



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

Distr.  
GÉNÉRALE

CEDAW/C/FIN/4  
11 février 2000  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

---

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

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

Quatrième rapport périodique des États parties

FINLANDE\*

---

\* Le présent document a été reproduit tel que reçu. Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement finlandais, voir le document 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 document CEDAW/C/FIN/3.

QUATRIÈME RAPPORT PÉRIODIQUE PRÉSENTÉ PAR LA FINLANDE CONFORMÉMENT À  
LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION  
À L'ÉGARD DES FEMMES

Le présent rapport est le quatrième rapport périodique du Gouvernement finlandais sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le troisième rapport a été présenté en janvier 1997, mais n'a pas encore été examiné par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Par conséquent, il sera examiné avec le présent rapport à la session de l'été 2000 du Comité. Le présent rapport est un rapport de mise à jour qui traite en particulier les questions soulevées dans les conclusions de la quatorzième session du Comité. Il comporte aussi des renseignements sur les dispositions législatives et mesures adoptées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

Le présent rapport a été établi par le Ministère finlandais des affaires étrangères en étroite coopération avec divers ministères et organismes publics. Des organisations non gouvernementales et certains autres organismes ont été invités à présenter des communications écrites en vue de l'établissement du rapport. En outre, en septembre 1999 on a organisé une audience à l'occasion de laquelle les autorités publiques, les organisations non gouvernementales, les organisations du marché du travail et des comités consultatifs ont pu présenter leurs observations sur le projet de rapport.

Ce rapport a été communiqué au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en octobre 1999.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
Article 1 . . . . .	5
Article 2 . . . . .	5
1. Réforme des droits fondamentaux . . . . .	5
2. Loi sur l'égalité . . . . .	6
Article 3 . . . . .	6
1. Le Plan d'action du Gouvernement finlandais pour la promotion de l'égalité entre les sexes . . . . .	7
2. Le programme gouvernemental . . . . .	8
3. Le baromètre de l'égalité . . . . .	8
Article 4 . . . . .	9
1. Disposition de la loi sur l'égalité concernant les quotas . . . . .	9
Article 5 . . . . .	10
1. Violence contre les femmes . . . . .	10
2. Minorités . . . . .	13
3. Femmes handicapées . . . . .	16
4. Promotion de l'égalité dans les médias . . . . .	16
5. Publicité discriminatoire . . . . .	18
6. Responsabilités familiales conjointes des hommes et des femmes . . . . .	18
Article 6 . . . . .	19
1. Prévention de l'exploitation commerciale de femmes . . . . .	19
2. Droits sexuels . . . . .	22
Article 7 . . . . .	22
1. Droit de vote . . . . .	22
2. Composition du gouvernement . . . . .	23
3. Loi sur les fonctionnaires de l'État . . . . .	23
4. Financement d'organisations de femmes . . . . .	24
Article 8 . . . . .	24
Article 9 . . . . .	24

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
Article 10 . . . . .	25
1. Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle au moyen de mesures de politique du marché du travail . . . . .	26
2. Éducation et égalité . . . . .	27
3. Politique de la jeunesse et des sports . . . . .	28
4. Études féminines . . . . .	30
Article 11 . . . . .	30
1. Élimination de la discrimination dans la vie professionnelle . . . . .	30
2. Relations de travail atypiques . . . . .	33
3. Les femmes immigrées sur le marché du travail . . . . .	34
4. Services de l'emploi pour la population tsigane et sami . . . . .	34
5. Formation professionnelle et emploi des handicapés . . . . .	35
6. Conventions collectives . . . . .	36
7. Salaires . . . . .	37
8. Le chômage féminin . . . . .	37
9. Sécurité sociale . . . . .	40
10. Garderies . . . . .	41
11. Protection spéciale des femmes enceintes au travail . . . . .	41
Article 12 . . . . .	42
1. Promotion de la santé . . . . .	42
2. Soins de santé pendant et après la grossesse . . . . .	43
3. Planification familiale et avortement . . . . .	44
4. Maladies sexuellement transmissibles . . . . .	44
Article 13 . . . . .	45
1. Appui aux femmes entrepreneurs . . . . .	45
2. Promotion de l'égalité dans la culture . . . . .	47
Article 14 . . . . .	48
1. Développement des zones rurales . . . . .	49
Article 15 . . . . .	50
Article 16 . . . . .	50

### 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) Inscrire 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 Constitution finlandaise a été entièrement révisée et la nouvelle Constitution (731/1999) entrera en vigueur le 1er mars 2000. Les dispositions relatives aux droits fondamentaux qui avaient déjà été modifiées ont été reprises, quasiment telles quelles, au chapitre 2 de la nouvelle Constitution. Par conséquent, la réforme de la Constitution n'entraîne pas de modification des

dispositions relatives à l'égalité. Toutefois, par suite de cette réforme, les dispositions concernant les droits fondamentaux pourraient acquérir davantage d'importance dans le domaine de la pratique judiciaire, car les tribunaux, en vertu de la nouvelle Constitution (article 106), doivent donner la priorité aux dispositions constitutionnelles dans les cas où l'application d'une loi ordinaire serait apparemment contraire à ces dispositions.

## 2. Loi sur l'égalité

En décembre 1997, la Finlande a abrogé une disposition d'application de sa loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (loi sur l'égalité) qui permettait de maintenir l'inégalité entre les sexes des mécanismes de pension complémentaire créés avant son entrée en vigueur. En même temps, le Parlement finlandais adoptait une autre loi sur l'égalisation des mécanismes de pension complémentaire facultatifs (1038/1997), pour modifier l'âge à partir duquel on peut toucher une pension et le montant des prestations de façon qu'ils soient les mêmes pour les femmes et les hommes. Cette loi définit une méthode d'égalisation acceptée par les organisations syndicales, qui sera appliquée sauf convention contraire. Sous certaines conditions, les nouvelles dispositions donnent aux salariés couverts par un mécanisme de pension complémentaire le droit individuel de choisir de toucher la pension complémentaire à partir de l'âge prévu par l'ancien dispositif ou à partir de l'âge plus avancé prévu par le nouveau dispositif. L'égalisation des prestations concerne tous les mécanismes de pension complémentaire des salariés. La loi est entrée en vigueur le 1er décembre 1997.

En outre, le montant de l'indemnité qui doit être versée en cas de discrimination a été majoré. Le montant minimum est passé à 15 600 FIM et le montant maximum à 51 900 FIM. Selon la nature et les circonstances de la discrimination, ce plafond peut être dépassé, jusqu'à concurrence du double. Pour le reste, les dispositions de la loi sur l'égalité relatives à l'indemnisation sont inchangées.

La Finlande a rendu compte des activités du médiateur (ombudsman) à l'égalité dans ses rapports précédents. Le médiateur a été consulté sur 138 affaires en 1997 et 176 affaires en 1998. La majorité des demandes d'avis concernaient des discriminations au travail. En 1997, 58 % des personnes qui ont demandé un avis au médiateur étaient des femmes et 28 % étaient des hommes. En 1998, les chiffres étaient de 47 % de femmes et 35 % d'hommes.

Une enquête sur les incidences pratiques de la loi sur l'égalité, entrée en vigueur en 1987, a été lancée à l'automne 1998. Cette enquête porte sur l'application de la loi et ses incidences sociales, notamment au travail et en matière de prise de décisions. Elle comporte des entretiens avec les personnes qui ont consulté le médiateur.

### 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 Plan d'action du Gouvernement finlandais pour la promotion de l'égalité entre les sexes**

Le Plan d'action du Gouvernement finlandais pour la promotion de l'égalité entre les sexes pour 1997-1999 a été approuvé en février 1997. Ses grands principes reprennent ceux du Plan d'action de Beijing et mettent donc l'accent sur l'autonomisation des femmes, la promotion et la protection des droits fondamentaux des femmes et la promotion de l'égalité dès les stades préparatoires et à tous les échelons de la prise de décisions. Le plan porte sur la vie professionnelle, l'éducation et la formation, l'information, le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité et la prévention des violences contre les femmes.

Le Plan d'action est à la fois un instrument de la politique d'égalité du Gouvernement finlandais et un moyen d'informer les citoyens des principes et pratiques du gouvernement en matière d'égalité.

Les objectifs énoncés dans le Plan d'action sont traduits en projets ou tâches. Le Plan contient au total 96 projets, dont 23 ont déjà été exécutés et 65 sont en cours. On n'a encore pris aucune mesure en ce qui concerne huit de ces projets. Les projets en cours concernent par exemple l'évaluation des incidences de la loi sur l'égalité, l'intégration de la promotion de l'égalité dans toutes les activités de l'administration et le renforcement des objectifs d'égalité dans le programme national pour l'emploi et le programme des fonds structurels de l'UE.

Une des grandes réalisations du Plan d'action est un projet intersectoriel quinquennal pour la prévention de la violence contre les femmes. Il est décrit plus en détail au titre du paragraphe 1 de l'article 5.

Pour ce qui est des résultats obtenus grâce au Plan d'action, l'appui aux femmes entrepreneurs a été considérablement renforcé. Celles-ci ont pu bénéficier de prêts spéciaux et de conseils et de formations spécifiques destinés à encourager leur esprit d'initiative. Ces derniers temps, le nombre de femmes entrepreneurs dans les services de réparation et les services aux entreprises a augmenté. On a fait un effort particulier pour appuyer la création d'entreprises et les activités indépendantes des femmes en zone rurale.

La plupart des ministères ont mis en place un mécanisme de suivi interne de l'exécution du Plan d'action. En outre, on a désigné pour chacun des projets un chargé de liaison pour le processus de suivi.

Un des buts du Plan d'action, conformément au principe de l'intégration, est d'élargir et de répartir plus efficacement le travail de promotion de l'égalité dans tous les organes de l'administration de l'État. Le contrôle de l'exécution du Plan d'action a été confié à un groupe de travail composé de fonctionnaires représentant tous les ministères, qui est le premier organe interministériel chargé des questions d'égalité créé en Finlande. On a constaté que la politique de l'égalité est devenue plus visible et efficace et les

considérations d'égalité ont été intégrées même dans des projets ne faisant pas partie du Plan d'action.

Un rapport sur la mise en oeuvre du Plan d'action a été présenté en mai 1998. Il exposait les mesures prises par les ministères en 1997 et leurs projets pour 1998. Le groupe de travail chargé du suivi du Plan d'action a achevé ses activités en février 1999 avec la présentation du rapport final. Outre un exposé des mesures, ce rapport contient une analyse de la situation actuelle de l'égalité en Finlande.

## **2. Le programme gouvernemental**

Les objectifs d'égalité énoncés dans le programme de l'actuel Gouvernement finlandais (1999) sont entre autres de mettre en oeuvre le principe de l'intégration des considérations sexospécifiques dans l'administration de l'État, notamment pour la rédaction de nouvelles lois, ainsi que le principe de l'égalité de salaires, et d'élaborer des mécanismes plus souples de congé parental et de renforcer l'égalité entre les sexes. On examinera la question de la répartition de la prise en charge des congés parentaux entre les employeurs du père et de la mère et la possibilité d'instituer un mois de congé parental spécial pour le père. Le gouvernement examinera l'incidence des nouvelles lois sur l'égalité entre les sexes. En outre, l'administration des questions relatives à l'égalité sera précisée et les ressources du Ministère des affaires sociales et de la santé seront accrues. Dans sa politique étrangère, le gouvernement mettra l'accent sur les questions concernant les droits fondamentaux des femmes.

## **3. Le baromètre de l'égalité**

En 1998, conformément aux objectifs du Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes, le Conseil de l'égalité et Statistiques Finlande ont publié le premier baromètre de l'égalité. À notre connaissance, ce baromètre est la première enquête nationale fondée sur des entretiens traitant exclusivement de l'expérience, de l'opinion et des attitudes de la population en matière d'égalité entre les hommes et les femmes réalisée dans le monde.

Cette enquête a montré que l'opinion publique est favorable à l'égalité. La majorité des femmes et des hommes considèrent que dans l'ensemble les femmes ne jouissent pas du même statut que les hommes en Finlande. Toutefois, la moitié des femmes et des hommes interrogés pensent que l'égalité fera des progrès au cours des dix prochaines années et une proportion légèrement moins grande pensent qu'il n'y aura guère de changement.

Une nette majorité des femmes comme des hommes pensent que les femmes mariées ont le droit d'avoir un emploi rémunéré, quelle que soit leur situation de famille. Les femmes restent responsables du bien-être de la famille, mais les femmes et les hommes sont presque tous d'avis que les hommes devraient jouer un rôle plus important dans la prise en charge et l'éducation des enfants.

L'existence d'inégalités sur le plan du travail est reconnue tant par les hommes que par les femmes, mais ces dernières semblent plus critiques sur ce plan.

On refera périodiquement de nouvelles enquêtes de ce genre pour suivre les progrès de l'égalité entre les sexes en Finlande.

#### 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 considérée 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 des mesures prévues par la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.*

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

La disposition de la loi sur l'égalité modifiée en 1999 concernant l'instauration d'un quota de 40 % a permis d'accroître la participation des femmes aux organes de décision à l'échelon municipal. Dans les élections municipales de 1996, les femmes représentaient 36 % des candidats et 31 % des élus. Après ces élections, la disposition a été appliquée pour la première fois dans le cadre des conseils municipaux et autres organes municipaux. Grâce à cette disposition, la proportion de femmes aux conseils municipaux est passée de 25 % à 45 % en 1996. Toutefois, seuls 15 % des présidents de conseils municipaux sont des femmes. La disposition relative aux quotas a eu un effet particulièrement prononcé sur la composition des comités : le nombre de femmes siégeant aux comités chargés des services municipaux et aux autres comités techniques, et le nombre d'hommes siégeant aux comités chargés de la protection sociale, de la santé, de l'éducation et de la culture, ont augmenté. Deux des trois principales villes de la zone métropolitaine ont une femme pour maire. Toutefois, en 1997 seuls 10 % des villes et 9 % des municipalités avaient à leur tête une femme.

Les habitants d'une municipalité ont le droit de contester les décisions des organes municipaux. Le tribunal administratif suprême a jugé que la disposition de la loi sur l'égalité relative aux quotas s'applique également aux décisions municipales. Il est possible de faire abroger par voie de recours une décision contraire à la loi sur l'égalité. Ainsi, le tribunal administratif suprême a considéré dans son arrêt 907 du 3 avril 1999 que les décisions du conseil municipal de Kuusankoski concernant la nomination des membres du conseil municipal et de plusieurs comités et de leurs adjoints étaient contraires à la loi sur l'égalité.

Il n'y a pas eu dans l'administration de l'État un processus de renouvellement du personnel similaire à celui constaté dans les administrations locales à la suite des élections. Toutefois, la disposition relative aux quotas a entraîné une augmentation du nombre de femmes également dans les organes de décision de l'administration de l'État presque aussitôt après son entrée en vigueur en 1995. Avant cette date, la proportion de femmes n'était égale ou supérieure à 40 % que dans un cinquième des comités d'État et autres organes

compétents. Après l'entrée en vigueur de la disposition, quelque 68 % des comités et 42 % des groupes de travail se sont alignés sur la nouvelle règle.

