



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

Distr. GENERALE

CEDAW/C/DEN/3
21 mai 1993

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

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

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES EN APPLICATION
DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Troisièmes rapports périodiques des Etats 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 CEDAW/C/SR.72 et dans les Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément N° 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 N° 38 (A/46/38), par. 250 à 276.

TABLE DES MATIERES

| | Page |
|--|------|
| PREFACE | 4 |
| CHAPITRE PREMIER : LE CADRE DES ACTIVITES DESTINEES A ASSURER L'EGALITE | 5 |
| Fondements | 5 |
| Constitution et législation | 5 |
| Plan d'action national | 7 |
| Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires | 8 |
| Les priorités | 10 |
| Questions spéciales | 10 |
| CHAPITRE II : LES FEMMES DANS LA VIE PUBLIQUE | 11 |
| Droits politiques et participation | 11 |
| Elaboration d'une politique | 11 |
| Participation aux services publics | 12 |
| Domaines spéciaux | 13 |
| Représentation du gouvernement | 14 |
| Nationalité | 14 |
| CHAPITRE III. LES FEMMES ET L'EDUCATION | 15 |
| Accès à l'éducation | 15 |
| Initiatives au niveau de l'enseignement élémentaire | 15 |
| Enseignement secondaire supérieur et formation professionnelle | 17 |
| Enseignement complémentaire et supérieur | 17 |
| CHAPITRE IV. LES FEMMES ET L'EMPLOI | 18 |
| La situation sur le marché du travail | 18 |
| Occasions d'emploi | 18 |
| Egalité de rémunération | 20 |
| Egalité de traitement | 21 |
| Services d'aide sociale | 23 |
| Autres initiatives publiques | 24 |
| CHAPITRE V. AUTRES EFFORTS JURIDIQUES ET SOCIAUX | 27 |
| Problèmes et dispositions concernant la santé | 27 |
| Violences | 28 |
| Vie familiale | 30 |
| EPILOGUE : L'EGALITE POUR TOUS | 33 |
| OBSERVATIONS DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU DANEMARK | 35 |
| Observations générales | 35 |
| Le rôle des organisations féminines | 37 |

| | <u>Page</u> |
|---|-------------|
| <u>Annexes</u> | 40 |
| 1. Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes | 40 |
| 2. Loi unifiée sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes | 42 |
| 3. Loi unifiée sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes | 48 |
| 4. Loi sur l'égalité dans la nomination des membres des comités publics, etc. | 51 |
| 5. Loi sur l'égalité des chances des hommes et des femmes d'occuper certains sièges dans des conseils d'administration publique | 52 |

Tableaux

| | |
|--|----|
| 1. Membres de comités publics, etc. Pourcentage de femmes | 54 |
| 2. Nombre d'étudiants fréquentant des établissements d'enseignement supérieur au 1 ^{er} octobre 1990, par niveau d'enseignement, sexe et âge moyen | 54 |
| 3. Nombre d'étudiants et pourcentage de femmes dans l'enseignement supérieur, 1977, 1985 et 1990 | 55 |
| 4. Composition de la population active par sexe, 1960-1991 | 56 |
| 5. Nombre de personnes appartenant à la population active par rapport au nombre de personnes âgées de 15 à 74 ans. Pourcentage pour les années 1967 à 1986. Répartition selon le sexe et la situation matrimoniale | 57 |
| 6. Chômage moyen par an entre 1973 et 1992 | 58 |
| 7. Salaire horaire moyen des hommes et des femmes non qualifiés, 1970 - premier semestre de 1992 | 59 |
| 8. Traitement mensuel des salariés du secteur privé, par sexe, 1970-1992 | 60 |
| 9. Nombre d'enfants nés vivants et nombre d'avortements légaux, 1970-1991 | 61 |
| 10. Heures de travail hebdomadaires pour les parents qui travaillent et ont des enfants en bas âge en 1974, 1985, 1987 et 1989 | 62 |
| 11. Mariages et divorces, 1970-1990 | 63 |

PREFACE

1. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, est un traité international relatif aux droits de l'homme qui crée un cadre pour la participation des femmes au processus de développement dans des conditions d'égalité.
2. Pour le Danemark, qui a participé activement à la rédaction de cette Convention, celle-ci est entrée en vigueur le 21 mai 1983. En ratifiant la Convention, le Gouvernement danois s'est engagé à poursuivre une politique éliminant la discrimination à l'égard des femmes et à faire régulièrement rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur les progrès réalisés dans ce sens. Conformément aux règles établies, le Danemark a présenté son premier rapport en 1984 et son deuxième rapport en 1988. Le présent document constitue le troisième rapport périodique du Danemark au Comité.
3. Adapter la législation, les coutumes et les pratiques pour promouvoir et protéger l'égalité des droits des femmes et des hommes est une tâche qui demande un effort continu de réflexion créatrice, une action centrée sur un objectif et un suivi attentif par les autorités, les organisations non gouvernementales et les particuliers. C'est pourquoi il a été décidé que les ministères et les principales institutions qui s'occupent d'égalité ne devaient pas être seuls à participer à l'établissement du rapport et que les ONG de femmes danoises devaient aussi avoir l'occasion d'exprimer leurs vues. Les ONG ont donc été invitées à formuler leurs observations, qu'on trouvera à la fin du rapport.
4. Le premier rapport du Danemark au Comité contenait des renseignements fondamentaux et détaillés sur le degré d'égalité entre hommes et femmes à l'époque. Le deuxième rapport était une mise à jour assez sommaire. Ce troisième rapport présente le cadre dans lequel sont menés les efforts pour l'égalité dans le Danemark d'aujourd'hui, les problèmes qui ont été mis en évidence et les progrès réalisés par les institutions danoises dans l'exécution des obligations que leur impose la Convention. Le rapport porte essentiellement sur la période qui s'est écoulée depuis l'établissement de celui qui l'a précédé. Chaque chapitre correspond à l'une des parties de la Convention, à l'exception des articles sur l'éducation et l'emploi, qui font l'objet de chapitres distincts.
5. Il a été tenu compte, dans tout le document, des questions posées par le Comité au Gouvernement danois à la suite de la présentation du deuxième rapport.

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

Article premier

Fondements

6. Un Etat qui ratifie la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes s'engage à modifier sa législation de façon à garantir formellement les droits des femmes, mais cela entraîne aussi la nécessité de modifier les attitudes, tant dans la sphère publique que dans la sphère privée. Il faut donc faire une distinction importante entre l'égalité de droit et l'égalité de fait lorsqu'on projette les mesures à prendre pour se conformer aux prescriptions de la Convention et aux recommandations adoptées ultérieurement par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

7. L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des grands objectifs de la société danoise et l'activité nécessaire pour l'atteindre doit être fondée sur une conception des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil et dans tout autre domaine comme étant des privilèges dont doivent jouir tous les citoyens, hommes ou femmes.

8. Pour que l'objectif de l'égalité des droits des hommes et des femmes puisse être atteint, il faut qu'un certain nombre de conditions préalables soient remplies dont la plus importante est que chacun a le droit de satisfaire ses besoins et le devoir d'y pourvoir. En même temps, l'un des objectifs reconnus est que nul ne doit être dans le besoin. C'est pourquoi la société danoise a créé un marché du travail qui est accessible aux deux sexes et un système d'enseignement ainsi qu'un système de sécurité sociale pour tous les citoyens.

Article 2

Constitution et législation

9. Du point de vue politique et législatif, il n'y a guère d'obstacle qui mérite d'être mentionné en ce qui concerne l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. La Constitution danoise de 1953 ne contient aucune disposition concernant expressément l'égalité entre les hommes et les femmes mais elle énonce le principe de l'égalité de traitement de ces deux groupes de citoyens et tous les droits constitutionnels reconnus à la personne s'appliquent aux deux sexes. Il n'est pas prévu de modifier la Constitution pour y faire figurer des dispositions visant expressément l'égalité.

10. Dans ses travaux législatifs consacrés à l'égalité, le Parlement danois, le Folketinget, s'inspire des conventions et des directives adoptées par les assemblées ou conseils internationaux dont le Danemark est membre et les Conventions de l'OIT N° 100 sur l'égalité de rémunération et N° 111 sur l'égalité des chances ont été ratifiées dès 1960 et 1961, respectivement.

11. L'apport des ONG de femmes danoises, le fait que le Danemark est membre des Nations Unies et, plus particulièrement, son appartenance à la Communauté européenne ont accéléré la mise en place d'une législation concernant l'égalité à partir de 1976, année où le Folketinget a adopté la loi sur l'égalité de rémunération pour les hommes et pour les femmes. Depuis, on n'a pas cessé d'oeuvrer pour étendre et améliorer les activités consacrées à

l'égalité de droits entre les sexes et, actuellement, la législation à ce sujet comprend cinq lois sur l'égalité adoptées par le Parlement. (On trouvera des renseignements détaillés sur certaines d'entre elles dans les chapitres suivants et leur texte intégral est reproduit dans les annexes 1 à 5.)

12. 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 créé le Conseil pour l'égalité de statut. La modification la plus récente de cette loi résulte de la loi N° 238 du 20 avril 1988 et elle dispose que son but est de favoriser l'égalité entre les sexes. (On trouvera le texte modifié à l'annexe 1).

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 en 1989 puis, à nouveau, par la loi N° 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 (voir loi unifiée à l'annexe 2).

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, modifiée en 1984 et 1989 puis, à nouveau, par la loi N° 286 du 2 mai 1990. Elle protège les hommes et les femmes contre la discrimination en matière d'emploi, de congés parentaux et d'autres questions importantes sur le marché du travail (voir loi unifiée à l'annexe 3).

Loi sur l'égalité des hommes et des femmes lors de la nomination de membres de comités publics, etc., N° 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 4).

Loi sur l'égalité des hommes et des femmes lors de la désignation de certains membres de conseils dans la fonction publique, N° 427 du 13 juin 1990. Elle dispose que tous les organes de la fonction publique dirigés par des conseils ou d'autres organes de gestion collective doivent avoir une juste proportion d'hommes et de femmes (annexe 5).

13. Ces lois ne s'appliquent ni aux Iles Féroé, ni au Groenland.

14. Lorsque les Iles Féroé ont obtenu l'autonomie, en 1948, la question de l'égalité des droits pour les hommes et les femmes et toute la législation dans ce domaine sont passées aux autorités de ces îles. En 1987, le Parlement, le Lagting, a décidé de mettre en vigueur la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

15. En 1986, le Gouvernement des Iles Féroé a créé un comité pour l'égalité des droits et, en 1988, ce comité a présenté au gouvernement un projet de loi sur l'égalité des droits entre les hommes et les femmes; ce dernier l'a soumis au Lagting avec quelques amendements mineurs. Toutefois, le Lagting a rejeté le projet. En 1991, le gouvernement a de nouveau chargé le Comité pour l'égalité des droits d'établir un projet de loi sur l'égalité des droits. Le comité est sur le point d'achever ses travaux.

16. Bien qu'une loi concernant l'égalité des droits n'ait jamais été en vigueur aux Iles Féroé, les autorités législatives veillent à ce qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur le sexe. Lorsque la loi sur les biens fonciers a été adoptée, en 1988, les femmes ont obtenu les mêmes droits à l'héritage des biens fonciers que les hommes.

17. La règle générale, en ce qui concerne les structures syndicales du marché du travail, est que les syndicats ne pratiquent pas de discrimination fondée sur le sexe. A la fin des années 70, les accords salariaux ont aboli toute discrimination concernant les salaires des femmes et des hommes.

18. Au Groenland, le Parlement, le Landstinget, a créé un Comité pour l'égalité de statut chargé de promouvoir l'égalité dans la société groenlandaise. Au cours des quatre dernières années aucune législation expresse n'a cependant été adoptée. Les organisations féminines participent très activement au débat sur l'égalité.

Article 3

Plan d'action national

19. Indépendamment de la législation indispensable, la principale mesure conduisant à l'égalité complète entre les hommes et les femmes a été l'adoption d'une politique nationale qui est le résultat d'une interaction des ONG de femmes et des autorités publiques et qui définit les domaines où les femmes sont l'objet d'une discrimination et les stratégies qu'il convient d'appliquer.

20. La Conférence mondiale des femmes qui s'est tenue à Nairobi en 1985 et les Stratégies prospectives d'action adoptées à cette Conférence ont donné au Folketinget l'occasion de demander au gouvernement de formuler un plan national d'action pour l'égalité des femmes et leur intégration dans tous les domaines du développement. Le plan d'action a été présenté et examiné au Folketinget au début de 1987.

21. En 1990, le Conseil pour l'égalité de statut a établi un bilan qui a été présenté au Folketinget et examiné par lui au début de 1991. Ce bilan a montré notamment :

- Que les résultats présentaient de grandes différences car certains ministères avaient beaucoup fait, alors que d'autres avaient à peine commencé;
- Que de nombreux services publics au niveau du comté et au niveau local étaient en retard par rapport aux ministères;
- Que les résultats les plus positifs avaient été obtenus dans les ministères qui avaient employé des moyens spéciaux, par exemple en augmentant les ressources humaines et financières;
- Qu'il y avait peu d'objectifs et de buts précis en ce qui concernait le personnel ou les activités à grand rayon d'action;
- Qu'il fallait faire preuve de plus d'esprit d'initiative dans les domaines de compétence des divers services;
- Que les aspects concernant l'égalité devaient être considérés comme des potentiels positifs dans les processus de restructuration.

22. Après le débat qui a eu lieu le 21 février 1991, le Parlement a demandé au gouvernement :

- De poursuivre ses efforts visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes;
- D'élaborer des plans concrets ou précis d'action, avec des objectifs et des dates en ce qui concerne l'égalité de traitement et de chances des hommes et des femmes en matière de politique de l'emploi;
- D'intensifier les efforts visant à garantir l'égalité de rémunération;
- D'élaborer des stratégies pour protéger les femmes enceintes contre les licenciements.

23. Il a en outre été décidé de réévaluer avant la fin de 1993 le travail accompli en matière d'égalité.

24. A la suite des débats, le Premier Ministre a personnellement informé l'Association nationale des autorités locales et l'Association des conseils de comté des préoccupations exprimées par le Folketinget.

25. Tous les ministères, les conseils de comté et les autorités locales sont chargés de faire appliquer la législation et le Plan national d'action et ont obligation de faire rapport une fois par an au Conseil pour l'égalité de statut sur l'application et les résultats de leurs divers plans d'action. Certaines institutions, par exemple le ministère des affaires étrangères, la radiodiffusion danoise et les chemins de fer nationaux danois ont pris la tête du mouvement et constituent des modèles pour leur contribution à l'intégration des femmes à la coopération en vue du développement, à l'exercice, par les hommes, de leur droit à un congé parental et à l'amélioration de la situation du personnel féminin, notamment par la lutte contre le harcèlement sexuel.

26. Il convient de mentionner aussi qu'essentiellement le processus d'intégration européenne domine le contexte dans lequel s'exercent les activités concernant l'égalité. C'est pourquoi le troisième plan d'action pour la communauté européenne sur l'égalité de chances des hommes et des femmes, 1991-1995, constitue une incitation de plus à concrétiser les intentions et les idées énoncées dans le Plan national d'action en soulignant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne peut plus être considérée comme procédant d'une politique isolée et doit faire partie des politiques économiques, sociales et culturelles de la communauté et être prise en compte dans tous les domaines visés par le plan, donc dans toutes les couches de la société. L'intégration des femmes dans le marché du travail et l'amélioration de leur situation dans la société sont des thèmes fondamentaux de ce programme.

