



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

Distr. générale
26 février 2004
Français
Original: anglais

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

**Examen des rapports présentés par les États parties en vertu de l'article 18 de la
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des
femmes**

Cinquième rapport périodique des États parties

Finlande*

* Le présent rapport n'a pas été revu par les services d'édition. Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement finlandais, voir CEDAW/C/5/Add.56, examiné par le Comité à sa huitième session. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement finlandais, voir le document CEDAW/C/FIN/2, examiné par le Comité à sa quatorzième session. Pour le troisième rapport périodique soumis par le Gouvernement finlandais, voir le document CEDAW/C/FIN/3, examiné par le Comité à sa vingt-quatrième session. Pour le quatrième rapport périodique soumis par le Gouvernement finlandais, voir le document CEDAW/C/FIN/4, examiné par le Comité à sa vingt-quatrième session.



**Cinquième rapport périodique présenté par le Gouvernement
finlandais conformément à la Convention sur l'élimination de
toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

Table des matières

	<i>Page</i>
Article 1	5
Article 2	5
1. Réforme des droits fondamentaux	5
2. Loi sur l'égalité	2
2.1 Proposition visant à modifier la loi sur l'égalité	6
2.2 Réforme administrative concernant les questions d'égalité	7
2.3 Autres supervisions de l'application de la loi sur l'égalité	8
3. Le médiateur pour les minorités et son mandat en matière de prévention de la discrimination	9
Article 3	11
1. Le programme d'action du Gouvernement finlandais	11
2. Programme national d'action pour la promotion de l'égalité	12
3. Le baromètre de l'égalité	13
4. Projets favorisant l'égalité dans l'administration municipale	14
Article 4	14
1. Dispositions de la loi sur l'égalité concernant les quotas	14
Article 5	16
1. Violence contre les femmes	16
1.1 Projet visant à prévenir la violence contre les femmes	16
1.2 Recherche sur la violence à l'égard des femmes	18
1.3 Législation concernant l'interdiction d'approcher	19
1.4 Amélioration de la situation des victimes de la criminalité	20
1.5 Violence dans la famille	21
2. Minorités	22
2.1 Introduction	22
2.2 Femmes immigrées	24
2.3 Femmes réfugiées	26
2.4 Femmes sames	27
2.5 Femmes tsiganes	29
3. Femmes handicapées	31
4. Promotion de l'égalité dans les médias	33
5. Publicité discriminatoire	34
6. Responsabilités familiales conjointes des hommes et des femmes	35
6.1 Coordination du travail et de la vie de famille	35
6.2 Travail ménager non rémunéré	37

Table des matières *(suite)*

Article 6	38
1. Prévention de l'exploitation commerciale des femmes	38
1.1 Développement de la coopération entre les autorités	38
1.2 Services de téléphone rose	39
1.3 Réformes des dispositions législatives	40
2. Droits sexuels	41
Article 7	42
1. Droit de vote	42
2. Composition du gouvernement	43
3. Fonctionnaires de l'État	43
3.1 Politique du personnel de l'État	43
3.2 Fonctionnaires du rang le plus élevé	44
4. Financement d'organisations de femmes	44
Article 8	45
Article 9	45
Article 10	45
1. Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle au moyen de politiques du travail	46
2. Différences entre les sexes en matière d'enseignement	47
3. Politique de la jeunesse et des sports	50
3.1 Politique de la jeunesse	50
3.2 Politique des sports	51
4. Études féminines	51
Article 11	53
1. Élimination de la discrimination dans la vie professionnelle	54
1.1 Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle	54
1.1.1 Plans pour l'égalité	55
1.2 Harcèlement sexuel	56
2. Relations de travail atypiques	58
3. Les femmes immigrées sur le marché du travail	60
4. Proposition de loi sur la protection de l'égalité	62
5. Le mécanisme des conventions collectives	63
6. Salaires	64
7. Le chômage féminin	65
7.1 Chômage féminin en 2002	65
7.2 Travailleuses âgées	66
8. Sécurité sociale	67
8.1 Préservation de la sécurité sociale et élaboration d'une analyse des incidences par sexe	67
8.2 Retraites	70

Table des matières *(suite)*

9. Garderie	71
Article 12	71
1. Promotion de la santé	71
1.1 Généralités	71
1.2 Drogues	72
1.3 Tabagisme, en particulier parmi les jeunes	73
2. Soins de santé pendant et après la grossesse	74
3. Planification familiale et avortement	74
4. Maladies sexuellement transmissibles	75
Article 13	76
1. Appui aux femmes chefs d'entreprises	76
1.2 Appui aux femmes chefs d'entreprises par le biais des fonds structurels et des programmes de développement régional de l'Union européenne	77
2. Promotion de l'égalité dans la culture	77
Article 14	79
1. Développement des zones rurales	79
Article 15	80
Article 16	81
1. Réforme de la législation relative à la famille et à l'héritage	81
2. Enquête sur la paternité	82
3. Accord concernant la garde des enfants	82
Appendices	83

Article 1

Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civique ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

a) Incrire dans leur Constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;

b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes,

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;

e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toutes lois, dispositions réglementaires, coutumes ou pratiques qui constituent une discrimination à l'égard des femmes;

g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

1. Réforme des droits fondamentaux

La nouvelle Constitution finlandaise (731/1999) est entrée en vigueur le 1er mars 2003, à savoir pendant la période examinée. Cette constitution contient des dispositions concernant l'égalité et une interdiction de la discrimination qui correspondent aux éléments inclus dans la Loi constitutionnelle de 1919, modifiée dans le contexte de la réforme générale des dispositions relatives aux droits

fondamentaux, de 1995. Pour plus de renseignements sur la réforme, voir les troisième et quatrième rapports du Gouvernement finlandais.

2. Loi sur l'égalité

2.1 Proposition visant à modifier la loi sur l'égalité

Le 13 décembre 2000, le Ministère des affaires sociales et de la santé a constitué un comité chargé d'élaborer une proposition visant la modification de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, de telle sorte qu'elle tienne compte de la Directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le mandat du Comité était énoncé comme suit dans la décision en portant création : « Le Comité a pour objet de modifier et de compléter la loi sur l'égalité, de manière qu'elle corresponde à la législation des Communautés européennes et aux décisions de la Cour de Justice des communautés européennes (ci-après dénommée 'la Cour européenne') et de faire en sorte que les problèmes et les défauts constatés dans l'application pratique de la législation soient éliminés ».

Le Comité avait en particulier les tâches ci-après :

1) Clarifier et évaluer les modifications à apporter à la loi sur l'égalité, compte particulièrement tenu des dispositions du Traité d'Amsterdam relatives à l'égalité et des décisions du Tribunal européen; il devait prêter une attention particulière aux conditions nécessaires à la mise en œuvre efficace de la directive relative à la charge de la preuve et à la praticabilité du mécanisme de contrôle.

2) Évaluer les besoins qui se sont manifestés pendant les 13 années d'application de la loi sur l'égalité, s'agissant des dispositions concernant la vie professionnelle et promouvoir l'égalité entre les sexes (y compris la planification de l'égalité, la discrimination positive et le harcèlement sexuel);

3) Concevoir la manière d'insérer dans des dispositions spécifiques de la législation des éléments concernant la politique d'égalité entre les sexes et les obligations connexes;

4) Envisager d'étendre les compétences du médiateur (ombudsman) à l'égalité (par exemple le droit d'entamer des poursuites) ainsi que le rôle du Conseil de l'égalité;

5) Évaluer toute autre modification nécessaire de la loi sur l'égalité, qui apparaîtrait pendant ses travaux, et la justifier [par exemple pour ce qui a trait à la proposition de directive visant à modifier la Directive relative à l'égalité (76/207/CEE) et pour ce qui est de tenir compte des résultats de l'évaluation de la loi] et;

6) Rédiger, sur la base de l'évaluation des points précédents et du rapport, un projet de loi visant la modification de la loi sur l'égalité.

Le Comité a soumis son rapport au Ministre chargé des questions d'égalité le 11 novembre 2002 (Rapport 2002.9 du Comité). Ce rapport contient plusieurs dispositions visant à accroître la portée des interdictions en matière de discrimination et à renforcer l'efficacité des dispositions en matière d'égalité. Aux termes des dispositions proposées, il pourrait être ordonné de verser un dédommagement en cas de situations discriminatoires visées actuellement par l'interdiction générale des pratiques discriminatoires et ne faisant pas l'objet d'une

sanction sous forme de dédommagement. La définition des parties à une relation de service serait élargie et étendrait les domaines où une violation de l'interdiction de la discrimination ouvrirait droit à un dédommagement. Ce dédommagement pourrait également être étendu à des situations discriminatoires hors de la vie professionnelle.

Le Comité chargé de réformer la loi sur l'égalité propose un éclaircissement de la disposition concernant le devoir de l'employeur de favoriser l'égalité ainsi que de la disposition concernant les mesures visant à favoriser l'égalité. Ces propositions guideront les activités en matière de promotion de l'égalité dans certains domaines fondamentaux pour la réalisation pratique de l'égalité. La législation prévoira un système de sanctions dans les cas où il n'a pas été tenu compte de l'obligation de promouvoir l'égalité.

La modification de la loi sur l'égalité devrait entrer en vigueur au début de 2005.

Le rapport n'a pas été adopté à l'unanimité et plusieurs opinions dissidentes ont été présentées. Plusieurs corrections et modifications ont également été proposées dans les opinions données à propos du rapport par diverses autorités et organisations non gouvernementales. Par exemple, les organisations féminines ont critiqué la proposition du Comité entre autres parce qu'elle ne propose aucune amélioration en vue de suivre plus efficacement l'application de la législation. Ces organisations considèrent que, du point de vue pratique, le suivi ne devrait pas être concentré dans un organisme unique mais qu'il serait, en revanche, plus efficace de le décentraliser aux niveaux provinciaux et locaux, en suivant le modèle suédois. Une autre méthode consisterait à confier aux autorités chargées de la sécurité du travail la tâche de superviser les plans relatifs à l'égalité. D'après les organisations féminines, il conviendrait d'accroître les compétences du médiateur (ombudsman) à l'égalité en lui donnant le droit d'agir indépendamment au nom d'un travailleur donné ou d'un groupe de travailleurs. Il conviendrait également d'accroître les ressources allouées au bureau du médiateur de manière qu'il puisse, en plus de ses fonctions de supervision, contribuer, par ses avis et ses conseils, à la rédaction de plans relatifs à l'égalité sur le lieu de travail.

2.2 Réforme administrative concernant les questions d'égalité

L'administration des questions d'égalité a fait l'objet d'une réforme en Finlande, après le précédent rapport périodique. Au début de mai 2001, une réforme administrative est entrée en vigueur aux termes de laquelle les questions d'égalité relèvent de deux services du Ministère des affaires sociales et de la santé; en plus du médiateur (ombudsman) à l'égalité, un nouveau service de l'égalité entre les sexes a été créé (Appendice 1). Ce Groupe est notamment chargé d'élaborer la politique gouvernementale en matière d'égalité, de rédiger des projets de loi et d'examiner les questions relatives à l'Union européenne. Le Conseil de l'égalité, qui vise à favoriser l'égalité sociale entre hommes et femmes est intégré au Groupe. Le Conseil suit la mise en œuvre pratique de l'égalité dans la société, prend des initiatives, formule des propositions et diffuse des déclarations en vue de concevoir une législation et d'autres mesures concernant l'égalité.

Le médiateur (ombudsman) à l'égalité demeure une autorité indépendante en matière de supervision, conjointement avec le Ministère des affaires sociales et de la santé. Il lui appartient, entre autres, de superviser l'application de la loi sur l'égalité

et le respect des interdictions en matière de discrimination qu'elle contient et de la faire mieux connaître. Les avis du médiateur (ombudsman) à l'égalité concernent les questions relatives au suivi de l'application de la loi sur l'égalité et d'autres questions connexes. Le nombre des avis est demeuré à peu près stable chaque année. Le médiateur a été consulté pour 156 affaires en 1999, 174 en 2000 et 175 en 2001. La plupart de ces affaires concernent la discrimination dans la vie professionnelle. En 2001, 41,1 % des demandes d'avis émanaient de femmes, 44,6 % d'hommes et 14,3 % d'administrations, d'organismes et d'entreprises.

Le nombre de contacts par courriel a augmenté ces dernières années. Il est actuellement supérieur au nombre de demandes d'avis. La majorité des contacts se fait par téléphone. En conséquence, le bureau du médiateur à l'égalité a décidé d'axer davantage son activité sur la fourniture de conseils par téléphone et par courriel, lorsque le problème en question le permet, pour accélérer le traitement. Dans les cas où une enquête plus approfondie est nécessaire et où il convient d'entendre les parties, on recourt à une procédure d'avis. En 2002, 112 demandes d'avis étaient en attente, mais 121 avis avaient été donnés.

Les organisations féminines ont critiqué la réforme et considéré qu'il n'avait pas été prêté suffisamment d'attention, dans le cadre de la réorganisation des activités de l'État en matière d'égalité, à garantir suffisamment de ressources au médiateur à l'égalité. Ces organisations se préoccupent de la charge de travail du bureau du médiateur et des conséquences qui en résultent eu égard au traitement des demandes d'avis dans les délais prescrits par la loi. On s'est également préoccupé de l'adéquation du financement du Conseil de l'égalité. Le Conseil est un mécanisme important, grâce auquel les organisations non gouvernementales peuvent influencer sur la politique en matière d'égalité. Les contacts qu'a le Conseil de l'égalité avec les citoyens permettent d'acquérir d'importantes connaissances spécialisées et constituent des apports pour les travaux de tous les organismes compétents en matière d'égalité et pour l'élaboration de la politique finlandaise en matière d'égalité.

2.3 Autres supervisions de l'application de la loi sur l'égalité

L'application de la loi sur l'égalité est également contrôlée par le Ministre de la Justice et le Médiateur parlementaire qui ont pour mandat de contrôler dans leur domaine de compétence l'application générale des lois et le respect des droits fondamentaux de la personne. Toutefois, ces deux personnalités reçoivent relativement peu de plaintes concernant la discrimination entre les sexes, parce qu'elles sont en général adressées au médiateur (ombudsman) à l'égalité.

Parmi les affaires qui ont fait l'objet d'un avis du médiateur parlementaire, dans le cadre de ses compétences en matière d'application de la législation, il convient de faire état de deux décisions, dont l'une concernait deux nominations dans la police, à la subdivision de Turku, (affaires No 1535/00 et 1536/00), l'autre concernant les motifs régissant le versement d'une allocation municipale venant compléter l'allocation de garde à domicile des enfants de la municipalité de Tuusula (affaire No 1053/4/99). Le médiateur (ombudsman) à l'égalité a renvoyé cette dernière affaire, accompagnée de son avis, au bureau du médiateur parlementaire, pour déterminer si les conditions établies par la municipalité pour l'octroi de l'allocation complémentaire, enfreignaient le chapitre 5 de la loi constitutionnelle (actuel chapitre 6 de la Constitution). Le médiateur parlementaire a estimé que les

conditions à remplir pour bénéficier de l'allocation complémentaire municipale n'étaient pas analogues pour les demandeurs hommes et femmes. Ces dispositions constituaient une violation de la loi sur l'égalité, ainsi que des principes de l'égalité énoncé au chapitre 6 de la Constitution. Comme suite à cette décision, le conseil municipal intéressé a modifié les critères régissant le calcul et l'octroi de l'allocation complémentaire municipale, en vue d'éliminer tout ce qui pouvait être contraire à la loi. Dans sa décision, le médiateur parlementaire a également souligné que la municipalité est tenue, si les parents le désirent, d'organiser des services de garderie lorsque l'un des parents doit rester à la maison, pour cause de maladie, ou de chômage ou en raison de la naissance d'un autre enfant. Il a également appelé l'attention sur le fait que la municipalité a le devoir de promouvoir la mise en œuvre de l'égalité lorsqu'elle fournit des services.

La question de la nomination évoquée ci-dessus a également été traitée par le bureau du médiateur à l'égalité. Dans sa décision, le vice-médiateur parlementaire s'est associé à la position du médiateur à l'égalité et a appelé l'attention du responsable de la police sur les carences de l'avis de vacance de poste et de la lettre de nomination.

Le médiateur parlementaire présente chaque année au parlement un rapport sur ses activités et l'état d'application de la législation, décrivant les défauts constatés dans la législation, en application de l'article 109 (2) de la Constitution. Dans ce rapport, le médiateur parlementaire et le vice-médiateur se concentrent sur un ou plusieurs problèmes qui sont apparus dans leurs activités. Dans son rapport pour 2002, le médiateur parlementaire a examiné s'il y avait de graves violations des droits fondamentaux de la personne en Finlande. Il a appelé l'attention sur la violence dans la famille, le manque de logements, les enfants en situation extrêmement difficile ainsi que sur le manque de tolérance, voire même la discrimination à l'encontre de minorités. En outre, le médiateur parlementaire a commencé à tenir des réunions avec des membres de diverses ONG, comme par exemple avec les représentants d'organismes concernant les droits de l'homme, d'organismes de protection de l'enfance et d'organismes concernant les réfugiés, patronnés par la Croix-Rouge finlandaise ainsi que d'organismes concernant les personnes handicapées et les Tsiganes.

De concert avec le médiateur parlementaire, le Ministre de la Justice est chargé, au niveau le plus élevé, de contrôler la légalité en Finlande. Il vérifie que les pouvoirs publics respectent la législation en vigueur. Il veille également au respect des droits fondamentaux de la personne. Il convient de faire état d'une décision relative à la loi sur l'égalité, émanant du Ministre de la Justice dans ses fonctions de supervision, qui a été prise par le Vice-Ministre de la Justice par intérim (affaire No 1067/1/00), cette décision concerne le fait qu'une université n'a pas donné d'éclaircissements en application de la loi sur l'égalité. En outre, le bureau du Ministre de la Justice vérifie la liste des sessions parlementaires à l'avance pour vérifier que les nominations ont été équitables entre les deux sexes et qu'il n'existe pas de présomptions de discrimination telles que visées dans la loi sur l'égalité.

3. Le médiateur pour les minorités et son mandat en matière de prévention de la discrimination

Le médiateur pour les minorités est entré en fonction le 1er septembre 2001, date de l'entrée en vigueur de la loi (660/2001) et du décret (661/2001) sur le

médiateur pour les minorités. À cette date, le bureau du médiateur aux étrangers a été abrogé, ainsi que la loi (446/1991) et le décret (447/1991) y relatifs.

Le médiateur pour les minorités est chargé de promouvoir de bonnes relations ethniques, la position et les droits des étrangers et des membres de minorités ethniques dans la société finlandaise, de contrôler la réalisation de l'égalité, de veiller au respect de l'interdiction de la discrimination à l'égard des membres des minorités ethniques, de prendre des initiatives, de diffuser des informations et de faire des rapports; il doit s'acquitter des fonctions que la loi sur les étrangers lui assigne.

Le médiateur aux minorités est indépendant; son bureau est installé au Ministère du travail. Le personnel du bureau répond aux demandes, organise des activités de formation, publie des renseignements et prépare des déclarations et des initiatives concernant les problèmes relatifs aux minorités.

Le médiateur pour les minorités doit s'acquitter de nouvelles tâches. Il a les mêmes pouvoirs et la même qualité d'expert, et dans une certaine mesure un pouvoir de protection sociale et opère de la même manière, par exemple en fournissant des conseils aux demandeurs. Toutefois, ses fonctions et responsabilités ont été considérablement élargies. En plus de répondre aux besoins des minorités ethniques et de leurs membres et il doit promouvoir les bonnes relations entre ethnies.

Cette tâche concerne à la fois les relations entre minorités et entre ces dernières et les Finlandais de souche. Ces fonctions peuvent être exercées avec souplesse. Il peut s'agir, entre autres, de diffuser des informations et de faire connaître des points de vue sur la position et la vie des minorités dans le cadre d'interviews, d'articles et de tribunes et de donner des avis et des recommandations plus individuels. Le médiateur peut également signifier régler des différends d'ordre ethnique et plus généralement mettre à profit ses compétences spécialisées en cas de problèmes ethniques.

Le bureau du médiateur pour les minorités fonctionnait depuis un peu plus de 18 mois au moment de la rédaction du présent rapport. On peut actuellement répartir les tâches confiées au médiateur en quatre grands domaines, dont chacun a rapport à la discrimination à l'égard des femmes et à son élimination.

a) Mettre en place les éléments de base indispensables à la réalisation d'activités

Dans l'organigramme du bureau, un fonctionnaire est chargé de surveiller quelle est la situation et quels sont les droits des femmes qui sont étrangères ou appartiennent aux minorités ethniques.

b) Fournir des conseils, une orientation et une assistance concernant la discrimination ethnique, le traitement approprié ou la portée de la loi sur les étrangers

Lorsqu'il fournit des avis ou des conseils, le bureau prend toujours en compte le sexe du demandeur et envisage la possibilité de discriminations multiples.

c) Prendre des mesures générales visant à améliorer la situation des étrangers et des minorités ethniques

En 2002, le bureau du médiateur pour les minorités a participé à un groupe de travail qui a planifié et publié la brochure intitulée « L'égalité en Finlande –

Information destinée aux immigrés ». Cette brochure contient des renseignements de base sur différents secteurs de la vie quotidienne. Elle décrit également la position des femmes et des hommes en Finlande et la manière dont la société finlandaise conçoit l'égalité. Cette brochure a été imprimée en huit langues et publiée sur le site Web du Ministère du travail en 13 langues¹.

Lors de la publication de la brochure, le médiateur pour les minorités et le Ministère du travail ont organisé un séminaire sur l'égalité dans la vie quotidienne d'une famille d'immigrés (« *Samalla viivalla? Seminaari tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta maahanmuuttajaperheen arjessa* »).

En 2003, le médiateur pour les minorités a participé à la planification de l'extension du projet « *Lyömätön Linja* » de la ville d'Espoo². Ce projet vise à mettre un terme à la violence parmi les hommes qui y recourent dans leurs relations ou dans leurs familles et à prévenir cette pratique. L'organisation de base est une association dénommée « *Naisten Apu Espoossa ry* » qui est financée par la ville d'Espoo et l'Association finlandaise des sociétés de distributeurs automatiques RAY. En 2003, le projet a prévu d'étendre son champ d'action aux hommes immigrés et le médiateur pour les minorités a prêté son concours à cette entreprise.

d) S'acquitter du mandat énoncé dans la loi sur les étrangers et notamment rédiger des avis concernant les demandes d'asile et les propositions d'expulsion d'étrangers

Les avis relatifs à l'asile publiés par le médiateur pour les minorités à l'intention de la Direction de l'immigration prennent en compte le sexe du demandeur en tant que motif d'octroi d'asile.

De même, les avis établis à l'intention de la Direction de l'immigration concernant l'expulsion d'étrangers tiennent compte de la situation des femmes.

Article 3

Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes

1. Le programme d'action du Gouvernement finlandais

S'agissant des problèmes d'égalité, le programme d'action du Gouvernement finlandais, établi par le Premier Ministre Matti Vanhanen, entré en fonctions le 24 juin 2003, est plus complet et concret que les programmes antérieurs. Il note, entre autres, qu'il incombe au gouvernement tout entier de promouvoir l'égalité entre les sexes. Le gouvernement établira un programme d'action afin de parvenir à cet objectif, dont il sera tenu compte dans toute l'administration. Le nombre de femmes participant à la prise de décisions d'ordre politique et économique sera accru.

¹ Pour le texte anglais de la brochure : <http://www.mol.fi/migration/tasaeng.pdf>.

² Site du projet (en anglais) : <http://www.saunalahti.fi/jsm/engidex.htm>.

Les problèmes d'égalité seront également évalués d'un point de vue masculin. Les hommes seront incités à prendre un congé pour motif familial et le coût de ces congés pour les employeurs seront ainsi partagés plus équitablement, ce qui est important pour que les femmes puissent entrer sur le marché du travail et y demeurer. Le gouvernement améliorera également les conditions d'emploi et l'esprit d'entreprise parmi les hommes et les femmes, en octroyant des prêts aux femmes chefs d'entreprise. De concert avec les partenaires sociaux, le gouvernement élaborera un travail sur l'égalité des salaires et l'égalité dans la vie professionnelle, visant à éliminer des différences de salaires injustifiées.

Pendant tout son mandat, le gouvernement affectera des ressources à la prévention de la violence dans le foyer et de la violence contre les femmes et à la lutte contre la prostitution; davantage de crédits seront octroyés aux services d'aide aux prostituées et aux victimes de la violence et la protection des victimes du trafic des femmes sera accru.

Les sanctions judiciaires en cas de proxénétisme seront renforcées et les méthodes d'enquête améliorées; il est envisagé de qualifier de délit pénal l'achat de services sexuels. On favorisera les condamnations pour violence domestique en abolissant la clause qui autorise l'abandon des poursuites si tel est le souhait de la victime.

En matière de politique étrangère et de politique relative à la sécurité, les pouvoirs publics appuieront le fonctionnement plus efficace de l'Organisation des Nations Unies et d'autres structures larges de coopération internationale, afin de promouvoir la démocratie, le respect des droits de l'homme et la primauté du droit. Le gouvernement améliorera également la qualité de la coopération en matière de développement, qui privilégie l'atténuation de la pauvreté, l'égalité et l'éducation, afin qu'elle ait des incidences durables sur le développement.

S'agissant de la politique du travail, le programme d'action du gouvernement stipule que, pour augmenter le taux d'emploi, il faudra trouver des solutions permettant d'associer l'activité professionnelle et la vie de famille. Dans le cadre de la politique du travail, les critères financiers régissant l'octroi d'une allocation professionnelle seront assouplis, s'agissant des revenus des conjoints. En matière de politique sociale et de politique de la santé, le programme de protection sociale comblera les lacunes en matière de services sociaux, par exemple en ce qui concerne les services à l'intention des enfants et des familles. S'agissant de la politique de la famille et de l'enfance, le programme déclare qu'une politique familiale stable et une meilleure harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale auront des incidences positives; ainsi, il ne sera pas nécessaire de différer les naissances pour des motifs d'ordre financier ou professionnel. Le droit des parents à bénéficier du congé parental sera élargi. La sécurité des citoyens est un droit fondamental et, pour réduire la violence dans la société, il sera mis au point un programme d'ensemble national de lutte contre la violence, portant sur tous les domaines essentiels et les moyens d'intervention en cas de violence au foyer seront renforcés.

2. Programme national d'action pour la promotion de l'égalité

Le Gouvernement finlandais s'est engagé à nouveau à mettre en œuvre le Programme d'action adopté à la session extraordinaire de l'Assemblée générale consacrée à Beijing + 5. Aux termes du Programme d'action de Beijing, le gouvernement s'est engagé à instaurer une étroite coopération entre administration

centrale et organisations non gouvernementales lors de l'élaboration du programme national de mise en œuvre. Le gouvernement a rappelé qu'il convient d'élaborer un programme national d'action en vue d'instaurer l'égalité prévu par son Programme. Il incombe au Ministère des affaires sociales et de la santé d'élaborer ce programme d'action, qui sera achevé à l'hiver 2004. Ce programme sera mis en œuvre pour l'essentiel pendant la période 2004-2007. Il vise notamment la réforme de la loi sur l'égalité, qui favorisera, entre autres, la planification de l'égalité et l'égalité des salaires. Un projet de loi sera formulé en 2004.

L'objectif est d'assurer la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les secteurs de l'administration. Il sera tenu compte des problèmes spécifiques des hommes et des femmes lors de la promulgation de législation et de l'élaboration du budget. Un projet pilote sur l'égalité des sexes sera réalisé au Ministère des affaires sociales et de la santé en 2003. Il sera étendu à l'ensemble de l'administration, en coopération avec le Ministère de la Justice. Le projet visant la prise en compte de l'égalité des hommes et des femmes dans le budget sera réalisé en tant que projet pilote interne au Ministère des affaires sociales et de la santé, conjointement avec le Ministère des finances. D'après une évaluation de l'Association finlandaise des autorités locales et régionales, la prise en compte de l'égalité se traduira vraisemblablement par la mise au point de méthodes permettant d'évaluer les effets de cette politique au niveau des municipalités.

3. Le baromètre de l'égalité

En 2001, le Conseil de l'égalité et Statistiques Finlande ont publié le deuxième baromètre de l'égalité (appendice 2); le premier avait été publié en 1998. Le baromètre étudie, sur la base de l'opinion, des attitudes et de l'expérience concrète d'hommes et de femmes, la répartition du travail et les relations de pouvoir entre les sexes et leur acceptabilité dans la société contemporaine. Une comparaison des résultats dans le temps permet de suivre si les tendances se poursuivent ou s'infléchissent dans les relations mutuelles entre sexes. Les domaines étudiés dans le baromètre reflètent dans l'ensemble le débat finlandais sur l'égalité entre les sexes.

