes fondamentaux. On ne trouvera donc ici que les modifications récemment apportées à ces textes.

Intégration

Le Ministère du travail a organisé un projet pilote pour l'**intégration** des questions concernant les femmes dans la législation relative au marché du travail. Une évaluation de la situation existante sera effectuée lors de la rédaction de projets de lois, de manière à tenir compte des effets de leur contenu juridique pour les hommes et pour les femmes. L'élaboration de tels textes devra être précédée d'analyses effectuées à partir de données ventilées par sexe. Pendant la phase pilote, seuls les domaines de congés et de

l'éducation, de la politique relative à la main-d'oeuvre active et de l'environnement du milieu de travail figureront dans l'évaluation.

L'objectif recherché par la Direction nationale de la main-d'oeuvre est de faire en sorte que la promotion de l'égalité soit intégrée de manière visible aux activités du Service public de l'emploi et des programmes de formation professionnelle des adultes. La notion de sexospécificité figure donc au niveau de la planification et des évaluations et, au Service public de l'emploi, la promotion de l'égalité entre les sexes constitue un domaine d'activité spécifique.

Possibilités d'emploi

Le taux d'activité professionnelle des femmes est très élevé au Danemark, mais la **ségrégation selon le sexe** persiste sur le marché du travail. Des chiffres du 1er janvier 1995 montrent par exemple que 45,7 % des femmes, mais seulement 16,5 % des hommes, travaillent dans le secteur des services, qui comprend l'administration publique, l'éducation, et surtout les services de santé et les services sociaux. Les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes dans les secteurs liés à l'exportation, puisque 37 % des hommes et 18,7 % seulement des femmes travaillent dans diverses industries, dans les transports et les commerces de gros qui relèvent du secteur des exportations.

L'action entreprise pour éliminer la ségrégation selon le sexe sur le marché du travail est essentiellement le fait du Service public de l'emploi. Plusieurs régions ont organisé **des stages d'initiation et une formation expérimentale** pour encourager les femmes à s'orienter vers les secteurs dominés par les hommes. Il s'agit là d'une contribution à long terme à la solution du problème : il s'est en effet révélé difficile de modifier les attitudes des femmes et de les amener à renoncer aux secteurs qui sont traditionnellement les leurs pour se tourner vers des secteurs où les hommes sont en force.

Une région a organisé, en coopération avec des instituts locaux de formation pédagogique, une conférence destinée à inciter les hommes à travailler dans le secteur social. Un rapport intitulé "Pourquoi les hommes souhaitent-ils devenir des éducateurs?" a été publié.

Le Service public de l'emploi a également fait l'essai d'une série de projets de **rotation de la main-d'oeuvre**, dans lesquels des travailleurs exercent différentes fonctions leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et une meilleure connaissance de la société qui les emploie. Pour les femmes, cela représente une occasion d'envisager d'autres choix professionnels, de compenser leur retard sur le plan de l'éducation et d'accroître leur mobilité sur le marché du travail.

Les femmes continuent à être plus gravement touchées que les hommes par le **chômage** dans presque toutes les professions et tous les groupes d'âge. En 1995, 11,7 % des femmes de la population active, contre 9 % des hommes, étaient inscrits au chômage. Les femmes sont également plus affectées que les hommes par le chômage de longue durée.

Pour lutter contre ce problème et permettre aux femmes d'acquérir des compétences qui les aident à envisager un plus large éventail d'emplois, des

programmes de formation professionnelle destinés aux adultes ont été conçus en fonction de la situation et des besoins de groupes spécifiques tels que les chômeuses ou les femmes non qualifiées ou semi-qualifiées. Les stages prévus spécialement pour les femmes sont de deux types : stages de qualification et stages préparatoires à la réinsertion comprenant des directives ou un complément de formation. Ces stages durent de 13 à 36 semaines. Il existe aussi des stages de suivi de plus courte durée et des stages de qualification plus longs.

Le stage d'un an, dit "P47", destiné aux chômeurs a particulièrement fait ressortir la nécessité d'une formation pour adultes, propre à offrir à des femmes sans qualifications et sans emploi la possibilité d'acquérir des qualifications formelles tant dans le domaine technique et professionnel qu'en matière de compétences générales. A l'issue d'une période pilote durant laquelle la formation était destinée spécialement aux femmes, ce stage a été institutionnalisé et ouvert également aux hommes. Toutefois, les deux tiers environ des participants demeurent des femmes. Il s'agit d'inculquer aux participants des connaissances qui leur permettent d'exécuter de nombreuses tâches dans le secteur industriel vers lequel le stage est orienté. Un objectif particulier est d'amener les participants à faire preuve de souplesse et d'autonomie et de leur apprendre à résoudre les problèmes.

Le Service public de l'emploi organise aussi des stages dans des domaines particuliers tels que la vente au détail, dans laquelle les femmes sont majoritaires. Les programmes sont fixés en collaboration avec les syndicats et les établissements de formation professionnelle, et le contenu tient compte des qualifications professionnelles et des besoins des participants.

L'éducation et la formation professionnelle constituent deux aspects très importants de l'action entreprise pour faciliter l'insertion des chômeurs sur le marché du travail. Les personnes sans emploi pendant deux ans ont le droit et l'obligation de suivre un programme de trois ans à plein temps, qui peut être une formation professionnelle ou un enseignement théorique, pour les aider à trouver un emploi. Un tel programme est conçu pour assurer rapidement l'emploi permanent des intéressés, et l'on compte qu'il sera particulièrement utile pour les femmes et leur permettra de rattraper leur retard par rapport aux hommes sur le marché du travail.

Le **congé d'étude** est offert aussi bien aux travailleurs qu'aux chômeurs. L'objectif est de permettre aux personnes qui souhaitent suivre une formation ou un enseignement approuvé par les autorités d'acquérir de meilleures qualifications pour le marché du travail.

Les femmes sont les principales utilisatrices du congé d'étude et représentent 68 % des 80 435 personnes qui ont obtenu ce type de congé en 1995. Toutefois, les hommes qui y ont recours pour améliorer leurs qualifications professionnelles ont généralement des objectifs plus précis. Les règles du programme de réinsertion dans l'emploi devraient amener les femmes à faire usage du congé d'étude pour obtenir des qualifications recherchées sur le marché du travail.

Egalité de rémunération

La **Loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes** (Loi sur l'égalité de rémunération) relève de la compétence du Ministère du travail et n'a pas subi de modifications depuis 1992. Pour le moment, ni le pouvoir législatif ni les parties en présence sur le marché du travail ne souhaitent renforcer les règles sur l'égalité de rémunération, mais le Ministère examine régulièrement les décisions des tribunaux danois d'arbitrage et la pratique de la Cour européenne de justice en vue de proposer des modifications aux dispositions législatives s'il y a lieu.

Ce sont surtout les grands syndicats, où les femmes sont en majorité, qui invoquent cette loi, et 23 verdicts ont été rendus sur l'égalité de rémunération. Du point de vue des syndicats, le résultat a été positif dans 50 % des cas et négatif dans les autres. L'interprétation suivie des décisions montre que l'application de la notion de "travail de valeur égale" se heurte à des difficultés.

La Cour européenne de justice a annulé 42 décisions relatives à la rémunération. Il s'agit dans la plupart des cas de questions de principes : discrimination indirecte, répartition de la charge de la preuve et interprétation de la notion de "travail de valeur égale".

En dépit de la législation en vigueur sur l'égalité de rémunération, de grandes différences persistent entre hommes et femmes. Dans le domaine des salaires, la rémunération horaire moyenne des femmes ne représente que 85 % de celle des hommes, et chez les salariés les femmes reçoivent en moyenne 70 % de ce que touchent les hommes. Il paraît donc évident que les différences de rémunération ont d'autres raisons que la discrimination fondée sur le sexe.

En liaison avec le Conseil pour l'égalité de statut, le Ministère du travail a lancé un **projet sur l'égalité de rémunération** qui vise à établir des statistiques des salaires à partir des données concernant des individus. Les résultats pourront peut-être aider à identifier les facteurs des différences de rémunération et donner lieu à de nouvelles activités dans ce domaine. Comme les données statistiques n'ont pas permis d'identifier les incidences des nombreux systèmes de rémunération du pays sur l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, le Ministère du travail va organiser un projet pour la collecte de données permettant de reconnaître les effets des mécanismes de négociation sur les différences salariales.

La question des **pensions** fait partie du problème de l'égalité de rémunération. Le régime danois des pensions du marché du travail comprend quatre éléments : régime national de pension, fonds de pension complémentaire du marché du travail fondé sur l'emploi, programmes de retraite fondés sur le revenu acquis et assurances retraite volontaire.

En ce qui concerne le fonds de pension complémentaire et les programmes de retraite, la contribution totale des femmes et des hommes diffère sensiblement : les femmes ont en effet une moindre durée d'emploi et un moindre revenu que les hommes du fait des grossesses, de périodes de maladie et de chômage plus longues, et en général d'un moindre revenu tout au cours de leur vie active. Une réforme du fonds de pension complémentaire a donc été introduite, qui double

la contribution des personnes recevant des indemnités quotidiennes de subsistance ou des allocations maladie ou grossesse, et oblige les bénéficiaires de prestations de sécurité à contribuer également au fonds.

En mai 1996, le Conseil pour l'égalité de statut a tenu une conférence au cours de laquelle la question des pensions a été examinée en fonction d'un certain nombre de critères : sexe, âge, durée de la vie active, invalidité, décès du conjoint, et différences dans le calcul de la pension pour les femmes et les hommes qui ont quitté le marché du travail.

Pur récompenser les travaux faits en faveur de l'égalité dans le secteur privé, le Ministère du travail a, en 1995, créé un **Prix de l'égalité de statut**, qui sera accordé une fois par an à une entreprise ayant obtenu des résultats marquants dans la promotion de l'égalité.

En août 1994, le Ministère des affaires économiques a publié un livre sur le **rôle des femmes dans l'économie**, qui dresse le portrait de femmes tant au Danemark que dans d'autres pays industriels. Le Ministère a aussi mis au point des programmes d'ordinateur qui peuvent être utilisés pour analyser l'évolution de la pauvreté chez les femmes. On envisage la possibilité d'établir des prévisions par sexe de la population active, de l'emploi et du chômage, dans le cadre des études économiques.

Egalité de traitement

La **Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de congés parentaux, etc.** (Loi sur l'égalité de traitement) a été modifiée en 1994 à l'issue d'une directive de l'Union européenne sur la grossesse. Aux termes des nouvelles dispositions, les mères sont tenues de rester chez elles pendant les deux semaines qui suivent l'accouchement. Cette obligation peut être reportée si l'enfant est hospitalisé. De plus, les travailleuses sont autorisées à s'absenter de leur travail si les examens médicaux qu'elles doivent subir du fait de leur grossesse ont lieu pendant les heures de travail.

