



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

Distr. générale  
15 juin 2001  
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**

**Cinquième rapport périodique du Portugal**

**Portugal\***

---

\* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une procédure formelle d'édition.  
Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement portugais, voir CEDAW/C/5/Add.31. Pour le  
deuxième rapport présenté par le Gouvernement portugais, voir CEDAW/C/3/Add.22. Pour le  
troisième rapport présenté par le Gouvernement portugais, voir CEDAW/C/18/Add.3. Pour le  
quatrième rapport présenté par le Gouvernement portugais, voir CEDAW/C/PRT/4.



## Table des matières

	<i>Page</i>
<b>Introduction</b> .....	3
Articles 1 et 2 .....	3
1. La Constitution de la République portugaise .....	3
2. Les mécanismes nationaux .....	5
3. Directives politiques .....	6
4. Domaines spécifiques .....	7
4.1 Service militaire .....	7
4.2 Publicité .....	8
4.3 Violence à l'égard des femmes .....	8
4.4 Organisations féminines .....	13
4.5 Travail et emploi .....	13
4.6 Les femmes et la culture .....	14
4.7 Migrantes et femmes dans les minorités .....	15
Article 3 .....	16
Article 4 .....	20
Article 5 .....	21
Article 6 .....	23
Article 7 .....	25
Article 8 .....	27
Article 9 .....	28
Article 10 .....	28
1. Cadre juridique et orientation politique .....	28
2. La situation <i>de facto</i> .....	30
3. Adoption de mesures politiques .....	31
Article 11, n° 1 .....	36
1. Emploi, conditions de travail et formation professionnelle .....	36
2. Sécurité sociale .....	44
3. Sécurité, hygiène et santé sur le lieu de travail .....	45
Article 11, n° 2 .....	47
Article 12 .....	52
Article 13 .....	53
Article 14 .....	56
Article 15 .....	58
Article 16 .....	58
Annexes .....	59

## Introduction

En 1980, le Portugal a été l'un des premiers États Membres de l'Organisation des Nations Unies à ratifier, sans aucune réserve, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Cette ratification a été rendue possible par la situation politique et sociale qui prévalait alors dans le pays et qui a favorisé l'adoption d'une nouvelle Constitution politique et la révision de la législation de droit commun, ainsi que l'adoption de mesures politiques plus conformes aux principes démocratiques.

À la suite de la ratification de la Convention, des rapports d'évaluation nationale ont été établis sur l'application de ladite convention et ont été analysés par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 1986 (rapport initial) et en 1991 (deuxième et troisième rapports périodiques, respectivement).

Le quatrième rapport périodique a été présenté avec quelque retard et le Comité doit l'examiner lors de sa session de janvier 2002. Cependant, tenant compte du fait que la date de soumission du cinquième rapport avait déjà été fixée en 1998, il a été décidé de rédiger un quatrième et cinquième rapports périodiques conjoints afin de faciliter les travaux des experts du Comité en leur permettant de n'avoir qu'à examiner un seul texte rassemblant les informations sur les faits nouveaux survenus au cours des années 90.

## Articles 1 et 2

### 1. La Constitution de la République portugaise

La Constitution de la République portugaise ne stipule pas explicitement le principe de l'égalité entre les sexes, mais interdit toute forme de discrimination (privation d'un droit ou exemption d'un devoir) fondée sur le sexe d'une personne (art. 13).

La **Loi constitutionnelle n° 1/97, du 20 septembre**, a introduit dans la Constitution des modifications importantes qui ont permis d'instaurer des conditions favorables à la réalisation de progrès considérables en matière d'égalité des chances et de non-discrimination. Les principales modifications sont les suivantes :

#### **Article 9 – Les tâches fondamentales de l'État**

Un nouvel alinéa h) a été ajouté à cet article. Il stipule que l'une des tâches de l'État est de «promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes». Cela représente une modification importante dans le sens où l'État est tenu de promouvoir le changement au lieu de se contenter de garantir le droit au changement.

#### **Article 26 – Autres droits de la personne**

Cet article a été modifié et d'importantes dispositions ont été introduites, notamment à la fin du premier alinéa qui consacre le droit d'être protégé par la loi contre toute forme de discrimination. L'une des modifications les plus importantes stipule qu'«à chacun est reconnu le droit à l'identité personnelle, au développement

de la personnalité... et à la protection juridique contre toute forme de discrimination».

**Article 59, n° 1**

Alinéa b) – Cet article établissait déjà le droit des travailleurs à l'organisation du travail dans des conditions sociales où prévaut la dignité, de manière à favoriser l'épanouissement personnel; la version révisée se réfère également, dans ledit contexte de l'organisation du travail, à la conciliation de l'activité professionnelle à la vie familiale.

**Article 67, n° 2**

Le contenu des alinéas b) et d) a été modifié et un nouveau alinéa e) a été introduit; aux termes de ces dispositions, la Constitution de la République portugaise déclare que l'État doit :

b) Promouvoir la création et garantir l'accès à un réseau national de garderies d'enfants et autres dispositions sociales visant à aider les familles, ainsi que d'élaborer une politique en faveur des citoyens âgés.

d) Garantir, dans le plein respect de la liberté individuelle, le droit à la planification familiale, en favorisant l'information et l'accès aux méthodes et aux moyens permettant l'exercice d'une maternité et d'une paternité éclairées.

e) Réglementer la procréation artificielle, dans des termes assurant la dignité de la personne humaine.

**Article 68, n° 3**

Le droit à une protection spéciale pendant la grossesse et après l'accouchement est accordé à toutes les femmes, non seulement à celles exerçant un travail rémunéré.

**Article 68, n° 4**

Ce nouveau paragraphe stipule que «la Loi réglera l'attribution aux mères et aux pères de droits concernant les congés, pour des périodes de temps appropriées, conformément aux intérêts de l'enfant et aux besoins de la famille.»

**Article 109 – Participation des citoyens à la vie politique**

La version précédente de cet article se référait à «la participation directe et active du citoyen à la vie politique». Le présent article, qui a été remanié, se réfère explicitement «aux hommes et aux femmes». Il se lit comme suit :

«La participation directe et active des hommes et des femmes à la vie politique constitue une condition et un instrument fondamental de consolidation du système démocratique, et la loi doit promouvoir l'égalité dans l'exercice des droits civils et politiques et la non-discrimination sexuelle en matière d'accès aux fonctions publiques.»

Par ailleurs, la loi vise à promouvoir l'égalité dans ce domaine, en permettant l'adoption de mesures compensatoires spéciales.

## 2. Les mécanismes nationaux

Le décret-loi n° 166/91, du 9 mai, a créé la **Commission pour l'égalité et les droits des femmes** qui est le mécanisme national garantissant l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle remplace la Commission de la condition féminine, qui avait vu le jour en 1977.

La Commission a pour objectifs fondamentaux et permanents :

- De promouvoir l'égalité des chances, des droits et la dignité des femmes et des hommes.
- De promouvoir la responsabilité partagée des femmes et des hommes dans les domaines familial, professionnel, social, culturel, économique et politique.
- D'encourager la société à considérer que la maternité et la paternité revêtent une importance sociale fondamentale et à assumer les responsabilités qui en découlent.

Le **Haut Commissariat pour l'égalité et la famille** a été établi par le **décret-loi n° 3-B/96 du 26 janvier**. La note explicative de la loi stipule que le Programme du gouvernement doit accorder une attention particulière à la correction des inégalités entre les femmes et les hommes, car le principe d'égalité que stipulent la Constitution et la loi ne suffit pas, en soi, à assurer l'égalité des chances ou une répartition plus équitable des emplois et du pouvoir politique, économique et social. Le droit à l'égalité ne peut donc s'obtenir que par un ensemble de mesures compensatoires, visant à combler d'importantes lacunes. Le Haut Commissariat a pour fonctions :

- De contribuer à instaurer de véritables conditions d'égalité entre les femmes et les hommes, aux niveaux social et familial, en proposant des mesures compensatoires visant à éliminer la discrimination;
- De promouvoir l'institution de la famille, en dynamisant une politique familiale adaptée à la situation particulière de chacun;
- De faire en sorte que tous les citoyens soient traités avec la même dignité et aient des chances et des droits égaux, en encourageant la mise en place d'initiatives visant à éliminer progressivement la discrimination;
- D'étudier la situation des enfants, en encourageant les pouvoirs publics compétents à coordonner leurs interventions, en suivant les activités des organisations non gouvernementales et en favorisant la formulation et la mise en oeuvre de politiques relatives à tous les aspects de l'enfance.

Conformément à ce décret-loi, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes relevait du Haut Commissariat, ce qui a été changé par la publication du décret-loi n° 474-A/99, du 8 novembre, qui a mis fin aux activités du Haut Commissariat pour l'égalité et la famille et a créé le **Ministère pour l'égalité**.

En l'an 2000, à la suite d'un changement dans la structure gouvernementale – décret-loi n° 267-A/200 – du 20 octobre, le Ministère pour l'égalité a cessé d'exister et la Commission pour l'égalité et les droits des femmes est devenu le Ministère de la Présidence, l'idée étant qu'il était nécessaire de placer les questions d'égalité au cœur de la structure gouvernementale, favorisant ainsi l'incorporation des sexospécificités dans tous les domaines.

Le décret-loi n° 163/96, du 5 septembre a créé le **Conseil national pour la famille** qui relève du Haut Commissariat pour l'égalité et la famille. Le Conseil est chargé d'élaborer des rapports et de proposer des mesures aux entités compétentes dans le but, notamment, de participer à la définition et à l'exécution des politiques globales relatives à la famille; de promouvoir et d'appuyer la contribution des organisations non gouvernementales s'occupant de la famille; de promouvoir la création d'un plus grand nombre d'infrastructures fournissant un appui aux familles afin de rapprocher ces services des communautés locales, appréciant le rôle de la famille et renforçant l'institution familiale; et de promouvoir des initiatives visant à la réconciliation de la vie familiale et des loisirs avec les activités professionnelles.

Le décret-loi n° 150/200, du 20 juillet, a aboli l'ancien Décret -loi et ce conseil a été dénommé la **Commission nationale de la famille** et a été intégrée au Ministère du travail et de la solidarité, tout en conservant les mêmes responsabilités.

Le **décret régional législatif n° 18/99/A, du 4 novembre**, (dans la région autonome des Açores) a créé la **Commission consultative régionale pour la défense des droits des femmes**.

Le Décret régional législatif n° 16/97/M, du 8 août, (Région autonome de Madère) a approuvé les statuts du Département régional du travail, qui a également créé un **Service chargé des questions d'égalité et des questions relatives au travail et à la documentation au sein de l'Union européenne**.

### 3 Directives politiques

1994 – **Résolution du Conseil des ministres n° 32/94, du 17 mai**

Cette résolution stipule les actions et mesures à prendre pour la promotion efficace de l'égalité des chances et pour la participation des femmes portugaises dans tous les domaines de la vie économique, sociale, politique et professionnelle.

1995 – **Création de la Commission parlementaire pour la parité, l'égalité des chances et la famille.**

1997 – **Résolution du Conseil des ministres n° 49/97, du 6 mars (Annexe II)**

Cette résolution approuve le Plan global pour l'égalité des chances, qui comprend un ensemble de mesures politiques dans divers domaines et y introduit le concept de l'intégration de l'égalité.

1997 – **Circulaire n° 3455/97 du Ministère de l'équipement, de la planification et de l'administration territoriale**

Cette circulaire stipule que, dans le cadre des nouvelles orientations du Fonds structurel actuel, les mesures et les projets visant à instaurer de véritables conditions d'égalité des chances recevront une attention prioritaire et que les responsables de programmes opérationnels du deuxième Cadre communautaire d'appui et des initiatives de l'Union européenne pour la période 1994-1999 doivent inclure dans le rapport d'activités annuel une section consacrée à l'impact qu'ont les interventions opérationnelles respectives sur l'égalité des chances.

1998 – **La Résolution du Conseil des ministres n° 59/98, du 6 mai**, a adopté le Plan national pour l'emploi, qui comprend de nouveaux instruments pour la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes lors du recrutement,

sur le lieu de travail et dans le domaine de la formation professionnelle. Lors de la Révision annuelle du Plan national pour l'emploi réalisée en l'an 2000, ces instruments ont été renforcés par la Résolution No 81/2000, du 10 juillet. Le Plan national pour l'emploi 2000, comprenait le projet «Crèches 2000». Cette mesure fournit un soutien financier à l'appui de l'expansion de l'équipement dans les crèches.

1999 – La **Résolution du Conseil des ministres n° 7/99, du 9 février**, approuve le Plan d'une politique globale pour la famille qui incorpore la question de la violence dans la famille au cadre général des droits de l'homme.

Un nouveau Plan national pour l'égalité des chances est actuellement en cours de préparation.

D'autres instruments couvrant des domaines spécifiques seront mentionnés dans le cadre des articles respectifs.

## 4. Domaines spécifiques

### 4.1 Service militaire

1987 – La **loi n° 30/87, du 7 juillet**, a entériné les principes régissant le service militaire, en établissant que tous les citoyens portugais doivent effectuer ce service et que les femmes sont exemptées de cette obligation, tout en ayant la possibilité de servir à **titre volontaire**, selon des modalités qui restaient à définir.

Selon la révision de la Constitution, effectuée en 1989, la défense du pays a été considérée comme **un droit** et un devoir fondamental de tous les citoyens (art. 276 – Défense de la patrie, service militaire et service civique). Ce texte a été conservé lors des révisions suivantes (1992 et 1997).

Conformément à la disposition constitutionnelle qui interdit toute discrimination sexuelle («privation d'un droit ou exemption d'un devoir»), les femmes ont progressivement commencé à accéder en plus grand nombre aux établissements militaires supérieurs ainsi qu'à toutes les divisions des forces armées. Cependant, seule l'armée de terre permet aux femmes de postuler à **tous les postes**. Des femmes militaires portugaises ont participé à la mission de maintien de la paix envoyée en Bosnie.

1991 – Le **décret gouvernemental n° 777/91, du 8 août**, amendé par la Déclaration de rectification No 245/91, du 31 octobre, permet aux femmes de demander à servir, sur une base volontaire, dans les mêmes conditions que les hommes, *dans l'armée de l'air*, à certains postes et dans certains domaines.

Le **décret gouvernemental n° 156/91, du 11 novembre**, amendé par le décret gouvernemental No 238/96, du 4 juillet, permet aux femmes de se porter volontaires pour *servir dans l'armée de terre* dans les mêmes conditions que les hommes.

1992 – Le **décret gouvernemental n° 163/92, du 13 mars**, (remplacé par le décret gouvernemental n° 1232/93, du 30 novembre) permet aux femmes de demander à servir *dans la marine* dans les mêmes conditions que les hommes.

1996 – Le **décret gouvernemental n° 238/96, du 4 juillet**, stipule que les citoyennes peuvent demander à servir, sur une base volontaire, dans les mêmes conditions que les citoyens, **dans tous les corps de l'armée de terre, dans tous les secteurs de l'armement et autres services**.

1999 – Le **décret-loi n° 236/99, du 25 juin**, approuve le Statut du service militaire dans les Forces armées sans aucune discrimination et protège les droits maternels et paternels (art. 93 et 100) conformément aux principes de la loi générale relative à la maternité et à la paternité.

2000 – Le **décret-loi n° 289/2000, du 14 novembre**, entérine les dispositions de la loi sur le service militaire permettant aux femmes de se porter candidates, sur une base volontaire, dans les mêmes conditions que les hommes, dans tous les régimes prévus dans les dispositions réglementaires.

Le décret-loi n° 320-A/2000, du 15 décembre, approuvant le régime d'incitations au service militaire en ce qui concerne les contrats et le service volontaire, permet aux femmes de bénéficier, dans les mêmes conditions que les hommes de toutes les incitations prévues dans les dispositions réglementaires.

Les données statistiques relatives aux femmes effectuant le service militaire sont les suivantes :

<i>Service militaire</i>			<i>Féminisation</i>
<i>(volontaires seulement)</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>(%)</i>
Armée de l'air	875	7 345	11,9
Armée de terre	1 620	24 959	6,5
Marine	380	11 187	3,4

#### 4.2 Publicité

Comme il est indiqué dans le deuxième rapport publié en 1990, le décret législatif n° 330/90, en date du 23 octobre, a approuvé le nouveau code publicitaire. Ce code interdit toute publicité qui « porte atteinte à la dignité humaine » et « procède d'une discrimination fondée sur la race ou sur le sexe ». Les modifications qui lui ont été apportées par la suite (décret-loi n° 6/95, du 17 juillet) n'ont pas trait au présent rapport. Cependant, en 1998, le décret-loi n° 275/98, du 9 septembre, a interdit toute publicité « représentant une discrimination fondée sur la race, la langue, le pays d'origine, la religion ou le sexe ».

L'Institut des consommateurs reçoit les plaintes et entame les procédures juridiques visant à imposer des amendes aux contrevenants. Mais ces procédures sont très lentes et arrivent rarement à leur fin avant le délai de prescription en vigueur.

La Commission pour l'égalité et les droits des femmes a déposé de nombreuses plaintes à l'encontre de publicités qui portaient atteinte à la dignité de la femme.

#### 4.3 Violence à l'égard des femmes

1991 – Publication de la loi n° 61/91, du 13 août qui « garantit la protection adéquate des femmes victimes d'actes de violence ».

Cette loi vise à renforcer les mécanismes de protection juridique auxquels ont droit toutes les femmes victimes d'actes de violence et prévoit notamment :

- L'établissement d'un système de prévention et d'assistance dans ce domaine;

- La mise en place d'un service de lignes d'écoute d'urgence à l'intention des femmes victimes d'actes de violence;
- La création, au sein des services de police, d'une section spéciale chargée de recevoir les plaintes des victimes;
- Des mesures d'incitation favorables à la création et au fonctionnement d'associations de femmes assurant la défense et la protection des victimes d'actes de violence;
- Un système de garanties permettant de mettre un terme aux actes de violence et de remédier aux dommages infligés.

Le système de protection prévu par cette loi s'applique aux crimes qui sont motivés par une **attitude discriminatoire à l'égard des femmes**, et couvre donc ainsi **les crimes sexuels, les violences conjugales**, ainsi que les **enlèvements, les séquestrations et les atteintes à l'intégrité corporelle**.

Il est également prévu de prendre des **mesures d'éloignement obligatoire de l'agresseur**, de façon à ce que ce dernier ne puisse accéder à la résidence familiale lorsque le risque de récidive criminelle existe. À la suite de l'adoption de la loi n° 59/98, du 25 août, cette mesure a été incluse dans le Code de procédure pénale lors de sa révision en 1998.