Les réponses à la question générale sur l'égalité étaient à peu près analogues à celles des baromètres de 1998 et de 2001. Toutefois, les réactions à des observations plus détaillées reflétaient des évolutions des attitudes. L'opinion la plus généralement partagée entre les deux sexes est qu'il incombe essentiellement à l'homme d'assurer la subsistance de la famille.

La grande majorité des hommes et des femmes estiment que les hommes doivent participer davantage aux soins et à l'éducation des enfants. La majorité des hommes et des femmes ayant un emploi considère que les milieux professionnels n'encouragent pas suffisamment les hommes à utiliser leur congé parental. Autrement dit, les Finlandais préconisent une responsabilité partagée pour ce qui est de subvenir aux besoins financiers de la famille et d'assurer les soins des enfants.

Les réponses à l'enquête de 2001 sur les attitudes des employeurs quant à l'utilisation du congé statutaire pour motif familial font apparaître qu'il est beaucoup plus difficile aux pères de prendre quelques mois de congé parental qu'aux mères de le faire jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans. Le baromètre indique également que les femmes sont devenues plus critiques s'agissant de la réalisation de l'égalité dans le lieu de travail entre 1998 et 2001.

Le prochain baromètre de l'égalité devrait paraître en 2004.

4. Projets favorisant l'égalité dans l'administration municipale

En août 2003, l'Association finlandaise des autorités locales et régionales a lancé le projet-pilote « Budget SUVA » dans le secteur municipal. À ce stade, le projet vise à sensibiliser à l'importance de l'égalité entre les sexes, à former les agents du processus budgétaire, à évaluer le budget (en totalité ou en partie) et à corriger les postes budgétaires concernés. Les résultats escomptés sont l'élaboration d'un plan d'action et l'organisation d'un atelier en vue de l'introduction graduelle d'une prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans les mécanismes budgétaires municipaux.

En automne 2003, l'Association finlandaise des autorités locales et régionales publiera sur Internet un guide intitulé « Kuntalaisten vaikuttamisopas » (« Guide sur l'influence dans les municipalités ») concernant les droits et obligations des résidents d'une municipalité, les possibilités et canaux d'influence. Ce guide présentera également des exemples de bonne pratique en vue de réaliser l'égalité.

Le projet « Empêcher la discrimination à l'échelon local », qui doit être mis en œuvre en 2002-2004 par le Ministère du travail et l'Association finlandaise des autorités locales et régionales vise à promouvoir un dialogue entre les groupes qui souffrent d'une discrimination et les autorités locales et à concevoir des mécanismes conjoints en vue de déterminer et de prévenir la discrimination ainsi que de s'y opposer. Le but est de planifier, de mettre à l'essai et de diffuser des exemples de bonne pratique dans des sous-projets réalisés dans des lieux spécifiques. Ce projet est financé par l'Union européenne.

Article 4

1. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considéré comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité des chances et de traitement ont été atteints.

2. L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

1. Dispositions de la loi sur l'égalité concernant les quotas

Aux termes du paragraphe 2 de l'article 4 de la loi sur l'égalité (17.2.1995/206), les comités, commissions, conseils consultatifs et autres organes de ce type, ainsi que les organes municipaux, à l'exception des conseils municipaux, doivent compter au moins 40 % de femmes et d'hommes, sauf si des motifs spécifiques exigent qu'il en soit autrement.

Cette disposition concernant les quotas a entraîné un accroissement de la participation des femmes à la prise de décisions au niveau municipal. Lors des élections municipales de 2000, les femmes représentaient 38,2 % des candidats et 34,4 % des représentants élus. Toutefois, d'après une mise à jour de janvier 2002,

seulement 21,9 % des présidents (et vices-présidents) des conseils municipaux, 29,4 % des présidents (et vices-présidents) des conseils d'administration municipaux et 24,4 % des présidents d'autres instances municipales étaient des femmes. En 2002, 47 % des membres d'instances municipales étaient femmes. Des mesures ont été prises en vue d'accroître le pourcentage des femmes aux élections municipales de l'automne 2004.

Le Comité chargé d'examiner la réforme de la loi sur l'égalité propose que la disposition de la loi sur l'égalité concernant l'instauration d'un quota de 40 % soit étendue aux organes de coopération intermunicipale.

Le Synode de l'Église luthérienne évangélique de Finlande a accepté des quotas pour les organes administratifs et autres de l'Église et des paroisses. Cette décision du Synode doit entrer en vigueur le 1er janvier 2004. Le quota sera appliqué, entre autres, aux conseils paroissiaux, aux conseils d'administration paroissiaux, aux conseils, comités et groupes de travail. Au niveau des paroisses, il ne s'appliquera pas aux organes administratifs dont les membres sont élus dans le cadre d'élections paroissiales, c'est-à-dire les conseils paroissiaux et les conseils d'administration paroissiaux. Le principe des quotas ne sera pas appliqué non plus au Synode, à la Conférence épiscopale, au chapitre de la cathédrale et au chapitre diocésain. Après la réforme, la loi sur l'égalité sera intégralement appliquée en matière d'administration de l'Église, sauf en ce qui concerne la pratique de la religion.

Le pourcentage de femmes parmi le personnel employé par l'Église a augmenté à presque tous les niveaux. En 2002, on comptait 69 % de femmes parmi les personnes s'occupant d'apostolat. Le pourcentage des femmes employées dans l'immobilier dans d'autres secteurs des services était de 66 %. Les femmes étaient également majoritaires pour ce qui est de l'entretien des cimetières et des travaux administratifs et de bureau.

La disposition du paragraphe 3 de l'article 4 de la loi sur l'égalité concernant l'instauration d'un quota s'agissant des organes de l'administration centrale et municipale a permis d'accroître le pourcentage des femmes dans les comités. La disposition relative à la représentation équitable des hommes et des femmes dans les organes chargés d'administrer et de gérer les bureaux et agences ainsi que dans les organes élus des municipalités ou des entreprises publiques a eu pour résultat d'accroître le nombre des femmes siégeant dans les conseils d'administration. Toutefois, le pourcentage des femmes à la direction des différents types d'entreprises est encore très faible. D'après une notification adressée par le Ministère du commerce et de l'industrie au comité chargé de la réforme de la loi sur l'égalité, l'objectif est de corriger la situation existante s'agissant des sociétés publiques et des entreprises mixtes grâce à un plan d'action de trois ans pour la promotion de l'égalité entre les sexes; les ministres responsables de la gestion des entreprises concernées feront rapport chaque année au médiateur à l'égalité sur la mise en œuvre de ce plan.

D'après la liste des projets gouvernementaux, le pourcentage des femmes parmi les membres de comités, de commissions, de conseils consultatifs et autres instances directives constitués par les ministères et les pouvoirs publics était de 43 % en 2003, ce qui était conforme à la disposition de la loi concernant l'instauration d'un quota.

Article 5

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

1. Violence contre les femmes

1.1 Projet visant à prévenir la violence contre les femmes

Après avoir examiné le précédent rapport, le CEDAW s'est préoccupé de la fréquence élevée de cas de violence à l'encontre des femmes en Finlande. La situation ne s'est guère améliorée depuis. Le Gouvernement finlandais est conscient de la gravité du problème et s'emploie par tous les moyens à ce que la violence à l'égard des femmes diminue.

La Finlande a achevé un plan quinquennal complet visant à prévenir la violence et la prostitution. Le projet concernait tous les cas de violence à l'égard des femmes, aussi bien dans les foyers qu'en public. Il portait également sur le harcèlement sexuel dans le lieu de travail. Il visait à faire apparaître tous les cas de violence à l'égard des femmes et des jeunes filles, à renforcer l'opposition à la violence, à faire en sorte que les cas de violence diminuent et à promouvoir et à renforcer les services destinés aux victimes et aux auteurs d'actes de violence. Ce projet comportait deux sous-projets, le programme de prévention de la violence à l'encontre des femmes et le projet de lutte contre la prostitution. Ces projets étaient dotés d'un conseil d'administration, présidé par le Ministre de la santé et des services sociaux.

Le projet était administré par le Ministère des affaires sociales et de la santé et réalisé par le Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé (Stakes). Ce projet a coordonné des activités préventives concernant la violence à l'égard des femmes dans la famille et a favorisé la coopération avec les pouvoirs publics, les organismes, institutions et projets œuvrant dans ce domaine. Dans le cadre du projet, on a également diffusé activement des renseignements sur la violence, organisé des stages de formation à l'intention des spécialistes de différents secteurs (dont la police) et mis au point différentes méthodes de travail. Le projet a également favorisé la coopération internationale et un échange de données d'expérience concernant les méthodes de travail éprouvées ainsi que la constitution de réseaux, en particulier dans l'Union européenne. Ce projet comportait 12 groupes régionaux qui étaient chargés de coordonner et de mettre en œuvre une formation et de diffuser des informations locales. Il comprenait également sept divisions s'occupant de divers domaines dans l'objectif, notamment, de concevoir un réseau de services, de fournir des matériels pédagogiques et des

guides sur la violence contre les femmes et la violence au foyer.

En 2001, le Ministère des affaires sociales et de la santé a constitué un groupe de travail sur la violence et les abus sexuels et l'aiguillage en matière de soins. En conséquence de ses travaux, Stakes a publié au printemps 2003 un guide à l'intention des autorités chargées de la protection sociale et de la santé et de la police, concernant l'identification des cas de violence à l'égard d'enfants et d'abus sexuels et les enquêtes y relatives³. Ce guide contient des instructions pratiques en vue d'étudier des cas présumés de violence et d'abus sexuels à l'encontre d'enfants.

Les églises ont participé activement aux campagnes de prévention et aux mesures concernant la violence à l'égard des femmes. Ces campagnes ont compris entre autres la Décennie œcuménique de lutte contre la violence proclamée par le Conseil œcuménique des églises « Église en faveur des femmes » ainsi que la Décennie actuellement en cours, dont le thème est « De la violence à l'apaisement ».

Dans son programme du 24 juin 2003, le gouvernement a envisagé la question de la prévention de la violence dans les relations et à l'égard des femmes ainsi que la prévention de la prostitution sous deux angles, à savoir du point de vue de l'égalité entre les sexes et du point de vue de l'amoindrissement de la sécurité des citoyens.

Pendant son mandat, le gouvernement a alloué des crédits en vue d'accroître l'appui aux victimes des abus et du trafic des femmes ainsi qu'aux prostituées. Un programme conjoint associant divers secteurs administratifs a déjà été entrepris en vue d'accroître la sécurité des citoyens et de réduire la violence. Dans ce contexte, les moyens d'intervention en cas de violence dans la famille sont accrus. Le gouvernement promet de préserver les droits des victimes d'actes criminels et les autres services de crise disponibles dans le pays.

Pendant la période 2004-2007, le Ministère des affaires sociales et de la santé préparera un programme national de prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence dans la famille et développera les services à l'intention des victimes, des auteurs des actes de violence et des membres de leur famille.

Ce programme a les objectifs ci-après :

- Déterminer les facteurs de violence parmi des proches;
- Déterminer les mesures pratiques permettant d'aider les victimes d'actes de violence et les auteurs ainsi que les membres de leur famille;
- Améliorer la situation des victimes;
- Préciser les rôles et responsabilités des différents agents contribuant à l'assistance aux victimes et aux auteurs d'actes de violence parmi des proches;
- Créer un réseau global national de services de base et de services spéciaux concernant la lutte contre la violence, aux niveaux local et régional;

³ Sirpa Taskinen (ed.): Ascertaining sexual abuse of and violence against children. Expert group recommendations to the personnel of social and health care.

- Améliorer la formation en matière de violence de tous les spécialistes concernés;
- Appuyer les mesures prises par les ONG afin que la violence diminue et aider les victimes et les auteurs d'actes de violence;
- favoriser l'évolution des comportements sociaux et culturels de manière qu'ils évoluent vers la non-violence; et
- promouvoir l'application de traités internationaux concernant les droits de la personne et l'égalité en Finlande.

Ce programme mettra la violence à l'égard des femmes et la violence dans la famille au nombre des problèmes de société. La mise en œuvre de ce programme incombera essentiellement aux ministères de la justice, de l'éducation, des transports et des communications, de l'intérieur, des affaires sociales et de la santé.

Pour atteindre les objectifs fixés, le programme prévoit la répartition des travaux et la responsabilité des différents agents administratifs et autres aux niveaux national, régional et local. Un groupe national de contrôle et d'évaluation sera constitué pour suivre la mise en œuvre du programme. À la fin du mandat du gouvernement, ce groupe évaluera les réalisations et fera des propositions concernant les mesures à prendre au cours du prochain mandat.

La mise en œuvre de ce programme nécessitera des ressources financières. Dans les diverses administrations, des crédits suffisants seront réservés aux fins des mesures préventives à l'encontre de la violence, du développement et de la mise en œuvre de services à l'intention des victimes et des auteurs d'actes de violence, de l'élaboration d'un système de sanctions pénales et de la formation du personnel s'occupant des questions de violence ainsi qu'en vue de la mise en place d'un système de recherche et de contrôle. Le nombre de spécialistes nécessaire pour traiter de ce problème sera accru dans tous les secteurs administratifs concernés.

Le programme sera diffusé sous forme imprimée et sur Internet. Un projet de brochure sera rédigé et distribué aux différents points de service. En 2004, on organisera des séminaires régionaux au cours desquels on décrira la teneur du programme ainsi que les mesures qu'il incombe aux représentants des diverses administrations et organisations de prendre. Le débat relatif à la violence à l'égard des femmes sera amélioré, en coopération avec les médias.

1.2 Recherche sur la violence à l'égard des femmes

La violence à l'égard des femmes a été étudiée, dans le cadre de projets de coopération associant Statistiques Finlande et le Conseil pour l'égalité, dans trois rapports statistiques dont le premier, publié en 1998, portait sur la fréquence de la violence⁴. Cette étude a fait l'objet d'un rapport dans le précédent rapport périodique.

La deuxième étude, intitulée « Le coût de la violence : coût de la violence des hommes envers les femmes en Finlande », effectuée en 2000, a été publiée en finlandais et en anglais⁵. Cette étude montre que la violence envers les femmes a

⁴ Markku Heiskanen - Minna Piispa. Usko, toivo, hakkaus ('Foi, espoir, sévices'), publié en 1998.

⁵ Markku Heiskanen - Minna Piispa: Le coût de la violence. Le coût de la violence des hommes envers les femmes en Finlande, publié en 2001.

entraîné des dépenses directes pour la société se montant à 49 millions d'euros en 1998. La violence indirecte a entraîné des dépenses se montant à près du double du chiffre précédent. Ces coûts ont été calculés s'agissant des soins de santé, des services de protection sociale et du système judiciaire. Les dépenses les plus élevées, soit 26,3 millions d'euros, étaient imputables aux poursuites judiciaires, dont 6 millions d'euros pour les activités de police, 6,5 millions pour les actions judiciaires proprement dites et 13,7 millions d'euros pour les dépenses d'incarcération des auteurs des sévices.

Pour calculer le coût des services de protection sociale, on a pris en compte le coût des résidences protégées, des services de crise, des services de protection sociale et de différentes thérapies. Le coût des services de ce type fournis aux femmes victimes de violence s'est monté à 14,7 millions d'euros. Les dommages corporels résultant des actes de violence ont entraîné des dépenses de 3,3 millions d'euros en services de santé, correspondant à des consultations médicales et des frais d'hôpital. Les dépenses de médicaments se sont élevées à un montant sensiblement analogue.

La violence envers les femmes a également des coûts indirects : vies gâchées, affaiblissement de la protection sociale et perte de facteurs de production. Les calculs en la matière sont toujours fondés sur des estimations. On estime que les coûts indirects se situent entre 60 et 110 millions d'euros. Ce chiffre ne représente qu'une partie des coûts réels. Il n'est pas possible de comparer exactement les coûts sur la base de la recherche évoquée ci-dessus. Il a été recommandé, dans les conclusions de la recherche de préciser les coûts dans un secteur restreint, au niveau municipal.

La troisième étude est intitulée « Les coûts de la violence dans une municipalité. Étude de cas de la violence envers les femmes et de ses coûts dans la ville de Hämeenlinna en 2001, fondée sur des estimations fournies par les pouvoirs publics » (appendice 3). Les cas de violence envers les femmes ayant fait l'objet d'enquêtes s'étaient produits parmi des couples. L'une des conclusions de l'enquête a été que les mesures prises par les autorités municipales concernent certains secteurs donnés. Le point de vue du secteur a des incidences sur le type de violence et le type de problèmes auxquels on est confronté lors de la fourniture de services à la victime.

Dans le cadre d'un financement conjoint, l'Institut national de recherche de la politique judiciaire et Statistiques Finlande ont effectué une étude concernant les viols et les tentatives de viol ayant fait l'objet d'un dépôt de plaintes à la police⁶. D'après l'étude, parmi les cas ayant fait l'objet de dénonciation à la police, il est relativement rare que le viol ait été commis par un inconnu. Il est également rare que le viol ait eu lieu au stade de la rencontre. Dans certains des cas, l'auteur du viol et la victime se connaissent. Des viols dans le cadre d'un couple ont également fait l'objet de plaintes. La plupart des cas de violence sexuelle restent cachés et sont donc inconnus de la police. Tel est particulièrement le cas lorsque l'auteur et la victime se connaissent. D'après Statistiques Finlande, 550 plaintes pour viol ont été déposées à la police en 2002.

⁶ Päivi Honkatukia « Ilmoitti tulleensa raiskatuksi- Tutkimus poliisin tietoon vuonna 1998 tulleista raiskauskosista ». (« Déposer une plainte pour viol. Étude des plaintes pour viol déposées à la police en 1998. ») Publié en 2001.

1.3 Législation concernant l'interdiction d'approcher

La loi relative à l'interdiction d'approcher (898/1998), entrée en vigueur au début de 1999, a été nécessaire pour protéger les personnes menacées d'actes criminels ou de harcèlement. Neuf cent quatre-vingt dix-neuf ordonnances concernant l'interdiction d'approcher ont été prises en 1999, 1 219 en 2000, 1 154 en 2001, soit légèrement moins que l'année précédente et 1 327 en 2002, soit plus que les années antérieures.

Le Ministère de la justice a préparé un projet de loi (HE 144/2003) en vue de modifier la loi relative à l'interdiction d'approcher. Ce projet de loi a été présenté au parlement à l'automne 2003. Il suggère de compléter la loi de manière à ce qu'elle soit également appliquée lorsque la personne protégée par l'ordonnance et celle visée par l'ordonnance vivent dans le même foyer. Il est proposé d'ajouter à la loi des dispositions concernant une interdiction d'approcher dans le foyer. Ces dispositions visent à empêcher la violence dans la famille. Une ordonnance interdisant à une personne d'approcher une autre personne dans la famille pourrait probablement protéger une victime éventuelle de voies de fait.

Une personne faisant l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'approcher dans la famille devrait quitter la résidence lorsque elle-même et la personne protégée vivent ensemble et ne devrait pas contacter la personne protégée. L'ordonnance pourrait être également étendue à d'autres lieux. Une telle ordonnance pourrait être prise en cas d'acte menaçant la vie, la santé ou la liberté. Elle pourrait être prise pour trois mois au maximum. Ces questions devraient être traitées d'urgence.

Il est également proposé de modifier les dispositions concernant l'interdiction d'approcher contenues dans la loi en vigueur, en vue de souligner le devoir qu'a un fonctionnaire dûment habilité d'effectuer une arrestation et de prendre immédiatement des mesures en vue de faire en sorte qu'une ordonnance intérimaire concernant l'interdiction d'approcher soit prise immédiatement. Il est également suggéré que l'ordonnance, lors de son renouvellement, soit imposée pour une période maximum de deux ans, alors que cette période n'est actuellement que d'une année.

1.4 Amélioration de la situation des victimes de la criminalité

L'équipe spéciale chargée d'examiner la situation des victimes de la criminalité, qui avait été constituée par le Ministère de la justice, a présenté son rapport le 19 juin 2001. Elle a fait des propositions sur la manière d'améliorer la situation de ces victimes dans la pratique. Sur la base de ces propositions, une brochure a été rédigée à l'intention de ces victimes et traduite en plusieurs langues.

La modification du code de procédure est entrée en vigueur au début d'octobre 2003 (360/2003) et améliore la protection des témoins, des parties lésées et des personnes entendues lors d'un procès. Cette loi comporte maintenant des dispositions permettant d'entendre une personne à des fins de témoignage lors du procès principal sans qu'une partie ou que le public soit présent ou par visioconférence.

Un témoin ou une autre personne, par exemple une victime, peut être entendue lors d'un procès sans que l'autre partie soit présente, si cela est nécessaire pour protéger le témoin ou un proche du témoin d'une atteinte à sa vie ou à sa santé. Une

personne troublant l'audition du témoin peut être expulsée pendant la durée du témoignage.

Par ailleurs, il est possible d'entendre un témoin sans qu'il soit personnellement présent au procès, grâce à des moyens techniques tels que la visioconférence ou tout autre méthode de transmission des données, permettant aux parties de se voir et de s'entendre. Cette méthode peut être utilisée pour protéger un témoin et un de ses proches et s'il n'est pas nécessaire que le témoin soit présent en personne. Il est également possible d'entendre un témoignage par téléphone si, par exemple en raison d'une maladie, le témoin ne peut pas se présenter lors du procès ou si la fiabilité du témoignage peut être évaluée même en l'absence du témoin.

La décision d'entendre un témoin sans qu'une partie soit présente ou en recourant à des méthodes techniques est, dans tous les cas, laissée à la discrétion du tribunal. Toutefois, la règle principale demeure que parties et témoins soient présents simultanément au procès. En cas de dérogation à cette règle, les parties auront le droit de poser des questions au témoin.

Le chapitre 2 du Décret sur les enquêtes et les mesures de contrainte avant un procès (575/1988) a été complété par un paragraphe nouveau concernant la communication d'un rapport de police (288/2002). Lorsqu'une victime signale, à la police ou à tout autre autorité chargée d'enquêter avant un procès, un délit commis sur le territoire d'un autre État membre de l'Union européenne, le rapport de la partie lésée et ses demandes doivent être communiqués à l'autorité compétente de l'État membre sur le territoire duquel le délit a été commis, si le délit est grave ou si la partie lésée n'a pas pu le signaler sur le territoire du pays où le délit a été commis.

La Finlande a également réalisé des études nationales approfondies concernant les victimes en 1980, 1988, 1993, 1997 et 2003. L'étude sur les victimes femmes, qui a servi de base à la publication de 1998 intitulée « Foi, espoir, sévices » est, pour l'instant, unique en son genre. Les études sur les victimes contiennent des informations ventilées par sexe sur les victimes d'actes de violence, d'accidents de la route, d'accidents professionnels, d'accidents domestiques, ainsi que d'autres accidents.

1.5 Violence dans la famille

Les cas de violence envers les femmes se produisent essentiellement dans les familles et entre proches. D'après les études les plus récentes, une femme sur cinq a connu la violence ou une menace de violence dans sa relation avec son conjoint, mais seulement une femme sur 10 a fait une déclaration à la police. Le nombre de cas de violence dans la famille n'a guère évolué de 1998 à 2003. En 2002, on a compté 2 500 cas de violence dans la famille alors que 28 000 affaires concernant des voies de fait ayant fait l'objet de plaintes à la police ont été résolues pendant cette période, d'après Statistiques Finlande.

Chaque année, la police reçoit environ 50 000 appels d'urgence pour qu'elle se rende à un foyer. Une patrouille de police est envoyée sur les lieux dans 43 000 cas environ. Sur ces cas, environ 15 000 concernent une violence dans la famille, c'est-à-dire une violence entre membres d'une famille ou ex-conjoints vivant dans la même résidence. La violence dans la famille s'exerce essentiellement entre

conjoints ou concubins. Seulement une partie des appels d'urgence à la police font l'objet de vérifications et sont enregistrés dans les statistiques en tant que délits.

La Direction de la police au plus haut niveau a constitué un groupe d'orientation en vue de prévenir la violence dans la famille; ce groupe a été chargé de concevoir une formation professionnelle de la police, une formation sur le lieu de travail, des activités de recherche et des activités de la police locale dans le cadre de la lutte contre la criminalité et de l'information. Ce groupe coordonne également les activités de lutte contre la violence familiale. Le Programme d'action de la police en la matière a été élaboré et on commence à le mettre en œuvre. Les éléments fondamentaux concernent la formation de base des policiers, la formation sur le lieu de travail et un recyclage. On s'emploie également à assurer la coopération entre les différentes autorités et les organisations bénévoles. La direction de la police a mis les opérations de la police locale au nombre des éléments essentiels du plan d'évaluation des résultats de la police pour 2003-2006. Le thème de la lutte contre la violence dans la famille a été retenu pour 2003 et 2004.

Le projet de loi sur l'interdiction d'approcher (HE 144/2003) propose une modification au code pénal, consistant à abroger la disposition du chapitre 21 du titre 17 du Code pénal concernant l'abandon des poursuites en cas de violences. Il est proposé que cette modification entre en vigueur en même temps que la modification de la loi sur l'interdiction d'approcher. Même si depuis le 1er septembre 1995, les violences font l'objet de poursuites à la diligence du ministère public, cette disposition a eu pour résultat que le nombre d'inculpations a été inférieur au nombre escompté. D'après cette disposition, si la victime d'actes de violence demande librement qu'il ne soit pas prononcé d'inculpation, le ministère public a le droit de ne pas prononcer d'inculpation, sauf si un important intérêt public ou privé l'exige. Après que le ministère public a donné des instructions, le 20 janvier 1980, sur l'abandon des poursuites en cas de violence, le nombre d'affaires auxquelles il n'a pas été donné suite sur la demande de la partie lésée a diminué. Un problème continue néanmoins à se poser dans l'application de cette disposition, à savoir qu'en pratique, il est très difficile de déterminer si la partie lésée a demandé l'abandon des poursuites volontairement et sans contrainte.

L'abrogation de la disposition relative à la non-inculpation en cas de violence vise à améliorer la protection que le droit pénal offre aux victimes des violences, en diminuant la possibilité, pour les suspects, d'empêcher la mise en accusation. Ainsi, les coupables de violence seraient passibles de poursuites au pénal, ce qui permettrait d'alléger les pressions dont les victimes d'actes de violence font l'objet. Les modifications qu'il est proposé d'apporter au Code pénal et à la loi sur l'interdiction d'approcher illustrent le fait que la société est hostile à la violence dans la famille et considère qu'il s'agit d'une grave problème qu'il importe de régler.

Les ONG se sont également préoccupées des violences à l'égard des femmes, à la suite d'un divorce. Souvent, les voies de fait et les comportements violents se poursuivent, même après un divorce, et l'ancien conjoint peut faire l'objet de menaces, d'assiduités intempestives ou d'autres formes de harcèlements. On ne dispose pas de résultats détaillés de recherches sur cette question et il est possible que les violences après un divorce demeurent cachées.

2. Minorités

2.1 Introduction

Après avoir examiné les troisième et quatrième rapports périodiques de la Finlande, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est déclaré préoccupé par la discrimination persistante à l'égard des femmes immigrées et des femmes appartenant à des minorités vivant en Finlande et par la discrimination multiple dont certains groupes minoritaires font l'objet. Il a instamment prié le Gouvernement finlandais de prendre des mesures efficaces en vue d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes appartenant à des groupes minoritaires et de redoubler d'efforts pour lutter contre la xénophobie et le racisme en Finlande.

Le Gouvernement finlandais met en œuvre depuis plusieurs années son Plan de lutte contre le racisme et la discrimination. Ce plan a été préparé dans le cadre d'une coopération intensive et des renseignements à ce sujet ont été largement distribués dans le pays tout entier et dans les régions, notamment au cours de séminaires, par le biais de publications et sur Internet. Ce programme, à l'instar du programme communautaire de lutte contre la discrimination a été réalisé dans le cadre de projets nationaux et internationaux financés en partie par l'Union européenne.

À l'automne 2003, le Gouvernement finlandais a présenté au parlement un projet de loi sur la protection de l'égalité (HE 44/2003), qui vise à empêcher toute forme de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Ce projet de loi vise en particulier les cas de discrimination multiple. Il sera étudié plus en détail, à l'occasion de l'examen de l'application de l'article 11 ci-après.

L'un des thèmes fondamentaux des projets relatifs à la lutte contre la discrimination a consisté à identifier les cas de discrimination multiple et à influencer sur cette pratique. Les activités menées à ce titre ont été notamment les suivantes : formation, mise à l'essai de méthodes et création de modèles, constitution de réseaux et de structures de coopération, information dans des publications, sur l'Internet et coopération avec les médias. Ces projets ont employé des femmes immigrées et des femmes tsiganes.

