



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

Distr. générale
4 octobre 2004
Français
Original: anglais

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

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

Sixième rapport périodique des États parties

Danemark*

* Nouveau tirage pour raisons techniques.

Le rapport initial du Gouvernement danois, qui est paru sous la cote CEDAW/C/5/Add.22, a été examiné par le Comité à sa cinquième session. Le deuxième rapport périodique, paru sous la cote CEDAW/C/13/Add.14, l'a été à sa dixième session. Le troisième, paru sous la cote CEDAW/C/DEN/3, l'a été à sa seizième session. Le quatrième, paru sous la cote CEDAW/C/DEN/4, l'a été à sa vingt-septième session. Le cinquième, paru sous les cotes CEDAW/C/DEN/5 et CEDAW/C/DEN/5/Add.1, l'a été à sa vingt-septième session.



Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	6
Résumé des conclusions et initiatives	6
I. Le cadre en place pour parvenir à l'égalité	7
Article 1. Fondements	7
Article 2. Constitution et législation	8
A. Les îles Feroé et le Groenland	9
Article 3. Politique nationale	11
A. Rapports des administrations centrale et locales sur l'égalité des sexes	11
Article 4. Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures temporaires	13
A. Ministre de l'égalité des sexes et Département de l'égalité des sexes	13
B. Conseil pour l'égalité entre les sexes	13
C. Autres acteurs	14
1. Conseil pour l'égalité entre les sexes au plan international	14
2. Universités	14
Travaux de recherche sur les femmes et la problématique des sexes	14
Centre danois de recherche sur l'égalité entre les sexes	15
3. Centre danois d'information sur les femmes et la problématique des sexes	15
4. Organisations non gouvernementales	16
D. Mesures temporaires spéciales	17
Article 5. Priorités	17
A. Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes	18
B. Maltraitance et trafic des femmes	19
C. Coopération internationale	20
D. Les jeunes et la question de l'égalité entre les sexes	21
E. Intégration par recherche de l'égalité entre les sexes	21
F. Les hommes et la question de l'égalité entre les sexes	22
G. Les personnes âgées	22
H. Problématique des sexes et santé	22
Article 6. Questions spéciales	22
A. Prostitution	22
B. Mise en place d'un code de conduite au Ministère de la défense	22

C.	Trafic d'êtres humains	23
D.	Coopération internationale dans la lutte contre le trafic d'êtres humains	25
II.	Vie publique	27
	Article 7. Droits politiques et participation aux affaires publiques	27
A.	Politique locale	27
B.	Le Parlement danois	29
C.	Le Parlement européen	29
D.	Conseils, commissions et comités	29
E.	Participation aux fonctions publiques	31
F.	Les forces armées	31
	Article 8. Représentation de l'État	32
	Article 9. Nationalité	33
III.	Éducation	33
	Article 10. Accès à l'éducation	33
A.	Initiatives en faveur des femmes de minorités ethniques	34
B.	Session extraordinaire de l'Assemblée générale de mai 2002 sur les enfants	34
C.	Initiatives relatives au stéréotypage des sexes	34
1.	Les objectifs des « Folkeskole »	34
2.	Diplômés d'université et chargés de recherche	35
3.	Suivi et documentation concernant les chargés de recherche des deux sexes	36
4.	Formation à la recherche universitaire	36
5.	L'emploi dans les universités	37
6.	Composition des comités d'évaluation scientifique des candidats à la recherche universitaire	39
7.	Accès des femmes aux fonds de recherche alloués par les conseils de la recherche	39
	Article 11. Situation sur le marché du travail	43
A.	Interdiction de la discrimination	43
B.	Ségrégation du marché du travail	43
C.	Égalité de rémunération	45
	Initiatives concrètes	46
D.	Congé de maternité et congé parental	47
E.	Recentrage des services de base du Ministère de l'emploi	47

Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans le SEP (Service de l'emploi public) etc.	49
F. Travail à temps partiel /à horaire réduit	49
G. Chiffres relatifs au travail à temps partiel	50
H. Pourcentage comparé des heures de travail des hommes et des femmes, 2000.	50
I. Les femmes à des postes de direction	51
J. Les femmes chefs d'entreprise	52
K. Droits des femmes à pension	54
L. Allocations familiales.	55
Article 12. La santé.	56
A. Problèmes de santé.	56
B. Fécondité.	56
C. Avortement	57
D. Programme de santé publique	57
E. Espérance de vie.	57
F. Le tabac	58
G. Obésité	59
H. VIH/SIDA.	59
I. Maltraitance des femmes	59
Législation.	59
J. Autres initiatives de lutte contre la maltraitance des femmes.	60
K. Personnes d'origine étrangère détentrices d'un permis de séjour à durée limitée qui ont été victimes de violences de la part d'un conjoint.	61
L. Violence sexuelle sur la personne d'un enfant.	64
M. Mutilation génitale féminine (MGF).	65
N. Mutilation génitale féminine (MGF).	66
Article 13. Egalité des sexes dans d'autres domaines de la vie financière et sociale	67
Réunification de deux époux soumise à la condition de n'avoir pas reçu d'aide au titre de la loi relative à une politique sociale active ou de la loi sur l'intégration et de pouvoir subvenir aux besoins d'un conjoint	67
Article 14. Les femmes des zones rurales	69
IV. Capacité juridique et mariage et famille	69
Article 15. Capacité juridique et article 16 : mariage et rapports familiaux	69

Age minimum de 24 ans exigé pour la réunification de deux époux et efforts déployés pour combattre les mariages contractés contre la volonté de l'une des parties	69
Tableaux	72
Tableau 1 : Représentation des femmes et des hommes dans les différents conseils, organismes et comités du secteur public créés au cours de la période 2000-2004.	72
Tableau 2 : Cadres de l'Administration centrale, période 1998-2003.	72
Tableau 3 : Répartition des femmes et des hommes selon le niveau d'instruction atteint, période 1998-2002	74
Tableau 4 : Population active et taux d'activité des femmes et des hommes, période 1998-2002	75
Tableau 5 : Nombre de femmes et d'hommes employés à temps complet, période 1998-2002	75
Tableau 6 : Nombre de femmes et d'hommes employés à temps partiel, période 1998-2002.	76
Tableau 7 : Emploi par type de situation, période 1998-2002	77
Tableau 8 : Ségrégation du marché du travail – ségrégation par secteur, période 1998-2002.	77
Tableau 9 : Salaire des femmes en pourcentage du salaire des hommes, par secteur et par niveau d'instruction, période 2000-2002.	78
Tableau 10 : Chômage des femmes et des hommes	78
Tableau 11 : Nombre moyen de femmes et d'hommes en congé, période 1998-2002	79
Tableau 12 : Personnes admises aux soins hospitaliers par sexe, période 1998-2001	79
Tableau 13 : Victimes et cas signalés.	80
Tableaux 13 a) et 13 b)	81
Observations formulées par des ONG danoises	85
Observations du Conseil des femmes du Danemark (Kvinderadet) sur le sixième rapport périodique relatif à la Convention	85
Observations générales :	86
Observations article par article :	86
Observations de la Société des femmes danoises sur le sixième rapport périodique du Gouvernement danois concernant la mise en œuvre de la Convention	94
La Convention et les autorités des îles Féroé.	107
Introduction	107
Annexe 1 : Loi n° 52 du Parlement des îles Féroé en date du 3 mai 1994 sur l'égalité entre les sexes	117
Annexe 2 : Observations de l'Union des sociétés de femmes des îles Féroé sur le rapport présenté en application de la Convention	122
Contribution du Groenland à l'établissement du sixième rapport périodique concernant la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.	124

Introduction

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979 est entrée en vigueur au Danemark le 21 mai 1983.

Le respect des obligations énoncées dans les articles de la Convention incombe au Gouvernement, mais l'action à mener à cet égard appelle la participation des nombreux groupes, institutions, organisations et particuliers qui oeuvrent en faveur de l'égalité entre les sexes.

Conformément aux règles établies, le Danemark a présenté son premier rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en 1984. Le deuxième rapport périodique sur la mise en œuvre de la Convention a été présenté en 1988, le troisième au début de l'année 1993 (CEDAW/C/DEN/3), le quatrième en février 1997 (CEDAW/C/DEN/4) et le cinquième en juillet 2000 (CEDAW/C/DEN/5). Un additif au cinquième a été présenté en octobre 2001 (CEDAW/C/DEN/5/Add.1).

Les quatrième et cinquième rapports périodiques, y compris l'additif, ont été examinés par le Comité à ses 561^e et 562^e séances le 21 juin 2002 (CEDAW/C/SR.561 et 562 et document A/57/38, deuxième partie). On ne revient pas dans le présent rapport sur l'évolution décrite dans le compte rendu analytique des 561^e et 562^e séances, mais on y a tenu compte des préoccupations et des recommandations du Comité.

La structure du sixième rapport périodique est conforme à la « Compilation des directives générales concernant la présentation et le contenu des rapports à présenter par les États parties aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme - Additif », (HRI/GEN/2/rev.1/Add.2). Chaque chapitre correspond aux différentes parties de la Convention. Comme à l'accoutumé, on a invité les ONG danoises à présenter des observations sur le rapport. On trouvera ces observations à la fin du rapport.

Le sixième rapport périodique que voici présente, sur la question de l'égalité entre les sexes, les évolutions majeures qui ont marqué le contexte danois au cours des trois dernières années.

Résumé des conclusions et initiatives

Le Gouvernement danois veut créer des chances égales pour les femmes et les hommes. Le but qu'il poursuit est de faire en sorte que les femmes et les hommes soient vus comme égaux et comme ayant des chances égales de se déterminer en fonction de leur choix. Dans cet esprit, le Gouvernement s'efforcera de supprimer les obstacles qui empêchent les femmes et les hommes de mener la vie de leur choix.

L'égalité des sexes est au cœur d'une vraie démocratie, et les grandes valeurs que recouvre l'égalité des sexes sont l'équité, l'égalité de statut, la libre disposition de soi et le droit à la diversité.

À l'aune des normes de l'UE, le Danemark a des taux d'activité et d'emploi assez élevés, en particulier pour les femmes. La politique de l'égalité des sexes dans

le domaine de l'emploi repose sur ce fait et vise en particulier à en finir avec la ségrégation du marché du travail, à réduire les écarts de rémunération du travail entre hommes et femmes et à concilier travail et vie de famille. Le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes est le principe général dont on s'inspire à cet égard.

Le Gouvernement danois a, pour avancer encore plus loin sur la voie de l'égalité entre les sexes, pris, depuis juin 2002, un certain nombre d'initiatives :

- En ce qui concerne **la lutte contre la maltraitance des femmes**, il a, le 8 mars 2002, présenté un plan national d'action à cet effet. En juin 2002, les peines prévues pour violence et viol ont été accrues et, en mai 2003, le Code pénal a été modifié concernant la mutilation génitale féminine.
- En ce qui concerne **le trafic de femmes**, le Danemark a, le 30 septembre 2003, ratifié le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, et la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. En décembre 2002, le Gouvernement danois a fait paraître un plan d'action contre le trafic de femmes.
- En ce qui concerne **la lutte contre les mariages contractés contre la volonté d'une des parties**, le Gouvernement danois a présenté, le 15 août 2003, un plan d'action pour 2003-2005 qui vise à combattre les mariages forcés, les mariages quasi forcés et les mariages arrangés. En décembre 2003, la loi sur les étrangers a été modifiée par inclusion d'un principe de présomption selon lequel, si un mariage a été conclu entre proches parents, il faut considérer douteux que ce mariage ait été contracté avec l'assentiment des deux parties.
- En ce qui concerne **le domaine de la recherche**, on veut promouvoir l'égalité entre les sexes dans les universités et les établissements publics de recherche par une plus grande attention au cadre dans lequel s'exerce ce type de travail dans le but de trouver des moyens d'améliorer les conditions de travail et d'inciter ainsi davantage les deux sexes en général à y faire carrière.
- En ce qui concerne **le marché du travail**, le Gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives tendant à concilier vie de famille et vie professionnelle, comme par l'allongement du congé de maternité et du congé parental.

I. Le cadre en place pour parvenir à l'égalité

Article 1 Fondements

La recherche de l'égalité de droits et de chances pour les femmes et les hommes est un principe de base de la politique du Danemark. L'égalité des sexes est un des pivots de la démocratie danoise. Il faut y voir l'expression d'un respect fondamental des droits et des libertés fondamentales de la personne dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autre.

Le Danemark s'emploie à assurer, en droit et dans les faits, l'égalité des sexes. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits, mêmes obligations et mêmes chances dans tous les compartiments de la société. C'est là un fait qui découle de la loi sur

l'égalité des sexes, dont le but, comme il est dit en son article premier, est de promouvoir l'égalité entre les sexes, y compris l'égalité d'intégration et l'égalité d'influence, dans toutes les fonctions sociales sur la base du principe de l'égalité de statut entre les femmes et les hommes.

Depuis la présentation de son cinquième rapport périodique, en 2000, le Danemark s'est employé à améliorer la mise en œuvre d'une stratégie de recentrage de la question de l'égalité des sexes et à redoubler d'efforts dans le combat qu'il mène en vue mettre fin à la maltraitance et au trafic des femmes ainsi que dans l'attention qu'il porte à la situation des femmes dans le domaine de la politique et de l'administration. De sorte que cette orientation de la politique du pays répond aux obligations que le Danemark a assumées en ratifiant la présente Convention, ci-après désignée par « la Convention », et aux obligations politiques émanant du document final de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, à savoir le « Programme d'action », ainsi que du document final de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU, « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle », connu aussi sous l'appellation de Beijing+5.

Article 2

Constitution et législation

La constitution du Danemark est codifiée dans la loi constitutionnelle du Royaume du Danemark de juin 1953. Celle-ci ne contient pas de dispositions spéciales concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité des sexes est un principe général et un objectif de la politique danoise. Depuis 1976, les différents gouvernements qui se sont succédé n'ont cessé d'oeuvrer à l'amélioration de la législation et des autres règles à caractère coercitif visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, les femmes et les hommes ont officiellement, au sein de la société danoise, les mêmes droits, les mêmes obligations et les mêmes chances.

Les principaux textes de loi relatifs à l'égalité des sexes au Danemark sont les suivants :

- Loi sur l'égalité de rémunération (Loi-cadre n° 983 du 29 novembre 2001 modifiée par la loi n° 358 du 6 juin 2002);
- Loi sur l'égalité de traitement (Loi-cadre n° 711 du 29 août 2002);
- Loi sur l'égalité des sexes (Loi-cadre n° 553 du 2 juillet 2002 modifiée par la loi n° 286 du 25 avril 2003);
- Loi sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les régimes de sécurité sociale des travailleurs (Loi n° 134 du 25 février 1998);

La loi sur l'égalité de traitement contient tout un ensemble de dispositions communes :

- Définition de la discrimination directe et indirecte, y compris dispositions relatives au harcèlement sexuel;

- Exceptions pour les cas où des critères qui seraient autrement illégaux sont en fait des qualifications professionnelles indispensables pour faire le travail en question;
- Accès à des mesures temporaires spéciales;
- Partage de la charge de la preuve;
- Règles applicables en matière de représailles, à savoir dispositions visant à protéger une personne qui revendique ses droits contre tout mauvais traitement que cela pourrait lui causer.