Article 4

Organes chargés d'assurer l'égalité et mesures temporaires

27. Le Conseil pour l'égalité de statut, créé administrativement en 1975 en tant qu'institution relevant du Cabinet du Premier Ministre, est chargé de prendre l'initiative de mesures visant à garantir aux femmes des droits égaux à ceux des hommes et de suivre les résultats des travaux. En 1978, le Parlement a adopté une loi relative à cette institution qu'il a chargée de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société, dans le travail, dans la formation et l'éducation et dans la vie de la famille. La composition du Conseil est déterminée par la loi sur l'égalité de statut (Annexe 1).

28. En 1988, la loi sur l'égalité de statut a fait l'objet d'une révision qui a accru les compétences du Conseil en lui donnant des possibilités d'action plus étendues que celles prévues par la loi sur l'égalité des chances, ce qui lui permet d'examiner les litiges concernant l'égalité de rémunérations ou de traitements et d'exiger des employeurs et des salariés, ainsi que de leurs organisations, tous les renseignements qui intéressent l'exercice de ses fonctions. Le refus de répondre à ces demandes est sanctionné par des amendes.

29. Le Conseil pour l'égalité de statut dépend administrativement du Cabinet du Premier Ministre et relève de son budget. En 1992, les crédits alloués au Conseil se sont élevés à 4,5 millions de couronnes danoises. Les activités courantes incombent à un secrétariat qui compte 10 personnes.

30. Le Comité chargé des affaires internationales concernant l'égalité est un autre organisme chargé de coordonner les initiatives intéressant les femmes et d'assurer la liaison avec l'Organisation des Nations Unies, la Communauté européenne, le Conseil de l'Europe, le Conseil nordique des ministres et d'autres organismes intéressés. A ce titre, il a aussi contribué au renforcement des activités du Ministère des affaires étrangères concernant l'égalité au niveau international. En décembre 1991, le Ministère a créé un poste de conseiller spécial pour les questions d'égalité au niveau international.

31. De nombreuses organisations non gouvernementales de femmes contribuent bénévolement aux travaux visant à instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes et à éliminer toutes les formes de discrimination contre les femmes dans la société danoise. Plusieurs d'entre elles sont représentées dans les organes directeurs des principales institutions oeuvrant pour l'égalité et les ONG, notamment le Conseil national danois des femmes et l'Association des femmes danoises, suivent de près les initiatives publiques et participent activement au processus, entre autre en faisant connaître la Convention. A titre d'exemple, on peut mentionner que l'Association des femmes danoises a organisé en 1991 une conférence internationale pour l'Alliance internationale des femmes. Un rapport concernant le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a été publié et distribué. La Conférence a bénéficié d'un appui financier du gouvernement et de la Communauté européenne.

32. L'un des moyens temporaires de promouvoir l'égalité et accélérer l'application de diverses initiatives consiste à créer des comités chargés d'assurer l'égalité dans les divers services publics à condition que ces comités soient en mesure d'exercer une influence et que leurs décisions s'imposent dans la politique du personnel de l'organe intéressé. Environ la moitié des ministères et des institutions publiques ont créé de tels comités.

33. La création d'un poste de conseiller spécial chargé de l'égalité constitue une autre façon de promouvoir et de suivre les activités visant l'égalité. Dès 1981, la Direction du travail a décidé de créer 14 postes de conseillers pour intégrer l'activité en faveur de l'égalité dans ses tâches courantes. Actuellement, il y a 29 conseillers dans les services de la Bourse du travail et de l'emploi (voir chap. 4). A part le Cabinet du Premier Ministre, le Ministère des affaires étrangères et les chemins de fer danois, seul un petit nombre d'autres institutions publiques ont recours à cette solution pour remédier au manque de connaissances sur cette question dans presque tous les services publics.

Article 5

Les priorités

34. Afin de modifier les composantes socio-culturelles 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. Ces priorités peuvent changer au cours des années et de nouvelles questions peuvent venir au premier plan.

35. L'égalité de rémunération a toujours été un problème de première importance et le Conseil pour l'égalité de statut travaille depuis de nombreuses années à un projet dans ce domaine. Les chapitres suivants contiennent des renseignements détaillés à ce sujet ainsi que sur d'autres domaines prioritaires.

36. La situation des femmes au travail et, plus particulièrement, le problème des femmes et des fonctions de direction et celui des emplois de bureau qualifiés constitue un autre domaine prioritaire.

37. Pour qu'il y ait pleine égalité entre les hommes et les femmes, il faut que la fonction sociale de la maternité soit bien comprise et qu'il soit reconnu que la tâche d'élever les enfants incombe à la fois aux hommes et aux femmes. Concilier la vie de travail et la vie de famille constitue donc une autre question à laquelle les autorités accordent une attention particulière.

38. Ces travaux bénéficient de l'appui d'un Comité national et interministériel chargé de l'enfance, qui suit de près l'évolution de la situation afin de mettre au point toutes sortes d'arrangements dans ce domaine et d'en suivre les effets.

39. Dans le secteur de l'éducation, le Conseil pour l'égalité de statut veille à ce que les possibilités offertes soient les mêmes dans les écoles élémentaires et en ce qui concerne la formation des enseignants, notamment lors des débats qui précèdent toujours l'adoption de nouvelles décisions dans ce domaine.

Article 6

Questions spéciales

40. Conformément au Code pénal danois, quiconque incite autrui à la prostitution ou vit de revenus provenant de la prostitution est passible de poursuites. Ces dernières années, on n'a pas observé d'exploitation de la prostitution d'une nature ou d'une ampleur telles qu'elles nécessitent de nouvelles mesures visant à supprimer cette forme d'exploitation.

41. Il n'existe pas au Danemark de dispositions concernant le traitement des prisonniers qui puissent être considérées comme discriminatoires à l'égard des femmes. Les femmes sont placées dans des prisons ouvertes ou fermées selon les mêmes critères que les hommes. Toutefois, étant donné que le nombre des détenus de sexe féminin est très faible par rapport à celui des détenus de sexe masculin, il n'est pas toujours possible dans la pratique d'offrir aux femmes détenues toutes les activités de loisir dont bénéficient les hommes emprisonnés.

CHAPITRE II. LES FEMMES DANS LA VIE PUBLIQUE

Article 7

Droits politiques et participation

42. La question de la participation des femmes à la vie publique et aux décisions a été au coeur des débats au Danemark pendant tout ce siècle. Malgré l'élimination de tous les obstacles législatifs, il reste des attitudes à changer, tant chez les hommes que chez les femmes, concernant la participation complète des femmes à la vie publique, aux organes, conseils, commissions et comités publics constitués pour formuler des avis lors de la prise de décisions, ainsi que dans les services publics.

43. Au Danemark, les femmes ont les mêmes droits politiques que les hommes. Elles ont le droit de vote et sont éligibles dans les élections locales depuis 1908 et dans les élections et référendums parlementaires depuis 1915. Certaines statistiques montrent cependant que les femmes ne participent peut-être pas toujours à la vie politique à égalité avec les hommes, car tous les organes de direction comptent une majorité plus ou moins forte d'hommes. Aux dernières élections, la proportion de femmes a été la suivante :

Elections locales

| | <u>1985</u> | <u>1989</u> |
|---------------|-------------|-------------|
| Municipalités | 23,7 % | 26,4 % |
| Comtés | 28,6 % | 29,0 % |

Elections parlementaires

| <u>1984</u> | <u>1988</u> | <u>1990</u> |
|-------------|-------------|-------------|
| 26,9 % | 31,4 % | 33,0 % |

44. Les chiffres montrent que la tendance des électeurs à voter pour des femmes s'accroît. En même temps, on compte de plus en plus de candidates et le pourcentage de femmes aux dernières élections parlementaires a été plus important parmi les élus que parmi les candidats. Cette évolution positive est le résultat d'un travail accompli par un grand nombre de partis politiques et d'organisations et groupes de femmes pour préparer et inciter les femmes à participer à la vie politique.

45. Une commission pour l'égalité de l'Association nationale des autorités locales s'est efforcée de mettre en évidence les obstacles à l'égalité dans les administrations locales. Récemment, une enquête pilote a été menée dans trois municipalités. L'égalité entre les hommes et les femmes était la question centrale, mais l'enquête portait aussi sur le problème de l'égalité de traitement et l'égalité de chances de différents groupes professionnels. Les résultats de l'enquête serviront lors des efforts ultérieurs pour assurer l'égalité.

Elaboration d'une politique

46. En tant que membres du gouvernement, du parlement ou des administrations locales, les femmes participent à la formulation des politiques au niveau national ou à celui des comtés ou des municipalités, mais dans une mesure qui n'est pas encore satisfaisante car les femmes sont moins nombreuses que les

hommes. Dans le cabinet constitué en janvier 1993, 33 % des ministres sont des femmes, soit le même pourcentage qu'au parlement. Il semble cependant que la proportion de femmes soit suffisamment forte pour leur assurer une certaine influence, particulièrement si elles coopèrent par-dessus la démarcation des partis.

47. Il y a un moyen important de participer à l'élaboration des politiques officielles et, éventuellement, de suivre leur application ultérieure, qui est d'être membre d'un des organes, conseils, commissions ou comités permanents ou temporaires créés au niveau central ou local et chargés de donner des avis aux ministres, aux maires et à leurs administrations. La législation danoise (voir chap. premier) dans ce domaine influe nettement sur la désignation de femmes, mais les statistiques montrent que les femmes restent minoritaires parmi les membres ou les secrétaires des divers organes, et plus particulièrement si l'on examine la situation dans la catégorie des présidents.

48. En 1992, le pourcentage des femmes dans les comités était de 37,0 %. Les pourcentages de candidates recommandées par les autorités centrales, par les municipalités et les comtés et par les organisations étaient respectivement de 36,0 %, 57,9 % et 35,6 %.

49. Un autre moyen de participer à la formulation des politiques consiste à travailler par l'intermédiaire d'organisations et d'associations non gouvernementales. La liberté d'association est garantie par l'article 78 de la Constitution et le Danemark est un pays qui compte de nombreuses ONG. Nombre d'entre elles sont représentées dans les conseils et les commissions de l'Etat. Les femmes participent largement aux activités des diverses ONG, particulièrement les mouvements au niveau des populations locales dans les domaines de la culture ou de la protection de l'environnement, tandis que, dans l'ensemble, les hommes sont plus actifs dans les partis politiques.

50. On compte de nombreuses organisations et groupes de femmes, dont plusieurs participent directement aux travaux pour l'égalité, par exemple le Conseil national des femmes danoises et l'Association des femmes danoises, qui sont membres du Conseil pour l'égalité de statut. De nombreuses ONG de femmes ont lancé et mis en oeuvre des projets dont les résultats apportent de nouvelles connaissances et ont donc souvent une incidence sur les politiques officielles. Plusieurs de ces projets bénéficient d'un soutien financier public, par exemple les projets de développement qui concernent les femmes dans le sud, les projets concernant les immigrantes et les réfugiées et les centres d'accueil pour les femmes victimes de violence (voir chap. 5), mais la plupart des activités sont exercées par des femmes à titre bénévole.

Participation aux services publics

51. Dès 1921, l'accès des femmes aux fonctions publiques dans l'administration centrale et locale était garanti par la loi. Les chiffres montrent toutefois qu'il leur est difficile d'obtenir des postes de responsabilité, encore que l'on puisse constater des progrès dans certains domaines. Une enquête de 1989 montre que, dans quatre ministères, des femmes occupaient plus de 40 % des postes de cadres nouvellement attribués; dans quatre autres ministères, cette proportion était inférieure à 10 % et, dans tous les autres ministères, le pourcentage de femmes parmi les cadres récemment nommés se situait entre 10 et 40 %.

52. Les chiffres pour 1990 montrent que 11,5 % seulement de l'ensemble des postes de rang supérieur dans la fonction publique étaient attribués à des femmes et seule une minorité de femmes (de 0 à 15 %) présentaient leur

candidature et obtenaient des postes supérieurs de l'administration centrale. Dans le cadre de la mise en oeuvre de leur plan d'action, certains ministères et d'autres institutions publiques ont lancé un programme de formation de candidates à des postes de rang supérieur ou intermédiaire pour assurer une participation égale des hommes et des femmes. C'est ainsi que les chemins de fer danois ont un programme spécial de formation à la gestion où les femmes représentent 33 % des participants.

Domaines spéciaux

53. La loi de 1921 mentionnée plus haut exclut cependant expressément les femmes de l'armée ainsi que de toutes les fonctions et postes exigeant l'ordination. En ce qui concerne la défense, les femmes ne sont pas astreintes à l'obligation du service militaire, mais elles peuvent maintenant occuper tous les postes dans l'armée et la garde nationale, même si cela entraîne la participation directe à des opérations militaires ou au combat; elles ne peuvent toutefois pas piloter d'avions de chasse. On compte aussi des femmes parmi les Danois qui participent aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies comme celles qui ont lieu actuellement dans la péninsule balkanique. Il n'y a pas de femmes parmi les unités d'observateurs militaires de l'ONU.

54. La formation et l'emploi de femmes pilotes d'avions de chasse dépendra des résultats d'études médicales en cours. Tous les avions de chasse à haute performance, comme le F16, posent un sérieux problème dû à l'accélération (+Gz). Ces études médicales concernent l'incidence de l'accélération sur les femmes pilotes mais leurs résultats ne semblent pas encore concluants. L'exception actuelle à la règle de l'égalité dans ce domaine fera l'objet d'un nouvel examen.

55. Les femmes n'occupent pas encore de postes de haut niveau dans l'armée. Elles sont peu nombreuses à avoir choisi la carrière militaire en passant par l'Académie militaire, chose nécessaire pour accéder aux postes supérieurs. Le Ministère de la défense s'est cependant employé à promouvoir des femmes dans la garde nationale et a créé neuf nouveaux postes de chefs de bureau dans ses propres services.

56. L'Eglise luthérienne évangélique danoise applique des règles spéciales concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 1947, les femmes peuvent faire partie du clergé, mais leur emploi en tant que ministre ou pasteur de l'Eglise (ainsi que d'autres associations religieuses) ne relève pas de la loi sur l'égalité des chances en raison des dispositions constitutionnelles qui garantissent la liberté de choix en matière de religion. Si une congrégation décide d'accorder de l'importance au sexe d'un candidat, elle est en droit de le faire en raison de la liberté de choix en matière de religion. En outre, les évêques ne peuvent pas être contraints à exercer un contrôle sur les communautés religieuses ou leurs ministres.

57. L'Eglise nationale a récemment fait une enquête sur l'égalité. Bien que le nombre des femmes qui y travaillent soit en progression, les candidates n'ont pas encore atteint les postes supérieurs. Il n'y a pas de femme évêque et l'on compte seulement trois doyennes rurales, alors que les chiffres correspondants pour les hommes sont de 9 et 108. L'enquête a montré que les femmes occupaient les échelons inférieurs de la hiérarchie.

58. La conclusion principale de l'enquête est que l'égalité et la non-discrimination n'existent pas encore dans l'Eglise nationale mais que les femmes sont en train de rattraper les hommes. Dans d'autres domaines, les recherches ont montré que la situation s'améliorait lorsque les femmes occupaient environ un tiers des postes aux différents niveaux d'une institution ou d'une organisation; les femmes pourraient donc obtenir plus d'égalité dans l'Eglise dans un avenir qui n'est pas trop lointain.

Article 8

Représentation du gouvernement

59. Officiellement, les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes de représenter le Gouvernement danois à l'échelon international et, en fait, elles le font de plus en plus, mais leur nombre reste encore faible.