#### **Article 5**

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :*

*a) Modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel 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 de 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**

La communauté internationale a, notamment à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995, affirmé que la violence contre les femmes est une violation des droits de l'homme.

En Finlande, le problème de la violence contre les femmes n'est plus dissimulé. Il est reconnu et analysé et l'on recherche des moyens de prévenir les actes de violence contre les femmes. La prévention de la violence contre les femmes et de la violence domestique figure aussi dans le programme du Gouvernement finlandais relatif à l'égalité et le budget comprend une provision pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

##### **1.1 Mesures législatives visant à prévenir la violence contre les femmes**

Les dispositions du Code pénal concernant les délits sexuels ont été réformées par une modification du chapitre 20 (563/1998) qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1999. Cette modification a précisé et simplifié les dispositions du chapitre concernant les délits sexuels. Les sanctions ont été alourdies : la peine minimale en cas de viol a été portée de 6 à 12 mois d'emprisonnement. Le chapitre contient une disposition spéciale sur le viol aggravé. Une des modifications importantes a consisté à élargir la définition des délits sexuels pouvant être poursuivis d'office.

##### **1.2 Dispositions concernant l'interdiction d'approcher**

Une loi instituant une ordonnance interdisant à une personne d'approcher une autre personne (898/1998) est entrée en vigueur le 1er janvier 1999. Une telle ordonnance peut être prise si l'on a des motifs raisonnables de penser que la personne visée est susceptible de commettre un acte menaçant la vie, la santé, la liberté ou la paix de la personne qui se sent menacée ou de harceler la personne protégée. Elle interdit à la personne visée de rencontrer, contacter, suivre ou épier la personne protégée. Si l'on a des motifs raisonnables de penser que cette interdiction n'est pas suffisante pour écarter

/...

toute menace de crime ou d'autres formes de harcèlement, l'ordonnance peut également interdire à la personne visée de se trouver à proximité de la résidence principale ou secondaire, du lieu de travail ou de tout autre lieu habituellement fréquenté par la personne protégée. L'ordonnance doit être prise pour une durée déterminée, de un an au maximum, et est reconductible. La violation de l'ordonnance est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement d'un an au maximum. L'ordonnance doit être prise par un tribunal de justice; la police ne peut prendre que des ordonnances provisoires. Le nombre de telles ordonnances demandé aux tribunaux a été plus grand que prévu (513).

Le commandement suprême de la police a donné aux agents de police des instructions sur les procédures à appliquer en ce qui concerne cette ordonnance. L'information y relative a été améliorée et on a publié une fiche d'information.

### **1.3 Aide aux victimes de violence**

Le Code de procédure pénale (689/1997) est entré en vigueur le 1er octobre 1997. Il a amélioré la protection des victimes de délits sexuels et de violences. Le tribunal peut nommer un avocat pour aider le plaignant tant durant l'instruction que durant le procès dans les affaires concernant certains délits d'agression et de violence, si le plaignant est partie à une affaire poursuivie d'office. Les honoraires de l'avocat sont pris en charge par l'État. Un avocat d'office peut être nommé si la plaignante est victime d'une infraction aux mœurs visée par le chapitre 20 du Code pénal, sauf s'il existe un motif particulier de considérer que cela n'est pas nécessaire. Un avocat peut aussi être nommé dans une affaire concernant une menace à la vie ou à la santé d'une personne relevant des articles 1 à 6 du chapitre 21 du Code pénal, à condition qu'il y ait des motifs raisonnables de le faire compte tenu de la relation existant entre le plaignant et le suspect. D'après les travaux préparatoires relatifs au projet de loi HE 82/1995 vp, cela peut être le cas par exemple lorsque c'est le mari de la plaignante qui a commis un acte de violence.

Dans le cas précité, on peut nommer un conseiller juridique pour aider une victime qui ne porte pas plainte et qui est entendue personnellement durant l'instruction, si l'on considère que cette personne pourra avoir besoin d'une assistance durant l'instruction et le procès. En pareille situation, les conditions de désignation d'un conseiller juridique sont les mêmes que dans le cas de la désignation d'un avocat pour un procès. Les honoraires du conseiller juridique sont également pris en charge par l'État.

### **1.4 Projet pour la prévention de la violence contre les femmes**

Comme on l'a indiqué plus haut, le programme national de prévention de la violence contre les femmes est considéré comme le principal résultat de la mise en oeuvre du Plan d'action du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les sexes. Dans le cadre de ce programme, le Ministère des affaires sociales et de la santé a lancé en 1998 deux projets quinquennaux : le projet pour la prévention de la prostitution et le projet pour la prévention de la violence contre les femmes. Ces projets sont exécutés par le Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé.

L'objectif du projet pour la prévention de la violence contre les femmes est de mettre en évidence les cas de violence contre les femmes, de promouvoir la lutte contre la violence dans l'opinion publique, de réduire la violence et de développer les services offerts aux victimes et aux auteurs d'actes de violence et d'améliorer leur efficacité. Les résultats du projet serviront à élaborer un programme national de réduction de la violence contre les femmes. L'élaboration de dispositions législatives et le suivi de la mise en oeuvre des réformes sont aussi des thèmes prioritaires.

À l'origine, le projet était axé sur la prévention de la violence domestique, y compris les violences sexuelles à l'égard des membres de la famille. Depuis, il a été élargi pour englober toute violence contre les femmes, en privé ou en public. On se préoccupe aussi du harcèlement sexuel des femmes et de la violence contre les femmes au travail.

Une campagne d'information pour lutter contre la violence domestique, intitulée «Un coup c'est un coup de trop», a été exécutée en coopération avec la ville d'Helsinki à l'automne de 1998. Dans ce cadre, plusieurs émissions de télévision ont été diffusées à l'échelle nationale et un service téléphonique d'appui a été créé.

La création de réseaux internationaux à l'échelon de l'Union européenne est une activité importante qui permet de connaître de nouveaux modèles et méthodes de prévention de la violence et de développer le savoir-faire. Les participants au projet finlandais ont assisté à des conférences organisées par le Conseil européen, l'Union européenne et l'organisation Women Against Violence Europe (WAVE). Le projet finlandais a suscité beaucoup d'intérêt dans les rencontres internationales. Ce projet permet d'échanger des savoir-faire en consultant différents organes des pouvoirs publics au sujet des questions intéressant la violence contre les femmes.

### **1.5 Enquête sur la violence contre les femmes**

Statistiques Finlande a réalisé, en coopération avec le Conseil pour l'égalité (du Ministère des affaires sociales et de la santé) une vaste enquête sur l'ampleur de la violence contre les femmes, première enquête de ce genre conduite en Finlande et même dans l'UE. Cette enquête a suscité un grand intérêt tant en Finlande qu'à l'étranger car peu de pays ont fait une étude aussi approfondie de la violence domestique.

Les résultats de l'enquête ont été publiés en 1998, en finlandais et en anglais, sous le titre «Faith, Hope and Battering. A Survey on Men's Violence Against Women in Finland». On a constaté que la violence contre les femmes était un problème beaucoup plus répandu qu'on ne le pensait en Finlande. D'après l'étude, 40 % des femmes ont subi après l'âge de 15 ans des violences physiques ou sexuelles ou des menaces d'hommes. Parmi les femmes vivant maritalement, 22 % avaient subi des violences physiques ou sexuelles ou des menaces de violences de la part de leur conjoint ou concubin, dont 9 % durant l'année écoulée. L'enquête a aussi montré que plus de la moitié des séparations avaient été précédées de violences. Douze pour cent des victimes de violence ont demandé de l'aide et 6 % des hommes ayant commis des actes de violence avaient recherché une assistance pour les aider à modifier leur comportement.

Conformément au Plan d'action, les résultats de cette enquête seront employés pour évaluer le coût de la violence pour la société et les individus. Cette analyse sera faite par le Ministère des affaires sociales et de la santé, le Conseil de l'égalité et Statistiques Finlande.

## **2. Minorités**

### **2.1 Femmes tsiganes**

Les femmes tsiganes sont très souvent au chômage. La discrimination dont elles sont victimes est particulièrement fréquente dans le cadre des relations de travail sous la forme de ce qu'on a appelé un phénomène de double discrimination, fondée à la fois sur leur sexe et sur leur costume traditionnel. Comme l'a fait observer le Conseil consultatif pour les affaires tsiganes, les femmes tsiganes rencontrent des problèmes par exemple en ce qui concerne la prise en charge des enfants durant la journée. D'une part, les mères qui sont au chômage ont plus de mal à faire garder leurs enfants que celles qui ont du travail, et d'autre part elles ont du mal à chercher du travail à cause du fait qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants.

Les femmes tsiganes rencontrent des difficultés dans les lieux publics en raison de leur origine ethnique et de leur costume traditionnel. En particulier, les tribunaux de district ont traité plusieurs affaires de discrimination à l'égard de femmes tsiganes en 1998 et 1999.

L'unité de formation des tsiganes a continué d'organiser, en coopération avec le Conseil national de l'éducation, des séminaires destinés expressément aux femmes. Le dernier de ces séminaires, dont les thèmes portaient sur l'éducation des enfants et la sensibilisation aux droits des femmes, s'est tenu en septembre 1998.

### **2.2 Femmes immigrées**

Les étrangers ne représentent encore qu'une petite proportion de la population finlandaise, mais leur nombre augmente. Actuellement, ils ne constituent que 1,7 % de la population. D'après le Centre du recensement, il y avait en Finlande au 31 mai 1999 85 697 étrangers, dont 42 448 femmes.

Conformément à une résolution gouvernementale du 16 octobre 1997, l'objectif du programme officiel du pays en ce qui concerne l'immigration et les réfugiés est de définir des lignes directrices pour la politique de la Finlande dans ce domaine. Il s'agit d'aider les immigrés à s'intégrer dans la société finlandaise en leur permettant de participer aux activités économiques, sociales et politiques en tant que membres à part entière de la société, ayant les mêmes droits et devoirs que les citoyens finlandais. Le programme donne aux immigrés le droit de préserver et d'enrichir leur culture et leur religion dans le respect de la loi finlandaise.

Dans son Plan d'action, le gouvernement s'est engagé à améliorer les possibilités de participation des femmes appartenant aux groupes minoritaires et des femmes handicapées.

En mai 1999, le gouvernement a décidé de créer un groupe de travail ministériel sur la politique de l'immigration et des relations ethniques, qui est secondé par des fonctionnaires des ministères compétents.

Le Conseil consultatif pour les relations ethniques (ETNO) a été créé le 15 mai 1998 pour poursuivre les activités du Conseil consultatif pour les réfugiés et les migrants (PAKSI). Le décret définissant les fonctions de ce nouveau conseil met l'accent sur la promotion de bonnes relations inter-ethniques et la prévention du racisme et de la discrimination ethnique. Un alinéa relatif aux droits des femmes prévoit un suivi de la mise en oeuvre de la loi sur l'égalité dans le cas particulier des femmes immigrées, ainsi qu'en ce qui concerne la discrimination ethnique dans la société, le travail et l'éducation. De plus, un groupe de travail contrôle la mise en oeuvre du Plan d'action du gouvernement à l'égard des femmes immigrées, ainsi que la mise en oeuvre des recommandations relatives à la situation des femmes immigrées formulées dans le rapport de l'ancien Conseil consultatif.

Un groupe de travail créé par l'ancien Conseil a publié son rapport sur la situation des femmes immigrées en Finlande le 31 mars 1997. Les femmes immigrées étaient largement représentées dans le groupe de travail, dont la tâche était d'appeler l'attention sur les femmes immigrées et leur situation et d'entreprendre et d'appuyer la collecte de données y relatives. Sa mission se limitait aux problèmes liés au travail et à l'éducation, ainsi qu'à la préservation et au développement de la culture et de l'identité. Dans son rapport final, il a indiqué que sa tâche avait été rendue difficile par la pénurie de statistiques et d'études sur la question. Les statistiques relatives à la population immigrée ne sont pas ventilées par sexe et ne tiennent pas compte des immigrés naturalisés.

Le 1er octobre 1998, le Ministère du travail a créé un groupe de gestion composé de représentants de différents ministères et de la Ligue finlandaise des droits de l'homme, chargé d'élaborer un système efficace pour le suivi du racisme et de la discrimination ethnique, qui devrait être totalement fonctionnel en 2000-2001. Ce groupe a lancé plusieurs études sur la discrimination ethnique, dont une étude d'ensemble des différentes formes que cette discrimination prend, qui devait être publiée à l'automne de 1999.

Les modifications législatives et les nouvelles dispositions législatives adoptées au cours des deux ou trois dernières années concernent notamment l'accueil des immigrés et les moyens d'améliorer leur situation. En particulier, ils ont amélioré la situation des femmes et des enfants.

Une nouvelle loi sur l'intégration des immigrés et l'accueil des demandeurs d'asile (493/1999) est entrée en vigueur le 1er mai 1999. Ses objectifs sont notamment d'améliorer les possibilités offertes aux immigrés pour participer à la société finlandaise et s'y faire entendre, et les moyens d'encourager les échanges et la tolérance entre les immigrés et le reste de la population et notamment de promouvoir de bonnes relations inter-ethniques.

Le but principal de la loi est de promouvoir l'emploi des immigrés et de les encourager à poursuivre leur formation et leur éducation, de les aider à s'adapter sur le plan économique et social et d'encourager le respect des droits fondamentaux et des droits de l'homme.

La loi est mise en oeuvre au moyen d'un programme d'intégration exécuté à l'échelon local. Elle prévoit le versement aux immigrés, pendant une période de trois ans, d'une prestation spécifique pour l'intégration. Une des conditions d'octroi de cette prestation est que l'immigré participe à l'élaboration et à l'exécution d'un plan pour son intégration et celle de sa famille. Dans le cadre du plan d'intégration, les autorités locales, le bureau des services de l'emploi et l'immigré se mettent d'accord sur les mesures à prendre pour aider l'immigré et sa famille à s'intégrer, mesures que les autorités s'engagent à faciliter et l'immigré à mettre en oeuvre. Ces mesures sont notamment la formation linguistique, l'élaboration d'un plan d'études, des stages, une préparation à la formation professionnelle et des contacts sociaux. Si l'immigré n'est pas disposé à participer à l'élaboration du plan d'intégration ou ne le respecte pas, ces prestations peuvent être supprimées.

Les mesures prévues par la loi aideront les femmes immigrées à comprendre leurs droits spécifiques et à en jouir. Le principe général est qu'il importe de fournir aux immigrés, femmes ou hommes, des renseignements sur des droits concernant l'égalité, le mariage et la participation des femmes et des enfants à la vie sociale, droits sur lesquels se fonde la situation des femmes dans la société finlandaise.

En ce qui concerne tout particulièrement les femmes, le plan vise à aider les mères de famille nombreuse et les autres femmes à comprendre leurs droits, à connaître les règles de la vie sociale, les moyens démocratiques d'exercer une influence, les coutumes, la culture, le droit à l'égalité et le statut des femmes et des enfants, à apprendre le finlandais pour l'usage courant et à saisir l'importance de l'éducation. Pour l'élaboration des plans, on tient compte du fait que souvent les normes culturelles du pays d'origine peuvent soumettre les femmes et les jeunes filles à des exigences contradictoires avec le statut de la femme dans la société finlandaise.