1995 – Révision du **Code pénal**, par l'intermédiaire du décret-loi n° 48/95, du 15 mars (amendé par la Déclaration de rectification n° 73-A/95, du 14 juin, et par la loi n° 90/97, du 30 juillet). Par exemple, le mauvais traitement ou l'oppression de mineurs, de personnes handicapées ou du conjoint est dorénavant passible d'une peine d'emprisonnement de un à cinq ans (précédemment six mois à trois ans), le viol est passible d'une peine d'emprisonnement de trois à 10 ans (précédemment deux à huit ans).

1998 – Le Code pénal a été révisé à nouveau en 1998 par la loi n° 65/95, du 2 septembre, et des modifications importantes relatives à la situation des femmes victimes d'actes de violence y ont été apportées, à savoir :

- L'article 152 (alinéa 2) de ladite loi définit et sanctionne le crime de mauvais traitement d'une épouse ou de toute autre personne vivant dans les mêmes conditions qu'une épouse (mariages de droit commun). Bien que les procédures pénales ne soient généralement engagées que si la victime porte plainte, aux termes de cette révision, le **Procureur général peut engager des procédures pénales** si cela est dans l'intérêt de la victime et s'il n'y a aucune objection de la part du plaignant avant le début de l'inculpation.
- La loi n° 7/2000, du 27 mai, a modifié cet article en faisant de la violence à l'égard des femmes un délit public, ce qui veut dire que toute personne peut déposer une plainte auprès de la police et celle-ci doit procéder à une enquête.
- Article 163 (alinéa 2) et article 164 (alinéa 2) – le nouveau texte de ces articles de la loi susmentionnée criminalise les situations de **harcèlement sexuel au travail** (coercition sexuelle et viol, respectivement) qui n'était pas couvert par le Code précédent.

En 1995, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes a demandé la réalisation d'une **Étude** quantitative sur *La violence à l'égard des femmes dans la famille – Caractérisation des représentations sociales et des actes de violence à*

*l'égard des femmes* qui a été menée à bien par le Centre d'études sociologiques de l'université Nova de Lisbonne et coordonnée par le Professeur Nelso Lourenço.

Parmi les conclusions qui se dégagent de cette étude, il apparaît que les « violences psychologiques sont les plus fréquentes, ayant été signalées pendant l'année où cette étude a été réalisée par plus de la moitié des femmes portugaises (50,7 %). Ce concept de la violence est très large et comprend les impressions de discrimination. Viennent ensuite, au cours de l'année précédente, les violences sexuelles (28,1 %), suivies par la discrimination socioculturelle à un taux beaucoup moins élevé de 14,1 %. La violence physique est la moins élevée (6,7 % au cours de l'année précédente) et se distingue des autres cas de violence par le fait qu'elle a eu tendance à diminuer au cours des années précédentes ». L'étude révèle également que « le domicile familial est, de tous les endroits, celui où la violence se produit le plus fréquemment – 43 % des actes de violence y sont commis, suivi par les lieux publics (34 %) et le lieu de travail (16 %) (...) ». « En ce qui concerne les caractéristiques de l'agresseur, il s'est révélé qu'ils sont en majorité de sexe masculin et que, lorsque la violence a lieu au domicile familial, l'agresseur est généralement le mari ou le compagnon de la victime ».

De nouvelles études sur la violence à l'égard des femmes sont actuellement en cours d'élaboration, notamment une qui vise à déterminer les coûts sociaux et économiques de la violence.

1997 – Le **Plan global pour l'égalité des chances** comprend diverses mesures de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes visant à assurer la mise en oeuvre de la loi n° 61/91, du 13 août susmentionnée (annexe 1, Mesures sectorielles, Objectif 2).

Le Rapport sur la mise en oeuvre du plan, qui a été publié en mars 1998, décrit quelles sont les mesures qui ont été adoptées. Ces mesures peuvent être décrites brièvement comme suit :

- Plusieurs publicités ont été diffusées à la radio et à la télévision sur des thèmes ayant trait aux femmes et à l'égalité des chances.
- Un Guide et une brochure sur les droits des femmes victimes d'actes de violence ont été mis au point.
- Un centre d'hébergement des femmes victimes de mauvais traitements et de leurs enfants a été créé.

Sur décision du Ministère de la justice, il a été créé une ligne de communication directe de téléassistance gratuite fournissant des informations aux femmes victimes de la violence. Cette ligne téléphonique directe – Délégation Nord - fonctionne dorénavant au sein de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes, en coopération avec une ONG qui fournit un appui aux victimes de la violence (Portuguese Association for the Support of the Victim).

1998 – Après avoir approuvé le Plan global, le **Ministère de l'intérieur** a pris, dans le cadre du projet INOVAR, plusieurs mesures visant à protéger les victimes d'actes de violence, particulièrement les femmes victimes de violences familiales. Certaines de ces mesures sont indiquées ci-dessous :

- Dans certains postes de police, des femmes agents de police sont dorénavant disponibles pour recevoir les plaintes, afin de faciliter la communication.

- Une brochure contenant des informations sur l'aide immédiate à fournir aux victimes de violences familiales a été élaborée et est actuellement distribuée. Elle permettra aux femmes d'examiner leur situation et encouragera l'adoption de mesures d'autodéfense et de protection.
- Un Manuel sur la façon de traiter les plaintes de violence sera distribué aux forces de police afin de standardiser les normes et les pratiques en vigueur dans les postes de police qui reçoivent des plaintes de violence familiale.

Le 8 mars 1998, le Ministère de l'intérieur a décidé que les forces de police urbaines et rurales devaient enregistrer les plaintes de violence familiale sous une rubrique spéciale, créant ainsi le **premier indicateur national sur la violence familiale**.

Le premier rapport contenant des données statistiques sur les plaintes de violence familiale, rassemblées par les forces de police portugaises, est déjà disponible et contient des informations sur les deux dernières années – 1999 et 2000. Les principales conclusions auxquelles il est parvenu sont les suivantes :

- La violence familiale représente 3,3 % de tous les délits criminels enregistrés au Portugal.
- La majorité des victimes sont des femmes.
- Les régions administratives de Porto et de Lisbonne sont celles où il a été enregistré le plus grand nombre de plaintes, mais les régions autonomes des Açores et de Madère ont un taux plus élevé pour 1 000 habitants.

Les statistiques officielles disponibles à l'heure actuelle n'incluent pas encore ces données car elles se réfèrent à la période avant l'entrée en vigueur de cette mesure.

Les statistiques fournies par le Bureau de la recherche et de la planification du Ministère de la Justice indiquent le sexe du délinquant et de la victime mais ne révèlent pas la relation entre eux. Le délit de « mauvais traitement ou d'oppression de mineurs ou de personnes à charge ou entre époux » n'indique pas le statut de la victime par rapport au délinquant.

Le projet INOVAR susmentionné a entrepris des sessions de sensibilisation et des activités de formation à l'intention des forces de police urbaines et rurales.

Le Ministère de l'intérieur a également produit une vidéo portant sur la protection et le soutien aux victimes de violence, particulièrement les victimes de violence familiale et de viol, qui a été distribuée aux forces de police urbaines et rurales.

La Commission pour l'égalité et les droits des femmes a mené à bien des sessions de formation sur la violence à l'égard des femmes, qui ont été intégrées aux cours dispensés aux recrues des forces de police (entre 1994 et 1996).

Le mécanisme national pour l'égalité, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes, a un service gratuit d'information et de conseils juridiques. Comme mentionné plus haut, la ligne de communication directe de téléassistance gratuite pour les femmes victimes de violence est également disponible au sein de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes.

1998 – Grâce à la **réforme du système de médecine légale** (Décret législatif n° 11/98, du 24 janvier), il est dorénavant possible de porter plainte auprès des services de médecine légale (art. 41), les preuves étant immédiatement réunies, ce qui renforce l'expertise médico-légale et facilite l'enquête criminelle.

1999 – La Résolution du Conseil des ministres n° 55/99, du 15 juin, a approuvé un **Plan national pour lutter contre la violence familiale** dans le but de sensibiliser, prévenir et prendre des mesures pour protéger les victimes de violence dans la famille ainsi que d'étudier et d'entreprendre des recherches sur ce problème.

La loi n° 107/99, du 3 août, stipule les règles générales, mises en œuvre par le gouvernement, pour la création d'un réseau public de centres d'hébergement pour les femmes. Ce réseau qui est en cours de création comprendra des organisations non gouvernementales.

La loi n° 129/99, du 20 août, prévoit que l'État accordera, dans les cas d'extrême nécessité, une compensation aux victimes de violence familiale dans les cas où l'agresseur est un membre du ménage ordinaire. La victime devra porter plainte et pourra demander une compensation pendant une période de six mois à compter du moment de l'incident. L'État versera « l'équivalent mensuel du salaire minimum national pendant une période de trois mois renouvelable pour la même période ». Le but de ce processus est de permettre aux femmes de quitter le foyer avec suffisamment de moyens de subsistance et de les inciter à porter plainte.

Il n'existe pas de données officielles ou autres sur la **mutilation génitale des femmes**. Cette pratique ne figure pas spécifiquement dans le Code pénal portugais. Plusieurs articles condamnent les atteintes à l'intégrité physique, à savoir l'article 144, qui stipule que « toute personne qui porte atteinte au corps ou à la santé d'une autre personne : a) en privant cette dernière d'un organe ou d'un membre important, ou en la défigurant gravement et de façon permanente; b) en privant cette personne de la possibilité de travailler, de ses facultés intellectuelles ou de ses capacités de procréation, ou de **l'usage de son corps, de ses sens** ou de la parole, ou en réduisant ces différentes capacités... est passible d'une peine de prison de deux à 10 ans ». L'article 146, qui concerne les atteintes à l'intégrité physique, prévoit une augmentation du tiers des peines minimales et maximales applicables si les atteintes à l'intégrité physique se produisent dans des circonstances répréhensibles ou dans des circonstances qui témoignent de la perversité de l'agresseur.

Le droit pénal définit précisément les circonstances dans lesquelles des interventions et des traitements médicaux et chirurgicaux peuvent être ou non considérés comme criminels.

La loi portugaise ne considère pas **l'inceste** comme un crime. Cependant, dans le cadre du Code pénal, l'inceste donne lieu à une aggravation de la peine encourue en cas de délit contre l'autodétermination sexuelle (augmentation du tiers des limites minimales et maximales aux termes du sous-alinéa 1, a) de l'article 177). De même, si la victime est mineure, l'inceste peut également entraîner la perte de l'exercice de l'autorité parentale (art. 179).

Il existe au Portugal des **organisations non gouvernementales qui viennent en aide aux femmes victimes de la violence**.

- L'Association des femmes contre la violence fournit un appui juridique et psychologique aux victimes de la violence et de viol.

- L'Association portugaise d'aide aux victimes apporte un soutien juridique et psychologique aux victimes de la violence et un hébergement et une aide financière temporaires. Il existe 11 centres de consultation au Portugal.
- Le Mouvement pour l'émancipation sociale des femmes portugaises fournit un appui juridique et psychologique aux victimes de la violence. Il a ouvert un Centre de consultation dans la région autonome des Açores.

Le Projet INOVAR oeuvre en étroite coopération avec la Commission pour l'égalité et les droits des femmes et avec l'Association des femmes contre la violence afin de venir en aide aux victimes de la violence familiale.

Il existe au Portugal quelques centres d'hébergement temporaire des victimes de violences familiales et de leurs enfants (S. Miguel – Açores, Lisbonne, Coimbra, Evora) et des centres d'hébergement pour les jeunes mères célibataires sans abri (trois à Lisbonne), gérés par des institutions privées à caractère social ou religieux. À la suite d'une décision des pouvoirs publics prise dans le cadre du Plan global, un centre d'hébergement sera ouvert bientôt à Lisbonne. Ce centre sera techniquement géré par l'Association des femmes contre la violence.

#### 4.4 Organisations féminines

1988 – La loi n° 95/88, du 17 août, visant à « garantir les droits des organisations féminines » a défini la constitution des « organisations féminines » et a établi les principes des activités et la participation aux organisations féminines, le but étant d'éliminer toutes les formes de discrimination et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

1997 – La loi n° 10/97, du 12 mai, renforce les droits des organisations féminines en vue d'éliminer toutes les formes de discrimination et de garantir le droit à un traitement égal.

1998 – Le décret-loi n° 246/98, du 11 août, régit l'exercice des droits des organisations féminines, notamment en matière de reconnaissance de la représentation générique, de formes d'assistance technique et financière et d'immatriculation.

1999 – La loi n° 37/99, du 26 mai, modifie le décret-loi n° 246/98, du 11 août, en ce qui concerne les termes de l'appui de l'État aux organisations féminines et la loi n° 128/99, du 20 août, accorde de nouveaux droits aux associations féminines dans leur ensemble. Parmi ces droits, il convient de citer celui de donner aux organisations non gouvernementales féminines le statut de partenaire social, ce qui leur permet d'être représentées au Conseil économique et social et dans les médias.

#### 4.5 Travail et emploi

1997 – La loi n° 105/97, du 13 septembre, a renforcé les garanties en matière d'égalité des chances sur le marché de l'emploi et a corrigé les lacunes existantes, notamment en :

- Définissant le concept de discrimination indirecte.
- Donnant des exemples de cas de discrimination.
- Donnant aux syndicats le droit d'agir, indépendamment des salariés ou des candidats à l'embauche exerçant ce même droit.

- En augmentant le nombre de cas dans lesquels la charge de la preuve est inversée.
- En obligeant à classer la documentation relative au recrutement.
- En accroissant les sanctions dans les cas de non-respect des règles de fond.
- En donnant de nouvelles attributions à la Commission pour l'égalité au travail et à l'emploi.

En juillet 1999, la révision de la loi sur la protection de la maternité et de la paternité (la loi n° 142/99, du 31 août a été publiée et le décret-loi n° 70/2000, du 4 mai, l'a republiée. Annexe). De nouveaux droits ont été accordés aux pères, y compris un congé de paternité payé à 100 % dans plusieurs buts :

a) D'éliminer les stéréotypes des rôles attribués aux sexes, de créer de meilleures conditions pour l'établissement de contrats dans des termes égaux et un partage égal du travail rémunéré comme de celui qui n'est pas rémunéré.

b) D'accroître la valeur du rôle des employés des postes en tant que pères, en luttant contre la discrimination dont ils sont victimes dans la vie familiale.

c) De créer de meilleures conditions pour les femmes sur le marché du travail, en luttant contre la discrimination dont elles souffrent en tant que travailleuses et candidates à l'emploi du fait de la maternité et de leurs responsabilités familiales.

Les décrets-lois n° 77/2000, du 9 mai, et n° 230/2000, du 23 septembre, ont élaboré la nouvelle loi relative à la sécurité sociale et aux normes relatives au travail.

- La nouvelle législation sur les sanctions applicables en cas de discrimination au travail (**Décrets-lois n° 116/99, du 4 août et n° 118/99, du 11 août**) est entrée en vigueur en décembre 1999 et comprenait des sanctions plus sévères dans les cas de discrimination sexuelle, particulièrement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la discrimination en matière de salaire et la violation de la loi protégeant les travailleuses enceintes.

Le Plan national d'action pour l'emploi comprend des mesures visant à abolir la ségrégation sur le marché du travail afin de compenser le sexe sous-représenté (Règlement n° 1212/2000, du 26 décembre).

Cette loi révisée a renforcé la protection contre le licenciement des travailleuses enceintes ou récemment mères, notamment rendant nul le licenciement d'une femme dans l'une de ces circonstances sans l'acquiescement de la Commission pour l'égalité au travail et à l'emploi.

Les décrets-lois n° 77/2000 du 9 mai et n° 230/2000 du 23 septembre comportent la nouvelle loi sur la sécurité sociale et les normes relatives au travail, y compris des horaires de travail flexibles.

#### 4.6 Les femmes et la culture

Dans le cadre d'un projet européen couvrant plusieurs pays, il a été entrepris une étude sur les femmes professionnelles dans les domaines des arts et des média. Les résultats de l'étude ont montré que 33,8 % de femmes sont employées dans les arts du spectacle, 38,2 % dans les arts visuels, 33,6 % sont des auteurs, 54 % des professionnels dans les musées et les archives sont également des femmes et elles

représentent 67,8 % des bibliothécaires (données de 1991). Dans les médias, 32,8 % des professionnels sont des femmes. Le nombre de femmes s'est accru régulièrement au cours de la dernière décennie.

#### 4.7 Migrants et femmes dans les minorités

Vu l'importance des migrations vers le Portugal dans les années 90 et l'accroissement des femmes résidentes, le présent rapport comprendra certaines des mesures adoptées en faveur des immigrants afin de lutter contre la discrimination et de promouvoir leur intégration sociale.

L'article 15 de la Loi constitutionnelle portugaise stipule que les étrangers ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les citoyens portugais et que le principe selon lequel aucune distinction ne peut être faite sur la base de l'origine, de la race, des croyances religieuses, des idées politiques ou du sexe, est applicable à tous les immigrants.

En ce qui concerne la participation politique, les citoyens étrangers ont la possibilité, sur une base de réciprocité, de voter ou d'être élus lors des élections locales.

Certains mécanismes ont été créés à cette fin :

**Décret-loi n° 3-A/96, du 26 janvier** – Création du Haut Commissariat pour l'immigration et les minorités ethniques qui sert de lien entre les départements de l'administration publique et les administrations locales (y compris les forces de police), les associations d'immigrants, les organisations non gouvernementales et les partenaires sociaux «compilent» les besoins afin de proposer et de promouvoir l'adoption de mesures appropriées pour favoriser l'intégration sociale et lutter contre le racisme et la xénophobie.

**Décret-loi n° 39/98, du 27 février** – Création, dans le cadre du Haut Commissariat pour l'immigration et les minorités ethniques, d'une Commission consultative pour les affaires d'immigration, visant à faire participer les associations d'immigrants représentatives à l'élaboration des politiques, en leur donnant la possibilité d'assumer la responsabilité de prendre des décisions les intéressant. Les compétences de ladite Commission ont été renforcées par la loi n° 115/99 du 3 août, ce qui a joué un rôle important au cours du débat concernant les modifications à apporter aux règlements en matière d'entrée, de séjour, de départ et d'expulsion des citoyens étrangers (publiée en janvier 2001).

**Décret-loi n° 134/99, du 28 août** – Création de la Commission pour l'égalité et la lutte contre la discrimination raciale, présidée par le Haut Commissaire pour l'immigration et les minorités ethniques, en vue de superviser l'application des dispositions administratives juridiques adoptées pour lutter contre les pratiques et les attitudes discriminatoires et chargée de recueillir les informations et de faire rapport sur la situation concernant la discrimination, y compris la discrimination raciale.