60. A la fin de 1991, 19,4 % des cadres des affaires étrangères étaient des femmes : cela correspond à une augmentation de 6,5 % par rapport au chiffre du deuxième rapport présenté au Comité. Cependant, ce pourcentage est inférieur à celui des femmes au même niveau dans les autres ministères, qui est de 40,2 %. La situation devrait cependant s'améliorer puisqu'en 1991 les candidates aux affaires étrangères représentaient 43,9 % du total contre 28,1 % au cours de la période 1985-1988.

Article 9

Nationalité

61. 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. Ces enfants n'acquièrent la nationalité danoise à la naissance que si leur mère est danoise.

62. 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, surtout depuis les années 90. Ces droits sont évidemment importants pour les immigrants et les réfugiés des deux sexes, mais dans l'ensemble les femmes sont plus exposées aux expulsions, particulièrement celles qui ont épousé un Danois et dont le mariage est dissous.

CHAPITRE III. LES FEMMES ET L'EDUCATION

Article 10

Accès à l'éducation

63. On compte que les écoles et les autres établissements d'enseignement joueront un rôle essentiel dans la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société et leur contribution est indispensable pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

64. Officiellement, 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. Les filles et les femmes ont les mêmes possibilités que les garçons et les hommes de participer activement aux sports et à l'éducation physique et ont accès aux mêmes programmes ainsi qu'aux mêmes dons et prêts du Fonds d'éducation nationale, dans les mêmes conditions que les garçons et les hommes.

65. Au cours des 25 à 30 dernières années, la durée de la scolarité s'est généralement allongée pour les deux sexes et aujourd'hui l'enseignement obligatoire dure neuf ans. De plus en plus de jeunes poursuivent cependant leurs études jusqu'au niveau nécessaire pour avoir accès à un enseignement et une formation postsecondaires et le pourcentage de femmes s'accroît dans la population étudiante.

66. En ce qui concerne l'enseignement secondaire du deuxième degré et l'enseignement supérieur, au cours de l'année scolaire 1991/92, les femmes étaient majoritaires puisqu'elles représentaient près de 52 % de l'ensemble des étudiants et 56 % des étudiants ayant commencé leurs études cette année-là. En 1990, parmi les Danois âgés de 15 à 60 ans ayant fait des études supérieures, on comptait un peu plus de femmes (16 %) que d'hommes (15 %). De façon générale, dans le domaine de l'enseignement supérieur, les femmes ont comblé le retard du début des années 80 par rapport aux hommes.

67. Dans l'enseignement professionnel de base, on compte 49 % de jeunes femmes. Parmi les étudiants de l'enseignement professionnel, il y a 94 % de femmes dans les disciplines relatives aux services, 64 % dans les études commerciales et de secrétariat, tandis que dans les études techniques concernant la sidérurgie et les autres métaux, les transports et la construction, les pourcentages sont respectivement de 6 %, 11 % et 15 % seulement. On peut donc dire qu'il y a une forte ségrégation selon le sexe dans l'enseignement en vue d'un emploi futur.

68. En ce qui concerne la formation des adultes pendant les heures de loisir, on constate que les femmes en profitent bien plus que les hommes. Parmi les inscrits des cours d'enseignement général et d'enseignement spécial, on compte respectivement 76 % et 69 % de femmes. Dans l'enseignement professionnel, par contre, les femmes ne représentent que 20 % des inscrits et l'on retrouve donc là la tendance des femmes à être minoritaires dans la formation technique.

Initiatives au niveau de l'enseignement élémentaire

69. Dans le cadre du "Plan d'action visant à préparer à un emploi un plus grand nombre de femmes et de jeunes filles" lancé en 1985 par le Ministère de l'éducation, le Département de l'enseignement primaire et secondaire du

premier degré a organisé :

- Des cours régionaux pour les conseillers scolaires chargés de l'orientation scolaire et professionnelle,
- Des cours pour les enseignants dont l'un des éléments fondamentaux a trait à l'égalité des chances,
- La préparation de matériel d'enseignement, cours destiné aux élèves comme aux parents.

70. Le Ministère a nommé une conseillère en matière d'orientation éducative et professionnelle dont une des tâches importantes concerne l'égalité des chances.

71. Au cours de cette période, des modifications ont été apportées à l'objectif du programme pour l'égalité des chances et au groupe cible de ce programme. Alors que par le passé les initiatives des autorités locales ne visaient que les filles et l'étrangère du choix qui leur était offert en matière d'éducation et de carrière, elles s'adressent maintenant aux garçons comme aux filles et couvrent la plupart des aspects de l'existence.

72. Comme c'est surtout à l'école que les enfants acquièrent des notions sur la situation et les tâches différentes des hommes et des femmes dans la société, le Conseil pour l'égalité de statut a lancé en 1988 un projet de deux ans sur l'égalité dans l'enseignement élémentaire. L'objectif était de recueillir et de faire connaître l'expérience déjà acquise dans les écoles et dans la formation des enseignants. Jusqu'alors, toute initiative concernant l'égalité visait l'introduction ou la modification de thèmes déterminés afin d'attirer les filles, mais le nouveau projet avait pour but de faire de l'égalité un thème prioritaire dans toutes les matières et pour tous les groupes d'âge afin de mettre un terme à la répartition des rôles selon le sexe dès le stade préscolaire.

73. Le Conseil pour l'égalité de statut a essayé d'élargir le débat et notamment d'ouvrir une discussion sur la situation des garçons à l'école. Il a aussi souligné le fait que les filles et les garçons avaient des qualifications, des intérêts et des points de départ différents et qu'il importait de changer les attitudes à l'égard des deux sexes et de les traiter de façon égale.

74. Le projet a abouti à la publication, en 1990, d'un livre qui traite des principales questions examinées et des principaux résultats obtenus au cours des dix dernières années en ce qui concerne l'égalité de statut dans l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire du premier degré. L'ouvrage présente le débat pédagogique qui a eu lieu dans le domaine de l'enseignement, les projets pilotes et les initiatives qui ont été lancés en matière de développement, les principales activités de recherche menées à bien ainsi que les idées et les stratégies pour l'égalité dans l'école de demain.

75. Le Conseil pour l'égalité de statut a aussi publié une brochure d'introduction sur les garçons et les filles à l'école afin de promouvoir l'égalité de statut et de chances à l'école et dans la formation des enseignants. Cette brochure est fondée sur l'expérience acquise dans le cadre du projet pour l'égalité et présente des recommandations et des projets utiles aux enseignants qui souhaitent que le thème de l'égalité soit intégré dans la formation.

Enseignement secondaire supérieur et formation professionnelle

76. Dans le cadre du plan d'action, le Département de l'enseignement secondaire supérieur a préparé du matériel en vue d'initiatives locales portant sur un éventail de cours destinés aux enseignants qui à leur tour assureront le suivi en donnant des cours dans leurs propres écoles.

77. Dans le cadre de la réforme de l'enseignement secondaire supérieur des années 1985 à 1991, il a été tenu compte de l'égalité des chances dans les directives publiées par le Ministère de l'éducation à l'intention des enseignants dans chaque discipline et plus particulièrement en ce qui concerne l'orientation de l'enseignement et le choix d'une carrière.

78. Les établissements d'enseignement secondaire supérieur et les établissements d'enseignement préparatoire supérieur ont plus d'étudiantes que d'étudiants et presque autant d'enseignantes que d'enseignants, alors qu'il n'y a encore que peu de femmes chefs d'établissement. Sur le plan professionnel, les filles obtiennent de bons résultats et de bonnes moyennes qui leur permettent de recevoir ensuite un enseignement supérieur, même dans des filières prestigieuses qui étaient considérées autrefois comme réservées aux hommes.

79. Au cours de la période 1988-1992, il y a eu aussi un certain nombre de réformes dans le domaine de l'enseignement professionnel et les étudiants ont maintenant une plus grande liberté de choix. Grâce à la réforme de l'enseignement professionnel de base, les étudiants ont maintenant libre accès à ce système d'enseignement qui est moins difficile à suivre. L'enseignement professionnel de base dans le domaine du travail social et de la santé, jusqu'alors considéré comme réservé aux femmes a lui aussi été transformé en un système uniforme évitant aux étudiants de se retrouver dans une impasse ou de suivre un enseignement faisant double emploi, ce qui assure des économies d'énergie, de temps et d'argent.

80. La législation adoptée en 1990, qui prévoit un enseignement compensatoire dans les cas où l'apprentissage privé n'existe pas, s'est révélée utile pour les jeunes femmes qui ont souvent du mal à obtenir des contrats d'apprentissage dans des métiers qui traditionnellement ne sont pas féminins.

81. Le Département de l'enseignement professionnel a lancé ou appuie des projets qui sont mis en oeuvre dans les établissements d'enseignement technique.

Enseignement complémentaire et supérieur

82. A ce niveau, les filières créées, combinant des matières techniques avec des matières scientifiques ou des matières commerciales avec des sciences humaines, par exemple les langues, ont attiré un grand nombre d'étudiantes.

83. Pour assurer le suivi du plan d'action du Parlement consacré à des activités de recherche intéressant les femmes (1985-1992), on a créé un groupe directeur qui a publié un rapport montrant notamment que les femmes sont nettement sous-représentées dans l'enseignement universitaire. Les femmes occupent 17 % seulement de l'ensemble des postes au niveau universitaire. A mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie, la proportion de femmes diminue. Compte tenu de cette situation, le gouvernement a prié le Conseil chargé de la politique de recherche de préparer et de mettre en oeuvre une analyse des raisons pour lesquelles il y a peu de femmes qui occupent des postes de chercheur.

CHAPITRE IV. LES FEMMES ET L'EMPLOI

Article 11

La situation sur le marché du travail

84. Au Danemark, le taux d'activité professionnelle des femmes est très élevé, étant donné que 90 % environ des Danoises en âge de travailler sont en rapport avec le marché du travail, y compris lorsqu'elles sont enregistrées comme chômeuses. Les salaires et les conditions de travail sont fixés par des conventions collectives ou des accords individuels, qui sont valables pour les deux sexes. De même, les règlements concernant le chômage et la protection de la santé et de la sécurité au travail s'appliquent également aux hommes et aux femmes.

85. Des obstacles importants, tant pour l'activité professionnelle que pour l'emploi, subsistent toutefois pour les femmes qui, par exemple, accèdent difficilement au niveau de la direction. En outre, la ségrégation selon le sexe subsiste sur le marché du travail, les hommes travaillant surtout dans des professions à prédominance masculine et les femmes dans des professions où elles sont en majorité.

86. Tout au long des années 80 et encore au début des années 90, les femmes ont souffert du chômage plus que les hommes dans la quasi-totalité des professions et des groupes d'âge. Les statistiques montrent qu'en général les femmes sont majoritaires dans le groupe des chômeurs et que le chômage chronique les touche bien plus que les hommes. Les femmes constituent 47 % de la main d'oeuvre active, mais le taux de chômage des femmes est de 12,4 %, alors que celui des hommes est de 9,5 %. En outre, 63 % des personnes qui sont sur le point de perdre leurs droits à des allocations journalières de subsistance sont des femmes.

87. Le chômage chez les femmes est aussi aggravé du fait des responsabilités particulières qu'elles ont à l'égard des enfants qui ont encore besoin d'être allaités. En outre, les nombreux licenciements de femmes enceintes montrent que, dans une large mesure, la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail est directement liée à leurs obligations familiales.

Occasions d'emploi

88. La Constitution danoise dispose que toutes les restrictions à la liberté et l'égalité d'accès à toute profession doivent être abolies par la loi et que tout citoyen doit bénéficier de possibilités de travail qui lui assurent son existence quotidienne. La législation danoise actuelle à l'appui de ces principes fondamentaux a été décrite en détail dans les précédents rapports et sera donc seulement résumée dans le présent chapitre, avant les informations sur les amendements.

89. Le gouvernement, s'étant rendu compte que la croissance de la production de biens résultera de mesures technologiques et ne saurait assurer le plein emploi, s'apprête à formuler de nouvelles stratégies pour modifier les traditions en matière d'emploi et la structure du marché du travail. Les pouvoirs publics considèrent comme hautement prioritaire la question du personnel de bureau devenu superflu parce que les nouvelles technologies réduisent, par exemple, le volume de travail de secrétariat. Le nombre des femmes l'emporte de loin dans ce groupe. Dans le cadre de leurs obligations à l'égard du Plan national d'action, plusieurs ministères ont donc élaboré des

programmes obligatoires de formation en cours d'emploi, afin que le personnel de bureau acquière les compétences nécessaires pour exécuter des tâches incombant aux cadres. D'autres ministères mettent à l'essai divers types de cours de recyclage ou de perfectionnement.

90. La question de la promotion des femmes est importante depuis de nombreuses années. Trop souvent, l'expérience professionnelle et le rôle des femmes ne sont pas jugés aussi utiles que ceux de leurs collègues masculins et il s'ensuit qu'il y a une très faible proportion de femmes parmi les cadres moyens et supérieurs dans la plupart des domaines de l'emploi, tant dans le secteur public que privé.

91. Pour élucider les raisons de l'absence des femmes au niveau de la direction, le Conseil pour l'égalité de statut a entrepris une enquête sur les entraves à la promotion des femmes. Des études antérieures ont porté sur quelques-uns des rares cas de femmes occupant déjà des postes élevés, sans mettre en évidence d'obstacles sérieux. L'enquête a donc porté sur le cas de 41 femmes qui (excepté dans quelques rares cas) n'ont pas été promues à des postes de responsabilité mais qui, par leur âge, leur formation et leur ancienneté, appartenaient au groupe des employés parmi lesquels se recrutaient les cadres supérieurs. Ces femmes étaient employées dans quatre entreprises différentes et ont été interrogées sur divers thèmes liés à la vie professionnelle et la vie familiale.

92. Les résultats de cette recherche sont publiés dans un livre intitulé "Les femmes veulent-elles diriger ? Question d'innovation". La conclusion est qu'il n'existe pratiquement aucune discrimination directe à l'égard des femmes pouvant prétendre à une promotion au niveau de la direction, mais que les normes culturelles des employeurs et des employés dans chaque lieu de travail jouent un rôle décisif dans le manque de femmes à ce niveau. Le mythe des femmes qui ne sont pas promues parce qu'elles ne le veulent pas ou parce que leurs obligations familiales les empêchent d'occuper des postes de direction a été rejeté.

93. L'absence de femmes au niveau de la direction semble due à un concours de circonstances parmi lesquelles la prépondérance masculine sous ses divers aspects est la plus importante. En raison de cette prépondérance de comportements et d'attitudes non institutionnalisés et des règles et normes culturelles occultes des entreprises, les hommes bénéficient d'un traitement préférentiel et les femmes hésitent à poser leur candidature à des postes de direction. La prépondérance masculine s'étend aussi aux structures de gestion et aux décisions sur les qualifications - que les femmes souhaitent souvent voir modifiées afin qu'elles répondent mieux à leurs préférences. Quelques employeurs ont aussi exprimé de la méfiance à l'égard des femmes pour ce qui est de leur emploi comme cadres supérieurs.

94. Pour assurer le suivi de ce projet, le Conseil pour l'égalité de statut a mené une étude sur l'opinion des hommes au sujet des normes culturelles dans l'entreprise et les possibilités de carrière et de promotion sur le marché privé et le marché public du travail. L'étude porte sur les employés de sexe masculin de deux des quatre entreprises traitées dans l'étude sur les femmes, et les résultats ont été publiés dans un livre intitulé "Les hommes veulent-ils diriger ? Un problème de fidélité".