Les projets de lutte contre la discrimination ont été réalisés en coopération par quatre ministères, organismes ou organes compétents en matière d'égalité [le Conseil consultatif pour les relations ethniques et le Conseil consultatif (ETNO) pour les affaires tsiganes]. Lorsque l'on a examiné l'ensemble d'affaires de discrimination, on a étudié non seulement la discrimination à l'encontre des minorités ethniques mais également la situation des femmes handicapées, des femmes appartenant à des minorités sexuelles et des femmes faisant l'objet d'une discrimination du fait de leur religion et la situation des femmes âgées.

De concert avec les autres ministères et les représentants de groupes faisant l'objet d'une discrimination pour des motifs divers, le Ministère du travail réalise des projets d'information et de formation pour lutter contre la discrimination depuis 2001. Ces projets visent à lutter contre toutes les formes de discrimination et à dispenser aux pouvoirs publics une formation leur permettant de définir et de prévenir la discrimination ainsi que de s'y opposer. Ils ont également servi à démarginaliser les groupes faisant l'objet d'une discrimination, à les employer dans des activités de lutte contre la discrimination et à les sensibiliser à leurs droits. Ces projets concernent une lutte complète contre différentes formes de discrimination,

portant notamment sur l'égalité entre les sexes et la discrimination multiple. Le programme comprend des activités de formation à l'intention de représentants de l'administration du travail concernant la discrimination ethnique et en particulier les problèmes relatifs aux Tsiganes, la mise en œuvre d'une formation sur le lieu de travail et un programme pilote de formation à l'intention des employeurs.

2.2 Femmes immigrées

Les étrangers ne représentent qu'une très faible proportion de la population finlandaise, 2 % en 2002, avec seulement 103 682 étrangers, dont 51 985 femmes. Environ les trois quarts des étrangers sont en âge de travailler. La répartition par âge et par sexe varie selon la nationalité. Les femmes sont majoritaires parmi les étrangers originaires de Thaïlande, des Philippines, de Russie et d'Estonie.

Le Conseil consultatif pour les relations ethniques constitué par le Gouvernement finlandais en 2001 a essentiellement pour tâche de promouvoir les bonnes relations ethniques et de lutter contre le racisme et la discrimination raciale. Il œuvre dans le cadre de différents projets de lutte contre la discrimination, en coopération avec des représentants de l'État, de l'administration régionale, du secteur associatif et des organes compétents en matière d'égalité, en organisant des débats et des séminaires, en y participant et en collaborant à des projets conjoints de publication.

Pendant la période 2001-2003, le Conseil consultatif a constitué trois divisions permanentes, chargées de se pencher sur la situation des femmes immigrées et de leur famille, d'étudier le racisme et les relations ethniques ainsi qu'une vie professionnelle variée fondée sur l'égalité. En 2002, la Division chargée des questions relatives aux femmes immigrées et à leur famille a organisé, dans diverses régions du pays, des ateliers sur la situation des femmes immigrées et leur place dans la société finlandaise. À la suite de ces ateliers, elle a organisé, en septembre 2003, une instance nationale où les chercheurs, les femmes immigrées et les associations œuvrant dans ce domaine, ainsi que les autorités, ont cherché à concevoir des propositions d'action concrètes en vue d'améliorer la situation des femmes, de lutter contre leur discrimination et de la prévenir.

Au moins deux groupes de travail permanents ont été nommés et entretiennent des relations avec le Conseil consultatif pour les relations ethniques : le premier d'entre eux effectue essentiellement des recherches concernant la situation de la population russophone en Finlande et le second suit la mise en œuvre de la loi sur l'intégration des immigrés et l'accueil des demandeurs d'asile (loi 493/1999, ci-après dénommée « loi sur l'intégration »).

Dans le cadre de son projet pluriculturel, l'Union centrale pour la protection de l'enfance a examiné les avis de spécialistes de l'immigration concernant l'intégration des familles ayant des enfants dans les villes les plus importantes⁷. De l'avis des agents municipaux, la principale carence de la loi sur l'intégration est qu'elle ne contraint pas les municipalités à appuyer l'intégration des immigrés qui ne sont pas sur le marché du travail ou à élaborer des plans d'intégration. Dans les familles immigrées, le demandeur d'emploi au chômage, auquel les mesures d'intégration sont destinées, est essentiellement le père. La mère, souvent, reste à la

⁷ Sinikka Ikäläinen - Taina Martiskainen - Maritta Törrönen: Mangopuun Juurelta Kuusen katveeseen - asiakkaana maahanmuuttajaperhe. Publié en 2003.

maison pour s'occuper des enfants, alors que le père organise la formation et l'activité professionnelle. D'après le rapport, les immigrées sont moins intégrées que les hommes dans la société. Même les mères qui vivent dans le pays depuis 10 ans connaissent mal les langues nationales finlandaises et la société finlandaise. On compte de nombreuses mères célibataires parmi les immigrées. La monoparentalité constitue un risque particulier dans les familles où le chef de famille vit à la maison, en compagnie de nombreux enfants, ne sort pas et ne parle pas la langue du pays.

À l'automne 2002, le gouvernement a fait rapport sur l'application de la loi sur l'intégration (rapport 5/2002). Il a signalé diverses carences concernant l'intégration et présenté plusieurs douzaines de propositions de développement. Il propose, entre autres, de mieux orienter et coordonner l'intégration et une meilleure répartition des tâches, aux niveaux des municipalités et de l'administration centrale. Certaines propositions de développement concernent la promotion de l'intégration des immigrées et une meilleure prise en compte de leurs besoins au stade de la conception de mesures et de services d'appui. Certains de ces projets ont déjà commencé à être mis en œuvre et d'autres propositions ont eu pour suite des projets de développement législatifs.

La lutte contre la discrimination se fait également dans le cadre d'activités de formation et d'information concernant les attitudes. Le Conseil consultatif pour les relations ethniques a nommé 10 ambassadeurs de bonne volonté, avec l'aide desquels les problèmes de discrimination peuvent être évoqués dans la vie quotidienne, de manière à instaurer un climat hostile à la discrimination et au racisme. Grâce aux ambassadeurs, les problèmes de discrimination peuvent être présentés lors de diverses manifestations publiques, dans les établissements d'enseignement et dans les médias. Tous ces ambassadeurs sont des personnalités connues, six d'entre eux sont des femmes et deux appartiennent à des minorités ethniques.

ETNO a examiné les traditions et pratiques encore vivaces dans certaines sociétés ethniques, qui contreviennent à la primauté du droit et aux droits de l'homme, telles que l'excision, les mariages obligatoires et arrangés ainsi que l'interdiction de participer à des manifestations de la société civile et à l'éducation. Il vise à empêcher et à éliminer ces pratiques au moyen d'activités d'information et à faire en sorte que cette action soit plus concrète. À ce titre, ETNO lutte contre la violence dans la famille et prend en compte les besoins des immigrées en établissant des abris et des résidences protégées.

La Ligue des droits de l'homme a réalisé le projet « KokoNainen » en vue d'empêcher l'excision des jeunes filles et de dispenser des soins à celles qui ont été victimes de cette pratique de sorte qu'elles en souffrent le moins possible. Le but du projet est de prévenir l'excision et d'améliorer l'état sanitaire des femmes et des jeunes filles des minorités ethniques qui pratiquent l'excision dans leur pays d'origine. Il vise également à accroître les connaissances et les compétences du personnel de santé en matière de prévention de l'excision et de soins aux femmes excisées et à influencer sur les conceptions des immigrés par un travail à la base. La Croix-Rouge finlandaise a réalisé le projet « Hawo Tako » en 2002, concernant l'adoption d'une optique communautaire en matière d'excision. Un dessin animé sur l'excision, en langue somalienne, a été conçu dans le cadre du projet.

Les ONG donnent des conseils au téléphone et en personne pour soutenir les immigrées victimes de la violence. Ainsi, l'Association « Monika Women » aide les immigrées et les enfants victimes de violences mentales ou physiques et réalise des activités préventives en vue d'éliminer la violence et les menaces de violence survenant entre proches et dans la famille. Cette association a étudié la violence envers les immigrées et les enfants et a créé un centre d'assistance, où les appels téléphoniques sont reçus 24h/24, mis au point des informations à l'intention des immigrées, des services juridiques et des conseillers et constitué et appuyé des groupes d'auto-assistance.

L'Association Naisten Linja (« Ligne des femmes ») opère un service téléphonique sur l'ensemble du pays, qui fournit des conseils et un appui aux femmes et aux jeunes filles victimes de la violence ou de menaces de violence. Cette association vise également à répondre aux besoins des femmes appartenant à des minorités linguistiques et culturelles et à offrir des services dans la langue maternelle des immigrées.

Les municipalités ont également réalisé des mesures en vue de sensibiliser le public à la discrimination. L'Association finlandaise des autorités locales et régionales a lancé en 2002 un projet intitulé « Assurer le suivi des décisions prises par l'Union européenne dans les domaines de la société, de la santé, de l'immigration et de la prévention de la criminalité », afin d'élaborer de bonnes pratiques municipales, en particulier en ce qui concerne les réfugiées et les immigrées. Dans le cadre de ce projet, il sera établi une publication présentant les questions et les objectifs de la politique sanitaire et sociale de l'Union européenne ainsi que les principales organisations européennes dans ce domaine.

Les services sociaux concernant la jeunesse et les immigrés ont organisé des activités spéciales à l'intention des jeunes filles. Ainsi, à Helsinki, le Centre municipal de la jeunesse a réalisé, en coopération avec des organisations de jeunes, le projet intitulé « Tyttöjen Talo » (« La maison des jeunes filles ») qui vise à organiser des activités spéciales à l'intention des immigrées. D'après les données d'expérience du projet, les activités spécialisées à l'intention des jeunes filles ont permis d'assurer la participation de davantage d'entre elles.

Le réseau RASMUS a été créé en Finlande en février 2002, afin de lutter contre le racisme et la xénophobie; il rassemble des représentants d'ONG, d'organisations religieuses, d'organismes professionnels, de communautés de recherche, de minorités et d'immigrés ainsi que des particuliers. Ce réseau dispose de plusieurs sous-groupes et groupes régionaux, dont un sous-groupe officiellement dénommé « Les femmes de Rasmus ». Ce groupe vise à améliorer la position vulnérable des femmes appartenant à des minorités ethniques et des immigrées et à accroître leur participation à la prise de décisions. La Direction à l'immigration participe aux activités de ce sous-groupe.

2.3 Femmes réfugiées

Dans le cadre de la procédure d'asile, le demandeur d'asile qui a atteint l'âge du consentement est immatriculé et traité en tant que demandeur d'asile indépendant dans la pratique en vigueur en Finlande. Ainsi, la Finlande ne considère pas que seul le prétendu chef de famille, souvent un homme, est demandeur d'asile mais que chaque demandeur d'asile a les mêmes garanties judiciaires. Dans le contexte de la directive relative à la procédure d'asile en cours d'établissement à l'Union

européenne, la Finlande a cherché à faire valoir son point de vue concernant le traitement des femmes en tant que demandeurs d'asile indépendants, aussi bien pour ce qui est du droit à bénéficier de la procédure d'asile que des garanties judiciaires connexes.

En Finlande, l'hypothèse de base est que toute personne ayant atteint l'âge du consentement a droit à un entretien personnel dans le cadre de la procédure d'asile. Cet entretien est réalisé soit par la Direction à l'immigration soit par la police. Les autorités sont tenues au secret en matière d'asile et chaque conjoint marié ou concubin demandeur d'asile doit être entendu séparément. Conformément à la résolution du Conseil de l'Europe concernant les garanties minimales en matière de procédure d'asile, la Finlande cherche, lorsque cela est nécessaire, à ce que la demande d'asile soit traitée par un fonctionnaire de sexe féminin ou à recourir à une interprète, en particulier dans les cas où il serait difficile autrement à une demandeuse d'asile de présenter tous les motifs de sa demande, en raison d'expériences traumatiques ou à cause de motifs d'ordre culturel. Une décision distincte est prise et consignée s'agissant de chacun des demandeurs d'asile bien que, pour des motifs pratiques, la décision soit consignée sur une même feuille pour chaque unité familiale.

Lors des entretiens tenus avec le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, la Finlande a souligné que les formulaires d'enregistrement aux fins de la réinstallation employés dans la procédure de contingent du HCR devraient contenir des informations sur tous les membres de la famille et pas seulement sur le prétendu demandeur principal. Il est important d'obtenir des renseignements sur tous les membres de la famille pour assurer l'unité de la famille et pour veiller à ce que les motifs de persécution présentés par les femmes sont pris en considération.

Pendant la période considérée, plusieurs demandes d'asile ont été déposées en Finlande, dans lesquelles la protection internationale était recherchée sur la base d'une persécution fondée sur le sexe, par exemple en raison de violences dans la famille ou de violences sexuelles. L'asile n'a jusqu'à présent pas été accordé au motif d'une persécution concernant l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. La question est en suspens dans des tribunaux qui examinent le problème juridique posé par la persécution du fait du sexe. Ces tribunaux n'ont pas encore statué.

En 2003, le gouvernement a présenté un nouveau projet de loi sur les étrangers (HE 28/2003). Ce projet prévoit la possibilité de prendre en compte séparément la persécution dont les femmes font l'objet en raison de leur sexe. Il note que : « dans certains cas, une femme peut également être persécutée pour des motifs qui ne concernent pas la race, la religion, la nationalité ou les opinions politiques. Dans ce cas, on peut considérer que le motif de la persécution est l'appartenance à certain groupe social ».

Dans le contingent annuel, la Finlande accepte en qualité de réfugiés des femmes à risque, c'est-à-dire des femmes qui font l'objet de voies de fait ou de tortures ou qui se trouvent dans une position vulnérable en raison de leur sexe. La Finlande ne dispose pas de contingents séparés pour des groupes spéciaux; les personnes appartenant à ces groupes sont admises en Finlande au titre du contingent ordinaire. Ces dernières années, les Afghanes ont représenté la majorité des femmes à risque admises en Finlande. Souvent, les femmes à risque ne disposent pas d'un réseau d'appui ou doivent faire face à une menace dans leur propre famille, le système social où elle vivent ne pouvant leur offrir une protection suffisante. Les

municipalités ont réalisé des programmes de réinsertion et des projets d'appui spéciaux à l'intention de ces femmes.

2.4 Femmes sames

Les Sames sont le seul peuple autochtone de Finlande. En cette qualité, le droit à leur langue et à leur culture est protégé par l'article 17 de la Constitution et leur droit à l'autonomie culturelle dans le foyer same est protégé par l'article 121 (4) de la Constitution. La Constitution entend par la culture same une culture ayant des modes de vie traditionnels tels que l'élevage des rennes, la pêche et la chasse. Le nombre des Sames dans leur région traditionnelle diminue régulièrement, car ils la quittent pour vivre ailleurs.

La position des femmes sames est traditionnellement forte dans la communauté. Toutefois, dans la société actuelle, une femme same doit relever de nouveaux défis, par exemple lorsqu'elle remplit des fonctions de représentant élu. L'élimination de la discrimination à l'encontre des femmes sames concerne la position économique, culturelle et linguistique des familles et la fourniture de protection sociale et des services de santé dans les foyers sames. Tous ces services permettent aux femmes de participer davantage à l'éducation, à la vie professionnelle et à la prise de décisions en société.

Dans certains cas, les femmes sames ne jouissent pas des mêmes droits que la population majoritaire, par exemple s'agissant des services de santé infantile et de santé maternelle, parce que ces services ne sont pas toujours disponibles en langue same ou parce qu'il n'est pas toujours tenu compte du milieu culturel same dans la fourniture de tels services. La fourniture de ces services pâtit également des distances considérables; ainsi, la distance entre le foyer same et une maternité en milieu hospitalier peut être de l'ordre de 300 à 500 kms.

Une mère same a, entre autres, pour tâche de transmettre et de renforcer l'identité same à son enfant ainsi que la langue et la culture sames. Ceci a des incidences sur ses possibilités de participer à la vie professionnelle. À cet égard, l'existence de garderies en langue same pour les enfants peut également poser problème. D'après le parlement same, lorsqu'il n'y a pas de garderie en langue same, une femme same peut avoir à choisir entre des facteurs économiques et son identité same. Pour des motifs financiers, elle n'a souvent pas vraiment le choix, car les gains des pasteurs sames sont faibles, ce qui implique que les deux conjoints doivent avoir un emploi lucratif. Le parlement same reproche également aux municipalités de ne pas organiser suffisamment de services en langue same à l'intention des enfants et des jeunes. Il en résulte qu'il incombe de plus en plus aux parents de renforcer l'identité same. Les familles peuvent ressentir ce problème de manière encore plus aiguë, en dehors du foyer national same. Les femmes sames ont moins la possibilité de suivre un enseignement dans leur langue natale que la majorité de la population, ce qui a des incidences néfastes sur leurs possibilités ultérieures de formation et d'emploi. Les lieux de formation sont également éloignés du foyer same, donc toute éducation exige au moins un éloignement temporaire du secteur.

Le gouvernement a pour objectif de remplacer la loi sur l'emploi de la langue same dans les services publics officiels (516/1991) par une nouvelle loi sur la langue same, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2004. La nouvelle loi a pour objectif de corriger les carences constatées dans la mise en œuvre de la loi en

vigueur. Le projet de loi y relatif (HE 46/2003) a été présenté au parlement en septembre 2003. La nouvelle législation garantirait, comme l'exigent la Constitution et les traités internationaux auxquels la Finlande est partie, le droit du peuple same de maintenir et développer sa langue et sa culture et d'utiliser leur version de la langue same – inari, same – skolt ou same du nord – devant un tribunal et dans les services publics.

Cette loi serait contraignante non seulement pour les autorités nationales et municipales dans la zone same, mais également pour d'autres autorités compétentes en matière de sécurité judiciaire des citoyens en dehors de cette zone. Elle serait applicable à l'assemblée du village skolt, au bureau du médiateur pour les minorités et à l'Association des éleveurs de rennes. Elle contraindrait également les entreprises publiques et également, dans certaines conditions, des tiers auxquels les pouvoirs publics ont confié le soin de fournir des services dans le foyer same. D'après le projet de loi, les autorités devraient prendre l'initiative de protéger les droits linguistiques.

Dans ses relations avec les services publics nationaux et municipaux sur le territoire same, un Same pourrait employer le finlandais ou le same, à son choix. Ces autorités seraient tenues de promouvoir l'utilisation du same dans leurs activités. Elles devraient également utiliser le same dans des communications écrites envoyées à une partie ou à une personne que la loi habilite à être notifiée d'une matière en suspens. Les services publics nationaux et municipaux opérant dans le foyer same, lorsqu'ils recrutent du personnel, devront faire en sorte que dans chaque bureau ou foyer, le personnel soit capable de servir le public en langue same. Le parlement same serait tenu de suivre la mise en œuvre de la loi et de faire des recommandations et de prendre des initiatives, selon que de besoin.

2.5 Femmes tsiganes

Le paragraphe 3 de l'article 17 de la nouvelle Constitution, entrée en vigueur en 2000, dispose que les Tsiganes ont le droit de conserver et de promouvoir leur langue et leur culture. Ce droit est également consacré par une législation spéciale concernant les services sociaux, les soins de santé, l'éducation et l'administration pénitentiaire. La position juridique des Tsiganes a été également renforcée par la clause relative à l'égalité contenue dans l'article 6 de la Constitution. Le droit des minorités est également renforcé dans le cadre de l'Union européenne par l'article 13 du Traité d'Amsterdam et la Directive de la communauté européenne relative à la discrimination (Directive 2000/43/EC du Conseil, appliquant le principe de l'égalité de traitement des personnes, quelle que soit leur race ou leur origine ethnique).

Les problèmes de discrimination rencontrés par les femmes tsiganes concernent le plus fréquemment la discrimination sur le marché du travail et la disponibilité de services privés. Plus particulièrement, le costume national des femmes tsiganes peut être à l'origine d'une discrimination. Par ailleurs, les femmes tsiganes sont davantage conscientes de leurs droits et entament plus fréquemment des recours pour discrimination. Chaque année, les tribunaux de première instance traitent environ 20 affaires de discrimination concernant les Tsiganes. S'agissant de l'emploi, les problèmes essentiels concernent la discrimination et les préjugés, ainsi que le faible niveau d'instruction des Tsiganes.

En 2000-2002, le projet « *Finitiko romako* » financé par le Fonds social européen a appuyé l'emploi et la formation professionnelle de Tsiganes en trouvant aux élèves établissements du système général d'enseignement où suivre une formation individuelle et en appuyant leur emploi. En outre, des cours spéciaux d'orientation et de formation professionnelle ont été organisés à l'intention des Tsiganes. L'objectif intérimaire du projet est d'accroître leur niveau d'instruction et de réduire les préjugés existants entre les Tsiganes et la population majoritaire. Sur le plan individuel, le but est de démarginaliser les Tsiganes, d'accroître leur motivation et de les rendre plus aptes à fonctionner sur un plan d'égalité dans la société. Ce projet a aidé des douzaines de Tsiganes à trouver un emploi ou à participer à un enseignement des adultes. Il a été réalisé dans des établissements d'enseignement pour adultes et dans les centres régionaux d'emploi et de développement économique, de sorte que les enseignements et compétences en matière d'emploi de Tsiganes acquis pendant la durée du projet restent disponibles pour les responsables de l'emploi des Tsiganes et de l'enseignement des adultes.

Sur l'initiative du médiateur pour les minorités, le Ministère du travail a lancé une étude concernant le développement des services d'emploi à l'intention des Tsiganes en matière d'administration de la main d'œuvre. L'évaluation de la nécessité de cette étude et la planification des premières étapes de cette étude ont été adressées, pour observations, au Conseil consultatif pour les affaires tsiganes, organisme assurant la coopération entre les Tsiganes et les pouvoirs publics. La planification se poursuit avec d'autres organismes.

D'après le Conseil consultatif pour les affaires tsiganes, pour prévenir la discrimination à l'encontre des femmes tsiganes, il faudra davantage faire connaître l'interdiction de toute discrimination, aussi bien au personnel de l'administration publique qu'à celui du privé. Surmonter les préjugés à l'encontre des Tsiganes est l'un des défis les plus fondamentaux en matière d'élimination de la discrimination. Le Conseil consultatif propose d'imposer des sanctions lourdes aux personnes coupables de discrimination.

Le chômage est plus élevé parmi les Tsiganes que parmi la population majoritaire. D'après le Conseil consultatif pour les affaires tsiganes, cette situation est imputable aux attitudes et au faible niveau d'instruction des Tsiganes plutôt qu'à la situation générale en matière d'économie et d'emploi. Toutefois, la position des femmes tsiganes sur le marché de l'emploi s'est améliorée ces dernières années, en particulier alors que les jeunes femmes et jeunes filles ont cherché à se recycler et à suivre un enseignement pour adultes. Les femmes tsiganes s'intéressent particulièrement au secteur social.

Les élèves adultes se heurtent toutefois au problème posé par les soins aux enfants et la subsistance des enfants pendant leurs études, en particulier si la famille compte déjà plusieurs enfants. Les garderies ont également une importance essentielle en matière d'emploi. Le Conseil consultatif a cherché à faire connaître aux femmes tsiganes les possibilités existant en matière de garderie et les droits statutaires qu'ont les enfants de six ans de suivre un enseignement en école maternelle. D'après un projet relatif à l'enseignement de base réalisé par le Conseil national de l'enseignement en 2002, seuls 2 % des enfants tsiganes environ suivent un enseignement en école maternelle. Le Conseil consultatif a cherché à sensibiliser les responsables de garderies aux besoins des enfants tsiganes et à la culture tsigane. Dans la pratique, ceci a été effectué moyennant la participation du Conseil

consultatif pour les affaires tsiganes au programme « VASU » organisé par le Ministère des affaires sociales et de la santé et le Centre national de recherche-développement pour la protection sociale et la santé dont le mandat consiste, en application d'une décision de politique générale prise par les pouvoirs publics, à élaborer, à l'intention des municipalités, des recommandations sur l'enseignement préscolaire applicables dans l'ensemble du pays. Ces recommandations seront publiées en 2003-2004 et contiendront un chapitre distinct consacré aux enfants tsiganes et à leurs besoins.

3. Femmes handicapées

On estime que 10 % de la population a des lésions ou dommages corporels ou souffre d'un incapacité entraînant un handicap significatif. Sur ces 10 % on compte 60 % de femmes. Les femmes handicapées risquent de faire l'objet d'une discrimination multiple et les femmes âgées handicapées sont particulièrement à risque. On ne dispose guère de résultats de recherche ou de statistiques relatifs à la discrimination dont les femmes handicapées font l'objet.

La politique finlandaise à l'intention des personnes handicapées vise à promouvoir la vie indépendante des handicapées, l'égalité des chances et leur participation égale dans la société. Pour atteindre ces objectifs, la société vise à promouvoir l'activité indépendante et le pouvoir de décision des handicapées et à éliminer les obstacles physiques et psychologiques à leur participation ainsi que ceux concernant la communication et la disponibilité de services.

La loi sur le statut et les droits des bénéficiaires des services de protection sociale, promulguée en 2000 (812/2000) renforce les droits des handicapés en tant que bénéficiaires de la protection sociale. Les femmes handicapées ont besoin de beaucoup d'appuis pour organiser leur activité quotidienne, en particulier lorsqu'elles créent une famille. À ce point, il est par exemple important de pouvoir bénéficier de soins à domicile. Il est également important que les handicapées bénéficient de mesures de soutien accrues pendant leur grossesse et pendant et après la naissance. Les personnes âgées handicapées ont également besoin de services considérables de protection sociale.

Un rapport intitulé « Les femmes handicapées et la violence » a été publié en 2001. Ce rapport a été établi sur l'initiative de l'Association finlandaise des handicapés moteurs et a été réalisé par le Département de psychologie de Åbo Akademi (Université suédoise de Finlande). Il étudiait la fréquence des actes de violence contre les femmes handicapées, leur forme, leurs auteurs et leurs motifs ainsi que les moyens dont les victimes disposent pour obtenir assistance et surmonter cette situation. Les cas de violence à l'encontre de femmes handicapées doivent être considérés sérieusement, mais le rapport ne précise malheureusement pas l'ampleur de ce phénomène. Toutefois, il est manifeste que les femmes handicapées sont des victimes toutes désignées pour la violence. Du fait de leur handicap physique, il leur est difficile de se protéger. Les handicaps mentaux peuvent aussi les rendre moins aptes à prévenir la violence ou à se protéger contre des comportements violents. En outre, un handicapé est facilement l'objet de menaces et de sévices. Parce qu'elle a besoin d'assistance, une femme handicapée peut dépendre d'une personne qui la soumet à des sévices. Les femmes handicapées devraient pouvoir accéder à un appui, en particulier dans de telles situations. Il

serait également important de prévoir un appui par des pairs dans le cas de femmes handicapées victimes de délits.

La Finlande a essayé d'améliorer les possibilités d'emploi offertes aux handicapés, de manière que leur taux d'emploi s'approche de celui du reste de la population. Une réforme a été réalisée à cet effet en 2002 (projet de loi HE 169/2001), concernant la modification de la loi sur la protection sociale, de la loi sur l'assurance sociale et de la loi sur les contrats d'emploi. En outre, en septembre 2003, un projet de loi sur les mesures sociales (HE 132/2003) a été présenté au parlement. Des tentatives de cet ordre permettraient de favoriser l'emploi des handicapés.

L'Union européenne a proclamé 2003 « Année européenne des personnes handicapées ». L'objectif est de promouvoir les droits des handicapés à participer pleinement à la société, sur un pied d'égalité. En Finlande, la participation et la non-discrimination ont été retenues comme thèmes de l'Année des personnes handicapées et une attention particulière est prêtée au problème des discriminations envers les handicapés ainsi qu'aux handicaps multiples. On exposera également pendant l'année les problèmes concernant la vie professionnelle et la formation des handicapés. Au niveau européen, il appartient à la Commission européenne, agissant de concert avec le Forum européen des personnes handicapées, d'organiser des manifestations à l'occasion de l'année. En Finlande, l'Année est coordonnée par le Conseil finlandais des personnes handicapées, œuvrant de concert avec le Ministère des affaires sociales et de la santé en tant qu'organismes publics coopérants et les handicapés et avec leurs familles et les associations.

Dans le cadre de l'Année des personnes handicapées, une étude des droits de l'homme des handicapés a été publiée en 2003⁸. Le Conseil finlandais des personnes handicapées a publié un guide relatif aux droits des handicapés, traitant de la discrimination à l'encontre des handicapés et de la manière de la prévenir. En octobre 2003, un séminaire a été organisé à l'intention des femmes handicapées. Il vise essentiellement à sensibiliser les responsables et les femmes handicapées à l'égalité des droits, à favoriser les débats et un échange de données d'expérience et à renforcer la coopération entre les associations d'handicapés et les femmes. Une exposition présentant des œuvres de femmes handicapées a été organisée pendant le séminaire.