La loi interdit également le **licenciement** des femmes enceintes et des mères ou des pères en congé parental lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Depuis l'introduction de la loi en 1978, la majorité des quelque 175 litiges concernant l'égalité de traitement avaient trait à des licenciements et ont été portés devant les tribunaux. La plupart ont été présentés par les syndicats et ont été réglés à la satisfaction des salariés. En pareil cas, la charge de la preuve incombe à l'employeur, et les employeurs savent bien qu'il leur est difficile de l'emporter dans les cas de licenciement lié à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

La loi prévoit une indemnisation à concurrence de 78 semaines de salaire si le licenciement est maintenu. Compte tenu des décisions des tribunaux, on peut estimer à six mois de salaire au minimum le montant de l'indemnisation accordée. Le Ministère du travail va créer une base de données, où seront consignées les décisions relatives à l'égalité de rémunération et de traitement, afin que les utilisateurs - demandeurs, syndicats, employeurs, juristes et juges - puissent se tenir au courant de la pratique juridique en la matière.

Aux termes des règlements en vigueur, des prestations journalières en espèces sont versées **en période de grossesse, d'accouchement et d'adoption**. Les femmes enceintes ont droit à un congé de maternité et à une indemnité journalière pendant les quatre semaines qui précèdent la date prévue par leur médecin pour l'accouchement. Dans certains cas particuliers, elles peuvent bénéficier de ces prestations avant la période de quatre semaines.

Après la naissance, les parents ont droit pendant 24 semaines à un congé parental et à une indemnité journalière à répartir entre eux. Pendant les 14 semaines qui suivent la naissance, seule la mère peut normalement bénéficier de ces prestations. Au cours de cette période, le père a droit à deux semaines de congé parental avec indemnité en même temps que la mère. Les dix dernières semaines du congé parental peuvent être prises indifféremment par le père ou par la mère. Plus de la moitié des pères prennent les deux semaines de congé mais 3 à 4 % seulement prennent congé de la 15e à la 24e semaine.

Les personnes qui adoptent un enfant reçoivent des indemnités pendant les 24 semaines qui suivent l'arrivée de l'enfant à leur foyer si les autorités compétentes décident que l'un des parents adoptifs doit demeurer auprès de l'enfant pendant une certaine période et devra donc s'absenter de son travail.

Les prestations susmentionnées représentent des droits minimums. Grâce aux conventions collectives, il y a eu un accroissement des droits au congé de maternité. Certaines salariées du secteur public bénéficient de jusqu'à huit semaines de congé de maternité à plein traitement avant la date prévue pour la naissance. Dans l'industrie manufacturière du secteur privé, les femmes ont également droit à leur "plein traitement" mais seulement à concurrence de 95 couronnes danoises de l'heure pendant les 14 premières semaines de congé de maternité. Cette branche du secteur privé n'employant que peu de femmes, l'introduction de cette prestation s'est révélée peu coûteuse.

L'octroi d'un congé de maternité à plein traitement a des chances de contribuer à assurer des changes égales aux hommes et aux femmes. La création, dans le secteur privé, d'un fonds commun pour la maternité et l'accouchement est en cours de discussion et constituerait un important pas en avant pour assurer l'égalité des sexes dans la société danoise. La constitution d'un tel fonds doit toutefois faire l'objet d'une décision de la part des parties contractantes du marché du travail lors de la négociation de conventions.

Le **harcèlement sexuel** est une question particulière qui relève de la Loi sur l'égalité de traitement. S'il n'y a pas dans la loi de disposition spécifique sur la question, on estime que cette dernière est couverte par l'interdiction de conditions de travail constituant une discrimination fondée sur le sexe. Sur les 175 cas mentionnés plus haut, 20 concernaient le harcèlement sexuel et la plupart d'entre eux ont été défendus par les syndicats et réglés en faveur de la partie lésée.

La question de la **promotion des femmes** est liée elle aussi à la Loi sur l'égalité de traitement, dont certaines dispositions vont dans le sens d'une action positive en autorisant des exemptions. Sur le marché du travail, il serait possible d'invoquer de telles exemptions pour recruter des femmes à des postes de direction ou pour organiser des stages destinés à des femmes, par exemple dans le domaine de la gestion.

La discrimination fondée sur **l'âge à l'égard des femmes** sur le marché du travail n'est pas traitée expressément dans la loi, mais elle est couverte par les dispositions générales interdisant la discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes. Bien que l'âge de la retraite obligatoire soit le même pour les hommes et pour les femmes, la tendance sur le marché danois du travail est que les femmes prennent leur retraite plus tôt que les hommes.

Fondamentalement, la législation sur **l'environnement du travail** s'applique à la fois aux femmes et aux hommes mais, pour des raisons liées à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement, les femmes peuvent être exemptées de travaux faisant intervenir des matériaux, des processus ou des conditions de travail dangereux.

Le 24 mai 1996, le Folketinget a adopté la **Loi sur l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail, etc.**, qui interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle et l'origine nationale, sociale ou ethnique. L'un des objectifs est de combattre la double discrimination dont les femmes appartenant aux minorités ethniques peuvent faire l'objet dans la société danoise.

Le Ministère prévoit également de nouvelles initiatives pour faciliter l'accès au marché du travail des femmes et des hommes appartenant aux minorités ethniques. On mettra l'accent sur la modification des attitudes qui font obstacle à l'intégration des minorités ethniques sur le marché du travail.

Depuis l'automne de 1993, le Ministère des affaires sociales oriente surtout vers les entreprises publiques et privées ses activités en faveur de **l'harmonisation de la vie familiale et professionnelle**. Il s'est employé à identifier les initiatives qui ont déjà été prises et à étudier les moyens de les développer et de les améliorer. Les attitudes - aussi bien celles des employeurs que celles des salariés - et les usages sur le lieu de travail jouent un rôle important lorsqu'on examine la question des familles avec enfants sur le marché du travail.

En collaboration avec certaines entreprises privées et publiques, un projet de développement a maintenant été lancé pour développer les possibilités qui s'offrent aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit aussi de faire l'essai de modèles qui pourront servir à revoir les conditions de travail en fonction des besoins particuliers des familles avec enfants. Le style de gestion des entreprises et les attitudes sont soumis à un examen, de même que la question de l'égalité. Le projet doit également faire apparaître les obstacles auxquels se heurtent les parents, qui doivent combiner vie professionnelle et leur rôle de parents.

Dans le cadre des projets particuliers, un réseau a été constitué, regroupant environ 20 entreprises particulièrement intéressées par ces questions, et qui estiment qu'une politique moderne en matière de personnel doit aussi comporter des éléments concernant la famille. Le réseau doit permettre des échanges de données d'expérience et d'idées concernant l'organisation de milieux de travail favorables à la vie familiale.

Services d'aide sociale

Le taux de participation des parents d'enfants en bas âge au marché du travail est élevé au Danemark. Dans le groupe d'âge où les femmes ont généralement des enfants (20 à 45 ans) et ont de ce fait besoin de services, le taux de participation des femmes était de 85,7 % en janvier 1994.

Pour aider les parents à concilier vie professionnelle et vie familiale, la loi prévoit que des **services de garderie** doivent pouvoir accueillir les enfants dans tout le pays. Les autorités locales sont responsables de la mise en place, de l'exploitation et de la supervision de ces services. L'existence de crèches ou garderies pour les enfants de la naissance à neuf ans est indispensable pour assurer aux femmes des chances égales dans le domaine de l'éducation et sur le marché du travail.

Les établissements précités doivent à la fois répondre au besoin de services de garde et assurer aux enfants un milieu éducatif et stimulant. Ils assurent aussi une partie des mesures générales et préventives qui sont prises en faveur de l'enfance au niveau des municipalités en apportant le type particulier d'appui dont certaines familles avec enfants ont besoin.

Les établissements recevant les enfants pendant la journée comprennent les crèches, pour les enfants de six mois à deux ans, les jardins d'enfants pour ceux de trois à cinq ans, et les garderies et centres de récréation qui accueillent les enfants de six à neuf ans après l'école jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de se passer de surveillance l'après-midi. Certains établissements reçoivent des enfants de différents âges, par exemple de six mois à six ans.

Il existe en outre des familles d'accueil, qui reçoivent à domicile des enfants pendant la journée. Il s'agit surtout d'enfants de six mois à deux ans. Les responsables sont choisis, désignés et rémunérés par les autorités locales qui décident également de l'affectation des enfants à telle ou telle famille.

Le programme préscolaire, qui dure un an, est destiné aux enfants qui ne vont pas encore à l'école. Il est gratuit et comporte quatre heures d'activités par jour.

Pus de 65 % des enfants danois de six mois à dix ans sont inscrits dans un établissement public de garderie. Toutefois, l'objectif visé, qui est d'accueillir tous les enfants de plus d'un an dans une garderie ou une famille d'accueil si les parents le souhaitent, n'a pas encore été atteint. Les parents paient 30 % du coût d'une place dans le système public de garderie; les enfants peuvent toutefois être reçus à un moindre coût ou même gratuitement pour des raisons financières sociales, éducatives ou pour permettre de suivre un traitement médical.

Les conditions auxquelles les parents peuvent rester chez eux en cas de **maladie des enfants** ont été décrites dans le précédent rapport. Actuellement, presque tous les parents qui travaillent reçoivent leur plein salaire le premier jour de maladie d'un enfant en bas âge. La question est réglée dans le cadre de conventions, et certains parents souhaiteraient que le droit de prendre soin des enfants en bas âge puisse s'exercer de façon plus large ou plus souple.

A compter du 1er avril 1995, les parents travaillant dans le secteur public ont l'un et l'autre droit à dix jours de congé par enfant pour s'occuper de leurs enfants. Ces jours peuvent être pris isolément ou groupés, selon ce qui est convenu avec l'employeur, par exemple lorsqu'un enfant est malade, doit entrer dans un établissement, subir un examen médical, etc.

Les **horaires souples** faisant l'objet d'un accord entre employeurs et salariés sont de plus en plus utilisés pour permettre de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale. Dans le même esprit, certaines institutions publiques et entreprises privées ont fait l'essai du télétravail ou du travail à domicile, mais il est trop tôt pour dire si de tels arrangements fonctionnent à l'avantage des parties intéressées.

Le **travail temporaire** est très répandu sur le marché danois du travail. Les salariés ont dans ce système les mêmes droits que le personnel travaillant à plein temps, mais au prorata de leur temps de travail. Ce sont surtout les mères de petits enfants ou les femmes d'un certain âge qui travaillent dans ces conditions.

Les salariés qui souhaitent interrompre leur travail pour se consacrer à leur famille ont diverses possibilités de **congé parental**. Il s'agit là d'une importante initiative de la politique en faveur de la famille qui doit permettre aux parents de passer plus de temps avec leurs enfants. Les parents d'enfants de moins d'un an peuvent prendre jusqu'à 26 semaines de congé. Lorsque les enfants ont un an ou plus, les parents peuvent prendre 13 semaines de congé par an. Au-delà, des congés allant jusqu'à un an pour chaque enfant doivent faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En 1995, 52 598 parents, dont 90 % de femmes, ont pris congé pour s'occuper de leurs enfants. Le Ministère du travail a alloué 1,2 million de couronnes danoises pour une campagne destinée à inciter les pères à faire usage du congé parental. Divers projets - conférences, représentations théâtrales et publications - ont été organisés pour informer les pères des avantages qu'il y a à ce qu'ils restent quelque temps chez eux pour s'occuper de leurs enfants.