95. Cette recherche aboutit aussi au rejet de quelques-uns des mythes existant sur les hommes en tant qu'employés et directeurs. Elle démontre que les hommes n'excluent pas les femmes des postes de direction et qu'ils ne sont

pas non plus opposés à l'idée d'avoir une femme à la tête de l'entreprise. En outre, les hommes ont les mêmes problèmes que les femmes pour équilibrer leur vie familiale, et leur vie professionnelle et n'aspirent pas tous à des postes de haut niveau.

96. Il semble que la raison principale des promotions plus fréquentes et plus rapides des hommes aux postes de direction soit leur plus grand attachement aux priorités et aux objectifs de l'entreprise. De même, leur plus grande capacité d'adaptation au carriérisme dans l'entreprise est probablement une raison de la prépondérance masculine au niveau de la direction.

97. Le projet sur les hommes et sur les femmes révèle ainsi que l'importance attachée au sexe dans l'entreprise est créée et renforcée tant par les hommes que par les femmes, ce qui, à son tour, signifie que l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans ce domaine exige un changement d'attitude de la part des deux sexes.

Egalité de rémunération

98. Les salaires et le statut sont peu élevés dans nombre des domaines où les femmes travaillent, et l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes n'a pas diminué. Les statistiques de 1990 montrent que les salaires sur le marché du travail sont en moyenne de 16 % plus faibles pour les travailleuses que pour les travailleurs. Pour les employés, l'écart est encore plus grand, les traitements des femmes étant en moyenne inférieurs de 30 % à ceux des hommes. Dans l'ensemble, la main-d'oeuvre féminine est moins instruite ou moins bien formée que la main-d'oeuvre masculine et les qualifications des femmes sont en général moins appréciées que celles des hommes.

99. La loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes (loi sur l'égalité de rémunération) dispose que tout employeur qui a engagé des hommes et des femmes doit leur accorder une rémunération égale, notamment les mêmes conditions de salaire pour le même travail ou pour un travail d'égale valeur. Cette disposition s'applique aux employeurs tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

100. Un salarié qui, en violation de la loi, reçoit une rémunération inférieure à celle des autres salariés a droit à une indemnisation. Si un employé est renvoyé parce qu'il réclame l'égalité de rémunération, l'employeur doit verser à l'employé une indemnité dont le montant ne dépassera pas 78 semaines de salaire.

101. La loi sur l'égalité de rémunération dispose que, lorsque le droit à l'égalité de rémunération résulte d'un accord, les demandes de salaire égal sont généralement réglées suivant la procédure habituelle pour les demandes au titre d'un accord, c'est-à-dire par les tribunaux chargés de régler les conflits du travail. La loi a ainsi un caractère subsidiaire par rapport aux accords sur l'égalité de rémunération.

102. Au début, la loi a été rarement appliquée, mais à partir du milieu des années 80, cette situation a changé, lorsque plusieurs syndicats à prédominance féminine ont invoqué ces dispositions et les règlements contenus dans les directives sur l'égalité de salaire élaborées par la Communauté européenne.

103. Pour l'instant, ni le pouvoir législatif, ni les partenaires du marché du travail au Danemark ne souhaitent de règles contraignantes au sujet de l'évaluation des emplois. Des critères ont été et seront définis en fonction

de cas concrets d'égalité de rémunération. La Cour européenne de justice et les décisions des tribunaux danois d'arbitrage ont apporté d'importantes contributions à l'interprétation de cette notion.

104. L'affaire Danfoss, dont la Cour européenne de justice a été saisie afin qu'elle clarifie l'interprétation des règlements mérite d'être mentionnée, notamment l'évaluation faite du principe du "salaire égal pour un travail de valeur égale". Cette affaire a, par exemple, renforcé les moyens dont disposent les salariés de faire juger des cas mettant en jeu l'égalité de salaire, car elle maintient la répartition de la charge de la preuve, oblige l'employeur à donner les raisons concrètes de la fixation des taux salariaux et prend position sur certains critères tels que la capacité d'adaptation, l'éducation et l'ancienneté.

105. Dans le cadre du Plan national d'action, le Conseil pour l'égalité de statut a reçu une allocation expressément destinée à un projet sur l'égalité de rémunération. Le projet est élaboré et exécuté par trois groupes de travail spéciaux et prévoit des visites à des entreprises, des sociétés et d'autres firmes commerciales, des interviews sur le calcul et la formation des niveaux salariaux et la formulation de demandes concernant un futur système statistique dans ce domaine.

106. Un des buts principaux est d'analyser les mécanismes de la formation des salaires pour pouvoir constater s'il y a discrimination systématique lors d'un accord sur les traitements ou salaires. Une étude est en cours pour déterminer les attitudes qui président à l'élaboration des niveaux salariaux et pour clarifier les différences de salaires qui ne peuvent être expliquées par la description du poste, l'éducation ou l'ancienneté.

107. Une partie du projet est exécutée en coopération avec le Département de statistique en vue de déterminer les facteurs qui influent sur la formation des salaires et ceux qu'il faut faire intervenir dans les redressements salariaux, les méthodes à appliquer et les catégories à inclure. Une récente allocation supplémentaire permettra d'élaborer un système pour l'égalité de salaire sur la base de recherches planifiées.

108. Le projet sur l'égalité de rémunération fait partie d'un projet nordique dont le but est de rassembler tous les renseignements existant sur le défaut d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et de définir les motifs de ces pratiques discriminatoires.

Egalité de traitement

109. La loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, de congé de maternité, etc., (Loi sur l'égalité des chances), qui a réuni en une seule deux lois distinctes sur l'égalité de traitement et sur le congé parental, protège les hommes et les femmes contre la discrimination en ce qui concerne l'emploi, le congé parental et d'autres questions importantes et pertinentes sur le marché du travail privé et public. Conformément à cette loi, tout employeur est tenu d'accorder un traitement égal aux hommes et aux femmes lorsqu'il recrute, emploie, transfère, promeut ou licencie du personnel.

110. Les changements les plus importants par rapport au texte antérieur sont les suivants :

- Le niveau d'indemnisation pour violation de la loi en ce qui concerne l'égalité des chances est passé de 26 à 39 semaines de salaire;

- Des dispositions expresses concernant l'inversion de la charge de la preuve et la réintégration dans les cas de licenciement illégal pendant la grossesse et le congé parental ont été introduites dans le texte de la loi;
- Les employeurs et les employés sont maintenant tenus de fournir des renseignements au Conseil pour l'égalité de statut en cas de plainte pour discrimination. La violation de cette obligation est passible d'une sanction pénale, constituée par une amende;
- Le Conseil pour l'égalité de statut a le pouvoir d'accorder l'exemption de certaines obligations.

111. La loi ne s'applique pas lorsqu'une obligation de non-discrimination comparable à celle prescrite par la loi est prévue par accords, ce qui signifie que la loi a un caractère subsidiaire.

112. Les dispositions de la loi sur l'égalité des chances ont joué un grand rôle dans les tribunaux danois, surtout dans les cas de licenciement de femmes enceintes ou pour d'autres raisons liées à la grossesse.

113. La loi accorde aux femmes un congé de maternité de quatre semaines avant et 14 semaines après l'accouchement sans perte d'emploi, d'ancienneté ou de prestations sociales. Pendant le congé, les femmes ont droit à une allocation de maternité versée par les organismes publics appropriés. Les pères ont droit à un congé de deux semaines lors de la naissance ou plus tard et à une indemnité journalière de subsistance pendant le congé.

114. A l'issue des 14 semaines de congé de maternité après l'accouchement, les mères et les pères ont un droit commun à un congé supplémentaire de dix semaines qu'ils peuvent partager de différentes manières. Il n'est cependant pas permis de prendre un congé à temps partiel et les intéressés ne peuvent pas non plus prendre un congé en même temps. Le père et la mère ont tous deux le droit de recevoir des allocations journalières de subsistance s'ils peuvent y prétendre d'après les règlements.

115. Depuis le 1er juillet 1989, tous les fonctionnaires ont droit à la totalité de leur rémunération pendant le congé parental sous toutes ses formes.

116. D'après les statistiques, les mères reçoivent une allocation de maternité en liaison avec 82 % de tous les accouchements. En 1991, 53 % des pères ont exercé leur droit au congé de deux semaines immédiatement après la naissance d'un enfant, tandis que 3 % seulement ont exercé le droit au congé parental accordé à partir de la quinzième semaine qui suit l'accouchement.

117. Si un employé ou une employée est licencié(e) parce qu'il ou elle a revendiqué son droit au congé parental, ou après le retour de son congé accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant, le licenciement peut être annulé, à moins qu'un examen des intérêts des parties en cause ne révèle qu'il serait manifestement absurde d'exiger que l'emploi soit conservé. Dans ces cas, l'employé peut prétendre à une indemnisation jusqu'à concurrence de 78 semaines de salaire.

118. La question de l'emploi de remplaçants en cas de congé parental est importante. Le Conseil pour l'égalité de statut estime que le défaut d'engagement d'un remplaçant est un délit au regard de l'interdiction de discrimination indirecte mentionnée dans la loi. Il semble cependant, que trop peu d'employeurs agissent en conséquence.

119. Le harcèlement sexuel constitue un problème particulier lié à la loi sur l'égalité de traitement. Le Danemark a adhéré à un code de conduite, formulé par la Commission des Communautés européennes pour la protection de la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Les tribunaux danois ont établi une pratique selon laquelle le harcèlement sexuel dans les relations de travail est considéré comme une discrimination sexuelle et en tant que telle comme une infraction à la loi. Certaines autorités, par exemple les chemins de fer nationaux danois, sont à la pointe de la lutte contre ce problème. Les syndicats eux aussi considèrent maintenant la question comme sérieuse et ont entrepris diverses actions pour empêcher le harcèlement sexuel et remédier à ses conséquences.

Services d'aide sociale

120. Des règlements qui permettent aux parents de rester à la maison lorsque les enfants sont malades et des garderies d'enfants constituent les moyens indispensables pour éliminer toutes les discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail.

121. Au Danemark, tous les fonctionnaires et un grand nombre d'employés du secteur privé ont droit à un salaire normal le premier jour de la maladie de leur enfant. C'est là le seul droit accordé aux parents en cas de maladie d'un enfant. En 1991, les femmes fonctionnaires ont exercé ce droit près de trois fois plus souvent que leurs collègues hommes, mais les chiffres pour les deux sexes sont très peu élevés.

122. En 1991, le Ministère des finances a publié des directives sur l'absence offrant diverses possibilités pour assurer la souplesse nécessaire en cas de maladie des enfants. C'est ainsi qu'il est possible maintenant de prendre, sur préavis à court délai, des jours de compensation ou de vacances, de prendre un congé sans traitement ou de travailler à la maison en cas de maladie d'un enfant. Ces règles sont appliquées dans la plupart des lieux de travail du secteur public.

123. En 1989, 47 % de tous les bébés (0 à 2 ans) étaient pris en charge par le système public de garderies, 18 % dans des crèches et 29 % chez des particuliers sous contrôle des services municipaux. Etant donné que les parents font souvent usage de leur droit au congé parental, les chiffres pour les bébés pris en charge par les institutions publiques étaient plus élevés encore, atteignant 53 %, après l'expiration du congé. La même année, 71 % de tous les enfants du groupe d'âge de 3 à 6 ans ont été pris en charge par l'un ou l'autre type d'institution publique. Les versements au système municipal de garderies d'enfants effectués par les parents en 1989 représentaient environ 20 % des dépenses totales.

124. Les garderies d'enfants couvrent les besoins de façon satisfaisante, par comparaison avec les autres pays nordiques; néanmoins en 1989, 34 000 enfants étaient inscrits sur les listes d'attente des garderies du système public - ce qui correspondait à 9,6 % de tous les enfants du groupe d'âge de 0 à 6 ans. Les besoins étaient particulièrement urgents pour les bébés de 6 à 11 mois, étant donné que 31 % de ce groupe d'âge attendaient une place, mais dans d'autres groupes d'âge aussi, jusqu'à 2 ans le nombre d'enfants (et de parents) figurant sur des listes d'attente dépassait la moyenne.

125. Des modifications législatives ont permis d'augmenter les offres de garderies du secteur public ou privé, étant donné que deux personnes du même ménage sont maintenant autorisées à prendre en garderie jusqu'à 10 enfants. Des groupes de parents, des entreprises ou d'autres entités ont aussi la possibilité de créer des garderies, grâce à un financement supplémentaire accordé par les conseils municipaux.

Autres initiatives publiques

126. En ce qui concerne les travaux de commissions ou de comités publics concernant les modifications de structure du marché du travail, le Conseil pour l'égalité de statut a suivi de près les résultats obtenus et a délimité les domaines dans lesquels les conséquences de certaines activités devraient faire l'objet d'un nouvel examen en vue de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes.

127. Dans le cadre du Plan national d'action, le Conseil pour l'égalité de statut a lancé un projet sur le rapprochement entre la vie professionnelle et la vie de famille, dont le but est d'examiner l'incidence des changements intervenus sur le marché du travail sur les possibilités qu'ont les familles d'organiser leur vie quotidienne selon les principes d'égalité entre les sexes. Les résultats de la recherche de ces dernières années et l'expérience fournie par des expériences concrètes dans ce domaine feront l'objet d'un ouvrage où ils seront résumés et discutés.

128. L'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale est également une priorité pour les autorités centrales et le gouvernement a entrepris des efforts pour améliorer les conditions de vie des familles avec enfants.

129. Pour informer les parents au sujet de la loi sur l'égalité des chances, le Ministère du travail a publié une brochure intitulée "Nouvelles possibilités de congé parental". Par ailleurs, la Direction de la main-d'oeuvre projette une campagne sur le congé parental, spécialement orientée vers les employeurs du secteur privé. Elle prendra contact avec toutes les organisations d'employeurs afin d'assurer aux membres de plus amples informations sur ce sujet.

130. Un des domaines d'action les plus importants de la Direction de la main-d'oeuvre comporte l'organisation de cours de perfectionnement et la formation en cours d'emploi des travailleurs spécialisés et d'autres groupes, où l'on insiste depuis peu sur l'égalité. Après l'examen des modèles d'efficacité, ceux qui présentent des avantages possibles, par exemple avec l'organisation de cours en dehors des heures de travail normales, ont été abandonnés en raison de leurs inconvénients, surtout pour les femmes. La Direction vise aussi l'intégration totale de l'égalité dans les crédits budgétaires, les initiatives en matière d'essais et de développement, et dans toutes les discussions sur les principes.

131. Au sujet des mesure de lutte contre le chômage, le Conseil pour l'égalité de statut a souligné que l'aspect égalité devait être intégré dans toute décision dès le début, étant donné que de nombreuses initiatives pourraient atteindre les femmes plus que les hommes, ce qui creuserait encore l'écart entre les deux sexes. En particulier, des suggestions comme l'élimination du salaire minimum, l'élargissement de l'éventail des salaires et l'abaissement

de l'allocation journalière de subsistance pourraient avoir pour conséquence que des femmes deviennent involontairement dépendantes de leur mari ou de l'homme avec lequel elles cohabitent.

132. N'ayant pas les mêmes chances sur le marché du travail, les hommes et les femmes doivent être traités différemment lorsqu'on projette des actions de soutien pour combattre le chômage. Lors de leur exécution, une attention particulière doit être accordée aux femmes, par exemple par des offres d'éducation, de formation théorique ou de stages.

133. Le Ministère du travail a élaboré un programme opérationnel d'information, d'orientation et d'éducation des femmes qui veulent créer une entreprise, seules ou avec d'autres femmes, de formation de femmes adultes en chômage de longue durée, notamment dans l'industrie des métaux, d'introduction à la technologie de l'information, de formation d'enseignantes aux problèmes de l'égalité et de méthodes pédagogiques concernant les femmes et l'égalité. Les moyens financiers sont alloués en priorité aux activités déployées dans les zones rurales et dans les secteurs en développement.