La loi constitutionnelle du Danemark et les lois sur l'égalité des sexes font obligation au secteur public et au secteur privé de veiller au respect du principe d'égalité des sexes. De plus, le droit danois applique un principe non écrit, mais contraignant, d'égalité administrative qui interdit l'inégalité de traitement fondée sur le sexe, sur l'origine ethnique, etc. Ce principe lie les employeurs du secteur public, les services de l'emploi public et tous les autres organismes publics.

On trouvera une analyse des lois sur l'égalité des sexes dans le cinquième rapport périodique du Danemark (CEDAW/C/DEN/5) et un complément d'information dans CEDAW/C/DEN/5/Add.1.

A. Les îles Féroé et le Groenland

L'Autonomie interne des îles Féroé a été instituée par les îles Féroé en application de la loi d'autonomie interne n° 137 du 23 mars 1948. Aux termes de cette loi, les îles Féroé constituent une communauté autonome au sein de l'État danois. De ce fait, par ses représentants élus, le « Logting », et un exécutif établi par celui-ci, le « Landsstyrio », le peuple des îles Féroé assume, dans le cadre de l'unité du Royaume, l'administration et la direction des affaires des îles Féroé ainsi qu'il est dit dans cette loi.

L'autonomie interne du Groenland, instituée en application de la loi d'autonomie interne du Groenland n° 577 du 29 novembre 1978, représente un type élargi d'autonomie interne. Aux termes de cette loi, entrée en vigueur le 1^{er} mai 1979, le Parlement danois délèguait les pouvoirs législatif et exécutif aux autorités mises en place en vertu du régime d'autonomie interne, à savoir le Parlement du Groenland, le *Landsting*, issu du suffrage populaire, et le Gouvernement d'autonomie interne du Groenland, le *Landsstyre*.

La législation danoise relative à l'égalité des sexes n'est pas applicable dans les îles Féroé ni dans le Groenland du fait que les questions qui s'y rapportent sont du ressort des autorités issues du régime d'autonomie interne.

Les gouvernements d'autonomie interne comprennent un chef du gouvernement et les membres de ce gouvernement. Tous les citoyens des îles Féroé et du Groenland sont citoyens danois : il n'y a pas de citoyenneté propre aux îles Féroé ni au Groenland. Les affaires étrangères relèvent du Gouvernement danois pour l'ensemble du Royaume conformément à l'article 19 de la constitution et il n'est pas possible d'en transférer la charge aux gouvernements issus de l'autonomie interne. La ratification du Danemark concerne l'ensemble du Royaume du Danemark (y compris les îles Féroé et le Groenland). Le Gouvernement danois a fait parfois des exclusions territoriales avec la coopération des autorités des territoires à statut d'autonomie interne. C'est ainsi que les sections du présent rapport qui

concernent les îles Féroé et le Groenland ont été préparées par les autorités de ces territoires.

Après l'examen des quatrième et cinquième rapports périodiques du Danemark, le CEDAW a recommandé au Danemark de prendre les dispositions nécessaires pour incorporer la Convention dans son droit interne lorsqu'il étudierait les recommandations du Comité danois pour l'incorporation des conventions relatives aux droits de l'homme dans la législation danoise (ci-après appelé « Comité d'incorporation »).

Le Gouvernement danois, ayant pris note de la recommandation du Comité d'incorporation de ne pas incorporer la Convention dans le droit interne du pays, a décidé de suivre la recommandation du Comité, décision qu'il a prise sur la base de plusieurs considérations.

Tout d'abord, la Convention ne fait pas obligation aux États d'incorporer la Convention dans le droit interne. En ratifiant la Convention, le Gouvernement danois s'est interrogé sur le point de savoir si le droit et les pratiques internes du pays étaient conformes aux dispositions de la Convention ou s'il ne serait pas nécessaire, avant de la ratifier, d'y apporter quelques modifications.

Après avoir ratifié la Convention, le Gouvernement s'est en outre appliqué à assurer la conformité du droit et des pratiques du pays à la Convention, comme quand il s'est agi de rédiger de nouveaux projets de loi.

Il estime, de ce fait, que le Danemark respecte pleinement les dispositions de la Convention.

Ensuite, les conventions des droits de l'homme que le Danemark a ratifiées sont des sources pertinentes de droit quel qu'en soit le mode d'application, comme l'a souligné le Comité d'incorporation. Des conventions qui n'ont pas à proprement parler été mises en application pour raison de concordance de normes peuvent être et sont en fait invoquées devant les tribunaux et autres instances d'application des lois danoises et sont appliquées par eux.

Étant donné que l'état actuel du droit au Danemark garantit que la présente convention ainsi que les autres conventions de l'ONU relatives aux droits de l'homme que le Danemark a ratifiées sans les incorporer dans son droit interne sont des sources reconnues de droit et peuvent être appliquées par les tribunaux et autres instances d'application des lois dans l'interprétation et l'application du droit national, le Gouvernement estime qu'il n'est pas légalement nécessaire d'incorporer la Convention dans la législation du pays.

Son incorporation ne changerait donc rien à l'état actuel du droit au Danemark.

Le Gouvernement voudrait appeler l'attention du CEDAW sur le fait qu'il a, en 2003, fait paraître un manuel sur la manière d'utiliser les procédures de recours de l'ONU, y compris sur la possibilité qu'ont les particuliers d'invoquer la présente Convention. Le manuel comprend des renseignements pratiques ainsi que le texte complet des quatre conventions de l'ONU sur les droits de l'homme, dont la présente Convention, que l'on peut invoquer devant les tribunaux.

Article 3

Politique nationale

La promotion de l'égalité des sexes au Danemark se fait selon une démarche à deux volets : un recentrage de la question de l'égalité des sexes que vient compléter une focalisation sur des domaines d'intervention essentiels qui appellent une attention particulière de la part des pouvoirs publics.

Les autorités publiques danoises sont tenues de promouvoir l'égalité des sexes dans leurs activités. Quand la loi sur l'égalité des sexes a été adoptée, en mai 2000, le principe de recentrage de la question de l'égalité des sexes est devenu disposition statutaire de la législation danoise. C'est ainsi qu'il est dit en son article 4 que les autorités publiques oeuvrent, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'égalité entre les sexes et à l'intégration de cette égalité dans tout leur travail de planification et d'administration (recentrage).

Le Ministre de l'égalité des sexes est chargé de donner les directives et de définir la politique générale à suivre, à quoi vient s'ajouter une fonction de contrôle, les administrations centrale, locale et régionale étant chargées d'exécuter le travail effectif de recentrage de la question de l'égalité des sexes.

Pour aider l'administration centrale à entreprendre ce travail de recentrage dans les domaines de compétence des divers ministères, la Ministre de l'égalité des sexes a, en 2001, mis sur pied un groupe interministériel directeur de haut niveau chargé de contrôler ce travail. On renvoie au document CEDAW/DEN/5/Add.1 pour plus amples informations sur ce groupe. L'article 5 du présent rapport fait le point sur le travail de recentrage de la question de l'égalité des sexes.

Avant le 1^{er} mars de chaque année, le Ministre de l'égalité des sexes établit, à l'intention du Parlement, un rapport sur le travail effectué au cours de l'année écoulée, accompagné d'une stratégie et d'un plan d'action pour l'année à venir. Cette démarche a été décidée lorsque la loi sur l'égalité des sexes a été adoptée en 2000 et un rapport annuel, accompagné d'une stratégie et d'un plan d'action, est soumis au Parlement depuis 2001. Ce rapport devrait constituer une base des plus solides pour le débat annuel du Parlement sur la question de l'égalité des sexes.

A. Rapports des administrations centrale et locales sur l'égalité des sexes

Conformément à la loi sur l'égalité des sexes, les ministères, organismes publics et sociétés publiques sont tenus de remettre tous les deux ans un rapport sur l'égalité des sexes au Ministre de l'égalité des sexes. Ce rapport doit dire si le ministère, l'organisme public ou la société publique a défini une politique de l'égalité des sexes et doit, si tel est le cas, donner des précisions sur sa nature, sur la répartition par sexe des diverses catégories d'emploi et sur d'autres aspects de la question susceptibles d'avoir des incidences sur l'évaluation des activités du ministère, de l'organisme public ou de la société publique touchant l'égalité des sexes.

Il ressort des rapports qu'ils fournissent que ces organismes publics travaillent résolument, par la mise en place de plans d'action et la poursuite d'objectifs bien définis, à la réalisation de cette égalité. Ils ont également trouvé les ressources nécessaires pour lancer un ensemble d'initiatives à cet égard, à la fois sur le plan interne en direction du personnel et sur le plan extérieur en direction de la

population. Ce travail consiste notamment à favoriser la création de cadres de travail sensibles aux besoins des familles, à faire que davantage de femmes accèdent à des fonctions de direction, à établir des réseaux pour les femmes employées dans des établissements à prédominance masculine et à déssexualiser le recrutement dans les établissements à prédominance féminine. Comme exemples d'initiatives prises à l'intention de l'ensemble de la population, on peut citer l'organisation de campagnes d'information ciblées, les unes sur les femmes, les autres sur les hommes, des analyses pour voir si les services assurés par les organismes publics conviennent aux deux sexes et des activités de communication concernant divers aspects de la question de l'égalité des sexes.

La loi sur l'égalité des sexes dispose aussi que les administrations locales et régionales doivent remettre, tous les deux ans, un rapport au Ministre de l'égalité des sexes sur l'état de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes parmi leurs employés. Cette disposition a été insérée dans la loi sur l'égalité des sexes quand, en 2002, un amendement y a été apporté qui remplaçait une disposition analogue de la loi sur les administrations locales.

Le rapport doit dire si les administrations locales ou régionales ont défini une politique de l'égalité des sexes et, si tel est le cas, donner des précisions sur leur teneur, sur la répartition par sexe des diverses catégories d'emploi et sur d'autres aspects de la question susceptibles d'avoir des incidences sur l'évaluation de leurs activités en matière d'égalité des sexes. Le rapport devra être adopté à l'issue d'une réunion. Cette démarche rend possible la participation de la population de la zone locale ou régionale à l'opération et au débat.

On peut, depuis décembre 2003, s'informer des résultats qu'ont pu avoir ces rapports grâce à un nouveau site Web qui a pour adresse <www.ligestillingidanmark.dk>. En s'y reportant, particuliers, employés et responsables politiques peuvent d'eux-mêmes étudier les nombreux résultats préliminaires obtenus et les jalons établis par les autorités locales et régionales en matière d'égalité des sexes et y trouver de bonnes idées dont ils pourront s'inspirer dans leur propre travail sur la question. La création de ce site Web donne de la visibilité à ce travail.

D'une manière générale, les rapports montrent que de plus en plus d'institutions locales, régionales et centrales ont adopté une politique d'égalité des sexes et mis en place divers plans d'action à cette fin. C'est là une évolution positive. Par ailleurs, les rapports ont également fait apparaître que le marché public du travail est toujours très ségrégué par sexe et que le nombre de femmes qui exercent des fonctions de direction et qui prennent part à la politique locale demeure faible. En février 2004, le site Web s'est enrichi des résultats des rapports de l'administration centrale sur l'égalité des sexes. Des jalons ont également été posés pour ce travail ainsi que pour la composition par sexe des comités, etc., dans les ministères, les organismes et les institutions.

Article 4

Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures temporaires

A. Ministre de l'égalité des sexes et Département de l'égalité des sexes

Le travail de l'administration centrale pour l'égalité entre les femmes et les hommes est confié au Ministre de l'égalité des sexes. Le poste de ministre de l'égalité des sexes relève d'un double ministère, l'actuel ministre occupant aussi le poste de ministre des affaires sociales.

Le Ministre de l'égalité des sexes axe son action sur l'égalité des sexes au regard des divers portefeuilles ministériels. Chaque ministre est responsable de l'égalité des sexes dans le domaine de compétence qui lui est propre, tant en termes d'initiatives spéciales que d'initiatives générales (principe statutaire de recentrage de la question de l'égalité des sexes). Aussi l'une des grandes tâches du Ministre de l'égalité des sexes est-elle de coordonner les travaux de l'administration centrale en matière d'égalité des sexes et de mettre en place le cadre de la politique à suivre à cet égard.

Le Département de l'égalité des sexes relève du Ministère des affaires sociales et assure le secrétariat du Ministre, qu'il sert dans ses rapports avec le Gouvernement, le Parlement et la population et en ce qui concerne les activités dans certains domaines clefs. De plus, le Département de l'égalité des sexes suit l'action internationale en faveur de l'égalité des sexes au niveau des gouvernements dans les pays nordiques, dans l'UE, au Conseil de l'Europe et à l'ONU.

B. Conseil pour l'égalité entre les sexes

Le Conseil pour l'égalité entre les sexes est formé d'un président, ou d'une présidente, qui est juge, et de deux autres membres qui doivent être du barreau et avoir des compétences respectivement dans le domaine de l'égalité des sexes et dans celui des relations avec le marché du travail.

Le Conseil connaît des plaintes pour traitement discriminatoire de femmes ou d'hommes. Tout citoyen peut saisir cette instance et le but que l'on vise est de lui en faciliter gratuitement l'accès afin d'en obtenir une décision concernant toute plainte pour discrimination à l'égard de l'un ou de l'autre sexe. Si la personne qui se plaint est membre d'un syndicat et si la question qui fait l'objet de la plainte relève d'une convention collective, cette personne doit d'abord s'adresser à son syndicat. Si le syndicat, ou bien ne peut pas, ou bien ne veut pas, soumettre la question à arbitrage ou en saisir le tribunal du travail, le Conseil est alors habilité à se saisir de l'affaire.

Tout citoyen a la possibilité de porter plainte pour discrimination sur le marché du travail, dans l'administration publique ou à propos d'activités d'ordre commercial et général, c'est-à-dire dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et des affaires sociales, les sociétés privées et le secteur financier.

Les décisions du Conseil ont force exécutoire et sont sans appel sur le plan administratif, et le Conseil est habilité à accorder des dédommagements aux plaignants s'il y a eu violation de la loi sur l'égalité des sexes. Le Conseil peut, dans certains cas très particuliers, invalider un licenciement, sauf si la relation de travail est considérée comme ayant subi un dommage irréparable.

Créé en 2000 pour une période d'essai de deux ans, le Conseil est devenu permanent en 2003 en vertu d'un amendement à la loi sur l'égalité des sexes. Avant la présentation du projet de loi tendant à lui conférer un caractère permanent, ses activités ont été évaluées, une des conclusions étant que ses activités professionnelles et juridiques commandaient le respect, mais que son existence n'était pas suffisamment connue du public. De ce fait, une stratégie de publicité a été mise en place à cette fin.

Environ la moitié des affaires dont le Conseil est saisi concerne des plaintes émanant de femmes qui ne sont pas syndiquées et qui ont été licenciées alors qu'elles étaient enceintes ou en congé de maternité. L'autre moitié concerne des atteintes à la loi sur l'égalité des sexes ou à d'autres lois.