**Décret-loi n° 63/91, du 13 mars** – Création du « Secretariado Coordenador dos Programas de Educaçao Multicultural – ENTRECULTURAS » (Secrétariat pour la coordination des programmes d'éducation multiculturelle), afin de promouvoir et de coordonner, au sein du système de l'enseignement, des projets visant à développer une mentalité multiculturelle et à préparer la population universitaire (enseignants, étudiants et parents) à la diversité et à la tolérance.

En ce qui concerne les conditions de travail, les citoyens étrangers qui résident légalement au Portugal jouissent, dans l'exercice de leurs activités professionnelles, des mêmes conditions de travail que les travailleurs portugais.

Ces garanties ont été renforcées par la loi n° 20/98, du 12 mai, qui accroît les sanctions applicables aux employeurs qui n'offrent pas aux employés étrangers les mêmes conditions qu'aux nationaux et par la loi n° 134/99, du 28 août et le décret-loi correspondant n° 111/2000 qui interdit, dans l'exercice des droits, la discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité ou l'origine ethnique, et contient une liste des pratiques discriminatoires et des sanctions administratives applicables aux pratiques figurant sur cette liste.

La liste des pratiques discriminatoires comprend entre autres :

- La production ou la diffusion d'offres d'emploi, ou autres formes de présélection ou de publicité de recrutement qui, directement ou indirectement, contiennent une spécification ou une préférence fondée sur des considérations de discrimination raciale.
- L'adoption par l'employeur d'une pratique qui, dans le contexte des relations du travail, constitue une discrimination à l'égard d'un employé.

L'importance accordée à la famille est reflétée dans la législation concernant l'entrée, le séjour, le départ et l'expulsion des citoyens étrangers. En fait, le décret-loi n° 244/98, du 8 août, accorde aux résidents étrangers le droit à la réunification de la famille. Cette réunification comprend l'époux ou l'épouse, les enfants naturels ou adoptés ayant moins de 21 ans, les frères, s'ils sont mineurs et dépendent du résident et les parents du couple s'ils sont dépendants.

### Article 3

Comme il a été indiqué dans les rapports précédents, le principe d'égalité est un principe fondamental de la Constitution de la République portugaise de 1976. Certains aspects de ce principe ont été renforcés dans les révisions ultérieures de la Constitution, dont il convient de mentionner la plus récente effectuée en 1997.

En reconnaissant que la promotion de l'égalité est l'une des tâches fondamentales de l'État (art. 9) et en garantissant le droit à la protection juridique contre toutes formes de discrimination portant atteinte aux droits, libertés et garanties personnelles (art. 26), les législateurs ont réalisé un progrès important en vue d'adopter des politiques efficaces visant à obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il n'en faut pas moins renforcer l'attention accordée depuis les années 70 aux questions d'égalité et à l'amélioration de la situation des femmes et y voir l'expression d'une demande démocratique de portée plus globale et systématique.

Il semble que depuis la fin des années 90 ces questions ont été considérées sous un nouveau jour car elles sont maintenant envisagées dans le contexte de la protection et de la promotion des droits de l'homme.

Un séminaire national sur « L'égalité, la démocratie et les droits de l'homme », qui a été organisé en 1990 par le mécanisme national pour l'égalité – La Commission de la condition féminine – a, d'une certaine manière, légitimé cette démarche et, en même temps, a imposé une nouvelle loi – le décret-loi n° 166/91, du

9 mai – qui a changé cette Commission pour en faire la Commission pour l'égalité et les droits des femmes, non seulement lui conférant des attributions et des ressources plus larges, mais y intégrant également cette dimension.

Cette même approche a également été défendue lors des préparatifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et du Séminaire préparatoire tenu en avril 1995, qui a permis de débattre de la situation des femmes de ce point de vue : l'efficacité de la jouissance de leurs droits civiques et politiques; de leurs droits économiques, sociaux et culturels, les droits dans le domaine de la santé en matière de procréation et ce qu'il convient d'appeler « les nouveaux droits », dont notamment le droit au développement et à la qualité de vie, etc.

Des questions fondamentales relatives à la situation des femmes – leur accès à la vie publique et politique, leur situation sur le marché de l'emploi, la féminisation de la pauvreté, la violence dans la famille ou sur la voie publique – étaient et sont considérées dans le contexte de la mesure dans laquelle les femmes jouissent de leurs droits fondamentaux et de la promotion et de la protection de ces droits.

Cependant, bien que ces concepts soient définis et exprimés dans les politiques, la réalité ne correspond pas toujours aux principes précédemment énoncés. Bien qu'il existe dans de nombreux domaines des signes indiquant que la situation évolue, on constate également dans d'autres secteurs une résistance manifeste au changement.

Dans le contexte des préparatifs de la Conférence de Beijing, l'évolution de la situation nationale des femmes a été évaluée. Cette évaluation reste valable à de nombreux égards :

*« En ce qui concerne l'évolution de la situation des femmes, il convient de mentionner tout particulièrement, outre la législation dans l'ensemble avancée et égalitaire, le domaine de l'éducation, dans lequel la participation des femmes a été renforcée, notamment au niveau universitaire, où, d'après les statistiques les plus récentes, les femmes représentent les deux tiers des diplômés.*

*Il convient également de signaler l'évolution positive des indicateurs de santé (qui témoignent d'une légère amélioration de la situation) et notamment de l'espérance de vie, de la mortalité maternelle et infantile et du pourcentage d'accouchements ayant lieu en milieu hospitalier.*

*En revanche, dans le domaine de l'emploi, le taux de participation des femmes augmente mais, malgré les bons résultats obtenus par rapport aux statistiques européennes, la ségrégation et la discrimination persistent, principalement en ce qui concerne les responsabilités maternelles et familiales, et la situation est aggravée par la crise et la récession.*

*La situation est donc, dans l'ensemble, contradictoire, des progrès apparemment définitifs coexistant avec des aspects négatifs et persistants. Parmi ces aspects négatifs figurent également la violence et la féminisation de la pauvreté, auxquelles il sera accordé une plus grande attention.*

*Un autre domaine n'ayant pas évolué de façon satisfaisante concerne le partage du pouvoir et l'accès des femmes aux postes de prise de décision, notamment dans la vie politique où les femmes se heurtent à des obstacles particuliers.*

*S'agissant des programmes et des efforts déployés au niveau institutionnel, aucun progrès n'est constaté au sein des mécanismes institutionnels et des pouvoirs et compétences qui en dépendent. De plus en plus de personnes s'accordent à reconnaître que la question de l'égalité et des progrès des femmes est une question globale qui se pose aux sociétés, et qui exige des réponses globales, liées non seulement à l'amélioration du statut et de la situation des femmes, mais également à l'amélioration globale de l'ensemble de la société, dans le contexte d'une meilleure justice sociale et de la démocratie, dont une composante essentielle est l'égalité pour tous. »*

En tenant compte de l'avenir et des changements qui s'imposent, ce même rapport recommandait l'élaboration et la mise en oeuvre d'un « Plan global pour l'égalité » couvrant toutes les politiques sectorielles et intégrant l'égalité entre les sexes en tant que facteur essentiel du changement social global.

En fait, cette nécessité a été reconnue depuis longtemps. Des propositions pour l'élaboration de plan globaux pour l'égalité avaient été formulées sans succès en 1988 et 1991. Elles ont eu un succès limité en 1994 et ce n'est qu'en 1997 qu'un plan a finalement été approuvé.

En 1994, une **Résolution du Conseil des ministres (n° 31/94, du 14 avril)** a reconnu la nécessité de formuler une politique intégrée dans ce domaine et a recommandé que tous les ministères concernés se prononcent sur la question, dans le but :

- *De sensibiliser l'opinion publique en vue de lutter contre les situations de discrimination à l'égard des femmes et, en particulier, de promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la vie publique, ainsi que de garantir que la notion d'égalité figure dans les campagnes d'information publique, dans les services d'orientation professionnelle des jeunes des deux sexes et dans les manuels scolaires;*
- *De promouvoir des mesures de formation professionnelle des femmes, ainsi que d'encourager les initiatives des entreprises dans ce domaine, particulièrement au sein du Cadre communautaire d'appui de 1994-1999;*
- *De développer des mécanismes d'orientation professionnelle à l'intention des chômeuses de longue durée et des femmes qui souhaitent réintégrer le marché du travail;*
- *D'adopter des horaires de travail flexibles, de façon à préserver la vie professionnelle et familiale des époux des deux sexes;*
- *De mettre en place des structures et de nouvelles formes de prise en charge des enfants pendant les heures de travail des parents;*
- *De renforcer les contrôles dans les secteurs d'activité susceptibles de pratiquer la discrimination entre les sexes.*

Après la Conférence de Beijing et l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement vers la fin de 1995, il a été adopté une politique plus favorable à l'égalité et aux droits des femmes. Le **Programme du Gouvernement** tient compte de la nécessité de formuler des politiques spécifiques visant à garantir l'égalité des chances, un accent particulier étant mis sur le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que sur la recherche de nouvelles façons de concilier les activités

professionnelles et les responsabilités familiales. En ce qui concerne la vie politique, ledit programme réitère la nécessité de construire une société plus juste fondée sur une plus grande parité entre les sexes et sur un nouvel équilibre du pouvoir à tous les niveaux, politique, économique et social.

Le Gouvernement a créé le **Haut Commissariat pour l'égalité et la famille** qui a pour fonction de coordonner les politiques en matière d'égalité tout en supervisant la coordination de la **Commission pour l'égalité et les droits des femmes** en tant que mécanisme à caractère technique chargé de l'application des politiques.

À la suite de l'adoption du Programme d'action de Beijing et conformément à l'une de ses recommandations, le Gouvernement a adopté en mars 1997 le **Plan global pour l'égalité des chances** contenant d'importantes mesures politiques visant à favoriser «le développement économique durable, l'amélioration de la citoyenneté et le renforcement de la démocratie».

Le plan est constitué de sept grands domaines comprenant au total 51 mesures en cours d'application. Ces domaines sont :

- 1) L'intégration du principe de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes à toutes les politiques économiques, sociales et culturelles.
- 2) La prévention de la violence et la protection adéquate des femmes qui sont victimes de crimes de violence.
- 3) La promotion de l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi et dans les relations professionnelles.
- 4) La réconciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.
- 5) La protection sociale de la famille et de la maternité.
- 6) La santé
- 7) L'éducation, la science et la culture.

Une copie du Plan contenant les mesures proposées dans chacun des domaines est jointe en annexe.

En mars 1998, l'application des mesures proposées dans le cadre du Plan a fait l'objet d'une première évaluation. Le présent rapport donnera un aperçu, dans le cadre des articles appropriés de la Convention, de la façon dont ces objectifs sont réalisés.

En ce qui concerne le premier domaine, et vu son caractère général, certaines des conclusions du rapport d'évaluation sont les suivantes :

1. L'intégration du principe de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes à toutes les politiques économiques, sociales et culturelles
  - Les Conseillers pour l'égalité dépendant de différents ministères ont entrepris une collaboration systématique en vue d'intégrer dans chacun des domaines spécifiques la question de l'égalité.
  - Des activités d'information et de sensibilisation relatives aux questions touchant l'égalité des chances ont été réalisées à l'intention des représentants des administrations centrales, régionales et locales et au sein du système d'enseignement et des organisations de solidarité sociale, entre autres. Plu-

sieurs Accords de coopération ont été signés entre la Commission pour l'égalité et les droits des femmes et diverses municipalités en vue d'intégrer l'égalité entre les sexes aux politiques locales et de nommer, au niveau local, des coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité des chances. L'objectif était aussi de créer des centres d'information à l'intention des femmes.

- Il a été proposé d'inclure le principe de l'égalité dans les programmes de formation dispensés par diverses institutions, à savoir le Centre de formation municipal et l'Institut national d'administration, de même que dans les programmes de formation des enseignants et autres personnel éducatif. Cet objectif a été atteint principalement grâce à la collaboration systématique de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes avec des écoles supérieures, des universités et des Centres de formation des enseignants.

Il a été décidé d'intégrer les questions d'égalité des chances aux programmes du Cadre communautaire d'appui et il convient de mentionner l'Ordonnance du gouvernement, de juillet 1997, qui définit les orientations à suivre pour l'utilisation des fonds structurels et stipule qu'il faut accorder la priorité aux mesures et aux projets visant à contribuer efficacement à atteindre l'égalité des chances. Les coordonnateurs de programmes ont également été priés d'inclure dans leurs rapports annuels d'exécution une analyse de l'impact qu'avait leur intervention sur l'égalité des chances.

#### Article 4

Le décret-loi n° 392/79, du 20 septembre, révisé par le décret-loi n° 426/88, du 18 novembre, sur l'égalité en matière de travail et d'emploi, définit les notions de discrimination et d'action compensatoire dans ces domaines.

L'article 2 stipule qu'« aux fins de l'application de la présente loi, on devrait entendre par discrimination toute forme de distinction, d'exclusion ou de préférence fondée sur le sexe, qui a pour objectif ou pour conséquence de compromettre ou de refuser la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits garantis en vertu du droit au travail ».

L'article 3 de ce décret-loi stipule également que :

« 1 – Le droit au travail présuppose l'absence de toute forme de discrimination fondée, directement ou indirectement, sur le sexe, en particulier concernant l'état civil ou la situation familiale.

2 – Les dispositions de nature temporaire qui donnent la priorité aux personnes d'un certain sexe et s'expliquent par la nécessité de rectifier un véritable déséquilibre, ainsi que les mesures visant à protéger la maternité en tant que valeur sociale, ne sont pas considérées comme étant discriminatoires. »

**Les modifications législatives** qui proviennent de la révision de la Constitution de la République portugaise et de la loi n° 105/97, du 13 septembre, figurent à l'article 11 du présent rapport.

La loi n° 18/98 du 28 avril a apporté de nouvelles modifications à la « Loi sur la protection de la maternité et de la paternité » en faisant passer le congé de maternité de 98 à 110 jours entre le 1er janvier et le 31 décembre 1999 et de 110 à 120

jours à partir du 1er janvier 2000. En cas de naissances multiples, ce congé est prolongé de 30 jours par enfant (à partir du deuxième enfant).

Les **mesures compensatoires** prévues dans le cadre du Plan global pour l'égalité et du Plan national pour l'emploi se trouvent également à l'article 11, où figure une liste d'exemples de mesures compensatoires.

D'un autre côté, les dispositions qui figurent dans la Circulaire n° 3455/97 du Ministère de l'équipement, de la planification et de l'administration territoriale relatives aux nouvelles orientations de l'actuel Fonds structurel et qui stipulent que l'égalité des chances est un critère prioritaire, peuvent également être considérées comme une mesure positive.

D'autres mesures correctives relatives à la déségrégation du marché du travail et à la protection contre le licenciement sont mentionnées dans les articles 1 et 2, point 4.5.

En ce qui concerne les **mesures prises dans ce domaine**, il convient de mentionner particulièrement le Séminaire organisé en juin 1998 par le Comité pour l'égalité des chances, la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi, la Friedrich Ebert Foundation et le British Council sur «L'égalité des chances en tant que stratégie entrepreneuriale novatrice». Le Séminaire avait principalement pour but d'informer sur les bonnes pratiques de mesures antidiscriminatoires à l'embauche mises en place par les entreprises au Portugal et dans l'Union européenne, et de sensibiliser les entrepreneurs aux avantages des politiques d'égalité au niveau des entreprises et aux relations étroites existant entre ces politiques et la qualité générale de la gestion.

En ce qui concerne les mesures correctives prises en matière de **participation politique**, les changements découlant de la Révision de l'article 109 de la Constitution de 1997 sont décrits dans l'article 7 du présent rapport.

## Article 5

Comme il est dit aux **articles 1 et 2**, la **Loi constitutionnelle n° 1/97, du 20 septembre**, a modifié l'article 59 de la Constitution afin de reconnaître le droit des hommes et des femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. L'article 68 accorde aux mères comme aux pères le droit de prendre un congé d'une durée appropriée, en fonction des intérêts et des besoins de l'enfant et de toute la famille.

En ce qui concerne la protection de la maternité et de la paternité, la révision de la loi en 1995, outre certains aspects auxquels il sera fait référence ultérieurement, a donné aux parents des nouveau-nés le droit de décider lequel des deux s'occupera du bébé après les premiers 14 jours de congé pris après la naissance, faisant ainsi pour la première fois une réalité du congé paternel.

Pour ce qui est du **droit communautaire**, le Portugal a non seulement pris part au quatrième Plan d'action européen à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1996-2000), mais il a également transposé les diverses Directives adoptées dans ce domaine.

L'un des instruments stratégiques du Plan d'action national sur l'emploi visant à lutter contre les stéréotypes sur les rôles des deux sexes, et l'une des causes les

plus importantes de la discrimination sexuelle, est la formation à l'égalité entre les sexes. Un programme de formation à l'intention de formateurs a été mis sur pied afin d'intégrer ce concept dans la formation initiale et la formation continue. Des groupes cibles particuliers tels que les avocats, les inspecteurs du travail, les négociateurs sociaux ont bénéficié d'une formation adéquate dans ce domaine.

Un programme visant à développer l'autonomie et les compétences individuelles, à accomplir les tâches familiales s'adressant aux hommes et aux femmes est également en cours d'élaboration dans le cadre du Plan d'action national sur l'emploi.

En ce qui concerne, en particulier, la reconnaissance de la responsabilité commune des hommes et des femmes en matière d'éducation et de développement de leurs enfants, le Plan global s'efforce « de fournir au bureau du Haut Commissaire pour l'égalité et la famille les ressources financières nécessaires pour promouvoir l'organisation de campagnes de sensibilisation de l'opinion publique, notamment par l'intermédiaire de moyens audiovisuels, à l'importance qu'il y a à partager les responsabilités familiales pour le bien-être de la famille et pour le développement des enfants et des adolescents ».

Le dernier trimestre de 1998, le Haut Commissariat pour l'égalité et la famille a lancé une campagne – télévision, radio et presse – visant à sensibiliser le public à la nécessité de partager les responsabilités en tant que condition indispensable à la qualité de la vie.

L'article 11 du présent rapport se réfère à d'autres mesures figurant dans le Plan global pour l'égalité des chances concernant la réconciliation de la vie privée et professionnelle.

Lors de la présidence du Conseil de l'Union européenne par le Portugal – premier semestre de l'an 2000 – une résolution sur la participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et familiale a été approuvée. Cette résolution stipule que la reconnaissance des droits des hommes qui travaillent en tant que pères est un élément essentiel pour éliminer les stéréotypes et promouvoir le partage du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre des **mesures adoptées et des projets élaborés dans ce domaine**, il convient de citer les suivants : en Décembre 1997, le Haut Commissariat pour l'égalité et la famille, en collaboration avec le Centre pour la recherche et les études sociologiques du Higher Institute for the Sciences of Work and Enterprise et le Directeur général V de la Commission européenne, a organisé un séminaire sur la « Réconciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et la solidarité entre générations ». Ce séminaire avait pour but de sensibiliser les organismes publics et les entreprises privées à la nécessité de mettre en oeuvre des politiques dans ce domaine et de les tenir au courant des bonnes pratiques et des initiatives prises par les entreprises.