134. C'est aux conseillers en matière d'égalité de la Bourse du travail et des services de stage qu'incombe le rôle le plus important en ce qui concerne les conditions inférieures faites aux femmes. Les consultants participent à l'élaboration et à la planification des programmes d'enseignement et des séances d'orientation, encourageant à la fois les hommes et les femmes à acquérir d'autres compétences, plus modernes, correspondant mieux aux besoins du marché du travail. L'enseignement théorique est associé à des stages dans des entreprises appropriées.

135. Le succès d'un cours pilote de formation d'une année pour femmes a eu pour conséquence l'intégration de ce cours dans le programme d'éducation de la main-d'oeuvre. Le cours pilote a contribué à une prise de conscience du concept de groupe cible et permis d'élaborer un programme présentant un aspect qualitatif qui a été très important pour les résultats de la formation. Plus de 80 % des participantes ont suivi le cours et l'association formation technique/formation professionnelle et qualifications personnelles dont elles ont bénéficié a été vivement appréciée par elles. Les exigences auxquelles elles devaient répondre étaient également élevées. Le cours est recommandé tant pour les hommes que pour les femmes, mais la recommandation sous-entend qu'il a lieu pour des classes de femmes et pour des classes mixtes.

136. Les conseillers en matière d'égalité participent également à l'élaboration d'un modèle pour la rotation de la main-d'oeuvre. Le but est d'élargir les choix professionnels des femmes, de leur faire rattraper leur retard en matière d'éducation et d'accroître la mobilité sur le marché du travail afin de créer des emplois pour les chômeuses. Cette activité bénéficie du soutien financier d'un fonds central.

137. En outre, les conseillers participent à la planification de cours pour entrepreneurs potentiels afin de s'assurer que les idées avancées sont réalisables et de fournir aux participants les connaissances nécessaires pour lancer leur entreprise. Quelques-uns des cours sont réservés aux femmes, d'autres sont prévus pour les deux sexes, mais les femmes sont souvent en majorité.

138. Le rapport d'évaluation qui a été établi sur les travaux accomplis de 1986 à 1990 par les conseillers en matière d'égalité est très positif. Il recommande de poursuivre les efforts d'intégration et d'établir un plan

concret d'action comportant des objectifs et des buts intermédiaires. Ces recommandations ont été bien reçues par la Direction de la main-d'oeuvre et des directives distinctes pour l'organisation et la direction des travaux sur l'égalité ont déjà été élaborées.

139. L'élaboration d'initiatives et de méthodes est suivie par les autorités centrales par l'intermédiaire de groupes de travail déterminés qui rassemblent les renseignements sur l'expérience acquise dans les diverses régions du pays, publient les résultats dans des brochures et diffusent ces connaissances nouvelles au niveau local.

CHAPITRE V. AUTRES EFFORTS JURIDIQUES ET SOCIAUX

Article 12

Problèmes et dispositions concernant la santé

140. Au Danemark, les femmes ont accès dans les mêmes conditions que les hommes aux services de santé, notamment à ceux qui sont liés à la planification familiale. En liaison avec la grossesse et l'accouchement, les femmes peuvent bénéficier de consultations gratuites prénatales et postnatales données par des médecins et des sages-femmes, d'examen et de traitements spéciaux lorsque la grossesse présente des problèmes et des services d'accouchement dans des hôpitaux, des cliniques ou chez elles.

141. Après une longue période marquée par un déclin du taux de natalité, le nombre des naissances a augmenté régulièrement, passant de 50.822 enfants nés vivants en 1983 à 63.524 en 1990.

142. Toute femme domiciliée au Danemark a le droit de se faire avorter avant la fin de la douzième semaine de sa grossesse. S'il y a danger pour la vie de la mère ou de l'enfant où s'il existe des raisons sociales déterminées, l'autorisation peut aussi être donnée par un conseil mixte de procéder à l'avortement après la douzième semaine.

143. La demande d'avortement peut être adressée à un médecin généraliste ou à l'administration du comté. Dans ce dernier cas, l'intéressée pourra bénéficier de renseignements et de conseils sur tous les aspects de la grossesse, de la naissance et des soins aux enfants, notamment de conseils sur le régime de sécurité sociale et les avantages sociaux. Si la demande d'avortement est adressée à un généraliste, il incombe à ce dernier d'informer l'intéressée que les services énumérés ci-dessus sont fournis gratuitement par les autorités du comté.

144. Les statistiques concernant les avortements pour la période faisant l'objet du rapport figurent au tableau 9.

145. Le sida représente une menace croissante pour les hommes, les femmes et les enfants au Danemark. A la fin de 1990, 726 personnes atteintes du sida avaient fait l'objet d'un diagnostic et été informées de leur maladie, dont 679 étaient des hommes (94 %) et 47 des femmes (6 %). Le premier diagnostic a été établi en 1980. Depuis cette époque, on a constaté une augmentation annuelle du nombre des malades atteints du sida, mais la progression s'est ralentie entre 1989 et 1990. Soixante douze pour cent des malades habitent Copenhague.

146. Le nombre des femmes atteintes du sida a également augmenté pendant la période considérée et, en 1990, il représentait 9 % des malades informés de leur affection. Quarante-quatre pour cent des patientes atteintes du sida (21 femmes) avaient contracté la maladie à la suite de contacts hétérosexuels, la plupart des autres étaient des toxicomanes (11 femmes) ou avaient contracté la maladie à la suite de transfusions sanguines (9 femmes).

147. Depuis 1992, l'assurance-maladie prend en charge le traitement psychologique des personnes atteintes de maladies invalidantes et des membres de leur famille, des membres de la famille en cas de décès, des victimes de vols, de violences, de viols, d'accidents de la circulation et autres et des parents, frères et soeurs d'enfants souffrant d'affections mentales graves.

Violences

148. L'augmentation de la violence physique, tant cachée que visible, dans la société danoise pendant les années 80 et 90 - probablement liée au chômage - menace sérieusement l'ordre public. Le nombre total des cas de violence (homicide compris) a augmenté de 50 % en dix ans, mais on ne dispose pas d'informations statistiques sur la violence à l'égard des femmes. Les recherches menées dans des domaines limités ont cependant révélé que, contrairement à ce qui se passe pour les hommes, les femmes connaissent généralement l'auteur de l'acte de violence et souvent ont des relations affectives avec lui. Ainsi, la violence est non seulement un acte physique mais encore une atteinte à la sécurité de la vie familiale de la victime.

149. Le viol est un cas particulier de violence, rarement révélé et le plus souvent traité comme un sujet tabou. Les statistiques criminelles révèlent une baisse sensible du nombre des cas signalés de viols et d'autres formes de contrainte utilisées pour obtenir des relations sexuelles. En 1989, 527 cas de viol ont été dénoncés au Danemark, soit une baisse de 8,5 % par rapport à 1988 et le chiffre le plus bas pour les cinq dernières années.

150. Les femmes semblent de plus en plus résolues à n'accepter de violence masculine d'aucune sorte et à informer les autorités publiques ou d'autres institutions compétentes. On constate que les services de police et les services sociaux et sanitaires comprennent mieux le problème de la violence et des efforts particuliers sont entrepris en matière de prévention, de traitement et d'activités sociales en général.

151. L'information sur la prévention de la violence n'est pas divisée selon les sexes; conformément aux dispositions de la section 108 de la loi sur l'administration de la justice, la police a pour tâche de prendre les mesures nécessaires pour la prévention des crimes et délits. Les tâches préventives font donc partie intégrante du travail quotidien de la police; elles sont en partie exécutées par les patrouilles traditionnelles et en partie à l'aide de programmes éducatifs scolaires et d'entretiens sur la prévention du crime. De plus, la police fait un effort considérable en vue de la collaboration pluridisciplinaire au niveau local entre les services locaux, les autorités sanitaires régionales et la police. L'orientation des travaux est assurée par le Conseil pour la prévention de la criminalité, qui a été créé en 1971 en tant qu'organisme central de coordination sous l'égide du Ministère de la justice.

152. La législation nationale concernant la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes figure dans différentes parties du Code pénal danois. La "violence" n'est pas définie par la loi mais, suivant la théorie et la jurisprudence, elle est considérée comme une atteinte physique importante à la personne d'autrui, sous forme de voies de fait intentionnelles.

153. Les dispositions les plus importantes et le plus fréquemment invoquées parmi celles concernant les délits sexuels visent en partie à garantir aux femmes le droit de décider librement avec qui elles souhaitent avoir des relations sexuelles et en partie à protéger contre les délits sexuels les enfants, les jeunes et les autres personnes vulnérables des deux sexes.

154. Le délit sexuel le plus grave consiste à porter atteinte à la liberté d'action d'une personne par la force ou la menace de recours à la force. La femme est protégée, que l'acte se produise dans le mariage ou en dehors et, dans le premier cas, que les parties vivent ou non ensemble. Le viol est puni

d'une peine d'emprisonnement d'une durée pouvant atteindre six ans - et, en cas de circonstances aggravantes, jusqu'à dix ans. Outre le châtement du coupable, le recours à la force contre un conjoint ou contre les enfants issus du mariage donne à ce conjoint le droit de demander le divorce immédiat.

155. L'interrogatoire de la partie victime du délit représente une partie importante de l'enquête que la police doit mener, surtout dans les cas de violence sexuelle. Pour réunir des moyens de preuve, il est généralement nécessaire d'interroger la victime en détail, ce qui est fort éprouvant pour elle. Plusieurs initiatives ont donc été prises pour améliorer la position de la femme victime du délit dans des cas graves de violence. Les femmes qui ont été victimes de violence ou de viol sont assurées que l'interrogatoire sera mené par un officier de police de sexe féminin, si cela est possible. Aujourd'hui, il est tenu compte de ce problème lors de la répartition des officiers de police de sexe féminin entre les divers lieux de travail.

156. Depuis le 1er janvier 1989, les droits à l'assistance juridique sont plus étendus. Toute personne qui signale un cas de viol ou d'inceste ou un délit similaire a le droit de demander à être entendue à huis clos et d'avoir un avocat nommé à sa demande. Les dépenses pour honoraires, etc., sont à la charge de l'Etat.

157. L'avocat doit assister la victime du délit pendant l'interrogatoire et ultérieurement à l'occasion de la présentation des moyens de preuve devant le tribunal, aider à établir la demande de dommages-intérêts et d'indemnisation, donner des conseils sur les possibilités d'assistance de caractère psychologique ou médical et faciliter la prise de contact avec d'autres autorités, par exemple pour résoudre les problèmes financiers et sociaux causés par le délit en question. En outre, l'avocat peut donner un avis sur la possibilité, pour la police, d'avertir l'agresseur qu'il doit s'abstenir de rechercher un contact avec la victime du délit ou de lui causer quelque dommage que ce soit.

158. Des informations sur ces dispositions ont été publiées dans une brochure du ministère de la justice à l'intention des organismes sociaux et d'autres institutions publiques.

159. En ce qui concerne l'assistance médicale et psychologique, les victimes de violences ou de viols subissent un examen médico-légal dans un but clairement défini mais qui ne vise pas à assurer un traitement ultérieur de la victime. Normalement toutefois, le médecin donnera des renseignements sur la manière de prendre contact avec les autorités médicales relevant du ministère de la santé pour obtenir l'assistance nécessaire. Il s'est toutefois révélé difficile d'assurer le traitement psychologique approprié au moment où il est le plus nécessaire, c'est-à-dire immédiatement après le délit.

160. Les femmes battues et leurs enfants peuvent s'adresser à un centre de crise pour femmes et y séjourner. Ces centres sont le plus souvent installés par diverses sections du mouvement féminin. Le premier centre a été ouvert en 1979 et l'on en compte maintenant plus de trente, répartis dans tout le pays.

161. Les renseignements fournis par ces centres de crise révèlent qu'un nombre croissant de femmes demandent assistance et qu'elles sont aidées, non seulement immédiatement, mais aussi à long terme si elles le veulent. Un relevé portant sur 28 de ces centres précise que le nombre de femmes et d'enfants qui y ont passé au moins une nuit en 1990 s'est élevé à 2 204 et 2 025, respectivement. Le nombre total des unités pour la même période a été de 41 388 pour les femmes et de 34 786 pour les enfants.

162. Des femmes d'autres nations et cultures vivant actuellement au Danemark savent où trouver les centres et demandent protection pour des périodes plus ou moins longues. Il peut s'agir d'étrangères mariées à un Danois ou de femmes appartenant à des familles d'immigrants ou de réfugiés.

Articles 13 à 16

Vie familiale

163. Dans le domaine du droit civil, aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes. Ces dernières, mariées ou non, ont la même capacité juridique que les hommes en ce qui concerne les obligations contractuelles, l'administration des biens, la responsabilité civile, la succession, etc., et l'âge du mariage est le même pour les deux sexes.

164. L'égalité des époux en ce qui concerne la formation et la dissolution du mariage est un principe fondamental. Il est expressément prévu que le mari et la femme entretiennent la famille et, en ce qui concerne les enfants, les conjoints ont les mêmes droits et responsabilités pour ce qui est de la garde et de la tutelle de leurs enfants communs.

165. Conformément à la loi sur les noms, les époux conservent leur nom patronymique lorsqu'ils se marient, à moins que l'un des deux avec le consentement de l'autre, déclare qu'il, ou elle, veut porter le nom patronymique de l'autre. Les enfants acquièrent le nom patronymique des parents à la naissance, si les parents utilisent le même nom patronymique. Dans le cas contraire, les parents sont libres de décider si l'enfant prendra le nom patronymique du père ou celui de la mère. Si les parents ne font pas ce choix dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, ce dernier acquiert automatiquement le nom patronymique de sa mère, que ses parents soient mariés ou non.

166. La situation matrimoniale ne modifie ni la capacité juridique des hommes ni celle des femmes en ce qui concerne l'administration des biens. Toutefois, lorsqu'un mariage est fondé sur la communauté des biens, qui est la règle au Danemark, chacun des époux est, conformément à la loi sur les effets juridiques du mariage, tenu d'administrer sa part des biens communs de manière à ne pas nuire aux intérêts du conjoint.

167. La loi danoise sur le mariage prévoit deux modes de dissolution du mariage : la séparation de corps et le divorce qui, tous deux, peuvent être obtenus soit par la voie administrative, soit par la voie judiciaire. En cas de séparation de corps, les effets juridiques du mariage sont suspendus mais le mariage n'est pas dissous. Aucun des époux ne peut donc contracter un nouveau mariage.

168. La loi sur l'incapacité juridique et la tutelle énonce plusieurs dispositions sur la garde des enfants en cas de séparation de corps ou de divorce. Il faut qu'il y ait accord ou décision sur le conjoint auquel sera attribué la garde de l'enfant ou des enfants. Sous réserve du consentement donné par les autorités du comté ou le tribunal, les parents peuvent convenir que la garde sera conjointe, si cela n'est pas incompatible avec les intérêts de l'enfant.

169. La loi sur le mariage contient des dispositions relatives à la pension alimentaire pendant la séparation et après le divorce. Si les époux ne peuvent parvenir à un accord sur cette question, le tribunal décide si un époux doit verser une pension alimentaire à l'autre et pendant combien de temps. Ce n'est que dans des circonstances spéciales qu'il peut être décidé que la pension alimentaire sera versée pendant plus de 10 ans.