### **2.3 Femmes réfugiées**

La définition finlandaise du réfugié se fonde sur la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés. Toutefois, les tribunaux ont été très prudents en ce qui concerne la constatation de persécutions liées au sexe. La jurisprudence du Conseil de l'asile comporte une affaire dans laquelle la vulnérabilité de la requérante due au fait qu'elle était célibataire a été prise en compte pour reconnaître son besoin d'une protection internationale. On tient compte des besoins spécifiques des femmes dans la procédure d'asile en prévoyant la possibilité que l'enquêteur et l'interprète soient des femmes. Toutefois, cela n'est pas un droit absolu. Les femmes sont interrogées individuellement, hors de la présence de leur mari.

Toutefois, il n'existe pas de lignes directrices nationales concernant les femmes réfugiées qui permettraient de mieux tenir compte des besoins et de la situation spécifiques des femmes. À de nombreuses reprises, des organisations non gouvernementales ont évoqué la nécessité d'élaborer des lignes directrices européennes sur les femmes réfugiées.

### **3. Femmes handicapées**

La situation des femmes handicapées dans la société finlandaise fait l'objet d'un débat public depuis plusieurs années déjà. Durant les années 90, la population a été beaucoup sensibilisée aux droits des personnes handicapées et notamment des femmes handicapées.

Les services et l'aide sont un des piliers de la politique sociale en faveur des handicapés qui met l'accent sur la rééducation et la participation à la vie sociale. Dans les années 90 en particulier, les services auxquels les handicapés graves ont un droit dit subjectif ont été renforcés. Ces services sont notamment les services de rééducation médicale et certains autres services fondés sur la loi relative aux services aux handicapés (services de transport, d'interprétation, de logement, d'amélioration du logement et fourniture d'appareils et équipements ménagers), services qui sont assurés par l'Institut des assurances sociales. La loi actuelle relative aux services aux handicapés est en vigueur sous sa forme actuelle depuis 1994.

Les services spéciaux pour les handicapés mentaux desservent 21 000 personnes. En 1997, le Ministère des affaires sociales et de la santé a lancé un projet triennal de création de réseaux de services spéciaux dont l'objectif est notamment de fournir des services spéciaux aux handicapés mentaux.

Le recours aux services spéciaux destinés aux handicapés mentaux et mis sur pied par les districts spécifiquement pour les handicapés a diminué. On cherche à fournir les services aux handicapés mentaux dans le cadre des services municipaux ordinaires. La part de la prise en charge institutionnelle dans les prestations sociales en faveur des handicapés mentaux a diminué et devrait reculer encore un peu, car on développe les services d'aide ménagère et d'assistance de substitution. Les districts responsables de la prise en charge spécifique des handicapés seront plus clairement responsables de la prise en charge institutionnelle et des soins spécialisés, à l'appui des services municipaux de base. Il est particulièrement difficile de répondre aux besoins des handicapés mentaux vieillissants qui vivent avec leurs parents. Une grande majorité d'entre eux auront besoin de logements spéciaux au cours des prochaines années. Les autres services nécessaires sont l'aide à domicile, la prise en charge familiale, les activités de jour et le soutien et l'orientation des familles.

### **4. Promotion de l'égalité dans les médias**

Dans son troisième rapport, la Finlande a traité de la Société de radiodiffusion finlandaise (Oy Yleisradio Ab). Le dixième anniversaire du lancement des activités de la Société de radiodiffusion relatives à l'égalité a été célébré en décembre 1997. En 1998, le conseil d'administration a approuvé un nouveau plan pour l'égalité. En 1999, ce plan a été désigné meilleur plan en matière d'égalité par le Ministre de l'égalité et le médiateur à l'égalité. Le principe de l'intégration des considérations d'égalité dans toutes les activités a été respecté pour l'élaboration du nouveau plan, qui prévoit aussi des mesures positives de promotion de l'égalité entre les sexes.

La Société de radiodiffusion finlandaise a exécuté un projet quinquennal intitulé «L'image de la femme et de l'homme» (1994-1998), qui mettait l'accent

sur l'égalité entre les sexes dans ses émissions. Dans le cadre de ce projet, on a analysé les émissions d'information et de fiction et les émissions pour enfants, ainsi que l'essence du journalisme en ce qui concerne l'égalité des hommes et des femmes. Les résultats devaient aider les responsables d'émissions à promouvoir l'égalité dans leurs émissions et à mieux répondre aux besoins des différentes catégories d'audience. Lancé en collaboration avec les instituts de communication de différentes universités finlandaises et leurs chercheurs ce travail d'analyse et d'éducation concerté a débouché sur une coopération entre six organismes de radiodiffusion publics.

À la suite du projet «L'image de la femme et de l'homme», la Société de radiodiffusion finlandaise et cinq autres sociétés de radiodiffusion publiques européennes ont lancé un projet intitulé «Screening Gender», dont l'objectif est d'intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans le débat sur la politique des médias, de sensibiliser les professionnels des médias et le grand public aux questions sexospécifiques et d'aider à résoudre les problèmes liés à la représentation des hommes et des femmes par des actions de sensibilisation et de démonstration de pratiques différentes.

Les sociétés de radiodiffusion concernées comptent, grâce à ce projet, produire un programme de formation audiovisuelle (bandes vidéo, documents d'information et ateliers) qui décrira la situation actuelle de la télévision et exposera les options qui s'offrent aux producteurs d'émissions en matière de représentation des femmes. Ce programme de formation sera ensuite distribué aux professionnels des médias et aux autres intéressés en Europe et ailleurs.

Ce projet a été lancé en juillet 1997 et se poursuivra jusqu'en juin 2000. Il est coordonné par la Société de radiodiffusion finlandaise et cofinancé par le quatrième programme communautaire sur l'égalité des chances pour les femmes.

Cette année, la chaîne MTV3 a publié un nouveau plan pour l'égalité appelé «Tasa-arvo 2000» («Égalité 2000»), qui vise à passer de l'information à la mise en oeuvre. Le premier plan pour l'égalité de cette chaîne, lancé en 1995, privilégiait l'information sur les questions d'égalité et les questions connexes; le nouveau plan vise à obtenir des résultats concrets en la matière. Il est subdivisé en sections qui peuvent être mises à jour individuellement. En outre, il cherche à traiter séparément des questions d'égalité pour chaque catégorie de salariés, car la situation diffère selon les catégories. Il comporte notamment des dispositions en matière de quotas, des mesures positives spéciales pour le recrutement et le principe de l'intégration des considérations d'égalité dans toutes les activités. Outre les objectifs de politique du personnel, il énonce des objectifs de politique des programmes, qui visent notamment à promouvoir la visibilité des femmes dans la programmation de la chaîne MTV3 et le rôle des femmes en tant que productrices d'émissions.

Parallèlement à l'élaboration des nouveaux plans pour l'égalité, la chaîne MTV3 a évalué le degré de réalisation des objectifs en matière d'égalité en son sein. Les progrès de l'égalité se manifestent notamment par le fait qu'il y a aujourd'hui davantage de femmes parmi ses cadres moyens qu'au début des activités de promotion de l'égalité. Toutefois, en ce qui concerne les cadres supérieurs, la situation n'a pas évolué. Il y a toujours une distinction entre emplois féminins et emplois masculins et un des grands défis de la société pour l'avenir sera d'effacer cette distinction.

Le Syndicat des journalistes finlandais a poursuivi l'élaboration de son programme pour l'égalité. En particulier, il s'efforce d'inciter les employeurs à améliorer l'égalité dans les entreprises dont font partie ses membres.

L'Association des juristes finlandais a publié un manuel des droits fondamentaux des femmes qui traite des engagements internationaux liant la Finlande, et en particulier de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et de la législation nationale.

## **5. Publicité discriminatoire**

Comme on l'a indiqué dans le précédent rapport, le Conseil de l'égalité dans la publicité est composé de représentants des annonceurs, des agences de publicité et des médias. Il a précisé sa pratique dans le cadre de différentes affaires. Il a traité une vingtaine d'affaires par an, soit 180 au total entre 1989 et 1999, et a publié un rapport sur 4 % d'entre elles.

Outre le Conseil de l'égalité dans la publicité, le médiateur à la consommation peut intervenir en matière de publicité discriminatoire. Il a examiné et interdit un certain nombre d'actions de commercialisation discriminatoire et a aussi pris position sur l'utilisation de la sexualité et de la nudité dans la publicité.

## **6. Responsabilités familiales conjointes des hommes et des femmes**

### **6.1 Travail ménager non rémunéré**

Des études montrent que des adultes qui ont une activité professionnelle aident souvent leurs propres parents dans la vie quotidienne. La moitié des personnes dont un parent ou les deux parents sont encore en vie les aident au moins une fois par mois. Il est aussi intéressant de constater que les hommes aident leurs parents aussi fréquemment que les femmes, puisque cela indique que la division traditionnelle entre les sexes à cet égard tend à disparaître.

### **6.2 Congés parentaux**

La réglementation relative aux congés de maternité et de paternité, aux congés parentaux et aux congés pour prise en charge des enfants a été modifiée en 1998 pour donner une plus grande marge de manoeuvre aux familles. On a modifié la loi sur les contrats de travail (320/1970) en y intégrant un nouveau chapitre 2A (Amendement 357/1998) relatif aux congés familiaux des salariés. Les congés familiaux comprennent le congé de maternité, le congé de maternité spécial, le congé de paternité et le congé parental, le congé pour prise en charge des enfants, le congé pour prise en charge partielle des enfants, le congé temporaire pour prise en charge des enfants et le droit de s'absenter du travail pour motif familial impératif. Ce chapitre contient des dispositions relatives à l'obligation faite à l'employeur de continuer de rémunérer ses salariés en congé, au droit du salarié de reprendre son travail à la fin d'un congé familial et au caractère obligatoire des dispositions.

L'objectif de l'amendement était de préciser les dispositions relatives aux congés familiaux des salariés et d'en faciliter l'utilisation. Le père peut

/...

prendre un congé de paternité pendant que la mère est en congé de maternité ou en congé parental. Toutefois, en Finlande les hommes utilisent rarement la possibilité du congé parental. La réduction de la durée minimum du congé pour prise en charge des enfants et la possibilité de prendre ce congé en même temps que le congé de maternité ou le congé parental de l'autre parent vise à inciter les pères à recourir davantage aux possibilités de congé familial offertes par la loi sur les contrats de travail. En outre, les dispositions relatives au congé de maternité, au congé de maternité spécial, au congé de paternité, au congé parental et au congé pour prise en charge des enfants ont été harmonisées avec la directive du Conseil de l'Union européenne donnant effet à l'Accord sur les congés parentaux conclus entre les organisations européennes du marché du travail. L'amendement tient aussi compte des prescriptions d'une directive sur la protection maternelle.

En raison de ces nouvelles dispositions, le Ministère du travail et le Ministère des affaires sociales et de la santé ont entrepris conjointement une campagne visant à encourager les pères à utiliser leur droit de prendre un congé familial.

Un comité largement représentatif créé par le Ministère des affaires sociales et de la santé a recherché en 1998 et 1999 des moyens de renforcer le rôle et les droits du père et du grand-père et leur possibilité d'exercer pleinement les fonctions paternelles à différents âges de la vie. Il a fait des propositions de réformes législatives et de projets de recherche-développement visant à promouvoir le rôle des pères. En outre, il a proposé que le congé parental soit prolongé par un «mois du père», c'est-à-dire un congé de 25 jours ouvrables pouvant être employé par le père.

## **Article 6**

*Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, 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 Le projet pour la prévention de la prostitution**

Dans le Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes, la commercialisation de la sexualité, la prostitution et le trafic des femmes ont été considérés comme des aspects essentiels pour la prévention de la violence contre les femmes.

L'objectif du projet pour la prévention de la prostitution, exécuté par le Centre national de recherche-développement sur le bien-être et la santé, est d'étudier la prostitution à l'échelon national et international et de recueillir et de fournir des informations sur le commerce de la sexualité. Ce projet produira des connaissances et des renseignements sur les questions liées à la prostitution. Les renseignements relatifs au commerce du sexe sont communiqués aux médias, aux autorités, aux décideurs et à différentes organisations.

L'expansion rapide de l'industrie du sexe se traduit par un développement de différentes formes de prostitution également en Finlande. Actuellement, on dispose de très peu d'informations fondées sur des recherches concernant l'industrie du sexe en Finlande, qui est un phénomène complexe et en évolution rapide. Comme il s'agit d'une question délicate et difficile à étudier, un des objectifs essentiels du projet est de promouvoir la recherche. On a entrepris d'établir une base de données bibliographiques concernant la littérature finlandaise et nordique sur la prostitution et de faire une étude de l'utilisation de la presse quotidienne comme support pour le commerce du sexe.

Un des objectifs du projet est d'encourager la coopération entre les autorités et les organisations non gouvernementales, ainsi que la réalisation d'expériences pilotes visant à promouvoir l'égalité dans la sexualité et une sexualité positive. Ces questions sont abordées dans des séminaires, dans différents forums et dans les groupes de travail régionaux associés au projet pour la prévention de la violence contre les femmes.

La Finlande est un pays de destination et de transit en particulier pour la prostitution itinérante en provenance des États baltes et de la Russie. Outre des pays plus éloignés, ces pays voisins sont devenus des destinations de plus en plus courues du tourisme sexuel d'origine finlandaise. Un programme appelé STOP a été lancé dans le cadre du projet, en collaboration avec le Ministère de l'intérieur, dans le but de développer la coopération avec les autorités des pays voisins pour la prévention de la prostitution organisée et du trafic des femmes. Le Département de la police du Ministère de l'intérieur a publié le 1er mai 1999 des directives à l'intention de la police pour la lutte contre le trafic des femmes, la prostitution et la criminalité associée. En même temps, une nouvelle loi portant modification de la loi sur les étrangers est entrée en vigueur. Les motifs pouvant occasionner le refus de l'entrée dans le pays comprennent notamment un soupçon raisonnable que l'étranger se procure des revenus par des moyens illicites ou en vendant des services sexuels.

Le projet pour la prévention de la prostitution est également associé au réseau nordique des autorités et des assistants sociaux qui s'occupent des questions de prostitution. Ce réseau est un forum de coopération qui permet d'échanger des vues sur les questions concernant la prostitution et de suivre l'évolution de la prostitution. En 1999, le projet finlandais pour la prévention de la prostitution a assuré le secrétariat et la coordination du réseau.

## **1.2 Groupe de travail sur les problèmes liés à l'utilisation de services de téléphone rose**

Un rapport établi par un groupe de travail créé par le Ministère des transports et des communications sur les problèmes liés à l'utilisation de services de téléphone rose payants et sur la nécessité de contrôler ces services a été achevé en mars 1999. Il propose de mieux informer les jeunes au moyen de différents circuits d'information et en coordination avec les écoles. Le groupe de travail suggère aussi qu'on oblige les exploitants de réseaux de télécommunications à informer leurs clients, par exemple en joignant des brochures aux factures, sur le système d'autorégulation et la possibilité de limiter l'accès à ces services.