CHAPITRE 5 : AUTRES MESURES JURIDIQUES ET SOCIALES

Article 12

Problèmes et dispositions concernant la santé

En matière de santé, les femmes ont à la fois les mêmes besoins que le reste de la population et des besoins qui leur sont propres; elles doivent donc avoir accès à des services qui correspondent à ces deux catégories de besoins. Comme l'indique le troisième rapport du Danemark au Comité, les femmes danoises ont accès dans les mêmes conditions que les hommes aux services de santé, notamment pour ce qui est de la planification familiale. La législation leur assure également certains services gratuits, en particulier en ce qui concerne leur santé et leurs droits en matière de procréation.

Une étude effectuée par le Comité sur l'**espérance de vie** et publiée en 1994 dans un rapport intitulé "Vie et mortalité des femmes" a relancé le débat sur la

/...

santé au Danemark. On a mis l'accent sur le rapport entre le mode de vie et la qualité de la vie, et la mortalité, mais le débat a aussi donné lieu à des déclarations et à des postulats qui ne sont étayés ni par le rapport lui-même, ni par d'autres projets de recherche.

L'un de ces postulats est que les femmes danoises meurent plus jeunes qu'auparavant parce qu'elles sont entrées sur le marché du travail et en sont venues à abuser notamment de l'alcool et du tabac. En fait, l'espérance de vie des femmes et des hommes a augmenté au Danemark : de 1925 à 1990, elle est passée de 62 à 78 ans pour les femmes et de 61 à 72 ans pour les hommes.

La prémisse du rapport est que les femmes d'autres pays ont rattrapé et même dépassé les Danoises du point de vue de l'espérance de vie. Les décès dus au cancer du sein ou du poumon et à la bronchite ont augmenté chez les Danoises. Des mesures spécifiques doivent donc être prises. Le Conseil pour l'égalité de statut a demandé au Ministère de la santé de créer un groupe chargé de veiller à ce que les questions concernant expressément les femmes soient prises en considération tant dans la recherche médicale que dans la politique de la santé.

Le rapport susmentionné souligne que, malgré les dispositions législatives prises en faveur des femmes enceintes (voir chap. 4), l'action sociale dans le domaine de la maternité n'atteint pas comme il le faudrait les groupes les plus vulnérables, et que les services offerts aux femmes enceintes varient sensiblement d'une région à l'autre du pays.

Le Conseil national de la santé a entrepris de réviser les **Directives de 1985 destinées aux services responsables de la fourniture de soins liés à la grossesse et à la maternité**. L'objectif est de promouvoir la santé et la prévention des maladies, d'orienter l'action là où elle est le plus nécessaire et de mettre l'accent sur les ressources propres dont disposent les femmes et leur famille. La nouvelle version tient compte des résultats d'enquêtes et d'expériences sur le terrain. Depuis septembre 1995, le Conseil national de la santé a organisé ou mis en oeuvre une série de projets d'information de type non traditionnel sur la contraception, l'avortement et la grossesse, qui sont orientés surtout vers les jeunes. Le problème des grossesses non désirées a aussi fait l'objet de discussions à une conférence réunissant des représentants des comtés et d'autres parties intéressées.

Le **tabagisme** est une question brûlante lorsqu'il s'agit de la grossesse, car il a été démontré que le fait que les mères fument contribue à une mortalité infantile plus élevée au Danemark que dans les autres pays nordiques. En 1995, le Conseil national de la santé a donné la priorité à des activités d'information destinées aux femmes enceintes. Une documentation appropriée sur les dangers du tabagisme est remise aux médecins, aux sages-femmes, aux auxiliaires sanitaires et aux autres groupes se trouvant en étroit contact avec les femmes enceintes.

L'**allaitement au sein** est considéré comme un moyen de donner au nouveau-né le contact le plus étroit possible avec sa mère et la meilleure alimentation qui soit. Le Conseil national de la santé a donc révisé ses directives aux agents sanitaires, l'objectif étant de promouvoir l'allaitement au sein. Une conférence est également prévue pour donner aux médecins, aux infirmières visiteuses et autres groupes intéressés des informations sur la nutrition des

enfants en bas âge, y compris l'allaitement au sein des enfants bien portants et malades.

Le Ministère de la santé a alloué une assistance financière aux travaux du Comité sur l'allaitement au sein en vue de promouvoir cette forme d'allaitement dans les maternités et d'appliquer le programme OMS/UNICEF de 1991 sur les initiatives en faveur des enfants en bas âge.

Violence

Les violences sexistes mettent en danger la santé des femmes et ne sont pas tolérées au Danemark. Le troisième rapport du Danemark indique les mesures prises pour combattre ce type de délit, mesures qui font intervenir la législation, l'information préventive, et l'aide juridique, médicale et psychologique, y compris les centres de crise pour les femmes.

L'**information préventive** a été choisie comme étant la mesure la plus nécessaire et la plus efficace, une fois organisées les activités législatives et institutionnelles. Les travaux sont dirigés par le Conseil pour la prévention du crime, et un groupe de travail est expressément chargé de prévenir la violence dans le cadre de la cohabitation ou du mariage, y compris envers les enfants. Plusieurs publications ont été diffusées aux médecins, aux centres de crise pour les femmes, aux bibliothèques, aux écoles, aux travailleurs sociaux et à la police. Le Conseil a rédigé également une brochure traitant spécifiquement du viol.

La **mutilation génitale des femmes ou excision** est punissable aux termes du paragraphe 245 du Code pénal danois. La société danoise n'avait jamais connu ce problème jusqu'à une date récente, lorsqu'il est apparu que des fillettes somaliennes vivant au Danemark étaient excisées à l'étranger. Pour trouver les moyens de mettre un terme à ces interventions physiques, le Ministère de la santé a constitué un groupe de travail spécial composé de représentants du Conseil national de la santé, du Conseil danois des réfugiés, du Groupe somalien de conseillers, de l'Association des femmes somaliennes, de l'Association des femmes médecins danoises et du Ministère de la santé. Ce groupe doit indiquer comment planifier et appliquer une campagne d'information destinée à empêcher les jeunes immigrantes ou réfugiées vivant au Danemark de se rendre à l'étranger pour y subir l'excision. Le rapport final doit être achevé pour le 1er septembre 1996.

Des directives ont été publiées en 1996 dans le cadre du programme danois de coopération pour le développement sur la prévention des mutilations génitales féminines.

Le nombre des femmes qui font appel aux **centres de crise** est en augmentation sensible, et cette évolution doit être suivie avec attention. En 1996, l'allocation accordée aux centres figurant dans la Loi sur les allocations a été augmentée d'un million de couronnes danoises pour répondre aux besoins. Des réseaux faisant intervenir des groupes de volontaires aident également les femmes en situation vulnérable. Le Ministère des affaires sociales encourage par exemple des initiatives en faveur des prostituées et d'autres groupes exposés à divers types d'abus.

Articles 13 à 16

La vie familiale

Il est indiqué dans le troisième rapport du Danemark au Comité que toutes les prescriptions de la Convention sont respectées. Hommes et femmes jouissent des mêmes droits dans la vie économique et sociale, en ce qui concerne l'égalité devant la loi et dans tous les domaines concernant le mariage et les relations familiales. Les paragraphes qui suivent ne contiennent donc qu'une description de certaines des prestations qui sont accordées aux familles avec enfants : ces prestations sont sans aucun doute particulièrement importantes pour les mères, qui passent en général plus de temps que les pères à s'occuper de leurs enfants, et surtout pour les mères célibataires ou les mères d'enfants difficiles, handicapés ou gravement malades.

C'est au Danemark un principe fondamental que les autorités publiques partagent la responsabilité des conditions dans lesquelles grandissent les enfants et les jeunes. La Loi sur l'assistance sociale stipule que les conseils locaux doivent surveiller les **conditions dans lesquelles vivent les enfants et les jeunes** des municipalités. Les conseils locaux doivent donner des avis et une assistance aux parents ou aux personnes qui s'occupent effectivement des enfants ou des adolescents, si ceux-ci se heurtent à des difficultés liées à leur environnement.

La loi prévoit également l'apport de diverses formes d'assistance aux familles dont les enfants éprouvent des difficultés. L'intervention des autorités est fondée sur l'idée que parents et enfants constituent une unité et que l'assistance donnée respecte l'intégrité de la famille.

L'autorité locale peut décider de mesures d'appui si celles-ci sont considérées comme étant d'importance vitale pour un enfant ou un jeune. Ces mesures s'appliquent aussi bien aux jeunes qui vivent dans leur famille qu'à ceux qui sont placés en dehors de celle-ci.

Le secteur social offre diverses **indemnités**. L'allocation générale pour charge de famille est versée pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 18 ans, est exonérée d'impôts et est indépendante du revenu du bénéficiaire. Cette indemnité est généralement versée à la mère.

Il existe différents types d'allocations pour enfants, qui toutes sont versées pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 18 ans, sont exonérées d'impôts et indépendantes du revenu du bénéficiaire, et sont généralement versées à la mère. L'allocation normale et une allocation supplémentaire sont attribuées notamment aux ménages monoparentaux. Des allocations spéciales sont versées en particulier pour les enfants qui ont perdu l'un de leurs parents ou sont complètement orphelins, et pour ceux dont la paternité n'a pas été établie. Les allocations pour naissances multiples sont payables en cas de naissance de plus d'un enfant (y compris un enfant adoptif né à la même époque), et jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de sept ans.

Le paiement anticipé par les autorités publiques d'une **pension d'entretien** peut être autorisé pour tout enfant de moins de 18 ans lorsque la personne tenue de verser cette pension, qui est fixée conformément à la Loi sur le statut

juridique des enfants, ne s'est pas acquittée en temps voulu de son obligation. L'indemnité d'entretien est alors versée à la personne à qui elle est payable, et les autorités recouvrent ensuite le montant correspondant auprès de la personne responsable.

Les personnes qui s'occupent à leur domicile d'un **enfant** physiquement ou mentalement **handicapé** de moins de 18 ans peuvent obtenir une indemnité destinée à les défrayer des dépenses particulières qu'entraîne l'incapacité de l'intéressé. Cette indemnité n'est pas fonction de la situation financière de la famille. Un supplément peut également être accordé pour perte de revenu.

Lorsqu'un enfant est **gravement malade**, les parents peuvent généralement bénéficier d'une indemnité qui leur permet de le soigner. Il faut pour cela que l'enfant ait moins de 14 ans, que sa maladie doive entraîner son hospitalisation ou son placement dans un établissement pendant 25 jours au moins et que les parents doivent s'absenter entièrement ou partiellement de leur travail pendant cette période. La condition des 25 jours ne s'applique toutefois pas aux ménages monoparentaux.

OBSERVATIONS D'ONG DE FEMMES DANOISES

Observations du Conseil national des femmes du Danemark (DKN) concernant le quatrième rapport périodique sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Le Conseil national des femmes du Danemark (DKN) est heureux de l'occasion qui lui est offerte de présenter ses observations sur le rapport du Danemark au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Le rapport contient une description objective des problèmes rencontrés et des progrès réalisés dans l'action entreprise au Danemark pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, et il reflète l'attention accordée aux problèmes que le Conseil national des femmes du Danemark avait mentionnés dans ses observations sur le rapport de 1993 au CEDAW.