170. Lors de la séparation ou du divorce, on établit le compte des deux parties des biens communs. Si le compte est positif, les biens sont divisés également entre les conjoints. Certaines pensions, indemnités et autres droits de caractère personnel ne sont pas considérés comme faisant partie des biens communs. Toutefois, dans certains cas, un conjoint peut bénéficier de la pension de retraite de son ancien conjoint, malgré le divorce.

171. La notion de famille a changé le 1er janvier 1991. Depuis cette date, la famille danoise peut être composée d'une seule personne. L'âge limite pour que les enfants vivant au foyer puissent être inclus dans la famille de leurs parents est 18 ans, contre 26 ans auparavant. Selon cette nouvelle définition, la société danoise comptait 2,8 millions de familles en 1991.

172. Sur ce nombre, les familles monoparentales représentaient 1,5 million. Les femmes célibataires sans enfant représentaient près de 47 % du total des familles monoparentales. Les femmes célibataires avec enfant(s) représentaient près de 7 %, les hommes célibataires sans enfant près de 46 % et les hommes célibataires avec enfant(s) à peine 1 %. Les femmes sont donc bien plus souvent que les hommes chefs de familles monoparentales avec enfants. Pendant les années 80, on a constaté toutefois que le nombre des hommes célibataires avec enfant(s) a augmenté de 26,9 %, alors que les familles composées de femmes célibataires avec enfant(s) augmentaient de 20,5 %.

173. Les chiffres publiés montrent que l'on comptait 580 733 couples mariés sans enfant et 438 654 couples mariés avec enfants. Les autres familles étaient composées de jeunes âgés de moins de 18 ans vivant hors de la maison de leurs parents ou de divers types nouveaux de familles également introduits dans les statistiques, en même temps que la nouvelle définition. Ces types sont des associations enregistrées comprenant deux adultes du même sexe qui sont enregistrés comme couples et vivent avec ou sans enfants, des couples qui cohabitent composés de deux adultes non mariés, de sexe opposé, avec des enfants communs et de couples qui cohabitent et qui sont composés de deux adultes non mariés de sexe opposé sans enfant commun.

174. A quelques exceptions près, une association enregistrée a les mêmes effets juridiques que le mariage et les principes de la loi sur le mariage en matière de séparation et de divorce s'appliquent à la dissolution d'une telle association.

175. Il n'existe pas de règles spéciales concernant les biens de couples non mariés pendant la cohabitation ou au moment de la dissolution. Les biens des deux intéressés sont considérés comme constituant des biens distincts, à moins que des accords spéciaux n'aient été conclus. Si les parents d'un enfant ne sont pas mariés, la mère a seule la garde exclusive de l'enfant. Sous réserve du consentement des autorités du comté, les parents peuvent convenir d'une garde conjointe. La reconnaissance de la paternité d'un enfant ne confère pas automatiquement au père le droit à une garde conjointe.

176. En dépit des mesures judiciaires pour l'égalité entre les sexes, la division traditionnelle des tâches familiales se maintient dans la plupart des familles. Une enquête récente révèle cependant que le nombre de couples qui se partagent également les tâches ménagères est en augmentation.

177. Outre les dispositions concernant la grossesse, le congé parental et les garderies d'enfants, la loi assure aux familles un certain nombre d'autres services sociaux. Les visites régulières de puéricultrices après la naissance sont depuis longtemps un service ordinaire, de même que les allocations pour les enfants que l'Etat verse aux parents ou aux soutiens de famille uniques.

178. Le Ministère des affaires sociales a fait de la situation des soutiens de famille uniques une priorité et comme 86 % des personnes de cette catégorie sont des femmes, les mères célibataires sont le groupe cible d'un grand nombre d'activités. Sur 195 projets bénéficiant d'un appui financier du ministère, 80 étaient exclusivement réservés aux femmes, par exemple les écoles secondaires populaires de jour, les vacances pour mères célibataires avec enfants et les centres de crises déjà mentionnés. De même, des activités comme les classes d'alphabétisation et celles des centres féminins réservés spécialement aux immigrantes et aux réfugiées ont été menées avec des fonds provenant du ministère.

179. Le Comité interministériel chargé de l'enfance (voir chap. premier) a lancé une importante enquête et publié des documents sur la condition des familles avec enfants. Le travail du Comité présuppose l'égalité. Les résultats définitifs de l'enquête ne sont pas encore publiés, mais la définition des problèmes spécifiques des familles avec enfants a revêtu une grande importance pour le dialogue ouvert entre les institutions ou marché du travail et celles du système de soins à l'enfance.

EPILOGUE : L'EGALITE POUR TOUS

180. Pour ce qui est des institutions, des mesures et des moyens, le Danemark a mis au point un cadre qui semble adapté aux travaux sur l'égalité et à la lutte contre toute forme de discrimination à l'égard des femmes. Dans l'ensemble, la législation et les plans d'action élaborés au cours des années répondent aux exigences des conventions, des plans d'action, des directives et recommandations internationaux envers lesquels l'Etat danois a pris des engagements.

181. De nombreuses activités nouvelles visant à protéger les femmes contre la discrimination et à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société danoise ont été lancées pendant la période qui fait l'objet du présent rapport. En même temps, on a pu constater une évolution des points de vue et une certaine méfiance à l'égard des stratégies. C'est ainsi que la stratégie d'intégration des femmes dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes a été l'objet de critiques, si bien qu'une discussion des moyens à employer pour progresser reste nécessaire.

182. D'autres questions importantes sont fondées sur le fait que les hommes et les femmes sont des parents, en même temps qu'ils sont des travailleurs et que les hommes devraient donc être des partenaires égaux dans l'éducation des enfants. Toutes modifications de la législation du marché du travail ou du domaine familial doivent donc être examinées soigneusement, étant donné que certaines d'entre elles pourraient entraîner des conséquences préjudiciables à l'égalité des sexes. Certaines innovations concernant les garderies pourraient rendre plus difficile aux femmes le maintien d'un contact permanent avec le marché du travail et, lors du débat sur une extension possible du congé parental, le Conseil pour l'égalité de statut a souligné que cette mesure devrait s'appliquer aux pères seulement, car la situation des femmes sur le marché du travail se dégradera si les mères prolongent leur congé.

183. Autre revendication fondamentale : les hommes doivent comprendre leur devoir à l'égard de la vie de famille, étant donné que cette prise de conscience modifiera leur attitude à l'égard de la vie professionnelle. Les entreprises doivent admettre la nécessité pour les hommes de prendre un congé parental, de soigner leurs enfants malades, etc. En outre, il est important que les entreprises commencent à considérer leurs employés dans une perspective couvrant la totalité de la vie active et qu'elles trouvent naturel que pendant quelques années les devoirs familiaux restreignent les résultats professionnels.

184. L'égalité des chances est sans aucun doute un objectif proclamé au Danemark et pourtant il existe des inégalités importantes entre les sexes. La législation qui reconnaissait la prépondérance des hommes a été affaiblie mais la tradition, associée aux effets de la socialisation, contribue encore puissamment à faire attribuer selon le sexe des rôles généralement considérés comme inégaux quant au prestige et à la valeur qui leur sont attribués. Les femmes progressent plus lentement que les hommes dans la vie professionnelle, acquièrent ainsi moins d'ancienneté et occupent moins de postes de responsabilité. Les femmes sont toujours considérées comme responsables principales de l'éducation des enfants. Les femmes subissent ainsi de nombreuses injustices en tant que femmes.

185. Il faut tenir compte d'un autre fait lorsqu'on lutte pour une égalité totale dans la pratique, à savoir que les femmes ne forment pas un groupe homogène. Il y a des femmes chroniquement au chômage, célibataires, chefs de

ménage, victimes d'agression ou étrangères à la société danoise. Il y a aussi celles qui sont infirmes, prostituées, victimes du harcèlement sexuel, de la traite ou du sida ou celles qui appartiennent à d'autres groupements et sont doublement atteintes par la discrimination, à cause de leur statut en tant que femmes, et du fait de leur situation difficile causée par des conditions économiques, sociales, culturelles ou sanitaires particulières.

186. Avant que toutes ces femmes ne soient elles aussi traitées comme des citoyennes à part entière et n'obtiennent des chances égales à celles des hommes et de leurs soeurs, on ne peut prétendre que la discrimination soit éliminée dans la société danoise.

Observations du CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU DANEMARK (DKN) concernant le troisième 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

Le Conseil national des femmes du Danemark (DKN) est heureux de l'occasion qui lui est offerte de présenter des observations sur le rapport danois au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Le CEDAW joue un rôle important dans notre travail au Danemark, ainsi que dans la coopération internationale entre organisations féminines.

En juin 1990, le DKN a organisé à Copenhague des séminaires consacrés aux travaux entrepris par l'Organisation des Nations Unies au sujet des femmes - et notamment par le CEDAW. Le séminaire faisait partie des activités parallèles menées conjointement avec la Conférence de la CSCE à Copenhague sur "La dimension humaine de la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe".

Lors de la conférence suivante de la CSCE/CDH à Moscou, en septembre 1991, où le DKN participait aux activités parallèles en même temps qu'il faisait partie de la délégation gouvernementale danoise, la Conférence est parvenue à adopter un document final incorporant le CEDAW comme élément central (document de la Réunion de Moscou de la Conférence sur la dimension humaine de la CSCE, Moscou, 1991, art. 40).

En 1992, l'attention s'est à nouveau portée sur le CEDAW, cette fois à l'occasion d'une de nos réunions nationales des 41 organisations membres du DKN. Le titre de la réunion était "Les droits de la personne humaine s'étendent-ils aux femmes ?".

Sur le plan national, le CEDAW joue un rôle éminent en tant qu'instrument pour obtenir que le gouvernement respecte ses obligations, ce qui a pour conséquence de promouvoir l'égalité. Il est donc nécessaire que le texte de la Convention, de même que celui des rapports soumis par le Danemark au Comité CEDAW, soient mis à la disposition du public dans une version populaire traduite en danois. Cette documentation n'a pas été publiée en liaison avec les rapports précédents.

On trouvera ci-après des observations sur le troisième rapport périodique du Danemark :

Observations générales

Le DKN estime qu'au Danemark des efforts sérieux sont entrepris pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines visés par la Convention. Mais c'est un fait que la discrimination à l'égard des femmes existe toujours. Elle se manifeste notamment dans les statistiques relatives aux salaires et dans les chiffres du chômage, dans le nombre relativement modeste de femmes occupant des postes de responsabilité dans les centres de décision de la société. Elle trouve aussi son expression dans le petit nombre de femmes participant aux travaux de recherche. La violence à l'égard des femmes dans la famille et le viol sont également des symptômes du manque de respect et de dignité pour les femmes par rapport aux hommes.

Article 4

Il est nécessaire de créer des postes de conseillers spéciaux en matière d'égalité dans les ministères pour garantir dans ce domaine une approche et

une coordination pluridisciplinaires. La création d'un poste de ce type au Ministère des affaires étrangères a été fort utile. Les autorités locales au niveau du comté et du district devraient également faire appel à ces conseillers pour assurer le lancement sur place de travaux sur les plans d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes adoptés par le Folketing.

Le rapport du Danemark indique que 29 conseillers spéciaux en matière d'égalité ont été employés sur le plan national dans les bourses de travail et les services de placement. Toutefois, cela ne garantit pas que les milliers de femmes sans travail bénéficieront du soutien nécessaire pour vaincre la discrimination sur le marché du travail. En outre, les conseillers spéciaux ne sont pas seulement employés pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et font également partie du service général de la bourse du travail et du service de placement; aucune limite spécifique n'a été fixée pour l'une ou l'autre tâche.

Article 10

En ce qui concerne l'accès des femmes aux études et l'égalité entre les deux sexes dans les postes de recherche dans l'enseignement supérieur, nous tenons à souligner ce qui suit :

Le Plan d'action pour la recherche sur les femmes a eu des conséquences positives parce que des crédits plus importants ont été alloués aux activités de recherche sur les femmes et sur les sexes, mais cela n'a pas abouti à l'intégration attendue dans les institutions. Dans les établissements d'enseignement supérieur, qui jouissent d'un degré élevé d'autonomie, la recherche sur les femmes et sur les sexes n'est pas prioritaire, si bien qu'il est essentiel qu'une initiative nationale soit prise, par exemple sous la forme d'un deuxième plan d'action et/ou que les diverses institutions soient invitées à élaborer un plan pour l'intégration de la recherche sur les femmes.

Entre 1985 et 1991, période couverte par le Plan d'action, le nombre des postes d'assistant ou de maître de conférence occupés par les femmes, ainsi que celui de professeur dans des établissements d'enseignement supérieur, n'a pas augmenté (15 % en 1980, 16 % en 1985 et 16 % en 1990). La proportion de femmes dans le corps professoral demeure très faible, environ 4 %. Il convient en outre de noter qu'il est difficile au Danemark d'observer l'article 10 d).

Il s'est révélé bien plus difficile pour les femmes que pour les hommes d'obtenir des bourses, car celles-ci sont accordées pour les domaines de la recherche dans lesquels la participation des femmes est particulièrement faible. Par exemple, en physique, un diplômé sur deux peut être recruté comme chercheur (90 % des diplômés sont des hommes et 10 % des femmes) et en lettres un diplômé sur 10 seulement peut être recruté comme chercheur (40 % d'hommes et 60 % de femmes), ce qui entraîne un déséquilibre très net des sexes parmi les chercheurs.

Article 11

Le rapport indique que les femmes sont majoritaires parmi les chômeurs et que le chômage chronique les atteint plus durement. Une des conséquences en est que le nombre de femmes qui perdent leurs droits aux allocations journalières de subsistance est plus élevé que celui des hommes. Comme elles peuvent alors prétendre aux prestations de la sécurité sociale, elles risquent

de perdre leur indépendance financière, car ces allocations sont calculées sur la base du revenu d'un ménage. Les femmes mariées ou celles qui cohabitent avec un homme deviennent financièrement dépendantes de ce dernier.

Le Danemark ne peut donc pas se conformer au principe fondamental selon lequel tout citoyen doit bénéficier de possibilités de travail assurant son existence quotidienne.

Un autre problème sur lequel il convient d'insister est la pénurie de garderies pour les enfants dont les parents travaillent. Après l'expiration du congé parental, très peu de parents obtiennent une place pour leur enfant dans la garderie de leur choix. En général, une place dans une garderie publique leur est proposée après un an ou plus d'attente.

Les services sociaux d'appoint pour les soins aux enfants malades sont insuffisants. A l'heure actuelle, les parents ne peuvent rester à la maison et soigner leurs enfants malades que le premier jour de la maladie.

Article 12

Il est réconfortant de constater que le rapport du Danemark s'est intéressé à la question de la violence à l'égard des femmes. Dans la plupart des cultures, il s'agit là d'un problème considérable mais invisible - un sujet tabou.

Toutefois, nous aimerions ajouter que les femmes qui se trouvent dans une situation difficile sont surtout les femmes issues de familles immigrées ou réfugiées, sans permis de résidence, sans asile, exception faite de celui qui leur est accordé du fait du mariage. Ces femmes risquent d'être expulsées si elles divorcent avec un mari violent, à moins qu'elles n'aient été mariées pendant trois ans au moins. A la suite d'un amendement à la loi sur les étrangers, par lequel la durée a été portée de deux à trois ans de mariage et de cohabitation, le DKN a signalé le problème au ministre de la justice de l'époque, mais aux termes de la loi ces femmes n'ont pas la garantie d'un permis de résidence en cas de divorce.