### **1.3 Réforme des dispositions législatives sur les délits sexuels**

Les dispositions du chapitre 20 du Code pénal ont été modifiées par une loi (563/1998) entrée en vigueur au début de 1999. Le fait d'offrir de rémunérer des services sexuels fournis par une personne de moins de 18 ans est désormais considéré comme un délit. Dans les autres cas, le fait d'offrir de l'argent pour des services sexuels n'est pas une infraction. Le proxénétisme reste un délit.

En outre, la disposition exigeant qu'un acte soit considéré comme un délit dans les deux pays concernés a été supprimée dans certains cas. Il est possible d'appliquer la loi finlandaise même à des actes qui ne sont pas répréhensibles dans le pays où l'acte a été commis si le suspect est un ressortissant finlandais ou une personne ayant un statut légal similaire. L'acte peut être sanctionné en Finlande s'il concerne la distribution d'images pornographiques, la possession d'images pornographiques représentant des enfants, l'abus sexuel d'un enfant, l'offre de rémunérer les services sexuels d'un mineur et le proxénétisme lorsqu'il concerne une personne âgée de moins de 18 ans.

### **1.4 Services réservés aux adultes sur l'Internet**

L'utilisation de l'Internet et les services fournis par ce biais, notamment les services réservés aux adultes, se sont beaucoup développés. L'utilisation de numéros d'appel spéciaux pour des services réservés aux adultes est en diminution et ces services sont de plus en plus fournis par le biais de l'Internet et d'autres réseaux.

Les problèmes liés aux services réservés aux adultes ont été traités à l'échelle internationale. Le Ministère des transports et des communications élabore, en coopération avec les autres États membres de l'Union européenne, de nouvelles lignes directrices visant à éviter la diffusion de documents illégaux et nocifs par les réseaux mondiaux. Le 25 janvier 1999, le Parlement européen et le Conseil de l'Europe ont pris une décision sur l'adoption d'un plan d'action communautaire pluriannuel visant à développer la sécurité sur l'Internet. Il s'agit en particulier de prévenir l'utilisation de l'Internet pour le trafic des personnes, les crimes contre les enfants et la diffusion d'idées racistes et xénophobes.

Le plan d'action est axé sur la création d'un environnement sûr et la mise au point de systèmes de filtrage et de classement. Parmi les éléments essentiels de la sécurisation de l'environnement Internet, on peut mentionner la création d'un réseau européen chargé de dénoncer les sites Web illégaux et nuisibles et l'appui à l'autorégulation et à l'élaboration de règles.

### **1.5 Interdiction de la prostitution dans les lieux publics**

Il y a depuis quelques années un débat très animé sur la prostitution sur la voie publique à Helsinki. Au début, les critiques visaient principalement les clubs sexuels, mais leur nombre a beaucoup diminué et la prostitution a en conséquence envahi les rues. Le développement de la prostitution est devenu un obstacle au maintien de l'ordre public. En conséquence, le conseil municipal d'Helsinki a décidé le 15 septembre 1999 d'introduire à l'article 5 du règlement municipal une disposition prohibant la prostitution sur la voie publique.

## 2. Droits sexuels

Des dispositions légales modifiées sur les délits sexuels sont entrées en vigueur au début de 1999. Leur objet est de protéger plus clairement les droits sexuels des adultes et d'améliorer la protection des enfants par le droit pénal. En vertu des nouvelles dispositions, les hommes peuvent au même titre que les femmes être considérés comme victimes de viol et les femmes peuvent au même titre que les hommes être considérées comme coupables de viol. Comme auparavant, les dispositions relatives au viol peuvent également s'appliquer entre conjoints. Les relations sexuelles entre un adulte et une personne de moins de 16 ans sont interdites, qu'elles soient hétérosexuelles ou homosexuelles. Le droit de poursuite du ministère public a été considérablement élargi par les nouvelles dispositions.

Un groupe de travail créé par le Ministère de la justice en décembre 1997 a rendu son rapport intitulé «La loi et les relations entre personnes du même sexe» en mai 1999. Ce groupe avait été créé pour définir les dispositions législatives nécessaires pour remédier aux lacunes de la législation concernant l'union librement consentie de deux personnes du même sexe et pour coordonner la coopération entre les différents ministères. Il a suggéré entre autres qu'on donne aux partenaires du même sexe la possibilité d'officialiser leur relation. Cela conférerait aux couples homosexuels, sauf quelques exceptions, les mêmes droits et obligations que ceux des couples hétérosexuels mariés.

### 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 d'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, d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;*
- 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 1908, le taux de participation des femmes était inférieur de 9 % à celui des hommes. Depuis, le taux de participation des femmes n'a cessé d'augmenter, si bien qu'aux élections de 1972 il n'était inférieur que de 0,9 % à celui des hommes. Depuis 1987, le taux de participation des femmes est plus élevé que celui des hommes (1987 : femmes 76,6 % et hommes 76,2 %; 1995 : femmes 73,1 % et hommes 70,6 %; 1999 : femmes 69,7 % et hommes 66,8 %).

Aux élections municipales, le taux de participation des femmes dépasse celui des hommes depuis 1984. Un peu moins du tiers des membres des conseils municipaux sont des femmes.

Depuis longtemps déjà, quelque 40 % des candidats aux élections parlementaires et un tiers des 200 députés sont des femmes. En 1999, 74 femmes ont été élues au Parlement, soit cinq de plus qu'en 1995. En 1995, elles ont été 67, soit 10 de moins qu'en 1991. Les chercheurs et les politiciens ont formulé différentes hypothèses pour expliquer cette évolution.

La participation des femmes finlandaises aux élections européennes a été légèrement plus élevée que celle des hommes. En 1992, le taux de participation des femmes était de 30,8 % et celui des hommes de 29,5 %. En 1996, les chiffres correspondants étaient de 58,4 % et 56,7 %. Un peu moins de 40 % des candidats étaient des femmes (39 % en 1999 et 38 % en 1996). En 1999, sept femmes et neuf hommes ont été élus au Parlement européen et en 1996 huit femmes et huit hommes avaient été élus.

## **2. Composition du gouvernement**

Huit des 18 ministres du gouvernement formé après les élections parlementaires de 1999 sont des femmes. Les femmes détiennent les deux portefeuilles de l'éducation, les deux portefeuilles des affaires sociales et de la santé, le portefeuille de vice-ministre des finances et les portefeuilles du travail, de l'environnement et des affaires étrangères. Les fonctions du Ministre de l'égalité sont assumées par le Ministre des affaires sociales et de la santé. Onze (34 %) des 32 membres des comités gouvernementaux et quatre des 19 présidents des comités établis par les ministères sont des femmes.

## **3. Loi sur les fonctionnaires de l'État**

### **3.1 Politique du personnel de l'État**

Dans son propre Plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes (1997-1999), le Gouvernement finlandais a entrepris, en tant qu'employeur, de promouvoir la participation des femmes au processus de prise de décisions, notamment au moyen des plans des ministères pour l'égalité et d'un programme de formation du personnel administratif. Tous les ministères ont élaboré le plan pour l'égalité prévu par la loi sur l'égalité afin notamment de promouvoir l'égalité des perspectives de carrière des deux sexes.

### **3.2 Hauts fonctionnaires**

Le 6 février 1997, le gouvernement a pris une résolution pour réformer les critères et méthodes présidant à la désignation des hauts fonctionnaires. Cette résolution est fondée sur les propositions d'un groupe de travail créé par le Ministère des finances.

En raison des modifications apportées à la structure de l'État et aux domaines de compétence, les hauts fonctionnaires se trouvent dans une nouvelle situation et les tâches qui leur incombent se sont modifiées et multipliées. On a progressivement modifié les critères et méthodes de désignation des hauts fonctionnaires pour les adapter aux besoins actuels. L'objectif est de faire en

sorte que les personnes les plus qualifiées soient nommés aux postes de haute responsabilité, d'améliorer la gestion du personnel dans les administrations de l'État, de promouvoir des affectations formatrices pour permettre aux fonctionnaires d'acquérir l'expérience diversifiée nécessaire pour exercer des fonctions de direction, et d'accroître le nombre de femmes exerçant de telles fonctions.

On a lancé un nouveau projet afin de mieux planifier la formation du personnel pour lui offrir suffisamment de possibilités d'accéder à des fonctions de direction et d'expert. Ce projet vise aussi à offrir aux femmes davantage de possibilités d'enrichir leurs compétences pour accéder à des postes de direction et d'expert. Les plans de formation ont souligné en particulier l'importance de la détection des aptitudes à la direction, de l'égalité, de la rotation des tâches, des affectations formatrices et du parrainage.

Un nombre croissant des hauts fonctionnaires de l'État sont des femmes. En 1998, la proportion de femmes était de 20 %. Pour l'ensemble du secteur public, y compris les municipalités, la proportion était de 40 %.

#### **4. Financement d'organisations de femmes**

Comme la Finlande l'a déclaré dans son troisième rapport, les activités des associations de femmes ne bénéficient d'aucun financement public légal. Le Ministère de l'éducation accorde des subventions discrétionnaires au Conseil national des femmes finlandaises et à la Coalition des associations de femmes finlandaises pour une action commune (NYTKIS). Le montant des subventions augmente régulièrement. En 1999, il aura atteint 550 000 FIM. En outre, le Ministère de l'éducation a versé des subventions à des organisations de femmes pour des projets ponctuels relevant de ses compétences. Il continuera d'appuyer des organisations de femmes en leur accordant des subventions et en finançant des projets.

À l'occasion de la rédaction de la loi sur les loteries, des représentants de la Coalition des associations de femmes finlandaises pour une action commune ont proposé que les associations de femmes figurent parmi les bénéficiaires ayant droit à une part des bénéfices des loteries et des paris.

#### **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.

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 de bourses et autres subventions pour les études;

e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, 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 de 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 les conseils relatifs à la planification de la famille.

**1. Promotion de l'égalité dans la vie professionnelle au moyen de mesures de politique du marché du travail**

Une nouvelle politique du marché du travail a été adoptée en vigueur au début de 1998 dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de prévenir la marginalisation des chômeurs.

Cette politique met l'accent sur les services d'emploi individualisés et l'amélioration de leur qualité. Un des objectifs essentiels de la réforme était d'améliorer l'efficacité des services d'aide à l'emploi pour pouvoir prendre beaucoup plus rapidement des mesures propres à remédier aux problèmes qui contribuent au chômage.

Désormais, l'agence de l'emploi et le demandeur d'emploi élaborent ensemble un plan de recherche d'emploi qui consiste à recenser toutes les compétences et expériences du demandeur d'emploi pour formuler un programme de travail subventionné et de formation qui lui donneront les moyens de trouver un emploi sur le marché du travail ordinaire. Des entretiens sont organisés périodiquement, à l'occasion desquels le plan individuel est examiné, pour encourager les demandeurs d'emploi et éliminer les obstacles à l'emploi qui touchent particulièrement les femmes.

Un des éléments essentiels du nouveau système consiste à créer des groupes de demandeurs d'emploi, qui peuvent être établis sur la base de différents critères. Ces groupes peuvent être constitués de membres d'une population cible particulière et leurs activités peuvent être adaptées spécifiquement aux femmes.

On peut faire appel aux services d'orientation et de formation de l'administration du travail pour promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail, influencer les orientations professionnelles des demandeurs d'emploi et améliorer le fonctionnement du marché du travail. Les services de l'emploi doivent promouvoir l'égalité des sexes en donnant aux hommes et aux femmes la même information sur les possibilités de formation et d'emploi et en aidant les demandeurs d'emploi qui cherchent un emploi dans un secteur dans lequel l'autre sexe est prédominant ou veulent explorer de nouvelles possibilités (aide aux femmes entrepreneurs). Des conseils de carrière personnalisés peuvent aussi aider les demandeurs d'emploi qui envisagent de se lancer dans une activité non traditionnelle. Le conseil de carrière peut être considéré comme un service très personnalisé dans lequel on recherche une solution individuelle pour les demandeurs d'emploi, hommes ou femmes, ou on élabore un plan sur lequel le demandeur d'emploi s'engage.

Les plans d'action pour l'emploi élaborés par la Finlande pour 1998 et 1999 conformément aux directives de l'UE sur l'emploi accordent une importance particulière au statut de la femme sur le marché du travail et à la création d'emplois pour les femmes, tant au niveau des objectifs spécifiques concernant l'égalité qu'à tous les autres niveaux du plan. Il est clair que pour réaliser l'égalité entre les sexes, il faut d'abord la réaliser dans la vie professionnelle et familiale, et que l'essentiel est de préserver les services de protection sociale et de faire respecter le principe de l'égalité de salaire.

## 2. Éducation et égalité

Depuis le milieu des années 70, quelque 55 % des jeunes qui entrent à l'université sont des femmes. Les domaines dans lesquels les femmes prédominent en ce qui concerne tant le nombre de candidats que le nombre de nouveaux étudiants sont la médecine vétérinaire, l'enseignement en école maternelle et en école primaire et les sciences de la santé. Tous les domaines technologiques sont dominés par des hommes.

La proportion de la population titulaire d'un diplôme universitaire est la même pour les hommes et les femmes. Quelque 60 % des travailleurs ayant un diplôme universitaire sont des femmes. Quelque 40 % des travailleurs ayant un diplôme universitaire supérieur (maîtrise ou doctorat) sont des femmes. Ce n'est que dans les domaines techniques que la proportion de femmes est modeste, inférieure à 20 %.

Entre 1996 et 1998, le Ministère de l'éducation a demandé aux universités de rendre compte des mesures qu'elles ont prises pour influencer les choix des étudiants et assurer un équilibre entre les sexes. Les méthodes employées par les universités comportent différents systèmes de notation pour les examens d'entrée et des modifications internes des critères d'admission. Toutefois, d'après les universités, les examens d'admission sont rarement employés pour influencer l'équilibre entre les sexes dans les différentes disciplines. On continuera d'étudier l'effet de la sélection des étudiants sur la structure par sexe.

Se fondant sur la loi sur l'éducation professionnelle (630/1998), le Ministère de l'éducation a publié une décision normative sur les critères de sélection des étudiants dans l'enseignement professionnel de base. En vertu de cette décision, les candidats sont également notés en fonction du sexe. Un candidat reçoit trois points supplémentaires s'il ou elle souhaite entreprendre une formation dans laquelle moins de 30 % des candidats retenus par une unité de sélection donnée sont du même sexe que le candidat.

On a tenu compte de l'objectif de l'égalité entre les sexes dans plusieurs projets concernant l'éducation et notamment dans un projet national intitulé «Formation professionnelle des femmes dans l'industrie» (1996-1998), financé par le Fonds social européen, qui vise à promouvoir un changement d'attitude et à encourager les filles à entreprendre des formations techniques dans l'industrie. Le but du projet conjoint du Ministère de l'éducation et du Fonds social européen appelé Tietonaisia (Femmes instruites) est d'encourager les filles à étudier les bases de l'informatique et à entreprendre des formations de recyclage.