Observations générales

Le modèle danois de protection sociale contribue très activement à favoriser l'égalité de statut entre les femmes et les hommes. L'Etat fournit, gratuitement ou à peu de frais, des services de garderie, de santé et d'éducation des enfants, qui sont très importants pour les femmes. Ces dernières années toutefois, le niveau des services fournis a baissé, par exemple en ce qui concerne les garderies d'enfants et la santé. Nous nous inquiétons de cette tendance car nous estimons que le développement et l'amélioration des services publics jouent un rôle capital pour garantir le statut et la promotion de la femme. Les programmes spéciaux visant à promouvoir l'égalité sont insuffisants pour réduire les inégalités qui existent actuellement entre les sexes.

Article 3 - Politique nationale

Le plan national d'action met l'accent sur ce que l'on peut faire pour promouvoir l'égalité de statut dans le secteur public. Ce secteur aurait dû donner une impulsion favorable à l'égalité de statut dans le secteur privé. Il est toutefois évident qu'on n'a pas constaté ce genre de répercussion favorable. L'absence de méthodes efficaces pour promouvoir l'égalité de statut dans le secteur privé fait que les femmes sont absentes de nombreux centres importants de décision ou n'y sont que faiblement représentées. Dans le commerce et l'industrie privés, 5 % des cadres de directions seulement sont des femmes. Les femmes employées dans le secteur privé bénéficient de moindres droits que celles du secteur public, en ce qui concerne par exemple le congé de maternité et les absences autorisées pour s'occuper des enfants malades. Cet état de choses entretient la ségrégation par sexe sur le marché du travail.

Comme l'indique le rapport, le gouvernement a chargé un comité de réexaminer et de réorganiser l'action des pouvoirs publics en faveur de l'égalité de statut. Nous estimons qu'il s'agit là d'une initiative judicieuse, mais nous déplorons le fait qu'un seul siège nous ait été attribué à ce comité alors que nous oeuvrons depuis de longues années en faveur de l'égalité de statut et que nous représentons un très grand nombre des organisations qui travaillent dans ce domaine.

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

Le DKN est préoccupé par la décision qu'a prise la Cour européenne de justice dans une affaire d'action positive (le cas Kalanke) : la Cour s'est en effet prononcée contre le droit national de recours à l'action positive et a décidé que cette action, dans la forme sous laquelle elle était appliquée, n'était pas compatible avec la directive de l'Union européenne sur l'égalité de traitement. Bien que le cas se soit produit en Allemagne, nous craignons qu'une telle décision n'ait des répercussions sur la législation et la pratique danoises.

Le Conseil danois pour l'égalité de statut vient de traiter une demande émanant du Conseil danois de la recherche en matière de science sociale concernant l'exemption de l'application de la Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en vue de permettre l'attribution à des femmes de cinq bourses temporaires de recherche (doctorat). L'Association des employeurs danois et la Confédération des salariés et des fonctionnaires (qui sont membres du Conseil pour l'égalité de statut) ont opposé leur veto à cette exemption, qui n'a donc pas été accordée malgré l'avis favorable des sept autres membres du Conseil. Nous estimons que ces deux exemples ont eu pour effet de limiter les possibilités de travailler activement en faveur de l'égalité de statut.

L'action positive est un utile instrument de promotion de l'égalité de statut entre les femmes et les hommes dans le système éducatif et sur le marché du travail. Il importe de maintenir le droit à une telle action, qui est conforme à la Convention, et nous pensons que le Gouvernement danois devrait s'employer activement à préserver le droit national au recours à l'action positive.

Article 6 - Questions spéciales

La Convention stipule clairement que les Etats signataires doivent s'employer à prévenir le trafic des femmes et la prostitution. Le Gouvernement danois est resté passif jusqu'ici mais la prostitution fait maintenant l'objet d'un débat public - en grande partie du fait de la pression constante qu'exercent les organisations non gouvernementales de femmes danoises.

De l'avis du DKN, le problème de la prostitution est lié à la détresse sociale. Bien qu'il convienne de décriminaliser la prostitution sur le plan individuel, il ne faut pas en faire une occupation légalement reconnue. Le DKN souhaite combattre la prostitution; or, sa législation serait un pas en sens inverse en ce qu'elle indiquerait que la prostitution est acceptable du point de vue social, et elle aurait probablement pour effet d'accroître le nombre des femmes étrangères incitées ou obligées à travailler comme prostituées au Danemark.

Le DKN a soulevé cette question immédiatement après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 4-15 septembre 1995). Nous avons présenté au Ministre de la justice une demande d'enquête sur l'étendue de la prostitution et du trafic des femmes au Danemark. La police doit intensifier ses efforts à l'encontre des personnes qui sont à l'origine de ces iniquités, et les mesures législatives nécessaires doivent être prises si la législation actuelle ne suffit pas à assurer l'efficacité de l'action de la police. Nous avons

également prié le Ministre des affaires sociales de se préoccuper de la prostitution et du trafic des femmes et d'engager une collaboration avec le Ministère de la justice puisque le problème relève des deux ministères. Une année après la présentation de notre demande, nous n'avons pas encore obtenu l'adoption de nouvelles initiatives. Toutefois, après avoir réitéré notre demande au Ministère de la justice, nous avons été informées que notre point de vue serait pris en considération au cours des débats du Folketinget (Parlement danois).

Article 8 - Représentation du gouvernement

Les femmes danoises sont notoirement peu nombreuses dans les délégations qui représentent le Gouvernement danois aux réunions internationales. La raison en est que le Ministère des affaires étrangères n'emploie que peu de femmes dans les postes de direction et que les autres ministères techniques qui sont représentés dans les réunions internationales n'y envoient pas non plus de fonctionnaires femmes.

Le DKN déplore le fait que les femmes ne fassent pas davantage partie des délégations danoises aux réunions internationales. Il estime qu'il est nécessaire de modifier la politique du personnel des ministères pour qu'un plus grand nombre de femmes se qualifient pour participer à ces réunions. De plus, il importe que le personnel des différents ministères comprenne un plus grand nombre de spécialistes des politiques concernant les femmes. Le Ministère des affaires étrangères emploie un conseiller spécial, dont les services se sont révélés précieux, pour les questions concernant l'égalité de statut des femmes et des hommes. Les autres ministères devraient avoir également leur conseiller.

Le DKN se félicite que le Gouvernement danois ait invité les organisations de femmes à se faire représenter par des conseillers dans les délégations danoises aux réunions internationales. C'est ainsi par exemple que le DKN est représenté à la session annuelle de l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies et qu'il a participé au Sommet mondial sur le développement social, à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et à la cinquante-deuxième session de la Commission des droits de l'homme.

Article 9 - Nationalité

Le DKN est très heureux qu'un critère humanitaire spécial concernant les femmes étrangères battues figure maintenant dans la Loi danoise sur les étrangers, ainsi qu'il est indiqué dans le rapport du Gouvernement. Il y a lieu de suivre la situation dans les années à venir pour vérifier si cette règle est bien appliquée dans la pratique.

Le DKN estime aussi qu'il est nécessaire de modifier la pratique danoise en ce qui concerne la prise en considération de la violence à l'égard des femmes parmi les motifs qui permettent d'obtenir l'asile. Les lois régissant les réfugiés et l'asile devraient être élargies pour inclure les demandes émanant de femmes victimes de persécutions, y compris la violence familiale.

Article 10 - Enseignement complémentaire et supérieur

La répartition entre les sexes du personnel d'enseignement et de recherche des universités laisse beaucoup à désirer. L'attribution d'un plus grand nombre de bourses de doctorat et l'ouverture de nouveaux postes de professeurs ne suffisent pas à assurer l'augmentation du nombre des femmes chercheurs, car les bourses et les postes ne sont pas réservés aux femmes.

Le recours à l'action positive dans les établissements d'enseignement supérieur pourrait constituer un moyen satisfaisant de remédier aux inégalités de la répartition entre les sexes car il s'agit là d'un domaine dans lequel il est immédiatement possible de comparer les qualifications. Comme on l'a vu au sujet de l'article 4, l'Association des employeurs danois et la Confédération des salariés et des fonctionnaires ont opposé leur veto au sein du Conseil pour l'égalité de statut à une demande tendant à créer cinq postes temporaires de recherche (doctorat) réservés à des femmes, bien que cette demande ait reçu l'approbation du Ministère de la technologie, de la recherche et de l'information. Nous estimons qu'il est inapproprié que des organismes du marché du travail aient la possibilité de faire obstacles à des mesures en faveur de l'égalité des chances dans des domaines qui ne relèvent pas de leur compétence normale.

Il convient de noter que le Danemark éprouve des difficultés pour appliquer l'alinéa d) de l'article 10. Il s'est révélé que les femmes avaient beaucoup plus de difficultés que les hommes à obtenir des bourses, celles-ci étant attribuées dans les domaines de la recherche où les femmes sont le moins représentées.

Article 11 - Les femmes et l'emploi

Le rapport indique qu'un certain nombre de problèmes ne sont pas encore résolus en ce qui concerne l'égalité de possibilités sur le marché danois du travail : ségrégation fondée sur le sexe, inégalité de rémunération, chômage élevé chez les femmes, inégalité de traitement des femmes et des hommes sur le lieu de travail et inégalité dans la répartition des responsabilités professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes.

La stratégie appliquée par les autorités pour combattre la ségrégation fondée sur le sexe qui prévaut sur le marché du travail vise à amener les femmes à faire de nouveaux choix de carrière. Mais cette stratégie ne s'est pas révélée fructueuse : d'une part, elle n'a pas entraîné de changement visible dans les choix de carrière que font les femmes, et d'autre part elle n'a pas amélioré la situation des femmes dans les domaines traditionnellement occupés par les hommes. Au contraire, les femmes ont de grandes difficultés à obtenir une formation et un emploi dans les domaines où les hommes dominent. Il faut donc mettre au point de nouvelles stratégies parallèles en vue de réévaluer les occupations qui reviennent traditionnellement aux femmes tant du point de vue de la rémunération qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi et la nature du travail.

En dépit de la législation sur l'égalité de rémunération, de grandes différences subsistent entre les femmes et les hommes. La question de l'égalité de rémunération ayant été abondamment étudiée, décrite et documenté dans un très

grand nombre de rapports, nous ne pensons pas que de nouvelles enquêtes soient nécessaires. En revanche, il importe de mettre au point des instruments qui permettent de déterminer avec précision ce qu'est un travail d'égale valeur en vue de réévaluer les qualifications des femmes. Les conventions collectives devraient être examinées du point de vue de la situation des femmes, comme le sont les projets de lois du Parlement, afin que leurs effets sur les horaires de travail, la formation professionnelle, le système de rémunération, etc., puissent être évalués en ce qui concerne aussi bien les femmes que les hommes.