Le projet « Services à l'intention des handicapés dans les municipalités » a été réalisé au niveau municipal. Il vise à montrer comment la loi sur les services et mesures d'appui à l'intention des handicapés (3480/1987) est appliquée dans la pratique. Dans le cadre de ce projet, on a étudié la répartition par région et par groupe d'âge des services à l'intention des handicapés, les nouveaux services mis au point dans les municipalités et les données d'expérience recueillies dans certaines municipalités en matière de mise en œuvre de la loi sur les services à l'intention des handicapés. Les résultats de cette enquête ont été récapitulés dans le rapport intitulé « Services municipaux à l'intention des handicapés – les handicapés et le coût des services et des mesures d'appui financier en application de la loi sur les services à l'intention des handicapés en 2001 »⁹. Ce rapport s'inscrit dans le cadre du plan

⁸ Jukka Kumpuvuori - Marika Högbäck: Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa (« Droits de l'homme des personnes handicapées en Finlande »). Åbo Akademi, 2003.

⁹ Vammaispalvelut kunnissa - vammaispalvelulain mukaisten palvelujen ja taloudellisten tukitoimien asiakkaat ja kustannukset kunnissa. Publié en 2001.

d'action en matière de protection sociale et de soins de santé pour 2002-2003 avalisé par les pouvoirs publics. Des recommandations concernant les services de logement ainsi que les aides au logement ont également été élaborées pendant la période considérée.

Le projet « Lukibussi » sera réalisé pendant la période 2002-2004. Il s'agit d'une campagne d'information visant à sensibiliser aux difficultés d'apprentissage les enseignants, le personnel de santé et de protection sociale, les services compétents en matière d'emploi ainsi que les parents et ceux qui ont des difficultés de cet ordre. Il vise à créer un réseau d'appui, d'experts et de services à l'intention des élèves, de préciser divers modèles administratifs et méthodes de mise en œuvre, ainsi qu'à déterminer et à prendre en compte les différences en matière d'apprentissage. Le projet « Lukibussi » atteindra la quasi totalité des municipalités finlandaises.

4. Promotion de l'égalité dans les médias

En 1997, la Société finlandaise de radiodiffusion et de télévision (Oy Yleisradio Ab) et cinq autres sociétés européennes de ce type ont lancé un projet de trois ans intitulé « Prise en compte des hommes et des femmes » en vue d'élaborer un programme éducatif pour la télévision. Pendant ce projet, différentes entreprises de radiodiffusion et de télévision ont analysé leurs programmes et leur public. Elles ont constaté que le nombre de femmes apparaissant à l'écran était le plus élevé lors de programmes concernant les questions féminines traditionnelles, telles que les relations humaines, les problèmes familiaux, la protection sociale et la santé. Le nombre de femmes était le plus faible dans les programmes concernant la criminalité, les techniques et la science ainsi que le sport. Le pourcentage de femmes le plus bas (9 %) était enregistré dans les programmes sportifs, alors que dans les programmes à l'intention des enfants et des jeunes, le pourcentage des femmes (44 %) semblait le plus équilibré. L'âge est également un facteur : plus jeune est la femme, plus vraisemblablement elle apparaîtra à l'écran. Les femmes constituent une légère majorité (51 %) des personnes de moins de 19 ans, mais ce pourcentage diminue spectaculairement avec l'âge : les femmes représentent 43 % de la tranche d'âge 20-34 ans, 32 % dans la tranche d'âge 35-49 ans et seulement 20 % de la tranche d'âge de plus de 50 ans.

Les sociétés de radiodiffusion et de télévision ont élaboré conjointement des matériels pédagogiques intitulés « Prise en compte des hommes et des femmes » qui favorisent l'emploi de bonnes pratiques lors de la présentation de femmes et d'hommes à la télévision. Ces matériels constituent une tentative concrète d'utilisation de programmes relatifs à l'égalité entre les sexes et de communications ainsi que des connaissances relatives aux deux sexes à l'avantage du public et des journalistes. Ils portent essentiellement sur la relation entre l'évolution des marchés européens des communications, les programmes nationaux et internationaux relatifs à l'égalité et la conception actuelle des programmes de télévision du point de vue des hommes et des femmes. La Société finlandaise de radiodiffusion et de télévision a établi une version en langue finlandaise du matériel pédagogique qui est offerte à tous ceux qui souhaitent développer le travail des journalistes finlandais. En outre, un groupe de journalistes a été formé qui sont disposés à présenter le matériel pédagogique et à organiser une formation concernant la prise en compte des hommes et des femmes à l'intention des rédacteurs en chefs et d'autres membres du personnel.

La Société finlandaise de radiodiffusion et de télévision a mis en œuvre en 2003 une réforme des programmes radiophoniques visant à préciser les profils et les programmes des différentes chaînes. D'après le plan relatif à l'égalité approuvé en 1998, le pourcentage des deux sexes devrait être au moins de 40 % d'ici 2004. Au moins au début de la réforme des chaînes radio, le pourcentage des femmes est néanmoins demeuré à 22 %, c'est-à-dire en deçà de l'objectif, ce qui a suscité les critiques des organisations féminines. Ces dernières ont également critiqué le fait que, dans le cadre de la réforme, un programme radio spécifiquement destiné aux femmes ait été supprimé et n'a pas été remplacé.

La chaîne de télévision MTV3 étudie l'égalité depuis longtemps. Elle dispose de son propre groupe de l'égalité et a un plan relatif à l'égalité en matière de politique du personnel et de politique des programmes. Les activités de la chaîne MTV3 en matière d'égalité ont déjà été examinées dans les rapports périodiques antérieurs de la Finlande.

L'Union des journalistes finlandais vise à prendre en compte l'égalité dans ses activités sur le lieu du travail et dans ses activités proprement journalistiques. L'Union incite le journalisme à éliminer activement les stéréotypes traditionnels. Le groupe sur l'égalité de l'Union établit un rapport annuel relatif à l'égalité présentant la ventilation de ses membres par sexe. Le pourcentage de femmes augmente chaque année parmi les membres de l'Union et est déjà supérieur à la moitié.

5. Publicité discriminatoire

Le Conseil de l'éthique dans la publicité a commencé à opérer en mai 2001. Il remplace l'ancien Conseil de l'égalité dans la publicité, qui a fonctionné pendant 12 ans. Ce conseil s'employait essentiellement à promouvoir l'égalité en matière de publicité, alors que le Conseil finlandais de l'éthique dans la publicité cherche plutôt à vérifier que la publicité respecte les bonnes pratiques. En outre, il élabore des principes éthiques de publicité. Il émet des avis quant à l'acceptabilité éthique de la publicité, mais ne se prononce pas sur les questions d'ordre juridique en matière de publicité. Il axe essentiellement son attention sur les demandes émanant de consommateurs, qui peuvent concerner tout type de publicité, ainsi que sur les questions d'importance générale.

D'après les principes en matière d'égalité adoptés par le Conseil finlandais de l'éthique dans la publicité, la publicité ne doit pas approuver la discrimination fondée sur le sexe et aucune publicité ne peut dégrader ou avilir des personnes sur la base de leur sexe. Nul être humain ne peut être dépeint en tant qu'objet sexuel et ne peut pas être présenté dans la publicité de manière dégradante ou insultante. Les publicités sont contraires à la bonne pratique en matière de commercialisation si elles établissent ou insinuent que le rôle d'un sexe est inférieur à celui de l'autre d'un point de vue social, économique ou culturel ou si la publicité vise à préserver des stéréotypes sexuels.

Outre le Conseil finlandais de l'éthique dans la publicité, le médiateur à la consommation peut intervenir en cas de publicité contraire à l'égalité entre les sexes. Il peut, en outre, connaître de plaintes en matière de commercialisation discriminatoire et décréter des mesures à cet égard.

Ces dernières années, plusieurs ONG se sont dites préoccupées par l'extension d'une pornographie de plus en plus dure dans les médias et dans la publicité, qui

aura vraisemblablement des incidences sur la conception générale des femmes et des hommes et présentera des modèles néfastes aux garçons et aux jeunes filles. Elles espèrent que les pouvoirs publics exerceront un contrôle plus étroit et qu'une formation en matière d'égalité sera dispensée aux publicitaires.

6. Responsabilités familiales conjointes des hommes et des femmes

6.1 Coordination du travail et de la vie de famille

Dans les recommandations qu'il a faites sur la base du rapport précédent, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a instamment prié le Gouvernement finlandais d'accroître les incitations destinées aux hommes, afin qu'ils utilisent leur droit au congé parental.

En Finlande, le congé parental est utilisé en majorité par les femmes. Les femmes utilisent 98 % du congé parental qui, aux termes de la loi, peut être utilisé soit par le père soit par la mère de l'enfant. Les femmes prennent, dans presque tous les cas, le congé de maternité de quatre mois, et fréquemment également l'intégralité du congé parental d'environ six mois. Ceci signifie que seuls près de 2 % des pères recourent au congé parental, mais presque deux tiers emploient au moins une partie du congé de paternité de trois semaines. Près de la moitié des pères qui utilisent le congé de paternité l'utilisent intégralement. L'utilisation de ce type de congé augmente graduellement ces dernières années. Le nombre de pères utilisant le congé de paternité s'est accru mais la durée moyenne de ce congé est demeurée à peu près analogue. Le mécanisme finlandais de congé parental garantit à ceux qui occupent un emploi permanent de retrouver leur ancien emploi après le congé.

L'information précitée est fondée sur un mémorandum de 2001 du groupe de travail sur la coordination de la vie professionnelle et de la vie familiale (PEVA II), nommé par le Ministère des affaires sociales et de la santé. Le Ministère a désigné un groupe de travail tripartite composé des différents éléments de la vie professionnelle en vue de débattre de la coordination de la vie professionnelle et de la vie de famille. Ce groupe de travail a recommandé plusieurs améliorations au congé statutaire pour raisons familiales et examiné les possibilités d'assouplir les possibilités de choix offertes aux familles.

Le 1er janvier 2003, la loi relative aux congés parentaux (HE 147/2002) est entrée en vigueur et des modifications ont été apportées à la loi sur l'assurance maladie, à la loi sur les contrats d'emploi, à la loi sur les garderies, à la loi sur l'appui à la prise en charge des enfants à la maison et à la loi sur l'indemnisation des frais relatifs aux congés annuels payables pendant la période de congé parental. L'objectif fondamental de ces modifications était d'accroître la souplesse et de permettre aux familles d'être mieux à même d'harmoniser les impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale et d'améliorer la qualité de la vie des femmes et des hommes sur les plans professionnel et familial.

L'ensemble de dispositions relatives au congé familial a prévu une nouvelle forme de congé, c'est-à-dire un congé parental partiel. Ce nouveau congé est fondé sur le fait que les parents partagent la responsabilité du soin des enfants. Ceci signifie que les deux parents concluent un accord avec leur employeur concernant un travail à temps partiel pendant une période minimale de deux mois.

Cette réforme vise particulièrement à accroître la participation des pères aux soins des petits enfants en augmentant leurs possibilités de choix. Dans le cadre de la réforme, le congé parental offert aux pères biologiques et adoptifs a été étendu, de sorte que les pères puissent avoir un congé ininterrompu d'un mois en associant le congé parental et le congé de paternité. En outre, les modifications législatives ont assoupli le mécanisme d'indemnité parentale, de sorte que les parents de jeunes enfants peuvent également prendre un congé parental partiel pendant que les parents partagent la responsabilité des soins aux enfants, de manière qu'ils peuvent être conjointement en congé parental partiel et au travail à temps partiel.

L'utilisation de la nouvelle période d'indemnité parentale et du congé parental partiel est suivie par la sécurité sociale dans le cadre d'un projet distinct. L'utilisation des prestations est suivie dans un registre spécifique; en outre, il est adressé aux parents des questionnaires pour étudier leur attitude envers les réformes et la manière dont ils évaluent les incidences de ces réformes sur les problèmes de coordination de la vie professionnelle et de la vie familiale et sur la participation du père aux soins du nourrisson. Les résultats des recherches sont utilisés pour suivre les incidences de la réforme sur l'utilisation du congé parental et sur l'égalité; des mesures seront mises en œuvre, selon que de besoin, pour développer les dispositions relatives au congé familial.

En 2002-2003, le Ministère des affaires sociales et de la santé a mis en œuvre une campagne visant à favoriser l'utilisation du congé parental intitulé « Utilisez votre congé parental », dans le cadre de laquelle les maternités ont distribué aux parents une brochure contenant des explications au sujet du congé parental, dans le cadre de visites à la maternité. L'objectif était d'inciter les pères à exercer leur droit et à utiliser la possibilité d'être présents pour soutenir leurs enfants et s'occuper davantage des soins et de l'éducation des enfants. Cette campagne était essentiellement destinée, en plus des parents de jeunes enfants et en particulier des pères, aux communautés professionnelles et aux responsables. La campagne relative au congé familial a fait l'objet de publicité dans la presse, de bandes dessinées et d'affiches.

Les organisations professionnelles centrales ont également cherché à promouvoir une utilisation plus équitable du congé familial parmi les hommes et les femmes. Elles ont organisé plusieurs manifestations régionales dans le cadre du projet « Du temps libre pour la famille » au printemps 2002. Cette campagne a été fondée sur l'accord sur la politique des revenus pour la période 2001-2002. L'accord sur la politique des revenus pour la période 2003-2004 contient des dispositions concernant l'information relative à la promotion de la coordination entre vie professionnelle et vie familiale, à l'intention des employeurs et des travailleurs. En novembre 2002, les parties à un accord global sur la politique des revenus sont convenues de constituer un groupe de travail en vue d'élaborer une proposition visant à modifier la loi sur les contrats d'emploi s'agissant du congé parental partiel. Les modifications correspondantes apportées aux accords collectifs sont en cours d'établissement.

Toutefois, même après les réformes, l'utilisation du droit au congé parental présente certains problèmes, sur lesquels les ONG se sont penchées. Le droit au congé parental est uniquement offert aux parents vivant dans le même ménage que l'enfant. Lorsque les parents ne vivent pas ensemble, l'enfant vit généralement avec sa mère. Dans ce cas, le père ne peut pas utiliser le congé parental pour raison de

famille ni la possibilité offerte statutairement, dans le cadre des congés pour soins temporaires, de rester à la maison pour soigner un enfant malade. Il est difficile aux femmes d'associer vie professionnelle et vie familiale, car ce sont essentiellement aux employeurs de femmes qu'incombe la charge financière d'une nouvelle naissance. Ceux qui critiquent le système actuel demandent un système où les charges résultant de nouvelles naissances seraient partagées plus équitablement entre les employeurs des deux parents. La procédure de demande d'allocation devrait être simplifiée et devrait également prendre en compte les dépenses indirectes assumées par l'employeur en conséquence des maternités.

Les formes des familles reconnues par la législation sont plus variées que dans le rapport précédent; en effet, il a été possible à des personnes du même sexe d'enregistrer leur partenariat à partir du 1er mars 2002. À la fin de 2002, d'après l'état civil, on comptait 433 partenariats de ce type, dont 202 entre femmes et 231 entre hommes.

6.2 Travail ménager non rémunéré

D'après des recherches sur l'emploi du temps réalisées en 1987-1988 et 1999-2000, la répartition de la charge de travail dans la famille tend à être de plus en plus égale en Finlande. À l'évidence, les hommes passent plus de temps que les femmes à exercer un emploi rémunéré. La différence entre les travaux ménagers réalisés par les deux sexes a diminué dans les années 90, période à laquelle la participation des hommes s'est accrue. La charge de travail totale regroupant les périodes rémunérées et le travail à la maison a diminué environ de trois heures par semaine, ceci en conséquence d'une diminution de même ordre du travail rémunéré des hommes et des femmes.

Le volume de travail ménager est essentiellement fonction du stade de l'existence. La création d'une famille et le fait d'avoir des enfants ont des incidences sur le volume du travail ménager. Ce sont les mères d'enfants n'ayant pas atteint l'âge scolaire qui réalisent le plus de travaux ménagers. Les femmes réalisent plus de 60 % du travail ménager. Un équilibre dans la répartition interne du travail a été révélé par la diminution des travaux ménagers réalisés par les femmes à tous les stades de l'existence, mais plus manifestement dans des familles ayant des enfants d'âge scolaire et dans les foyers plus âgés, sans enfants de moins de 18 ans. Ce sont les femmes chefs d'entreprise, dont l'emploi rémunéré a augmenté au cours des années 90 qui ont vu leur travail ménager diminuer le plus. Le travail ménager réalisé par les hommes dans les années 90 a augmenté, sauf pour les hommes de moins de 45 ans dont le foyer ne compte pas d'enfants de moins de 18 ans. Plus particulièrement, les hommes âgés, les chômeurs et les hommes ayant un emploi participent davantage aux travaux ménagers.

La répartition entre tâches ménagères « féminines » et « masculines » s'est atténuée, parce que les hommes participent de plus en plus à la cuisine et au ménage, les femmes s'occupant davantage d'autres tâches.

Dans le cadre des débats finlandais sur l'égalité, on a examiné également la part des femmes dans les soins non rémunérés. Ainsi, ce sont les femmes qui, dans une famille donnent essentiellement des soins. Du point de vue de l'égalité, les services de soins fournis par les municipalités sont importants, parce que, dans le meilleur des cas, ils permettent aux femmes de participer à la vie professionnelle à

plein temps et donnent la force d'agir plus longtemps aux membres d'une famille qui dispensent les soins.

En Finlande, les personnes de plus de 70 ans sont, en majorité, des femmes. En 2002, l'Association finlandaise des municipalités locales et régionales a lancé le programme « Visites préventives au domicile des personnes âgées » qui élabore, met à l'essai et évalue différents modèles de visites préventives dans les domiciles de personnes âgées dans différentes municipalités. Les groupes-cibles sont les personnes âgées qui vivent dans leur domicile et auxquelles il est offert qu'une assistante sociale ou un membre du personnel de santé leur rende visite. Lors de cette visite, on évalue les aptitudes fonctionnelles de la personne âgée, son logement et ses besoins en matière de services et on lui donne des renseignements sur les services ainsi que sur les activités récréatives et les passe-temps.

Article 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

1. Prévention de l'exploitation commerciale des femmes

1.1 Développement de la coopération entre les autorités

Dans ses observations sur le rapport précédent de la Finlande, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est déclaré préoccupé par l'augmentation des incidents concernant le trafic de femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes. Il a prié instamment le Gouvernement finlandais d'intensifier ses efforts en vue d'accroître la coopération entre les autorités nationales et les autorités internationales, ainsi qu'avec les autorités d'autres pays (en particulier la Fédération de Russie et les pays baltes) afin d'envisager des mesures communes pour prévenir le trafic de femmes et lutter contre celui-ci.

S'agissant de la prostitution originaire des pays baltes et de Russie, la Finlande est à la fois une destination et un pays de transit. D'après une estimation de la police criminelle centrale, de 10 à 15 000 prostituées originaires de ces pays viennent en Finlande chaque année. Les services sexuels sont souvent fournis par des services de proxénétisme organisés, essentiellement dans des résidences privées, des restaurants et des établissements hôteliers. D'après le rapport intérimaire du Groupe de travail du Ministère de la justice sur la réforme de la législation relative au trafic d'êtres humains, l'arrivée de prostituées en Finlande n'est pas le résultat des formes les plus graves du trafic d'êtres humains; il est plutôt fondé sur la tromperie et les sévices.

Pendant la période considérée, le Gouvernement finlandais a cherché à accroître et à améliorer la coopération, en particulier avec les autorités russes et baltes. Depuis 2001, un procureur, auquel a été confié des tâches de liaison, a été détaché à Tallinn (Estonie) par le Ministère de la justice, en vue d'assurer la liaison entre les organes chargés d'assurer le respect des lois en Finlande et en Estonie et de faciliter et de promouvoir la coopération entre ces derniers. Un procureur chargé de la liaison est détaché à Saint-Petersbourg depuis septembre 2003. Ces procureurs

peuvent également collaborer à des enquêtes concernant des délits relatifs au trafic de femmes et contribuer à ce que des inculpations soient prononcées.

À l'occasion d'une conférence intitulée « Esclavage moderne », organisée à Vilnius (Lituanie) en 2001, il a été décidé d'organiser une campagne d'information conjointe contre le trafic de femmes en 2002. La Finlande a également participé à la campagne contre le trafic de femmes portant sur les pays nordiques et les pays baltes et coordonnée par le Conseil nordique des ministres (Appendice 4). Cette campagne était destinée aux clients nordiques (hommes) pour les décourager d'acheter des services sexuels. Dans les pays baltes, l'objectif était d'éviter que le trafic fasse de nouvelles victimes. Une équipe spéciale composée d'experts de différents domaines a fonctionné dans les différents pays durant la campagne. Dans le cadre de cette campagne, trois séminaires internationaux ont été organisés, en coopération, et un site Internet conjoint, tenu à jour par l'Estonie, a été créé.

Pendant la période 1998-2000, le Ministère des affaires sociales et de la santé a réalisé un projet national en vue de prévenir la violence à l'égard des femmes et la prostitution, qui a été décrit au titre de l'article 5. Dans le cadre de ce projet, des services ont été conçus à l'intention des femmes victimes de violences et des hommes qui recourent à la violence. Ce projet a également développé la coopération internationale en vue d'empêcher la prostitution et le trafic de femmes. En outre, des experts ont reçu une formation dans divers domaines, une documentation concernant les activités préventives a été publiée et des campagnes nationales d'information ont été réalisées.

Les enseignements du projet serviront de base à d'autres travaux au cours des prochaines années. En avril 2003, le Ministère des affaires sociales et de la santé a nommé un médiateur et constitué un groupe directeur afin d'étudier les mesures qu'il importerait de mettre en œuvre dans son domaine de compétences en raison du trafic de femmes et d'enfants à destination de la Finlande. L'objectif est également d'élaborer un programme national de prévention du trafic de femmes. Ce programme examinera notamment les méthodes de prévention à savoir, entre autres, des plans et mécanismes concrets en vue de protéger les victimes du trafic de femmes ainsi que les témoins. Il étudiera les mesures susceptibles d'être prises pour démanteler les circuits commerciaux utilisés à l'occasion du trafic de femmes. Il envisagera également des mesures en vue de réduire le tourisme sexuel, en coopération avec les organisations touristiques le Ministère du commerce et de l'industrie ainsi que des moyens d'améliorer l'emploi et la formation des femmes dans les zones avoisinantes, par exemple dans le cadre de projets appuyés par les pays nordiques et l'Union européenne. On traitera également de l'éducation sexuelle des jeunes et des possibilités de limiter la pornographie et en particulier la pornographie « dure ».

1.2 Services de téléphone rose

Dans ses conclusions sur le précédent rapport périodique de la Finlande, le CEDAW a instamment prié le Gouvernement finlandais d'encourager une évolution positive des attitudes de manière à décourager les services de téléphone rose.

Dans le cadre du projet de prévention de la violence à l'égard des femmes et de la prostitution, le Ministère des affaires sociales et de la santé et le Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé (Stakes), ont réalisé une étude sur la publicité concernant les services sexuels faite dans les

quotidiens en 1999. Cette étude montre que, dans les 35 journaux étudiés, les services de ce type faisaient l'objet de 180 000 annonces publicitaires chaque année et que les avantages économiques étaient considérables. 24 des 35 journaux étudiés publiaient des annonces concernant des services sexuels et 11 d'entre eux avaient refusé de le faire. Soixante-dix pour cent des annonces concernant des services sexuels avaient trait aux services de téléphone rose payants. La recherche démontre également que la publicité est de moins en moins discrète.

En 2002, on a constaté une évolution dans la publication d'annonces publicitaires concernant les services sexuels, plusieurs grands quotidiens et journaux du soir, dont le plus important quotidien Helsingin Sanomat et les journaux du soir les plus importants, Iltalehti et Iltasanomat, ont décidé de ne plus publier d'annonces publicitaires concernant les services sexuels. Les publicités concernant les téléphones roses et d'autres services ont sensiblement diminué dans les journaux. D'après le rédacteur en chef, *Helsingin Sanomat*, par exemple, vise à éviter que des publicités pour des services sexuels n'apparaissent pas, sous des noms d'emprunts, dans d'autres types d'annonces publicitaires. De fait, les publicités concernant des services sexuels commencent à être restreintes presque entièrement à Internet.

Les annonces publicitaires concernant les services sexuels n'ont pas été entièrement interdites dans les journaux en Finlande. C'est aux rédacteurs en chef qu'il incombe de réglementer la teneur des publicités.

1.3 Réformes des dispositions législatives

L'achat de services sexuels dans des lieux publics est interdit aux termes de la nouvelle loi relative à l'ordre public (612/2003), entrée en vigueur au début d'octobre 2003. Cette loi prévoit une sanction en cas d'offre de services sexuels contre paiement dans des lieux publics. Dès 1979, les instances les plus élevées de la police ont publié, à l'intention de la police, une instruction concernant l'ingérence dans le trafic de femmes et la prostitution et les délits connexes.

En novembre 2002, le Ministère de la justice a constitué un groupe de travail chargé d'élaborer une proposition concernant les sanctions en cas de trafic de personnes et certaines autres modifications du Code pénal. Le Groupe de travail sur le trafic d'êtres humains, le proxénétisme et la prostitution a présenté son premier memorandum partiel en juillet 2003¹⁰. Il a proposé d'augmenter l'échelle des sanctions en cas de proxénétisme, en ajoutant une nouvelle disposition relative au proxénétisme aggravé dans le Code pénal. D'après cette proposition, une personne qui, en transmettant des informations concernant les adresses et numéros de téléphone ou autrement, commercialise les services d'une autre personne à titre onéreux, afin que celle-ci se livre à des rapports sexuels ou à tout autre acte sexuel, peut également être condamnée pour proxénétisme.

D'après cette proposition, le Code pénal serait complété par une disposition concernant la sanction relative à l'achat de services sexuels. Parallèlement, la sanction maximale en cas d'achat de services sexuels à une personne jeune serait augmentée. La vente de services sexuels ne serait pas passible de sanctions, sauf sans les cas visés dans la loi relative à l'ordre public.

¹⁰ Memorandum 2003:5 du Groupe de travail.

Le chapitre 25 du Code pénal relatif aux délits contre la liberté serait complété par une nouvelle disposition concernant le trafic de personnes. La description du délit de trafic correspondrait à celle contenue dans des conventions internationales, comme par exemple le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Une peine d'emprisonnement comprise entre quatre mois et six ans pourrait être prononcée en cas de trafic de personnes. Ce chapitre serait également complété par une nouvelle disposition sur le trafic qualifié de personnes, auquel cas la peine pourrait être comprise entre deux et 10 ans de prison.

La loi sur les mesures de coercition (450/1987) serait modifiée, ce qui permettrait les écoutes téléphoniques lors des affaires les plus graves de trafic de personnes et de proxénétisme. Conformément à la modification de la loi sur les mesures coercitives, qui entrera en vigueur au début de 2004 (646/2003), il sera possible d'utiliser la télésurveillance lors d'enquêtes sur les affaires de proxénétisme.

Le projet de loi concernant le trafic de personnes, le proxénétisme et la prostitution sera vraisemblablement présenté en hiver 2004, après qu'il ait été communiqué pour observations et rédaction finale.

Les ONG ont, dans l'ensemble, appuyé la proposition du Groupe de travail sur le trafic de personnes et l'ont également critiquée au motif qu'elle ne prévoyait pas suffisamment de protection pour les victimes du trafic. Elles ont également exigé qu'une formation accrue soit dispensée aux pouvoirs publics, en vue d'empêcher le trafic de femmes. Il a été également proposé que les pouvoirs publics introduisent un code d'éthique contraignant pour les employés et les fonctionnaires des entreprises nationales et les forces de maintien de la paix, interdisant l'achat de services sexuels en Finlande et à l'étranger. Il a également été jugé important d'accroître les services d'appui à l'intention des victimes.

Le médiateur pour les minorités a constaté que, dans la pratique, selon certaines indications, il est souvent très difficile aux étrangères qui travaillent en Finlande en tant que prostituées, de quitter leur travail si elles le souhaitent. D'après le médiateur, il peut être dangereux pour une prostituée étrangère, de s'adresser aux autorités finlandaises. Si une femme, désireuse d'abandonner la prostitution, contacte les autorités, elle est menacée d'être renvoyée ou expulsée, en conséquence de quoi elle peut se trouver dans une situation très peu sûre, voire même être victime d'actes de violence dans son pays d'origine. D'après le médiateur pour les autorités, la Finlande devrait créer un programme d'action en vue d'appuyer les étrangères qui cherchent à abandonner la prostitution pendant leur séjour en Finlande. Ce programme nécessiterait, au moins, la coopération des autorités chargées de l'immigration, de la police et des autorités sociales et il conviendrait également d'examiner certains aspects concernant la procédure de permis de résidence.