C. Autres acteurs

En plus des institutions de l'administration centrale, beaucoup d'autres institutions et d'acteurs oeuvrent pour l'égalité des sexes et viennent enrichir le débat national sur la question.

1. Conseil pour l'égalité entre les sexes au plan international

En 1987, le Premier Ministre a créé le Comité gouvernemental pour la coopération internationale en matière d'égalité des sexes (Conseil pour l'égalité entre les sexes au plan international).

Ce conseil est formé d'un(une) président(e) nommé(e) par le Ministre de l'égalité des sexes et comprend cinq délégué(e)s des partis représentés au Parlement et des représentants des ministères compétents (le Ministère de l'emploi, le Ministère des affaires étrangères et le Département de l'égalité des sexes), ainsi que d'organisations de femmes et d'hommes (l'Association des femmes danoises, les femmes et le développement (K.U.L.U.), le Conseil des femmes du Danemark, Unifem Danemark et le Forum des hommes).

Le conseil fait fonction d'organe consultatif auprès du Gouvernement et il a, depuis sa création, focalisé son attention sur l'égalité des sexes à l'ONU, dans les pays nordiques, dans l'UE et au Conseil de l'Europe.

2. Les universités

Travaux de recherche sur les femmes et la problématique des sexes

Au cours des 30 dernières années, les travaux de recherche sur l'égalité des sexes réalisés dans les universités se sont affirmés comme discipline de recherche dynamique. Ces travaux recouvrent divers domaines spécialisés et constituent un cadre pour la recherche sur l'égalité des sexes, pour la recherche sur les femmes, pour la recherche féminine, pour la recherche sur les hommes et la masculinité et pour la recherche sur l'homosexualité. Le Danemark compte plus de 300 chargés de recherche occupés à des travaux de recherche sur l'égalité des sexes.

L'université de Copenhague accueille le Centre pour la coordination des études sur l'égalité des sexes au Danemark, qui joue le rôle de centre de regroupement pour ce qui concerne les lieux de la recherche et les chargés de recherche travaillant à titre individuel et pour le recrutement de nouveaux chargés de recherche pour la région.

Les principales tâches de ce centre sont de faire de la recherche sur l'égalité entre les sexes un domaine de recherche interdisciplinaire et interinstitutionnel, de lancer le débat, de situer le sujet de la recherche dans le grand public et les médias et de communiquer à d'autres chercheurs les résultats des travaux de recherche sur la question. Cette initiative reçoit actuellement, pour son financement, 800 000 couronnes danoises de l'Agence danoise de recherche.

Centre danois de recherche sur l'égalité entre les sexes

Le Centre danois de recherche sur l'égalité entre les sexes, qui a son siège à l'université de Roskilde, s'occupe de travaux de recherche, de développement et de communication sur l'égalité entre les sexes. Il a pour but d'en promouvoir la réalisation au sein de la société par la diffusion du savoir généré par la recherche sur les sexes et l'égalité entre sexes. Sa création date de septembre 2002.

Le Centre propose des services de conseils sur tout ce qui touche à la problématique des sexes. Il a, au cours des deux dernières années, aidé des pays candidats à l'entrée dans l'UE à mettre en place des instances nationales pour s'occuper de questions d'égalité entre sexes dans le cadre de projets réalisés dans des pays comme la Pologne, l'Estonie, la Lettonie et la Hongrie.

Le Centre aspire à être une tribune pour une suite continue de débats sur l'égalité entre sexes, et notamment sur l'accentuation de la prédominance de l'optique du mâle due à la mondialisation et au développement de la technologie, c'est-à-dire sur la « pornographisation » de l'espace public, sur les problèmes d'égalité entre sexes au sein de minorités ethniques ou sur le trafic des femmes aux fins de prostitution.

Le Centre est fortement attaché à sa participation active au débat public et il propose un enseignement aux étudiants et à ceux qui le demandent.

Le financement de ses activités se fait à l'aide de subventions de sources diverses : programmes de l'UE, organismes danois du marché du travail, ministères, administrations locales et sociétés privées.

3. *Centre danois d'information sur les femmes et la problématique des sexes (KVINFO)*

KVINFO est un centre national d'information, de documentation et de culture qui communique à un public ouvert à ces questions les résultats des travaux de recherche sur les femmes et la question des sexes. Il communique le savoir généré sur l'impact des différences entre les sexes et s'emploie à donner de la visibilité au savoir, à l'expérience et aux compétences des femmes. C'est un établissement indépendant placé sous l'égide du Ministère des affaires culturelles qui a son propre règlement intérieur et son conseil d'administration.

Les activités du Centre tournent essentiellement autour de sa bibliothèque, qui est dotée du statut de bibliothèque de recherche et qui propose toute une gamme de services au public. Depuis sa création, la bibliothèque achète systématiquement les publications de recherche sur le sexe masculin. On voit ainsi que le Centre fonctionne comme bibliothèque de recherche sur les hommes comme sur les femmes.

Les ressources du Centre sont mises à profit, notamment, par les enfants des écoles, les étudiants, les chercheurs, les reporters, les réalisateurs d'émissions télévisées, les consultants en égalité des sexes, les autorités administratives, les artistes, les syndicats, les ambassades et les établissements d'enseignement. Les hommes entrent pour 20 % dans le nombre de ses utilisateurs.

Avec le soutien du Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration, KVINFO a, en 2003, mis en place une association de mentors pour femmes issues de milieux de réfugiés ou d'immigrants. Le but est d'aider ces femmes à réaliser leurs ambitions sur le plan personnel et sur le plan professionnel. Chacune d'entre elles se voit adjoindre une Danoise, qui lui sert de mentor. Il faut, pour devenir mentor, avoir de fortes attaches avec le marché du travail et un bon réseau de connaissances. Il faut aussi accepter de partager son savoir, son expérience et son réseau de connaissances avec l'autre femme pour aider celle-ci à réaliser son développement professionnel et personnel. En janvier 2004, l'association regroupait 400 personnes, parmi lesquelles 119 avaient un mentor, 145 étaient des mentors et 129 étaient des personnes à contacter. Un total de 93 couples de femmes avait été constitué. À compter de 2004, l'association aura aussi une section au musée de la femme d'Aarhus.

4. Organisations non gouvernementales

Il y a longtemps que les organisations non gouvernementales (ONG) du Danemark participent activement à la promotion de l'égalité des sexes. C'est ainsi, en particulier, que l'Association des femmes du Danemark et le Conseil des femmes du Danemark, lequel chapeaute 52 associations et organisations de femmes, s'emploient à faire reconnaître les droits des femmes et leur influence au sein de la société. Le Ministre de l'égalité des sexes vient en aide au Conseil des femmes du Danemark par l'attribution d'une subvention annuelle de 1,1 million de couronnes danoises.

Dans le cadre des efforts qui sont faits pour l'égalité entre les sexes, le principal objectif des ONG susmentionnées est d'être les gardiennes des initiatives et politiques publiques et de prendre une part active au débat public. Il s'agit aussi pour elles, notamment, de faire connaître la Convention, le Programme d'action et Beijing+5. Les ONG participent aussi aux débats de politique nationale. Le Conseil des femmes du Danemark a reçu une aide du Ministère des affaires étrangères pour réaliser une brochure sur la Convention, brochure qui a été publiée en février 2002. Par ailleurs, le Département de l'égalité des sexes et le Ministère des affaires étrangères ont apporté une aide à l'Association des femmes du Danemark pour l'organisation du séminaire de novembre 2001 sur la Convention et la publication qui en a été faite en juin 2002.

Le travail de l'administration danoise sur l'égalité entre les sexes bénéficie du fait que ce travail se fait largement en étroite coopération et par le dialogue avec les ONG et les experts du terrain. Les initiatives gouvernementales de lutte contre la maltraitance et le trafic sexuel des femmes en sont des exemples particuliers. ONG et experts sont, dans une large mesure, chargés de l'exécution des projets dans le cadre des plans nationaux de lutte contre ces problèmes. Voir l'article 6 pour plus amples informations.

Une fois par trimestre, le Département de l'égalité des sexes tient une réunion avec les organisations de femmes, l'Organisation nationale des centres d'accueil du

Danemark pour femmes et enfants battus et Reden (centre d'accueil, de consultation et de traitement des femmes des milieux de la prostitution). Les ONG font partie des délégations officielles du Danemark aux conférences et aux réunions de l'ONU ainsi qu'aux grandes conférences et réunions qui ont lieu dans le cadre de l'UE et du contexte nordique.

D. Mesures temporaires spéciales

L'article 3 de la loi sur l'égalité des sexes donne à un ministre la possibilité d'autoriser, dans son domaine de compétence, l'adoption de mesures qui visent à prévenir ou réparer un traitement discriminatoire pour cause d'appartenance à l'un ou l'autre sexe, abstraction faite de l'interdiction générale des traitements préférentiels.

L'article 13 autorise l'application de mesures spéciales temporaires sur le marché du travail. Les mêmes principes directeurs que ceux dont il est fait état ci-dessus au sujet de l'article 3 sont applicables à ce cas. Au surplus, un ministre peut autoriser une exception à l'interdiction générale de la discrimination qui est faite dans la loi quand il est essentiel, pour la réalisation d'un travail, que la personne qui en est chargée soit d'un sexe donné, ce qui serait le cas, par exemple, pour l'entretien d'un vestiaire de femmes ou d'hommes.

Dans le but de faciliter le lancement de mesures temporaires spéciales, la Ministre de l'égalité des sexes a, en mars 2004, fait paraître un arrêté gouvernemental relatif aux initiatives tendant à promouvoir l'égalité entre les sexes (mesures temporaires spéciales). En même temps, un ensemble de directives concernant la mise en application de l'arrêté gouvernemental a été publié.

L'arrêté gouvernemental, paru en vertu de la loi sur l'égalité des sexes, est en vigueur pour une période initiale de trois ans. Il prévoit un allègement des charges bureaucratiques des autorités, des employeurs et des organisations qui veulent travailler davantage à la promotion de l'égalité entre les sexes. Il est possible dorénavant de prendre des initiatives telles que l'organisation de cours pour l'un ou l'autre sexe sans obtenir l'autorisation préalable du ministre compétent. Il est possible aussi de faire paraître, en matière d'éducation ou d'emploi, des annonces libellées de manière à encourager les membres du sexe sous-représenté à se porter candidats à un poste ou une formation. Ceci ne veut toutefois pas dire qu'un traitement préférentiel soit réservé aux membres du sexe sous-représenté. L'arrêté gouvernemental autorise aussi la constitution d'équipes et l'offre de formation aux membres d'un seul sexe dans le monde du sport.

Article 5 Priorités

Au cours de la période 2000-2004, les questions ci-dessous ont reçu un degré de priorité particulièrement élevé dans la politique danoise d'égalité des sexes : recentrage de la question de l'égalité entre les sexes; lutte contre la violence à l'égard des femmes (voir art. 12); lutte contre la traite des femmes (voir art. 6); coopération internationale; les jeunes et la question de l'égalité entre les sexes; l'intégration par recherche de l'égalité des sexes; les hommes et la question de l'égalité entre les sexes; les personnes âgées et la question de l'égalité entre les sexes et la santé (voir art. 12).

A. Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes

Le projet interministériel de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes a débuté en 2001. Les objectifs de ce projet sont de mieux faire connaître la stratégie de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes à l'intérieur des ministères, d'améliorer la compétence des ministères en ce qui concerne la question des sexes, l'égalité des sexes et le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes et de permettre aux ministères d'utiliser les outils de la stratégie de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes pour la réalisation d'un travail particulier sur ce point dans leurs principaux domaines de compétence.

Le projet a débuté avec le lancement, par les ministères, de leurs propres projets de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes.

Afin de renforcer la compétence des ministères, le Département de l'égalité des sexes organise des journées de formation sur divers sujets tels que la méthode à suivre pour recentrer la question de l'égalité entre les sexes, l'évaluation des projets de loi sous l'angle de l'égalité des sexes, le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans la communication et les campagnes, etc. En outre, ces journées de formation constituent une tribune pour l'échange de données d'expérience et fournissent l'occasion de créer des réseaux entre ministères. Ainsi, à un apport professionnel s'allie la possibilité de créer des réseaux pour être source d'inspiration et de soutien mutuels.

Le Département de l'égalité des sexes prépare et fait paraître régulièrement des publications qui contiennent de très utiles conseils et donnent des instructions précises pour le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes.

Durant la présidence danoise de l'UE, à l'automne 2002, un gros travail a été fait sur le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans le domaine des affaires sociales et de l'emploi. Toutes les conférences, réunions, journées d'étude, etc., relatives à ce domaine ont été abordées dans une optique de parité des sexes. De la sorte, des aspects de la question de l'égalité des sexes ont été intégrés dans les conférences de l'UE sur le partenariat et l'intégration sociale ainsi que dans les plans nationaux sur l'intégration sociale, les handicaps et les services de soins aux enfants et aux personnes âgées. En outre, tous les points pertinents dont il a été débattu aux réunions des ministres des affaires sociales et de l'emploi ont été évalués sous l'angle de l'égalité des sexes.

Les débats ministériels auxquels ont donné lieu les réunions du Conseil européen (affaires sociales et emploi) ont suscité une réaction positive à la méthode à suivre pour le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes – non seulement parce qu'il faut, dans ces questions, considérer la différence de situations entre la vie des femmes et celle des hommes, mais aussi parce que la méthode améliore de toute évidence la qualité des décisions.

En outre, cette démarche a mobilisé un cercle de personnes bien plus large que celles qui sont traditionnellement impliquées dans ce domaine. Il en est résulté un effet de synergie positive tant pour la politique de l'égalité des sexes que pour la politique sociale et la politique de l'emploi.

La Ministre de l'égalité des sexes a établi, à l'intention des présidences à venir, un rapport d'activité et un guide contenant des conseils sur la manière de suivre l'exemple danois dans le travail de l'UE relatif au recentrage de la question

de l'égalité entre les sexes. Le texte anglais peut en être téléchargé à partir du site Internet <www.lige.dk> en se reportant au menu des publications.

En 2002, un groupe de travail composé de membres de certains ministères a été mis sur pied pour évaluer les projets de loi sous l'angle de l'égalité des sexes conformément au projet interministériel de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes. En 2003, deux autres ont été constitués, à savoir « Égalité des sexes dans les domaines des données, de la statistique et de l'évaluation d'impact » et « Égalité des sexes, communication et campagnes ». En 2004, un autre sera constitué qui aura pour objet le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans les budgets. Tous les groupes sont chargés de compiler le savoir sur les méthodes et l'expérience dans les trois domaines étudiés, de mettre au point et de tester des méthodes et de contribuer à la diffusion des connaissances et au renforcement des compétences dans les autres ministères.

Trois de ces groupes de travail devraient avoir achevé leurs travaux à l'automne 2004, et celui qui s'occupe du recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans les budgets fin 2005.