Le rôle des organisations féminines

Le Conseil national des femmes du Danemark (DKN) est une organisation qui regroupe 41 organisations danoises s'occupant de questions politiques concernant les femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les groupements et syndicats féminins et les organisations politiques, religieuses et humanitaires féminines en sont membres. Les activités du DKN sont fort étendues. Outre la participation aux conseils et commissions publics, nous exerçons une influence sur l'évolution de la société danoise, grâce à une étroite collaboration avec d'autres ONG. Depuis la création de l'Organisation des Nations Unies, le DKN fait partie de la délégation danoise à l'Assemblée générale annuelle des Nations Unies à New York, et nous avons également fait partie des délégations gouvernementales à des conférences mondiales et aux réunions de la CSCE.

Conseil national des femmes du Danemark,
Copenhague, le 2 avril 1993.

(Signé) La Présidente

(Signé) La Direction du Secrétariat

Jytte Lindgård

Aase Riisek Sørensen

12 avril 1993

**Observations de l'ASSOCIATION DES FEMMES DANOISES concernant
le troisième 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**

De façon générale, le rapport donne une description juste de la situation des femmes dans la société danoise et des politiques et activités de ces dernières années pour faire avancer la cause des femmes.

En conséquence, l'Association des femmes danoises a décidé de faire porter ses observations sur quelques aspects du rapport :

1. Chapitre I, article 1 :

L'Association des femmes danoises partage entièrement l'avis du gouvernement selon lequel une des conditions préalables les plus importantes à l'exercice des droits égaux est que chaque individu ait le droit de satisfaire ses besoins et l'obligation d'y pourvoir. En d'autres termes, le marché du travail et les politiques de sécurité sociale doivent être axés sur l'individu. Cette tradition doit être maintenue.

2. Plan d'action national

L'Association des femmes danoises s'accorde à reconnaître que l'adoption d'une politique nationale est une mesure très importante pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes.

La faiblesse du plan d'action national réside toutefois dans le fait qu'il ne s'applique qu'au secteur public, ce qui signifie que l'ensemble du secteur privé, c'est-à-dire l'industrie, le commerce, la banque, les assurances, etc., échappe à l'obligation d'élaborer des programmes pour l'égalité des chances. Il en résulte que très rares sont les entreprises privées qui s'intéressent à la question de l'égalité des chances pour les deux sexes. Une des conséquences très graves de cet état de choses est qu'il y a très peu de femmes qui participent à la prise de décisions économiques. Les femmes n'ont aucune influence dans le domaine des investissements. Nous estimons qu'il s'agit là d'un problème grave et d'une situation non démocratique, qui a été négligée jusqu'ici dans le débat général sur l'égalité.

Au sujet du Plan d'action national, nous tenons tout particulièrement à attirer l'attention sur le fait que les autorités publiques au niveau du comté et au niveau local retardent sur les ministères. Très peu d'administrations locales ont créé des comités pour l'égalité ou des organismes similaires pour élaborer des plans d'action locaux. Ce problème est grave, en raison notamment du grand nombre de femmes qui sont employées par les autorités locales, par exemple dans les secteurs social et sanitaire. Nous doutons qu'une lettre du Premier Ministre à l'Association nationale des autorités locales et à l'Association des conseils de comtés, dont il est fait mention dans le rapport du gouvernement, puisse produire un effet suffisant. Il faut exercer une plus forte pression politique sur les cadres politiques locaux et sur les hauts fonctionnaires.

3. Immigrantes

L'Association des femmes danoises s'inquiète du peu d'attention accordée à la situation des immigrantes au Danemark. Le pays a besoin d'intégrer les femmes et les jeunes filles immigrantes au moyen de stratégies d'égalité des chances.

4. Les femmes et l'éducation

Il ressort du rapport du gouvernement que les femmes ont rattrapé leur retard dans le domaine de l'éducation. Il n'en reste pas moins que l'éducation continue, dans une large mesure, à préparer les jeunes à un marché du travail où subsiste une ségrégation fondée sur le sexe.

Le projet du Conseil pour l'égalité de statut "L'éducation à l'école élémentaire" a connu un grand succès et a retenu l'attention dans les écoles et dans le public, mais l'intérêt pour ce sujet s'épuise, à moins qu'il ne soit constamment ranimé.

En outre, maintenant que nous avons obtenu ce qu'on pourrait considérer comme l'égalité dans l'enseignement primaire et secondaire, nous avons besoin d'un nouveau débat sur la question de l'égalité des chances dans les écoles, de l'enseignement primaire jusqu'aux classes terminales du secondaire. Ce débat doit être fondé sur une nouvelle recherche traitant de la situation dans les classes. Les classes ont-elles réellement été démocratisées ? Un système d'enseignement apparemment égalitaire contribue-t-il toujours à la création de stéréotypes sexuels ? Dans l'affirmative, quels sont ces stéréotypes ? Le nombre de questions soulevées par le fait que les deux sexes semblent réussir également bien est infini, car cela ne dénote pas nécessairement l'égalité.

Enfin, l'Association des femmes danoises s'inquiète de ce que le Ministère de l'éducation semble avoir une attitude très négative à l'égard de l'ensemble de la question des sexes et de l'enseignement. Le Ministère ne veut pas appliquer de mesures spéciales pour réaliser l'égalité entre les sexes.

5. Les femmes et l'emploi

L'Association des femmes danoises approuve entièrement la description que donne le rapport du gouvernement au sujet des difficultés que doivent affronter les femmes sur le marché du travail. A ce propos, nous tenons à insister sur les problèmes que doivent affronter les jeunes mères. Les licenciements de femmes enceintes ou de femmes qui viennent de reprendre leur travail après leur congé de maternité, la mauvaise volonté dont font preuve les employeurs, tant du secteur public que privé, lorsqu'il s'agit de recruter des remplaçants en cas de congé parental, le nombre insuffisant de garderies d'enfants publiques de bonne qualité, tout cela contribue à compliquer la tâche des jeunes femmes ayant des charges familiales et désireuses de maintenir leur indépendance économique. C'est pourquoi nous considérons cette situation comme une menace sérieuse pour l'égalité.

Association des femmes danoises

Lene Pind

Annexe 1

Traduction de la loi N° 238 du 20 avril 1988
modifiée le 14 mai 1992

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

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 N° 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 Iles Féroé ni au Groenland.

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

Annexe 2

**LOI UNIFIEE SUR L'EGALITE DE TRAITEMENT DES HOMMES ET DES FEMMES
EN CE QUI CONCERNE L'ACCES A L'EMPLOI ET LE CONGE DE MATERNITE, ETC.**

Loi unifiée N° 686 du 11 octobre 1990

LOI UNIFIEE SUR L'EGALITE DE TRAITEMENT DES HOMMES ET DES FEMMES
EN CE QUI CONCERNE L'ACCES A L'EMPLOI ET LE CONGE DE MATERNITE, ETC.

La présente loi est destinée à réunir les dispositions de la loi N° 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 N° 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, précèdera 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 énoncées 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 du 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 N° 572 du 28 août 1986) et la loi sur le congé de maternité, etc., (voir loi unifiée N° 101 du 6 mars 1987) sont annulées par la présente loi.

21. La présente loi ne sera applicable ni aux Iles Féroé ni au Groenland.

La loi N° 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 travail 1/.

Ministère du travail, le 11 octobre 1990

KNUD ERIK KIRKEGAARD

/E. Edelberg

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

Annexe 3

LOI UNIFIEE SUR L'EGALITE DE REMUNERATION DES HOMMES ET DES FEMMES

Loi unifiée N° 639 du 17 juillet 1992

Ministère du travail

1993

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

La présente loi est destinée à réunir les dispositions relatives à l'égalité de rémunération des hommes et des femmes de la loi N° 422 du 15 juin 1989 et les amendements qui résultent de la loi N° 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 réclaté 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 soixante-dix-huit 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.

5 a. - 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 a. - 1) Toute personne qui entreint les dispositions du paragraphe 2) de l'article 5 a. 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 Iles Féroé.

La loi N° 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.

Ministère du travail, le 17 juillet 1992

KNUD ERIK KIRKEGAARD

/A. Toft

Annexe 4

Loi sur l'égalité dans la nomination des membres
des comités publics, etc.

Loi N° 157 du 24 avril 1985

Article premier

Les conseils et comités publics, etc., créés par un ministre en vue d'élaborer des règlements ou des programmes importants pour la société devront se composer, autant que possible, d'un nombre équilibré d'hommes et de femmes.

Article 2

Les autorités ou organisations appelées à présenter la candidature des membres des comités, etc., mentionnés à l'article 1 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 doit être proposé, et si les membres sont en nombre impair, il ne peut être proposé qu'un seul candidat supplémentaire de l'un ou l'autre sexe.

Section 2. S'il existe des circonstances spéciales, l'autorité ou l'organisation peut déroger à la section 1 mais doit alors indiquer son motif.

Article 3

Avant la création des comités, etc., mentionnés à l'article 1, le ministre intéressé doit informer le premier ministre de la composition proposée.

Article 4

La loi entre en vigueur le 1er juillet 1985.

Article 5

La loi ne s'applique pas aux îles Féroé.

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

Annexe 5

Traduction de la loi N° 427 du 13 juin 1990

LOI SUR L'EGALITE DES CHANCES DES HOMMES ET DES FEMMES
D'OCCUPER CERTAINS SIÈGES DANS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION
DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

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 des 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 imputées 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 Iles 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.

/Poul Schlüter

Tableau 1

Membres de comités publics, etc.

Pourcentage de femmes

| 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 10,4 | 11,4 | 11,8 | 12,7 | 15,7 | 14,8 | 23,6 | 19,5 | 18,5 | 22,8 | 27,3 |

Après l'adoption de la nouvelle loi sur l'égalité des hommes et des femmes lors de la nomination de membres de comités publics, etc., qui est entrée en vigueur le 1er juillet 1985, le pourcentage des femmes dans les comités a presque triplé.

Tableau 2

Nombre d'étudiants fréquentant des établissements d'enseignement supérieur au 1er octobre 1990, par niveau d'enseignement, sexe et âge moyen

| | | Hommes | Femmes | Age moyen |
|---|---------|--------|--------|-----------|
| Enseignement secondaire supérieur | 1 185 | 913 | 272 | 24,5 |
| Enseignement supérieur de courte durée | 2 173 | 350 | 1 823 | 30,1 |
| Enseignement supérieur de durée moyenne | 42 262 | 22 087 | 20 175 | 25,9 |
| Enseignement supérieur de longue durée | 79 225 | 43 174 | 36 051 | 28,4 |
| Total | 124 845 | 66 524 | 58 321 | 27,2 |

Tableau 3

Nombre d'étudiants et pourcentage de femmes dans l'enseignement supérieur
1977, 1985 et 1990

| | 1977 | | 1985 | | 1990 | |
|---|----------------|-------------|---------------|--------------|----------------|-------------|
| | Total | % | Total | % | Total | % |
| Enseignement secondaire supérieur | 847 | 27,3 | 1 520 | 43,8 | 1 185 | 21,0 |
| Enseignement non technique | 624 | 1,3 | 1 056 | 7,0 | 1 009 | 9,6 |
| Enseignement sanitaire | 223 | 100,0 | 595 | 99,8 | 176 | 99,4 |
| Enseignement supérieur de courte durée | 6 788 | 86,5 | 2 588 | 83,9 | 2 173 | 83,9 |
| Enseignement concernant la défense | 175 | 1,1 | - | - | - | - |
| Sciences sociales | - | - | 150 | 42,6 | 8 | 25,0 |
| Théâtre, cinéma, chorégraphie, music-hall, télévision | 98 | 42,9 | 127 | 42,5 | 167 | 41,9 |
| Enseignement sanitaire | 181 | 91,7 | 262 | 85,5 | 281 | 82,2 |
| Lettres et théologie | 6 334 | 89,4 | 2 049 | 89,3 | 1 717 | 88,5 |
| Enseignement supérieur de durée moyenne | 30 683 | 43,8 | 33 883 | 41,8 | 41 262 | 47,7 |
| Enseignement concernant la défense | - | - | 260 | 3,5 | 392 | 3,3 |
| Enseignement technique | 2 199 | 2,2 | 5 105 | 7,5 | 7 327 | 19,8 |
| Sciences sociales | 9 253 | 22,7 | 14 870 | 26,4 | 18 242 | 34,4 |
| Théâtre, cinéma, chorégraphie, music-hall, télévision | 538 | 36,8 | 369 | 48,0 | 164 | 36,6 |
| Pédagogie | 14 368 | 54,8 | 6 447 | 64,6 | 7 088 | 68,1 |
| Lettres et théologie | 2 972 | 66,2 | 4 934 | 78,6 | 7 121 | 82,0 |
| Enseignement sanitaire | 1 353 | 91,7 | 1 898 | 86,5 | 1 928 | 88,1 |
| Enseignement supérieur de longue durée | 71 668 | 37,4 | 64 868 | 41,2 | 79 225 | 45,5 |
| Enseignement concernant la défense | 187 | 0,5 | 90 | 4,4 | 76 | 1,3 |
| Enseignement technique | 7 957 | 13,5 | 10 425 | 19,7 | 11 877 | 25,6 |
| Sciences naturelles | 8 893 | 23,4 | 8 725 | 27,5 | 11 855 | 33,8 |
| Agronomie | 1 457 | 31,7 | 2 157 | 40,2 | 2 672 | 50,8 |
| Pédagogie | 2 675 | 36,4 | 2 818 | 46,7 | 2 698 | 54,6 |
| Sciences sociales | 16 980 | 34,5 | 19 143 | 40,6 | 26 912 | 44,5 |
| Enseignement sanitaire | 8 786 | 40,2 | 6 646 | 54,4 | 5 526 | 60,8 |
| Bromatologie | 239 | 48,1 | 283 | 57,0 | 296 | 68,6 |
| Théâtre, cinéma, chorégraphie, music-hall, télévision | 3 014 | 50,6 | 2 756 | 57,1 | 3 056 | 56,6 |
| Lettres et théologie | 21 480 | 52,1 | 11 825 | 58,7 | 14 257 | 62,5 |
| Total | 109 986 | 42,2 | 102 85 | 942,5 | 124 845 | 46,7 |

Tableau 4
Composition de la population active par sexe, 1960-1991

| | HOMMES | | FEMMES | | TOTAL |
|------|-----------|------|-----------|------|-----------|
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| 1960 | 1 447 500 | 73,8 | 515 000 | 26,2 | 1 962 500 |
| 1967 | 1 478 300 | 63,2 | 861 900 | 36,8 | 2 340 200 |
| 1969 | 1 455 400 | 61,8 | 900 800 | 38,2 | 2 356 200 |
| 1970 | 1 462 100 | 61,4 | 918 100 | 38,6 | 2 380 200 |
| 1971 | 1 466 200 | 60,9 | 942 900 | 39,1 | 2 409 100 |
| 1972 | 1 451 000 | 59,9 | 973 200 | 40,1 | 2 424 200 |
| 1973 | 1 454 200 | 59,4 | 992 100 | 40,6 | 2 446 300 |
| 1974 | 1 464 000 | 59,1 | 1 014 700 | 40,9 | 2 478 600 |
| 1975 | 1 462 800 | 58,9 | 1 022 800 | 41,1 | 2 485 600 |
| 1976 | 1 481 100 | 59,4 | 1 013 900 | 40,6 | 2 495 000 |
| 1977 | 1 489 400 | 58,7 | 1 048 100 | 41,3 | 2 537 500 |
| 1978 | 1 499 600 | 58,2 | 1 078 500 | 41,8 | 2 578 100 |
| 1979 | 1 486 400 | 56,5 | 1 144 300 | 43,5 | 2 630 700 |
| 1981 | 1 485 900 | 55,6 | 1 188 500 | 44,4 | 2 674 400 |
| 1983 | 1 491 000 | 54,6 | 1 240 900 | 45,4 | 2 731 900 |
| 1984 | 1 481 000 | 54,4 | 1 239 000 | 45,6 | 2 720 000 |
| 1985 | 1 499 000 | 54,4 | 1 254 000 | 45,6 | 2 753 000 |
| 1986 | 1 526 000 | 54,2 | 1 290 000 | 45,8 | 2 816 000 |
| 1987 | 1 514 000 | 54,1 | 1 285 000 | 45,9 | 2 799 000 |
| 1988 | 1 573 000 | 54,2 | 1 330 000 | 45,8 | 2 903 000 |
| 1989 | 1 571 000 | 54,2 | 1 328 000 | 45,8 | 2 899 000 |
| 1990 | 1 576 000 | 53,8 | 1 352 000 | 46,2 | 2 928 000 |
| 1991 | 1 565 000 | 53,4 | 1 363 000 | 46,6 | 2 928 000 |

Le pourcentage des femmes dans la population active entre 1960 et 1991 est passé d'environ un tiers à environ 50 %. L'augmentation du nombre des hommes a été de 117 500, tandis que 848 000 femmes de plus sont arrivées sur le marché du travail. Les chiffres englobent toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans disponibles sur le marché du travail. Les chômeurs sont donc inclus.