L'Union européenne a rédigé une proposition de directives du Conseil sur l'octroi de permis de résidence à court terme aux victimes de mesures visant à faciliter l'immigration illégale ou le trafic d'êtres humains qui coopèrent avec les autorités compétentes. [COM (2002)71]. Ce permis permettrait aux détenteurs d'accéder au marché du travail et de suivre une formation générale ou professionnelle, de sorte à abandonner le réseau de trafic de personnes.

2. Droits sexuels

Des couples du même sexe peuvent faire enregistrer leur partenariat depuis le 1^{er} mars 2002. La loi sur les partenariats enregistrés (950/2001) est entrée en vigueur à cette date. À quelques exceptions près, l'enregistrement d'un partenariat a les mêmes effets juridiques qu'un mariage. Aux termes des exceptions, un partenariat enregistré n'est pas régi par les dispositions de la loi sur la paternité (700/1975) concernant la détermination de la paternité sur la base du mariage, non plus que par d'autres dispositions applicables à un conjoint exclusivement du fait de son sexe. Les dispositions de la loi sur l'adoption (153/1985) ne s'appliquent pas non plus à un partenariat enregistré, s'agissant du droit du conjoint d'adopter les dispositions de la loi relatives au nom (694/1985) ne s'appliquent également pas s'agissant du nom de famille d'un conjoint.

En avril 2002, le Ministère des affaires sociales et de la santé a constitué un comité chargé d'étudier les problèmes spéciaux concernant les partenariats enregistrés. Il s'agissait de préciser les problèmes d'ordre social et juridique concernant la situation des enfants de familles où les adultes vivent en partenariat enregistré et de faire des propositions en vue de modifications législatives, selon que de besoin. L'objectif était de déterminer s'il convenait de promulguer des dispositions pour permettre une adoption dans des partenariats enregistrés.

Le Comité a soumis son rapport en septembre 2003¹¹. Il a considéré que, dans certains cas concrets, il peut aller de l'intérêt de l'enfant qu'une personne vivant en partenariat enregistré puisse adopter l'enfant de son conjoint ou que les partenaires enregistrés puissent adopter conjointement un enfant. En conséquence, le Comité propose de modifier la loi sur l'adoption et la loi sur les partenariats enregistrés, de sorte que les partenaires enregistrés aient la possibilité d'une adoption interfamiliale (adoption par un beau-parent) et également la possibilité d'adopter un enfant dont les parents sont décédés parmi le cercle immédiat des membres de la famille ou des amis du couple. Le Comité propose également de modifier la loi sur la garde des enfants et l'accès aux enfants de telle sorte que, si tel est le meilleur intérêt de l'enfant, le tribunal confirme les droits d'accès existant entre un enfant et le partenaire enregistré de son père ou de sa mère, si les partenaires sont séparés ou s'il est mis fin à leur partenariat. Le rapport du Comité a été distribué pour avis, après quoi les dispositions préparatoires ultérieures seront arrêtées.

Article 7

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;*
- b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;*

¹¹ Publications du Ministère des affaires sociales et de la santé 2003:10.

c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

1. Droit de vote

Aux élections parlementaires de 2003, les femmes ont reçu 42,6 % des voix et on a compté 39,8 % de femmes parmi les candidats. Les femmes détiennent 37,5 % des sièges au parlement. Le pourcentage de femmes élues a été le plus élevé en 1991 (38,5 %). Depuis les élections de 1983, le pourcentage de femmes au parlement est supérieur à 30 %. Depuis les élections de 1987, les femmes accomplissent davantage leur devoir d'électeur que les hommes. Au cours des élections de 2003, la participation des électrices a été de 68 % et celle des électeurs de 65,3 %.

Le pourcentage de femmes élues lors d'élections municipales augmente depuis plusieurs décennies. Il a dépassé les 30 % pour la première fois lors des élections de 1992. Le pourcentage de femmes élues a été de 34,4 % lors des élections municipales de 2000. Le pourcentage des femmes dans les organes municipaux a également augmenté de telle sorte qu'à quelques rares exceptions près, le pourcentage de femmes parmi les membres des conseils municipaux et d'autres conseils est au moins de 40 % actuellement. La participation des femmes aux élections municipales de 2000 (57,7 %) a été plus élevée que celle des hommes (53,9 %).

2. Composition du gouvernement

Huit des 18 ministres du gouvernement constitué par le Premier Ministre Matti Vanhanen sont des femmes, soit 44 %. Des femmes ont les portefeuilles de ministre des affaires étrangères et du développement, de vice-ministre des finances, de ministre de la culture, de ministre des transports et des communications, de ministre des affaires sociales et de la santé, de ministre du travail, de ministre de l'éducation et de ministre de la santé et des services sociaux.

Après les élections parlementaires de 2003, le parlement a élu, pour la première fois, une femme, *Anneli Jäätteenmäki* au poste de premier ministre; elle a été en fonctions du 17 avril 2003 au 24 juin 2003. Pendant cette période, le gouvernement comptait également huit autres ministres femmes. Ainsi, la répartition par sexe du gouvernement était équitable, avec neuf femmes et neuf hommes ministres.

La place des femmes dans la prise de décisions politiques s'est renforcée en Finlande. De 1999 à 2003, deux femmes étaient présidentes de chambre : Riitta Uosukainen (Présidente) et Sirkka-Liisa Anttila (Première Vice-Présidente). En outre, une femme, Tarja Halonen, a été élue pour la première fois à la présidence de la République, en 2000.

3. Fonctionnaires de l'État

3.1 Politique du personnel de l'État

Le Gouvernement finlandais a arrêté sa politique en matière de personnel de l'État le 30 août 2001. Il juge important que l'État soit un employeur exemplaire et applique une politique du personnel cohérente et rationnelle. Une politique du personnel bien gérée, une excellente administration et un personnel compétent et motivé créeront les conditions voulues pour que les pouvoirs publics s'acquittent de

leurs fonctions avec efficacité et soient à même de rendre les services voulus, ce qui permettra au pays d'être bien placé sur le plan de la concurrence.

Aux termes de la politique des pouvoirs publics, les organismes publics doivent utiliser toutes leurs capacités d'initiative et instaurer un nouveau climat en vue d'améliorer le fonctionnement des milieux professionnels. L'État, en tant qu'employeur, prévoit le recyclage systématique de ses cadres et de ceux qui cherchent à occuper des postes à responsabilité. Il appuie également des femmes désireuses d'occuper des postes de direction et de gestion.

En 2001, le Ministère des finances a publié une recommandation sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans les administrations et organismes d'État. Cette recommandation est fondée sur les obligations énoncées par la législation, aux termes desquelles nul ne peut, sans justification, être placé en position d'infériorité sur la base du sexe ou d'autres éléments connexes. Conformément au principe de la prise en compte de l'égalité des sexes, la recommandation évoque des mesures visant à accroître le nombre des femmes aux postes les plus élevés. Elle indique des exemples de manières de promouvoir l'égalité, dans le cadre de la politique des ressources humaines. La promotion de l'égalité doit être prise en compte lors de la sélection des cadres, lors de la planification des carrières du personnel et du recyclage du personnel et dans de nombreux projets concernant le monde du travail et les conditions de travail. Un secteur important est celui de l'instauration d'un milieu professionnel éthique.

En 2002, le Ministère des finances a lancé un projet en vue de promouvoir l'affectation de femmes à des postes de l'administration. Le projet vise leur nomination à des postes de direction, notamment en appuyant la constitution de réseaux par les cadres féminins. Il cherche également à examiner le type d'appui propre à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction, d'une part et, d'autre part, les obstacles rencontrés par les femmes candidates à de tels postes ou nommées à de tels postes. L'évolution du pourcentage de femmes occupant des postes de direction est suivie au moyen de statistiques. Ce projet comprend, entre autres, des activités de parrainage, de communication ainsi que des débats et une formation.

3.2 Fonctionnaires du rang le plus élevé

On compte 203 fonctionnaires du rang le plus élevé, dont 31 femmes (soit 15,2 %). On trouve à l'échelon suivant les directeurs de bureaux et d'organismes publics ainsi que les directeurs d'organismes d'exécution et de services ayant les mêmes responsabilités, à l'exception des tâches de supervision. Dans ce groupe, le pourcentage de femmes est passé de 16,5 % en 1997 à 31 % en 2001. On compte 45 % de femmes parmi les experts employés par l'administration publique et 48 % de femmes parmi l'ensemble des fonctionnaires.

4. Financement d'organisations de femmes

La participation à la vie de la société dans le cadre de diverses ONG est une importante forme de participation dans la démocratie finlandaise. Les ONG finlandaises se caractérisent par l'existence d'un groupe important et actif d'organisations féminines, qui est exceptionnel tant par le champ d'action que par la diversité, même par comparaison avec les autres pays nordiques. Le Conseil

national des femmes finlandaises œuvre pour promouvoir l'égalité depuis 1911. Le Conseil compte 56 organisations membres et plus de 500 000 membres au total.

Contrairement à ce qui se passe pour les activités de nombreuses organisations associant hommes et femmes, les activités des organisations féminines ne bénéficient pas d'un financement public statutaire en Finlande. Toutefois, le Ministère de l'éducation octroie des subventions discrétionnaires à la Coalition des associations de femmes finlandaises pour une action commune (NYTKIS). En revanche, les organisations féminines reçoivent un autre appui et une aide pour des projets spécifiques, même si elles ne bénéficient pas d'une aide permanente de l'État. Pour plusieurs organisations féminines, l'incertitude du financement est une carence. La Coalition a proposé, en plus d'accroître le financement, de constituer un centre spécifique de ressources aux fins de l'égalité et de la recherche concernant les questions féminines pour promouvoir l'égalité de fait et renforcer les relations existant entre la recherche sur les questions féminines, le mouvement des femmes et la politique d'égalité.

Article 8

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Voir les rapports précédents.

Article 9

1. *Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.*

2. *Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.*

Voir les rapports précédents.

Article 10

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

a) *Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique,*

professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;

b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi des bourses et autres subventions pour les études;

e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanents, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation des programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

1. Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle au moyen de politiques du travail

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a instamment prié le Gouvernement finlandais de redoubler d'efforts pour éliminer les idées préconçues en ce qui concerne l'éducation des femmes ainsi que les stéréotypes additionnels dans l'évaluation des emplois et la rémunération touchant les domaines traditionnels d'emploi des femmes. Il a, en particulier, recommandé d'encourager la formation interprofessionnelle dans les domaines généralement dominés par l'un ou l'autre sexe. Il a également demandé l'intégration des études sur l'équité entre les sexes dans tous les domaines d'éducation.

Le 1er octobre 2001, le Ministère de l'éducation a désigné un groupe de travail aux fins de la réalisation du projet « Égalité sur le marché du travail », conformément au plan d'action de la politique finlandaise en matière d'emploi pour les années 2001 à 2003. Ce projet vise à avoir des incidences sur les mécanismes qui influent sur l'affectation dans différents secteurs professionnels, de manière que femmes et hommes soient répartis plus également dans différents domaines d'activité. Le Groupe de travail a été chargé : 1) d'élaborer un plan à court terme et à long terme de mesures ayant une incidence sur le choix des sujets et des disciplines parmi les étudiants et de suivre l'exécution et les incidences du plan et les mesures à mettre en œuvre; 2) de mettre au point un plan d'action en vue d'influer sur les cultures en milieu professionnel, de sorte que les représentants d'un sexe non typiquement employé dans un secteur d'activité se sentent à l'aise sur le

lieu de travail et aient des possibilités d'avancement; 3) de suivre la mise en œuvre et les incidences du plan, ainsi que les mesures à appliquer. Le Groupe de travail propose, entre autres, d'employer plus fréquemment, dans l'enseignement des sciences, des méthodes de travail orientées vers les collectivités, vers la réalisation d'essais et de travaux de laboratoire. Il importerait également d'accroître l'intérêt des jeunes filles pour les techniques en modifiant les programmes scolaires. Il importerait également de développer l'encadrement des élèves, en prenant en compte les besoins et attentes des élèves des deux sexes. Les lieux de travail devraient concevoir des modèles à suivre pour promouvoir l'égalité et renforcer les pratiques en faveur de l'égalité. Il conviendrait également d'accroître les informations sur l'égalité. En outre, divers projets devraient être réalisés pour encourager les hommes à chercher des emplois dans des secteurs où le personnel est majoritairement féminin.

Le Plan d'action de la politique finlandaise de l'emploi pour 2002 fait état des mesures ci-après, en vue d'amoindrir la ségrégation :

- Réformer les fondements des établissements secondaires d'enseignement général et les programmes d'enseignement du deuxième cycle du secondaire, de sorte que les matières enseignées et les méthodes d'enseignement atténuent la ségrégation.
- Lancer des projets et des pratiques favorisant les choix pédagogiques atypiques pour les deux sexes.
- Élaborer des projets de développement concernant le contenu, les méthodes et l'organisation de l'enseignement, de manière à atténuer la ségrégation.
- Organiser des campagnes en vue d'influer sur la culture sur le lieu de travail et d'attirer davantage de personnel vers certains secteurs d'activité, en particulier l'industrie des métaux.
- Développer les services d'emploi, en particulier les services de conseil et d'orientation de manière à ce qu'il soit tenu compte des besoins des hommes et des femmes.
- Réaliser des études statistiques afin de déterminer les secteurs dans lesquels la répartition des sexes est inégale et ceux dans lesquels le besoin de main-d'œuvre se fera davantage sentir.

Un programme national d'élimination de la ségrégation, visant la réalisation des objectifs précités sur le marché de l'emploi a été entrepris en 2003 et se poursuivra jusqu'en 2005. Également, les programmes EQUAL et ESR 3 de l'Union européenne concevront et distribueront des modèles en vue d'atténuer la ségrégation dans l'éducation et la vie professionnelle. Ces projets visent à influer sur les choix de carrière des hommes et des femmes, au moyen d'informations, d'une orientation professionnelle, de conseils, d'une formation et d'une formation des enseignants.

Depuis longtemps, l'industrie cherche à influencer les choix de carrière des jeunes. Les projets les plus récents comprennent les campagnes intitulées « Usine de rêve » organisées depuis 1999 par le Groupe TAT à l'intention des élèves du premier cycle du secondaire. L'objectif est de présenter aux jeunes un tableau intéressant de l'industrie en tant que lieu de travail, de souligner l'importance des aptitudes manuelles et de l'esprit d'entreprise. Tout ceci a également visé à influencer les

choix des jeunes femmes en matière d'emploi. Cette campagne s'est poursuivie en 2003.

Dans leurs accords sur la politique des revenus pour 2003 et 2004, les organisations professionnelles sont convenues de faire connaître aux jeunes les divers métiers et professions et leur polyvalence. Ceci visait à assurer une répartition plus égale entre les sexes dans les divers secteurs d'activité.

2. Différences entre les sexes en matière d'enseignement

Toutes les jeunes filles finlandaises suivent un enseignement scolaire et les femmes sont très instruites. Parmi le groupe d'âge de 20 à 64 ans, 75,4 % des femmes sont diplômées de l'enseignement secondaire, contre 71,5 % des hommes. Également, en Finlande, on compte davantage de femmes diplômées d'universités que d'hommes. Ceci est dû en partie au fait qu'après l'enseignement secondaire les femmes poursuivent directement leur éducation plus souvent que les hommes. Parmi les jeunes filles qui ont achevé un enseignement secondaire du premier cycle en 2001, 65 % ont suivi leurs études secondaires la même année alors que 46 % des hommes ont suivi un enseignement secondaire et 45 % un enseignement professionnel.

On a compté 59 % de femmes parmi les diplômés d'universités en 2001. Le pourcentage de femmes parmi les titulaires d'un diplôme universitaire du troisième cycle était de 46 %. Le pourcentage de femmes ayant une licence ou un doctorat est passé de 15 % en 1975 à 33 % en 2001.

Bien que les jeunes femmes soient hautement éduquées en Finlande, on constate que les domaines d'enseignement se divisent en domaines féminins et domaines masculins. Ainsi, parmi les personnes ayant suivi un enseignement technique en 2001, on compte 80 % d'hommes, alors que 89 % des personnes ayant suivi un enseignement dans les domaines social ou de la santé étaient des femmes. L'enseignement, les services et l'art sont dominés par les femmes, qui représentent 70 % des effectifs. Les femmes sont également nettement majoritaires dans l'enseignement préparatoire des immigrés.

Les femmes étudient plus longtemps que les hommes et sont plus âgées qu'eux lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. Parmi les travailleurs ayant un emploi rémunéré et un diplôme universitaire, on compte 39 % de femmes et 31 % d'hommes.

La réforme complète de la législation sur l'enseignement est entrée en vigueur le 1er janvier 1999. Dans le cadre de la réforme législative, on s'est particulièrement employé à assurer une égalité dans les domaines de l'enseignement et des services éducatifs. La législation comporte également une disposition concernant le droit de l'étudiant à étudier en toute sécurité.

L'enseignement de base finlandais est fondé sur une conception non sexiste qui, bien qu'elle soit motivée par l'égalité, peut entraîner en pratique des inégalités dans le système d'enseignement. Ainsi, les programmes d'enseignement scolaire ne comprennent pas un enseignement concernant l'égalité et l'enseignement ne favorise pas non plus le développement d'une prise de conscience de l'égalité des sexes. D'après plusieurs ONG, il conviendrait de prêter davantage d'attention dans la pratique à la promotion de modèles et de pratiques prenant en compte l'égalité des sexes au stade de la formation des enseignants, dans les programmes

d'enseignement et la mise au point de matériels pédagogiques. D'après ces ONG, les programmes d'action conçus pour la mise en œuvre pratique de l'égalité devraient être étendus à tout le système éducatif. En outre, il conviendrait d'améliorer la formation dans les secteurs dominés par les femmes et d'inciter les garçons à choisir des domaines traditionnellement préférés par les filles.

Dans l'octroi par le Ministère de l'enseignement de subventions en fonction des résultats, aux instituts universitaires de technologie, il a été prêté attention à l'extrême différenciation de la formation dans certains domaines, en secteurs dominés par les femmes ou par les hommes. Les instituts universitaires de technologie qui ont le mieux réussi à recruter des élèves et des enseignants du sexe minoritaire pour des programmes de formation fortement différenciés en fonction du sexe ont bénéficié d'un financement supplémentaire, au titre de pratiques appuyant l'égalité entre les sexes.

Le programme de développement des mathématiques et des sciences « LUMA », qui a fonctionné de 1996 à 2002 visait également à favoriser une plus grande égalité entre les sexes dans ces domaines. Ont participé à ce programme les autorités responsables de l'enseignement, des écoles et d'autres établissements d'enseignement ainsi que des universités, des entreprises et plusieurs organismes. D'après le rapport final, le pourcentage de femmes parmi les nouveaux étudiants dans le domaine des techniques et des sciences au niveau universitaire est passé de 20 à 24 %. Le nombre absolu d'étudiantes a augmenté de 68 % au cours de cette période, en raison de l'ouverture de nouveaux postes d'étude dans les sciences et techniques. Les universités ont organisé des cours et des projets à l'intention spécifique des femmes, dans les domaines des mathématiques et des sciences. On a également cherché à recruter davantage de femmes en développant la structure des diplômes et en créant des programmes de formation interdisciplinaire dans le domaine des sciences.

Les problèmes d'égalité ont également une importance accrue en matière de formation des enseignants. En plus de faire l'objet d'un enseignement obligatoire, il sont également examinés dans d'autres secteurs d'étude et les élèves peuvent étudier l'égalité dans le cadre de cours à option, de cours de littérature et également de cours qu'ils organisent eux-mêmes.

L'armée vise elle aussi à recruter davantage de femmes. Ainsi, la publicité à l'intention de la jeunesse met en relief les emplois militaires et civils offerts aux femmes dans l'armée. Le traitement et l'évolution des carrières des femmes dans les secteurs militaires de l'armée sont analogues à ceux des hommes ayant la même formation et les mêmes états de service. S'agissant des emplois civils, la différence entre sexes est la même que dans les autres secteurs de la société. Les femmes peuvent maintenant accéder à une formation en vue d'une carrière militaire et les recrues féminines peuvent être affectées à toutes les tâches de formation des conscrits. Pendant la période considérée, des femmes suivent une formation à l'Institut des Forces armées en tant qu'officier, également dans les forces spéciales et leur cycle d'étude est le même que celui des étudiants masculins.

En 2000, l'Académie finlandaise a adopté un plan sur l'égalité, pour la période 2001-2003, comprenant plusieurs mesures en vue de favoriser les carrières des femmes dans la recherche. Aux termes de ce plan, les Conseils de recherche sont tenus de faire en sorte que le pourcentage de personnes appartenant au sexe minoritaire nommées à des postes de recherche soit au moins de 40 %, sauf si des

motifs spécifiques exigent qu'il en soit autrement. Ces mesures concernent les postes de chercheurs financés par l'Académie et le plan prend également en compte la coordination des travaux de recherche, la famille et les besoins spéciaux des jeunes chercheurs et chercheuses. La réforme du plan relatif à l'égalité sera lancée à l'automne 2003. D'après les renseignements recueillis ces cinq dernières années, le pourcentage de femmes, nommées par tous les conseils de recherche, à des postes de recherche de l'Académie finlandaise, est supérieur au pourcentage de femmes candidates ou à celui de femmes prêtes à accepter ces postes. Le pourcentage de femmes occupant des postes à l'Académie finlandaise augmente également.

Le pourcentage de femmes parmi le personnel enseignant des universités s'est accru. En 1999, 17,9 % des professeurs d'université étaient femmes. En 2002, le pourcentage correspondant était de 21,2 %, soit le plus élevé dans l'Union européenne. Les associations professionnelles estiment qu'à long terme, le pourcentage de femmes parmi les professeurs d'université augmentera, puisque le pourcentage des femmes parmi les étudiants et les diplômés d'université ou titulaires d'un diplôme universitaire du troisième cycle s'accroît.

La Fédération finlandaise des parents isolés soutien de famille (*Yksinhuoltajien ja yhteishuoltajien liitto ry*) appelle l'attention sur des caractéristiques du mécanisme de financement des études, qui sont discriminatoires à l'égard des femmes. Selon elle, le système de bourses ne prend pas suffisamment en compte la maternité et ses besoins connexes. Il n'est pas prévu, au titre de la bourse d'études, de supplément pour les parents isolés et l'étudiant n'a pas automatiquement droit à une allocation municipale. Fréquemment, les parents isolés qui étudient n'ont pas la possibilité de travailler le soir ou le week-end pour accroître les revenus de la famille. Par ailleurs, le système de bourses prévoit un plafond de revenus qui est le même, que l'étudiant ait des enfants ou non. Étant donné que les parents isolés sont en majorité des femmes, le problème du système de bourses les concerne essentiellement.

3. Politique de la jeunesse et des sports

3.1 Politique de la jeunesse

Aux termes de la loi sur les activités à l'intention de la jeunesse (235/1995), ces activités doivent favoriser l'égalité entre différentes générations, entre hommes et femmes et parmi les diverses régions de Finlande ainsi que la tolérance et le pluriculturalisme. En vertu de cette loi, il appartient au Ministère de l'éducation d'orienter les activités à l'intention des jeunes. La réalisation de ces activités incombe essentiellement à l'État, aux municipalités et aux organisations de jeunes. La mise en œuvre pratique des activités à l'intention des jeunes incombe essentiellement des jeunes mêmes ainsi que de leurs collectivités et des organisations de jeunes.

Le financement des organisations de jeunes nationales et autres et des organisations réalisant des activités à l'intention de la jeunesse prend en compte l'égalité. L'aide de l'État aux organisations nationales vise à mettre en relief une perspective d'égalité. Le Ministère de l'éducation a appuyé divers projets visant à accroître l'égalité, en particulier parmi les minorités ethniques.

Les problèmes d'égalité demeurent un thème important dans la recherche sur la jeunesse. En plus de recherche sur les jeunes filles et les jeunes femmes, on a également étudié les rôles et la position des garçons et des jeunes hommes.

Le projet « TASANUPO » (Égalité dans la politique de la jeunesse), lancé en 1998 par la Division de la politique de la jeunesse du Ministère de l'éducation a été réalisé comme prévu jusqu'en l'an 2000. Ce projet visait la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans la politique de la jeunesse. Il servait de cadre à l'instauration d'un système d'autoévaluation des activités relatives à la jeunesse et à l'égalité dans deux régions pilotes.

En outre, l'Association finlandaise des autorités locales et régionales a réalisé le projet de recherche (« Nuorten Suomi 2001 »), étudiant l'image qu'avaient les jeunes de 18 à 26 ans de leur municipalité et de leur relations municipales, leurs projets de déménagement, les services municipaux et les emplois du secteur public ainsi que les attitudes des jeunes concernant l'influence de la société et la démocratie municipale. Ce projet a été effectué en trois étapes, en 1996, 1998 et 2001, et des renseignements sur les résultats ont été diffusés à plusieurs reprises pendant le projet.

D'après cette étude, 42 % des jeunes finlandais de 18 à 26 ans vivaient avec leurs parents. Les hommes quittaient le foyer parental à 19,9 ans, en moyenne et les femmes à 18,8 ans. La grande majorité des jeunes qui vivent avec leurs parents sont des hommes de tous les groupes d'âge. Le motif essentiel pour lequel les jeunes finlandais vivent à la maison est que cela est bon marché. Toutefois, les jeunes de plus de 24 ans qui vivent chez leurs parents ont évoqué comme motif important le chômage et le besoin d'aide parentale. D'après l'étude, les jeunes croient qu'ils sont à même d'influer sur la prise de décisions par la société et veulent conserver les principes fondamentaux de la société. Par ailleurs, ils n'ont pas confiance dans les agents de la société qui prennent des décisions concernant certaines fonctions, comme les soins de santé et le système éducatif.

3.2 Politique des sports

La surreprésentation des hommes dans les sports de compétition est un aspect important du débat sur l'égalité constatée également dans d'autres sports, tels que les sports des enfants et des jeunes et les sports pratiqués par les adultes et leur promotion. D'après les études, on investit davantage dans les installations sportives destinées aux hommes et aux jeunes garçons que dans celles destinées aux jeunes filles et aux femmes.

La loi sur les sports (1054/1998), entrée en vigueur en 1999, a pour objet, aux termes de son article premier, de promouvoir l'égalité par le sport. Plusieurs projets et mesures ont été lancés à cet effet.

En 2000, la Conférence du réseau European Women and Sports a eu lieu en Finlande. La Fédération finlandaise des sports a présidé ce réseau de 1998 à 2000. La Conférence a étudié notamment la question de l'accroissement du pourcentage de femmes dans les organes de prise de décisions en matière de sport et le renforcement du réseau European Women and Sports.

En 2001, le Ministère de l'éducation a mis au point les critères sur lesquels juger les résultats des associations sportives nationales. Le critère relatif à l'efficacité sociale retenu concernait la réalisation de l'égalité entre hommes et

femmes dans les sports finlandais, ce qui est l'un des objectifs de la loi sur les sports. Le but recherché est d'utiliser ce critère pour instaurer une culture sportive dans laquelle les jeunes filles, les garçons, les femmes et les hommes ont des possibilités égales de pratiquer des sports et de participer à la prise de décisions. Pour mettre en œuvre l'égalité, il faudrait également prêter attention aux besoins sportifs de groupes spéciaux. Une culture sportive fondée sur l'égalité sera réalisée grâce à une modification des attitudes, à l'instar de tous les programmes qui visent des modifications permanentes en matière de qualité.

La réalisation de l'égalité est évaluée par disciplines, compte tenu de leurs caractéristiques particulières et du niveau actuel. Le niveau est examiné sur la base de la répartition par sexe de ceux qui pratiquent le sport en question, en tant que débutants. Ce résultat est comparé avec la répartition par sexe de ceux qui participent à la prise de décisions. Le développement du niveau et les apports des associations en vue de l'égalité des chances sont également évalués au moyen de rapports écrits que les associations doivent soumettre, décrivant les mesures que l'association d'un sport donné a réalisé ou prévoit de prendre.

Le Ministère de l'éducation a octroyé un financement à plusieurs projets visant à instaurer des conditions nécessaires pour développer les sports d'équipe pour les femmes. Chaque année, le Ministère accorde le prix « Spikes » ou des bourses « Spikes » aux particuliers, collectivités ou projets favorisant l'égalité dans les sports.

Pendant la période 1996-2001, le Ministère de l'éducation œuvrant de concert avec la Fédération sportive finlandaise a financé des projets locaux et régionaux visant à favoriser la participation des immigrés à des activités sportives et à prévenir l'intolérance ethnique grâce au sport. L'un des éléments essentiels pris en considération dans l'octroi de la subvention a été la promotion des sports à l'intention des immigrées, femmes et jeunes filles.

La Division des sports du Ministère de l'éducation prépare un projet pilote « SUVAUS » sur l'évaluation des incidences pour les hommes et les femmes dans l'affectation d'un financement en matière de sport. Ce projet débutera en 2004.