La Commission parlementaire pour la parité, l'égalité des chances et la famille a régulièrement organisé dans les mairies de diverses municipalités du continent et des régions autonomes, des sessions discutant des questions touchant la famille et les infrastructures d'appui à la famille.

Le Projet « pour une société active », organisé par l'organisation non gouvernementale Graal en collaboration avec d'autres organisations nationales et transna-

tionales, financé par la Commission européenne dans le quatrième Plan d'action européen à moyen terme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1996-2000) s'est efforcé de trouver des moyens novateurs pour concilier la vie professionnelle et familiale des hommes et des femmes, en tant qu'élément clé de la pleine réalisation de l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie et la résolution du problème de l'emploi. Ces solutions ont fait l'objet d'une discussion au cours d'auditions publiques visant à garantir une diversité de propositions et l'engagement des participants à trouver et à diffuser les solutions. Ces solutions ont été présentées aux institutions publiques compétentes. En outre, il a publié et diffusé, aux niveaux national et européen, aux individus et aux organisations, un Manifeste intitulé « Pour une société active » ainsi qu'une liste de propositions pour résoudre cette question et tous les témoignages recueillis au cours des auditions publiques. Il remet en question, en particulier, notre mode de pensée et de vie et la répartition des rôles entre les sexes, l'égalité des chances dans la vie publique et privée et la nécessité d'adopter une nouvelle conception du travail qui tienne compte de l'organisation de la vie familiale.

S'agissant de certains aspects spécifiques de la **protection de la maternité et de la paternité**, il convient de mentionner la loi n° 102/97, du 13 septembre, qui modifie la loi n° 4/84 sur la « protection de la maternité et de la paternité ». Elle introduit un nouveau congé d'assistance aux personnes handicapées ou atteintes de maladies chroniques et donne aux parents qui travaillent (père ou mère) le droit de prendre un congé d'une durée maximale de six mois, renouvelable pour une période maximale de quatre ans, afin de s'occuper d'un enfant, un enfant adopté ou un enfant de l'époux qui vit avec la personne intéressée, qui est handicapé ou souffre d'une maladie chronique pendant ses 12 premières années. Ce congé donne droit au versement d'une allocation d'aide par la sécurité sociale, aux personnes gravement handicapées ou atteintes de maladies chroniques, qui ne dépasse pas le double du salaire minimum garanti le plus élevé.

La loi n° 18/98, du 28 avril, a apporté de nouvelles modifications à la loi sur la « protection de la maternité et de la paternité » en faisant passer le congé de maternité de 98 à 120 jours. En cas de naissances multiples, ce congé est prolongé de 30 jours par enfant (à partir du deuxième enfant).

Lors de la naissance d'un troisième enfant ou plus, le congé spécial pour assistance aux enfants peut être renouvelé jusqu'à trois ans. À l'expiration de ce congé, l'employeur doit mettre une formation professionnelle et un recyclage à la disposition du travailleur afin d'assurer sa pleine réintégration professionnelle.

## Article 6

La prostitution n'est pas illégale au Portugal. La loi portugaise ne punit que l'exploitation de la prostitution d'autrui.

Les révisions du Code pénal effectuées en 1995, 1998 et 2000 prévoient des peines plus lourdes pour les crimes liés à l'exploitation sexuelle et à la violence. Par exemple, toute personne qui, professionnellement ou dans le but d'en tirer un profit, encourage la prostitution d'autrui, est passible d'une peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans.

Cette peine est aggravée (de un à huit ans) si le délinquant utilise la violence ou si la victime souffre d'un handicap physique.

Il convient de noter que la Loi portugaise prévoit une peine de deux à huit ans d'emprisonnement lorsque le délinquant utilise la violence ou la fraude ou la tromperie conduisant à la prostitution d'autrui en pays étranger.

Les **mineurs** jouissent d'une protection spéciale aux termes de la Loi portugaise; toute personne qui encourage ou facilite la prostitution d'enfants âgés de 14 à 16 ans est passible d'une peine d'emprisonnement de 6 mois à 5 ans. En outre, dans le cas où la prostitution implique des enfants, contrairement au cas des adultes, il n'est pas nécessaire que l'acte ait un caractère professionnel ou que le délinquant en tire profit.

Dans le cas des enfants âgés de 16 ans également, la loi prévoit une peine d'emprisonnement d'un à huit ans pour toute personne qui encourage la prostitution d'autrui à l'étranger, même s'il n'est pas recouru à la violence, à la fraude ou à la tromperie comme cela est le cas pour la prostitution des adultes.

Lorsque les victimes ont entre 14 et 16 ans, la peine est un emprisonnement de deux à 10 ans.

Cette peine plus lourde est toujours appliquée si la victime a moins de 14 ans ou moins de 18 ans au cas où elle souffre d'un handicap physique.

Les aspects suivants soulignent l'importance que le Portugal accorde à la répression de ces crimes :

- *Ces crimes sont des infractions principales au blanchiment de l'argent et leur enquête est menée par une section spécialisée de la police criminelle.*
- *Le Portugal a ratifié sans réserves la Convention pour la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui.*
- *Il a ensuite ratifié la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et le Protocole additionnel contre la traite des êtres humains, particulièrement des femmes et des enfants, que le Portugal a négocié à Vienne et a signé à Palerme. Il introduira dans le droit interne les adaptations nécessaires découlant de ces instruments internationaux.*
- *Enfin, une référence à la participation du Portugal, sur invitation des Nations Unies, au premier Séminaire international sur la traite des êtres humains organisé au Brésil en novembre 2000 par le Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues et à la participation du Portugal au Séminaire sur le même sujet, tenu à Catama dans le cadre de la Conférence de Palerme en décembre 2000.*

En ce qui concerne les structures d'aide sociale dans ce domaine, il existe au Portugal une Association de soutien et de réintégration des prostituées, – « Le Nid » – et le projet « Estime de soi », réalisé par l'Administration régionale de la santé du Nord, qui fournit un appui et des informations aux prostituées.

Dans le cadre du Programme STOP de la Commission européenne, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes réalise le projet « Dans la rue » qui vise

à étudier, former, améliorer et acquérir de nouvelles pratiques d'interventions pour lutter contre la prostitution. Ce projet comprend deux éléments principaux :

- Recherche, caractérisation de la population féminine pratiquant la prostitution, cherchant à identifier leurs relations avec les trafiquants, et quelle forme devrait prendre l'appui vu les besoins des prostituées.
- Formation de formateurs afin de former tous les agents luttant contre la prostitution et d'échanger des expériences avec d'autres partenaires internationaux oeuvrant dans le même domaine.

## Article 7

La **Constitution de la République portugaise** confère à tous les citoyens le droit de « participer à la vie politique et à la direction des affaires publiques du pays ». En outre, à la suite de la révision de 1997, l'**article 109** stipule que la participation directe et active des hommes et des femmes à la vie politique est une condition et un instrument fondamental de la consolidation du système démocratique et que la loi doit promouvoir l'égalité dans l'exercice des droits civiques et politiques et éliminer la discrimination sexuelle en matière d'accès aux postes dans la fonction publique. Cet article représente une nouvelle perspective car il se réfère clairement à la participation des « hommes et des femmes », reconnaissant ainsi la dualité de l'humanité, alors que précédemment il ne mentionnait que les citoyens. Il attribue également à la loi la responsabilité de promouvoir la participation, ouvrant ainsi la voie à l'adoption de mesures correctives.

Ces modifications revêtent une importance particulière car, comme il est mentionné plus haut à l'article 3, il s'agit là d'un des aspects critiques de la situation du Portugal. En conséquence, indépendamment des progrès réalisés au cours des deux décennies de régime démocratique, on peut dire que la participation des femmes sur un pied d'égalité, est loin d'être une réalité et que la démocratie est insuffisante dans ce domaine.

La participation des femmes au **Parlement**, qui était de 12,2 % en 1995, est passée à 17,4 % lors des élections de 1999; il est cependant intéressant de noter l'évolution de la représentation politique des femmes au cours des 20 dernières années. Lors des premières élections parlementaires libres qui ont eu lieu le 24 avril 1974, qui ont établie une démocratie représentative, la participation des femmes était de 8 %. Lors des élections suivantes, ce pourcentage a été réduit environ de moitié, s'accroissant lentement par la suite, et ce n'est que 16 ans plus tard qu'il s'est légèrement accru – 8,7 % en 1991. A l'heure actuelle, compte tenu des remplacements qui ont eu lieu, ce pourcentage a atteint 21,3 %.

En ce qui concerne la participation des femmes au **gouvernement**, y compris les ministres et les secrétaires d'État, le pourcentage a été généralement inférieur à 10 %, et n'a jamais dépassé 10,3 %.

Pour ce qui est de la participation des femmes aux **gouvernements locaux**, lors des élections de 1993, seules cinq femmes ont été élues maires (1,6 %). Lors des élections locales de 1997, ce chiffre a atteint 12 (3,1 %). S'agissant de la participation des femmes dans les assemblées locales élues, les chiffres des premières élections susmentionnées ont atteint environ 11,1 %.

Dans l'**administration publique** centrale, bien que les femmes représentaient 65,1 % en 1998, elle ne représentent plus que 59,4 % de tous les employés. Pourtant, en ce qui concerne les postes de prise de décision, leur pourcentage s'est accru de 11,1 % à 14,5 % des Directeurs généraux et de 23 % à 33,8 % des Directeurs généraux adjoints. La présence des femmes est encore très réduite dans des institutions telles que le Conseil d'État, la Cour constitutionnelle, le Conseil économique et social et le Conseil national d'éducation, etc.

Pour ce qui est des carrières dans la magistrature, qui étaient interdites aux femmes jusqu'en 1974, la participation des femmes est actuellement la suivante :

<i>Magistrature</i>	<i>Carrière</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Juges	Conseil supérieur des juges	83	0
Juges	Cour d'appel	100	12
Juges	Instance judiciaire	634	595

Pour ce qui est des procureurs publics, il existe déjà une majorité de femmes.

La question de la participation des femmes à la prise de décision, particulièrement dans la vie publique et politique a, toutefois, attiré l'attention des mécanismes nationaux pour l'égalité et a mobilisé les organisations non gouvernementales qui ont organisé des débats et des séminaires et ont également produit des manifestes, etc. qui ont fait de cette question un débat public.

Certaines mesures prises dans le contexte du Réseau européen « Les femmes et la prise de décision » ont également contribué à ce débat. Il convient d'ajouter que, en 1993, le Parlement a approuvé unanimement une Recommandation sur la « Déclaration d'Athènes » concernant la participation des femmes à la vie publique et politique, adoptée dans le contexte de l'Union européenne.

Il convient de se référer également à une initiative symbolique réalisée en 1994. Cette initiative intitulée « Parlement égalitaire » a été entreprise pendant deux jours au Parlement national et dans le contexte de la Campagne européenne pour les élections au Parlement européen. Elle a réuni un nombre égal d'hommes et de femmes députés soit en poste ou précédemment en poste, afin de discuter de cette question en termes de citoyenneté et de démocratie.

À l'heure actuelle, à la suite de la nouvelle disposition constitutionnelle susmentionnée et dans le contexte du débat sur la révision de la loi électorale, la question de la participation des femmes à la vie politique se pose de nouveau, devenant ainsi plus que jamais une question et un sujet de débat important dans la société portugaise.

Un groupe d'experts de haut niveau a été chargé d'étudier les répercussions de l'article 109 et de proposer des mesures visant à améliorer la participation des femmes à la vie politique; ces mesures seront intégrées à la Loi électorale qui est en cours d'élaboration.

Ces experts ont formulé des propositions novatrices, qui n'ont pas encore été adoptées, visant à instaurer des pourcentages minimaux de candidats des deux sexes (25 %), entraînant une distribution équilibrée sur les listes électorales; adopter pro-

gressivement d'autres objectifs dans ces pourcentages minimaux; rejeter les listes qui ne tiennent pas compte de cette obligation; pénaliser les partis politiques qui n'appliquent pas ces pourcentages minimaux; récompenser les partis qui dépassent le seuil de 33,3 %, en dehors d'autres mesures de caractère plus général, à savoir tenir compte des conditions de travail des parlementaires de façon à ce que ces derniers puissent concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.

Certaines de ces mesures ont été intégrées dans la proposition gouvernementale relative à la Loi électorale, particulièrement celles concernant les pourcentages minimaux sur les listes électorales, qui devraient être reflétés dans les résultats des élections.

En janvier 1999, la Commission parlementaire pour la parité, l'égalité des chances et la famille a organisé une audition publique sur la question, au cours de laquelle ont été entendus divers organismes, institutions et personnalités.

Cependant, cette loi n'a pas été approuvée par le Parlement et la proposition a donc été retirée. Toutefois, le parti actuellement au pouvoir présentera une proposition séparée afin d'adopter des critères plus égalitaires conformément aux dispositions concernant la promotion de l'égalité.

Dans le cadre de ce débat, plusieurs institutions de la société civile, notamment des organisations féminines, ont mené des activités d'information et de sensibilisation du public et les médias ont fait des reportages dynamiques sur la question.

## Article 8

Pendant la période à l'examen, aucune mesure n'a été prise sur les questions se rattachant à cet article. Depuis 1974, année ayant marqué l'accès des femmes au corps diplomatique (décret-loi n° 308/74, du 6 juillet), il n'existe aucun obstacle juridique ou institutionnel empêchant les femmes de représenter le gouvernement au niveau international ou de participer aux travaux des organisations internationales. Les données statistiques fournies par le Ministère des affaires étrangères sont les suivantes :

<i>Nombre total (hommes et femmes)</i>	<i>Nombre de femmes</i>
Personnel diplomatique – 542	Dans le corps diplomatique – 121
Chefs de mission – 79	Chefs de mission – 4
Consuls et consuls généraux – 58	Consuls et consuls généraux – 13
Personnel technique de haut rang – 108	Personnel technique de haut rang – 73
Chefs de département – 86	Chefs de département – 26

En ce qui concerne une autre question spécifique de cet article, il n'existe pas de données sur le nombre de femmes portugaises dans les organisations internationales.

## Article 9

En consacrant l'égalité absolue de droits, sans discrimination fondée sur le sexe, la loi portugaise garantit aux hommes et aux femmes des droits égaux en matière d'acquisition, de changement ou de maintien de la **nationalité**. Aucune modification n'a été apportée à cette disposition pendant la période à l'examen.

## Article 10

### 1. Cadre juridique et orientation politique

Le cadre juridique portugais garantit la non-discrimination et l'égalité de droits des femmes et des hommes dans le domaine de l'éducation et une série de mesures ont été prises à tous les niveaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le premier alinéa de l'article 74 de la **Constitution portugaise** garantit le principe de l'égalité des chances dans ce domaine : « Chacun a droit à l'enseignement avec garantie d'égalité d'opportunité d'accès à l'école et de réussite scolaire. »

**La Loi fondamentale du Système éducatif** – Le paragraphe j) de l'article 3 de la loi n° 46/86, du 14 octobre, stipule que « le système éducatif doit être organisé de façon à assurer aux élèves des deux sexes des chances égales, dans le cadre de l'éducation mixte et de l'orientation scolaire et professionnelle, et prévoit à cette fin une série de mesures s'inscrivant dans le cadre du processus éducatif. »

Conformément au Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, le **Plan global pour l'égalité des chances** comporte diverses mesures relatives à l'égalité des chances en matière d'éducation des enfants et des adultes des deux sexes. Il s'agit notamment d'inclure des thèmes relatifs à l'égalité des chances dans les programmes scolaires, ainsi que dans les programmes de formation des enseignants et des formateurs du système de formation pour le marché du travail. Les mesures les plus pertinentes sont les suivantes :

« **Objectif 1** – *Intégrer le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques économiques, sociales et culturelles.*

(...)

Mesure 3 – Promouvoir l'inclusion de thèmes relatifs aux questions de genre et d'égalité des chances dans les programmes scolaires, ainsi que dans les programmes de formation des enseignants et des formateurs du système de formation pour le marché du travail.

(...)

**Objectif 3** – *Promouvoir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi et des relations professionnelles.*

(...)

Mesure 5 – Encourager les entreprises à adopter des mesures compensatoires, comme par exemple l'emploi de chômeuses de longue durée de plus de 40 ans, l'intégration de femmes dans de nouveaux secteurs professionnels où elles sont

sous-représentées ou l'accès de jeunes femmes à la formation pratique, dans le cadre de stages qui facilitent leur insertion professionnelle.

(...)

Mesure 9 – Promouvoir la participation des femmes à la formation professionnelle et renforcer leurs possibilités de recyclage et d'accès à de nouveaux secteurs professionnels ou à des domaines où elles sont minoritaires, ainsi qu'à des postes de direction.

(...)

Objectif 5 – Protection sociale de la famille et de la maternité.

Mesure 3 – Protéger les mères adolescentes dans le domaine de l'aide sanitaire et de l'éducation afin de ne pas les exclure du système scolaire.

(...)

Objectif 6 - Santé

(...)

Mesure 2 – Dans le contexte de l'éducation sexuelle et de la planification de la famille, étudier la possibilité de prendre des mesures préventives des grossesses chez les adolescentes dans les écoles, les centres de santé et dans les hôpitaux.

(...)

Objectif 7 – Éducation, science et culture.

Mesure 1 – Encourager et appuyer l'éducation des adultes afin de réduire l'analphabétisme et d'augmenter le niveau d'instruction de la population en général et des femmes en particulier.

Mesure 2 – Promouvoir, par exemple par l'attribution de prix, la création de manuels scolaires et d'autres matériels pédagogiques et culturels qui présenteraient des images non stéréotypées des femmes et des hommes.

Mesure 3 – Promouvoir et appuyer des études et des initiatives qui accordent de l'importance à la contribution historique des femmes à la culture portugaise.

Mesure 4 – Faire en sorte que les programmes scolaires accordent une place suffisante aux tâches complémentaires des hommes et des femmes dans la société et au sein de la famille, de façon à vaincre la discrimination, particulièrement dans la répartition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes.

Mesures 5 – Dans le cadre des programmes d'éducation sanitaire, inclure des modules d'éducation sexuelle dans les programmes scolaires.