S'agissant des rapports entre la vie professionnelle et la vie familiale, l'introduction du congé pour soins aux enfants est un progrès important. Cependant, dans 90 % des cas, ce sont les femmes qui prennent ce congé de sorte qu'il a fonctionné jusqu'ici non pas comme un instrument d'égalité entre les sexes mais comme une prestation individuelle. Il importe de poursuivre vigoureusement les efforts pour persuader les hommes de se prévaloir de ce droit au congé. Le droit à la pleine rémunération en période d'accouchement n'est pas encore inscrit dans toutes les conventions collectives. Pour que toutes les femmes puissent en bénéficier, le DKN souhaite l'établissement d'un fonds, financé collectivement, qui permette d'assurer leur pleine rémunération à toutes les femmes sur l'ensemble du marché du travail. Les programmes décentralisés favorisent les secteurs et les professions qui comptent le plus petit nombre de femmes.

Le droit à des jours de congé pour donner des soins aux enfants devrait aussi être reconnu d'une manière générale à tous les salariés.

Article 12 - Santé

Bien que les hommes et les femmes aient également accès aux soins médicaux, le secteur de la santé ne dispose pas des ressources nécessaires pour satisfaire tous les besoins.

Les coupes budgétaires font par exemple que les femmes qui viennent d'accoucher doivent quitter l'hôpital plus tôt, ce qui a des inconvénients du point de vue de l'allaitement et, plus généralement, de la santé de la mère et de l'enfant. L'appui et les conseils donnés aux femmes enceintes et aux jeunes mères ne sont pas suffisants. Les réductions budgétaires signifient aussi qu'on ne fait pas assez pour les femmes atteintes du cancer du sein.

La fréquence de la grossesse chez les adolescentes a diminué ces dernières années. Cela est dû pour une part aux efforts de l'Association danoise de planification familiale qui, dans le cadre de son programme "Sexe et société", a lancé une vaste campagne d'information des jeunes sur la planification familiale et la contraception, y compris la mise en service d'une ligne téléphonique de conseils sur les questions sexuelles, et a conseillé les adolescents sur la façon d'informer d'autres jeunes de leur âge des questions de contraception, de sexualité et d'avortement. L'éducation sexuelle dans les écoles est un autre facteur de cette évolution favorable, de même que la possibilité offerte aux adolescents de consulter leur propre médecin (indépendamment de leurs parents) pour obtenir gratuitement des renseignements et des conseils.

De nouvelles initiatives sont nécessaires pour prévenir la violence envers les femmes et apporter une aide à celles qui en sont victimes. Les centres de

crise ne disposent pas des moyens économiques nécessaires pour aider le grand nombre de femmes et d'enfants qui sont victimes de la violence dans leur foyer. Vu le nombre croissant de femmes - danoises et étrangères - qui s'adressent à ces centres, il importe d'accroître sensiblement les ressources dont ils bénéficient et d'apporter un soutien psychologique aux femmes et aux enfants.

Le rôle des organisations féminines

Les organisations féminines ont joué un rôle important dans la lutte pour la démocratie et les droits de l'homme au cours des 100 dernières années. Depuis 1899, année de la création du DKN, les organisations féminines ont collaboré pour renforcer l'efficacité de leur lutte commune en faveur de la libération de la femme. Aujourd'hui, le DKN regroupe 47 organisations comptant au total plus d'un million d'adhérentes. Les organisations participantes sont des organisations féminines, les comités pour l'égalité de statut, des partis politiques, des syndicats, des associations professionnelles de femmes, des chercheurs effectuant des études sur les femmes, des organisations de jeunes et des organisations religieuses et humanitaires féminines.

Le DKN fait fonction de conseiller sur les questions concernant les femmes dans les délégations gouvernementales du Danemark aux conférences des Nations Unies et à l'Assemblée générale des Nations Unies à New York. Il est chargé également de coordonner les activités des ONG concernant les conférences et réunions officielles.

Observations de l'Association des femmes danoises concernant le quatrième rapport périodique du Gouvernement danois sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

L'Association des femmes danoises, qui oeuvre pour le progrès de la femme depuis plus de 125 ans, estime que le rapport national présente de façon objective et complète la situation des femmes dans la société danoise et les politiques et mesures prises pour faire avancer la cause des femmes.

Nos observations se limiteront donc aux points suivants :

1. Article 3. Politique nationale

Le rapport du gouvernement indique qu'en mars 1996, le Premier Ministre a constitué un comité chargé d'"examiner l'organisation et les priorités des activités futures en vue de l'égalité des sexes". De l'avis de l'Association des femmes danoises, la création de ce comité trouve son origine non seulement dans le Programme d'action mais aussi dans le fait que, depuis un certain nombre d'années, certaines parties en présence sur le marché du travail, notamment l'Association des employeurs danois, exercent des pressions contre l'actuel Conseil pour l'égalité de statut, et notamment ce qu'elles considèrent comme une représentation trop puissante des organisations de femmes au Conseil. L'action ainsi menée a trouvé quelque écho au Parlement.

Si l'Association reconnaît qu'il est essentiel que l'organisation et les priorités de l'action nationale en faveur de l'égalité soient revues à

/...

intervalles réguliers, elle craint que ces travaux n'aient pour résultat d'affaiblir les efforts nationaux visant à assurer l'égalité entre les sexes. Les membres du comité représentent des secteurs très conservateurs mais un organe très important bien que conservateur lui aussi - le Ministère de l'éducation - n'y est toutefois pas représenté. On a très peu fait pour que les travaux du comité soient orientés dans un sens non traditionnel. Il est à craindre que la question de l'égalité des chances ne soit envisagée que du point de vue du revenu, du droit et de la situation sur le marché du travail, ce qui est totalement insuffisant étant donné sa grande complexité.

L'Association des femmes danoises est heureuse d'être membre du comité et agira en tout loyauté dans le cadre du mandat du comité.

2. Article 5. Priorités

L'Association des femmes danoises partage le point de vue du gouvernement en ce qui concerne la conception fondamentale de l'égalité et préfère elle aussi des initiatives actives à des mesures de protection comme moyen d'atteindre l'égalité.

3. Article 6. Questions spéciales

En ce qui concerne le paragraphe 2 concernant les règlements ou dispositions qui font du **trafic des femmes** un délit, la première ligne n'est pas tout à fait correcte car, aux termes du paragraphe 228, section 2, du Code pénal, c'est un délit que de faire sortir une personne du pays pour lui faire gagner sa vie par des actes immoraux ou de l'employer pour de tels actes si la personne a moins de 21 ans ou ignore l'objectif d'une telle manœuvre. Il s'agit là de ce qu'on appelle la "Traite des blanches", qui constitue un délit. Toutefois, ces dispositions ne couvrent que les cas où l'on force une personne à quitter le pays alors que le fait de faire entrer une personne dans le pays aux mêmes fins n'est pas pris en considération.

De ce fait, la législation en question est insuffisante pour traiter du trafic des femmes qui sévit au Danemark par l'intermédiaire de boîtes de nuit, salons de massage et agences matrimoniales.

En ce qui concerne le paragraphe 2, il y a lieu de mentionner qu'un débat public est en cours sur une modification de la législation qui légaliserait la prostitution.

4. Article 10. Education

Les perspectives sont bonnes en ce qui concerne l'éducation des filles et des jeunes femmes, qui ont accès à un niveau d'éducation sans précédent au Danemark : écolières et étudiantes obtiennent de bons résultats dans le système d'éducation. Cela ne signifie pas toutefois que tous les problèmes aient été résolus. La ségrégation selon le sexe persiste dans un certain nombre de domaines du système d'éducation, ce qui se traduit par une ségrégation sur le marché du travail. De plus, nombre de jeunes femmes n'accèdent pas encore à l'enseignement supérieur, et risquent de ce fait de perdre leur emploi.

Les femmes qui travaillent dans le domaine de l'éducation occupent les postes subalternes, et le nombre de femmes qui dirigent des établissements d'enseignement est faible à tous les niveaux. Comme l'indique le rapport du gouvernement, les professeurs d'universités et les chercheurs sont surtout des hommes. Il y a là un sérieux problème qu'il importe de traiter.

5. Article 11. Emploi

L'Association des femmes danoises approuve la description donnée de la situation des femmes sur le marché du travail et reconnaît que les questions soulevées sont particulièrement difficiles à traiter.

Nous aimerions cependant appeler l'attention sur le fait que l'écart entre les revenus des hommes et ceux des femmes est en train de s'élargir. Cette évolution est désastreuse pour l'indépendance économique des femmes et a de lourdes conséquences sur la façon dont les jeunes familles en particulier organisent la répartition des droits et des obligations au sein du foyer, et partant sur le lieu de travail. Nous attendons donc beaucoup du projet sur l'**égalité de rémunération** que doivent lancer le Conseil pour l'égalité de statut et le Ministère du travail.

L'Association des femmes danoises appuie activement la notion d'un **fonds commun pour la maternité et l'accouchement** en tant que moyen de promouvoir l'égalité sur le marché du travail.

Les différents **types de congé** (congé d'étude, congé pour soins aux enfants) offerts aux salariés ont été conçus notamment pour réduire le nombre de chômeurs tout en donnant aux bénéficiaires la possibilité de reprendre des études et de passer plus de temps avec leurs enfants. Bien que ces programmes soient très appréciés, ils peuvent porter préjudice à l'égalité des femmes sur le marché du travail, comme on peut en juger si l'on examine qui a demandé et obtenu ces congés.

Les femmes demeurent malheureusement absentes au niveau de la **direction**, tant dans le **secteur public** que dans le **secteur privé**, et l'on se préoccupe fort peu de cet aspect de l'inégalité sur le marché du travail.

6. Article 12. Santé

Si la législation danoise traite de la **santé et des droits des femmes en matière de procréation**, l'Association des femmes danoises note avec inquiétude que les nouvelles technologies en matière de procréation ne sont pas suffisamment suivies sous l'angle de la défense des intérêts des femmes.

L'insémination artificielle en particulier est une question préoccupante. Les nouvelles technologies donnent la possibilité de faire partager la maternité à trois personnes : la mère génétique, qui apporte l'oeuf, la mère biologique qui porte l'enfant, et la mère sociale, qui l'élève. Les conséquences de telles possibilités étant totalement imprévisibles, l'Association des femmes danoises souhaite que la loi impose certaines restrictions à l'insémination artificielle, et en particulier aux activités menées au nom de la recherche. La fécondation d'ovules humains en laboratoire à des fins de recherche fondamentale, la

conservation sous gel d'ovules humains non fécondés et la transmission sans restriction d'ovules non fécondés devraient être interdites.

La question du **droit des femmes à l'avortement** est elle aussi liée aux nouvelles technologies. L'autodétermination des femmes et leur intégrité physique ne doivent pas être menacées dans l'intérêt d'une recherche médicale qui utilise la fécondation artificielle, les ovules et les embryons humains. Si l'on reconnaît, sur le plan juridique, les mêmes droits à l'embryon qu'à une femme adulte, le droit des femmes de contrôler leur propre fécondité, dont le droit à l'avortement, sera menacé.

En ce qui concerne le paragraphe 1 et la question de l'assistance psychologique aux victimes de **violence sexiste**, il convient de noter que les femmes ne reçoivent une telle assistance que si elles la demandent moins de six mois après que l'acte de violence a été commis. Les femmes qui subissent des années de violence conjugale ne reçoivent aucune assistance, la violence étant alors considérée comme une façon de vivre acceptée.