Les activités des groupes de travail contribueront à la construction d'une « boîte à outils » électronique à laquelle donnera accès le site Web du Ministre de l'égalité des sexes et qui comprendra des méthodes de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes en général, des méthodes spécifiques pour les domaines considérés, des exemples de projets de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes et des listes d'ouvrages à consulter. La « boîte à outils » devrait être prête pour l'été 2004.

Le travail de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes avance plutôt lentement dans certains ministères, mais rapidement dans d'autres.

Sur le plan intérieur, le Ministère de l'emploi travaille systématiquement à l'élaboration de la stratégie de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes. (Voir art. 11)

L'administration danoise pour les questions vétérinaires et alimentaires a préparé une campagne visant à réduire le nombre de maladies dues à une bactérie (campylobacter) qui est cause d'intoxication alimentaire. L'administration a étudié la prévalence de ces maladies sous l'angle des sexes pour arriver à la conclusion que les hommes de 18 à 29 ans sont plus portés à pratiquer une mauvaise hygiène alimentaire et qu'ils sont de ce fait plus susceptibles de contracter ce type d'infection. Aussi le message, le langage et le moyen de diffusion utilisés pour cette campagne sont-ils ciblés sur ce groupe.

Plusieurs ministères, dont le Ministère des affaires sociales et le Ministère des impôts, ont entrepris de se doter des moyens nécessaires pour procéder à une évaluation des nouvelles lois sous l'angle de l'égalité des sexes.

B. Maltraitance et traite des femmes

Les activités qu'il déploie pour lutter contre la maltraitance (voir art. 12) et la traite des femmes (voir art. 6) représentent un des domaines d'action prioritaire du Gouvernement danois.

C. Coopération internationale

Durant l'été 2004, la dernière main a été mise à l'élaboration d'une nouvelle stratégie pour promouvoir l'égalité des sexes dans la coopération danoise au développement. La stratégie s'inspire du cadre international pour l'égalité des sexes que constituent, par exemple, les conventions pertinentes des droits de l'homme, comme la présente, la CIPD, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, la Déclaration du millénaire et les objectifs de développement du millénaire. Elle a pour objectif de promouvoir l'égalité entre les sexes pour les droits, la maîtrise des ressources et l'exercice d'une influence en politique et en économie. En termes de méthode, la stratégie conjugue recentrage de la question de l'égalité entre les sexes et interventions spéciales en vue de promouvoir l'objectif stratégique d'ensemble. Son application se fera au niveau national et par la coopération internationale, laquelle concerne l'activité normative, politique et juridique des organes de l'ONU.

Coopération avec des organisations internationales et questions de politique spéciales comme les femmes, la paix et la sécurité.

D. Les jeunes et la question de l'égalité entre les sexes

La Ministre de l'égalité des sexes a axé son action sur les jeunes et la question de l'égalité entre les sexes pour les amener à participer au débat sur l'égalité et les rôles des sexes.

En 2003, un rapport a été réalisé sur le mode de vie des jeunes et la santé. On y compare les habitudes des filles et des garçons en ce qui concerne l'exercice physique, le tabac et l'alcool ainsi que le régime alimentaire. La conclusion du rapport était que les filles et les garçons diffèrent à beaucoup d'égards et que leur perception d'eux-mêmes et du monde qui les entoure est liée à leur appartenance à l'un ou à l'autre sexe.

Le rapport a été présenté en septembre 2003 à 150 élèves venus des quatre coins du Danemark pour prendre part à un atelier. Celui-ci comprenait aussi un thème de discussion sur les images et les idéaux que l'on associait à l'un ou l'autre sexe. À la fin de l'atelier, les jeunes devaient présenter leur point de vue sur ce qu'il fallait faire pour améliorer le mode de vie et la santé des filles et des garçons.

On a par la suite réuni les points de vue exprimés, des citations d'intervenants et des données extraites du rapport en une brochure qui a été distribuée au début de 2004 aux élèves de toutes les écoles secondaires du deuxième cycle. Cette brochure et le rapport ont également été communiqués à d'autres écoles, organisations, associations et ministères.

En 2003, la Ministre de l'égalité des sexes a accordé à l'école du musée national une aide à la réalisation d'un projet pédagogique appelé « Égaux – qu'est-ce que cela veut dire? » sur la question des sexes et l'égalité entre les sexes – hier, aujourd'hui et demain. Des textes et documents pédagogiques sur l'égalité des sexes ont été mis au point et de nouveaux sujets de conférence ainsi que diverses manifestations spéciales ont été préparés. Avec ce projet pédagogique, le musée national a mis l'accent sur l'égalité des sexes à l'automne 2003 et plusieurs des matières enseignées ainsi que certains des textes sont devenus des éléments permanents du programme de l'école. Le groupe cible est constitué par les écoles secondaires du deuxième cycle et les grandes classes des collèves.

En outre, le Danemark a entrepris le lancement d'un projet nordique de recherche sur la manière dont la pornographie agit sur la perception que les jeunes ont de leur rôle en tant que membres de l'un ou l'autre sexe. Ce projet sera terminé pour la fin de 2005.

E. Intégration par recherche de l'égalité entre les sexes

L'égalité des sexes est devenue un thème des cours en langue danoise organisés pour les minorités ethniques. Des textes et documents pédagogiques ont été établis à l'intention des centres d'enseignement des langues, des écoles secondaires de jour et d'autres centres d'enseignement pour adultes où l'accent est mis sur la langue et la culture danoises rapportées au thème « Égaux mais différents ». La documentation porte sur quatre questions relatives à l'égalité entre sexes :

- La problématique des sexes et le marché du travail;
- La famille en transition;
- On est bien dehors – on est mieux à la maison?
- Quand les femmes et les hommes se rencontrent.

Un séminaire basé sur les textes utilisés a été organisé en automne 2002 à l'intention des professeurs de langues et de représentants d'associations de minorités ethniques.

En mai 2003, le Conseil nordique des ministres a organisé une conférence sur les immigrantes et le marché du travail, mais divers autres sujets – mariages forcés, intégration contre inclusion, etc. – ont aussi été abordés au cours des deux jours qu'a duré la conférence. L'idée de cette conférence est née de discussions d'un groupe de hauts fonctionnaires sur des sujets tels que les mariages forcés, ces discussions ayant fait apparaître qu'il était nécessaire de permettre aux acteurs, dont les moindres n'étaient pas les ONG, de se rencontrer pour coordonner leurs activités. Le Conseil nordique des ministres a financé la participation des ONG.

F. Les hommes et la question de l'égalité entre les sexes

Faire participer les hommes au travail sur l'égalité entre les sexes n'a rien de nouveau, mais comme on en vient de moins en moins à considérer comme affaire de femmes la violence dont elles sont victimes et la question de la parité des sexes, le Danemark part du principe que l'action à engager à cet égard concerne autant les hommes que les femmes. L'égalité entre les sexes vaut pour les deux sexes et il faut qu'il soit bien entendu qu'une politique d'égalité des sexes a aussi des avantages pour les hommes, auxquels elle offre, par exemple, de meilleures chances de participer à la vie de la famille. Les hommes aussi ont leurs problèmes d'égalité entre sexes sur le marché du travail, dans la famille et dans leur mode de vie. Cela veut dire, par exemple, qu'il nous faut savoir pourquoi les femmes vivent plus longtemps que les hommes ou si le système de sécurité sociale traite de manière appropriée les hommes en état de crise.

En 2004, le Gouvernement axera son action sur divers aspects de la question des hommes dans leurs rapports avec l'égalité des sexes. Les hommes considérés dans leur rôle de pères seront un sujet auquel une attention spéciale sera portée et

les travaux viseront aussi à donner aux hommes une plus grande place dans le débat sur l'égalité des sexes en général.

Les activités prévues viseront à concrétiser les domaines à problèmes, comme celui des hommes dans leurs rapports avec la santé, à engager un débat public naturel sur la question des hommes dans leurs rapports avec l'égalité des sexes et à clarifier les faits, les préjugés et les mythes concernant la paternité, la famille et les relations correspondantes.

G. Les personnes âgées

Les femmes et les hommes vivent différemment la vieillesse, ce qui tient en partie au fait que leur durée de vie est souvent différente, de sorte que ce que les vieilles et les vieux attendent de leur vieillesse peut être très différent. Le Gouvernement veut assurer de bonnes conditions de vie aux personnes âgées. Un total de 22 millions de couronnes danoises à décaisser sur quatre ans (2004-2007) a été prévu pour le projet « Une vieillesse active – prévention et activation ». Le Ministère des affaires sociales se joindra au Département de l'égalité des sexes pour la réalisation du projet, dont un aspect vise à maintenir ou améliorer les réseaux sociaux et à proposer des activités physiques aux hommes, et une étude des désirs de vieillesse active exprimés par les vieilles et les vieux sera entreprise. L'étude prévoit notamment une importante analyse de l'espérance de vieillesse active chez les femmes et les hommes du groupe d'âge des 55 à 57 ans ainsi que des 65 à 67 ans et elle préparera la voie à la différenciation par sexe des prestations assurées aux personnes âgées.

H. Problématique des sexes et santé

« Problématique des sexes et santé » est un sujet qui a priorité en tant que domaine d'intervention tout à fait spécial; voir l'article 12.

Article 6 **Questions spéciales**

A. Prostitution

En mars 2003, le Parlement a adopté un amendement au Code pénal, amendement qui élargissait la portée de l'article 223 a), aux termes duquel commet un délit toute personne qui a en tant que client, contre paiement ou promesse de paiement, des rapports sexuels avec une personne de moins de 18 ans. Ce délit est passible d'une peine maximale de deux ans de prison.

Une grande attention est portée à la lutte contre la prostitution. De nouvelles initiatives sont prises pour soutenir différents types de travail bénévole visant à venir en aide aux personnes contraintes par la violence de se prostituer. D'autres activités visent à conseiller les prostituées de nationalité étrangère.

B. Mise en place d'un code de conduite au Ministère de la défense

Le Ministère de la défense a, au début de l'année 2004, mis en place un code de conduite qui a pour but de donner au personnel qui participe à des opérations internationales des indications sur la manière dont il doit se comporter et le respect qu'il doit montrer à l'égard des règles et coutumes spéciales qui sont celles des pays

où il se trouve. Le code est applicable quand le personnel est de service et en particulier quand il est en congé.

Il est dit dans le code de conduite que les rapports sexuels avec des prostitués ne sont pas convenables/autorisés (en fonction de la législation en vigueur dans le pays). En outre, on met en garde le personnel contre tous rapports sexuels avec des prostitués pour la raison que cela contribue à établir ou maintenir des conditions qui sont souvent complètement absurdes pour les prostitués. C'est là un fait qui a son effet, que la législation du pays en question autorise ou interdise les rapports sexuels avec des prostitués.

De plus, il est interdit de se livrer, dans son lieu d'affectation, à des tractations à caractère privé –relations sexuelles comprises – avec des personnes de la société locale. Normalement, la violation de cette règle sera cause de radiation des cadres.

C. Trafic d'êtres humains

Avec l'adoption, en juin 2002, de dispositions législatives spécifiques concernant le trafic d'êtres humains, le Parlement danois disait consentir à la ratification du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. La Convention et le Protocole ont été ratifiés par le Danemark le 30 septembre 2003.

Les nouvelles dispositions législatives visaient à mettre l'accent sur le fait que la traite des êtres humains constitue un délit grave et à renforcer la protection des lois à cet égard. Il n'y était pas fait état de nouveaux délits, mais on y insérait une clause d'une conception nouvelle couvrant tous les aspects de la traite des êtres humains et portant aggravation de la peine maximale. Elles ouvraient aussi la voie à de meilleures possibilités d'enquête en matière d'intervention dans le secret des communications et elles portaient extension des possibilités de confiscation dans les affaires de traite.

Depuis l'année 2000, le Commissaire national de la police suit de près et intensifie les actions engagées pour combattre la traite des femmes.

Les initiatives prises par les autorités danoises à cet égard sont, dans leur majorité, définies dans un plan national d'action qui a paru le 2 décembre 2002. Ce plan a été établi sous les auspices du Ministère des affaires sociales et de l'égalité des sexes et avec le concours des ministères de la justice, de l'intégration, de l'intérieur et de la santé. La Ministre de l'égalité des sexes a affecté 30 millions de couronnes danoises à la mise en œuvre du plan.

L'intensification de l'effort engagé contre le trafic d'êtres humains implique, notamment, des initiatives d'aide aux victimes.

En général, toutes les victimes de trafic d'êtres humains résidant ou travaillant illégalement au Danemark ont automatiquement 15 jours pour quitter le pays – soit le délai stipulé au paragraphe 2 de l'article 33 de la loi sur les étrangers. Tous les autres immigrants illégaux reçoivent en général l'ordre de quitter le pays immédiatement. Le délai imparti aux victimes de la traite des êtres humains – période que ces femmes peuvent passer dans la sécurité de centres d'accueil où elles peuvent recevoir des soins d'ordre social, médical et psychologique – permet aux autorités et aux ONG de fournir une aide aux victimes pour améliorer leur état

physique et mental ainsi que de préparer leur rapatriement en prenant contact avec les autorités et les ONG compétentes de leur pays d'origine afin de s'assurer que le pays en question est prêt à les recevoir et à poursuivre le processus de rapatriement.

Le délai de 15 jours donne aussi à ces femmes la possibilité de fournir aux autorités danoises des informations grâce auxquelles accélérer la poursuite et l'arrestation des chefs de gangs.

Le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration a fait publiquement savoir, au début de cette année, que, s'il existe des cas concrets où il est essentiel que la femme demeure au Danemark pour une période supérieure à 15 jours, une demande de report de la date de départ devra être faite au service danois de l'immigration, lequel étudiera alors le cas. Jusqu'ici, aucune demande de cette nature n'a été reçue par ce service.

Le 5 mars 2004, le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration et le Service danois de l'immigration ont rencontré les responsables du projet « Reden – halte au trafic sexuel » pour délibérer sur la question du délai automatique de 15 jours et de sa prolongation éventuelle.

La mise en œuvre du projet « Reden – Halte au trafic sexuel » est assurée par le Ministre de l'égalité des sexes et ce projet a notamment comme activités, depuis octobre 2003, d'assurer la gestion d'un abri sûr pour les femmes qui sont victimes de trafic sexuel, de fournir à celles-ci une assistance d'ordre social, médical et psychologique et de leur proposer anonymement des conseils par téléphone dans une langue qu'elles comprennent. « Reden – Halte au trafic sexuel » travaille en coopération étroite avec la police danoise, qui dirige les victimes de trafic sexuel vers la protection que « Reden » est en mesure de leur assurer.

La réunion du 5 mars 2004 a eu pour résultat la conclusion d'un accord aux termes duquel à l'avenir « Reden » prendra contact avec le service danois de l'immigration, ce qui pourra se faire par courrier électronique, pour demander une prolongation du délai automatique de 15 jours si une prolongation est nécessaire, par exemple pour recevoir des soins médicaux.

Si la présence de l'étrangère est nécessaire pour les besoins de l'enquête dans une affaire de traite d'êtres humains, il pourra lui être accordé la permission de rester au Danemark aussi longtemps que sa présence sera nécessaire.