Mesure 6 – Donner des possibilités d'études et de carrières non stéréotypées, en offrant aux jeunes étudiants, dès la fin du premier cycle obligatoire de l'enseignement secondaire, des séances d'orientation et d'information sur tous les programmes de l'enseignement supérieur ainsi que sur les débouchés professionnels correspondants, et promouvoir des stages de courte durée dans les entreprises et dans les départements de l'administration centrale, régionale et locale.

Mesure 7 – Encourager l'insertion des jeunes femmes dans les domaines culturel, scientifique et technologique en stimulant leur participation à des programmes pédagogiques expérimentaux.

Mesure 8 – Inclure le domaine pluridisciplinaire des relations entre les sexes dans les programmes qui financent la recherche scientifique et technique. »

## 2. La situation *de facto*

Au cours des quelques dernières années, la situation des fillettes et des femmes a évolué de façon très positive dans le domaine de l'éducation.

La garantie de l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à tous les niveaux de l'éducation a permis aux filles portugaises d'obtenir des résultats scolaires très élevés et une diversification des choix dans les cours du second cycle et de l'enseignement supérieur.

Par exemple, les taux de progression/achèvement ventilés par sexe et par niveau d'éducation sont les suivants (1994/95) :

Degré d'instruction	Femmes	Hommes
Elémentaire (enfants)	82,8	77,5
Secondaire (général)	56,1	51,3
Secondaire (technique)	43,2	37,1

Source : Statistiques de l'enseignement, 96/97, Ministère de l'éducation.

Le même indicateur n'étant pas disponible pour l'enseignement supérieur, on trouvera ci-après les taux de féminisation relatifs à l'obtention de diplômes dans certaines branches de l'enseignement supérieur :

Disciplines	Taux de féminisation
Sciences de l'éducation/Formation des enseignants	82,5
Arts	62,8
Médecine, santé et hygiène	77,1
Sciences exactes et naturelles	67,9
Ingénierie	30,8
Mathématiques et informatique	52,3

Sources : Statistiques de l'enseignement, 96/97, Ministère de l'éducation.

Les possibilités d'études supérieures offertes aux filles dans les branches de l'enseignement se sont diversifiées. En 1994/95, les femmes étaient majoritaires dans toutes les disciplines, à l'exception de l'architecture et de l'urbanisme, les mathématiques et l'informatique, l'ingénierie et la religion et la théologie. Au cours de cette même année scolaire, les femmes représentaient 56,6 % de tous les étudiants inscrits et 62,9 % des diplômés.

Ces résultats, cependant, ne correspondent pas à des niveaux semblables dans les domaines de l'emploi, des postes de prise de décision et autres.

La proportion de femmes n'ayant pas de diplôme scolaire continue, cependant, d'être plus élevée que celle des hommes, ce qui reflète la situation des femmes plus âgées qui ont un taux d'analphabétisme plus élevé. D'un autre côté, les femmes représentent plus de la moitié de ceux qui ont achevé l'enseignement secondaire, l'enseignement polytechnique moyen, de même que l'enseignement supérieur.

Le principe de l'égalité des chances pour les femmes et pour les hommes n'est cependant pas pleinement intégré dans les pratiques de l'enseignement, les stéréotypes féminins et masculins continuant d'être présents, particulièrement au niveau du « programme scolaire caché » et dans les matériels pédagogiques.

C'est essentiellement à ce niveau que la Commission pour l'égalité et les droits des femmes a, depuis la fin des années 70, réalisé des initiatives. Au cours des dernières années, la Commission a coopéré en particulier avec les écoles normales supérieures, les universités et les centres de formation des enseignants afin d'éliminer ces obstacles et d'inclure l'égalité des chances dans la formation professionnelle initiale et continue des enseignants.

Il convient toutefois de signaler qu'il existe au sein du Ministère de l'éducation et de tous les autres ministères un Conseiller pour l'égalité des chances. Le décret-loi n° 166/91, du 9 mai, qui définit les objectifs et les attributions de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes a créé un poste dont le responsable a pour tâche d'intégrer l'égalité dans toutes les politiques, programmes, et mesures sectoriels des ministères pertinents.

Les conseillers pour l'égalité des chances de tous les ministères constituent la Section interministérielle du Conseil consultatif de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes qui est présidé par le Président de la Commission.

### 3. Adoption de mesures politiques

Différents organismes ont adopté un ensemble de mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation.

Le sujet du **développement personnel et social** (Décret-loi n° 286/89, du 29 août) a été établi aux niveaux de l'enseignement primaire et secondaire. Il couvre en particulier les questions dont fait l'objet le paragraphe 2 de l'article 47 de la Loi fondamentale sur le système éducatif, c'est-à-dire « Les programmes scolaires de base comprendront, dans chaque cycle et de façon adéquate, un secteur de formation personnelle et sociale, qui peut inclure l'enseignement écologique, l'éducation des consommateurs, l'éducation familiale, l'éducation sexuelle, la prévention des accidents, l'éducation sanitaire et l'éducation civique et autres du même type ». Le contenu de la formation sur ce sujet a été approuvé par l'Ordonnance 25/ME/95, du 4 avril. À l'heure actuelle, l'enseignement de ce sujet est dispensé par le système scolaire.

Conformément à la loi n° 241/96 du 17 décembre, le **Conseil national de l'éducation** comprend maintenant un représentant des organisations non gouvernementales féminines.

Le Secrétariat « Entreculturas » (Entre cultures), a lancé plusieurs projets afin de lutter contre l'exclusion dans les écoles; ces projets visent les immigrants et les enfants des gitans, en particulier en produisant du matériel didactique et autre et en essayant de faire participer les parents et en leur fournissant les informations relatives au système éducatif dont ils ont besoin.

On trouvera ci-après un exemple des projets et publications.

#### PROJETS

- Projecto de educação intercultural (Projet d'enseignement interculturel);
- Curriculos alternativos para os jovens de grupos étnicos e culturais minoritarios em risco de exclusão (Cours nouveaux à l'intention des jeunes gens appartenant à des minorités ethniques et culturelles risquant d'être exclus);
- Escola e integração de imigrantes (L'école et l'intégration des immigrants);
- Promoção de educação multicultural desenvolvimento de praticas e materiais pedagogicos (Promotion de l'enseignement multiculturel : élaboration de nouvelles pratiques et de matériels pédagogiques).

#### PUBLICATIONS

- Escola e Sociedad Multicultural (L'école et la société multiculturelle);
- Educação para a tolerancia (Éducation vers la tolérance);
- Gestao Intercultural do Curriculo (Comment rendre les cours multiculturels);
- Os meninos e o jardim de infancia : Sugestoes para os pais imigrantes (Les enfants et l'école maternelle : guide pour les parents immigrants).

**Formation professionnelle continue des enseignants** – En novembre 1997, le Conseil scientifique et pédagogique de formation continue a inscrit un nouveau thème au programme de formation des formateurs – *L'égalité des chances pour les filles et les garçons* – dans le contexte du Cadre juridique de la formation continue des enseignants qui figure en annexe au Décret-loi n° 207/96, du 2 novembre.

En ce qui concerne la formation professionnelle des enseignants, certaines universités et écoles normales ont fait figurer dans leur programme initial de formation des enseignants des thèmes relatifs à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (par exemple l'École normale supérieure de Setubal, l'Université de Coimbra et la Faculté de psychologie et de sciences de l'éducation de l'Université de Porto) ou des modèles sur ce sujet (par exemple les écoles normales supérieures de Coimbra, de Porto, de Beja et l'Université d'Evora).

Parmi les différentes mesures et initiatives mises en oeuvre par la Commission pour l'égalité et les droits des femmes, on peut citer les suivantes :

- Jusqu'en 1998, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes était chargée du Cours pour la formation professionnelle continue des enseignants d'une durée de 50 heures. Ce cours intitulé *Le domaine de l'éducation, l'égalité des chances et le développement intégral* était dispensé dans des Centres de formation professionnelle continue des enseignants. Depuis 1993, neuf cours ont été dispensés à l'intention d'environ 250 enseignants des deux sexes. Ce cours est accrédité par le Conseil scientifique et pédagogique de formation continue des enseignants.

La Commission pour l'égalité et les droits de femmes a également réalisé divers projets, dont les plus récents sont les suivants :

- Un projet pilote transnational intitulé *À la recherche d'une pédagogie de l'égalité (1993-95)* coordonné par la Commission pour l'égalité et les droits des femmes et le SUENS de Palencia – Université de Valladolid (Espagne), financé par la Commission européenne. Dans le cadre de ce projet, deux programmes universitaires d'été ont eu lieu (Lisbonne, 1994; Palencia, 1995) et une série d'activités ont été mises au point par les enseignants et les étudiants d'établissements primaires et secondaires et un projet de recherches et d'action a été réalisé; les résultats et conclusions de ces projets ont été publiés durant le deuxième programme universitaire d'été. Le projet a publié plusieurs études et manuels.
- Un projet pilote transnational intitulé *L'égalité des chances et la formation initiale des enseignants (1995-1997)*, a été coordonné par l'Université libre avec la collaboration de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes et financé par la Commission européenne. L'Université libre, l'Université de Coimbra et l'Université d'Evora ont pris part à ce projet au nom du Portugal; l'Université de Valladolid, au nom de l'Espagne; L'Académie de Lyon, au nom de la France; le Centro per l'Innovazione e per la Sperimentazione Educativa, au nom de l'Italie. Des modules d'enseignement intitulés *La formation initiale des enseignants* ont été mis au point pour introduire les questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Plusieurs livres ont été publiés dans le cadre de ce projet.
- Un projet pilote transnational intitulé *L'enseignement mixte : de la théorie à l'élaboration d'une pratique (1998-2000)*, coordonné par la Commission pour l'égalité et les droits des femmes a débuté à la fin de 1998. Les institutions qui y ont participé au nom du Portugal sont : l'Association portugaise d'études sur les femmes, les universités d'Evora, de Coimbra Minho, de Porto, de Lisbonne, de Fernando Pessoa, les écoles normales supérieures de Beja, Santarém et Setúbal; au nom de l'Espagne, l'Université de Valladolid ; au nom de la France, l'Académie de Lyon; et au nom de l'Italie, le Centro per l'Innovazione e per la Sperimentazione Educativa de Milan. Ce projet avait pour but de produire, mettre à l'essai et diffuser des matériels pédagogiques devant servir à la formation initiale des enseignants; ce matériel permettra une meilleure intégration des principes de l'égalité des chances dans les écoles et les programmes scolaires. Les groupes cibles sont les futurs enseignants, chargés de cours, les instituts de formation, les décideurs et les organismes d'enseignement. À cette fin, les promoteurs du projet ont créé un réseau national et transnational de professeurs d'université, de chercheurs et de spécialistes travaillant sur ce sujet; ce réseau a été élargi pendant toute la réalisation du projet. Entre décembre 1998 et décembre 2000, 23 *Livrets d'enseignement mixte* contenant des matériels pédagogiques nécessaires à la formation des enseignants (10 en langue originelle et 13 traductions : portugais, français, espagnol et italien) ont été produits, publiés, diffusés et mis en pratique; deux études, portant respectivement sur l'intégration et sur l'analyse des livres scolaires d'un point de vue sexospécifique ont également été publiées; un atelier transnational et deux séminaires internationaux ont été organisés et leurs comptes rendus ont été publiés; un dépliant et un Bulletin (n° 1 et n° 2) ont été publiés et traduits dans les quatre langues du projet et diffusés et plusieurs articles ont été rédigés et publiés dans des revues spécialisées paraissant dans quatre pays; 14 sessions de formation auxquelles ont participé près de 1 400 personnes ont été organisées; des pages

d'accueil sur le web ont été créées sur les sites web d'organisations partenaires. Le projet a été largement discuté dans des séminaires internationaux tenus dans quatre pays, de même que dans le *Magazine Égalité entre femmes et hommes* ainsi qu'au Conseil de l'Europe (Séminaire tenu les 7 et 8 décembre 2000). Au Portugal tous les résultats publiés par le projet ont été envoyés à tous les organismes d'enseignement et instituts de formation.

Autres activités menées à bien par la Commission pour l'égalité et les droits des femmes :

- La Commission pour l'égalité et les droits des femmes a rédigé des rapports sur l'égalité des chances pour le Ministère de l'éducation, concernant en particulier des projets appuyés par le Système de mesures d'incitation à la qualité de l'éducation (1997), sur l'inclusion de l'égalité des chances en tant que critère d'évaluation des manuels scolaires (1997) et sur le Profil des compétences des enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire (1998, 1999, 2000), et sur l'*Initial Teacher's Training Quality Patterns/Samples (2000)*.
- Un protocole de collaboration entre le Ministère de l'éducation et la Commission pour l'égalité et les droits des femmes relatif à l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les activités de formation entreprises par le Ministère à l'intention de son personnel est en cours d'élaboration.
- La Direction régionale de l'éducation de la Région centrale du Portugal et la Commission pour l'égalité et les droits des femmes ont signé un protocole de collaboration. Ce protocole a pour but de sensibiliser à la question des sexes et de l'égalité des chances les conseillers scolaires et les dirigeants régionaux et locaux du Ministère de l'éducation, dans le cadre des compétences et du secteur géographique de la Direction régionale de l'éducation. Deux séminaires ont été organisés à l'intention des psychologues et des conseillers scolaires (1999) et des formateurs d'enseignants et directeurs d'écoles (2000). Les comptes rendus du premier séminaire ont été publiés en coopération avec la Commission pour l'égalité et les droits des femmes.
- La Commission pour l'égalité et les droits des femmes et la Direction régionale de l'éducation de la Région de Lisbonne ont entrepris des activités de coopération (activités de sensibilisation à l'égalité des chances dans l'éducation à l'intention du personnel en général et des décideurs – 1999) et la Direction régionale de l'éducation de la région d'Algarve (activité de sensibilisation à l'égalité des chances en matière d'éducation à l'intention des enseignants – 2000).
- La Commission pour l'égalité et les droits des femmes a également mené à bien des activités de sensibilisation à l'égalité des chances en matière d'éducation dans les établissements d'enseignement et au Ministère de l'éducation à l'intention du personnel en général et des décideurs.
- Collaboration entre la Commission pour l'égalité et les droits des femmes et sept universités et cinq écoles normales et organisations non gouvernementales (l'Association portugaise d'études sur les femmes; Professional Association of Childhood's Education) visant à intégrer la question de l'égalité des chances dans les programmes scolaires de fin d'études universitaires (1998-2000).

- La Commission pour l'égalité et les droits des femmes dispose d'une collection de publications sur la question de l'égalité des chances en matière d'éducation et a, jusqu'à présent, publié 40 titres. Outre cette série de publications, elle a également publié divers autres livres sur les mêmes sujets.

**S'agissant des politiques et mesures spécifiques adoptées dans le domaine des manuels scolaires**, les études portant sur les préjugés sexistes des manuels scolaires indiquent que l'attention accordée à cette question, particulièrement dans les décisions et recommandations prises par l'Union européenne et les Nations Unies dans les années 70, n'a pas été prise en compte clairement et de façon définitive par l'administration portugaise. Selon ces études, les manuels scolaires contiennent toujours des préjugés sexistes qui, d'un côté perpétuent une image stéréotypée des femmes et des hommes et, de l'autre, l'invisibilité des femmes qui est de plus en plus évidente au fur et à mesure de l'avancement des études.

À cet égard, le cadre juridique et les orientations politiques sont définis par :

- Le décret -loi n° 369/90, du 26 novembre, qui régit le système d'adoption des manuels scolaires, ne mentionne pas la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- Les circulaires, envoyées annuellement aux écoles par les Départements d'éducation primaire et secondaire, contenant la définition des critères à appliquer pour la sélection et l'adoption des manuels scolaires, ne mentionne pas la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
- La Mesure 2 du Plan global pour l'égalité des chances, publié en annexe à la Résolution du Conseil des ministres n° 49/97, approuvée le 6 mars, qui établit l'Objectif 7 consacré à *l'éducation, la science et la culture* se lit comme suit : « Promouvoir, par exemple par l'attribution de prix, la rédaction de manuels scolaires et d'autres matériels pédagogiques et culturels présentant des images non stéréotypées des femmes et des hommes. »

Comme il est dit dans les rapports précédents, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes s'intéresse à cette question depuis 1979; elle a participé à des groupes de travail, apporté son soutien à des séminaires, réalisé et diffusé de nombreuses études sur les matériels pédagogiques. L'étude suivante a été réalisée pendant les années 90 : Henriques, Fernanda ; Joaquim, Teresa, *O Papel dos Materiais Pedagogicos no Desenvolvimento de uma Educaçao para a Igualdade entre os Sexes (Le rôle des matériels pédagogiques dans le développement de l'éducation à l'égalité entre les sexes)*, Lisbonne, CIDM, 1995 – qui décrit une série de cas de préjugés sexistes dans divers matériels pédagogiques et fait des suggestions et offre des moyens de les éliminer. Elle comprend également des grilles pour l'évaluation des matériels pédagogiques dans l'optique de l'égalité entre les sexes. Cette étude a été utilisée pour sensibiliser les éditeurs de manuels scolaires à la nécessité de publier des matériels pédagogiques non stéréotypés en ce qui concerne les sexes.

La Commission pour l'égalité et les droits des femmes a également réalisé des activités de sensibilisation pour le compte du Ministère de l'éducation, en rédigeant des rapports sur l'importance qu'il y a à considérer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes comme l'un des critères d'évaluation et de sélection des manuels scolaires. En 1996, la Commission a également coopéré avec l'Institut de la femme (Espagne) pour traduire et distribuer une affiche sur la production au Portugal de manuels scolaires non sexistes qui a été mise à la disposition du Ministère de

l'éducation et des établissements d'enseignement. Elle a également traduit et distribué la Recommandation sur l'élimination du sexisme dans le langage faite en 1990 par le Conseil de l'Europe. La Commission pour l'égalité et les droits des femmes a également coopéré avec EMAKUNDE – Institut de la femme de la région basque (Espagne) pour distribuer au Portugal des matériels pédagogiques traduits concernant l'enseignement mixte (2000).

En ce qui concerne les sports, veuillez vous reporter aux informations figurant dans l'article concernant la santé.