En octobre 1996, l'Académie de Finlande a créé un groupe de travail chargé d'évaluer les besoins de formation pour les carrières féminines dans la recherche et de faire des propositions pour éliminer les obstacles qui s'opposent à ces carrières, d'étudier l'effet de la discrimination occulte dans la communauté universitaire et de proposer un plan intitulé «Les femmes dans les universités finlandaises en 2010». Dans son rapport présenté en septembre 1997, ce groupe de travail a proposé des mesures pour mettre au point des méthodes d'évaluation, orienter le financement de la recherche et améliorer la situation des jeunes chercheurs et de leurs familles.

De 1997 à 1999, dans leurs nominations, les conseils de la recherche de l'Académie ont décidé de tenir compte de la nécessité de promouvoir les carrières des chercheuses. En 1998, la proportion de femmes nommées a nettement augmenté, y compris à des postes de responsabilité : les femmes représentaient 28 % des candidats à des postes de chercheurs confirmés et ont obtenu 40 % des nominations; elles représentaient 47 % des candidats à des postes de doctorants et ont obtenu 57 % des nominations.

### **3. Politique de la jeunesse et des sports**

#### **3.1 Politique de la jeunesse**

La Division de la jeunesse du Ministère de l'éducation a lancé un projet visant à intégrer la promotion de l'égalité des sexes dans la politique de la jeunesse. Ce projet comportait trois volets : égalité dans les organisations nationales de travail des jeunes et de jeunesse, égalité des sexes dans la politique régionale et structurelle et égalité dans le développement communautaire. Tous ces thèmes sont traités depuis l'automne 1998.

La Division de la jeunesse poursuit son projet TASANUPO (Égalité dans la politique de la jeunesse) dont le but est de mettre en place un système d'autoévaluation des activités concernant la jeunesse et de promouvoir l'égalité dans ces activités. Ce projet produit des méthodes d'évaluation permettant d'évaluer et d'élaborer des activités concernant la jeunesse en tenant compte particulièrement des considérations d'égalité. Ce projet est exécuté au moyen de deux sous-projets pilotes régionaux qui se poursuivront jusqu'en 2000.

L'égalité entre les sexes prend de nombreuses formes dans les organisations de jeunes et de travail des jeunes. À l'automne 1998, on a envoyé aux organisations nationales un questionnaire sur leurs projets en matière d'égalité et sur la place des femmes dans leurs organes administratifs. On a constaté qu'il y avait une légère majorité de femmes dans 26 organisations. Dans certaines organisations les hommes étaient largement prédominants; il s'agissait toutes d'organisations spécialisées dans une activité de loisirs comme la philatélie ou la technologie ou travaillant directement avec des garçons. Les organisations comptant une majorité de femmes n'étaient pas aussi focalisées, mais un grand nombre d'entre elles avaient une orientation internationale et politique.

La recherche joue un grand rôle dans la promotion de l'égalité dans la politique de la jeunesse. Ainsi, durant la deuxième moitié des années 90, on a fait plusieurs analyses du rôle des filles dans différentes communautés. Outre les recherches sur les filles et les jeunes femmes, on fait des recherches sur le rôle et la position des garçons et des jeunes hommes. Le principe dominant a été d'utiliser les résultats de la recherche dans les activités de jeunesse, le travail des jeunes et la politique de la jeunesse.

Dans les efforts visant à améliorer les conditions de vie des jeunes, la question de l'égalité des sexes est importante car il faut à la fois éviter l'exclusion et en atténuer les effets. Par exemple, le nombre de filles consommant des drogues est en augmentation et des projets visant spécifiquement les filles ont permis d'obtenir d'excellents résultats en matière de prévention de la toxicomanie.

### 3.2 Politique des sports

La surreprésentation des hommes dans les sports de compétition est un aspect important du débat sur l'égalité et se répercute aussi sur d'autres sports et sur leur promotion. D'après les études qui ont été faites, on consacre beaucoup plus de moyens au sport masculin qu'au sport féminin.

En vertu du paragraphe 1 de la nouvelle loi sur les sports (1054/1998), entrée en vigueur le 1er janvier 1990, l'objet de cette loi est de promouvoir l'égalité par le sport. Plusieurs projets ont été lancés à cet effet.

Le Comité olympique finlandais a lancé un projet sur les sports de haut niveau pour les femmes, fondé sur la stratégie Sport de haut niveau 2000 qui est subventionnée par le Ministère de l'éducation. Il s'agit de faire mieux apprécier les sports féminins de haut niveau, d'améliorer la qualité de l'entraînement, d'aider des athlètes féminines de talent à atteindre le niveau international et d'améliorer les résultats obtenus par les Finlandaises dans les compétitions de haut niveau. Ce projet appuie les carrières sportives des femmes tant dans les sports de compétition que dans l'entraînement. Il a bénéficié d'une subvention du CIO au titre de la solidarité olympique. Jusqu'à présent, l'accent a été mis sur la collecte d'informations sur les femmes athlètes et entraîneurs; la mise en oeuvre commencera en 1999.

Au printemps 1998, le Ministère de l'éducation a lancé un projet de recherche et d'analyse concernant les équipements sportifs et l'égalité des chances. On étudie aussi l'accès aux équipements sportifs sous l'angle de l'égalité entre les sexes. En outre, l'égalité est un des critères appliqués par le Ministère dans sa politique de financement depuis 1998, année à partir de laquelle il a commencé à affecter des crédits spécifiques à des projets de promotion de l'égalité dans les sports. Il distribue chaque année un prix et des subventions à des personnes, communautés ou projets qui promeuvent l'égalité dans les sports.

Un projet concernant l'égalité des sexes parmi les entraîneurs (1998-2000) vise à développer la formation d'entraîneurs travaillant avec des groupes d'âges différents et à des niveaux différents. Il s'agit d'apprendre aux entraîneurs à tenir compte des différences entre les sexes et d'appuyer les athlètes en fonction de leurs besoins et de leurs capacités. Ce projet s'intègre dans un projet plus vaste de promotion de l'égalité dans l'éducation sportive.

La Fédération finlandaise des sports a adopté un plan d'action pour la promotion de l'égalité entre les sexes pour 1998-2000.

La Fédération finlandaise des sports préside le réseau European Women and Sports (EWS) pour la période 1998-2000. Les priorités retenues pour cette présidence sont la promotion de la participation des femmes aux organes de décision, la formation des femmes pour les postes de responsabilité et le développement du réseau EWS. La Conférence 2000 de l'EWS sera organisée à Helsinki.

#### 4. Études féminines

Comme on l'a mentionné dans le troisième rapport, les études féminines se sont rapidement développées, diversifiées et institutionnalisées dans les années 90. L'activité éditoriale des femmes chercheurs est considérable, comme en témoigne le fait que plus de 200 nouvelles références ont été notifiées pour la version 1999 de la bibliographie «Recherches sur les femmes et les questions sexospécifiques en Finlande». Lorsque cette bibliographie a été créée en 1995, elle comptait plus de 2 000 références émanant de plus de 350 chercheurs.

En 1993, on a créé un service de courrier électronique pour l'information et le débat sur les études féminines en Finlande. Aujourd'hui, ce service compte plus de 800 abonnés et est devenu un forum important pour le débat national.

Comme nous l'avons expliqué dans le précédent rapport, ces dernières années la situation des universités a évolué dans un sens positif. Il y a à l'Université d'Helsinki un professeur d'études féminines nommé pour une période de cinq ans et le Ministère de l'éducation a créé huit nouveaux postes de professeurs pour les Universités d'Helsinki, de Tampere, de Turku, de Jyväskylä, d'Oulu et de Joensuu, ainsi que pour l'Abo Akademi (Université suédoise de Finlande) et l'École suédoise d'économie et d'administration des entreprises.

Par ailleurs, le Ministère de l'éducation a créé un poste de professeur d'études féminines, appelé Minna Canth Academy Professorship, à l'Académie de Finlande. Outre les postes de professeurs universitaires, les études féminines exigent la création de postes d'enseignement à des niveaux moins élevés et pour l'heure il n'en existe qu'une poignée. À l'avenir, l'accroissement des ressources affectées aux études féminines et la continuité de l'enseignement seront parmi les grands enjeux du développement des études féminines.

#### Article 11

1. *Les États parties s'engagent à 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 permanente;*

d) *Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestations, 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 ou 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**

En 1998, les femmes représentaient 50 % de la population d'âge actif (15 à 64 ans), 47 % de la main-d'oeuvre et de la population employée, 50 % de la population de chômeurs et 55 % de la population non employée. Par conséquent, selon ces indicateurs généraux, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire que les femmes représentent à peu près la moitié de toutes les catégories.

#### **1.1.1 Plans pour l'égalité**

Une enquête sur les plans pour l'égalité au travail dans les secteurs public et privé, lancée par le médiateur à l'égalité, a été achevée en 1998. Cette enquête (Publications sur l'égalité 1/1998) a examiné la situation des plans pour l'égalité dans une centaine d'entreprises et d'administrations. Elle a été publiée en finlandais uniquement.

L'enquête s'est fondée sur un questionnaire qui a été envoyé à tous les ministères, à 44 organismes et services publics, à 17 universités, à cinq entreprises d'État, aux 10 principales villes, à 30 entreprises privées et à cinq organisations syndicales. En outre, on a conduit des entretiens dans neuf entreprises et deux organisations syndicales. Parmi les organismes et services publics, l'enquête a porté sur ceux ayant un effectif permanent minimum de 30 personnes. Les entreprises auxquelles le questionnaire a été adressé figurent parmi les principales entreprises finlandaises ou multinationales opérant en Finlande et ont été choisies dans la mesure du possible dans tous les secteurs d'activité. La construction est la seule branche de production importante qui n'a pas été couverte. Dix-neuf des entreprises visées par l'enquête étaient cotées en bourse. Les organisations syndicales couvertes par l'enquête étaient les fédérations centrales. Au total, on a envoyé 126 questionnaires et 95 organisations (75,4 % des organisations visées par l'enquête) y ont répondu.

Il ressort de cette enquête que la situation en matière de planification pour l'égalité est assez bonne. Toutefois, il faut tenir compte du fait que la majorité des salariés travaillent dans des entreprises qui n'ont pas été interrogées. Parmi toutes les catégories d'organisations et d'entreprises interrogées, 78 % avaient déjà élaboré un plan pour l'égalité ou étaient en train de l'élaborer. Au moment de l'enquête, plus de la moitié des organisations interrogées avaient déjà un plan. Dans beaucoup d'entre elles, la promotion de l'égalité était intégrée notamment dans différents programmes de formation du personnel ou dans un plan d'action pour la sécurité et la santé au travail, ou avait été prise en compte d'une autre manière, même s'il n'existait pas de plan pour l'égalité en tant que tel.

De nombreuses organisations n'ont pas encore établi de plan pour l'égalité. En pareil cas, il est prématuré d'évaluer l'impact de la planification sur les salariés et sur les activités et les résultats de l'organisation. Même là où il existe déjà un plan pour l'égalité, on ne pourra en évaluer l'impact que plus tard. D'après l'enquête, le fait même d'élaborer un tel plan est important car il sensibilise les employeurs aux questions sexospécifiques.

Le médiateur à l'égalité encourage les entreprises à établir des plans pour l'égalité en leur donnant des instructions et des conseils et en leur rendant visite. En outre, depuis 1998 le Ministre de l'égalité et le médiateur ont distribué des diplômes aux communautés de travail qui ont réussi à promouvoir notablement l'égalité professionnelle en mettant en oeuvre un plan pour l'égalité. En 1998 six communautés de travail ont été distinguées et trois l'ont été en 1999. Ces communautés avaient élaboré d'excellents plans pour l'égalité et encourageaient l'égalité interne au moyen d'autres mesures concrètes.

#### **1.1.2 Programme national pour la modernisation des relations de travail**

Le Programme national pour la modernisation des relations de travail, lancé par le Ministre du travail en 1995, se poursuivra en 1999-2003. Un des aspects importants de ce programme, exécuté conjointement par les partenaires sociaux, est la promotion de l'égalité des sexes et de bonnes pratiques sur les lieux de travail.

Ce programme appuie une initiative appelée «Communauté de travail égalitaire», lancée par les partenaires sociaux en 1998 sur neuf lieux de

travail. Cette initiative est exposée plus en détail au paragraphe 6 relatif à l'article 11.

## **2. Relations de travail atypiques**

Le nombre de relations de travail atypiques, qui a augmenté durant la récession au début de la décennie, s'est maintenant stabilisé. En 1998, 17,4 % des salariés (20,5 % des femmes et 14,5 % des hommes) avaient un emploi à durée déterminée.

Les contrats à durée déterminée concernent particulièrement les jeunes et les débutants. Toutefois, comme cette forme de relation contractuelle se développe, elle commence aussi à toucher d'autres catégories de salariés et en particulier les femmes. En 1990, plus de la moitié des salariés en contrat à durée déterminée (tant femmes que hommes) avaient moins de 30 ans. La proportion de contrats à durée déterminée a augmenté particulièrement chez les femmes de plus de 30 ans, parmi lesquelles elle a plus que doublé en 10 ans. On peut observer une évolution similaire parmi les salariés de plus de 40 ans : plus d'un tiers des femmes étaient employées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée alors que ce n'était le cas que pour un quart des hommes.

Les relations de travail récentes (moins de 12 mois) sont plus souvent atypiques que la moyenne. En 1997, deux tiers de ces relations de travail avaient été conclues dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Les femmes employées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont plus instruites qu'auparavant. En 1997, une sur quatre avait un diplôme universitaire, la proportion étant de 13 % chez les hommes.

Les différences entre les hommes et les femmes peuvent s'expliquer en partie par le nombre de congés familiaux pris par les femmes et par le fait que les femmes recourent plus que les hommes aux possibilités légales de partage des emplois. L'administration de l'État recourt davantage aux contrats à durée déterminée que les autres employeurs.

En outre, la proportion d'emplois à temps partiel est beaucoup moins élevée chez les hommes que chez les femmes. En 1998, seuls 6,5 % des hommes avaient un emploi à temps partiel, contre 15,7 % des femmes (définition du temps partiel : 30 heures par semaine au maximum).

La sécurité de l'emploi atypique s'est améliorée et on cherche à donner à ce type de relations contractuelles un statut égal à celui des emplois permanents à plein temps. Les modifications de la loi visent par exemple le droit à un congé annuel pour tout emploi d'au moins six heures par semaine, l'accumulation de droits à retraite pour tous les emplois occupés, le devoir de verser le salaire en cas de congé maladie, le droit à un congé d'études dans les relations de travail de courte durée et la sécurité de l'emploi des travailleurs intérimaires.