Le Danemark assure protection aux personnes protégées par un traité. Il ne force donc pas des hommes ou des femmes à retourner dans des pays où ils courraient un risque de persécution couvert par des conventions internationales.

La loi n° 365 du 6 juin 2002 a aboli la notion de réfugié de facto de sorte qu'à l'avenir il ne sera délivré de permis de séjour qu'aux demandeurs d'asile qui ont droit à une protection en vertu de conventions internationales.

La législation danoise prévoit deux types de statut de réfugié : l'un, qui est accordé en vertu du 1er paragraphe de l'article 7 de la loi sur les étrangers, concerne la protection prévue par la Convention de Genève, et l'autre, qui est accordé en vertu du deuxième paragraphe du même article – statut de personne protégée – aux demandeurs d'asile qui risquent la mort, la torture ou un traitement ou châtement inhumain ou dégradant en cas de retour dans leur pays d'origine.

Le deuxième paragraphe de l'article 7, selon lequel un permis de séjour assorti de protection peut être accordé, est libellé sur le modèle de l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'homme et de son sixième protocole, aux termes desquels il est formellement interdit de renvoyer une personne vers la mort, la torture ou un traitement ou châtement inhumain ou dégradant.

Pour plus amples informations, le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration renvoie aux observations que le Danemark a faites le 5 avril 2002 à propos de la liste des points et des questions relatifs à la question 22 contenue dans le rapport du groupe de travail d'avant session constitué avant la vingt-septième session du CEDAW.

Au début de l'année en cours, des documents d'information ont été établis à l'intention des étrangères qui se livrent à la prostitution pour les informer sur leurs droits et sur l'aide qu'elles peuvent trouver au Danemark ainsi que sur les offres d'aide qui peuvent les attendre quand elles retourneront dans leur pays d'origine.

En 2003, des séminaires ont eu lieu sur la traite des femmes et la coopération entre administrations et ONG. Une ONG danoise et la police ont conjointement organisé un séminaire qui s'est tenu à l'aéroport international de Copenhague. Les participants ont procédé à des échanges de vues sur le problème de la traite des femmes et sur la manière dont les administrations peuvent renforcer leur action à cet égard ainsi que leur coopération avec les autres acteurs.

Plusieurs études qui portaient sur la prostitution mais qui concernaient aussi la traite des femmes ont été engagées. Au milieu de l'année 2003, il en a été entreprise une sur la clientèle de la prostitution. À la fois quantitative et qualitative, elle vise à connaître les raisons profondes qui motivent les clients, à localiser la transaction à laquelle elle donne lieu (à l'intérieur ou à l'extérieur du Danemark?), à savoir si le rapport sexuel a eu lieu avec une prostituée danoise ou étrangère, etc.

Le lancement effectif de l'opération en octobre 2003 a marqué aussi le début de l'établissement d'une documentation et de rapports sur les méthodes adoptées conformément au plan d'action gouvernemental. À cet égard, des critères de succès ont déjà été établis pour les activités engagées.

D. Coopération internationale à la lutte contre le trafic d'êtres humains

Le Danemark continue à coopérer à la lutte internationale contre le trafic d'êtres humains. Les efforts qu'il déploie à cet égard concernent, par exemple, sa coopération au niveau de l'UE ainsi que ses activités au sein de l'Équipe spéciale pour la lutte contre la criminalité organisée dans la région de la mer Baltique, où la coopération opérationnelle fait l'objet d'une attention spéciale. En tant que président de cette équipe, le Danemark a lancé plusieurs initiatives de lutte contre le trafic des femmes, dont un rapport de décembre 2002 intitulé « Physionomie de la situation relative au trafic d'êtres humains dans la région de la mer Baltique ».

Le Comité directeur de l'équipe a décidé récemment de créer un groupe d'experts sur le trafic d'êtres humains avec pour mission d'entreprendre divers projets opérationnels de lutte contre le trafic de femmes et de chercher à voir dans quels domaines une attention proprement internationale s'impose.

Dans le cadre d'une campagne d'information commune nordique-baltique, un service de téléassistance a été mis en place sur l'ensemble du pays pour renseigner

les prostituées étrangères, ainsi que les victimes du trafic des femmes, les clients de la prostitution, le public et les autorités sur les problèmes relatifs au trafic des femmes et les différents types d'aide que celles-ci peuvent recevoir. En décembre 2002 a été organisée, avec le concours de la grande presse nationale, une campagne d'information dans laquelle il était fait état de l'existence du service de téléassistance et qui visait les clients potentiels, le public et les femmes des milieux de la prostitution. La campagne a remporté trois prix de publicité.

En liaison avec les équipes de rues et le service de téléassistance, un service de conseils a également été ouvert avec pour objectif d'offrir des conseils sur les aspects sociaux, sanitaires et juridiques de la question des prostituées étrangères et d'informer ces femmes sur les options d'aide qui existent pour elles.

Les activités engagées par le Danemark dans le cadre de cette campagne d'information ont été planifiées conformément au mandat du Groupe de travail nordique-baltique avec pour objectifs:

- De mieux informer et sensibiliser le grand public;
- D'initier des discussions sur les problèmes relatifs à la question du trafic de femmes.

En plus de ces objectifs communs à la campagne d'information nordique-baltique, la campagne proprement danoise visait à amener les clients de la prostitution à réfléchir sur l'activité criminelle qui est souvent à l'origine de la condition de prostituée d'une étrangère et sur l'achat qu'ils font de services sexuels. Elle avait aussi pour but de rendre ces mêmes clients et le public en général conscients de l'existence du service de téléassistance « Halte au trafic sexuel », qui a commencé à fonctionner le jour même où la campagne a été lancée, le 2 décembre 2002.

Une partie de la campagne consistait aussi à donner d'abondantes informations concernant le site Web ministériel <www.lige.dk>. La mise en place d'un réseau international d'ONG danoises et étrangères a commencé à l'automne 2003. Il contribuera à l'établissement de meilleures bases pour le rapatriement des victimes de la traite des femmes et son existence sera assurée grâce à la coopération et à des accords de suivi avec des ONG des pays d'origine.

Des équipes de rue ont été constituées avec pour mission de pénétrer les milieux de la prostitution étrangère afin de pouvoir ainsi fournir des conseils d'ordre social, sanitaire et juridique aux étrangères qui se livrent à la prostitution ainsi qu'aux prostituées danoises qui opèrent dans les mêmes milieux et qui sont parfois en mesure de faciliter les contacts avec elles. Il s'agit aussi de chercher à mieux connaître les besoins de conseils et de soutien du groupe cible. La première phase du projet est en cours de réalisation dans l'agglomération de Copenhague et dans une des régions du pays (la région de Vejle).

II. Vie publique

Article 7 Droits politiques et participation aux affaires publiques

Au Danemark, les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques. Les femmes comme les hommes ont le droit de voter et de faire acte de candidature aux conseils locaux, au Parlement national et au Parlement européen. Le régime électoral du Danemark, au niveau local comme au niveau national, est un régime de scrutin proportionnel avec possibilité de voter pour un candidat en particulier. Ainsi, l'électeur influe sur l'élection du parti politique de son choix ainsi que sur celle d'un membre particulier de ce parti. La loi électorale du Danemark ne comporte pas de dispositions réglementaires particulières visant à réserver aux femmes une certaine proportion des listes de candidats et les partis politiques n'ont pas dans leurs statuts de dispositions réglementaires concernant la distribution de leurs candidats selon le sexe.

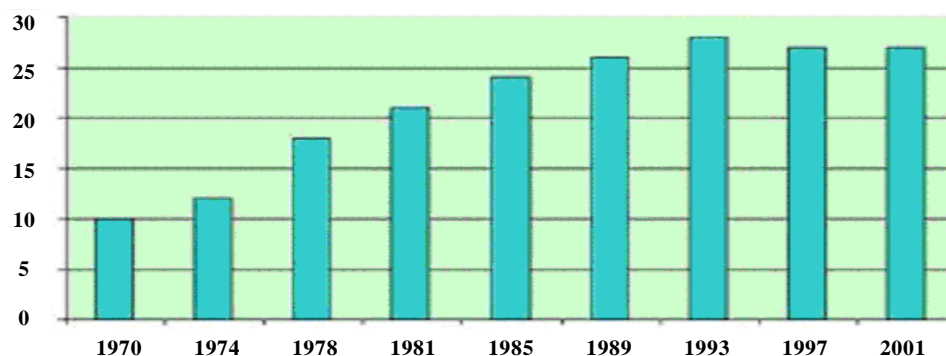
Un comité national du droit électoral a examiné la question de l'institution d'un système de quota par sexe afin qu'il y ait une certaine proportion de femmes au Parlement ainsi que dans les administrations locales et régionales. L'adoption d'un tel système, qui réserverait aux candidates un certain nombre de sièges au Parlement quel que soit le résultat effectif des élections, aurait peu de chances d'être conforme à la Constitution du pays. D'après la loi électorale, ce sera toujours le vote lui-même qui dira quels candidats sont élus. Mais nulle disposition réglementaire n'interdit aux partis d'adopter un système de quota par sexe en ce qui concerne les nominations de leurs candidats.

Le Danemark n'a cessé de s'employer, à coup de dispositions législatives et de campagnes, à faire que les femmes participent davantage aux affaires publiques et aux décisions. Voir aussi les articles 8 et 11.

A. Politique locale

En 2004, les femmes représentent 27 % du nombre de membres des conseils municipaux et 11 % du nombre de maires. Ces chiffres ne correspondent pas à la proportion de femmes au Parlement, qui est de 38 %.

Pourcentage de femmes dans les conseils locaux



Le Gouvernement veut améliorer la répartition par sexe des membres des conseils locaux et il a engagé des activités qui visent à inciter les femmes à se présenter en plus grand nombre aux élections locales et à se faire ultérieurement élire.

C'est pourquoi le Département de l'égalité des sexes a dressé un inventaire des administrations locales qui avaient la proportion de femmes la plus élevée (plus de 35 %). Il y en avait 36 sur les 271 que comptait le pays. Au cours de l'été 2003, des lettres ont été adressées aux conseillers locaux de ces administrations locales leur demandant si la section locale de leur parti ou les conseils locaux avaient fait un effort spécial pour présenter des femmes aux élections.

Sur la base des réponses reçues, le Département de l'égalité des sexes a rédigé une brochure à l'intention de tous les partis politiques du Danemark. On y donne d'utiles conseils émanant de femmes qui ont été élues membres de conseils locaux et qui, de ce fait, connaissent bien les obstacles que l'on peut rencontrer en politique. La brochure cite aussi des exemples de « bonnes pratiques » utilisées par les partis et les conseils locaux qui ont porté une attention spéciale à ces problèmes.

La brochure paraîtra avant les prochaines élections locales prévues pour novembre 2005. La Ministre lancera aussi des initiatives médiatiques ciblées pour faire en sorte que la question conserve son actualité pendant toute la période pré-électorale.

Parallèlement au projet visant à amener davantage de femmes à participer à la politique locale, la Ministre de l'égalité des sexes a décidé d'améliorer la visibilité des activités locales en matière d'égalité des sexes. L'un des moyens mis en œuvre à cette fin a été la création d'un nouveau site Web <www.ligestillingidanmark.dk>, où tous les rapports que doivent établir toutes les administrations locales et régionales sur la question de l'égalité des sexes sont étudiés et évalués à l'aune de divers paramètres. Ce site propose aussi des exemples d'initiatives d'égalité des sexes réussies qui sont de nature à inspirer d'autres administrations locales et régionales. En outre, le site veut être initiateur de débats et attirer ainsi davantage l'attention sur la question de la participation des femmes à la vie politique locale.

Dans le cadre des efforts qui sont faits en vue d'obtenir un meilleur équilibre entre les sexes au niveau des administrations locales, on offre aux femmes – ainsi qu'aux hommes – 11 344 couronnes danoises par an pour couvrir les frais de garde de leurs enfants et leur permettre ainsi d'assister aux réunions. Il est en outre accordé à tous les membres des administrations locales, pour leur participation aux réunions, une allocation destinée à couvrir les dépenses jugées nécessaires pour engager une personne chargée de prendre soin de proches parents malades.

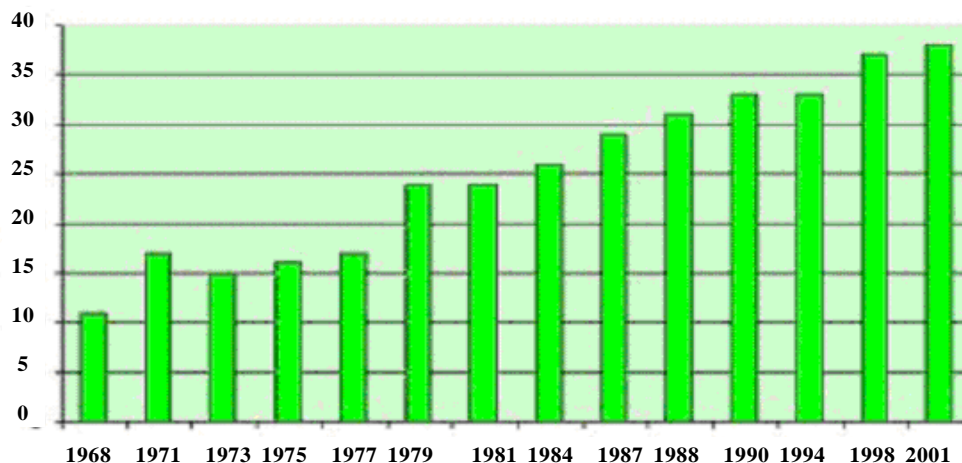
Pour qu'il devienne plus facile de prendre par avance les dispositions nécessaires pour concilier vie politique active et obligations professionnelles et familiales, le conseil local et ses commissions arrêtent, au début de chaque exercice budgétaire, le calendrier et l'adresse des réunions .

Chacun des membres reçoit une indemnité. En cas d'absence pour cause d'ennui de santé, de grossesse, de congé de maternité ou d'adoption, le versement de cette indemnité est assuré jusqu'à concurrence de 9 mois.

B. Le Parlement danois

Le Parlement danois comprend 179 membres, dont 68, soit 38 %, sont des femmes. En place depuis le 27 novembre 2001, l'actuel gouvernement comprend 18 ministres, dont cinq, soit 27,8 %, sont des femmes. Les postes occupés par celles-ci sont ceux de Ministre de la justice, Ministre de l'alimentation, Ministre de l'agriculture et de la pêche, Ministre des affaires ecclésiastiques, Ministre de l'éducation et Ministre des affaires sociales et de l'égalité des sexes.

Pourcentage des femmes dans le Parlement danois



C. Le Parlement européen

Les femmes détiennent 6 des 16 sièges (38 %) du Danemark pour la période électorale 1999-2004. Ce pourcentage était le même que pour la précédente période électorale, celle de 1994 à 1999.