## **Article 11, n° 1**

### **1. Emploi, conditions de travail et formation professionnelle**

Afin de promouvoir l'application des lois relatives à l'égalité des chances dans l'emploi, les conditions de travail et la formation professionnelle, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, une Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi a été créée en 1979. Elle est une entité tripartite et est actuellement sous la tutelle de la direction du Ministère de la présidence et du Ministère du travail et de la solidarité. Ses tâches sont l'information, la dissémination, la formation et l'évaluation des plaintes de discrimination, en tirant des opinions sur ces questions qui sont ensuite envoyées aux parties intéressées et publiées dans le Bulletin du Ministère du travail et de la solidarité. Les employeurs ont l'obligation de demander l'opinion de la Commission avant de licencier des femmes enceintes, des femmes puerpérales ou des femmes qui allaitent. L'opinion est rendue dans les 30 jours. Si l'opinion est négative, seul un tribunal peut autoriser le licenciement. Les employeurs qui ne sont pas d'accord avec la proposition tendant à établir des horaires réduits dont peuvent bénéficier les femmes et les hommes ayant des enfants en bas âge doivent également demander l'avis de la Commission. Elle peut aussi recommander des modifications de la législation ou proposer de mesures relatives à l'égalité des chances dans l'emploi, le travail et la formation professionnelle.

La Commission pour l'égalité et les droits des femmes fait réaliser et publie des études sur une gamme de questions reliées à son domaine d'intervention (En annexe aux publications de la Commission).

Les activités d'information et de formation réalisées par la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi s'adressent au grand public et à certains groupes stratégiques afin d'assurer l'intégration. Parmi ces groupes figurent des négociateurs sociaux, des entrepreneurs, des représentants des syndicats, des juristes travaillant pour des associations d'employeurs ou des syndicats, des spécialistes des ressources humaines, des fonctionnaires, des magistrats, des avocats, des formateurs et des fonctionnaires locaux élus.

Il a été fait référence aux modifications apportées à la Constitution et à la nouvelle législation relative au droit à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, les conditions de travail et la formation professionnelle dans les articles 1 et 2, particulièrement au point 4.5.

Un important fait nouveau, dans le domaine du droit à un traitement égal au travail et dans l'emploi, est la publication de la Loi de l'Assemblée de la République n° 105/97, du 13 septembre, (annexe 5) qui vise à garantir l'efficacité de ce droit et accroît les garanties fondamentales et procédurales de son exercice.

La loi susmentionnée s'applique à la fois au secteur public et au secteur privé. Outre qu'elle définit le concept de discrimination indirecte, elle établit la présomption que des pratiques discriminatoires existent lorsqu'il y a un déséquilibre numérique important entre le nombre de travailleurs des deux sexes au service de l'employeur et le taux de travailleurs du même sexe dans la même branche d'activité.

Malgré la capacité juridique active dont disposent les syndicats qui représentent les travailleurs au service de l'entité qui ne respecte pas le droit à l'égalité, dans toute action en justice visant à prouver l'existence de mesures discriminatoires et indépendamment de l'exercice du droit à une action en justice par le travailleur ou le candidat à l'embauche, la responsabilité de fournir des preuves qu'il n'existe aucune pratique, critère ou mesure de discrimination sexuelle incombe à l'employeur.

Selon la Loi, toute pratique discriminatoire, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, constitue une infraction qui peut être punie d'une amende de cinq à dix fois le niveau le plus élevé de rémunération minimale mensuelle et n'exclut pas l'application d'autres peines prévues par la loi. En cas de récidive, les limites minimales et maximales de l'amende sont doublées et une peine supplémentaire est imposée, qui consiste à condamner l'employeur à payer les frais de publication officielle, dans l'un des plus grands journaux portugais, d'un avis juridique déclarant l'existence de pratiques discriminatoires dans son entreprise. Dans de tels cas, l'employeur est également tenu d'afficher dans ses locaux l'avis officiel.

Toutes les décisions seront transmises à la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi qui assurera leur enregistrement et fera part de l'information concernant l'enregistrement de la décision finale à tout juge qui en ferait la demande.

En ce qui concerne la formation professionnelle, le décret-loi n° 401/91, du 16 octobre, relatif au cadre juridique de la formation professionnelle, établit la promotion de l'égalité des chances en matière d'accès à la formation, à une profession et à un emploi, ainsi que la progression d'une carrière, comme l'un des buts de la formation initiale ou continue, réduisant ainsi les déséquilibres socio-professionnels et l'exclusion sociale.

En vertu des lois susmentionnées, plusieurs mesures visant à encourager et à aider les femmes commençant ou reprenant une activité professionnelle ont été adoptées, dont notamment des programmes de formation professionnelle visant à faciliter l'intégration sur le marché du travail<sup>1</sup> des chômeuses de longue durée et des jeunes chômeuses.

Il convient de faire remarquer que la réglementation de l'accès individuel à la formation professionnelle et la participation à une formation accorde la priorité aux activités qui facilitent en particulier l'accès des femmes à leur premier emploi, aux domaines non traditionnels et aux postes de décision, de même que leur réinsertion dans la vie professionnelle.

Selon l'ordonnance n° 52/93, du 8 avril, qui établit les normes et les procédures relatives aux programmes de formation/emploi de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle, les organismes responsables des programmes de formation/emploi qui recrutent des femmes dans les professions où elles sont sous-

---

<sup>1</sup> Financé par le Fonds social européen.

représentées, sont exonérés de toute participation financière aux bourses de formation.

En ce qui concerne le Programme d'apprentissage professionnel, la contribution de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle à l'allocation aux stagiaires a augmenté de 10 % au cours des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> termes, lorsque les jeunes femmes qui cherchent à s'intégrer dans des domaines professionnels novateurs ou dans ceux dans lesquels elles sont sous-représentées sont recrutées.

D'un autre côté, les femmes qui suivent des cours de formation professionnelle dirigés directement par l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle<sup>2</sup> et qui ont des enfants à charge reçoivent des allocations les aidant à s'acquitter des frais de crèche ou d'école maternelle.

L'Accord sur la délibération stratégique (1996-1999) a inclus l'égalité des chances parmi les objectifs à atteindre avec la participation du gouvernement et des partenaires sociaux.

En vue d'appliquer la législation existante et les accords internationaux relatifs à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, plusieurs mesures compensatoires ont été adoptées dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

Parmi ces mesures, il convient de mentionner les suivantes :

- Une prime financière supplémentaire de 20 %, pour chaque poste pour lequel une femme est recrutée dans des professions où elles sont sous-représentées;
- Une augmentation de 20 % des subventions accordées dans le cadre des programmes d'aide publique dans les domaines suivants : les initiatives d'emplois locaux, la préservation du patrimoine culturel, la création d'emplois indépendants, notamment pour les chômeurs et les entreprises dont au moins 50 % des actions sont détenues par les membres du personnel qui participent directement à la gestion de l'entreprise;
- L'exonération des charges de formation pour les organismes qui proposent des programmes de formation et d'emploi aux entreprises recrutant des femmes dans des professions où elles sont sous-représentées;
- L'application du principe de « l'égalité des chances » aux critères de sélection des projets de formation professionnelle cofinancés par le Fonds social européen;
- L'adoption de mesures tenant compte du principe de l'égalité des chances dans le cadre du deuxième Cadre communautaire d'appui, dont certaines sont appliquées dans toutes les interventions opérationnelles, à savoir : aide financière aux entreprises qui garantissent la participation des femmes aux professions non traditionnelles; primes de mérite aux entreprises dont les programmes contribuent de façon exemplaire à garantir l'égalité des chances; et bourses de formation aux personnes qui ont des enfants ou des adultes à charge et doivent les confier à d'autres personnes afin de suivre un programme de formation.

<sup>2</sup> Aux termes de la loi qui établit le Ministère pour l'emploi et la solidarité, l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de l'organisation et de l'application des mesures relatives à la formation professionnelle.

La Résolution n° 59/98 du Conseil des ministres, publiée le 6 mai, a approuvé le Plan national pour l'emploi<sup>3</sup>. Le Plan comprend quatre grands pôles : Pôle I – potentiel d'embauche; Pôle II – Esprit d'entreprise; Pôle III – Adaptabilité; Pôle IV – Égalité des chances. Afin d'intégrer l'objectif général d'égalité des chances entre les hommes et les femmes à toutes les mesures et activités relatives à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle, la nature transversale de ces questions laisse supposer que des mesures compensatoires sont implicites dans les trois premiers pôles.

En conséquence, dans le cadre du quatrième pôle relatif à l'égalité des chances, afin de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de faciliter la réinsertion dans la vie professionnelle, de nouveaux instruments ont été créés, à savoir :

En ce qui concerne la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe :

- Formation dans le domaine de l'égalité des chances, fondée sur la construction de modules, méthodologies et matériels novateurs destinés à des groupes stratégiques;
- Inclusion d'un module sur l'égalité des chances dans tous les programmes de formation publics réalisés par l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle;
- Entrée en fonction de l'Observatoire pour le suivi des questions relatives à l'égalité des chances dans les conventions collectives;
- Attribution de prix aux entreprises ayant mis en place d'excellentes politiques dans le domaine de l'égalité des chances.

En ce qui concerne la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale :

- Donner la priorité aux activités visant à proposer des services nécessaires à l'amélioration de la qualité de la vie familiale et de la vie des femmes, particulièrement à la création de centres de loisirs qui offrent des services d'orientation aux élèves dont les parents ou tuteurs ne sont pas disponibles;
  - Réglementation du congé parental, garantissant l'égalité des chances et des droits des conjoints exerçant une activité professionnelle;
- Encourager l'élaboration de codes de bonne pratique dans les domaines tels que la protection de la maternité et de la paternité et de mesures compensatoires visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale;
- Généralisation, dans la formation initiale et continue dispensée aux deux sexes, de la maîtrise des compétences leur permettant d'exercer des activités d'appui à la vie familiale;
  - Extension du réseau de crèches.

Enfin, afin de faciliter la réinsertion dans la vie professionnelle :

<sup>3</sup> Le Plan a été approuvé à la suite de l'adoption par le Conseil de l'Union européenne des orientations en matière d'emploi résultant du Sommet de l'emploi, tenu au Luxembourg en novembre 1997.

- Création de centres pilotes de formation continue destinés non seulement aux chômeurs à long terme mais également à la réinsertion des travailleurs ayant interrompu de façon prolongée leur activité professionnelle;
- Des mesures spécifiques d'aide aux entreprises qui favorisent l'égalité des chances lors de la réinsertion des travailleurs des deux sexes dans la vie professionnelle;
- Ajustement et renforcement des mesures compensatoires;
- Création d'un fonds de soutien pour l'intégration de nouvelles activités destinées aux bénéficiaires du salaire minimum (Fundo de Apoio a Reinserção em Novas Actividades – FAINA).

Le droit égal des femmes et des hommes à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale est l'une des conditions indispensables à l'égalité; un Guide pour les entreprises sur les « Bonnes pratiques pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale » – figurant en annexe, a été largement répandu.

Un prix « L'égalité est la qualité » pour les entreprises et autres organisations a été lancé pour reconnaître les meilleures pratiques dans tous les aspects de l'égalité des chances des femmes et des hommes dans la gestion.

Le Plan national pour l'emploi a été révisé en 1999 et en 2000. L'introduction du Pôle IV est la suivante :

« L'application des principes d'égalité des chances a beaucoup progressé au niveau interne et ces améliorations ont atteint les niveaux constitutionnel et gouvernemental.

Comme il est dit dans le préambule de la Résolution du Conseil des ministres qui a approuvé le Plan global pour l'égalité des chances 'ni l'égalité constitutionnelle et juridique existante ni la présence et le statut des femmes sur le marché du travail n'ont pas réussi à assurer une égalité effective entre les hommes et les femmes. En fait, au cours des quelques dernières années, il y a eu des changements importants dans les relations sociales entre les sexes, dus notamment à la participation accrue des femmes sur le marché du travail et à leur indépendance économique inhérente, et également grâce à l'accroissement du niveau d'éducation secondaire et supérieure. Cependant, ces changements ne sont pas encore reflétés dans l'amélioration d'ensemble du statut social des femmes. Le marché du travail révèle une forte ségrégation sectorielle et verticale dans l'emploi des femmes. Cette tendance est plus particulièrement évidente dans les secteurs de la santé et de l'éducation, ainsi que dans les postes peu élevés et intermédiaires des hiérarchies organisationnelles. En outre, les mères adolescentes, les femmes âgées et les mères célibataires représentent un groupe social qui est extrêmement vulnérable à la pauvreté et au risque d'exclusion sociale. Cela est particulièrement vrai dans les cas où il existe également une éducation scolaire limitée ou non existante ou en l'absence de qualifications professionnelles. »

Le Gouvernement estime donc comme prioritaires les politiques concernant l'égalité des chances entre les sexes qui visent à un développement économique durable, à l'expansion de la citoyenneté et au renforcement de la démocratie.

En 1997, la Constitution portugaise a été révisée pour inclure parmi les tâches essentielles de l'État, la promotion de l'égalité des chances pour les deux sexes; le

Plan d'action national pour l'emploi est considéré comme un instrument particulièrement important à cette fin.

En conséquence, en 1998, dans le cadre du Pôle IV, il a été décidé de :

- Faire mieux connaître et de rendre plus accessibles au public les droits nationaux, internationaux et communautaires;
- Mettre en place ou améliorer les conditions nécessaires à un changement d'attitudes en sensibilisant certains secteurs du public, en dispensant une formation novatrice aux secteurs stratégiques du public, en structurant la formation dans le domaine de l'égalité des chances et du renforcement des compétences à une vie familiale autonome; d'un côté cela conduira à une prise de conscience des situations et par conséquent à la remise en question des approches traditionnelles des rôles sociaux des hommes et des femmes – qui ne sont plus compatibles avec la vie actuelle et qui sont dans presque tous les cas une cause périphérique de la discrimination; de l'autre côté, ces mesures simplifieront la conciliation, en pratique, de la vie professionnelle et de la vie familiale;
- Améliorer les conditions pour la reprise de la question de l'égalité des chances dans le dialogue social et à un niveau plus profond. À cette fin, l'Observatoire chargé de détecter et de prévenir la discrimination sexuelle directe ou indirecte dans les conventions collectives a commencé ses travaux; l'introduction de mesures compensatoires sera encouragée et une culture d'égalité des chances entre les sexes sera renforcée;
- Appeler l'attention des entreprises sur la dimension novatrice possible de la question de l'égalité des chances dans la gestion qui est indispensable à la qualité totale des entreprises; par exemple l'introduction d'un prix décerné aux entreprises encourageant des pratiques exemplaires dans ce domaine, ou la publication d'un premier Manuel sur les meilleures pratiques en matière de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Les directives du Pôle IV ont été mises en oeuvre en 1999, et pour atteindre l'objectif général consistant à introduire l'égalité des chances entre les sexes de manière horizontale et intégrée dans le Plan d'action pour l'emploi, des priorités, des objectifs et des instruments sont explicitement proposés dans l'ensemble des trois premiers pôles; ce qui suppose qu'une gamme de mesures compensatoires – nouvelles, plus solides et à un niveau plus profond que celles existantes – sont également implicites.

Un système d'évaluation des progrès accomplis dans l'application de ces directives a également été mis en place en 1999.

Du point de vue territorial, il convient de signaler les travaux du réseau AJUDA, dans le cadre du Plan régional d'action pour l'emploi d'Alentejo, qui est un réseau de services collectifs pour l'assistance au foyer des personnes âgées et autres personnes dépendantes; ce réseau permet à des personnes qualifiées d'être reconnues en tant que tel par la Sécurité sociale et, comme par exemple les bonnes d'enfant, de recevoir une allocation pour compenser l'incapacité financière des personnes âgées de payer ces services.

De plus, le Plan régional d'action pour l'emploi de la région métropolitaine de Porto prévoit également une série de mesures visant à renforcer les objectifs du Pôle IV.

En l'an 2000, la question de l'égalité entre les sexes sera renforcée dans tous les domaines et les droits relatifs à la paternité seront accrus en tant que facteur indispensable à la promotion de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail.

Les indicateurs du marché du travail montrent que le fossé entre les sexes dans les taux d'activité, d'emploi et de chômage se sont rétrécis et sont meilleurs que la moyenne des taux dans l'Union européenne.

S'agissant de l'application du principe de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes et des contrôles effectués dans ce domaine, il convient de rappeler que la discrimination fondées sur le sexe est une infraction à la loi et que l'Inspection générale du travail impose donc des amendes aux contrevenants. À cette fin, les inspecteurs chargés de vérifier l'égalité des chances en matière de conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle initiale et continue reçoivent une formation spécifique dans ce domaine.

Les indicateurs de l'emploi sont les suivants<sup>4</sup> :

Taux (%) d'emploi à plein temps

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1996	60,7	70,4	51,8
1997	61,4	71,2	52,5
1998	63,8	74,3	54,0
1999	64,6	74,2	55,5

Taux d'emploi

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1996	62,3	71,0	54,2
1997	63,5	71,8	55,7
1998	66,5	75,6	57,9
1999	67,4	75,8	59,4

Taux total du chômage

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1996	7,2	6,5	8,3
1997	6,8	6,0	7,7
1998	4,9	3,9	6,1
1999	4,5	3,9	5,2

<sup>4</sup> La source est toujours l'EUROSTAT.

## Taux de chômage des jeunes

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1996	7,3	6,8	7,6
1997	6,7	5,8	7,5
1998	5,1	4,3	5,9
1999	4,3	3,7	4,9

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1996	3,9	3,4	4,6
1997	3,6	3,1	4,3
1998	2,3	1,8	3,0
1999	1,7	1,5	2,0

## Comparaison dans l'Union européenne

## Taux d'emploi

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
BEL	68,0	50,4	59,2
DAN	81,2	71,6	76,5
ALL	72,4	57,1	64,8
GRE	70,8		55,3
ESP	67,9		52,5
FRA	67,5	40,6	60,4
IRL	73,6	37,6	62,5
ITA	67,1	38,1	52,5
LUX	74,4	48,5	62,5
HOL	80,3	61,3	70,9
AUS	76,7	59,7	68,2
POR	75,8	59,4	67,4
FIN	69,1	63,4	66,3
SUE	74,0	70,3	72,2
R.-U.	76,9	63,7	70,4
Moyenne			
Union européenne	71,6	52,9	62,2

Taux de chômage			
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
BEL	7,8	10,7	9,1
DAN	4,5	6,0	5,2
ALL	8,3	9,3	8,8
ESP	11,2	23,0	15,9
FRA	9,6	13,3	11,3
IRL	5,8	5,5	5,7
ITA	8,7	15,6	11,3
LUX	1,7	3,3	2,3
HOL	2,3	4,7	3,3
AUS	3,3	4,5	3,8
POR	3,9	5,2	4,5
FIN	9,8	10,7	10,2
SUE	7,2	7,1	7,2
R.-U.	6,7	5,3	6,1
Moyenne			
Union européenne	7,9	10,8	9,2

**En ce qui concerne la protection en matière de chômage, le décret-loi n° 119/99, du 14 avril, a introduit des mesures novatrices, en particulier les suivantes :**

- Extension de la période de concession de l'allocation chômage;
- Nouvelles conditions pour l'attribution des pensions de retraite;
- Création d'une allocation de chômage partiel pour les bénéficiaires qui, tout en recevant leur allocation chômage obtiennent les conditions d'attribution des pensions de retraite pour un travail à temps partiel.