On a aussi développé les modèles de partage de l'emploi. La loi sur le congé d'alternance (1663/1995), initialement adoptée pour trois ans, a été reconduite jusqu'à la fin de 2001 (1201/1997) et le régime de complément de rémunération pour les salariés à temps partiel est désormais bien établi. Dans

/...

le cadre de ce régime, le salarié se met d'accord avec l'employeur pour prendre congé et l'employeur engage un chômeur pour le remplacer. Le premier salarié est rémunéré durant le congé : dans le système de congé en alternance, il reçoit 70 % de l'allocation de chômage normale et dans le système de complément de rémunération pour les salariés à temps partiel il reçoit la moitié du manque à gagner (jusqu'à concurrence de 4 300 FIM par mois). Ces deux systèmes ont beaucoup de succès et sont principalement employés par des femmes.

En 1997, 6 344 personnes ont recouru au congé en alternance et l'année suivante le chiffre atteignait déjà 9 450. Le congé en alternance est surtout employé dans les administrations municipales, parmi les fonctionnaires de l'éducation, de la protection sociale et des soins de santé, mais commence à se développer aussi dans le secteur privé. Une modification législative entrée en vigueur au début de 1998 a amélioré les conditions du régime, ce qui a incité davantage de salariés à bénéficier de ce congé. Dans le cadre du système de complément de rémunération pour travail à temps partiel, les salariés qui acceptent volontairement de réduire leur horaire de travail peuvent recevoir une indemnité pour le manque à gagner si l'employeur engage pour le temps ainsi libéré un chômeur proposé par une agence de l'emploi.

### **3. Les femmes immigrées sur le marché du travail**

La situation de l'emploi des immigrés s'est améliorée parallèlement à la situation générale de l'économie et de l'emploi. Durant la récession du début des années 90, le taux d'emploi (chez les personnes âgées de 15 à 64 ans) a diminué de plus de 10 points de pourcentage et est même tombé en dessous de la moyenne de l'UE en 1993 et 1994. Toutefois, en 1998 il était déjà remonté à 64,1 % (66,9 % pour les hommes et 61,3 % pour les femmes) et l'augmentation s'est poursuivie au début de 1999. À la fin de 1996, le taux de chômage parmi l'ensemble des étrangers résidant en Finlande était de 45,6 % et à la fin de novembre 1998 il était tombé à 39,1 %.

En raison du niveau élevé du chômage, de leur mauvaise connaissance de la langue et de leur niveau d'instruction inférieur à la moyenne, les femmes immigrées ont du mal à trouver du travail. Le rapport final d'un groupe de travail créé par le Conseil consultatif pour les questions concernant les réfugiés et les migrants et chargé d'étudier la situation des femmes immigrées (publié le 31 mars 1997) contient plusieurs propositions visant à remédier à cette situation, et relève qu'il faut tenir compte des besoins spéciaux des femmes immigrées dans la planification, l'élaboration des mesures et la prise de décisions.

Plusieurs projets visant à améliorer les perspectives d'emploi de différentes catégories d'immigrés, financés par le Fonds social européen ou par d'autres mécanismes de l'UE, ont été lancés au cours des deux ou trois dernières années. Le Ministère du travail a produit une nouvelle édition de sa brochure intitulée «Femmes immigrées en Finlande», qui a été traduite en plusieurs langues, dont le russe, le somali et le tagalog.

### **4. Services de l'emploi pour la population tzigane et sami**

Le projet «Suomen Romako» est un projet commun de l'administration finlandaise du travail et du Fonds social européen destiné aux Tsiganes qui

veulent se former et trouver un emploi. L'objectif est d'élaborer une politique de promotion de l'égalité des Tsiganes sur le marché du travail. On commence par faire une évaluation individualisée pour déterminer les compétences de chaque personne et son aptitude à la formation et au travail. Pour le moment, il est prévu de poursuivre ce projet jusqu'à la fin de 2000.

Il existe trois agences de l'emploi qui offrent des services en langue sami dans la zone couverte par le Centre de l'emploi et du développement économique de Laponie. Les agences d'Enontekiö et d'Utsjoki utilisent le sami presque quotidiennement, alors que les clients samis qui sont desservis par l'agence d'Ivalo emploient le finlandais, de même que ceux de Sodankylä, où vit une petite communauté sami dans le district de Vuotso. Les services autres que la recherche d'emploi (orientation professionnelle, formation et information sur les professions, formation pour l'adaptation au marché du travail et réinsertion professionnelle) ne sont offerts qu'en finlandais.

L'administration du travail achète les services de formation pour l'adaptation au marché du travail et de formation combinée au Centre de formation professionnelle qui dessert la zone sami. Des brochures et des documents d'information sur les services publics ont été produits en langue sami, mais ils sont périmés et ne peuvent être obtenus que sous forme de photocopies. Les agences de l'emploi d'Enontekiö et d'Utsjoki ont demandé des crédits spéciaux pour améliorer les services de l'emploi destinés à la population sami en général.

#### **5. Formation professionnelle et emploi des handicapés**

L'intégration des handicapés dans la société est améliorée si l'on renforce leur aptitude à travailler. La promotion de la formation et de l'emploi des handicapés est devenue un objectif important de la politique sociale ces dernières années. Conformément aux directives de l'UE sur l'emploi, le principal but de la politique finlandaise de l'emploi est d'accroître le taux d'emploi de l'ensemble de la population. Cette politique recourt notamment à de nouvelles méthodes créées par des projets du Fonds social européen qui doivent être intégrées dans la politique nationale. L'objectif de la politique de l'emploi est d'améliorer le contrôle de la qualité des emplois subventionnés, la formation des conseillers professionnels et l'organisation du conseil professionnel pour qu'il couvre l'ensemble du pays à la fin de 2000.

Outre la mise en oeuvre du plan national pour l'emploi, conformément aux directives de l'UE, la Finlande a modifié à compter du 1er août 1999 la loi sur l'allocation de rééducation, la loi sur les pensions et la loi sur l'allocation pour handicapé afin de garantir le droit des handicapés à la formation professionnelle et de majorer l'allocation versée à toutes les personnes handicapées âgées de 16 à 17 ans.

Pour faciliter la formation professionnelle et l'emploi des handicapés, on versera une allocation de rééducation aux jeunes handicapés qui ont commencé une formation professionnelle avant d'atteindre l'âge de 18 ans, jusqu'à la fin de la première formation ou à un échec éventuel. La pension d'invalidité n'est plus versée avant la fin d'une période de rééducation en cours. L'objectif de cette mesure est de modifier le statut des jeunes handicapés lourds qui avaient déjà obtenu une pension anticipée dès l'âge de 16 ans sans que leur capacité de

/...

travailler soit évaluée et sans avoir bénéficié d'une rééducation. La pension n'est accordée aux handicapés de moins de 18 ans que si l'on a constaté qu'une formation professionnelle était impossible.

De plus, les personnes qui n'ont droit qu'à une pension d'invalidité au titre de la loi sur les pensions peuvent demander une suspension du versement de cette pension pendant une période de six mois au minimum et deux ans au maximum. Durant cette période, les handicapés recevront une allocation spéciale de façon qu'il soit plus intéressant pour eux de travailler que de toucher une pension.

## **6. Conventions collectives**

L'accord sur la politique des revenus pour la période 1998-1999, signé le 12 décembre 1997, fait une place importante à la lutte contre l'inégalité de rémunération des femmes et des hommes. D'après cet accord, le groupe de travail créé en 1990 par les organisations centrales du marché du travail poursuivra ses activités de promotion et de suivi de l'élaboration des systèmes d'évaluation des emplois et continuera de donner des avis sur l'évaluation des emplois en réponse aux demandes des organisations centrales, du médiateur à l'égalité ou de l'ensemble des syndicats.

Une allocation dite allocation d'égalité, prévue par l'accord sur la politique de l'emploi, était censée combler l'écart de rémunération entre les sexes. Cette allocation doit compléter le salaire des femmes lorsque celui-ci ne correspond pas aux exigences de leur travail et à leur instruction. Cette mesure n'est pas suffisante pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, mais en décidant d'instituer cette allocation les parties reconnaissent l'existence du problème. Elle peut être considérée comme une mesure qui contribue à atténuer les écarts de rémunération et est aussi un moyen d'éliminer les différences structurelles existant entre les branches de production employant principalement des femmes et celles qui emploient principalement des hommes.

Les conventions collectives sectorielles couvrant tant le secteur privé que le secteur public, qui expireront en janvier 2000, comprennent un volet spécial sur la rémunération qui est adapté en fonction du nombre de femmes employées et du niveau des rémunérations dans chaque secteur. En outre, les partenaires s'emploient à promouvoir l'égalité de rémunération en élaborant et en introduisant des méthodes d'évaluation des qualifications requises pour chaque emploi dans différentes entreprises et différents secteurs.

L'accord sur la politique des revenus contenait aussi une disposition relative au lancement d'un projet spécifique sur l'égalité dans les collectivités de travail. Le but de ce projet est d'encourager les employeurs à promouvoir l'équité sur la base de leurs propres besoins et dans le contexte d'autres activités de promotion de l'égalité. En outre, les parties se sont mises d'accord sur la promotion d'une répartition plus équitable des responsabilités familiales et des congés familiaux et sur la nécessité d'encourager les pères à prendre des congés familiaux. Elles se sont aussi engagées à examiner les possibilités de partage et d'assouplissement des congés familiaux.

## 7. Salaires

Tout au long des années 90, la rémunération moyenne des femmes salariées occupant un emploi à plein temps durant les heures de travail normales représentait environ 80 % de celle des hommes (82 % en 1997) (Statistiques Finlande), bien que le taux de syndicalisation des femmes soit au moins aussi élevé que celui des hommes. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui occupent le même type d'emploi sont un peu moins prononcés que les écarts de rémunération dans l'ensemble de la société. Ils sont un peu moins grands dans le secteur public que dans le secteur privé. Ces écarts sont dus en partie à la ségrégation du marché du travail.

On trouvera en annexe des statistiques indiquant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en 1990-1998. Ces données sont fondées sur l'indice du niveau des rémunérations et les statistiques de distribution des revenus fournies par Statistiques Finlande.

La ségrégation par sexe sur le marché du travail est plus prononcée en Finlande que dans de nombreux autres pays de l'UE : de façon générale, les hommes et les femmes travaillent dans des secteurs et métiers différents. Seuls 9 % de la population économiquement active travaillent dans des secteurs comptant le même nombre d'hommes et de femmes. Un tiers de la population active travaille dans un secteur dans lequel au moins 90 % des salariés sont du même sexe. Cela réduit la flexibilité du marché du travail et l'offre de main-d'oeuvre.

Le Plan d'action pour l'emploi pour 1999, qui est conforme aux directives de l'UE sur l'emploi, prévoit que cette année l'administration du travail élaborera un processus permettant d'intégrer dans la gestion fondée sur les résultats et les critères de qualité les mesures publiques visant à atténuer la ségrégation du marché du travail.

Il est fort possible que la ségrégation du marché du travail affecte l'évolution des conditions de travail et notamment de rémunération dans les secteurs essentiellement féminins. En effet, ces secteurs sont exposés à des coûts additionnels du fait que les femmes recourent aux congés familiaux. C'est une des raisons pour lesquelles on a cherché à assouplir le régime des congés familiaux en donnant aux pères davantage de possibilités de s'en prévaloir.

## 8. Le chômage féminin

### 8.1 Chômage féminin en 1997-1998

Tableau 1. Nombre moyen de demandeurs d'emploi en 1997 et 1998

	1997-1998
Hommes	215 000190 000
Femmes	194 000182 000

Source : Ministère du travail.

Le nombre de femmes au chômage n'est pas plus élevé que le nombre d'hommes au chômage, même s'il a beaucoup augmenté durant la récession, atteignant le

/...

même niveau. En 1998, le chômage a reculé dans les mêmes proportions parmi les hommes et les femmes, le redressement de l'industrie ayant été suivi par une expansion du nombre d'emplois spécifiquement féminins.

À la fin des années 90, le taux de chômage des femmes (12 %) était légèrement plus élevé que celui des hommes (10,9 %), mais l'écart est moins grand que dans les autres pays. En 1998, il y avait 142 000 chômeuses et 143 000 chômeurs. L'emploi a augmenté plus lentement parmi les femmes que parmi les hommes depuis la récession et il y a encore un grand nombre de femmes chômeuses dans les secteurs du secrétariat et du travail administratif, des soins de santé, de la vente et les autres secteurs dans lesquels aucune qualification professionnelle n'est nécessaire. Le fait que l'emploi féminin augmente assez lentement est dû en partie au fait que le secteur public emploie moins de femmes qu'à la fin des années 80.

Le risque de chômage de longue durée est un peu moins élevé pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. De façon générale, le taux de chômage des moins de 25 ans a beaucoup diminué. Globalement, il y a moins de femmes parmi les chômeurs de longue durée, ce qui fait de la Finlande une exception dans l'UE. En Finlande, les femmes acceptent plus facilement que les hommes des emplois à durée déterminée et participent volontiers aux activités d'adaptation au marché du travail et de formation. Plus de la moitié des personnes participant à ces activités sont des femmes. En outre, l'emploi des femmes a été encouragé par des mesures d'aide à la création d'entreprises et des projets financés par le Fonds social européen.

## **8.2 Mesures d'administration du travail visant à réduire le taux de chômage des femmes**

Lorsque le chômage des femmes a augmenté au milieu des années 90 en raison de la récession, un groupe de travail spécial créé par le Ministère du travail et composé de représentants de divers secteurs de l'administration a étudié les moyens d'améliorer la situation.

Dans son rapport, publié en 1997, ce groupe a analysé les tendances d'évolution du chômage féminin dans différents secteurs et leurs causes. Il a recommandé d'adopter le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans la politique économique, d'aider les femmes entrepreneurs, d'assouplir les mécanismes de prise en charge des enfants et d'inciter les pères à y participer davantage, de rendre les formations informatiques plus intéressantes pour les filles et d'améliorer la situation des travailleurs ayant des emplois atypiques.

Le secteur privé emploie de plus en plus de jeunes titulaires d'un diplôme universitaire. La capacité de création d'emplois des administrations de l'État et des municipalités a diminué dans les années 90. Comme les municipalités étaient traditionnellement de gros employeurs de femmes instruites, les difficultés financières du secteur public se sont répercutées en particulier sur les perspectives d'emploi des femmes.

## **8.3 Travailleuses âgées**

La situation des femmes âgées sur le marché du travail s'est détériorée durant la période examinée. L'objectif du programme pour les travailleurs âgés

(1998-2002) est de lutter contre le chômage des plus de 45 ans et contre la retraite prématurée et la marginalisation. Ce programme vise aussi à renforcer les capacités de travail mental et physique et à améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. Les principaux ministères associés à ce programme sont les Ministères des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'éducation.

Les moyens employés consistent notamment à modifier les dispositions législatives, à offrir de meilleurs services, à restructurer la vie professionnelle, à faire de la recherche, de la formation et de l'information. L'objectif est de susciter une attitude plus positive parmi les travailleurs âgés et d'apprendre aux employeurs à apprécier les aspects positifs de l'âge, comme l'expérience, la diversité des connaissances, la conscience professionnelle et la maturité. Les tâches confiées au Ministère du travail comportent l'élaboration de plusieurs mesures conçues pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi âgés.