S'agissant de l'appui financier apporté par l'Etat aux **centres de crise**, aux réseaux et programmes destinés aux prostituées et autres groupes de femmes victimes d'abus, il y a lieu de signaler que cette aide n'est fournie qu'avec l'accord des autorités locales.

7. Rôle des ONG

Le rapport reconnaît le rôle des ONG de femmes et la contribution qu'elles apportent à l'action en faveur des droits des femmes, et estime qu'il y a lieu de féliciter le Gouvernement danois de ce qu'il fait pour associer les ONG à ses travaux en faveur du progrès de la femme.

L'Association des femmes danoises souhaite cependant attirer l'attention sur le fait que cette action, entreprise par les ONG à titre bénévole mais avec tout le professionnalisme possible pour assurer son efficacité, devient aujourd'hui de plus en plus difficile à mener pour les femmes danoises.

La plupart des femmes danoises travaillent à plein temps, ou plus, et combinent des obligations professionnelles et familiales, ce qui leur donne le fardeau le plus lourd. Elles n'ont que peu de temps à consacrer à l'action bénévole. Il faut tenir compte de cette situation et apporter aux organisations féminines une assistance financière appropriée, non seulement pour leurs activités spécifiques mais aussi pour leurs dépenses administratives courantes. Le coût du travail en réseau à l'échelon international dépasse également les moyens de nombre d'organisations féminines à l'heure actuelle.

Ces considérations sont particulièrement importantes au Danemark, où il importe de faire connaître et comprendre à l'ensemble de la population la nécessité de continuer à suivre l'application des droits acquis (qui sont souvent considérés comme allant de soi) et de poursuivre les efforts entrepris en faveur du progrès de la femme, tant dans le pays qu'à l'échelon international.

ANNEXE I

Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes

(Traduction de la Loi No 238 du 20 avril 1988
modifiée le 14 mai 1992)

1. 1) La Loi a pour objet de promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes dans la société.

2) Dans leurs domaines de compétence, les autorités publiques s'emploient à assurer l'égalité des chances et peuvent à cet égard appliquer des mesures spéciales pour promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes.

2. 1) Le Conseil pour l'égalité de statut a pour but de promouvoir l'égalité des chances et il peut, de sa propre initiative ou sur demande, examiner les conditions se rapportant à l'objet de la loi.

2) Le Conseil pour l'égalité de statut donne son avis, etc., conformément à la Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et les congés parentaux, etc., et à la Loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes.

3) Le Conseil pour l'égalité de statut décide s'il convient, dans des circonstances déterminées, de mener des enquêtes supplémentaires.

4) Sur demande, les employeurs et les salariés et leurs organisations mettent à la disposition du Conseil pour l'égalité de statut toutes informations pertinentes au regard des activités du Conseil.

5) Le Conseil pour l'égalité de statut peut, lorsqu'il examine une question concrète, demander à des spécialistes de se prononcer sur cette question.

6) Des représentants du Conseil pour l'égalité de statut et les spécialistes mentionnés à l'alinéa 5) ci-dessus peuvent, aux fins de l'examen de questions concrètes, inspecter l'exécution des travaux dans les entreprises concernées si un accord à cet effet est conclu avec l'entreprise.

7) Le Premier Ministre peut assigner d'autres tâches au Conseil.

3. 1) Le Conseil pour l'égalité de statut comprend un président qui est nommé par le Premier Ministre et huit membres, qui doivent avoir l'agrément du Premier Ministre, comme suit :

1 membre est recommandé par la Fédération danoise des syndicats;

1 membre est recommandé par la Confédération danoise des employeurs;

1 membre est recommandé par la Confédération des salariés et des fonctionnaires;

1 membre est recommandé par l'Association des femmes danoises;

/...

3 membres sont recommandés par le Conseil national des femmes du Danemark;

1 membre qui représente la recherche relative aux femmes est agréé sur recommandation des autres membres du Conseil pour l'égalité de statut.

Tout agrément est valable quatre ans.

2) Le Premier Ministre établit le règlement intérieur du Conseil.

4. 1) Toute infraction au paragraphe 4 de l'article 2 est passible d'une amende.

2) Lorsque l'infraction est commise par une société publique ou privée à responsabilité limitée, une société coopérative, etc., la société en tant que telle est passible d'une amende.

5. 1) La présente Loi entrera en vigueur le 1er juin 1988.

2) La Loi No 164 du 12 avril 1978 relative au Conseil danois pour l'égalité de statut est abrogée.

6. 1) La présente Loi n'est applicable ni aux îles Féroé ni au Groenland.

2) Toutefois, le paragraphe 2 de l'article 5 de la présente Loi est applicable au Groenland.

ANNEXE II

Loi unifiée sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et le congé de maternité, etc.

Loi unifiée No 686 du 11 octobre 1990
Ministère du travail, 1993
(Traduction)

La présente Loi est destinée à réunir les dispositions de la Loi No 244 du 19 avril 1989 sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et le congé de maternité, etc., et les amendements résultant de la Loi No 268 du 2 mai 1990.

Première partie

1. 1) Aux fins de la présente Loi, l'expression égalité de traitement des hommes et des femmes signifie qu'il ne peut y avoir de discrimination fondée sur le sexe. Cela vaut tant pour la discrimination directe que pour la discrimination indirecte, en particulier par rapport à la grossesse ou à la situation matrimoniale ou familiale.

2) La présente Loi est sans préjudice des dispositions sur la protection des femmes, plus particulièrement en ce qui concerne la grossesse ou la maternité (voir partie 3 de la Loi).

3) Les dispositions de la présente Loi ne sont pas applicables pour autant qu'une obligation analogue concernant l'égalité de traitement résulte d'un accord collectif (voir, cependant, le paragraphe 2 de l'article 18).

Partie 2

Egalité de traitement des hommes et des femmes

2. Tout employeur est tenu de se conformer au principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors du recrutement, des transferts et des promotions.

3. 1) Tout employeur qui emploie des hommes et des femmes doit pratiquer à leur égard l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle avancée et au recyclage.

2) L'obligation de se conformer au principe de l'égalité de traitement vaut aussi pour toute personne qui entreprend les activités d'orientation et de formation mentionnées au paragraphe 1.

4. Tout employeur qui emploie des hommes et des femmes doit les traiter également en ce qui concerne les conditions de travail. Cela vaut aussi pour le licenciement.

5. 1) L'obligation de se conformer au principe de l'égalité de traitement vaut aussi pour toute personne qui formule des dispositions et prend des décisions au sujet de l'accès à l'exercice d'activités relevant du travail indépendant. Elle vaut aussi pour la création, l'organisation ou

/...

l'agrandissement d'une entreprise et la mise en train ou l'extension de toute autre forme de travail indépendant, ainsi que son financement.

2) L'obligation de se conformer au principe de l'égalité de traitement vaut aussi pour toute personne qui établit des dispositions et prend des décisions concernant la formation professionnelle, etc., ainsi que pour les conditions régissant ces activités.

6. Aucune annonce ne peut spécifier que des personnes d'un sexe donné sont recherchées ou auront la préférence pour le recrutement ou la formation professionnelle, etc.

Partie 3

Grossesse, maternité et adoption

7. 1) Toute salariée a droit au congé de grossesse et de maternité à partir de la date qui, selon les estimations, précédera de quatre semaines la naissance. Après la naissance, les parents ont droit à un congé d'une durée totale de 24 semaines, dont 10 semaines peuvent être prises par le père après la quatorzième semaine qui suit la naissance. Un seul parent à la fois peut user du droit au congé.

2) Le père de l'enfant a le droit de prendre du congé jusqu'à concurrence de deux semaines après la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer ou bien - aux termes d'un accord avec l'employeur - pendant les 14 semaines qui suivent la naissance. Ce droit est indépendant du droit au congé visé au paragraphe 1) ci-dessus.

3) Si l'enfant est hospitalisé, l'usage du droit au congé au titre du paragraphe 2) peut être différé [voir article 10, paragraphe 6)].

8. Le temps pendant lequel un salarié a été en congé au titre de l'article 7 est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté dans l'emploi. Cette disposition n'est pas applicable aux questions de retraite.

9. L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié parce que celui-ci a demandé à exercer le droit au congé ou parce qu'il s'est absenté au titre de l'article 7 ou pour toute autre raison liée à la grossesse, la maternité ou l'adoption.

10. 1) Toute salariée qui use de son droit au congé au titre du paragraphe 1) de l'article 7 doit, dans les huit semaines qui suivent la naissance, informer son employeur de la date à laquelle elle compte reprendre son travail.

2) Tout salarié qui use de son droit au congé au titre du paragraphe 2) de l'article 7, en liaison avec la naissance ou l'accueil de l'enfant au foyer, doit, avec un préavis de quatre semaines, informer son employeur de la date à laquelle il compte prendre son congé et de la durée de son absence.

3) Tout salarié qui use de son droit au congé au titre du paragraphe 1) de l'article 7 doit, huit semaines au plus tard après la naissance, informer son employeur de la date à laquelle il prendra son congé et la durée de son absence.

4) Si le droit au congé après la quatorzième semaine suivant la naissance est partagé entre les parents, si bien que le congé de la salariée porte sur plusieurs périodes, celle-ci doit, en donnant à l'employeur le préavis visé au paragraphe 1) ci-dessus, informer l'employeur de la date de début et de la durée des absences ultérieures.

5) En ce qui concerne le congé, au titre du paragraphe 3) de l'article 7, les parents adoptifs doivent, si la durée et la date du congé n'ont pas été fixées lors de l'accueil de l'enfant, se conformer aux délais indiqués aux paragraphes 1) à 4) ci-dessus.

6) Toute salariée qui use du droit au congé au titre du paragraphe 4) de l'article 7 parce que l'enfant est hospitalisé au cours des 24 premières semaines suivant la naissance ou l'accueil au foyer doit informer sans retard son employeur de l'hospitalisation. En même temps, le salarié doit en informer son employeur. Les parents doivent informer sans retard leurs employeurs de la date à laquelle l'enfant revient au foyer après l'hospitalisation. Si l'enfant revient avant qu'avis n'ait été donné au titre des paragraphes 1) à 4), les délais seront prorogés de la durée de l'hospitalisation de l'enfant. Dans la négative, les avis donnés deviendront caducs et de nouveaux avis devront être donnés dans les deux semaines qui suivent le retour de l'enfant.

7) Tout salarié qui use du droit de congé au titre du paragraphe 3) de l'article 7 parce qu'il se prévaut du droit de l'autre parent à des allocations journalières doit informer sans retard l'employeur de ce fait et de la durée du congé.

Partie 4

Accords nuls, etc.

11. 1) Les dispositions énoncés dans des accords et des règlements, etc., d'entreprises qui sont contraires à la teneur des articles 2 à 5 sont nulles. Il en est de même des règles, etc., régissant les professions libérales.

2) Les dispositions d'accords et de règlements, etc., d'entreprises qui concernent plus d'un employeur sont également nulles si elles admettent la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines mentionnés aux articles 2 à 4. Il en est de même des règles, etc., régissant les professions libérales.