## 2. Sécurité sociale

Le décret-loi n° 397/97, du 11 novembre, (VII) détermine l'application du principe de **l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le plan des prestations de sécurité sociale**, à savoir celles qui assurent une protection contre les risques de maladie, de handicap, de vieillesse, y compris la retraite anticipée, les accidents du travail, les maladies professionnelles, le chômage et les prestations sociale et les allocations familiales. Ces systèmes prennent la forme d'allocations destinées à compléter ou à remplacer les versements des allocations de sécurité sociale, que la participation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

Le non-paiement des allocations prévues par la loi, ainsi que le maintien des mesures discriminatoires dans les régimes professionnels entraînent des amendes allant de 1 000 à 1 000 000 escudos portugais, imposées par les centres régionaux de sécurité sociale.

En outre, d'importantes mesures techniques et normatives ont été adoptées afin d'actualiser les dispositions régissant le versement d'un capital-décès, ce qui a con-

duit à reformuler le système juridique dans son ensemble en y apportant diverses améliorations, dont la plus importante est l'application du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La législation susmentionnée est devenue la Directive de juridiction nationale n° 96/97/CE du Conseil des ministres de l'Union européenne en date du 20 décembre.

Il convient également de mentionner la loi n° 19-A/96, du 29 juin, amendée par le décret-loi n° 196/97, du 31 juillet, qui crée le premier cadre législatif visant à garantir le droit à un salaire minimum.

Malgré le fait que ce droit couvre un très large domaine, le nombre de femmes en bénéficiant est très important.

Le salaire garanti consiste en une allocation pécuniaire, versée par le système non contributif, qui est accordée en étroite coopération avec les programmes d'intégration sociale.

Ont droit à cette allocation les personnes qui résident légalement sur le territoire national et dont les revenus, individuels ou familiaux, sont inférieurs à un certain montant. Par famille, on entend le conjoint, les personnes vivant en concubinage depuis au moins un an et les mineurs apparentés.

La nouvelle loi fondamentale de solidarité et de sécurité sociale est entrée en vigueur en l'an 2000, achevant le processus de transformation du système de sécurité sociale qui avait débuté en 1996 avec la **loi relative au salaire minimum garanti**.

Comme dans la loi précédente, le principe de l'égalité, considéré comme la non-discrimination des bénéficiaires pour toute raison, notamment fondée sur le sexe, est entériné dans la loi n° 17/2000, du 8 août.

En ce qui concerne le salaire minimum garanti, mentionné ci-dessus, il a été procédé à des modifications selon les besoins détectés lors de la période d'application des dispositions du décret-loi n° 196/97, du 31 juillet.

Certaines de ces modifications concernent l'élément d'insertion de cette mesure visant à ajuster les programmes à la situation des personnes concernées et de leur famille en vue de créer les conditions nécessaires à une vie sociale et économique autonome de ces personnes.

### 3. **Sécurité, hygiène et santé sur le lieu de travail**

La législation nationale en matière de **sécurité, d'hygiène et de santé sur le lieu de travail** figure dans le décret-loi n° 441/91, du 14 novembre, qui énonce un ensemble de principes fondamentaux relatifs à la promotion de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail, en réalisant un programme général sur la prévention des risques professionnels afin de garantir le droit des employés de travailler dans des conditions de sécurité, d'hygiène et de protection sanitaire.

Bien que le décret-loi n° 441/91 ait une portée d'application générale du fait qu'il couvre les travailleurs employés par une tierce partie ou les travailleurs indépendants du secteur public ou privé, il prévoit l'adoption d'une législation complémentaire afin de couvrir les groupes de travailleurs particulièrement vulnérables à certains risques, notamment les femmes enceintes.

Afin de réglementer aussi bien la législation susmentionnée que la loi n° 17/95 du 9 juin relative à la protection de la maternité et de la paternité, l'Ordonnance gouvernementale n° 229/96 du 26 juin (VIII) a été publiée et elle établit des conditions spéciales de sécurité et de santé sur le lieu de travail pour ce groupe de travailleuses.

L'Ordonnance gouvernementale comprend une liste d'agents (physiques, biologiques ou chimiques) et les processus susceptibles de présenter des risques spécifiques et pose des conditions ou interdit l'exercice de ces activités par les femmes enceintes, puerpérales ou qui allaitent.

L'évaluation de la nature, du degré et de la durée des risques qu'encourent ces travailleuses doit être menée à bien par l'employeur, qui doit adopter les mesures nécessaires pour éviter l'exposition aux risques identifiés; il doit adapter les conditions de travail des femmes concernées, afin qu'elles puissent s'acquitter de tâches compatibles avec leur statut et catégorie professionnels ou leur accorder un congé pendant la période nécessaire, de façon à n'encourir aucun risque.

Dans ce cas, tous les droits de la femme exerçant une activité professionnelle sont maintenus et elle reçoit, conformément au décret-loi n° 333/95, du 23 décembre, une allocation équivalente à 65% de son salaire. Cependant, si la travailleuse est un fonctionnaire d'une administration centrale, régionale ou locale, cette allocation correspond à l'intégralité du salaire, conformément au décret-loi n° 194/96, du 16 octobre.

La loi n° 17/95 établit également des mesures spécifiques relatives au **travail de nuit des femmes enceintes ou qui allaitent**. En conséquence, les femmes enceintes n'ont pas à travailler de nuit pendant 112 jours avant et après la naissance et, au moins, la moitié de ces jours doivent précéder la date prévue de la naissance.

Cependant, les femmes peuvent également être dispensées de travail de nuit pendant la grossesse ou l'allaitement, sur présentation d'un certificat médical prenant en compte la santé de la femme, du fœtus ou du nouveau-né.

Pendant la période d'exemption du travail de nuit, les femmes enceintes ou qui allaitent peuvent exercer un emploi compatible durant le jour ou, lorsque cela est impossible, elle peuvent être dispensées de travailler sans perte de droits et ont droit à une allocation conformément aux décrets-lois n° 333/95 et 194/96.

Dans ce contexte, il convient de mentionner quelques autres directives :

– Les Ordonnances gouvernementales n° 197/96 et n° 198/96, du 4 juin, qui réglementent les conditions minimum de sécurité et de santé sur le lieu de travail et les obligations minimales pour les industries d'extraction utilisant des techniques de forage à ciel ouvert ou souterrain et stipule des normes spécifiques concernant la période de repos des femmes enceintes et qui allaitent dans des conditions adéquates; l'ordonnance gouvernementale n° 229/96, du 26 juin, qui stipule les agents, les processus et les conditions de travail qui sont interdits aux femmes enceintes, puerpérales et qui allaitent ou qui peuvent être soumis à conditions.

– La loi n° 100/97, du 13 septembre, a mis en place un nouveau régime juridique pour la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles afin d'assurer des conditions adéquates pour remédier aux dommages et pour adapter le régime juridique respectif à l'évolution des réalités du travail et à la jurisprudence et aux conventions internationales.

– Le décret-loi n° 429/99, du 21 octobre, a institué le Programme de travail sans risque et réglementé les termes de la réduction des impôts applicable aux petites et moyennes entreprises en tant qu'incitation à de bonnes pratiques dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail.

### **Article 11, n° 2**

La législation nationale interdit de **licencier une personne sans juste cause**. Elle comprend le licenciement pour des motifs contraires au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes consacré dans la Constitution.

Le 9 juin 1995, la **loi n° 17/95, du 28 avril**, (Annexe II) a été publiée et a modifié la loi n° 4/84, du 5 avril, concernant la protection de la maternité et de la paternité.

Aux termes de la loi n° 17/95, le licenciement d'une femme enceinte, puerpérale ou qui allaite constitue un licenciement sans juste cause et l'employeur est tenu d'apporter la preuve du contraire.

En outre, dans les situations où un employeur souhaite mettre légalement fin au contrat de travail d'une femme enceinte, puerpérale ou qui allaite, il doit obtenir l'avis favorable de la Commission pour l'égalité des chances en matière de travail et d'emploi, en vertu de l'article 18 de la **Loi de protection de la maternité et de la paternité**.

Cette loi, qui prolonge la durée du congé de maternité et prévoit des mesures de protection des femmes enceintes, puerpérales ou qui allaitent, autorise l'octroi d'un congé spécial de garde d'enfants, d'une durée de six mois à deux ans, et interdit à l'employeur de procéder à un licenciement sans avoir obtenu l'avis favorable de la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi. En outre, cette commission n'accorde un avis favorable qu'après avoir conclu que le licenciement n'était ni directement ni indirectement motivé par la grossesse de l'employée et ne constituait donc pas une mesure discriminatoire.

Après la promulgation de la loi n° 17/95, plusieurs décrets ont été adoptés afin de réglementer le nouveau cadre juridique de protection de la maternité et de la paternité, en particulier le décret-loi n° 332/95, du 23 décembre, relatif aux relations de travail dans le secteur privé et le décret-loi n° 194/96, du 16 octobre, relatif aux fonctionnaires de l'administration publique.

La loi n° 17/95 a porté la durée du congé de maternité à 98 jours consécutifs, dont 60 doivent être pris après la naissance. Le reste peut être pris en partie ou en totalité avant ou après la naissance. Cette période peut être prolongée de 60 jours en cas de risques cliniques nécessitant une hospitalisation. En outre, il est obligatoire de prendre un congé de maternité d'au moins 14 jours. Si la mère est en situation d'incapacité physique ou psychologique ou est décédée, ou si les parents en décident ainsi, le père peut bénéficier du congé de maternité.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le parent adoptif a droit à 60 jours consécutifs de congé afin de s'occuper de l'enfant.

Sur le plan juridique, le congé de maternité est considéré comme une période de travail et entre dans le calcul des années d'ancienneté de l'employée ainsi que des allocations alimentaires auxquelles elle a droit. En ce qui concerne les salaires,

les employées de l'administration publique touchent l'intégrité de leur salaire, tandis que les travailleurs hommes et femmes couverts par le cadre juridique d'un contrat de travail individuel ont droit à une allocation égale à leur rémunération de référence, versée par le Système de sécurité sociale.

En outre, la **loi n° 18/98, du 28 avril**, renforce la protection de la maternité et de la paternité consacrée dans la loi n° 4/84 et modifie la loi n° 17/95 en portant la durée du congé de maternité à 120 jours consécutifs, dont 90 sont à prendre après la naissance. En cas de naissances multiples, la nouvelle loi prévoit 30 jours supplémentaires de congé par enfant à partir du deuxième enfant né le même jour.

La même loi modifie le **congé paternel**, qui peut maintenant être prolongé jusqu'à trois ans lors de la naissance d'un troisième enfant et entre dans le calcul de la retraite et des allocations d'invalidité et de vieillesse. En vertu de cette loi, les employeurs ont également la responsabilité d'assurer la formation professionnelle des travailleurs ayant pris un congé parental.

La **loi n° 142/99, du 31 août**, a apporté des améliorations importantes au régime de la protection de la maternité et de la paternité, à savoir :

- A accru la durée du *congé paternel* (5 jours);
- *Le congé parental*, en tant qu'important moyen de concilier les obligations professionnelles et familiales et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes. Ce congé, accordé aux hommes et aux femmes qui travaillent, peut être d'une durée de trois mois jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de six ans.

Le décret-loi n° 333/95, du 23 décembre, prévoit l'adaptation du régime de sécurité sociale aux nouveaux changements. Il convient de signaler la création d'allocations correspondant aux risques que présentent, pour la mère ou pour l'enfant, l'exposition à certains agents, procédés et conditions de travail et le travail de nuit lors de la grossesse ou de l'allaitement, ainsi que d'une allocation d'aide pour enfants handicapés ou malades qui sont dépendants du bénéficiaire.

En ce qui concerne l'allocation pour un enfant malade de moins de 10 ans, il n'est plus nécessaire que l'autorité parentale soit exclusivement exercée par l'un des parents, ce qui permet aux familles monoparentales d'en bénéficier.

En vertu de la **loi n° 102/97, du 13 septembre**, il est permis de prendre un **congé spécial pour aider des personnes handicapées ou souffrant d'une maladie chronique**. Les parents qui exercent ce droit bénéficient d'une allocation.

Les autorités régionales de sécurité sociale, les organismes privés de solidarité sociale, les structures d'aide sociales et les établissements à but non lucratif ont élaboré et réalisé des activités dans le domaine de l'assistance sociale ajustées aux besoins socio-économiques locaux.

Ces entités fournissent des services de garde d'enfants pendant les heures de travail des parents, grâce aux nourrices, aux crèches, aux écoles maternelles et aux centres de loisirs. Le prix de ces services est estimé en fonction des revenus familiaux, mais aucun paiement n'est exigé en cas de difficultés économiques.

En 1999, dans le cadre de la priorité accordée par le Gouvernement aux personnes ayant de graves difficultés sociales, un complément pour personnes à charge

a été créé afin d'améliorer la protection déjà établie par l'allocation pour assistance à une tierce personne.

En l'an 2000, le **décret-loi n° 92/2000, du 19 mai**, a établi le droit à une allocation aux personnes souffrant de maladies cancéreuses.

La même année, le **décret-loi n° 327/2000, du 22 décembre**, a renforcé la protection des personnes souffrant d'invalidité due à la sclérose en plaques.

**Projets et activités spécifiques à l'intention des femmes, réalisés par la Commission pour l'égalité et les droits des femmes**

Entre 1993 et 1995, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes a mis en œuvre un projet intitulé « **Wish Me Well Project** », dans le cadre du Programme d'emploi et de ressources humaines de l'Union européenne. Dans le cadre de ce projet, elle a ouvert des Centres d'information pour les femmes dans cinq municipalités du pays. Ces centres visent à :

1 – Aider les femmes :

- À recenser leurs connaissances personnelles et professionnelles, à définir leurs intérêts et à mettre à profit leurs compétences sur le marché du travail;
- À rechercher des programmes de formation professionnelle adaptés à leur situation individuelle;
- À chercher un emploi;
- À préciser leurs projets de création d'entreprises ou d'autres activités économiques et à bénéficier à cet égard de conseils.

2 – À renforcer le rôle et la coopération croissante des organismes publics et privés, aux niveaux locaux et régionaux, afin de mieux tirer parti des ressources disponibles en vue de faciliter la réinsertion professionnelle des femmes à des postes de salariés ou dans des activités rémunératrices et à renforcer la participation des femmes à la croissance locale et régionale.

3 – À produire des matériels d'information et des aides pédagogiques afin d'aider et encourager d'autres organismes publics régionaux à créer de nouveaux centres d'information pour les femmes.

Le projet a entrepris la formation du personnel de ces « Centres », chargé d'intégrer les objectifs du projet et les activités fonctionnelles; il identifie les ressources et les stratégies de développement de chaque municipalité concernée et crée des réseaux de coopération avec les entités locales et régionales pour l'exécution d'activités communes capables de renforcer une (ré)insertion professionnelle améliorée des femmes.

En dehors des nombreux documents d'information et de formation, qui n'ont pas été publiés, le projet a conduit à la création d'une nouvelle série publiée par la Commission pour l'égalité et les droits des femmes – la série « **Wish Me Well** » visant à publier des études, des matériels d'information/de sensibilisation et matériel pédagogique destiné à la (ré)insertion professionnelle des femmes, l'amélioration de leur situation professionnelle et la progression de leurs carrières. Il s'agit donc d'une série d'ouvrages consacrés particulièrement à la formation professionnelle, à l'emploi et à l'égalité des chances.

Jusqu'à présent, cinq ouvrages fondés sur l'expérience tirée des travaux pratiques du projet exécutés sur le terrain ont été publiés.

Une vidéo intitulée « *Les Centres d'information pour les femmes* » (CIDM, 1995) a également été réalisée dans le but de sensibiliser le public et les organismes privés qui pourraient fournir des services d'appui à la réinsertion professionnelle des femmes, à la nécessité de créer ce genre de structures au niveau local.

En 1996/97, la Commission pour l'égalité et les droits des femmes a mis en place le **Projet TRAMPOLIM**, intégré également dans le Programme **NOW** de l'Initiative de la Communauté « Emploi et développement des ressources humaines » qui a pour objectif d'informer et de sensibiliser les municipalités des deux régions autonomes du pays, ainsi que d'autres agents locaux en vue de créer des réseaux de facilitateurs locaux sur les questions touchant à la promotion de l'égalité des chances et, particulièrement, à la situation des femmes dans la société et leur intégration au marché du travail, dans des conditions d'égalité des chances, dans le cadre du développement régional.

Le projet a organisé des séminaires dans diverses municipalités des Régions autonomes et a conduit à la mise en œuvre des Mécanismes d'égalité dans ces régions comme il est prévu dans les Mécanismes institutionnels.

Depuis 1998, le **Projet TRAMPOLIM/REDA** s'est efforcé, essentiellement, de créer un Réseau national de conseillers de l'égalité au niveau municipal, ainsi qu'un réseau de « Centres d'information » chargés de la (ré)insertion professionnelle des femmes qui doivent être ouverts dans les municipalités du Portugal continental et dans les Régions autonomes.

Grâce à ce projet, la Commission espère :

1. Sensibiliser les municipalités et les informer de :
  - L'égalité des chances et du rôle décisif qu'elles jouent dans l'application d'une politique globale sur l'égalité des chances;
  - La nécessité de créer des « Centres d'information pour les femmes » qui contribuent à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, en aidant les femmes lors de leur recherche d'un emploi, de leur formation ou de la création de leur propre emploi, ou d'autres types d'activités économiques, ainsi qu'en renforçant et en rendant plus visible leur participation au développement local;
  - L'application efficace d'une politique d'égalité des chances au niveau municipal (intégration des sexes/pécificités), grâce à la disponibilité d'équipement, de personnel et du budget nécessaire à son exécution, particulièrement en nommant une personne responsable des questions d'égalité au niveau municipal.
2. Produire et mettre à l'essai des méthodologies, des modules de formation ainsi que des instruments et des matériels d'information et pédagogiques, et fournir au personnel de la municipalité les possibilités :
  - De créer, mettre en place et gérer des « Centres d'information pour les femmes »;

- De promouvoir la (ré)insertion professionnelle des femmes et de réaliser parmi ses utilisateurs des activités inhérentes à ce type de services;
  - De sensibiliser les acteurs socio-économiques publics et privés, aux niveaux local et régional, à l'égalité des chances, ainsi qu'à la coopération en matière de recherche et d'exécution de solutions appropriées aux besoins spécifiques des femmes dans leur environnement;
  - D'assumer la responsabilité d'appliquer le principe d'égalité au niveau municipal.
3. Améliorer les compétences du personnel technique qui travaille dans les structures d'appui à la (ré)insertion professionnelle des femmes, de façon à professionnaliser cette fonction.
  4. Accroître le nombre de « Centres d'information pour les femmes » au niveau national, améliorer la qualité de leurs services et activités ainsi que de leurs stratégies.
  5. Créer un réseau national de « Centres d'information pour les femmes » et de personnes responsables de la question d'égalité, afin de :
    - Mettre en commun les expériences et les informations, améliorer leur capacité de répondre aux besoins spécifiques des femmes et de leur environnement, améliorer la qualité de leurs activités et, enfin, leur permettre de travailler en étroite collaboration avec la Commission pour l'égalité et les droits des femmes, en coopération avec son personnel et avec les agents socio-économiques au niveau municipal, particulièrement avec les Bureaux de l'emploi et les entreprises dans le domaine de l'égalité des chances.
  6. Intégrer les activités de ce Réseau national à des projets du Réseau européen qui vise à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et qui est déjà opérationnel dans cinq pays (France, Espagne, Autriche, Grèce et Italie), permettant ainsi :
    - D'échanger et de produire conjointement des instruments et des méthodes de formation et de travail;
    - D'encourager les contacts et la coopération entre les structures semblables opérant dans plusieurs « États membres de l'Union européenne »;
    - Élaborer des normes communes pour le fonctionnement et la qualité de ces structures;
    - Évaluer et diffuser des mesures novatrices et mettre en commun les expériences et les compétences.