Les femmes et les hommes dans le Parlement européen (Danemark), 1994-2004

	1994-1999	1999-2004
Femmes	6	6
Hommes	10	10

D. Conseils, commissions et comités

La loi danoise de 2000 sur l'égalité des sexes contient des dispositions sur la composition par sexe des membres des conseils, commissions et comités publics, etc., ainsi que des conseils d'administration des entreprises publiques. Jusqu'à 2000, deux lois régissaient la composition des mêmes conseils et commissions, mais la nouvelle loi renforce les dispositions. Aujourd'hui, les conseils, commissions et comités du secteur public doivent être composés de proportions égales de femmes et d'hommes alors qu'auparavant leur composition devait seulement être équilibrée. Ainsi, quand cela est possible, les femmes et les hommes doivent y figurer en

nombre égal. Pour les conseils nommés entièrement ou en partie par un ministre, les autorités ou organisations qui ont le droit de recommander la nomination d'un membre doivent proposer un homme et une femme pour le poste à pourvoir. Si une autorité ou organisation a le droit de recommander la nomination de plus d'un membre, il faut qu'un nombre égal d'hommes et de femmes soit proposé pour les postes à pourvoir.

La législation a été renforcée en ceci qu'elle autorise dans certains cas le ministre à laisser des postes vacants si les organisations ou autorités chargées de faire des recommandations ne peuvent pas donner de raisons plausibles pour se soustraire à l'obligation de proposer des femmes et des hommes. En outre, le Ministre de l'égalité des sexes peut parfois demander au ministre compétent de revoir la composition.

La composition par sexe des commissions et conseils nouvellement mis en place doit être communiquée au Ministre de l'égalité des sexes avant que les membres en soient nommés, ce qui permet au Département de l'égalité des sexes de suivre continuellement l'évolution de la situation et de préparer des statistiques annuelles sur la répartition par sexe des membres des conseils. La nouvelle loi a eu pour effet de porter le pourcentage de femmes dans les comités et conseils, etc. à 44,3 % en 2000, à 44,3 % en 2001, à 35 % en 2002 et à 41,4 % en 2003.

Tableau 1

Représentation des femmes et des hommes dans les conseils, organismes et comités du secteur public mis en place au cours de la période 2000-2003

<i>Comités créés depuis</i>	<i>Nombre de comités</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
2000	19	117	147	44,3
2001	34	208	262	44,3
2003	51	283	525	35,0
2004	51	276	390	41,4

Source : Département de l'égalité des sexes

D'après la loi, la composition des conseils d'administration des entreprises publiques n'a à être communiquée que tous les trois ans, et ceci à compter de l'automne 2003.

Au total, les rapports établis depuis novembre 2003 montrent que le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration du secteur public (conseils, comités de représentants ou instances de direction collective de même nature; voir le premier paragraphe de l'article 11 de la loi sur l'égalité des sexes) est de 36,6 %. Ce pourcentage est une moyenne de celui qui correspond aux conseils qui relèvent directement du ministère approprié (37 %) et de celui qui correspond aux conseils des institutions de l'administration centrale (36,1 %). Les derniers chiffres disponibles sont de 1997. Ils montrent que le pourcentage de femmes dans les institutions de l'administration centrale était alors de 26,5 %.

Dans les conseils d'administration d'institutions indépendantes, de partenariats, de sociétés privées à responsabilité limitée ainsi que de sociétés à

responsabilité limitée qui ne font pas partie de l'administration publique, mais dont l'État finance la majorité des activités ou dans lesquelles l'État est majoritaire et dans lesquelles la répartition entre les femmes et les hommes doit être équilibrée (voir le paragraphe 2 de l'article 11 de la loi sur l'égalité des sexes), le pourcentage de femmes est de 35 % (novembre 2003). Ce pourcentage représente la moyenne entre celui qui correspond aux conseils d'administration placés directement sous la direction du ministère approprié (39,3 %) et celui qui correspond aux conseils d'administration d'institutions gouvernementales (30,8 %).

E. Participation aux fonctions publiques

Les femmes ont en principe autant de chances que les hommes d'être nommées à des emplois publics. Elles sont plus nombreuses que les hommes dans le secteur public; toutefois, il n'en va pas de même au niveau des cadres supérieurs.

Dans la fonction publique, les postes de responsabilité sont classés, dans la grille des traitements, au niveau des échelles 36 à 42. Les hommes occupent encore la majorité de ces postes, mais les choses ont progressé ces dernières années. En 1998, le pourcentage de femmes consultant(e)s (échelle 35-36) était de 23,5 %, chiffre qui est monté à 30,9 % en 2003. Le pourcentage de femmes chefs de bureau (échelle 37-38) pour la période 1998-2003 est passé de 6,5 % à 18 %. Au sommet de la hiérarchie (échelle 39-42, sous-secrétaire permanent, directeurs, etc.), le pourcentage de femmes est monté de 10,9 % à 19,1 % au cours de la même période.

F. Les forces armées

Les femmes sont minoritaires dans les forces armées. En janvier 2004, elles représentaient 14 % de l'ensemble du personnel. Elles n'étaient que 5 % du personnel militaire. Évidemment, la prédominance du sexe masculin est la plus apparente au sommet de la hiérarchie. Les femmes ne représentaient que 1 % des officiers supérieurs (le rang le plus élevé dans la hiérarchie militaire), tandis que leur pourcentage, parmi les sans-grade (le rang le plus bas), était de 6 %.

C'est en partie pour pouvoir mieux recruter et retenir des femmes et en partie pour accroître le nombre au sommet de la hiérarchie que les Forces armées danoises ont pris un certain nombre d'initiatives.

En 2001, une stratégie à long terme pour le recrutement des femmes a été mise en place. L'accent y est mis sur la communication du processus de recrutement, sur diverses activités de recrutement et sur les connaissances à réunir pour assurer la qualité du recrutement. On lui doit à ce jour les réalisations ci-après :

- Le bureau de la conscription et du recrutement a engagé deux jeunes femmes qui participent notamment à des réunions d'information pour jeunes élèves;
- À l'examen d'aptitude au service militaire, on prépare les femmes qui veulent servir dans les mêmes conditions que les conscrits à ce qui sera exigé d'elles et aux conditions propres à une organisation à prédominance masculine;
- On intègre plus délibérément dans les campagnes de recrutement les femmes en tant que groupe cible.

Le haut commandement militaire du Danemark a pris l'initiative de recentrer le nouveau système d'avancement et d'évaluation du personnel de l'organisation (FOKUS).

Il s'agit de faire en sorte que les compétences et la spécification des compétences considérées dans le FOKUS correspondent à ce que les hommes et les femmes jugent important en ce qui concerne l'aptitude au commandement, la qualité de l'action des forces armées et le développement futur de l'organisation.

Le recentrage du système du point de vue de l'égalité entre les sexes devrait aider les femmes qui désirent faire carrière dans les forces armées. Cela pourra aussi contribuer à introduire du changement dans la culture militaire par la prise en compte de l'optique des femmes dans la détermination des compétences jugées importantes pour les activités des forces armées.

En mai 2003, la direction des forces armées a reçu les résultats d'une étude sur la gravité et la nature de comportements insultants à l'égard du sexe féminin. La conclusion en était qu'il y avait bien, à cet égard, un problème dans les forces armées. On y parle généralement des femmes d'une manière humiliante et trop de femmes y ont fait l'objet de certains des types de comportement les plus insultants pour leur sexe.

Au vu des résultats de l'étude, un certain nombre d'initiatives seront prises. D'une part, il s'agira de prévenir ces comportements. De l'autre, il faudra prévoir des instruments pour traiter les cas de comportement de ce type d'une manière responsable et appropriée eu égard au respect dû aux personnes concernées.

Un service de téléassistance qui permet de prendre contact avec des psychologues des forces armées a été mis en place à l'intention des membres du personnel qui ont fait l'objet d'un comportement insultant pour leur sexe. Il en a été ouvert un autre à l'intention des chefs de service qui auraient besoin de conseils sur la manière de traiter ce type de cas.

D'autres initiatives sont en préparation :

- Création d'instruments d'aide à la constitution de réseaux d'entraide entre femmes;
- Formation à la gestion de la diversité;
- Établissement d'un réseau de conseillers en mesure de donner des conseils sur des questions relatives à des comportements insultants;
- Publication de brochures d'aide et d'orientation, une pour les commandants et les administrateurs et une autre pour les personnes qui ont été victimes d'un comportement insultant pour leur sexe.

Article 8

Représentation de l'État

Les femmes ont, tout comme les hommes, le droit et la possibilité de représenter le Danemark au niveau international.

Le Ministère des affaires étrangères a un personnel de 2 400 employés, dont 857 travaillent à Copenhague. En 2003, les femmes entraient pour 44 % dans l'effectif total du Ministère. Parmi les employés titulaires d'un diplôme d'études de type classique, 33 % étaient des femmes. Au niveau des hauts fonctionnaires, les femmes étaient 19 sur 156, soit 12 %. Le nombre annuel de nominations aux postes les plus élevés est limité. Les dernières séries de nominations à ces postes ont été

marquées par une plus grande présence des femmes sur les listes. C'est ainsi qu'en 2003, 4 sur 15 nominations, soit 26,7 %, concernaient des femmes.

Au cours de l'examen du cinquième rapport périodique, le Comité a recommandé l'adoption de mesures spéciales pour renforcer la représentation des femmes aux échelons supérieurs de l'administration des affaires étrangères, en particulier au rang d'ambassadeur.

Le Ministère des affaires étrangères a, en 2000, adopté un plan d'action visant à réaliser l'égalité dans ses services pour 2004. L'un des objectifs prioritaires du plan est d'arriver à une plus grande égalité entre les sexes aux postes de direction, dont un sur trois devrait aller à une femme. Le Comité de l'égalité des sexes du ministère suit de près l'évolution des choses dans ce domaine. L'actuelle base de recrutement incite à l'optimisme quant à la possibilité d'atteindre ultérieurement ce chiffre.

Le Ministère des affaires étrangères a adopté une politique de la famille qui vise à améliorer les possibilités de concilier vie de famille et vie professionnelle.

Article 9

Nationalité

Comme on l'a indiqué dans de précédents rapports, la loi sur la nationalité danoise est en tous points conforme à l'article 9 de la Convention.

III.

Éducation

Article 10

Accès à l'éducation

Au Danemark, filles et garçons, femmes et hommes ont des droits égaux et des possibilités égales de recevoir un enseignement à tous les niveaux, depuis l'enseignement préscolaire jusqu'à l'enseignement supérieur, dans toutes les catégories de formation et d'orientation professionnelle ainsi que dans le domaine de l'enseignement des adultes et de la formation continue pendant les heures de loisir.

Dans le secteur éducatif, la première des conditions préalables à toute législation et à la politique de l'enseignement est, de quelque sexe et origine ethnique que l'on soit, l'égalité. Toutes les possibilités de s'instruire sont ouvertes à tous les citoyens.

Depuis le cinquième rapport périodique, le Ministère danois de l'éducation axe son action sur le recentrage dans les domaines ci-après :

- Orientation en matière d'éducation des jeunes;
- Enseignement secondaire du deuxième cycle (« gymnase »);
- Initiation au marché du travail;

- Initiation aux soins de santé;
- Initiation à l'agriculture

A. Initiatives en faveur des femmes de minorités ethniques

Dans le but de renforcer l'intégration des femmes de minorités ethniques dans la société danoise et le marché du travail, des cours spéciaux pour adultes sont organisés en danois pour les femmes des minorités ethniques. Ces cours sont conçus à la fois comme des cours d'enseignement général pour adultes et comme partie intégrée des cours de formation au marché du travail.

Les femmes des minorités ethniques peuvent, dans des conditions égales à celles des autres citoyens danois, suivre tous les types d'éducation pour adultes, de type classique ou autre. Elles peuvent prendre part au programme général d'éducation permanente au niveau général ou supérieur.

Les écoles supérieures de jour (créées en vertu de la loi sur l'éducation libérale des adultes) sont un système spécial d'éducation des adultes qui est organisé pour les femmes et en particulier pour les jeunes femmes des minorités ethniques qui ont des enfants. Elles sont conçues de manière à dégager les femmes du soin des enfants pendant qu'elles suivent des cours d'enseignement général. Certaines écoles sont réservées aux femmes d'une autre origine ethnique que danoise, mais on cherche en général à réaliser l'intégration de ces femmes avec des Danoises. De la sorte, la diversité devient un thème des cours de formation de même qu'une ressource pédagogique. Ces cours préparent les femmes à la poursuite de leur éducation dans le système éducatif normal du Danemark ou à l'entrée sur le marché du travail.

Le système général d'orientation pédagogique comprend aussi des services d'orientation pour les femmes de minorités ethniques. Le centre danois d'évaluation de l'enseignement étranger est le centre national d'information sur les systèmes éducatifs des autres pays. L'objectif du centre est de faire qu'il devienne plus facile aux personnes titulaires de diplômes étrangers d'accéder au marché danois du travail et au système d'enseignement supérieur. À cet égard aussi, les qualifications des femmes sont soumises au même type d'évaluation que celles des hommes. Cette évaluation porte sur l'enseignement reçu, de type formel, non formel ou informel, autrement dit « Évaluation et prise en compte de l'acquis éducatif ».

B. Session extraordinaire de l'Assemblée générale de mai 2002 sur les enfants

En novembre 2002, le Gouvernement danois a lancé une campagne dans le but d'assurer à tous les jeunes, de quelque origine ethnique qu'ils soient, l'égalité de traitement dans le système éducatif et sur le marché du travail. Certaines des initiatives qu'elle prévoit visent à aider les filles des minorités à entrer sur le marché du travail ou à s'instruire ainsi qu'à mieux leur faire connaître la société danoise.

C. Initiatives de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes

Le système éducatif du Danemark repose sur le principe d'équité et d'égalité.

1. Les objectifs de la « Folkeskole »

1) La Folkeskole veut – avec le concours des parents – aider l'élève à renforcer son capital de savoir, de compétences, de méthodes de travail et de moyens d'expression et contribuer ainsi à son développement global.

2) La Folkeskole veut donner à l'élève telles occasions d'acquérir expérience, savoir-faire et capacité d'absorption que, son esprit s'ouvrant et son imagination se développant, l'envie lui vienne d'apprendre, lui donnant ainsi confiance dans ses possibilités et un bagage grâce auquel développer sa propre faculté d'appréciation et être capable d'agir de sa propre initiative.

3) La Folkeskole veut familiariser l'élève avec la culture du Danemark et contribuer à lui faire connaître d'autres cultures et comprendre l'interaction entre l'être humain et la nature. Elle prépare l'élève à une participation active, au partage des responsabilités, des droits et des devoirs dans une société fondée sur la liberté et la démocratie. C'est pourquoi l'enseignement dispensé à l'école et la vie quotidienne dans l'école doivent être l'expression de la mise en œuvre des principes de liberté intellectuelle, d'égalité et de démocratie.

L'application de ces objectifs dès le plus jeune âge vise, avec d'autres initiatives apparentées, à réduire ou prévenir les idées reçues sur l'un et l'autre sexe.

Les quatre cinquièmes des élèves de la jeune génération quittent le système éducatif munis de qualifications, soit pour le marché du travail, soit pour la poursuite de leurs études. 50,5 % des filles et 37 % des garçons choisissent de continuer.