4. Études féminines

Les études féminines se sont rapidement développées et diversifiées pendant les années 90 et leur implantation dans les universités finlandaises a été favorisée par le financement de huit chaires par le Ministère de l'éducation (Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Oulu, Tampere, Turku, Svenska Högskolan and Åbo Akademi). Lorsqu'elles ont accepté ce financement, les universités se sont engagées à le rembourser. À l'heure actuelle ce financement s'est achevé ou va se terminer dans toutes les universités. Parmi les chaires dont les universités ont remboursé le financement, certaines sont permanentes et seule une chaire permanente a été pourvue à titre permanent. L'université de Lapland a entrepris un enseignement approfondi concernant les études féminines, sans qu'il y ait des postes en matière de recherche. Le 1er août 2004, un poste de professeur et d'assistant en études féminines seront créés. En outre, l'Académie finlandaise finance la chaire Minna Canth pendant une période donnée.

Du point de vue administratif et financier, les services d'études féminines ont des places très différentes dans les diverses universités. Ils sont situés dans diverses

facultés et ils peuvent être des départements, des instituts ou des réseaux; les études féminines peuvent également faire simplement l'objet de cours. Toutefois, les études féminines se caractérisent par l'absence de continuité, parce que les enseignants sont nommés pour une durée déterminée et que le financement n'est pas assuré, ce qui entrave la planification et le développement à long terme de ce type d'études.

D'après un rapport d'évaluation demandé par le Ministère de l'éducation et réalisé par une équipe internationale d'évaluation, choisie par l'Académie finlandaise, qui a été achevé en automne 2002 (Appendice 5), les études féminines sont de niveau élevé et ont une grande importance sociale. Toutefois, le rapport constate qu'en l'absence de ressources supplémentaires, les études féminines reculeront en Finlande et que les ressources actuelles ne suffiront même pas à maintenir le niveau présent.

Le rapport étudie également les services de documentation, sous-développés en Finlande par rapport aux autres pays nordiques. La coordination des études féminines n'a pas été incluse dans la description d'emploi du chercheur spécial du Conseil de l'égalité, qui relève du Ministère des affaires sociales et de la santé et personne n'a été nommé dans l'administration pour s'occuper de cette tâche. Le Ministère des affaires sociales et de la santé a confié à l'Institut Christina le projet de services d'information sur les études féminines et la mise en place d'un réseau de services pour répondre aux besoins d'information sur les études féminines émanant de l'administration, des universités, des ONG, des médias et des particuliers. Ce service comprendra une liste d'experts, un service d'information sur la recherche, une liste des organismes d'information classée par thème et des renseignements sur l'égalité entre les sexes. Toutefois, un seul service en réseau ne répondra pas aux besoins de documentation et de coordination relatives aux études féminines.

Les unités chargées des études féminines appartiennent à la Société finlandaise des études féminines qui publie le magazine *Naistutkimus – Kvinnoforskning* et organise un séminaire annuel sur les études féminines. Cette société compte actuellement 500 membres. Le canal national de discussion « *Naistutkimuslista* » (« Liste d'études féminines ») compte 900 abonnés environ.

Les unités d'études féminines ont également constitué un réseau universitaire « *HILMA* » pour développer la coopération en matière d'enseignement et de recherche. Ce projet est financé par le Ministère de l'éducation pendant la période 2004-2006. *HILMA* tient à jour, sur Internet, un portail, canal virtuel d'information sur les études féminines, utilisé par les unités d'études féminines en vue de fournir des cours nationaux par réseau.

L'établissement d'études supérieures « *Naistutkimuksen sukupuolijärjestelmä* » compte actuellement 20 étudiantes, dont sept bénéficient d'un financement octroyé par le Ministère de l'éducation, cinq d'un financement octroyé par les universités et huit s'autofinancent. En outre, d'après un rapport nordique, 90 étudiants du troisième cycle ont suivi un enseignement concernant les études féminines. La Finlande dispose donc d'experts dans ce domaine. Le problème réside toutefois dans le manque d'appuis administratif et financier. En plus d'accroître l'enseignement au niveau universitaire, un important défi pour l'avenir est d'assurer la prise en compte des études féminines dans l'enseignement de base et dans l'enseignement secondaire.

Article 11

1. *Les États parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:*

a) *Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;*

b) *Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;*

c) *Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents;*

d) *Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;*

e) *Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse au pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;*

f) *Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*

2. *Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :*

a) *D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;*

b) *D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;*

c) *D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;*

d) *D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif;*

3. *Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.*

1. Élimination de la discrimination dans la vie professionnelle

1.1 Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle

Les indicateurs généraux concernant les différences entre femmes et hommes se situent au même niveau, comme lors des rapports précédents. En 2002, les femmes représentaient 48 % de la population d'âge actif (15 à 64 ans, employés et chômeurs) et 54 % de la population non employée. Le taux d'emploi des femmes était de 66,2 % et celui des hommes de 69,2 %. Le taux d'emploi des hommes était plus élevé que celui des femmes dans le groupe d'âge de 20 à 44 ans, mais dans le groupe d'âge de 45 à 59 ans, la différence était en faveur des femmes et se limitait à un point de pourcentage.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est inquiété du faible pourcentage de femmes occupant des postes supérieurs dans de nombreux domaines et a engagé vivement le gouvernement à s'efforcer d'augmenter le nombre de femmes aux postes supérieurs.

D'après le recensement effectué en 2000, on comptait 48 % de femmes aux postes supérieurs. D'après le classement par emploi de 2001, les femmes occupaient 47 % des postes de directeurs de secteurs publics en 2000. Sur la base de ce même classement, le pourcentage des femmes à des postes équivalents était de 46 % en 1995. Aux échelons supérieurs de la fonction publique, le pourcentage de femmes demeure à 27 %, soit une augmentation de quatre points de pourcentage depuis 1995. Le pourcentage des femmes varie dans les administrations publiques centrales, les administrations centrales nationales, les administrations nationales à l'échelon du district et à l'échelon local et dans les administrations des municipalités des villes. Un peu plus d'un tiers des postes de directeur des administrations publiques centrales sont occupés par des femmes.

Aux postes de responsable de la production et de responsable opérationnels, la ventilation par sexe dépend du type d'activité. On peut également constater une division du marché du travail en branches masculines et féminines dans le domaine de la gestion. Les hommes occupent plus de 90 % des postes de responsabilité dans les branches du bâtiment, de l'industrie et des transports. En revanche, les femmes occupent 82 % des postes de direction dans le secteur social et les secteurs relatifs à la santé.

En 2000, les femmes occupaient 26 % des postes de direction du secteur privé, soit un point de pourcentage de plus qu'en 1995.

1.1.1 Plans pour l'égalité

Le CEDAW a instamment prié le Gouvernement finlandais de mettre en place des mécanismes de suivi des plans d'égalité mieux équipés, aux termes de la loi sur l'égalité. Le gouvernement s'est particulièrement employé à renforcer l'efficacité des mécanismes de suivi ces dernières années.

La première enquête sur la planification de l'égalité, établie par le médiateur à l'égalité, a été achevée en 1998. De l'avis même du médiateur, elle dressait un tableau de la situation plus favorable que la situation réelle.

Pendant l'été 2002, le médiateur à l'égalité a réalisé une nouvelle enquête sur la planification de l'égalité dans des établissements professionnels essentiellement du secteur privé. La planification de l'égalité avait été réalisée dans 27 % des

établissements. Les promoteurs les plus actifs de l'égalité étaient les établissements importants employant plus de 500 personnes. Le médiateur à l'égalité a toutefois appelé l'attention sur le fait que les mesures concrètes demeuraient souvent minimes. Les employeurs n'étaient pas tous conscients du fait que la planification de l'égalité était une obligation statutaire¹².

Les établissements petits et moyens planifient moins l'égalité que les entreprises plus importantes essentiellement parce qu'ils disposent de ressources limitées pour faire face aux obligations statutaires fixées pour les établissements employant plus de 30 personnes. La planification de l'égalité dans ces établissements devrait peut-être être appuyée par des moyens autres qu'une simple supervision.

Un comité constitué pour préparer une réforme de la loi sur l'égalité propose dans son rapport que le médiateur à l'égalité fixe un délai dans lequel les employeurs devraient s'acquitter de leurs engagements, s'ils n'ont pas réalisé la planification de l'égalité. En cas de non respect des délais, l'entreprise pourrait être tenue d'honorer ses engagements, sous peine d'amende.

Le médiateur à l'égalité a également recherché d'autres moyens de favoriser la planification de l'égalité et a distribué des renseignements à ce sujet. La planification de l'égalité n'est pas une fin en soi; elle s'insère dans les obligations statutaires qu'a l'employeur de promouvoir l'égalité de manière systématique aux fins de la réalisation de certains objectifs. Pour faciliter la planification de l'égalité sur le lieu de travail, un « Manuel de l'égalité des sexes » a été publié en 2000¹³, qui donne des conseils et contient une liste récapitulative des questions à prendre en compte dans la planification de l'égalité.

Depuis plusieurs années, le médiateur à l'égalité effectue également des visites dans différents lieux de travail, dans diverses régions de la Finlande. À cette occasion, la situation de la planification de l'égalité dans l'établissement a toujours fait l'objet de discussions.

Plusieurs autres projets visant la planification de l'égalité sur le marché du travail sont en attente. Ainsi, en 2002, l'Université de Tampere a entrepris un projet de recherche et développement de trois ans intitulé « L'égalité, valeur ajoutée » afin d'étudier et de développer la planification de l'égalité dans la vie professionnelle. « Mosaiikki »¹⁴ est un réseau et projet de recherche lancé par les organismes professionnels pendant la période 2001-2004 qui vise à étudier et déterminer les pratiques professionnelles favorisant l'égalité. Ce projet fait suite au projet intitulé « Un lieu de travail satisfaisant et égal », lancé dans le cadre de l'accord de 1998 sur la politique des revenus.

1.2 Harcèlement sexuel

Après avoir examiné le rapport antérieur de la Finlande, le Comité s'est déclaré préoccupé par le niveau élevé du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et a recommandé au Gouvernement finlandais de mettre en œuvre toutes les mesures

¹² Des plans à l'action. Rapport du médiateur à l'égalité sur la planification de l'égalité dans les établissements professionnels en Finlande. Bureau du médiateur à l'égalité, Ministère des affaires sociales et de la santé, brochures sur l'égalité, 2003:1.

¹³ Brochures sur l'égalité, 2000:1.

¹⁴ www.mosaiikki.org.

nécessaires afin que les particuliers et les ONG puissent agir en matière de harcèlement sexuel.

Les conclusions d'études sur le harcèlement sexuel permettent de constater que cette pratique a nettement diminué dans la vie professionnelle. D'après une étude effectuée en 1993¹⁵, 27 % des femmes avaient été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail; le pourcentage correspondant pour 2001 était de 18 %, d'après le baromètre de l'égalité. Les formes les plus typiques de harcèlement constatées dans ces deux études étaient les remarques inappropriées et les plaisanteries à double sens.

Toutefois, l'étude du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est compliquée, parce qu'il est très subjectif de ressentir un comportement comme un harcèlement et que le harcèlement est difficile à mesurer de façon objective. Les statistiques ne précisent pas non plus si les victimes du harcèlement ont fait état de ce comportement à l'employeur, comme la législation le prévoit, de sorte que l'employeur puisse intervenir.

Au début de 2003, une nouvelle loi sur la sécurité du travail (732/2002) est entrée en vigueur, afin d'améliorer le milieu et les conditions de travail, de sorte à garantir et préserver l'aptitude professionnelle des travailleurs et à empêcher et prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et tous les facteurs nuisibles à la santé physique et mentale des travailleurs à leur poste de travail et dans leur milieu professionnel. Cette loi est appliquée à l'activité réalisée dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une relation concernant la fonction publique ou d'une relation de droit public analogue, et à certaines autres formes de travail, par exemple celui réalisé par des prisonniers.

Au titre de l'article 28 de cette loi, l'employeur est tenu de prendre des mesures pour éliminer les lacunes ou les carences, en recourant aux moyens dont il dispose, après qu'il ait été informé d'un acte de harcèlement sexuel ou d'un autre comportement inapproprié à l'encontre d'un employé, et préjudiciable à la santé de celui-ci. L'employeur peut se rendre compte du harcèlement de diverses manières, par exemple dans le cadre de son obligation générale consistant à surveiller les conditions de travail. Le harcèlement et le traitement inappropriés concernent également le harcèlement sexuel et le traitement sexuel non approprié. Le harcèlement sexuel est en outre régi par la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (609/1986).

Au printemps 1982, les organisations professionnelles ont rédigé des principes directeurs généraux concernant le harcèlement sexuel, à l'intention des établissements professionnels, sur la base de la législation en vigueur. Ces principes directeurs énoncent toutes les règles visant à prévenir le harcèlement et à préciser la situation après des cas de harcèlement. Le guide intitulé « Hyvä käytös sallitu, härintä kielletty » (« Comportement correct autorisé – harcèlement interdit ») a été largement distribué aux organismes privés et publics, aux établissements et aux contremaîtres.

¹⁵ Elina Haavio-Mannila - Osmo Kontula: Seksuaalinen nlähentely, ahdistelu ja maksettu seksi, (« Approches et harcèlement sexuels et prostitution »). Sous forme de livre : Suomalainen seksi: Tietoa suomalaisten sukupuolielämän muutoksesta (Eds. Osmo Kontula and Elina Haavio_Mannila). Publié en 1993.

Le Ministère des finances a distribué à l'administration une recommandation sur l'égalité constatant que l'employeur doit faire en sorte qu'un travailleur ne fasse pas l'objet de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le milieu professionnel doit convenir à l'avance de procédures et de principes à suivre en cas de harcèlement, de manière qu'ils soient connus par tous.

À titre d'exemple, l'armée étudie la fréquence de la discrimination sexuelle ou du harcèlement sexuel au moyen d'enquêtes sur le climat de travail, d'autoévaluations et de débats. Le harcèlement sexuel fait l'objet d'une tolérance zéro, de telle sorte que nul type de harcèlement sexuel est autorisé. Ainsi, les affaires de harcèlement à l'égard de femmes dans le cadre d'une formation militaire volontaire font immédiatement l'objet d'une enquête, avec les moyens disponibles dans chaque cas.

Aux termes de la loi sur la sécurité du travail, dans le cas d'un travail impliquant une menace évidente de violence, l'employeur est tenu d'organiser le travail et les conditions de travail de manière à prévenir dès que possible la menace de violence et les cas de violence. En l'occurrence, les lieux de travail doivent disposer de procédures et de matériel appropriés en matière de sûreté pour lutter contre la violence ou la restreindre et pouvoir demander de l'aide. Dans ce type d'activités de milieu professionnel, l'employeur doit également élaborer des instructions sur la procédure à suivre pour gérer des situations à risque et sur les méthodes appropriées de lutte contre la violence.

2. Relations de travail atypiques

Le pourcentage des emplois à durée déterminée et à temps partiel a commencé à augmenter pendant les années 90, mais les emplois à temps plein demeurent majoritaires. En 2002, 19,5 % des femmes et 12,5 % des hommes avaient des contrats de durée déterminée. Le pourcentage de travailleurs employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée a légèrement diminué depuis 1998. Le pourcentage de femmes employées dans le cadre de tels contrats était de 61,3 % en 2002. Les contrats à durée déterminée concernent particulièrement les jeunes; 45 % des femmes et 36 % des hommes de 20 à 24 ans ayant un emploi étaient employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et ce pourcentage était de 36 % pour les hommes et 18 % pour les femmes dans le groupe d'âge de 25 à 29 ans. Cette forme de relation contractuelle est à l'évidence plus commune dans le secteur public que dans le secteur privé.

En 1999, 16,9 % des femmes employées avaient un emploi à temps partiel, contre 17,1 % en 2002, les pourcentages correspondant pour les hommes étant 7,7 et 7,5 %. Parmi les employés à temps partiel, (y compris les chefs d'entreprise et les salariés), on comptait 66,1 % de femmes en 2002. Le travail à temps partiel est plus courant dans le secteur privé, qui emploie beaucoup de femmes. Ce type de relations contractuelles est courant parmi les étudiants, qui y recourent volontairement. Toutefois, certains travailleurs à temps partiel préféreraient travailler à plein temps et travailler pendant davantage d'heures que celles offertes dans leur emploi à temps partiel, s'ils le pouvaient.

Aux termes de l'accord sur la politique des revenus pour la période 2003-2004, les organisations professionnelles sont convenues d'éviter les rotations trop courtes pour les équipes de travail. Dans les négociations par branche, les associations sont

priées de noter que les équipes de moins de quatre heures ne doivent pas être utilisées, sauf nécessité du travailleur ou pour d'autres motifs justifiés.

Le fait que les femmes soient majoritaires parmi les employés au titre d'un contrat à durée déterminé s'explique par la ségrégation du marché du travail, par le fait que les femmes remplacent des femmes en congé familial, en congé d'alternance, en congé d'études, etc. Les femmes utilisent ces congés beaucoup plus souvent que les hommes et leur retour à leur ancien emploi ou à un emploi correspondant est garanti par la législation. Toutefois, le nombre élevé de relations fixées par un contrat à durée déterminée peut avoir pour conséquence de compromettre et différer les naissances, en particulier lorsqu'il s'agit de femmes jeunes. La plupart des employés acceptent un contrat à durée déterminée, faute d'un emploi permanent. Quelques branches d'activités et secteurs nécessitent particulièrement des relations fondées sur un contrat à durée déterminée, parce qu'il s'agit d'un travail saisonnier, en raison de la nature même du travail, de l'évolution de la clientèle ou des saisons.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a instamment prié le Gouvernement finlandais de s'attaquer au problème de l'impact négatif qu'ont sur les femmes les politiques d'octroi de contrats à durée déterminée.

La réforme de la loi sur les contrats de travail (appendice 6) a sensibilisé le public aux exigences posées par l'égalité, la vie de famille et la formation volontaire, eu égard à la vie professionnelle, et vise à convertir les contrats d'emploi en contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée, tout en définissant les critères de nomination aux termes d'un contrat à durée déterminée.

D'après cette loi, qui est entrée en vigueur en juin 2001, un contrat d'emploi est de durée indéterminée, sauf s'il est justifié de conclure un contrat à durée déterminée. En l'absence de justification, un contrat d'emploi à durée déterminée est réputé être contrat à durée indéterminée. Ceci empêche de tourner les dispositions contraignantes concernant la sécurité de l'emploi en choisissant un contrat à durée déterminée. Si l'employeur a besoin de main-d'œuvre permanente, les contrats à durée déterminée ne sont pas autorisés.

La législation prévoit divers moyens d'éliminer les effets néfastes des relations de travail atypiques. Ainsi, si l'employeur a besoin de davantage de travailleurs pour des tâches qui pourraient être remplies par ses travailleurs à temps partiel, il doit offrir ces emplois à ses employés à temps partiel (par. 5). L'employeur doit également faire connaître les vacances de poste, conformément à la pratique utilisée sur le lieu de travail (par. 6), de sorte que les employés à temps partiel et les employés au titre d'un contrat à durée déterminée aient les mêmes possibilités de poser leur candidature que les employés permanents ou à plein temps. En outre, les droits à congé familial et à congé de maladie sont les mêmes pour les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et les travailleurs permanents.

En outre, si l'employeur et l'employé ont conclu plusieurs contrats à durée non déterminée, consécutifs, ininterrompus, ou seulement avec de brèves interruptions, le contrat d'emploi est réputé s'être poursuivi sans interruption, s'agissant du calcul des prestations.

Les accords sur la politique des revenus pour la période 2003-2004 contenaient une disposition tendant à utiliser les statistiques du secteur public et d'autres éléments disponibles pour évaluer la nécessité des contrats à durée déterminée et à

effectuer éventuellement une enquête à plus long terme sur la nécessité de disposer de travailleurs pour une durée déterminée et le nombre de travailleurs nécessaires. Ces rapports et ces renseignements seront utilisés pour élaborer des instructions, fondées sur la législation en vigueur et sur la pratique judiciaire, concernant les motifs juridiques régissant la conclusion de contrats à durée déterminée et de relations du type fonction publique.

Les organismes professionnels ont élaboré ces instructions conjointes au printemps 2003. Elles constituent la base d'une brochure succincte, facile à lire et à comprendre, largement distribuée sur le lieu de travail. L'objectif est de sensibiliser aux bases juridiques régissant la conclusion de contrats à durée déterminée.

Le secteur public et les administrations municipales ont également préparé leurs instructions concernant les motifs acceptables de conclusion de contrats à durée déterminée, pour les fonctionnaires. Les instructions publiées en mai 2003 dans le secteur municipal contenaient une disposition visant à diminuer le nombre de contrats de durée déterminée dans la fonction publique. Ces instructions précisent que, si l'employeur a un besoin permanent de remplaçants pour effectuer un travail analogue, il doit créer un nombre suffisant d'emplois couvrant également ce besoin permanent de remplacement.

La loi sur le congé d'alternance (1663/1995) est entrée en vigueur au début de 1996. Le congé d'alternance offre aux travailleurs la possibilité de prendre un congé plus long que la normale, s'il souhaite, par exemple, suivre une formation, s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille, se livrer à des distractions ou se reposer. L'objectif fondamental du congé d'alternance est de favoriser les aptitudes professionnelles. Pour un chômeur, ce congé offre la possibilité, dans le cadre d'un emploi régi par un contrat à durée déterminée, de conserver et de développer ses compétences professionnelles et d'accroître ses possibilités de trouver un emploi.

Entre 1996 et la fin de 2002, 67 500 personnes ont recouru au congé en alternance. Les femmes représentent plus de 70 % de ceux qui sont en congé en alternance ou qui remplacent les personnes bénéficiant de tels congés. Ce type de congés est plus fréquemment utilisé dans le secteur municipal, puis dans le secteur privé. Il est particulièrement employé par les personnes de 35 à 54 ans. Il est utilisé dans tous les emplois et les professions, mais le plus souvent par des diplômés d'université ou par les employés de bureau ayant un excellent diplôme de l'enseignement secondaire.

La réforme de la loi sur le congé d'alternance (1305/2002) est entrée en vigueur au début de 2003. Elle prolonge de cinq ans, c'est-à-dire jusqu'à la fin de 2007, la période d'essai antérieure. D'après la nouvelle loi, un salarié peut prendre un congé en alternance s'il a été employé pendant 10 ans au minimum au sens de la loi sur les retraites. Dans le cadre de ce système, il perçoit 80 % de l'allocation de chômage à laquelle peuvent prétendre les salariés ayant été employés pendant au moins 25 ans et 70 % de l'allocation de chômage dans les autres cas. Le salarié peut prendre un nouveau congé en alternance après une nouvelle période d'emploi de cinq ans. Lors du recrutement d'un remplaçant, priorité est donnée aux jeunes chômeurs, aux nouveaux diplômés d'universités ou d'instituts universitaires de technologie et aux chômeurs de longue durée.

Les relations de travail atypiques, en particulier celles concernant les contrat à durée déterminée, continuent à présenter des inconvénients, en particulier pour les

femmes. Le médiateur pour l'égalité a prêté attention au fait que la protection contre la discrimination envers les femmes enceintes n'est pas effective dans la pratique professionnelle, en dépit de la protection offerte par la législation. Ainsi, lors des entretiens de recrutement, il arrive qu'on demande encore aux femmes si elles attendent un enfant ou si elles prévoient d'en avoir. Au printemps 2003, le médiateur à l'égalité a publié un communiqué des presse sur cette question, indiquant que ces pratiques ne sont pas appropriées et soutenant qu'elles mettent à l'évidence les femmes dans une position d'infériorité par rapport aux hommes sur le marché du travail. Récemment les tribunaux ont également pris des décisions interprétant largement la protection contre la discrimination fondée sur la grossesse (voir, par exemple, Cour d'appel d'Helsinki, affaire No S 00/1486, à l'appendice 7).

3. Les femmes immigrées sur le marché du travail

La société finlandaise et le milieu professionnel ont dû relever le défi du pluriculturalisme au cours des dernières décennies. Plus de 100 000 étrangers vivent déjà en permanence en Finlande et 75 % d'entre eux ont l'âge de travailler. En outre, le marché du travail compte des immigrés auxquels la nationalité finlandaise a été accordée. Ils constituent une minorité importante dans la zone de la capitale. Le chômage est le plus important problème parmi les immigrés.

À la fin 2002, 25 000 demandeurs d'emploi étrangers, dont 13 370 étaient au chômage, étaient inscrits dans des bureaux de placement. Parmi les immigrés, la population active compte 42 000 personnes, soit 46 % du total. Quatorze pour cent des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans, 49 % appartiennent à la tranche 25-44 ans et 37 % aux plus de 45 ans. Les deux tiers d'entre eux ont un diplôme professionnel ou universitaire. Le plus important groupe de demandeurs d'emploi, classés par nationalité, sont des demandeurs d'origine russe et estonienne, qui représentent environ 41 % des demandeurs d'emploi étrangers. Viennent ensuite par ordre décroissant les Somaliens, les Iraquiens, les Iraniens, les personnes originaires des territoires de l'ex-Yougoslavie et les Suédois.

À la fin de 2002, le taux de chômage des immigrés était de 29 %, soit 2,6 points de pourcentage de moins qu'à l'époque correspondante en 2001. La diminution du chômage a été particulièrement nette dans les grandes villes. Cette évolution favorable est due en partie à l'accroissement de la demande de main-d'œuvre dans le secteur de l'industrie et des services, mais aussi au fait que, plus qu'auparavant, les employeurs ont commencé à considérer les immigrés comme une source de main-d'œuvre dans certains domaines où la pénurie de personnel se fait sentir. Cette tendance a été soutenue par diverses mesures à l'intention des immigrés : orientation concernant la vie professionnelle et formation professionnelle en particulier dans la région de la capitale, en coopération avec les employeurs, comportant des classes de finlandais (dans les secteurs des transports, de la métallurgie et des services). Le taux de chômage des femmes étrangères est plus élevé que celui des hommes et leur taux d'emploi est inférieur.

D'après des renseignements fournis par le médiateur à l'égalité, aucune demande d'avis n'est actuellement en suspens, s'agissant d'une discrimination fondée sur le sexe et émanant de femmes immigrées ou appartenant à des minorités. Le nombre d'immigrés s'est très nettement accru depuis les années 90. Le médiateur à l'égalité suit la situation et, selon que de besoin, contactera également le médiateur pour les minorités en cas de discriminations multiples.

D'après de Conseil consultatif pour les affaires ethniques, plusieurs femmes immigrées ayant des diplômes universitaires résident en Finlande et il devrait être possible de leur offrir un emploi correspondant à leurs compétences. Elles devraient être incitées à suivre un recyclage et il conviendrait de les aider à étudier le finlandais de manière à ce qu'elles puissent obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'enseignement. Le Conseil consultatif recommande également un recyclage et une formation en cours d'emploi, ainsi que la mise en place d'un système d'équivalence des diplômes. D'après le Conseil consultatif, il conviendrait de mieux prendre en compte la culture des immigrés et d'accroître l'appui pratique à la formation, par exemple en organisant des garderies.

Pendant la période 2003-2005, le secteur municipal réalisera le projet « Appui aux communautés professionnelles pleurocultrices » intitulé (« Työyhteisöjen monikulttuurisuuden tukeminen ») qui s'inscrit dans le projet « Main-d'œuvre et personnel municipal 2010 » (« Kuntien työvoima ja henkilöstö 2010 ») lancé par l'Association finlandaise des autorités locales et régionales en 2001 et visant à permettre aux communautés municipales d'être mieux à même d'employer des immigrés ainsi qu'améliorer les services municipaux à l'intention des immigrés. Ce projet fournit aux communautés professionnelles une formation concernant l'emploi et d'autres mécanismes et favorise la formation des immigrés afin qu'ils occupent des emplois dans le secteur municipal.

En outre, en 2003, l'Association finlandaise des autorités locales et régionales a lancé une étude sur « Les immigrés et le marché du travail » qui vise à étudier les avantages et inconvénients économiques de l'immigration, l'intégration des immigrés et les incidences de la migration sur le développement économique.

Le Conseil consultatif pour les relations ethniques représente les parties et organismes centraux du marché du travail et l'une de ses tâches est de favoriser les bonnes relations ethniques et de prévenir la discrimination fondée sur l'origine ethnique. La Division de la vie professionnelle du Conseil consultatif a lancé le projet « Utiliser toute la palette », en 2003, en vue d'encourager les employeurs. Un employeur dont les employés sont égaux et pluriculturels a les droit d'utiliser le signe spécifique « palette ».

Les associations regroupant les syndicats dont les membres comprennent des femmes immigrées ont entrepris des activités concernant la politique et les services de l'immigration à l'intention des membres immigrés. L'État et ses partenaires du monde du travail réalisent des projets de coopération mettant l'accent sur les forces apportées par un personnel pluriculturel.