12. Aucune dérogation aux dispositions énoncées dans la présente Loi n'est admise au détriment du salarié.

Partie 5

Exemptions

13. 1) Dans les cas où le sexe d'une personne est d'une importance décisive pour l'exercice de certains types d'activités professionnelles et d'éducation/formation, le ministre compétent peut accorder des exemptions des dispositions énoncées dans les articles 2 à 6 après avoir consulté le Ministre du travail et le Conseil pour l'égalité de statut.

2) Le Conseil pour l'égalité de statut peut - après avoir consulté le ministre compétent - autoriser des mesures qui s'écartent des dispositions énoncées aux articles 2 à 6 en vue de promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes, principalement en remédiant à des inégalités de fait qui ont une incidence sur l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, etc.

3) L'autorisation au titre du paragraphe 2) ci-dessus est accordée sous réserve de l'approbation des représentants des partenaires sociaux au Conseil pour l'égalité de statut.

4) Le Ministre du travail peut - sur recommandation du Conseil pour l'égalité de statut et après consultation du ministre compétent - décider que des mesures peuvent être prises dans des domaines déterminés pour promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes sans autorisation au titre du paragraphe 2) ci-dessus.

Partie 6

Indemnités, etc.

14. Des indemnités peuvent être accordées aux personnes aux droits desquelles il a été porté atteinte par inobservation des articles 2 à 5.

15. 1) Si un salarié est licencié pour avoir demandé l'égalité de traitement au titre des articles 2 à 4, l'employeur doit lui verser une indemnité.

2) Le montant de l'indemnité versée au titre du paragraphe 1) ci-dessus - qui ne peut dépasser la rémunération de 39 mois de travail - est déterminé compte tenu de l'ancienneté du salarié et d'autres circonstances de l'espèce.

3) Les paragraphes 1) et 2) sont applicables de façon similaire dans les cas où l'obligation de se conformer au principe de l'égalité de traitement découle d'un accord collectif mais où le contrat collectif ne donne pas droit à l'indemnisation à la personne concernée si le licenciement ne peut être raisonnablement justifié par la situation du salarié ou de l'entreprise. Il est donné suite à la demande conformément aux procédures spéciales établies pour le règlement des conflits du travail.

16. 1) Si un salarié est licencié en violation des dispositions de l'article 9, le licenciement doit être rapporté si une demande est faite à cet effet, sauf - dans des cas spéciaux et après considération des intérêts des parties - s'il est jugé déraisonnable de demander le maintien ou le rétablissement de l'emploi.

2) Si un salarié est licencié en violation des dispositions de l'article 9 et si le licenciement n'est pas rapporté, l'employeur est tenu de verser une indemnité.

3) Le montant de l'indemnité - qui ne peut dépasser la rémunération de 78 semaines de travail - est déterminé compte tenu de l'ancienneté du salarié et d'autres circonstances de l'espèce.

4) Si le licenciement a lieu en liaison avec une grossesse, une maternité ou une adoption, l'employeur est tenu d'apporter la preuve que le licenciement n'est pas motivé par ces raisons.

Partie 7

Dispositions diverses

17. Le Ministre du travail établit des règles spéciales au sujet du congé de maternité, etc., des gens de mer.

18. 1) Le Conseil pour l'égalité de statut peut - de sa propre initiative ou sur demande - enquêter sur des questions en rapport avec la présente Loi.

2) Les employeurs et les salariés, ainsi que leurs organisations, doivent, sur demande, donner au Conseil pour l'égalité de statut tous renseignements importants sur les activités dudit Conseil.

Partie 8

Sanctions pénales

19. 1) Les violations des articles 2 à 6 et du paragraphe 2 de l'article 18 sont passibles d'une amende.

2) Si la violation a été commise par une société, une société privée, une coopérative ou un organisme similaire, l'amende est imposée à la société, etc., en tant que telle.

Partie 9

Entrée en vigueur

20. 1) La présente Loi entrera en vigueur le 1er mai 1989.

2) La Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi, etc. (voir Loi unifiée No 572 du 28 août 1986) et la Loi sur le congé de maternité, etc. (voir Loi unifiée No 101 du 6 mars 1987) sont annulées par la présente Loi.

21. La présente Loi ne sera applicable ni aux îles Féroé ni au Groenland.

* * *

La Loi No 268 du 2 mai 1990 modifiant la Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et le congé de maternité, etc., contient les dispositions suivantes au sujet de l'entrée en vigueur :

Article 2

1) La présente Loi entrera en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel danois et elle prendra effet à partir du 2 avril 1990.

/...

2) Toutefois, le paragraphe 5) de l'article 2 n'entrera en vigueur qu'à une date ultérieure à fixer par le Ministre du travail¹.

¹ C'est-à-dire l'article 21 de la Loi.

ANNEXE III

Loi unifiée sur l'égalité de rémunération des hommes et
des femmes

Loi unifiée No 639 du 17 juillet 1992
Ministère du travail, 1993
(Traduction)

La présente Loi est destinée à réunir les dispositions relatives à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes de la Loi No 422 du 15 juin 1989 et les amendements qui résultent de la Loi No 374 du 20 mai 1992.

1. 1) La discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération constitue une infraction à la présente Loi.

2) Tout employeur accorde aux hommes et aux femmes une rémunération égale, et notamment des conditions de rémunération égales, pour le même travail ou pour un travail auquel est attribuée la même valeur.

3) L'évaluation de la valeur du travail a lieu sur la base d'une évaluation générale des qualifications et autres facteurs pertinents.

4) Les dispositions de la présente Loi ne sont pas applicables si une obligation correspondante relative à l'égalité de rémunération résulte d'une convention collective.

2. Tout salarié dont la rémunération est inférieure à celle d'autres salariés en violation de l'article 1 de la présente Loi peut prétendre au versement de la différence.

3. 1) L'employeur n'a pas le droit de licencier un salarié parce que celui-ci a réclamé l'égalité de rémunération, y compris l'égalité des conditions de rémunération.

2) Il incombe à l'employeur de prouver qu'un licenciement n'a pas été décidé en contravention des dispositions énumérées au paragraphe 1). Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si le licenciement intervient plus d'une année après que le salarié a fait sa réclamation concernant l'égalité de rémunération.

3) Tout licenciement en violation de la règle énoncée au paragraphe 1) est annulé si une réclamation à cet effet est faite, à moins que - dans des cas particuliers et après examen des intérêts des parties en cause - l'on estime déraisonnable l'exigence du maintien ou du rétablissement des relations d'emploi. Le salarié licencié peut alors demander une indemnisation. L'indemnité ne peut pas dépasser la rémunération de 78 semaines de travail, calculée sur la base des gains moyens du salarié licencié, et elle est fixée compte dûment tenu de la période d'emploi du salarié et d'autres circonstances de l'espèce.

4. L'article 3 est applicable de façon similaire aux secteurs relevant de conventions collectives au titre desquelles les salariés ont droit à l'égalité

/...

de rémunération, y compris l'égalité des conditions de rémunération, mais qui ne comportent pas de règles sur l'indemnisation si le licenciement n'est pas raisonnablement justifié par la situation du salarié ou de l'entreprise. Il est donné suite à la demande conformément aux procédures spéciales établies pour le règlement des conflits du travail.

5. Aucun salarié ne peut renoncer aux droits que lui confère la présente Loi.

5a. 1) Le Conseil pour l'égalité de statut peut, de sa propre initiative ou sur demande, examiner les questions relevant de la présente Loi.

2) Les employeurs et les salariés, ainsi que leurs organisations, doivent sur demande communiquer au Conseil pour l'égalité de statut toute information importante pour les activités dudit Conseil.

3) L'employeur donne tous les renseignements requis afin qu'il soit possible de déterminer si les dispositions de la Loi ont été respectées. Si ces renseignements concernent les conditions de rémunération de salariés pris individuellement, les intéressés sont informés du fait que ces renseignements ont été fournis et qu'ils seront considérés comme confidentiels.

6. 1) Toute personne qui enfreint les dispositions du paragraphe 2) de l'article 5a est passible d'une amende.

2) Si l'infraction a été commise par une société, une société privée, une société coopérative ou un organisme analogue, l'amende est imposée à la société, etc., en tant que telle.

7. La présente Loi pourra recevoir la sanction royale aussitôt qu'elle aura été adoptée.

8. La présente Loi entrera en vigueur le 9 février 1976 et s'appliquera aux rémunérations concernant la période suivant son entrée en vigueur.

9. La présente Loi ne s'applique pas aux îles Féroé.

* * *

La Loi No 374 du 20 mai 1992 contient la disposition ci-après sur l'entrée en vigueur :

Article 3

La présente Loi entrera en vigueur le jour suivant sa publication dans le Journal officiel.

ANNEXE IV

Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la nomination
de membres de commissions, comités publics, etc.

(Traduction de la Loi No 157 du 24 avril 1985)

1. Les commissions, comités publics, etc., créés par un ministre pour élaborer des règlements ou prévoir des activités d'importance capitale pour la société doivent se composer d'un nombre aussi équilibré que possible d'hommes et de femmes.

2. 1) Les autorités ou organisations appelées à recommander un membre pour un comité, etc., mentionné à l'article premier doivent proposer à la fois un homme et une femme. Si plus d'un poste est à pourvoir, un nombre égal d'hommes et de femmes est proposé, et si les postes sont en nombre impair, il est proposé un candidat supplémentaire de l'un ou l'autre sexe. Des dispositions semblables s'appliquent lorsqu'une autorité ou une organisation doit nommer des membres conformément aux lois en vigueur. Le ministre procède alors à la désignation du candidat retenu.

2) S'il existe des circonstances spéciales, l'autorité ou l'organisation peut déroger au paragraphe 1) du présent article mais elle doit alors préciser la raison de cette dérogation.

3. Lors de la création d'un comité, etc., mentionné à l'article premier, le ministre intéressé doit communiquer au Bureau du Premier Ministre la composition envisagée du comité avant que les membres ne soient nommés.

4. La présente Loi entrera en vigueur le 1er juillet 1985.

5. 1) La présente Loi ne s'applique pas aux îles Féroé.

2) La présente Loi ne s'applique pas au Groenland mais elle peut y être mise en vigueur moyennant les modifications nécessitées par les particularités locales.

ANNEXE V

Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes d'occuper
certains sièges dans des conseils d'administration de
l'administration publique

(Traduction de la Loi No 427 du 13 juin 1990)

NOUS, MARGRETHE II, par la Grâce de Dieu Reine du Danemark, promulguons ce qui suit :

Le Folketing a voté et nous, par notre assentiment, avons confirmé la Loi ci-après :

1. 1) Les organes de l'administration publique dirigés par un conseil d'administration, un comité de représentants ou par une direction collective similaire, s'efforcent d'avoir un nombre aussi équilibré que possible d'hommes et de femmes.