Tableau 5

Nombre de personnes appartenant à la population active
par rapport au nombre de personnes âgées de 15 à 74 ans

Pourcentage pour les années 1967 à 1986

Répartition selon le sexe et la situation matrimoniale

| | Hommes | Femmes | Femmes mariées |
|------|--------|--------|-------------------|
| 1967 | 86,0 | 49,1 | 44,9 |
| 1969 | 83,5 | 50,5 | 48,5 |
| 1970 | 82,9 | 51,2 | 49,0 |
| 1971 | 82,2 | 52,2 | 51,3 |
| 1972 | 80,8 | 53,5 | 52,9 |
| 1973 | 80,5 | 54,2 | 54,1 |
| 1974 | 80,5 | 55,2 | 55,4 |
| 1975 | 80,3 | 55,4 | 56,3 |
| 1976 | 80,9 | 56,7 | 54,5 |
| 1977 | 81,0 | 58,5 | 56,4 |
| 1978 | 81,4 | 60,8 | 57,3 |
| 1979 | 79,3 | 60,9 | 60,7 |
| 1981 | 78,9 | 62,5 | 63,2 |
| 1983 | 78,4 | 64,7 | 66,2 |
| 1984 | 77,9 | 64,2 | 63,1 |
| 1985 | 78,4 | 65,2 | 64,6 |
| 1986 | 78,9 | 66,9 | 65,2 |
| 1987 | 80,1 | 68,7 | 69,9 |
| 1988 | 81,0 | 68,5 | 70,3 |
| 1989 | 80,8 | 68,3 | 70,1 |
| 1990 | 80,8 | 69,4 | 71,6 |
| 1991 | 79,9 | 69,7 | 71,8 |

Tableau 6

Chômage moyen par an entre 1973 et 1992

| Année | Nombre moyen de chômeurs | | | Pourcentage de la population active | | |
|-------|--------------------------|---------|---------|-------------------------------------|--------|-------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| 1973 | 16 500 | 5 300 | 21 800 | 1,1 | 0,5 | 0,9 |
| 1974 | 36 100 | 14 500 | 50 500 | 2,5 | 1,5 | 2,1 |
| 1975 | 85 500 | 40 100 | 125 600 | 5,8 | 3,9 | 5,1 |
| 1976 | 81 400 | 51 800 | 133 200 | 5,5 | 5,0 | 5,3 |
| 1977 | 90 600 | 72 900 | 163 600 | 6,1 | 6,9 | 6,4 |
| 1978 | 99 100 | 91 600 | 190 700 | 6,6 | 8,3 | 7,3 |
| 1979 | 77 100 | 84 700 | 161 800 | 5,1 | 7,4 | 6,1 |
| 1980 | 94 000 | 90 000 | 184 000 | 6,5 | 7,6 | 7,0 |
| 1981 | 134 000 | 109 000 | 243 000 | 9,2 | 9,2 | 9,2 |
| 1982 | 141 000 | 122 000 | 263 000 | 9,7 | 10,0 | 9,8 |
| 1983 | 144 000 | 139 000 | 283 000 | 9,8 | 11,3 | 10,5 |
| 1984 | 130 000 | 146 000 | 276 000 | 8,8 | 11,7 | 10,1 |
| 1985 | 111 000 | 141 000 | 252 000 | 7,5 | 11,0 | 9,1 |
| 1986 | 91 000 | 130 000 | 220 000 | 6,1 | 10,0 | 7,9 |
| 1987 | 96 000 | 126 000 | 222 000 | 6,4 | 9,6 | 7,9 |
| 1988 | 109 000 | 135 000 | 244 000 | 7,3 | 10,3 | 8,7 |
| 1989 | 120 000 | 145 000 | 265 000 | 8,1 | 11,1 | 9,5 |
| 1990 | 124 000 | 148 000 | 272 000 | 8,4 | 11,3 | 9,7 |
| 1991 | 137 000 | 159 000 | 296 000 | 9,3 | 12,1 | 10,6 |
| 1992 | 148 800 | 169 500 | 318 300 | - | - | 11,4 |

Le chômage a augmenté tant pour les hommes que pour les femmes. Jusqu'en 1984, les hommes étaient les plus touchés par le chômage. Mais dès 1977, le taux de chômage était plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

En 1983, la situation a changé. Le chômage total a diminué. Mais pour les femmes, la diminution s'est produite plus tard et a été plus lente. Depuis 1989, le chômage total augmente.

Tableau 7

Salaire horaire moyen des hommes et des femmes non qualifiés, 1970 -
premier semestre de 1992

| Année | Rémunération des femmes en pourcentage de celle des hommes | | |
|--------------------|--|--------|------|
| | Hommes | Femmes | |
| 1970 | 14,41 | 11,48 | 79,7 |
| 1971 | 16,38 | 13,22 | 79,7 |
| 1972 | 18,11 | 14,92 | 82,4 |
| 1973 | 20,83 | 17,93 | 86,1 |
| 1974 | 24,89 | 22,06 | 88,6 |
| 1975 | 29,58 | 26,63 | 90,0 |
| 1976 | 33,05 | 30,07 | 91,0 |
| 1977 | 36,40 | 33,37 | 91,7 |
| 1978 | 39,94 | 36,56 | 91,5 |
| 1979 | 44,02 | 40,26 | 91,5 |
| 1980 | 48,29 | 44,04 | 91,2 |
| 1981 | 52,80 | 48,10 | 91,1 |
| 1982 | 58,16 | 52,63 | 90,5 |
| 1983 | 62,10 | 56,42 | 90,9 |
| 1984 | 65,09 | 59,14 | 90,9 |
| 1985 | 68,08 | 61,42 | 90,2 |
| 1986 | 71,58 | 63,79 | 89,1 |
| 1987 | 78,29 | 69,39 | 88,6 |
| 1988 | 83,04 | 73,80 | 88,9 |
| 1989 | 86,11 | 77,00 | 89,4 |
| 1990 | 89,37 | 80,03 | 90,0 |
| 1991 | 92,92 | 83,52 | 89,9 |
| 1992 (1er sem.) | 96,21 | 86,89 | 90,3 |

Le salaire horaire moyen des femmes non qualifiées s'est rapproché de celui des hommes de 1970-1977, mais à un taux décroissant. Depuis 1978, la tendance s'est inversée et, en 1987, le rapport est revenu au niveau de 1974.

Tableau 8

Traitement mensuel des salariés du secteur privé, par sexe, 1970-1992
(en couronnes danoises)

| Année | Hommes | Femmes | Traitement des femmes en pourcentage de celui des hommes |
|-------|--------|--------|--|
| 1970 | 3 750 | 2 380 | 63,5 |
| 1971 | 4 115 | 2 645 | 64,3 |
| 1972 | 4 534 | 2 905 | 64,1 |
| 1973 | 5 219 | 3 404 | 65,2 |
| 1974 | 6 255 | 4 106 | 65,6 |
| 1975 | 7 021 | 4 650 | 66,2 |
| 1976 | 7 641 | 5 237 | 68,5 |
| 1977 | 8 267 | 5 819 | 70,4 |
| 1978 | 9 034 | 6 445 | 71,3 |
| 1979 | 10 027 | 7 226 | 72,1 |
| 1980 | 11 007 | 7 951 | 72,2 |
| 1981 | 12 263 | 8 915 | 72,7 |
| 1982 | 13 713 | 10 018 | 73,1 |
| 1983 | 14 500 | 10 558 | 72,8 |
| 1984 | 15 309 | 11 143 | 72,8 |
| 1985 | 16 159 | 11 618 | 71,9 |
| 1986 | 17 113 | 12 204 | 71,3 |
| 1987 | 18 234 | 13 111 | 71,9 |
| 1988 | 19 241 | 13 837 | 71,9 |
| 1989 | 20 011 | 14 348 | 71,7 |
| 1990 | 20 877 | 15 030 | 72,0 |
| 1991 | 21 606 | 15 525 | 71,9 |
| 1992 | 22 203 | 15 975 | 72,0 |

Pour les salariés mensualisés, l'évolution n'est pas la même que pour les travailleurs non qualifiés. Les traitements des femmes se sont rapprochés de ceux des hommes jusqu'en 1983, mais ensuite la tendance s'est inversée. La différence est beaucoup plus grande pour les salariés mensualisés que pour les travailleurs non qualifiés, parce que l'éventail des salaires des premiers est beaucoup plus large, alors que les femmes se trouvent surtout au bas de l'échelle.

Tableau 9

Nombre d'enfants nés vivants et nombre d'avortements légaux, 1970-1991

| | Nombre de naissances vivantes | Total du taux de fécondité | Avortements légaux |
|---------|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1974 | 71 327 | 1,897 | 24 868 |
| 1975 | 72 071 | 1,919 | 27 884 |
| 1976 | 65 267 | 1,747 | 26 842 |
| 1977 | 61 878 | 1,660 | 25 662 |
| 1978 | 62 036 | 1,668 | 23 699 |
| 1979 | 59 469 | 1,602 | 23 193 |
| 1980 | 57 293 | 1,546 | 23 334 |
| 1981 | 53 089 | 1,437 | 22 779 |
| 1982 | 52 658 | 1,427 | 21 462 |
| 1983 | 50 822 | 1,377 | 20 791 |
| 1984 | 51 800 | 1,400 | 20 742 |
| 1985 | 53 749 | 1,447 | 19 919 |
| 1986 | 55 312 | 1,480 | 20 067 |
| 1987 | 56 221 | 1,496 | 20 830 |
| 1988 | 59 844 | 1,560 | 21 200 |
| 1989 | 61 351 | 1,621 | 21 456 |
| 1990 | 63 433 | 1,668 | 20 589 |
| 1991 | 64 465 | 1,683 | - |
| Moyenne | | | |
| 1961/70 | 79 220 | 2,398 | 5 651 |
| 1971/80 | 67 210 | 1,803 | 21 616 |
| 1981/90 | 55 937 | 1,492 | 20 984 |

Après une longue période de déclin, le taux de natalité augmente depuis 1983. Cette augmentation est due à une évolution de l'âge auquel se situent les naissances, du fait que les femmes actives ont leurs enfants plus tard et à des plus grands intervalles.

Il n'y a pas de relation directe entre le nombre des avortements et celui des naissances. Depuis 1975, le nombre des avortements diminue. Le taux de natalité plus élevé ne résulte pas de la fréquence moindre des avortements.

Tableau 10

Heures de travail hebdomadaires pour les parents qui travaillent
et ont des enfants en bas âge en 1974, 1985, 1987 et 1989

| | 1974 | 1985 | 1987 | 1989 |
|--|------|------|------|------|
| Pères avec enfants en bas âge, heures par semaine | 45 | 43 | 45 | 42 |
| Mères avec enfants en bas âge, heures par semaine | 31 | 34 | 34 | 34 |

La réduction des heures de travail a entraîné une diminution du nombre d'heures de travail hebdomadaires des pères. La moyenne des heures de travail des pères dépasse toujours de 10 % celle des heures normales contractuelles de travail. En moyenne, la réduction des heures de travail n'a pas entraîné pour les femmes actives une diminution du nombre d'heures de travail. On relève notamment une tendance à passer du travail à temps partiel au travail à plein temps.

Tableau 11
Mariages et divorces, 1970-1990

| | Mariages pour 1 000 personnes non mariées | | | Nombre | | Divorces pour 1 000 hommes mariés |
|------|---|--------|----------|-----------|----------|---|
| | Hommes | Femmes | Mariages | Mariages | Divorces | |
| | 1/ | 2/ | 3/ | | | |
| 1970 | 67,2 | 50,5 | 36 376 | 1 192 914 | 9 524 | 7,6 |
| 1971 | 59,3 | 44,8 | 32 801 | 1 206 285 | 13 401 | 10,8 |
| 1972 | 54,9 | 41,7 | 31 073 | 1 209 888 | 13 134 | 10,9 |
| 1973 | 52,7 | 40,2 | 30 813 | 1 206 097 | 12 637 | 10,5 |
| 1974 | 55,2 | 42,2 | 33 182 | 1 200 670 | 13 132 | 11,0 |
| 1975 | 51,2 | 39,1 | 31 782 | 1 196 721 | 13 264 | 10,6 |
| 1976 | 49,0 | 37,5 | 31 192 | 1 189 875 | 13 064 | 10,5 |
| 1977 | 49,3 | 37,7 | 32 174 | 1 183 326 | 13 383 | 10,8 |
| 1978 | 42,8 | 32,9 | 28 763 | 1 180 301 | 13 072 | 10,6 |
| 1979 | 39,8 | 31,1 | 27 842 | 1 172 679 | 13 044 | 10,7 |
| 1980 | 36,7 | 28,7 | 26 448 | 1 110 381 | 13 593 | 11,2 |
| 1981 | 34,0 | 26,7 | 25 411 | 1 123 455 | 14 425 | 12,1 |
| 1982 | 31,6 | 24,8 | 24 330 | 1 096 149 | 14 621 | 12,4 |
| 1983 | 34,0 | 27,8 | 27 096 | 1 081 333 | 14 763 | 12,7 |
| 1984 | 34,8 | 27,9 | 28 624 | 1 069 841 | 14 490 | 12,6 |
| 1985 | 34,4 | 28,0 | 29 322 | 1 060 663 | 14 385 | 12,6 |
| 1986 | 34,9 | 28,9 | 30 773 | 1 052 737 | 14 490 | 12,8 |
| 1987 | 34,6 | 28,6 | 31 132 | 1 047 255 | 14 381 | 12,7 |
| 1988 | 35,3 | 29,0 | 32 080 | 1 041 804 | 14 717 | 13,1 |
| 1989 | 32,7 | 29,9 | 30 894 | 1 035 620 | 15 152 | 13,6 |
| 1990 | 33,3 | 27,6 | 31 511 | 1 029 378 | 13 731 | 12,9 |

1/ Hommes âgés de plus de 17 ans

2/ Femmes âgées de plus de 14 ans

3/ Mariés ou séparés.

Le nombre des mariages augmente depuis 1982, tandis que celui des divorces reste constant. L'augmentation du nombre des mariages est sans rapport direct avec l'évolution du nombre des hommes et des femmes vivant ensemble.

De nombreux couples qui cohabitent se marient après un certain temps.