Durant la première année, le programme a été axé sur la collecte d'informations, la planification de la formation et l'évaluation et le lancement de projets de recherche-développement. On peut déjà constater une évolution positive de l'attitude générale envers les travailleurs âgés.

D'après le rapport intérimaire sur le programme (mars 1999), le taux d'emploi des personnes de moins de 60 ans est resté stable dans les pays membres de l'UE durant les années 90, mais le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 64 ans a considérablement reculé. En Finlande, le taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 55 ans est beaucoup plus élevé que la moyenne de l'UE, le taux d'emploi des 55 à 59 ans est aussi élevé que la moyenne, mais celui des 60 à 64 ans est moins élevé.

La place occupée par la Finlande dans les comparaisons internationales s'explique en grande partie par le fort taux d'activité des femmes. En Finlande, dans toutes les classes d'âge, il y a davantage de femmes qui travaillent que dans presque tout autre pays, sauf notamment dans les autres pays nordiques où le taux d'emploi des femmes est encore plus élevé, en partie du fait que le travail à temps partiel y est plus répandu qu'en Finlande.

Les demandeurs d'emploi âgés sont beaucoup moins instruits et formés que les jeunes. Si l'on se fonde sur le pourcentage de la population ayant une instruction secondaire supérieure, la population finlandaise est mieux éduquée que la moyenne de l'OCDE, sauf dans la catégorie de 55 à 64 ans. Le classement de la Finlande parmi les pays de l'OCDE est amélioré par le fait que les femmes sont beaucoup plus instruites que la moyenne de l'OCDE. Toutefois, le niveau d'instruction des hommes âgés est inférieur à la moyenne de l'OCDE.

La loi sur la coopération dans les entreprises (723/1997) contient une disposition exigeant que les travailleurs âgés soient pris en considération dans la politique du personnel et les plans de formation.

Une publication du Ministère du travail intitulée «Ageing workers and changing worklife» est annexée au présent rapport.

## 9. Sécurité sociale

### 9.1 Évolution des dépenses de sécurité sociale

Avant la récession du début des années 90, le coût du régime finlandais de sécurité sociale correspondait à la moyenne européenne, soit 25 à 27 % du PNB. La récession a fait passer cette proportion à un niveau nettement supérieur à la moyenne européenne. Les dépenses ont culminé en 1993, représentant 35,5 % du PNB. Depuis 1994, elles sont redescendues, ce qui est dû principalement à une croissance économique soutenue mais aussi à des réformes importantes et à des réductions de prestations. En 1998, on estime que les dépenses de sécurité sociale ont atteint 28 % du PNB et on prévoit qu'elles tomberont à 27 % en 1999, se rapprochant de la moyenne européenne. Toutefois, au début du prochain millénaire le vieillissement de la population créera des pressions tendant à accroître les dépenses de sécurité sociale, en particulier pour ce qui est des prestations aux personnes âgées.

La structure des dépenses de sécurité sociale a beaucoup évolué durant les années 90. Bien que les prestations aux personnes âgées et les soins médicaux restent le principal poste de dépenses, les prestations en faveur des chômeurs continuent d'occuper une grande place en raison de l'importance du chômage. Les dépenses médicales sont les premières qui ont diminué au début de la récession, lorsque les municipalités ont réduit leur budget de santé et que l'allocation journalière a été minorée. Depuis 1995, les dépenses de santé ont recommencé à augmenter rapidement.

### 9.2 Pension

Il existe deux régimes de pension obligatoire : les retraites liées à l'emploi et au revenu et la pension nationale. Des modifications ont été apportées à la loi en 1996 et 1997 pour préciser le rôle de ces deux régimes. Le régime national garantit un revenu minimum à toute personne résidant en Finlande, tandis que le régime de retraite liée à l'emploi est fondé sur l'emploi et lié au revenu.

Le régime national verse une pension à ceux dont la retraite liée à l'emploi est insuffisante ou qui n'en ont pas du tout (les femmes qui n'ont jamais travaillé). Le niveau de la pension nationale complète est fixé par la loi et il est différencié selon le lieu de résidence (municipalité) en raison des disparités régionales du coût de la vie. Le taux dépend aussi de la situation conjugale des retraités. Le montant des pensions est également affecté par d'autres facteurs. Premièrement, il est modulé en fonction de la durée de la résidence en Finlande du bénéficiaire. Deuxièmement, il dépend du montant de la retraite liée à l'activité salariée. On trouvera dans le tableau annexé le barème des pensions nationales pour une personne ayant vécu 40 ans en Finlande entre son 16<sup>ème</sup> et son 65<sup>ème</sup> anniversaire.

À la fin de 1997, le pourcentage de retraités qui recevaient une retraite liée à l'emploi et une pension nationale était de 79 %. Dix pour cent des retraités ne touchaient que la pension nationale et 11 % ne touchaient que la retraite liée à l'emploi.

## **10. Garderies**

À la fin de janvier 1999, 49 % des enfants d'âge préscolaire étaient placés en garderie municipale. L'augmentation du nombre d'enfants accueillis par les garderies est dû en particulier à l'amélioration de la situation de l'emploi des femmes.

Le système de garderie a été réorganisé au début d'août 1997, dans le but de préciser et de simplifier les mécanismes d'aide et d'éliminer les différences entre les municipalités en ce qui concerne la détermination de l'allocation de garderie. Dans le nouveau système, l'allocation est déterminée en fonction de la taille et du revenu de la famille. Le montant de l'allocation pour les familles disposant d'un revenu élevé a diminué et on a introduit une nouvelle forme d'aide pour la garde privée des enfants des parents qui ne veulent pas ou ne peuvent pas placer leur enfant en garderie municipale. On a restructuré le régime de l'aide pour la prise en charge des enfants à domicile; aujourd'hui, cette aide comprend une allocation de prise en charge, un montant additionnel pour chaque enfant et un montant additionnel lié au revenu.

Au printemps de 1999, le Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé a, en coopération avec le service de recherche-développement de l'Institut d'assurance sociale, fait une enquête nationale commandée par le Ministère des affaires sociales et de la santé sur la prise en charge des enfants dans les familles finlandaises. Il s'agit d'une étude démographique fondée sur un questionnaire qui privilégie le point de vue de la famille. D'après cette enquête, près de la moitié des enfants d'âge préscolaire sont gardés à la maison. Quarante-six pour cent des enfants sont pris en charge par les municipalités, à raison de deux tiers environ dans des garderies et d'un tiers dans des familles privées. La proportion d'enfants confiés à une garderie privée est minime (4 à 5 %). La proportion d'enfants confiés à une garderie ou à une famille d'accueil durant la journée augmente avec l'âge de l'enfant. Seuls 2 % des enfants de moins d'un an sont gardés ailleurs qu'à domicile, ce qui est dû au fait que la grande majorité des familles utilisent les congés de maternité et les congés parentaux prévus par la loi. Parmi les enfants de un à deux ans, 36 % sont placés en garderie ou dans des familles de jour et la proportion atteint 64 % chez les enfants de trois à cinq ans. Soixante-quinze pour cent des enfants de plus de six ans sont placés en garderie municipale ou privée.

## **11. Protection spéciale des femmes enceintes au travail**

Les femmes salariées ont droit à un congé de maternité et à une allocation de maternité durant ce congé. En vertu de la loi sur l'assurance médicale (1192/1990), pour qu'une femme puisse bénéficier du congé et de l'allocation de maternité spéciaux, il faut que ses conditions de travail ou son lieu de travail présentent un risque particulier dû à des facteurs tels que la présence de substances chimiques, des radiations ou des possibilités de contamination par des maladies infectieuses, susceptibles de mettre en danger le fœtus. Si cette condition est remplie, la femme enceinte reçoit une allocation de maternité spéciale établie sur les mêmes bases que l'allocation de maternité ordinaire, sauf si on peut lui confier un autre travail moins dangereux.

## 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 fournissent 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

#### Drogues

En décembre 1998, le gouvernement a adopté une résolution sur la politique de lutte contre la toxicomanie, proposant des mesures pour la prévention de la consommation des drogues et l'intervention rapide en cas de consommation, la prise en charge et le soutien des toxicomanes et de leurs familles et la supervision. Il est en train de préparer la mise en oeuvre de ces propositions.

En mars 1999, le Ministère des affaires sociales et de la santé a créé un groupe de travail composé de représentants des ministères compétents et des organismes subsidiaires pour coordonner la politique nationale de lutte contre la toxicomanie et développer une stratégie en la matière. L'objectif est de mettre en place des mécanismes permettant aux autorités et aux ONG de rendre compte de leurs mesures de lutte contre la toxicomanie. En outre, le Ministère des affaires sociales et de la santé a désigné un comité chargé d'élaborer des propositions pour prévenir la consommation de drogue parmi les jeunes.

Ces dernières années, les autorités responsables de la santé ont intensifié leur contribution au traitement des toxicomanes. Une nouvelle forme de traitement des héroïnomanes a été introduite en 1997.

Le Centre national de surveillance de la toxicomanie, créé en 1996 et rattaché au Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé (STAKES), fait fonction de Centre national d'information sur les drogues. Il publie un rapport annuel sur la consommation de drogue et ses activités se sont intensifiées.

Tous les indicateurs de la toxicomanie (consommation expérimentale ou régulière de drogue, mortalité et criminalité) se sont dégradés depuis le début des années 90, mais comme les problèmes étaient relativement modérés au départ, ils n'ont pas atteint le même niveau qu'en Europe centrale.

Le programme «Drogues en Finlande au 21e siècle» est un programme multidisciplinaire qui sera exécuté par l'Académie de Finlande entre 2000 et 2002. Il financera des projets axés sur la toxicomanie en tant que problème social, la politique de la lutte contre la toxicomanie, l'ampleur et les modes de consommation des drogues, les effets sociaux et sanitaires de la consommation de drogue et la lutte contre les problèmes de toxicomanie.

## **Tabagisme, en particulier parmi les jeunes**

Le nombre de jeunes qui fument n'a guère diminué depuis vingt ans. L'évolution positive observée au début des années 80 n'a pas duré au-delà de la fin de la décennie. Dans les années 90, d'après une enquête sur le comportement des jeunes en matière de santé, le tabagisme s'est stabilisé et en 1999 les proportions d'enfants qui fumaient tous les jours étaient les suivantes : négligeable chez les enfants de 12 ans, 12 % chez les garçons et 17 % chez les filles de 14 ans, 28 % chez les garçons et 29 % chez les filles de 16 ans et 34 % chez les garçons et 29 % chez les filles de 18 ans. D'après une étude sur les enfants d'âge scolaire faite par l'OMS, 25 % des garçons de 15 ans fumaient en 1994 et 19 % en 1998. La proportion de filles de 15 ans qui fumaient est restée stable, à 20 %.

Sur l'ensemble des hommes nés au début du siècle, 80 % ont fumé régulièrement au moins pendant une partie de leur vie, alors que c'était le cas de moins de 10 % des femmes du même groupe d'âge. Cet écart a quasiment disparu parmi les personnes nées dans les années 60 et on n'observe pour ainsi dire aucune différence entre les sexes dans les groupes d'âge les plus jeunes. Par contre, un écart lié à l'éducation est apparu, à savoir que seuls un peu plus de 10 % des étudiants universitaires fument alors que la proportion est d'environ 50 % dans les instituts de technologie et les écoles professionnelles. Au cours des prochaines décennies, cet écart va aggraver sensiblement les inégalités sociales en matière de santé.

## **2. Soins de santé pendant et après la grossesse**

Dans le suivi de la grossesse, on attache davantage d'importance à l'aide aux parents. Outre les maternités publiques, il existe une dizaine de maternités privées en Finlande. Ces dernières années, le nombre de naissances a diminué tandis que l'âge moyen des mères a augmenté (en 1997 l'âge moyen était de 29,8 ans). Le taux de mortalité prénatale a continué de reculer tout au long des années 90. En 1996, il était de 6,2 pour 1 000 enfants.

Le programme de l'initiative «L'hôpital ami des bébés» se poursuit en Finlande. Son but est de promouvoir et d'appuyer l'allaitement au sein dans les maternités.

Les maternités travaillent en coopération avec les services de médecine prénatale. Quatre-vingt-dix-neuf pour cent des accouchements se font en maternité. La durée du séjour en maternité s'est raccourcie. Le nombre de césariennes a augmenté durant les années 90.

Quatre-vingt-dix-neuf pour cent des femmes enceintes font un examen médical durant les quatre premiers mois de la grossesse. Seules les femmes qui ont fait cet examen ont droit à l'allocation de maternité, qui est donnée soit sous la forme d'un nécessaire de maternité, soit en espèces (760 FIM). Le nécessaire contient des vêtements et divers produits pour les soins aux enfants.

En 1999, une nouvelle recommandation nationale sur les services de maternité sera publiée. Elle contiendra notamment des instructions sur la planification et le suivi des grossesses, le conseil aux familles et la préparation à l'accouchement, l'allaitement au sein et le bien-être des mères.

/...

On renouvellera aussi les formulaires employés dans les services de médecine prénatale.

Le programme d'action du gouvernement pour le bien-être social et les soins de santé (1999-2003) met l'accent sur la promotion du bien-être des enfants et des jeunes.

### **3. Planification familiale et avortement**

Les relations humaines et l'éducation sexuelle continuent de faire partie du programme des écoles d'enseignement général finlandaises. Les services de planification familiale et de contraception sont fournis par les services de médecine scolaire, des cliniques spécialisées et des médecins travaillant en dispensaire.

Le nombre relatif d'avortements est encore bas en Finlande comparé aux statistiques des pays nordiques et à d'autres statistiques internationales, même s'il a commencé à augmenter en 1996 pour la première fois depuis dix ans.

Le déclin du nombre d'avortements a cessé en 1995. En 1996, il a augmenté de 550 et a atteint 10 437, ce qui représente 8,3 avortements pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans. Le nombre d'avortements a augmenté pour toutes les classes d'âge de moins de 40 ans. Il a légèrement diminué l'année suivante (10 238), mais le chiffre préliminaire pour 1998 (10 600) est le plus élevé enregistré depuis cinq ans.

L'augmentation du nombre d'avortements chez les moins de 20 ans a commencé dès 1995 (1 502), alors que le nombre total d'avortements était toujours nettement en baisse. Le nombre d'avortements chez les moins de 20 ans a continué de progresser en 1997 (1 653) et, en 1998, d'après les données préliminaires, il a légèrement augmenté. Néanmoins, il reste moins élevé que chez les femmes âgées de 20 à 34 ans.

Depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle loi sur l'avortement, les femmes âgées de 20 à 24 ans sont le groupe dans lequel on a pratiqué le plus grand nombre d'avortements : environ 15 avortements pour 1 000 femmes en 1997 et 1998.

Le nombre d'avortements est particulièrement élevé dans le nord de la Finlande.

Les services de santé scolaire et de contraception sont gratuits pour tous. En outre, les patientes qui commencent à pratiquer la contraception reçoivent la pilule gratuitement pendant quelques mois. Les services de contraception font partie des soins de santé préventifs mentionnés dans la loi sur la santé publique et comprennent des conseils sur le choix de la méthode de contraception et un suivi, ainsi qu'une éducation à la santé.