2) Après consultation du Premier Ministre, le ministre concerné peut prendre des dispositions aux termes desquelles le paragraphe 1) ci-dessus s'applique aussi à certaines institutions à but non lucratif, aux sociétés de personnes, aux sociétés à responsabilité limitée et aux sociétés anonymes qui ne sont pas habituellement considérées comme faisant partie de l'administration publique. Toutefois, cette disposition ne s'applique que si les coûts et les dépenses liés aux activités de ces institutions à but non lucratif sont principalement imputés sur les fonds publics ou si la société appartient en majorité à l'Etat ou si la société exerce des activités au titre d'une concession ou d'une autorisation publique similaire.

2. 1) Dans les cas où un conseil d'administration ou un comité, etc., des organes et institutions mentionnés à l'article 1 ci-dessus est nommé, entièrement ou en partie, par un ministre, les organes et institutions qui recommandent un membre au comité doivent proposer un homme et une femme. S'il s'agit de recommander plusieurs membres, un nombre égal d'hommes et de femmes doit être proposé et, dans le cas d'un nombre impair, un candidat de plus d'un des sexes que de l'autre. Le ministre décide des candidats qui seront nommés membres. Des règlements similaires s'appliquent lorsque ce sont des organes ou des organisations qui nomment des membres conformément aux lois en vigueur.

2) Le paragraphe 1) ci-dessus ne s'applique pas si les membres du conseil d'administration sont élus, en totalité ou en partie, au scrutin direct.

3. Dans des cas particuliers, l'organe ou l'organisation peut déroger aux règles fixées au paragraphe 1) de l'article 2. Dans ces cas, l'organe ou l'organisation précise en même temps la raison de cette dérogation.

4. Le ministre concerné fait rapport au service du Premier Ministre tous les trois ans sur l'évolution de la situation, pour ce qui est du ressort du ministère concerné.

5. 1) La présente Loi entre en vigueur le 1er juillet 1990.

2) Le rapport prévu à l'article 4 ci-dessus sera présenté pour la première fois le 1er janvier 1994.

6. La présente Loi ne s'applique ni aux îles Féroé ni au Groenland.

Fait au Palais de Christiansborg, le treize juin mil neuf cent quatre-vingt-dix.

Revêtu de notre signature et de notre sceau royaux.

MARGRETHE R.

TABLEAU 1

(Chapitre 2 : Les femmes dans la vie publique)

Pourcentage de femmes et d'hommes élus ou nommés à des postes politiques

	1985			1995		
	Femmes	Hommes	Postes	Femmes	Hommes	Postes
	%	%	Nombre	%	%	Nombre
CE/UE						
Commissaires	0	100	17	25	75	20
Parlement	40	60	15	43	56	16
Conseil nordique						
Membres danois	38	62	16	25	75	16
Etat						
Ministres	24	76	21	35	65	20
Comités parlementaires	31	69	169	36	64	412
Conseils, commissions et comités (temporaires et permanents)	16	84	..	28	72	1 740
Présidents	8	92	..	20	80	148
Membres de conseils	24	76	1 074	29	71	1 418
Comtés						
Maires	0	100	14	21	79	14
Maires adjoints	15	85	26	37	63	27
Municipalités						
Maires	4	96	281	10	90	281
Maires adjoints	17	83	447	17	83	546
Conseillers	32	68	19	32	68	19

Les chiffres concernant le Parlement européen sont ceux de juin 1984 et 1994. Les membres des conseils d'Etat comprennent les personnes désignées en vertu de la Loi sur les postes de direction de l'administration publique; les chiffres sont ceux de 1990 et 1994. Les chiffres relatifs aux comtés se rapportent à novembre 1985 et 1993.

TABLEAU 2

Pourcentage de femmes et d'hommes aux trois échelons de l'administration publique

	Femmes (%)	Hommes (%)
Comtés		
Municipalités		
Administration centrale		

TABLEAU 3

(Chapitre 3 : Les femmes et l'éducation)

Nombre total d'étudiants, et pourcentage de femmes et d'hommes, aux niveaux supérieurs du système d'enseignement

	1981			1994		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	%	%	En milliers	%	%	En milliers
Nombre total d'étudiants	47	53	311	51	49	389
Total enseignement secondaire	57	43	82	57	43	102
Secondaire supérieur général	57	43	74	6	40	76
Secondaire supérieur professionnel	56	44	8	50	50	26
Total enseignement professionnel	40	60	117	44	56	119
Professionnel de base	58	42	33	47	53	39
Professionnel : niveau diplôme fin d'études	33	67	84	43	57	81
Total enseignement supérieur	48	52	112	51	49	167
Supérieur courte durée	73	27	18	52	48	20
Supérieur durée moyenne	50	50	37	56	44	63
Supérieur longue durée	39	61	58	47	53	84

TABLEAU 4

Répartition des femmes et des hommes de 20 à 66 ans selon le niveau d'éducation atteint

	1981	1985	1990	1994
Femmes (en milliers)	1 509	1 550	1 579	1 611
	----- Pourcentage -----			
Enseignement élémentaire	62	54	48	44
Secondaire supérieur (général)	4	5	6	6
Secondaire supérieur (professionnel)	0	1	2	2
Enseignement professionnel de base	22	25	28	30
Enseignement supérieur de courte durée	4	5	6	6
Enseignement supérieur de moyenne durée	6	7	8	9
Enseignement supérieur de longue durée	1	2	2	3
Hommes (en milliers)	1 517	1 570	1 608	1 648
	----- Pourcentage -----			
Enseignement élémentaire	49	43	39	37
Secondaire supérieur (général)	4	4	5	5
Secondaire supérieur (professionnel)	1	1	2	2
Enseignement professionnel de base	34	37	39	39
Enseignement supérieur de courte durée	3	4	4	5
Enseignement supérieur de moyenne durée	5	6	7	7
Enseignement supérieur de longue durée	4	5	5	6

TABLEAU 5

Nombre total de personnes, et pourcentage d'hommes et de femmes, qui suivent des stages publics pour adultes, 1993/94

	Etudiants			Personnes		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	%	%	En milliers	%	%	En milliers
Stages de formation générale pour adultes et stages spécialisés	68	32	234	70	30	95
Stages de formation pour adultes en établissement professionnel, dont :	52	48	113	53	47	80
- Diplôme supérieur commerce	55	45	65	57	43	45
- Diplôme supérieur technologie	25	75	5	26	74	4
Formation au marché du travail, dans le cadre de stages pour :	33	67	264	34	66	185
- Travailleurs semi-qualifiés	26	74	129	26	74	96
- Travailleurs qualifiés (formation en cours d'emploi)	34	66	106	36	64	62
Etablissements niveau secondaires pour adultes	7	6	13	6	5	12

Les chiffres se rapportent à l'ensemble des stages destinés aux adultes, à l'exception de ceux qui ont trait à l'agriculture, au secteur de la santé et au secteur social, et des stages avancés.

Est compté comme "étudiant" tout homme ou femme qui suit un stage. La même personne peut suivre plusieurs types de stages.

TABLEAU 6

(Chapitre 4 : Les femmes et l'emploi)

Personnes employées selon le sexe et le type d'occupation, 1980 et 1994

	1980			1994		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	En milliers de personnes					
Nombre total de salariés	1 121	1 430	2 551	1 189	1 396	2 585
Travailleurs indépendants	45	237	282	55	179	234
Employeurs	12	89	101	15	65	81
Conjoints apportant une assistance	69	0	69	26	1	27
Salariés dans l'emploi	1 008	1 193	2 201	1 108	1 215	2 324
Cadres de direction	29	164	193	56	179	235
Cadres supérieurs	137	162	299	199	176	375
Autres salariés	392	197	589	419	201	620
Travailleurs qualifiés	17	271	288	26	262	288
Travailleurs non qualifiés	296	287	584	257	253	509
Autres catégories	138	111	249	152	144	296

TABLEAU 7

Revenu personnel moyen selon le type de revenu, le sexe et l'âge

	Nombre de personnes	Revenu de base		Pres- tations			Total revenu personnel
		Revenus salariaux	Béné- fices commer- ciaux, etc.	Indem- nités de subsis- tance, etc.	Retraite anticipée/ pensions	Pres- tations sociales	
En milliers		----- En milliers de couronnes danoises -----					
Femmes							
Total	2 179	79	4	9	22	5	120
15-19 ans	162	21	0	0	0	3	25
20-29 ans	384	89	1	15	1	14	121
30-39 ans	365	132	4	15	3	7	162
40-49 ans	386	136	9	10	6	3	166
50-59 ans	286	9	10	12	15	2	137
60-64 ans	124	35	5	4	59	1	105
65 ans et plus	472	4	1	0	72	0	78
Hommes							
Total	2 087	128	19	7	21	5	181
15-19 ans	171	29	0	0	0	2	32
20-29 ans	405	123	3	11	2	10	149
30-39 ans	382	183	17	10	3	6	221
40-49 ans	398	197	35	8	5	4	253
50-59 ans	284	169	39	11	12	3	236
60-64 ans	115	87	27	4	65	1	187
65 ans et plus	331	13	9	0	89	0	113

La principale différence entre les hommes et les femmes concerne le revenu de base (salaire, etc.) qui est, en moyenne, de 75 % plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Les prestations versées aux femmes sont un peu supérieures, en moyenne, à celles que reçoivent les hommes.

TABLEAU 8

Pourcentage, par groupe d'âge, des enfants inscrits dans des garderies, des foyers d'accueil et à des programmes d'activités récréatives organisés dans les écoles

	1975	1980	1985	1990	1994
	En pourcentage				
Total					
0-14 ans	15	27	34	35	46
0-2 ans	18	42	47	47	50
3-6 ans	35	57	70	71	80
7-14 ans	5	10	14	15	24

TABLEAU 9

Nombre total de personnes, et pourcentage de femmes et d'hommes, en congé pendant le premier trimestre de 1995

	Travailleurs			Chômeurs		
	Femmes	Hommes	Nombre	Femmes	Hommes	Nombre
			total			total
Pourcentage			Pourcentage			
Congé sabbatique	66	34	6 669	-	-	-
Congé parental	92	8	23 636	91	9	25 157
Congé d'étude	75	25	9 345	68	32	22 426

TABLEAU 10

(Chapitre 5 : Autres mesures juridiques et sociales)

Répartition par groupe d'âge des femmes et des hommes en 1960, 1995 et 2030 (prévision)

Femmes	1960	1995	2030 (prévision)
Total (en milliers de personnes)	2 312	2 642	2 710
	----- En pourcentage -----		
Total	100	100	100
20-64 ans	56	60	56
0-19 ans	32	23	22
20-29 ans	13	14	12
30-64 ans	44	45	44
65 ans et plus	11	18	22
Hommes	1960	1995	2030 (prévision)
Total (en milliers de personnes)	2 273	2 573	2 641
	----- En pourcentage -----		
Total	100	100	100
20-64 ans	56	63	59
0-19 ans	35	24	24
20-29 ans	13	16	13
30-64 ans	43	47	46
65 ans et plus	10	13	17

TABLEAU 11

Espérance de vie restante pour les femmes et les hommes à l'âge de 25 ans

	Femmes	Hommes
1982-83	53,5	47,9
1984-85	53,5	48,0
1986-87	53,6	48,2
1988-89	53,7	48,3
1990-91	53,7	48,5
1992-93	53,6	48,7