Des initiatives sont prises en vue de différencier davantage les possibilités offertes aux enfants et aux élèves touchant l'éducation et l'emploi. Aux termes d'une réforme de 2003 concernant l'enseignement secondaire du deuxième cycle, il est fait une plus grande place aux sciences de la nature. Tous les élèves doivent suivre un cours de sciences naturelles et tous doivent acquérir des rudiments de physique. De la sorte, les filles qui optent en général pour la filière des humanités se verront ainsi mieux en mesure de choisir d'étudier les sciences naturelles à un niveau supérieur.

2. Diplômés d'université et chargés de recherche

Au cours de l'examen du dernier (cinquième) rapport périodique du Danemark sur la Convention (2000), on a particulièrement critiqué la faiblesse du nombre de femmes qui sont titulaires d'une chaire de professeur. Le Comité avait recommandé que le Gouvernement danois adopte une politique de nature à protéger les diplômées d'université contre la discrimination. Le chapitre ci-dessous veut répondre à cette critique par une information plus précise sur la manière dont se répartissent les hommes et les femmes dans le système universitaire du Danemark.

Les faits dont on dispose montrent que le pourcentage des femmes augmente à tous les niveaux du système universitaire. Au cours de la période 1993-2000, la croissance moyenne de la proportion de femmes promues au rang de professeur était d'à peu près un demi point de pourcentage par an.

La lenteur de cette croissance est due au fait qu'il n'y avait que des candidats de sexe masculin pour la majorité des chaires de professeur à pourvoir. Si l'on tient

compte uniquement des postes de professeur pour lesquels il y avait des candidats qualifiés de l'un et de l'autre sexe, les femmes ont mieux réussi que les hommes au cours de la période 1998-2000. Au total, les femmes constituent maintenant plus de 50 % de tous les nouveaux diplômés d'université; leur part se situe autour de 43 % au niveau des titulaires d'un doctorat et de 10 % au niveau des titulaires d'une chaire de professeur.

3. Analyse et documentation de la situation concernant les chargés de recherche des deux sexes

Une carte statistique détaillée est dressée en permanence concernant un certain nombre de conditions relatives aux perspectives de carrière des chargés de recherche des deux sexes, y compris concernant le recrutement de candidats à la profession de chercheur. Le pourcentage de femmes dans le nombre des candidats admis aux épreuves de maîtrise d'université n'a cessé de croître tout au long de la période considérée, passant de 42 % en 1991 à plus de 50 % en 2002.

Il convient de noter qu'il y a des différences considérables entre les six principaux domaines de la science : dans les sciences de la santé, les humanités ainsi que dans les sciences de l'agriculture et les sciences vétérinaires, la proportion de femmes demeure élevée, alors que de légères fluctuations apparaissent dans les trois autres domaines de la science considérés dans les deux tableaux. Les sciences techniques demeurent le domaine où la proportion de femmes est la plus faible pendant toute la période.

Pourcentage de femmes admises à la maîtrise 1991-2002

(En pourcentage)

<i>Femmes pourcentage</i>	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Humanités	62,3	66,5	66,9	65,4	67,9	68,5	71,3	67,2	71,0	68,3	69,5	69,2
Sciences naturelles	33,5	36,7	36,1	33,5	39,0	42,9	43,7	41,9	40,3	43,3	39,8	39,7
Sciences sociales	42,9	42,2	42,0	45,4	44,1	42,9	45,1	44,1	44,7	44,6	45,9	46,6
Sciences techniques	18,6	26,9	24,3	26,1	26,4	25,1	26,4	27,5	22,9	25,1	25,3	27,5
Sciences agricoles et vétérinaires	42,7	48,8	57,0	57,1	58,4	56,3	59,6	56,0	48,4	57,2	55,8	53,8
Sciences de la santé	61,7	62,4	58,0	63,4	64,1	62,1	69,0	62,8	63,6	60,2	60,9	61,9
Total	41,9	45,6	43,3	45,0	46,1	46,2	49,7	47,7	48,7	48,6	49,9	50,6

Source : Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation.

4. Formation à la recherche

Dans le monde universitaire danois, il faut être titulaire d'un doctorat pour pouvoir faire carrière de chercheur dans les universités ou les instituts publics de recherche. De ce fait, les statistiques relatives au nombre de femmes titulaires d'un doctorat sont importantes pour pronostiquer l'avenir. Sur une période de 12 ans, la proportion de femmes parmi les étudiants nouvellement inscrits aux cours de doctorat a augmenté, passant de 27 % en 1991 à 43 % en 2002.

Il convient de noter que la fréquence des passages d'un programme de maîtrise à un programme de doctorat varie considérablement entre les six domaines scientifiques. Dans les humanités et les sciences sociales, seul un faible pourcentage des nouveaux titulaires d'une maîtrise poursuit jusqu'au doctorat. La forte proportion de femmes dans les humanités ne fera donc que donner relativement peu de candidates au doctorat. La fréquence des passages de la maîtrise au doctorat est beaucoup plus élevée dans les quatre autres domaines. Dans certains cas, il pourra arriver qu'un sur trois étudiants de maîtrise poursuive jusqu'au doctorat. La forte proportion de femmes en sciences agricoles et vétérinaires ainsi qu'en sciences de la santé forme donc la base d'un recrutement plus grand de femmes.

Proportion des femmes parmi les étudiants récemment inscrits aux cours de doctorat 1991-2002

(En pourcentage)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Humanités	n.c.	47	49	46	47	49	51	53	52	52	50	49
Sciences sociales	n.c.	37	25	38	36	31	38	32	43	46	46	45
Sciences naturelles	n.c.	27	33	31	24	34	33	35	30	31	37	33
Sciences de la santé	n.c.	39	47	46	54	49	49	50	55	55	54	59
Agriculture et sciences vétérinaires	n.c.	35	47	49	46	50	53	47	64	64	60	54
Sciences techniques	n.c.	23	22	17	24	24	20	22	22	24	26	25
Total	27	33	37	36	37	39	38	40	43	43	44	43

Source : Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation.

5. L'emploi dans les universités

Au cours des années 90, deux grandes enquêtes ont été réalisées dans le but de pouvoir disposer en permanence d'un tableau de la physionomie de la concurrence pour les postes d'université. De portée nationale, ces enquêtes comportaient l'inventaire de toutes les nouvelles nominations à des postes de professeurs de sciences dans les universités. Les données sont réparties notamment selon le sexe des candidats et on donne aussi des informations sur la composition par sexe du comité d'évaluation. Au cours de la période 1993-2000, la proportion des femmes dans l'ensemble du personnel scientifique a augmenté dans les six domaines principaux. Cette augmentation variait selon le domaine considéré, allant de 4 points de pourcentage dans les sciences naturelles à 6-7 dans les autres domaines, à l'exception des sciences agricoles et vétérinaires, où l'augmentation était de 11 points.

Pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble des professeurs, chargés de cours et maîtres de conférences

(En pourcentage)

	1997	2001	2001	2001	2002
Professeur	8,2	8,2	8,3	11,1*	10,4
Chargé de cours	20,6	20,3	21,6	21,6	22,8
Maître de conférence	33,4	34,4	33,9	36,3	35,9
Total	21,0	21,1	22,0	22,9	23,3

* Surestimation due à des erreurs dans les données communiquées par une université

Source : Institut d'études en recherche et en politique de recherche

La croissance moyenne de la proportion de femmes s'est située autour d'un demi point de pourcentage par an pour les professeurs et les chargés de cours et d'un peu moins de deux pour les maîtres de conférences au cours de la période 1993-2000. La baisse de la proportion de femmes au niveau des professeurs est due entre autres causes à une baisse du nombre des récentes nominations de femmes au rang de professeur dans les sciences sociales. De nouveaux chiffres sont en préparation pour la période 2001-2003.

Pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble des professeurs d'université, chargés de cours et maîtres de conférences de nomination récente qui étaient en exercice au cours de la période 1995 à 1997 et 1998 à 2000

	<i>Maîtres de conférences</i>		<i>Chargés de cours</i>		<i>Professeurs</i>	
	1995-1997	1998-2000	1995-1997	1998-2000	1995-1997	1998-2000
Proportion de femmes	33,1	34,1	23,9	27,1	11,2	9,9

Source : UNI-C

La carte statistique renseigne sur le sexe de tous les candidats à tous les postes à pourvoir en sciences dans toutes les universités du Danemark. L'enquête comprend l'établissement d'un tableau de tous les candidats pour chaque annonce de vacance de poste. On peut ainsi connaître le nombre d'annonces de vacance de poste qui n'attirent que des candidats d'un seul des deux sexes par rapport au nombre d'annonces de vacance de poste qui attirent des candidats des deux sexes. On peut en outre connaître le sexe des candidats qualifiés pour chaque poste vacant. L'enquête donne aussi la composition par sexe de chaque comité scientifique d'évaluation.

En ce qui concerne la période 1998-2000, les femmes entraient pour 41 % dans les nominations au rang de chargé de cours et pour 50 % à celui de maître de conférences dans les cas où il y avait concurrence entre candidats qualifiés des deux sexes. Au rang de professeur, quand il y avait des candidats qualifiés des deux sexes, les nominations sont allées à des femmes dans 37 % des cas. Deux points sont à noter :

- Les résultats obtenus par les femmes sont à rapporter au nombre de candidats de chaque sexe. Il y avait en moyenne 3,3 candidats qualifiés par poste de professeur pour 1,3 candidate. La proportion nettement inférieure de femmes qui ont été nommées à des postes de professeur est à mettre en rapport avec le fait que pour les 38 postes de professeur pour lesquels il y avait des candidats qualifiés des deux sexes, les femmes étaient en tout 48 et les hommes 127. Au total, 46 % des candidates qualifiées ont été nommées au poste auquel elles étaient candidates tandis que, pour les hommes, le pourcentage était de 39 %;
- Le fait qu'au cours de la période la plus récente considérée (1998-2000) les femmes ont mieux réussi que les hommes à obtenir les nominations souhaitées n'a toutefois pas entraîné de changement significatif dans la composition par sexe de l'ensemble du personnel scientifique. Quatre sur cinq postes de professeur, trois sur cinq postes de chargé de cours et un poste de maître de conférences sur deux ont été attribués directement à des hommes faute de candidates qualifiées pour ces postes. Il n'y avait ainsi de candidats qualifiés des deux sexes que pour 26 % des postes de professeur, de chargés de cours et de maîtres de conférences qui ont été pourvus de 1998 à 2000. C'est seulement quand il s'est agi de pourvoir ces postes qu'il a été possible de prendre la décision finale d'y nommer un homme ou une femme.

6. Composition des comités scientifiques d'évaluation pour la nomination des chargés de recherche universitaire

Le décret relatif à l'emploi dans les universités dispose que l'administration de l'université doit veiller à assurer une répartition équilibrée des sexes dans la composition des comités d'évaluation. L'analyse montre que les universités ont encore du mal à s'y conformer. Toutefois, le temps aidant, le nombre de comités qui comptent des femmes parmi leurs membres s'est accru.

Composition par sexe des comités d'évaluation pour les nominations de professeurs, de chargés de cours et de maîtres de conférences 1998-2000

(En pourcentage)

	<i>Membres exclusivement de sexe masculin</i>	<i>Membres exclusivement de sexe féminin</i>	<i>Membres des deux sexes</i>	<i>Total comités d'évaluation</i>	<i>Nombre de comités (dollars É.-U.)</i>
Comités	52,5	0,6	47	100	1 343

Source : UNI-C

7. Accès des femmes aux fonds de recherche alloués par les conseils de la recherche

Outre la question de l'égalité des sexes à considérer dans la nomination aux postes d'enseignant en sciences, l'accès aux fonds des conseils de la recherche a de l'importance pour la situation des chargées de recherche en général.

Depuis 2000, l'agence danoise de recherche fait paraître tout un lot d'informations statistiques sur le nombre de demandeurs, les montants, le nombre de subventions et les montants accordés respectivement aux hommes et aux femmes. Il devient ainsi possible de suivre l'évolution dans chaque discipline scientifique et dans chaque comité de programme. L'information statistique de l'agence danoise de

recherche fait une analyse du sexe des demandeurs par rapport au sexe des demandeurs qui ont réussi à obtenir une subvention des conseils de la recherche. Comme le montre le tableau ci-dessous, le taux de réussite de chaque demandeur peut être déterminé à la fois par la demande et par la part du montant demandé qui est effectivement accordée. Le montant accordé est souvent inférieur au montant demandé.

Demandes, subventions et taux de satisfaction des demandes présentées dans le cadre des activités de financement de la recherche en 2002
Pourcentage obtenu à cet égard par les femmes et les hommes

	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>	
	<i>Taux de demandes satisfaites</i>	<i>Taux de montants accordés</i>	<i>Taux de demandes satisfaites</i>	<i>Taux de montants accordés</i>
Conseil de la recherche pour les humanités	31	10	35	14
Conseil de la recherche pour les sciences agricoles et vétérinaires	33	22	26	16
Conseil de la recherche pour les sciences naturelles	34	16	42	20
Conseil de la recherche pour les sciences sociales	27	21	30	13
Conseil de la recherche pour les sciences médicales	36	13	40	13
Conseil de la recherche pour les sciences techniques	21	12	25	15
Total	32	15	35	15

Source : Agence danoise de recherche.

La conclusion globale qui se dégage de ce tableau est qu'en 2002 les hommes ont eu un peu plus de chance que les femmes quant à l'issue réservée à leurs demandes par les conseils de la recherche. Toutefois, si l'on considère les montants accordés, on voit que les deux sexes obtiennent le même pourcentage de 15 % de demandes satisfaites. Il y a toutefois, dans les deux cas, des différences considérables entre les six conseils de la recherche.

Initiatives politiques pour promouvoir l'égalité dans la recherche et l'éducation

Comme on vient de le voir, il y a eu une évolution positive dans le sens d'une plus grande présence des femmes à tous les niveaux de l'enseignement des sciences et le taux de réussite des femmes quant à l'obtention de fonds des conseils de la recherche est presque égal à celui des hommes. Le Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation demeure très conscient de la nécessité de suivre l'évolution des choses au moyen d'une ventilation continue par sexe de la plupart des statistiques relatives à l'éducation et à la recherche. Outre ce suivi, le ministère et d'autres acteurs compétents ont pris plusieurs initiatives susceptibles de promouvoir continuellement le principe de l'égalité des sexes en éducation et en recherche. On en indique ci-après les plus importantes :

Des efforts sont faits en vue de promouvoir l'égalité dans les universités et les instituts publics de recherche par une attention soutenue au cadre de la recherche afin de concevoir des moyens d'améliorer les conditions de travail et de rendre ainsi la perspective d'une carrière dans la recherche plus attrayante en général pour les deux sexes, l'idée étant que ce qui profite aux femmes profite aussi aux hommes. Le problème de la sous-représentation des femmes dans la recherche est dû principalement, comme on l'a montré plus haut, au fait que les femmes ne se portent pas candidates aux postes vacants. Le Ministère espère qu'en améliorant les conditions de travail en général, plus nombreux seront ceux – y compris les femmes – qui pourront se laisser tenter par la perspective d'une carrière dans la recherche.