### **4. Maladies sexuellement transmissibles**

La situation des maladies sexuellement transmissibles en Finlande est restée stable ces dernières années. En 1998 on a enregistré au total 187 nouveaux cas de syphilis, 269 cas de gonorrhée et 10 658 cas de chlamydirose. Il y a au total 967 personnes séropositives, dont 215 femmes. Pour promouvoir la

santé sexuelle, le Ministère des affaires sociales et de la santé envoie chaque année aux personnes âgées de 16 ans une circulaire sur la sexualité qui contient un préservatif et une lettre d'information qui doit être remise aux parents. Le Centre national de recherche-développement pour le bien-être et la santé (STAKES) a lancé un projet pour la promotion de la santé sexuelle et de la contraception parmi les jeunes (RASKE). Des projets régionaux de promotion de la santé sexuelle chez les jeunes ont été entrepris dans le nord et l'est du pays. Un cours de spécialisation (qui donne droit à 40 unités de valeur) organisé par le Centre de planification familiale du centre de la Finlande à l'intention des professionnels de l'éducation sexuelle est offert depuis 1997.

La promotion de la santé et du bien-être sexuel dans le proche avenir mettra l'accent sur les aspects suivants :

- Amélioration de l'efficacité de l'éducation sexuelle des jeunes;
- Développement du conseil en sexualité dans le cadre des services de protection sociale et de santé;
- Développement des services de planification familiale;
- Prévention des maladies sexuellement transmissibles; et
- Prévention et réduction des effets nocifs du commerce sexuel.

La promotion de la santé sexuelle est financée par un crédit du budget de l'État pour l'éducation sexuelle et un crédit affecté à la prévention de la transmission des maladies vénériennes.

### **Article 13**

*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 crédits financiers;*
- c) *le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.*

#### **1. Appui aux femmes entrepreneurs**

Le programme du Gouvernement finlandais met l'accent sur la nécessité de promouvoir l'égalité au travail et dans la vie familiale et d'encourager les femmes entrepreneurs. Conformément aux directives de l'UE sur l'emploi, le Plan d'action finlandais pour l'emploi comprend des mesures de promotion de l'esprit d'entreprise nettement axées sur les femmes. Ces mesures comprennent des prêts aux femmes entrepreneurs et des programmes de formation spéciaux. La formation des entrepreneurs (KEKO) est conçue dans le but de favoriser la création de

nouvelles activités indépendantes, qui peuvent être lancées après une période de formation pratique par exemple.

Les agences de l'emploi peuvent accorder aux demandeurs d'emploi qui décident de créer une entreprise un capital de démarrage pour protéger leurs revenus durant la période de démarrage. Le nombre de femmes qui ont bénéficié de cette subvention a augmenté et en 1998 les femmes représentaient 45 % des bénéficiaires, ce qui est une proportion beaucoup plus élevée que la proportion globale de femmes entrepreneurs.

Les mesures spéciales en faveur des femmes entrepreneurs comportent des prêts spéciaux que le Ministère du commerce et de l'industrie accorde aux petites entreprises de moins de cinq salariés détenues et dirigées par des femmes. Il faut que les femmes possèdent au moins la moitié du capital de l'entreprise. On estime que ces prêts ont permis de créer quelque 1 300 emplois en 1998.

Un programme expérimental d'appui financier pour le travail domestique a été lancé sur une base temporaire le 1er octobre 1997. Ce programme a offert à des femmes la possibilité de trouver du travail domestique et de travailler dans les services aux personnes. L'est et l'ouest de la Finlande expérimentent un modèle d'appui par le biais des entreprises, consistant à verser une aide financière directement à l'entreprise qui achète le service. Parallèlement, le sud et le nord de la Finlande expérimentent un modèle de déductions fiscales en faveur des ménages, qui vise à aider les entreprises de services en réduisant le prix des services aux ménages. L'augmentation de la demande permet de créer des emplois. Les résultats préliminaires d'une enquête ont montré que les entreprises qui vendent des services aux ménages sont dominées par les femmes; les entreprises dominées par les femmes représentaient 47 % de celles bénéficiant du mécanisme d'appui par le biais des entreprises et 51 % de celles bénéficiant du mécanisme de déductions fiscales. L'expérience sera poursuivie jusqu'à la fin de 1999 et on décidera alors soit de la poursuivre, soit de généraliser et d'institutionnaliser un des modèles.

L'administration du travail peut soutenir les coopératives créées par des chômeurs en accordant des subventions de démarrage. Les femmes ont été particulièrement actives dans ce secteur et ont pu créer des emplois dans le cadre de coopératives. D'après une enquête faite par le Ministère du travail au printemps de 1999, 47,9 % des membres des coopératives étaient des femmes.

### **1.1 Appui aux femmes entrepreneurs par le biais des programmes de développement régional**

La création d'emplois, l'accroissement du taux d'emploi et la prévention de la marginalisation sont des éléments clés des programmes régionaux et des activités du Fonds social européen (FSE). Les actions entreprises par le Fonds social européen par le biais de programmes régionaux ont permis d'améliorer les compétences et l'employabilité de quelque 135 000 personnes à la fin de 1998.

Le programme Objectif 2 comporte des activités de formation du personnel visant à aider les entreprises et des mesures pour promouvoir la création de réseaux et l'introduction de nouvelles technologies. Il vise aussi à promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail en accordant une attention

particulière aux besoins spécifiques des branches à prédominance féminine. Les actions entreprises sur la période 1997-1999 privilégient encore davantage la création d'emplois par des femmes entrepreneurs.

## **1.2 Appui aux femmes entrepreneurs par le biais des fonds structurels de l'UE**

Les dispositions de l'UE pour la nouvelle période des fonds structurels (2000-2006) soulignent la nécessité de promouvoir l'égalité des sexes dans les différents programmes en intégrant cette préoccupation dans toutes les activités. La Finlande a tenu compte de ce principe dans l'élaboration de ses programmes FSE (l'Objectif 3 et son mandat, qui définit le cadre des mesures d'appui à la création d'emplois et aux ressources personnelles dans tout le pays, et l'initiative communautaire «Equal»). L'initiative Equal aura un impact sur les mesures visant à lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité sur le marché du travail. La promotion de la femme et des mesures spécifiques visant à améliorer la situation des femmes au travail sont des composantes essentielles du programme.

Dans le projet de mandat élaboré sous la supervision du Ministre du travail et qui doit être présenté au gouvernement en 1999, on met l'accent sur l'innovation en vue d'exploiter les possibilités existantes et sur la mise au point de nouveaux modèles pour améliorer l'égalité et la situation des femmes sur le marché du travail.

La Finlande a obtenu de bons résultats avec l'initiative communautaire «Emploi NOW» («New Opportunities for Women»), qui a été conçue pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail au moyen de projets pilotes et pour éliminer la division verticale et horizontale du travail entre les sexes. Les leçons tirées de ce programme seront plus largement diffusées durant la prochaine période.

Il faudra aussi durant la période du programme prendre des mesures pour promouvoir la création d'entreprises et le développement des entreprises existantes. On s'emploiera à renforcer les compétences commerciales des femmes pour accroître le nombre de femmes entrepreneurs et les encourager à investir dans des domaines «non traditionnels».

## **2. Promotion de l'égalité dans la culture**

Dans le Plan d'action pour la promotion de l'égalité de l'homme et de la femme pour 1997-1999, le gouvernement recommande que le Conseil des arts finlandais et les conseils des arts régionaux tiennent compte de l'égalité des sexes dans l'attribution des subventions et des distinctions. Conformément à la loi sur l'égalité, les conseils des arts se composent d'hommes et de femmes.

Dans la plupart des domaines de l'art et dans la plupart des instituts de formation artistique, la proportion de femmes continue d'augmenter, si bien que les femmes seront probablement bientôt majoritaires dans les professions artistiques. En 1997, 65,5 % des étudiants des collèges professionnels dans les domaines culturels étaient des femmes et cette proportion était de 59 % dans les établissements d'enseignement supérieur. En 1998, 44 % des bénéficiaires de subventions dans les domaines des arts et de la culture étaient des femmes.

Les femmes s'intéressent généralement plus à la culture que les hommes. Sauf en ce qui concerne la pratique d'un instrument musical, elles sont plus nombreuses à avoir une activité de loisirs dans les arts créatifs. Elles sont aussi nombreuses que les hommes à participer à des associations ou clubs. En 1997, 63 % des postes locaux dans le domaine de la culture étaient détenus par des femmes.

Selon les plans adoptés, toutes les bibliothèques publiques finlandaises offriront un accès à l'Internet en 2000. Ces derniers temps, le nombre de femmes qui utilisent les réseaux d'information a eu tendance à se rapprocher de celui des hommes. En vertu de la nouvelle loi sur les bibliothèques (904/1998), les bibliothèques doivent promouvoir l'égalité des chances en ce qui concerne l'utilisation des services de bibliothèque et d'information et des réseaux interactifs et virtuels, ainsi que l'enrichissement de leur contenu culturel.

#### 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;*

d) *De recevoir tous types 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 des 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**

Les Fonds structurels de l'Union européenne ont pour objectif de réduire les disparités régionales et de favoriser le développement des régions attardées. Ces dernières années, les programmes des Fonds structurels visant à atteindre ces objectifs accordent davantage d'importance à l'égalité qu'auparavant. Un rapport spécial sur les thèmes relatifs à l'égalité dans la période de programmation 1995-1999 a été établi à l'occasion de l'examen à mi-parcours du programme de l'Objectif 5, qui vise à promouvoir le développement rural. Ce rapport contient plusieurs recommandations sur les moyens de promouvoir l'égalité des sexes dans le cadre de ces programmes.

Au début de 1998, on a établi un rapport sur les moyens d'intégrer les considérations d'égalité dans les méthodes et critères d'évaluation des programmes du Fonds structurel. Ce rapport montre comment on peut évaluer les programmes et les projets connexes sous l'angle de la promotion de l'égalité. Il a été établi par plusieurs ministères.

En ce qui concerne la nouvelle période des fonds structurels (2000-2006), on a largement tenu compte des considérations d'égalité dans l'élaboration des programmes régionaux (Objectif 1 développement des régions attardées; Objectif 2 reconversion économique et sociale des régions en crise structurelle). De plus, on a établi pour l'élaboration de ces programmes une liste récapitulative des considérations d'égalité. Enfin, le Ministère de l'intérieur, qui coordonne l'élaboration des programmes, a recruté un chercheur pour trois mois afin de déterminer les moyens d'intégrer les considérations d'égalité dans les programmes.

Le rôle des femmes a aussi été pris en considération dans les programmes nationaux de développement régional. On a créé un groupe de travail des femmes pour le développement rural, qui est un organe subsidiaire du Groupe de partenariat pour la politique rurale, désigné par le gouvernement et chargé de coordonner les questions de développement rural. Ce groupe de travail a pour tâche d'améliorer la situation des femmes rurales en renforçant leur capacité d'obtenir un revenu et d'exercer une influence et en les encourageant à participer à la prise de décisions dans la société.

À l'initiative du Groupe de travail des femmes pour le développement rural, on a lancé un projet expérimental visant à promouvoir l'entreprenariat féminin au moyen du travail d'équipe, de formations et de prêts. De plus, plusieurs dizaines de projets ont été entrepris dans le but d'encourager les femmes rurales à créer des entreprises et de les former à cet effet. Le groupe de travail publie un bulletin d'information trimestriel (Naisuutisia), dans le but d'encourager les femmes à prendre davantage d'initiative en leur fournissant des renseignements sur les possibilités de formation et de financement, sur

différents projets, sur des entreprises récemment créées et sur des femmes entrepreneurs qui ont réussi.

Le programme de l'Objectif 5b du Fonds social européen (FSE) soutient des femmes entrepreneurs au moyen de mesures de formation technique et commerciale pour promouvoir le développement du tourisme dans les villages et les campagnes. On peut mentionner par exemple le projet de formation féminine Varsinais-Suomi et le projet Marchés insulaires qui est destiné aux agriculteurs, aux PME et aux chômeurs de l'archipel. On souhaite que deux tiers des participants à ces projets soient des femmes.

#### **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 accordent 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 expressément l'article 15 de la Convention. Voir les rapports précédents.

#### **Article 16**

1. *Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, 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 est 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, d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;*

g) *Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, 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'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.*

Voir les rapports précédents.

**Outre les questions traitées dans le texte ci-dessus, le Comité a exprimé sa préoccupation au sujet de la sous-représentation des femmes dans les postes de décision et d'administration de haut rang dans les secteurs public et privé.**

Les hommes restent nettement majoritaires dans les postes de direction des secteurs public et privé. Toutefois, le nombre de femmes occupant des postes de direction dans le secteur privé a augmenté. En 1990, environ un cinquième (21 %) des cadres étaient des femmes et cette proportion était montée à un quart en 1995.

La distribution par type de poste d'encadrement n'a pas changé dans les années 90 les hommes sont majoritaires dans les postes d'encadrement général, technique et commercial, tandis que les femmes cadres sont plus uniformément réparties dans un large éventail de fonctions d'encadrement. Elles ne sont majoritaires que dans la gestion des ressources humaines, avec une proportion de 61 % en 1995, contre 56 % en 1990.

En général, les femmes occupent les rangs intermédiaires et inférieurs de l'encadrement. Dans les grandes entreprises, nettement dominées par les hommes, les femmes cadres n'atteignent pas le niveau de la haute direction. Seuls 2 % des hauts dirigeants des grandes entreprises finlandaises sont des femmes.

Le secteur public emploie relativement peu de cadres comparé au secteur privé. En 1995, un cinquième environ des cadres travaillaient dans le secteur public.

Près de 40 % des cadres du secteur public sont des femmes, chiffre qui est conforme au critère d'égalité (40/60). Toutefois, même dans le secteur public les fonctions sont différenciées selon le sexe. En 1995, dans les postes de plus

/...

haut rang, deux cadres sur trois étaient des hommes. Dans les postes d'encadrement des services de protection sociale, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes.

L'administration centrale est dominée par les hommes 68 % des cadres étaient des hommes et 32 % étaient des femmes en 1995. Les femmes qui occupent des postes de haute responsabilité dans l'administration de l'État sont rares. Dans les administrations locales, 57 % des cadres étaient des hommes et 43 % des femmes. L'administration locale est un gros employeur de femmes cadres 74 % des femmes cadres du secteur public sont employées par des municipalités, et 26 % seulement par l'administration centrale.

En 1998, 18,4 % des professeurs universitaires de Finlande étaient des femmes, ce qui est la plus forte proportion dans l'UE. Les professeurs sont choisis soit dans le cadre d'une procédure ordinaire de publication des vacances, soit sur invitation, méthode qui devient de plus en plus courante. Parmi les professeurs invités, il y a moins de femmes que d'hommes. Au total, 189 professeurs ont été nommés en 1998, dont 57 sur invitation. Les femmes représentaient 27 % de l'ensemble des professeurs nommés et 14 % des professeurs invités.

-----