4. Proposition de loi sur la protection de l'égalité

À l'automne 2003, le gouvernement a présenté au parlement un projet de loi sur la protection de l'égalité (HE 44/2003). Ce projet de loi et les modifications connexes de certaines autres lois visent la mise en œuvre de la Directive du Conseil de l'Union européenne relative à l'application du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/EC) ainsi que la Directive établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/EC). L'objet de cette directive est d'instaurer un cadre aux fins de la lutte contre la discrimination fondée sur des motifs interdits, afin de mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement dans les États membres de l'Union européenne.

Ce projet de loi interdirait la discrimination fondée sur l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la langue, la religion, les convictions, les opinions, l'état de santé, les incapacités, l'orientation sexuelle et tout autre raison personnelle. La discrimination serait définie comme discrimination directe et indirecte ainsi que comme harcèlement s'agissant d'un motif interdit de discrimination et d'un ordre d'établir une discrimination. Il serait également interdit de traiter de manière défavorable ou de punir une personne qui entreprend des mesures en vue de préserver l'égalité aux termes de la loi ou participe à de telles mesures.

Cette loi serait appliquée à toutes les personnes dans les secteurs public ou privé, lorsqu'il s'agit de la pratique d'un emploi indépendant ou d'un commerce ou de contribuer à cette pratique; elle concerne des motifs d'emploi, des conditions d'emploi, la formation du personnel ou l'évolution de la carrière, ainsi que de formation, y compris la formation spécialisée, le recyclage ou la formation professionnelle ou la participation à un organisme d'employés ou d'employeurs ou à une autre organisation et la participation à tout organisme dont les membres ont une certaine profession ou jouissent de certains avantages du fait de leur participation. Il sera, en outre, interdit de mettre une personne en position d'inégalité en raison de ses origines ethniques, s'agissant des services sociaux et des services sanitaires, de prestations sociales ou de tout autre appui, des réductions et prestations accordées pour des motifs sociaux s'agissant de la conscription, du service militaire volontaire féminin ou de la fonction publique ou du logement ou de la fourniture d'une propriété personnelle, de biens immobiliers ou de services au public ou mis à sa disposition, s'agissant de relations autres que celles existant entre personnes privées.

Un employeur ou un fournisseur de services personnels ou immobiliers, de formation ou de prestations relevant de la loi, qui a enfreint l'interdiction en matière de discrimination ou l'interdiction concernant les mesures de rétorsion fondées sur l'origine ethnique, la religion, les convictions, l'incapacité, l'âge ou l'orientation sexuelle, peut être tenu de payer un dédommagement à la partie lésée pour les dommages qu'il a causés, pour un montant maximum de 15 000 euros. En matière d'emploi et de relations professionnelles dans la fonction publique, il appartiendrait aux autorités chargées de protéger la main-d'œuvre de superviser l'application de la loi; il appartiendrait au médiateur aux minorités de veiller au respect de l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'origine ethnique, exception faite des relations concernant l'emploi et la fonction publique; un nouvel organe sera créé en application de la loi, en vue de connaître des affaires de discrimination.

Ce projet de loi vise à favoriser l'égalité des êtres humains en imposant aux autorités l'obligation de traiter les personnes également en prêtant attention à leurs différences, fondées sur l'origine ethnique, la religion, la conviction, les incapacités, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'obligation de rédiger un plan relatif à l'égalité vise à promouvoir l'égalité de personnes ayant des origines différentes. L'accès des handicapés au travail et à la formation sera renforcé : les employeurs et ceux qui organisent la formation seront tenus de prendre des mesures raisonnables pour faciliter les conditions d'emploi d'une personnes handicapée. Cette proposition aurait donc des incidences positives sur la position de tous les groupes de citoyens en favorisant l'égalité.

En plus du nouveau projet, les conditions d'emploi des personnes ayant une aptitude réduite de travail ont déjà été améliorées en 2002 par suite de la modification de la loi sur les contrats de travail et en 2003 par la loi sur l'emploi

dans la fonction publique (1295/2002) qui a abrogé l'amendement précité. D'après la section 3 du chapitre 3 de cette dernière loi, les crédits ouverts en matière d'emploi doivent servir à promouvoir l'emploi des chômeurs de longue durée, des jeunes et de ceux dont l'aptitude à travailler est réduite.

5. Le mécanisme des conventions collectives

Les accords sur la politique des revenus ont été un moyen essentiel de promouvoir l'égalité entre les sexes. Pendant la période considérée, deux accords de ce type ont été conclus, le premier pour la période 2001-2002 et le deuxième pour la période 2003-2004. Ils contiennent plusieurs éléments favorisant l'égalité entre les sexes.

Du point de vue salarial, les accords prévoient une allocation d'équité visant à améliorer les salaires des femmes lorsque ceux-ci ne correspondent pas aux tâches à accomplir et à relever les salaires relativement faibles dans la branche. Le montant de l'allocation d'égalité dépend du nombre de femmes et de leur niveau salarial dans chaque branche. Les allocations d'équité ont été, en moyenne, plus élevées dans le secteur municipal parce que les femmes y sont majoritaires. Dans ce secteur, les allocations ont essentiellement servi à limiter les salaires de base minimums dans les groupes salariaux où le pourcentage de femmes est le plus élevé.

Il n'a pas été effectué d'études sur les effets des allocations d'équité, mais d'après des estimations des organismes professionnels, elles ont tendu à combler les écarts de salaire entre les différents domaines. Les conséquences des allocations seront examinées à long terme.

S'agissant de la promotion de l'égalité par la politique des revenus pendant la période 2003-2004, les organisations centrales recommandent d'évaluer, lors des négociations par syndicat, l'incidence des dispositions contenues dans les conventions collectives sur la position des femmes et des hommes. Les conventions collectives concernant le personnel de la fonction publique contiennent un accord analogue. Les effets sur l'égalité entre les sexes des conventions collectives pour la fonction publique seront précisés lors d'un atelier associant les parties aux accords et les spécialistes de la politique des ressources humaines dans les ministères.

6. Salaires

Après avoir examiné les deux rapports périodiques antérieurs de la Finlande, le CEDAW a jugé préoccupant l'écart qui existe entre les salaires des femmes et des hommes. Un examen du salaire moyen des femmes et des hommes fait apparaître que les salaires statistiques moyens des femmes demeurent inférieurs à ceux des hommes. Pendant les années 90, les salaires moyens des femmes occupant un emploi à plein temps pendant les heures de travail habituelles représentaient en moyenne 80 % de ceux des hommes. En 2002, ce pourcentage était de 82 %. Dans le secteur municipal, la différence entre les sexes est légèrement inférieure à celle existant dans les secteurs privé ou public. Cette différence s'explique en partie par la nette ségrégation par sexe sur le marché du travail, phénomène typique de la Finlande et constaté par le Comité.

D'après une étude demandée par le médiateur pour l'égalité et réalisée par *Juhana Vartiainen* à l'Institut professionnel de recherche économique en 2001 (appendice 8), près de la moitié des différences de salaire peut être expliquée. Les salaires des femmes sont inférieurs de 10 % à ceux des hommes ayant le même âge,

la même formation, opérant dans la même branche, avec les mêmes titres. En plus du sexe, les différences de salaire inexpliquées peuvent être le résultat de facteurs spécifiques à une entreprise, dont il n'est pas fait état dans l'étude. D'après l'étude, l'affectation à certains emplois a d'importantes incidences sur la différence de salaires, alors que les effets des différences en matière de formation, d'âge et de nombre d'enfants, sont mineurs. Dans les tranches de salaires les plus faibles, la différence inexpliquée en matière de salaire est moindre que dans les tranches les plus élevées. La différence la plus marquée est constatée parmi les femmes hautement éduquées dont le salaire est plus élevé que la moyenne.

Cette étude porte sur tous les secteurs importants du marché du travail et constate que, par secteur, la différence inexpliquée des salaires est la plus faible dans les secteurs publics et municipaux, où elle se limite à quelques points de pourcentage par classement exact d'emplois. S'agissant du secteur municipal, l'étude constate que la différence de salaires entre hommes et femmes s'explique largement par le fait que les femmes et les hommes ont des emplois différents et que le niveau d'instruction des hommes est légèrement plus élevé.

Dans le cadre de cette étude, on a également mis au point des indices statistiques permettant de suivre l'évolution des statistiques salariales, par sexe.

Le programme gouvernemental note que « le gouvernement favorise l'égalité des salaires dans la vie professionnelle en réalisant un programme à long terme de concert avec les organisations professionnelles. Le but est d'éliminer les différences de salaires sans fondement entre hommes et femmes ».

Les organismes professionnels ont également appliqué leurs propres mesures en vue de favoriser l'égalité des salaires. Ainsi, la Confédération finlandaise des salariés « STTK » a élaboré une proposition de programme d'égalité des salaires au printemps 2003, qui comprend une proposition de mesures en huit étapes. D'après le programme, le gouvernement et les organisations professionnelles élaboreront de concert un programme sur l'égalité des salaires garantissant un système non discriminatoire. Le programme comporterait un système efficace de contrôle de la réalisation des objectifs, faisant appel à des indicateurs spécifiques pour déterminer l'efficacité des mesures appliquées pour promouvoir l'égalité des salaires.

Le groupe de travail conjoint sur l'évaluation (TASE) des organisations professionnelles centrales a examiné les projets de développement des diverses branches et favorisé un système de rémunération au mérite fondée sur l'évaluation des fonctions à remplir. En 2003, ce groupe a préparé une étude sur les incidences par secteur pour déterminer si une évaluation des fonctions à remplir avait favorisé l'égalité des salaires. Cette étude devrait être bien avancée vers la fin de 2003.

L'objectif de la politique nationale en matière de salaires est d'assurer une rémunération juste de tous les salariés et groupes de salariés de l'État. L'objectif est que toutes les administrations publiques adoptent d'ici la fin 2004 un nouveau système de rémunération fondé sur les fonctions à remplir, les résultats et les compétences personnelles afin de favoriser l'égalité de salaires à travail égal¹⁶.

¹⁶ Pour la jurisprudence, voir jugement du Tribunal du travail No 7 à 10/2002, à l'Appendice 7.

7. Le chômage féminin

7.1 Chômage féminin en 2002

En raison du déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, la Finlande pâtit d'un chômage structurel qui touche plus de 170 000 personnes. En 2002, le taux de chômage des femmes et des hommes était de 9,1 %. Il y avait 114 000 chômeuses et 123 000 chômeurs. Le taux de chômage le plus élevé était enregistré dans le groupe d'âge de 15 à 24 ans et diminuait avec l'âge. Il était légèrement plus faible parmi les femmes âgées de 15 à 24 ans que parmi les hommes du même groupe d'âge. Toutefois, il était légèrement plus élevé que celui des hommes dans le cas des femmes âgées de 25 à 44 ans. Les différences de taux de chômage entre femmes et hommes sont faibles.

En 2001, 19,6 % des chômeuses avaient des diplômes universitaires, ce qui était le cas pour 13,2 % des chômeurs. Parmi les chômeurs, un pourcentage plus élevé d'hommes n'avaient pas suivi un enseignement au-delà de l'enseignement de base.

Le Ministère du travail a conçu une stratégie de la main-d'œuvre jusqu'en 2010, visant à favoriser l'emploi pour réaliser le plein emploi. Pendant la décennie en cours, la situation du marché du travail évoluera par étape, à mesure que des groupes d'âge comptant de nombreuses personnes commenceront à quitter le marché du travail. La population qui entrera sur le marché du travail ne sera pas aussi nombreuse que celle qui le quitte. Pour préserver la disponibilité de main-d'œuvre et accélérer l'emploi, il faudra garantir un appui afin de faire participer à la vie professionnelle ceux qui sont le plus difficile à employer, à savoir les handicapés et les immigrés, d'atténuer la répartition des tâches en fonction du sexe et accélérer l'emploi des jeunes. On cherchera dans toute la mesure possible à atténuer l'imposition indirecte dans les secteurs peu rémunérés, qui emploient souvent de très nombreuses femmes, de manière à favoriser l'emploi dans ces secteurs.

7.2 Travailleuses âgées

L'objectif du programme pour les travailleurs âgés, réalisé de 1998 à 2002 par le Ministère des affaires sociales et de la santé, le Ministère du travail, le Ministère de l'éducation et plusieurs autres parties, vise à décourager le départ à la retraite avant l'âge normal, l'incapacité et la marginalisation ainsi qu'à favoriser l'emploi des travailleurs âgés. Ce programme comprend des renseignements et une formation ainsi qu'une réforme de la législation et de la politique du travail. De plus, il comporte des mesures concernant la constitution de communautés professionnelles et la préservation des aptitudes professionnelles, ainsi que des projets concernant la promotion de la protection du travail, la recherche et des projets pilotes.

Ce programme a suscité un débat animé sur la situation, les possibilités et les avantages des travailleurs âgés et plusieurs programmes de recherche et de formation ont été entrepris. Nombre des objectifs du programme ne seront pas réalisés d'ici longtemps. Toutefois, le suivi démontre que des changements se sont produits. L'âge de la retraite a augmenté pendant le programme et le taux d'emploi des personnes âgées s'est accru plus que la moyenne et s'est approché du taux d'emploi des autres groupes d'âge. Également, le chômage de longue durée, parmi les personnes âgées, a diminué. Ce programme a également comporté une campagne sur les aptitudes professionnelles. L'Institut de sécurité et de santé du travail

poursuit les travaux du programme et la campagne sur les aptitudes professionnelles. Les conclusions du programme ont été publiées en 2002, sous le titre « Les facettes multiples du programme national sur les travailleurs âgés, 1998-2002 »¹⁷.

En 2000, le secteur municipal a lancé le programme intitulé « Travail sain – Municipalités saines ». Il s'agit d'un programme de la caisse de retraites des administrations locales concernant la qualité sur le lieu de travail, qui appuie le développement d'une vie professionnelle à l'échelon municipal pour améliorer les possibilités de travailler plus longtemps dans ce secteur. Des séminaires et une formation sont organisés dans le cadre du programme, des publications seront mises au point et des bonnes pratiques conçues à l'intention des lieux de travail municipaux pour améliorer la qualité de la vie professionnelle sur le lieu de travail.

Dans le cadre du programme et des activités de recherche de la Caisse des retraites des administrations locales le projet sur le travail municipal en 2010 sera réalisé entre le 1er mai 2002 et le 31 décembre 2004. Ce projet vise à améliorer la qualité de la vie professionnelle sur le plan municipal, de manière à différer la retraite. L'objectif est d'effectuer des recherches dans le cadre du projet en recueillant des informations sur le bien-être professionnel et son évolution et en utilisant les résultats de ces recherches pour concevoir des mesures permettant d'améliorer la qualité du travail dans le secteur municipal ainsi que des mécanismes permettant de suivre les effets des activités de promotion de la vie professionnelle.

8. Sécurité sociale

8.1 Préservation de la sécurité sociale et élaboration d'une analyse des incidences par sexe

Après examen des rapports périodiques antérieurs de la Finlande, le CEDAW s'est déclaré préoccupé par le fait que la politique de décentralisation des services sociaux puisse avoir des incidences négatives pour les femmes. Il a recommandé d'effectuer une analyse des incidences par sexe et de dispenser une formation tenant compte des préoccupations des hommes et des femmes, pendant l'étape de décentralisation. Il a également recommandé de renforcer les relations entre le pouvoir central et les municipalités.

La promotion de l'égalité sociale en Finlande est liée à l'égalité entre régions, parce que le territoire est étendu et que le pays est peu peuplé. La promotion de l'égalité sociale et territoriale constitue la base de la politique nationale dans les domaines social et de la santé. La décentralisation des services a été effectuée dans le cadre du système des municipalités, de telle sorte que la municipalité locale joue un rôle clef en garantissant l'égalité de ses habitants, telle qu'elle est prévue par la loi. Ce principe directeur de politique générale n'a pas été mis en cause du point de vue de l'égalité entre les sexes en Finlande. L'article 6 de la Constitution énonce le principe d'égalité devant la loi et interdit entre autres la discrimination fondée sur le sexe.

Les municipalités fournissent les services statutaires de base offerts à tous les habitants, dont les plus importants concernent l'éducation, les services sociaux et de santé et l'entretien de l'infrastructure technique. Les services sont financés au

¹⁷ Collection des publications du Ministère des affaires sociales et de la santé 2002:3.

moyen de l'impôt et les municipalités ont également le droit de prélever des impôts sur son territoire. Les municipalités fournissent de nombreux services en coopération avec d'autres municipalités; ainsi, les hôpitaux, de nombreux établissements d'enseignement et des instituts universitaires de technologie sont financés conjointement par plusieurs municipalités. Le Ministère des affaires sociales et de la santé accorde une subvention de l'État, dont le montant dépend du nombre des habitants d'une municipalité. En outre, la municipalité reçoit une subvention de l'État pour l'éducation et la culture ainsi que des subventions à usage non réservé.

Le système de subventions par l'État de services de santé et de services sociaux a fait l'objet d'une réforme ces dernières années, de sorte à garantir l'accès des groupes qui ont besoin de services spéciaux. On peut en voir un exemple dans les services spéciaux à l'intention des handicapés et les soins destinés aux enfants. Le secteur des directives en matière d'information a élaboré des recommandations en coopération avec l'Association nationale des municipalités et l'Association finlandaise des autorités locales et régionales.

Aux termes de la loi, les services sociaux et de santé doivent être dispensés en coopération avec le client. Le demandeur de services et les clients ont le droit statutaire d'entamer des recours et de se plaindre, droit généralement utilisé dans les municipalités. Outre les lois sur les services, une loi spécifique garantit la situation et les droits de l'utilisateur des services sociaux et des services de santé. Le médiateur parlementaire et le ministre de la justice examinent les recours et les plaintes individuelles.

Le Ministère des affaires sociales et de la santé est chargé de l'orientation générale en matière de planification et de la supervision des services sociaux et des services de santé; ces fonctions sont remplies par l'administration provinciale, à l'échelon de la province. L'évolution du rôle d'orientation de l'État qui, normatif à l'origine, consiste davantage à donner des informations a accru les différences entre les municipalités dans la fourniture de services sociaux et de santé et dans la disponibilité et la qualité de tels services.

La législation prévoit le droit subjectif à des services de garderie et à certains services à l'intention des personnes gravement handicapées. Toutefois, on peut considérer que seul le droit à des services de garderie est un droit subjectif appliqué en tant que principe universel. Tous les autres services de soin font plutôt l'objet d'une évaluation des besoins et la notion de besoin doit être souple, compte tenu des ressources politiques et économiques.

On constate une diminution persistante des services publics, en particulier s'agissant des services fournis dans les foyers. Ainsi, le nombre de personnes âgées bénéficiant de services domestiques publics a diminué de près de 40 % pendant les années 90. Le pourcentage des soins dispensés officiellement par les membres de la famille a augmenté à peu près du même pourcentage. Ce sont essentiellement les femmes qui assurent des soins informels. La société ne fournit que peu d'appui à celles qui dispensent des soins informels aux adultes. Moins de 10 % des dispensateurs de soins bénéficient d'un appui financier de la société.

Les perspectives d'autosuffisance varient selon le sexe. Cela veut dire que les femmes âgées ont moins de possibilités que les hommes d'obtenir des services à cet

effet. Ceci concerne aussi bien les services fournis par la société que ceux fournis dans le cadre d'une relation.

On connaît bien les problèmes liés à la décentralisation des services sociaux et on emploie plusieurs méthodes pour tenter d'y remédier. Le programme national souligne la promotion de l'égalité entre les sexes. L'objectif est d'assurer la fourniture de services de qualité en quantité voulue, sur la base d'une analyse des besoins de la population dans diverses régions du pays.

Le programme de développement de la protection sociale corrige les carences des services sociaux, et notamment des services destinés à la population âgée et des services à l'intention des enfants et des familles. Ce programme est axé sur les personnes âgées vivant à la maison et le système de services vise à appuyer ce principe. On cherchera à faire en sorte que les personnes âgées puissent davantage décider elles-mêmes les services qu'elles désirent, notamment en constituant des réseaux régionaux de services associant, les services sociaux et de santé à l'échelon municipal ainsi que les services fournis par des organismes et des particuliers. La loi comportera des dispositions aux termes desquelles une personne âgée a droit à ce qu'une demande de service soit évaluée dans un délai de trois jours et à ce qu'un plan de services soit élaboré. Pendant son mandat, le gouvernement étudiera également comment développer les soins en famille grâce à la législation et dans le cadre des services en général. On étudiera particulièrement les motifs d'appui aux fins de soins en milieu familial, le nombre des fournisseurs de soins, les dispositions concernant le temps libre des fournisseurs de soins et la disponibilité de services d'appui suffisants.

Des services de protection sociale spécifiques sont mis en œuvre dans le cadre du projet « Verkostoituvat erityispalvelut » (« Constitution d'un réseau de services sociaux ») depuis 1998. L'objectif est de créer un réseau de services complet aux échelons régional et local, fournissant des services faisant appel à des compétences et à des professions particulières, par exemple pour la protection des enfants et des jeunes, la toxicomanie, la violence domestique et les besoins de groupes spéciaux ainsi que les besoins en cas de crise. La mise en place de services de crise nécessite également de garantir que ces services soient disponibles 24 heures sur 24.

En 2002, le Ministère des affaires sociales et de la santé a entrepris un projet pilote concernant la prise en compte des femmes, d'abord dans l'administration du Ministère. Le projet comprend une analyse des incidences par sexe de la législation rédigée par le Ministère, c'est-à-dire une évaluation des éventuelles incidences par sexe d'une loi et les possibilités de favoriser la réalisation d'une égalité entre les sexes. Lors de l'analyse des incidences par sexe, il faudra par exemple utiliser des renseignements statistiques pour déterminer quels domaines abordés dans un projet législatif font apparaître des différences entre les sexes. Des dispositions d'apparence neutre peuvent avoir des incidences différentes selon les sexes. Le principe du traitement égal doit également être appliqué entre groupes différents, car les hommes et les femmes diffèrent par exemple selon leur âge, leur ethnie et leur lieu de résidence.

Les prestations sociales peuvent également sembler concerner indifféremment les deux sexes; ainsi, le congé familial concerne aussi bien les hommes que les femmes, même si les femmes utilisent ce type de congé en majorité. Dans ce cas, le rédacteur de la législation pourrait avoir à évaluer les incidences de l'utilisation

inégale du congé parental entre hommes et femmes sur les plans de l'économie, de l'emploi, ou s'agissant de leur rôle de parents.

Dans l'analyse des incidences par sexe, on pourra, par exemple, chercher à savoir si la loi en cours d'élaboration élimine les obstacles à l'égalité ou si elle favorise l'égalité entre les sexes

- dans la vie professionnelle et sur le plan économique,
- dans le rôle de parents et en matière d'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale,
- dans la formation et le recyclage professionnel,
- dans les perspectives de travail, d'emploi et d'évolution des carrières,
- dans les possibilités d'influence et de participation sociale,
- s'agissant de la santé et de la maladie et de la nécessité de services connexes,
- en matière de sécurité et de menaces de violence,
- en matière de participation sociale,
- s'agissant de l'emploi du temps, des distractions et des loisirs et dans d'autres secteurs présentant une importance pour la réalisation de l'égalité entre les sexes

La promotion de l'égalité entre hommes et femmes est une tâche que la Constitution assigne à la société. Une évaluation des incidences par sexe des projets de loi et des possibilités qu'ils offrent de promouvoir l'égalité est un moyen administratif de promouvoir l'égalité.

8.2 Retraites

Il existe deux régimes de retraite obligatoires : les retraites liées à l'activité professionnelle et au revenu et les retraites nationales. À la fin de 2001, la retraite totale des personnes âgées se montait en moyenne à 1 019 euros par mois, soit en moyenne 1 215 euros pour les hommes et 891 euros pour les femmes. On comptait 57 % de femmes parmi les retraités.

Les pensions de veuve constituent une forme importante de retraite pour les femmes. Les pensions familiales sont, pour l'essentiel, des pensions de veuves. À la fin de 2001, les pensions de conjoint survivant étaient versées pour 89 % à des femmes et pour 11 % à des hommes. En 2001, la retraite moyenne des veufs était de 1 235 euros par mois, dont 172 euros au titre de la pension de veuf. La pension de veuve était de 1 041 euros par mois, dont 445 euros provenaient de la pension de veuve. Le montant moyen de la pension de veuve a régulièrement augmenté pendant les années 90, en raison de la hausse du montant de la retraite liée à l'activité salariée.

Durant la période considérée, l'évolution du montant de la retraite a continué à subir les incidences des modifications concernant la réforme des retraites de 1996, qui a ralenti la hausse des pensions de vieillesse. Cette réforme prévoyait, entre autres, que les pensions pour activité salariée seraient entièrement déduites des nouvelles retraites nationales, que l'élément de base serait graduellement éliminé

des pensions nationales au début de 2001 et qu'un indice TEL distinct serait introduit pour les personnes de plus de 65 ans. L'allègement fiscal des retraités a remplacé en partie les compressions concernant la sécurité au titre des retraites. La prime d'assurance maladie supplémentaire des retraités a été supprimée au début de 2003. L'élément de base de la retraite nationale qui a été éliminé sera remboursé aux bénéficiaires d'une retraite pour activité salariée remplissant les conditions requises, dont la pension fera l'objet d'une augmentation distincte à compter d'octobre 2003.

Il a été décidé de procéder à une importante réforme de la retraite pour activité salariée concernant le secteur privé pendant la période considérée. Cette réforme, fondée sur une convention conclue avec les principales organisations professionnelles en novembre 2002, entrera en vigueur en 2005 et prévoira entre autres la flexibilité de l'âge de départ à la retraite, qui pourra être prise entre 62 et 68 ans.

Dans le cadre de la réforme, les pensions au titre d'une activité salariée dans le secteur privé s'accumuleront, à compter de 2005, également pendant les périodes non rémunérées au cours desquelles l'employé perçoit une indemnité journalière liée à ses revenus. Pendant ces périodes, les retraites au titre d'une activité salariée s'accumuleront conformément au taux d'accumulation de base, c'est-à-dire 1,5 % du montant des revenus utilisé pour le calcul de la retraite. Ces périodes incluent donc le congé pour motif familial. À compter du début de 2005, le taux d'accumulation des retraites liées à une activité salariée dans le secteur privé sera de 1,5 % par mois pendant les périodes d'indemnités pour congé de maternité, congé pour raison familiale et congé de paternité, calculé sur la base du montant des revenus retenus pour le calcul de ces prestations. En outre, la retraite, calculée sur la base d'un revenu mensuel de 500 euros, sera majorée de 1,5 % si le retraité n'a pas été rémunéré pendant une certaine période pour s'occuper, à la maison, d'un enfant de moins de trois ans.

9. Garderies

Depuis 1999, la situation des garderies fait l'objet d'une enquête mensuelle dans le cadre des enquêtes sur la main-d'œuvre et ces renseignements sont recueillis au dernier trimestre de chaque année. D'après les statistiques de 2001, plus de la moitié des enfants d'âge préscolaire (moins de sept ans) reçoivent des soins à la maison. Près de 40 % des enfants d'âge préscolaire sont placés en garderie à temps complet. La majorité d'entre eux sont en garderie municipale. Neuf pour cent des enfants d'âge préscolaire sont en garderie à mi-temps. Les mères s'occupent quasiment sans exception des enfants qui restent à la maison. Les pères ne s'occupent que d'un petit pourcentage d'entre eux et il est très rare que quelqu'un d'autre que les parents s'occupe de l'enfant.

Article 12

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. *Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.*

1. Promotion de la santé

1.1 Généralités

En avril 2002, le Gouvernement finlandais a pris une décision de politique générale en vue de préserver la qualité des soins de santé pour les citoyens. Le but est que chacun puisse accéder aux soins de santé nécessaires, indépendamment de son lieu de résidence et de sa situation financière. Pour atteindre cet objectif, des services de santé sont développés en coopération entre l'État et les municipalités et compte tenu des activités des ONG et du secteur privé.

Les secteurs de développement essentiels concernent les initiatives préventives en matière de santé et de promotion de la santé, l'accès aux soins de santé, la dotation en personnel en nombre suffisant et son recyclage, une réforme des activités et structures des soins de santé et le renforcement du financement des services de santé. Ce projet se poursuivra jusqu'à la fin 2007. Le projet national relatif aux soins de santé est appuyé par le projet de l'Association finlandaise des autorités locales et régionales pour la période 2002 à 2004 qui vise à réorganiser les services sanitaires de base des municipalités.

1.2 Drogues

La consommation occasionnelle de drogues et la toxicomanie ainsi que leurs effets néfastes ont augmenté régulièrement pendant les années 90. La drogue la plus commune est le cannabis. D'après certaines études, 10 % des adultes ont consommé du cannabis un moment donné en Finlande. Les drogues sont plus communément utilisées dans les grandes villes du sud de la Finlande, où les jeunes sont plus tolérants, particulièrement envers les drogues douces. On compte entre 11 000 et 14 000 utilisateurs de drogues dures, amphétamines et opiacés, et la majorité des toxicomanes a moins de 30 ans.