Ce projet a contribué à la formation d'environ 40 Conseillers pour l'égalité, nommés par l'intermédiaire des Protocoles établis entre le projet et les diverses municipalités en vue d'intégrer l'égalité des chances dans les politiques et activités de leurs municipalités ainsi que de fournir au personnel technique des municipalités la capacité de créer des « Centres d'information pour les femmes ».

## Article 12

Au Portugal, il n'existe aucun obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès aux services de santé, notamment aux services de planification de la famille. Au cours de la période à l'examen, les mesures suivantes ont été adoptées :

- **La loi n° 90/97, du 30 juillet, modifie, par l'insertion d'un nouveau texte à l'article 142 du Code pénal, le délai légal de l'interruption volontaire de grossesse.** Selon la loi en vigueur, l'interruption volontaire de grossesse ne peut faire l'objet de poursuites judiciaires si elle est effectuée par un médecin, ou sous sa supervision, dans un centre de santé officiel ou un établissement officiellement reconnu comme tel, et avec le consentement de la femme enceinte, si, dans l'état actuel des connaissances et des pratiques médicales :
  - Elle constitue la seule façon de prévenir le décès ou des troubles graves et irréversibles de la santé physique et psychologique de la femme enceinte;
  - Elle est nécessaire afin de prévenir le décès ou des troubles graves et irréversibles de la santé physique ou psychologique de la femme enceinte et est effectuée dans les 12 premières semaines de la grossesse;
  - Il y a de sérieuses raisons de penser que l'enfant à naître sera atteint d'une maladie incurable ou d'une malformation congénitale et l'interruption volontaire de la grossesse est effectuée dans les 24 premières semaines; la preuve doit être apportée par échographie, ou par tout autre moyen conforme au *leges artis*, sauf dans les cas où le fœtus ne survivra pas, l'interruption volontaire de grossesse pouvant alors s'effectuer à n'importe quel moment;
  - Il est établi que la grossesse résulte d'une violation de la liberté et de l'autodétermination sexuelle et l'interruption volontaire de grossesse est effectuée dans les 16 premières semaines.
- **L'ordonnance gouvernementale n° 189/98, du 21 mars,** stipule les procédures à adopter à cet effet dans les cas et circonstances mentionnés à l'article 142 du Code pénal.
- **La loi n° 17/95, du 9 juin, et la loi n° 18/98, du 28 avril,** relatives à la Protection de la maternité et de la paternité (voir l'article 11, n° 2).
- **La Directive ministérielle n° 5411/97, qui prévoit la mise en place d'un réseau national de services de diagnostic prénatal des handicaps et des malformations congénitales.** Tous les couples présentant ce genre de risques ont gratuitement accès à des services de diagnostic prénatal. Des mesures ont également été adoptées afin de diffuser des informations avant la conception, et de réduire ainsi les risques médicaux liés à la grossesse et le nombre de femmes ne bénéficiant pas d'un suivi de leur grossesse.

Le Ministère de la santé soutient activement l'application de la législation en vigueur en matière de **planification de la famille** et a établi, dans sa « Stratégie de santé 1998-2002 » des objectifs spécifiques en ce qui concerne l'utilisation des contraceptifs et la réduction des grossesses parmi les adolescentes.

Dans le cadre également de la « Stratégie de santé 1998-2002 », un protocole de coopération a été signé entre la Direction générale de la santé et la Commission pour l'égalité et les droits des femmes dans le but d'informer et de former les professionnels de la santé afin qu'ils puissent détecter les femmes victimes de violences et les enfants et adolescents victimes de mauvais traitements ou d'abus sexuels et leur apporter une aide et un soutien.

- La Direction générale de la santé et l'Association de planification familiale ont signé un protocole pour la production de matériel d'information dans le domaine de l'éducation sexuelle orienté vers les jeunes gens, les parents et les enseignants.
- Un service de télé-assistance a été mis en place sous la direction de la Commission pour la santé des femmes et des enfants afin de fournir des informations sur la contraception, la détection du cancer, les maladies sexuellement transmissibles ou la stérilité.
- Un autre service de télé-assistance, appelé « SOS Pregnant Woman » (SOS Femme enceinte), dirigé par l'Institution privée de solidarité sociale «Mother's Help» (Aide aux mères) a été créé. Outre l'assistance téléphonique, cette institution a déjà ouvert un service de conseils, un établissement pour les femmes enceintes de plus de 25 ans, un Centre pour les femmes enceintes et, plus récemment, une résidence temporaire pour les adolescentes enceintes.

Les lois n° 120/99 et 259/2000 réaffirment les droits en matière de santé génésique et réglementent l'intervention des services sanitaires nationaux dans les activités de planification de la famille.

Pour ce qui est de la planification familiale, on estime que 80 % des femmes en âge de procréer utilisent actuellement des contraceptifs sûrs.

En ce qui concerne le Sida, il existe, depuis 1983, 6 482 cas d'hommes infectés et 1 269 cas de femmes. Il n'y a pas de chiffres concernant les personnes infectées par le VIH car il n'est pas obligatoire de déclarer les cas séropositifs.

La prévention et la lutte contre la violence à l'égard des enfants, des femmes et des personnes âgées est un domaine prioritaire mentionné spécifiquement dans le document stratégique. La formation des professionnels de la santé a été entreprise dans ce but.

Le Ministère de la santé a publié « *A Saude da Mulher* » (La santé des femmes), qui donne un aperçu général de la santé des femmes dans le pays.

Le Ministère de la santé a créé un programme financier « *Desigualdades em Saude* » (Les inégalités en matière de santé) visant des projets d'appui qui encouragent l'égalité en matière de santé.

### Article 13

- a) Le système national de sécurité sociale assure l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux prestations familiales, dans le régime général comme dans le régime auxiliaire (sans cotisation).

Les prestations sociales couvertes par le **régime général** sont les suivantes :

**Maladie** – Une allocation pécuniaire normalement versée pendant une durée maximale de 1 095 jours et correspondant à 65 % du salaire de référence.

**Maternité** – Une allocation monétaire versée pendant 68 jours et correspondant à 100 % de la rémunération de référence.

**Chômage** – Allocation chômage (65 % du salaire de référence) et allocation sociale de chômage (dont le montant varie en fonction de la taille de la famille du bénéficiaire).

**Prestations familiales** – Allocations familiales pour les enfants et les jeunes, allocation d'éducation spéciale, allocation mensuelle à vie, allocation pour aide à une tierce personne et allocation de frais funéraires.

**Invalidité** – Pension versée en cas d'incapacité de travailler.

**Viellissement** – Pension versée aux personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite; une allocation d'aide à une tierce personne peut venir s'ajouter aux pensions d'invalidité et de retraite.

L'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et les femmes, conformément au **décret-loi n° 329/93**, du 25 septembre, qui prévoit également une période transitoire de six ans au cours de laquelle l'âge de la retraite reculera chaque année de six mois pour les femmes (précédemment, l'âge de la retraite pour les femmes était de 62 ans).

**Décès** – Pension versée au conjoint survivant (à laquelle peut venir s'ajouter une allocation d'aide à une tierce personne) et capital-décès.

**Maladies professionnelles** – Indemnités et pensions en cas d'invalidité temporaire ou permanente résultant d'une maladie professionnelle.

Le **régime auxiliaire** (sans cotisation) s'applique aux citoyens, et dans certains cas, aux réfugiés, aux résidents étrangers et aux apatrides qui ne peuvent participer au régime général, en raison de difficultés économiques.

Le régime de protection établi par le **régime auxiliaire** prévoit les modalités suivantes :

- Allocations familiales pour les enfants et les jeunes;
- Allocation d'éducation spéciale;
- Pension d'orphelin;
- Pension d'invalidité et de vieillesse;
- Allocation d'assistance à une tierce personne;
- Équipement social.

Le personnel de l'administration centrale, régionale et locale bénéficie d'un régime de protection sociale autonome offrant des prestations comparables.

Pour plus amples informations sur l'égalité de la sécurité sociale et sur le salaire minimum, voir l'article 11, n° 1, Sécurité sociale.

**b)** D'un point de vue formel, il n'existe aucun obstacle d'ordre juridique, institutionnel ou réglementaire empêchant les femmes de contracter des prêts, des emprunts hypothécaires ou d'autres formes de crédit financier. Cependant, il

n'existe pas de données statistiques permettant d'évaluer les différences entre les femmes et les hommes dans ce domaine.

Récemment, il a été créé une association nationale pour le droit au crédit dans le but de faciliter les petits prêts (microcrédit) aux petits emprunteurs. Ses utilisateurs sont principalement des femmes.

- c) Le point 8 de l'objectif 1 du **Plan global pour l'égalité des chances** stipule qu'il faut « *encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique sportive* ».

Bien que la participation des femmes aux activités sportives et aux épreuves sportives nationales et internationales ait augmenté ces dernières années, cette tendance ne s'accompagne cependant pas d'une augmentation du nombre de femmes occupant des fonctions de direction dans le domaine des sports.

Les femmes sont à l'évidence sous-représentées, particulièrement aux niveaux les plus élevés de prise de décision, dans les postes de gestion au sein des organismes sportifs ainsi que parmi les entraîneurs et les arbitres.

Dans ce contexte, et vu les mesures qui ont été prises récemment dans ce domaine, il importe d'élaborer un plan national d'égalité en matière de politiques sportives qui tienne compte des conditions existant aux niveaux national et international.

La *Déclaration de Brighton* (1994) qui est largement considérée comme un document fondamental, est le texte international le plus récent visant à promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes dans le domaine des sports, à toutes les fonctions et dans tous les domaines de compétence.

Au niveau gouvernemental, et en tant que membre du Conseil de l'Europe, le Portugal a souscrit aux principes de la Déclaration de Brighton, dans le contexte des textes adoptés lors de la huitième Conférence des ministres des sports du Conseil de l'Europe, qui s'est tenue à Lisbonne en 1995.

Le Portugal a également coopéré activement aux projets du Conseil de l'Europe intéressant cette question, en organisant un séminaire dans le cadre du projet SPRINT sur « La contribution des sports à une société démocratique » (Lisbonne, 1996) au cours duquel la question de la participation des femmes aux sports a été examinée.

Au niveau non gouvernemental, la première initiative entreprise au Portugal dans ce domaine a été la première Conférence sur « Les femmes et les sports », organisée en novembre 1996 à Lisbonne par le Mouvement démocratique des femmes (ONG) et le Département des sports de la municipalité de Lisbonne, avec la participation et l'appui du Groupe d'appui des femmes européennes, dans le but d'analyser la situation particulière des femmes dans le système sportif portugais.

Cette Conférence a approuvé la Déclaration de Brighton, produit une Proclamation adressée au Gouvernement, aux organisations sportives (fédérations sportives, Comité et Confédération olympiques), aux organisations féminines non gouvernementales et aux universités et a réitéré la nécessité de créer une organisation structurée et autonome.

En outre, cette conférence a posé les bases de la création de l'« Association portugaise des femmes et des sports » qui a été formellement établie le 6 février

1998. Cette association a pour objectif de promouvoir l'égalité et la participation des femmes aux sports, à tous les niveaux, à toutes les fonctions et dans tous les domaines de compétence.

## Article 14

Bien que l'importance du secteur primaire dans l'économie portugaise ait diminué, les femmes qui travaillent dans l'agriculture constituent encore une large proportion de la population active féminine (14,1 % en 2000), l'agriculture étant un secteur hautement féminisé (la même année, les femmes représentaient 52,4 % du secteur agricole). S'agissant de leur statut, 81,2 % d'entre elles travaillent à leur compte sans employer de personnel; 8 % travaillent pour un membre de leur famille; 9,5 % travaillent pour une tierce partie et 1,1 % sont à leur compte et emploient du personnel.

Les **mesures législatives** prises dans ce domaine au cours de la période à l'examen sont les suivantes :

- Le **décret-loi n° 339/90, du 30 octobre**, qui a créé les « Entreprises familiales agricoles établies », légalisant ainsi le concept de « travail familial » dans l'activité agricole, et reconnaissant les droits de ces membres de la famille qui, malgré leur contribution, par l'intermédiaire de travaux manuels ou de collaboration aux tâches administratives et à la gestion de la production, ne bénéficiaient auparavant d'aucune protection.
- La **Directive n° 53/97**, qui définit l'application d'une mesure relative à « La formation et à l'éducation ». Parmi ses critères prioritaires figure la nécessité de suivre les objectifs de la politique d'égalité des chances, particulièrement la promotion des femmes dans les nouveaux domaines professionnels.
- La **Directive n° 1027/97**, qui a approuvé le régime d'application de cette mesure et stipule que les organismes de formation désirant avoir accès à un financement, doivent appliquer la loi sur la non-discrimination, notamment fondée sur le sexe, en matière d'emploi et de conditions de travail. L'égalité des chances figure parmi ses critères d'analyse des plans et des diverses demandes de financement.

Ces deux mesures juridiques ont contribué au renforcement des compétences techniques et sociales des femmes; en favorisant une plus grande participation des femmes au développement rural et agricole, ainsi que l'élimination de la discrimination envers les femmes.

La **Directive administrative n° 195/98** régit les aides aux services de remplacement. Ces aides permettent de remplacer temporairement les participants aux activités agricoles : entrepreneur, conjoint et travailleurs permanents, particulièrement en cas de maladie, d'accident, de maternité, de formation professionnelle ou de vacances.

Selon les informations fournies par le Ministère de l'agriculture, l'Association des agricultrices portugaises, organisation non gouvernementale, continue de promouvoir la situation des agricultrices par les mesures suivantes :

- Projet « Rosa e Acacio » pour la prévention des risques professionnels dans l'agriculture, centré sur les enfants vivant en milieu rural.

- Une étude intitulée « La participation des femmes à la prise de décision dans le monde rural et agricole ».
- Projet du Programme Force sur l'agrotourisme réalisé en deux volets :
  - « Qualifications professionnelles en agrotourisme ».
  - « Réalisation d'un module de formation à l'intention des formateurs ».
- Projet du Programme Force – « Situation actuelle et perspectives d'avenir des qualifications professionnelles des agricultrices du Sud de l'Europe ».
- Projet couvert par les mesures transitoires de Force-Leonardo intitulé « Les agricultrices ».
- Projet NOW – « Relier les femmes des zones périphériques ».
- Projet couvert par le Programme Leonardo – « Travail indépendant pour les femmes des zones rurales ».
- « Guide des bonnes pratiques en matière d'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle dans les zones rurales ».
- Étude réalisée en coopération avec COPA : « Les personnes âgées en milieu rural et agricole ».
- Projet réalisé en collaboration avec le Ministère de l'agriculture dans le cadre de Leader II : « Les femmes, l'information et le développement rural ».

L'Association des agricultrices portugaises offre également à ses adhérentes plusieurs services de consultation générale.

L'Association a apporté un soutien aux séminaires suivants :

- « La famille, les femmes et le travail bénévole : contribution au développement du monde rural ».
- « L'éducation non formelle et la formation continue de l'agricultrice ».
- « Les femmes et le volontariat : participation civique et responsable au développement local ».
- Séminaire international sur le Projet NOW « Relier les femmes des zones périphériques ».

L'Association des agricultrices portugaises organise en outre régulièrement des réunions permettant aux agricultrices de mettre en commun leurs expériences.

Elle a publié les documents suivants :

- « Les agricultrices au Portugal – une vision réalisable » (étude).
- « Les femmes et la famille dans les exploitations agricoles portugaises ».
- « Bulletin de l'Association des agricultrices portugaises » publication semestrielle.
- Publication mensuelle d'un bulletin d'information.
- Publication de brochures d'information.

L'Association diffuse des émissions radiophoniques et télévisées.

### **Article 15**

La Constitution et le droit portugais **consacrent l'égalité des femmes et des hommes devant la loi**, sans exception, en dehors du service militaire. Dans la pratique, des écarts par rapport à la norme existent, dans des secteurs tels que l'emploi, la vie familiale et la participation à la vie publique et politique.

### **Article 16**

La Constitution et le droit portugais **consacrent l'égalité entre les femmes et les hommes devant la loi**, sans exception, dans toutes les questions relatives au **mariage et aux relations familiales**. En pratique, l'existence de préjugés sociaux et de stéréotypes, de même que la persistance de la violence familiale à l'égard des femmes et le manque de mécanismes de protection adéquats affectent considérablement la condition de la femme au sein de la famille et dans le cadre du mariage.

**Annexe au rapport, documents disponibles en anglais**

- I. GLOBAL PLAN FOR EQUAL OPPORTUNITY (Plan global pour l'égalité des chances)
  - II. PROTECTION OF MATERNITY AND PATERNITY (Protection de la maternité et de la paternité)
  - III. GOOD PRACTICES FOR RECONCILING (Bonnes pratiques dans le domaine de la réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale)
  - IV. PUBLICATIONS OF THE COMMISSION FOR EQUALITY AND WOMEN'S RIGHTS (Publications de la Commission pour l'égalité et les droits des femmes)
  - V. PUBLICATIONS OF THE COMMISSION FOR EQUALITY IN WORK AND EMPLOYMENT (Publications de la Commission pour l'égalité en matière de travail et d'emploi)
  - VI. PORTUGAL STATUS OF WOMEN 2000 (Statut des femmes au Portugal en l'an 2000)
-