D'après les études les plus récentes, la consommation occasionnelle de drogues ne s'est pas répandue entre 1998 et 2000. Il semblerait que l'épidémie de VIH, qui s'est étendue rapidement en raison de l'injection de drogues par voie intraveineuse pendant la période 1998-1999, commence à reculer. L'épidémie de VIH a été suivie grâce au registre général des maladies infectieuses. Les mesures visant la prévention des maladies infectieuses et les programmes de vaccination ont donné de bons résultats. En 1999, 60 % des infections par VIH résultaient d'injection de drogues par voie intraveineuse. En 2000 et en 2001, les pourcentages correspondants sont tombés à 38 et 37 % respectivement. Une étude sur la prévalence de l'infection a fait apparaître que le pourcentage de personnes infectées est tombé à 1 % en 2002. Des mesures préventives prises parmi les toxicomanes diminuent les possibilités d'infection ultérieure pour le reste de la population.

En dépit de la diminution de la consommation occasionnelle de drogues, les dommages causés par l'utilisation de drogues peuvent encore augmenter. Au nombre des autres tendances préoccupantes, on trouve l'accumulation des problèmes dans un groupe d'âge jeune, l'accroissement de l'aliénation sociale des toxicomanes et

une augmentation de la criminalité liée aux drogues. La criminalité liée aux drogues est, en Finlande, une activité de plus en plus organisée, diversifiée, dont l'objet est de parvenir à des bénéfices financiers considérables; elle est essentiellement organisée dans les régimes limitrophes de la Finlande. Les drogues utilisées en Finlande sont généralement importées, principalement de Russie et d'Estonie, mais aussi d'autres pays de l'Union européenne.

En octobre 2002, le Gouvernement finlandais a décidé de renforcer sa politique relative aux drogues. Il a confié à un groupe chargé de coordonner la politique nationale en matière de drogues le soin d'élaborer un plan d'action à plus long terme pour rendre cette politique plus efficace. Le Plan d'action est mis en œuvre par les ministères chargés des problèmes de drogues depuis le début de 2001. Ce programme comporte des mesures concernant la prévention de l'utilisation des drogues et l'intervention précoce, le traitement des toxicomanes et l'octroi d'un appui à leurs proches, des mesures de supervision, une coopération internationale, des activités de recherche et de formation ainsi que la coordination, la mise en œuvre et l'élaboration de la politique relative aux drogues. Actuellement, on dispose de plusieurs projets visant à prévenir l'utilisation des drogues et à atténuer leurs effets nocifs.

1.3 Tabagisme, en particulier parmi les jeunes

Le CEDAW s'est déclaré préoccupé par l'augmentation du tabagisme et de la consommation de drogues parmi les jeunes, en particulier parmi les jeunes filles, et a prié instamment le Gouvernement finlandais d'intensifier ses efforts en vue de réduire le tabagisme.

La Stratégie de promotion de la santé et de lutte contre le tabagisme dans la jeunesse pour la période 2000 à 2003 a été achevée d'élaborer au début de 2000. Cette stratégie contient 64 propositions de mesures visant à ce que les parents et tous les autres adultes, ainsi que le milieu dans lequel vivent les enfants contribuent à leur croissance et à leur épanouissement en pleine santé.

Le gouvernement a également pris la décision de politique « Santé 2015 » concernant un programme national de santé et comprenant un objectif concret relatif à la diminution du tabagisme et de la consommation d'alcool et de drogues parmi les jeunes. Des indicateurs sont mis au point en vue de mesurer la réalisation des objectifs. Des renseignements consécutifs concernant le tabagisme et l'utilisation des drogues parmi les jeunes sont obtenus grâce à une enquête annuelle sur la santé scolaire et d'autres enquêtes concernant la santé. D'après les renseignements les plus récents, le tabagisme et l'utilisation de l'alcool ont diminué parmi les jeunes. Parmi le groupe d'âge de 14 à 18 ans, les filles fument autant que les garçons du même âge et les jeunes filles de 16 ans fument même légèrement plus que les garçons.

Avec l'aide de subventions du Ministère des affaires sociales et de la santé consenties aux fins de la promotion de la santé, plusieurs ONG et établissements d'enseignement ont lancé de nombreux projets visant à faire décroître le tabagisme parmi les jeunes, planifient des campagnes et mettent au point du matériel pédagogique. Une campagne nationale de lutte contre le tabagisme destinée à la jeunesse sera lancée en 2004.

Les écoles polyvalentes, les écoles secondaires et les établissements d'enseignement professionnels lanceront graduellement, en tant que partie intégrante de leur programme, un enseignement concernant le tabagisme et la consommation de drogues. En outre, plusieurs programmes de protection sociale aux niveaux régional et municipal ont été élaborés, traitant du tabagisme et de la consommation de drogues parmi les jeunes. La recommandation « Käypä Hoito » (« Traitement actuellement pratiqué »), achevée à la fin de 2002, concernant le tabagisme, la dépendance à la nicotine et le traitement en cas de sevrage, aide le système de soins de santé, y compris le système sanitaire scolaire à aider les jeunes à cesser de fumer. L'Institut national de santé publique comporte également un service général de prévention du tabagisme et un groupe spécial à l'intention de la jeunesse.

Ceux qui suivent leur service militaire reçoivent le guide « Terveys ja toimintakyky » (« La santé et l'aptitude à fonctionner »), élaboré par le département sanitaire de l'état major de l'armée finlandaise. Ce guide contient, entre autres, des chapitres distincts sur le tabagisme et les drogues et leurs risques pour la santé. L'éducation sanitaire donnée à tous les conscrits comporte une leçon sur les risques du tabagisme et des drogues pour la santé. En outre, les femmes membres des forces armées sont particulièrement mises en garde contre les effets dangereux du tabac sur les fonctions hormonales des femmes et sur le fœtus.

2. Soins de santé pendant et après la grossesse

Les maternités et les dispensaires pédiatriques constituent des unités administratives dans les centres sanitaires. Leurs services sont fournis gratuitement et leur objectif est d'assurer un niveau de santé satisfaisant pour la mère, l'enfant à naître, le nourrisson et la famille dans son ensemble.

Les maternités suivent la santé physique de la mère et de l'enfant à naître, et organisent des classes prénatales à l'intention des parents. Elles favorisent également la protection mentale et psychosociale de la famille. Les femmes enceintes doivent subir un examen médical à la maternité avant la fin du quatrième mois de grossesse, pour pouvoir prétendre à une allocation de maternité. Pendant la durée normale d'une grossesse, une femme enceinte se rendra à une maternité de 12 à 15 fois généralement, pour consultation avec une infirmière. Le médecin examinera la mère deux à trois fois pendant la grossesse. La plupart des centres de santé offrent des examens échographiques aux femmes enceintes, généralement entre la douzième et la seizième semaine de grossesse.

Les dispensaires spécialisés dans la pédiatrie suivent et appuient l'évolution physique, mentale et sociale de l'enfant et, selon que de besoin, prennent les dispositions requises pour que les enfants soient examinés et traités ailleurs. Ces établissements fournissent également aux familles conseils et appuis concernant l'éducation des enfants et la vie quotidienne. Après une naissance, une infirmière de la maternité locale se rend au foyer de l'enfant. À ce moment-là, l'enfant et sa famille deviennent clients du dispensaire pédiatrique.

L'un des défauts du mécanisme actuel de services réside dans sa fragmentation. L'aide mémoire du groupe de travail d'experts sur les cliniques destinées aux enfants et le guide sur l'organisation des activités de protection de

l'enfance dans les municipalités¹⁸ proposent que les dispensaires soient transformés en centres de services familiaux. Un centre de service familial favoriserait la coopération entre divers agents aux niveaux des municipalités et des ONG et offrirait des services plus souples aux familles ayant des enfants. Ces centres pourraient, mieux que les établissements traditionnels recueillir des renseignements concernant les relations avec les immigrés. La constitution de groupes de pairs à l'intention des immigrés dans les centres de service familial améliorerait la protection sociale des mères immigrées et de leurs familles.

3. Planification familiale et avortement

Le nombre des avortements est demeuré à peu près constant pendant la période considérée. Ainsi, 10 832 avortements ont été réalisés en 1999 contre 10 700 en 2001, ce qui représente 8,9 avortements pour mille femmes en âge de procréer (de 15 à 49 ans) en 1999, le chiffre correspondant pour 2001 étant de 9 avortements. En 2002 ce chiffre est passé à 10 902 avortements, soit 9,4 avortements pour mille femmes. D'après des estimations préliminaires, ce chiffre de 2003 se rapprocherait de celui de 2001.

Le nombre d'avortements attendus a augmenté dans le groupe d'âge de moins de 20 ans; en 1999, il était de 14,1 avortements pour mille femmes, contre 15,1 en 2001 et 17 en 2002. D'après des estimations pour 2003, ce chiffre retomberait au niveau de 2001.

Le plus grand nombre d'avortements concerne le groupe de femmes âgées de 20 à 24 ans, avec, en moyenne, entre 15,5 et 17,1 avortements pour mille femmes pendant la période considérée. Viennent ensuite les avortements dans le groupe des femmes de moins de 20 ans; en 1999, le nombre d'avortements pour ce groupe d'âge a dépassé, pour la première fois, celui enregistré dans le groupe de femmes âgées de 25 à 29 ans et il n'a pas diminué.

Les infirmières du service de santé public opérant dans les entres médicaux et les infirmières opérant en milieu scolaire donnent des conseils en matière de contraception. Les services de santé scolaire et de contraception sont gratuits pour tous. Des renseignements sont également disponibles sur les pages Web de la clinique de santé de la reproduction de la Fédération des familles finlandaises qui, en plus de donner des conseils d'ordre général, dispose d'un réseau de dispensaires à l'intention des jeunes, où ces derniers peuvent rechercher des informations ou s'entretenir en temps réel avec un expert, à l'occasion de leur rendez-vous virtuel. En 2003, des informations sanitaires ont été incluses dans le programme d'enseignement officiel de l'école polyvalente. À ce titre, on traite également de la santé sexuelle et on dispense des informations sur la contraception. Les contraceptifs sont aisément disponibles. En 2002, les contraceptifs d'urgence (pilule du lendemain) ont été mis en vente libre sur le marché, de sorte qu'ils peuvent être achetés sans ordonnance par les personnes de plus de 15 ans.

Le Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé (Stakes) a réalisé le projet RASKE (diminuer le nombre d'avortements) et ses rapports contiennent des renseignements en vue de favoriser les soins et l'enseignement. En outre, des manifestations annuelles concernant la fécondité (Hedelmällisyysfestarit) sont organisées; dans le cadre de cette manifestation

¹⁸ Ministère des affaires sociales et de la santé, aide mémoire 2003:7 du Groupe de travail.

concernant l'éducation sexuelle des étudiants dans le domaine de la santé et des services sociaux fournissent aux écoliers des renseignements adaptés et appropriés sur la sexualité. En plus de manifestations spéciales à l'intention des jeunes, les renseignements sont également diffusés dans le cadre d'expositions par d'autres moyens. Conjointement avec ces festivals, des spécialistes ont également leur propre recyclage. Ces festivals ont été organisés dans plusieurs villes, dans différentes régions du pays, et le plus récent a eu lieu à Hämeenlinna en 2003.

Du point de vue de la planification de la famille, la possibilité offerte à des partenaires de même sexe de pouvoir faire enregistrer leur union a, d'une part, accru l'égalité entre différents groupes de femmes, mais a causé, par ailleurs, de nouveaux types de problèmes concernant la planification de la famille. Ainsi, le droit de partenaires du même sexe à adopter n'est pas réglementé, bien que cette question ait été étudiée par un groupe de travail, comme indiqué plus tôt à l'article 6. On ne sait également pas bien qui a droit à un traitement concernant la stérilité.

4. Maladies sexuellement transmissibles

En 2001, on a compté au total 12 142 cas de chlamydiae (*Chlamydia trachomatis*) en Finlande, dont 62 % parmi les femmes. Le nombre de cas augmente régulièrement, en particulier parmi les jeunes. Trente-cinq pour cent des femmes atteintes avaient moins de 20 ans. Le nombre de gonorrhée (*Neisseria gonorrhoeae*) a, en revanche, diminué; seulement 247 nouveaux cas ont été déclarés en 2001 et 19 % des personnes atteintes étaient des femmes. Cent cinquante-neuf cas de syphilis (*Treponema pallidum*) ont été déclarés en 2001, et 44 % des victimes étaient des femmes. La chlamydiae est plus répandue dans les régions Nord et Sud de la Finlande, alors que la gonorrhée et la syphilis sont plus fréquentes près de la frontière orientale.

En 2001, on a compté 128 nouvelles infections par VIH, dont 25 % concernaient des femmes. Au cours de cette même année, on a découvert 19 nouveaux cas de sida dont sept, soit 36 %, chez des femmes. Sur les 13 personnes qui sont mortes du Sida en 2001, on comptait quatre femmes. Il n'a pas été découvert en 2001 de cas où le VIH/sida aurait été transmis de la mère à l'enfant.

Les questions essentielles à l'échelon national en matière de promotion de la santé et de la protection sexuelles concernent l'éducation sexuelle des jeunes, les avortements, et le rôle de l'homme en matière de planification familiale et de santé de la procréation. La promotion de la santé sexuelle est appuyée dans le cadre de la promotion d'ensemble de la santé et de l'éducation en matière de santé.

Article 13

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- a) Le droit aux prestations familiales;*
- b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;*

c) *Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.*

1. Appui aux femmes chefs d'entreprise

Depuis la présentation du présent rapport, un office des femmes chefs d'entreprise a été constitué en 1996, en vue de favoriser l'esprit d'entreprise et la constitution de réseaux de femmes chef d'entreprise ayant récemment débuté leur activité. Cette office favorise la création de nouvelles entreprises viables et crée de nouveaux modèles et services opérationnels en vue d'appuyer leur développement. Il est financé par le Fonds social européen, le Ministère finlandais du commerce et de l'industrie, le Ministère finlandais de l'éducation ainsi que des établissements du secteur privé (entreprises, banques, compagnies d'assurance, organisations professionnelles et collectivités) ainsi que par des établissements d'enseignement et coopère avec ces organismes.

L'office repose sur l'utilisation des données d'expérience dans toutes ses activités. Il fournit des cours et des conseils dans lesquels des femmes chef d'entreprise expérimentées font office d'expert, de conseiller et de formateur. La forme la plus élaborée de coopération et d'interaction entre un chef d'entreprise expérimenté et un novice est l'encadrement. L'office a publié un manuel concernant le processus d'encadrement qui comprend un livre et une vidéo.

À l'échelon municipal, des régions pilotes réaliseront entre 2003 et 2006 un projet intitulé « L'esprit d'entreprise et les municipalités – favoriser l'esprit d'entreprise » afin de développer une attitude favorable à l'esprit d'entreprise et de sensibiliser le public à l'esprit d'entreprise dans le cadre de la vie quotidienne. Ce projet fait suite au projet relatif aux attitudes relatives à l'esprit d'entreprise réalisé par l'Association finlandaise des autorités locales et régionales à partir de 1997 et au deuxième projet réalisé de 2000 à 2002. Ce projet vise à influencer sur les preneurs de décisions et les représentants du monde des affaires dans les municipalités. Au nombre des participants, on trouve des établissements d'enseignement, des chefs d'entreprise et des représentants de centres de développement des entreprises dans les municipalités pilotes.

1.2 Appui aux femmes chefs d'entreprise par le biais des fonds structurels et des programmes de développement régional de l'Union européenne

Les politiques nationales en matière d'emploi sont complétées par les politiques régionales du Fonds social européen (FSE). Le Ministère du travail est l'agent d'exécution en Finlande. Pendant la période 2004-2006, les programmes du FSE sont le programme Objectif 3, les programmes régionaux Objectif 1 et 2 et l'Initiative communautaire plurinationale EQUAL. Ces programmes ont été élaborés en coopération avec la Commission européenne, qui les approuve. L'agent d'exécution en Finlande est le Ministère du travail pour le programme du travail Objectif 3 et l'Initiative EQUAL. S'agissant des programmes Objectif 1 et 2, l'agent d'exécution est le Ministère de l'Intérieur. Le programme Objectif 1 (Finlande orientale et septentrionale) et le programme Objectif 2 (Finlande méridionale et occidentale) sont financés par diverses sources. Le programme Objectif 3 et l'Initiative EQUAL (ensemble de la Finlande, à l'exception des îles Åland et des régions visées par le programme Objectif 1) sont intégralement financés par le Fonds social européen.

Le Fonds social européen recherche, met à l'essai, définit et met en œuvre de nouvelles solutions en matière d'emploi, d'enseignement et de politiques commerciales et diffuse les bonnes pratiques. L'objectif du Fonds est d'accroître les aptitudes à la recherche, à la science et à la technologie et à favoriser l'égalité. À mi-parcours de la période 2000 à 2006, l'appui du Fonds social européen a servi à lancer des projets appuyant l'esprit d'entreprise chez les femmes. Aucune étude détaillée n'a été établie concernant le nombre de projets et leur financement.

2. Promotion de l'égalité dans la culture

Les femmes sont toujours plus nombreuses à étudier l'art et la culture. En 2001, on comptait 65 % de femmes parmi les étudiants des collèges professionnels artistiques et 69 % parmi ceux des instituts universitaires de technologie. Dans les établissements d'enseignement supérieur, le pourcentage des femmes étudiant les arts était de 63 %, la musique 55 %, le théâtre et la danse 52 %. L'augmentation du pourcentage de femmes suivant un enseignement d'ordre culturel se traduira par un accroissement du pourcentage des femmes ayant un emploi artistique. Le pourcentage de femmes parmi les bénéficiaires de bourses d'État pour les arts et la culture a augmenté; il était de 44 % en 1998, et de 48 % déjà en 2002.

D'après une étude sur les loisirs réalisée en 1999-2000 par Statistiques Finlande, il s'avère que les femmes et les hommes consacrent autant de temps aux activités culturelles et aux loisirs en Finlande. Toutefois, les femmes vont plus souvent que les hommes au théâtre, au concert et au musée, alors que les hommes passent davantage de temps que les femmes à regarder la télévision, à écouter la radio et à participer à des manifestations sportives. En revanche, les femmes consacrent plus de temps que les hommes à la lecture.

Les bibliothèques publiques finlandaises comptent 37 millions de livres, auxquels viennent s'ajouter chaque année 1,6 million d'ouvrages. Les collections comprennent, en outre, des journaux et des magazines, des partitions, des enregistrements musicaux et autres, des vidéocassettes, des CD-ROM et des DVD. Ces bibliothèques sont gratuites. D'après une enquête statistique réalisée en 1999, 69 % des femmes et 61 % des hommes de plus de 15 ans ont utilisé les services de bibliothèque chaque année.

Aux termes de la loi sur les bibliothèques (904/1998), les bibliothèques et services d'information ont pour objet de permettre à la population d'accéder sur un plan d'égalité à la civilisation et à l'apprentissage la vie durant. Elle vise également à promouvoir la création de réseaux interactifs et virtuels ainsi que l'enrichissement de leur contenu culturel. Pour faciliter l'accès aux bibliothèques, la Finlande dispose de 200 bibliobus en plus des bibliothèques permanentes. Toutes les bibliothèques finlandaises offrent la possibilité d'utiliser Internet, gratuitement en principe. Il est également donné des conseils sur l'utilisation d'Internet dans les bibliothèques.

On ne constate pas d'importantes différences entre les sexes dans l'utilisation d'Internet, du courrier électronique, des ordinateurs et du téléphone portable. En 2002, on comptait davantage de femmes que d'hommes dans le groupe des utilisateurs de courrier électronique âgés de moins de 55 ans. Les plus importants utilisateurs de courrier électronique étaient les jeunes. De même, à l'exception du groupe comptant les personnes les plus âgées, on comptait légèrement plus de femmes que d'hommes parmi les utilisateurs d'ordinateurs pendant le trimestre précédant l'étude. Internet n'était pas utilisé aussi souvent que l'ordinateur et les

différences entre sexe étaient mineures. Presque chaque homme de moins de 45 ans et chaque femme de moins de 40 ans a un téléphone portable¹⁹.

En Finlande, des services et un soutien culturels sont offerts à tous, indépendamment de leur origine ethnique. En outre, Le ministère de l'éducation a appuyé chaque année les cultures minoritaires au titre d'une ouverture de crédit distincte. Des subventions sont accordées aux activités culturelles des immigrés et des minorités ethniques. Les acteurs essentiels sont les immigrés, par exemple les réfugiés et les demandeurs d'asile ainsi que les minorités nationales finlandaises, comme les Tsiganes. L'objet est de renforcer le droit des minorités ethniques à promouvoir leur propre culture et leur langue, de concert avec la culture et les langues majoritaires. La notion d'activité culturelle est interprétée au sens large, lors de l'octroi de subventions. En plus des activités artistiques, des subventions peuvent être accordées, entre autres, pour des activités destinées aux enfants et à la jeunesse, afin de promouvoir l'identité des groupes culturels minoritaires, pour qu'ils organisent des activités radiophoniques dans leur propre langue, à des clubs renforçant l'identité culturelle et pour la diffusion de la culture des minorités ethniques auprès de la population majoritaire. L'un des critères en matière d'octroi des subventions concerne la mesure dans laquelle les activités du demandeur favoriseront l'égalité entre les sexes. Les crédits ont été utilisés pour octroyer des subventions, entre autres, aux associations et groupes de travail organisant des activités spécialement destinées aux femmes appartenant aux minorités.

En outre, chaque année le ministère de l'éducation affecte des crédits distincts en vue d'appuyer les activités de la culture same et des organismes sames. L'utilisation des crédits est décidée par le parlement same. Ces dernières années, les femmes sames sont de plus en plus actives dans les projets et associations culturels.

Article 14

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :

- a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;*
- b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;*
- c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;*

¹⁹ Pour plus de renseignements statistiques voir « Femmes et hommes en Finlande, 2003 », Appendice 9.

d) *De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;*

e) *D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;*

f) *De participer à toutes les activités de la communauté;*

g) *D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;*

h) *De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.*

1. Développement des zones rurales

Le précédent rapport a déjà décrit les activités réalisables avec l'aide des fonds structurels de l'Union européenne en vue d'aménager les zones rurales. Plusieurs projets et programmes de développement concernant les zones rurales ont été réalisés pendant la période considérée.

Le programme finlandais relatif à la politique rurale a été achevé en novembre 2000. Il contient 108 propositions visant le développement des zones rurales et leur viabilité. Le troisième programme concernant les politiques rurales s'appelle « La campagne pour le peuple – politique rurale fondée sur la volonté ». Ce programme porte sur les années 2000 à 2004 et l'ensemble du pays. Il examine les zones rurales finlandaises et les moyens dont dispose la société en vue de modifier les zones rurales. Il vise, entre autres, à équilibrer l'évolution démographique et à assurer et améliorer la viabilité des zones rurales.

Ce programme relie également l'action des particuliers et des associations aux activités de développement rural et adapte les programmes de développement rural dans différents secteurs administratifs. Il contient des propositions et des mesures à l'intention de nombreuses parties, comme les municipalités, les conseils villageois, les groupes d'activité, les provinces, les organisations, les universités et les instituts universitaires de technologie.

Le programme relatif à la politique rurale comporte un groupe de coordination, dont un groupe thématique distinct à l'intention des femmes. Ce groupe est un réseau de femmes œuvrant dans divers domaines dans plusieurs régions de la Finlande et vise à renforcer la perspective féminine en matière de politiques rurales et régionales. En 2003, le groupe thématique pour les femmes élaborera le plan d'action des femmes rurales. Il vise à présenter dans diverses instances (au stade de la prise de décisions politiques, à l'administration, aux instituts de recherche et aux médias) les problèmes essentiels pour les femmes rurales. Il appuiera également les projets de développement et de création d'entreprises orientés vers les femmes.

En avril 2001, le Gouvernement finlandais a promulgué une décision de politique générale concernant les principes directeurs applicables à la politique

rurale pour la période 2001 à 2004. Cette décision est fondée sur le programme de politique rurale et le programme concernant les objectifs de politique à l'échelon régionale promulgués quelques mois auparavant. Le programme de politique rurale vise en outre à constituer un réseau souple de compétences dans les zones rurales et à favoriser l'égalité entre divers groupes de population.

Article 15

1. *Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.*

2. *Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordant le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.*

3. *Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.*

4. *Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.*

Aux termes de la législation finlandaise, les hommes et les femmes sont égaux devant la loi, comme le prévoit l'article 15 de la Constitution. Voir les rapports précédents.

Article 16

1 *Les États parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :*

- a) *Le même droit de contracter mariage;*
- b) *Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;*
- c) *Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;*
- d) *Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;*
- e) *Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;*
- f) *Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts*

existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne les choix du nom de familles d'une profession et d'une occupation;

h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2 Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

1. Réforme de la législation relative à la famille et à l'héritage

Dans les recommandations qu'il avait émises après avoir examiné les rapports antérieurs, le CEDAW avait noté que la législation finlandaise présente une carence, à savoir que les relations des conjoints en matière de propriété sont régis par la loi du pays dont l'homme était ressortissant lors du mariage.

La loi sur le mariage a été complétée par de nouvelles dispositions en vertu de la loi (1226/2001) qui sont entrées en vigueur le 1er mars 2002. Ces dispositions concernent le droit applicable lors du mariage et les relations juridiques entre conjoints. Dans le même temps, la loi sur le mariage a été complétée par de nouvelles dispositions concernant la reconnaissance d'un mariage étranger et la compétence internationale des tribunaux finlandais s'agissant de questions concernant les relations juridiques des conjoints. En vertu des nouvelles dispositions, les relations des conjoints en matière de propriété sont essentiellement régies par la loi du pays où chaque époux a un lieu permanent de résidence après le mariage. En outre, les conjoints peuvent, par accord mutuel, décider du droit applicable aux relations de propriété dans le cadre du mariage.

Le CEDAW a également constaté une lacune, à savoir qu'en vertu de la loi finlandaise en vigueur, la position d'un enfant en matière de droit de la famille, dans le cas d'un enfant issu d'un mariage et d'un autre enfant né hors mariage est déterminée conformément au droit du pays dont le conjoint masculin est ressortissant. La réforme de la réglementation sur les problèmes de paternité de caractère international figure sur liste de projets du Ministère de la justice et il est proposé de commencer à élaborer cette législation dans les années à venir.

2. Enquête sur la paternité

Les dispositions de la loi sur la paternité (700/1975) concernant l'établissement et la reconnaissance de la paternité ont été modifiées pendant la période considérée, pour des motifs administratifs. Depuis le 1er mars 2003, la reconnaissance de la paternité est confirmée par le service local de l'état civil au lieu des tribunaux. En 2002, la paternité de 21 400 enfants nés hors mariage a été confirmée.

3. Accord concernant la garde des enfants

Les dispositions concernant la loi sur la garde des enfants et les droits d'accès (361/1983) n'ont pas été modifiées pendant la période considérée. Les parents doivent conclure un accord écrit s'agissant de la garde. Cet accord doit être soumis, pour confirmation, au conseil social municipal ou au tribunal, pour qu'il soit légalement contraignant. En 2002, les conseils sociaux municipaux ont confirmé 33 019 accords sur la garde des enfants. Quatre-vingt onze pour cent de ces accords concernent la garde conjointe; la garde a été confiée à la mère seule dans 7 % des cas et au père seul dans un pour cent des cas.

Appendices

- 1) Problèmes relatifs à l'égalité en Finlande. Ministère des affaires sociales et de la santé. Brochure sur l'égalité 2002:2.
 - 2) *Tuula Melkas* : Baromètre de l'égalité 2001. Helsinki 2002.
 - 3) *Markku Heiskanen et Minna Piispa* : Coûts de la violence dans une municipalité. Étude de cas de la violence à l'égard des femmes et de ses coûts dans la ville de Hämeenlinna en 2001, calculés à partir d'estimations fournies par les représentants des pouvoirs publics. Ministère des affaires sociales et de la santé. Rapports 2002:16.
 - 4) *Leena Karjalainen* : Campagne nordique et baltique contre le trafic de femmes en Finlande 2002. Rapport sur une campagne d'information coordonnée par le Conseil nordique des ministres. 31 décembre 2002.
 - 5) Études relatives aux femmes et recherche sur les sexes en Finlande. Rapport d'évaluation. Publications de l'Académie finlandaise 8/02. Helsinki 2002.
 - 6) Loi sur les contrats de travail (55/2001).
 - 7) Jurisprudence sur la discrimination.
 - 8) Différence de salaires selon le sexe sur le marché du travail finlandais. Ministère des affaires sociales et de la santé. Publications sur l'égalité 2002:2.
 - 9) Les femmes et les hommes en Finlande, 2003.
-