Méthode d'évaluation du lieu de travail pour le cadre de travail des chargés de recherche

En 2002, le Conseil du cadre de travail pour l'enseignement et la recherche a réalisé un projet préliminaire sur le cadre de travail des chargés de recherche des universités. Ce projet a fait apparaître qu'en général ce sont les conditions psychosociales qui sont les plus importantes. Il a montré aussi que si de nombreuses universités ont en place des méthodes efficaces pour améliorer le cadre *physique* du travail, il y en a très peu qui ont pris des mesures au sujet des problèmes qui se sont posés en ce qui concerne le cadre *psychologique*.

L'actuel projet a pour objet de mettre au point, pour l'évaluation du cadre de travail, une méthode qui permette de voir comment en améliorer le cadre psychologique. On en attend un effet secondaire bénéfique, à savoir l'identification des obstacles qui entravent le recrutement de femmes. Un effort concerté pour supprimer ces obstacles pourra avoir pour effet une représentation plus égale des deux sexes dans ce domaine.

Développement des qualifications du personnel scientifique des universités et des instituts publics de recherche

En 2002, un groupe de travail formé de représentants de la direction des universités du Danemark et de leur personnel scientifique a été constitué avec pour mission de faire des propositions sur la manière de procéder pour renforcer le développement des qualifications du personnel scientifique afin que les administrations centrale et locales puissent s'en inspirer dans leurs efforts pour systématiser et améliorer le développement des qualifications de ce personnel. On pense que les propositions du groupe de travail pourront aussi contribuer à mieux équilibrer le recrutement des chargés de recherche entre hommes et femmes.

Projet pilote pour le perfectionnement du personnel et des instruments de gestion des instituts publics de recherche

Le projet pilote a été lancé en 2001 avec pour objectif de mettre au point et de tester des instruments concrets de perfectionnement du personnel et de la gestion en vue de leur mise en application dans les lieux de recherche publics d'un certain nombre d'universités et d'instituts publics de recherche. Par la mise en pratique d'instruments de politique du personnel et de la gestion adaptés à certains départements/divisions, on sera mieux informé sur l'impact de l'instrument en question par rapport au monde de la recherche. Le but précis du projet pilote est de contribuer à la constitution d'un catalogue d'instruments possibles et applicables de

politique du personnel et de gestion pour servir au perfectionnement du cadre de la recherche dans les instituts publics de recherche. On attend aussi du projet la mise au point de modes de gestion propres à faire en sorte que les femmes puissent plus aisément envisager de faire carrière dans la recherche.

Conférence : « La recherche a besoin de femmes »

Le Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation accueille en mai 2004, avec le concours du Département de l'égalité des sexes, une conférence intitulée « La recherche a besoin de femmes ». L'objectif de la conférence est de générer des idées et des conseils sur la manière de s'y prendre pour faciliter l'accès des femmes aux postes de chargé de recherche et de professeur.

Les conseils de la recherche opèrent sous la direction du Ministère de la science, de la technologie et de l'innovation et apportent à la recherche danoise un soutien fondé sur les initiatives des chargés de recherche eux-mêmes. D'eux dépend le dixième environ de tous les fonds de recherche du Danemark. Ils s'efforcent aussi de promouvoir l'égalité.

La politique d'égalité des sexes de l'Office des conseils danois de la recherche

En 2000, l'Office des conseils danois de la recherche a mis en place, pour lui-même et pour les six conseils de la recherche, une politique de l'égalité dont le premier objectif était d'arriver à obtenir une représentation égale des deux sexes dans les divers comités mis sur pied par lui. Dans les cas où la représentation serait inégale, il faudrait en indiquer les raisons. Le but concret visé par l'Office était de faire en sorte qu'un tiers au moins des membres de tous les nouveaux groupes de travail et comités soit du sexe sous-représenté. Cet objectif a été atteint en 2000 et 2001, mais non en 2002, année où plusieurs groupes d'experts très spécialisés ont été mis sur pied dans des domaines où les femmes étaient moins nombreuses que les hommes.

Le deuxième objectif était d'assurer aux deux sexes des chances égales pour l'obtention de fonds des conseils de la recherche. En ce qui concerne les conseils de la recherche pour les sciences sociales, la technique et les humanités, la physionomie de la demande était en rapport avec le personnel scientifique dans ces domaines de sorte que le but était dans une certaine mesure atteint. En ce qui concerne les conseils de la recherche pour les sciences naturelles, les sciences médicales et les sciences agrovétérinaires, les femmes sont moins portées que les hommes à leur demander des fonds, mais leur part du nombre des demandeurs a quand même augmenté au cours de la période 2000-2002.

Le troisième objectif était d'assurer aux deux sexes une égalité de chances dans l'examen des demandes de financement. Cet objectif a été atteint au cours de la période 2000-2002, le nombre de demandes satisfaites par rapport au nombre de demandes reçues étant à peu près égal pour les deux sexes.

Mesures concrètes prises par les conseils danois de la recherche pour l'égalité des sexes

Plusieurs conseils danois de la recherche ont pris des mesures concrètes pour assurer l'égalité des sexes dans leur travail. Plusieurs ont fait des appels de candidatures à des postes de professeur et à des bourses postdoctorales, faisant

savoir qu'à qualifications égales, les femmes auraient la préférence. Par ailleurs, le conseil de la recherche pour les sciences naturelles a institué un type de subvention postdoctorale qui prend en compte les intérêts des candidats qui ont des enfants. Ce type de subvention permet de diviser en plus courtes périodes les séjours de recherche dans d'autres pays et d'y recevoir une allocation pour enfant à charge.

Le programme FREJA

En 1997, le Gouvernement danois a lancé un programme spécial visant à donner davantage de visibilité aux chargées de recherche. Ce programme, dit programme FREJA (« les chargées de recherche pour une action commune ») a bénéficié d'une dotation de 78 millions de couronnes danoises destinée à financer des projets confiés à d'éminentes chargées de recherche. En décembre 1998, 16 subventions ont été attribuées, toutes à des femmes.

Article 11

Situation sur le marché du travail

Par rapport aux pays membres de l'UE, le Danemark a des taux d'activité et d'emploi assez élevés, en particulier pour les femmes. La politique d'égalité des sexes dans le domaine de l'emploi repose sur ce fait et vise en particulier à en finir avec la ségrégation du marché du travail, à réduire les écarts de rémunération entre les sexes et à concilier travail et vie de famille. Le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes est le principe général suivi à cet égard.

Une forte participation des femmes et des hommes au marché du travail est un élément primordial de la politique gouvernementale en matière d'emploi. Un des objectifs majeurs en est de prévenir les blocages et le meilleur moyen d'y arriver est d'élargir les qualifications des femmes et des hommes afin de leur donner la possibilité d'exercer divers emplois, y compris des emplois qui ne sont pas habituels pour leur sexe.

A. Interdiction de la discrimination

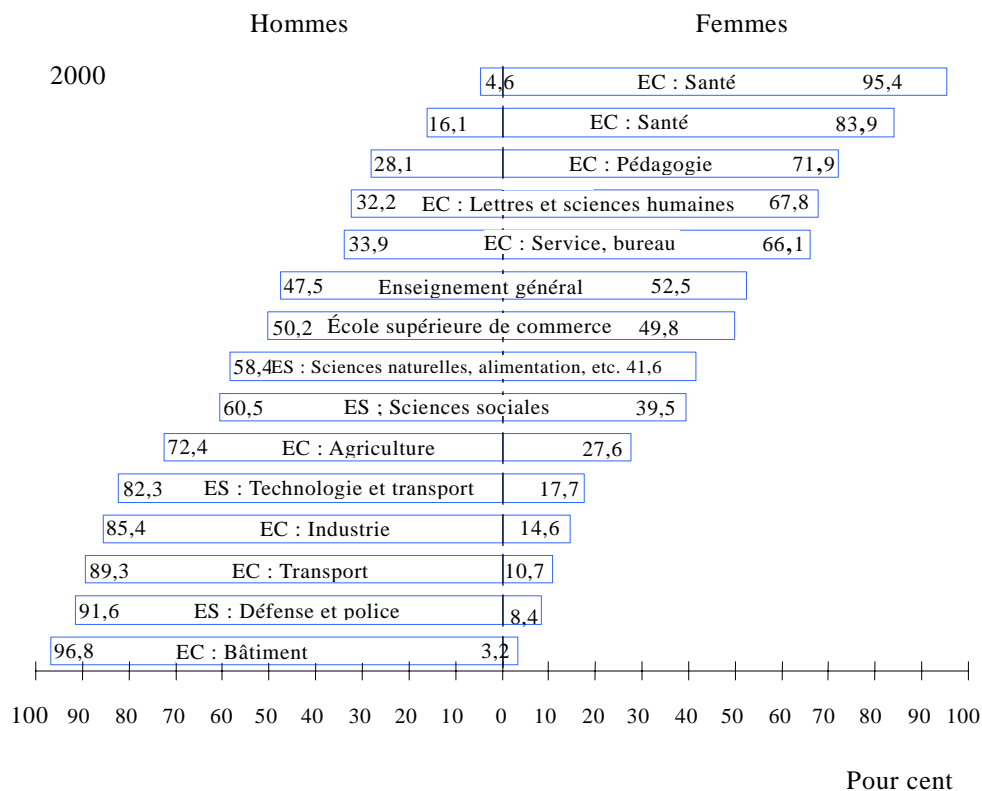
Les atteintes à l'interdiction de la discrimination sont sanctionnées par le système mis en place pour le règlement des conflits du travail, les tribunaux ordinaires et l'organisme chargé de promouvoir l'égalité. La plupart des affaires concernent le licenciement durant la grossesse et la maternité, le harcèlement sexuel et les cas d'inégalité de rémunération.

B. Ségrégation du marché du travail

Bien que le taux d'activité des femmes soit maintenant presque le même que celui des hommes, il y a encore entre eux des différences considérables. Les hommes et les femmes diffèrent non seulement dans leurs choix d'éducation et de profession, mais aussi, d'une manière générale, dans leur approche du travail.

Les hommes et les femmes choisissent de s'instruire selon des orientations très différentes et les 20 dernières années n'y ont guère changé. Les femmes demeurent prédominantes dans la formation aux sciences de la santé et à l'enseignement, alors qu'on trouve une plus grande proportion d'hommes dans les formations professionnelles et techniques.

Éducation des hommes et des femmes



Note : Population de 16 à 64 ans. ES signifie enseignement supérieur, EC signifie enseignement technique ou commercial.

Source : Analyse spéciale de Statistiques Danemark et propres calculs.

Ces différences se retrouvent au niveau des branches et des activités professionnelles. Il faudrait, sur la totalité des hommes et des femmes, que près de 4 sur 10 changent d'activités professionnelles pour que la proportion de femmes soit la même pour l'ensemble des principales activités.

Il y a aussi de grandes différences entre les hommes et les femmes pour le rapport au marché du travail. Les femmes font en moyenne moins d'heures de travail que les hommes et elles sont plus souvent absentes du fait des congés de maternité et autres ainsi que du chômage qui les touche davantage. Les hommes sont donc en moyenne plus présents que les femmes sur le marché du travail. En 1998, le nombre moyen d'années de travail à temps complet des femmes était inférieur de 16 % à celui des hommes.

Les hommes ont une plus longue expérience du travail.

1998	Hommes	Femmes	Pourcentage de différence
	Années d'emploi à temps partiel, moyenne		
20 à 29 ans	6,3	4,9	22
30 à 39 ans	13,7	12,1	12
40 à 49 ans	21,1	19,0	10
50 à 59 ans	28,6	22,2	22
Total	18,0	15,2	16

Note : Le nombre d'années d'emploi à temps complet se calcule sur la base des contributions du salarié au Régime de pension complémentaire (ATP).

Source : Statistiques Danemark et propres calculs.

De plus, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes priorités. Ainsi, les hommes donnent plus d'importance au salaire alors que les femmes privilégient d'autres facteurs comme la sécurité de l'emploi. Un autre indicateur de différences de priorités concerne les heures supplémentaires. Les hommes en acceptent en général plus que les femmes. Dans le secteur privé, les hommes font en moyenne une heure et demie de travail de plus par semaine. La différence est la plus grande dans le cas des hauts fonctionnaires et des manœuvres, mais aussi dans celui des fonctionnaires en général, pour lesquels la différence est de près de deux heures par semaine.

Conscient du fait que la ségrégation du marché du travail est la raison principale des différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes, le Ministère de l'emploi a rédigé un rapport qui met en lumière les mécanismes sur lesquels repose la ségrégation du marché du travail. Ce rapport, qui est paru en 2002, devrait permettre d'améliorer la mise en œuvre d'une politique d'égalité effective des sexes. Il a montré que les initiatives du Service de l'emploi en faveur de l'égalité des sexes ont, au fil des années, apporté une contribution décisive au savoir nécessaire pour engager la stratégie d'intégration dans le domaine de la passation des marchés et du système d'avancement.

C. Égalité de rémunération

Les pouvoirs publics font, en matière d'égalité de rémunération, un effort très complexe sous forme de dialogue avec les entreprises et les partenaires sociaux eu égard au fait que la promotion de l'égalité de rémunération se fait sur les lieux du travail et durant les négociations collectives.

La différence de rémunération moyenne de l'heure de travail entre les femmes et les hommes était de 9 à 16 % en 2000. Il y a une grande différence d'écart à cet égard entre le secteur public et le secteur privé, et l'écart est le plus grand dans le privé.

C'est pourquoi les pouvoirs publics s'emploient à faire connaître, par des conférences, des séminaires et des rapports, l'état le plus récent de la question de l'égalité sur le marché du travail.

L'écart de rémunération est demeuré très stable au fil des années. On en observe toutefois une réduction dans le secteur privé de 1999 à 2000.

Différentes analyses ont été réalisées afin de tirer au clair les différences que l'on ne s'explique pas en faisant abstraction de l'effet dû à des différences de niveau ou de type d'instruction, à une expérience professionnelle moindre et à un absentéisme plus fort. Il est fait abstraction aussi des différences de métiers.

La question se pose de savoir jusqu'à quel point il faudrait ramifier le marché du travail pour savoir s'il existe une différence de rémunération, mais l'écart s'explique en très grande partie par le fait que les femmes et les hommes ont des emplois différents. Le plus important est de suivre l'évolution de l'écart de rémunération de façon à pouvoir comparer les salaires.

La loi sur l'égalité de rémunération protège contre la discrimination et les affaires d'atteinte à la loi sont portées devant le Conseil pour l'égalité entre les sexes et soumises à arbitrage industriel.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance de leur rôle à cet égard, de sorte que la grande question est de savoir comment faire pour qu'entreprises et employés acceptent qu'il y ait davantage de femmes à exercer des emplois bien payés qui sont tenus surtout par des hommes.

Cette démarche permet de traiter à la fois la question de l'égalité de rémunération, de la ségrégation du marché du travail et de la manière de concilier vie professionnelle et vie de famille.

Le savoir acquis concernant l'écart de rémunération entre hommes et femmes sera utilisé par les entreprises et l'effet s'en fera sentir dans les négociations collectives.

Dans la mesure du possible, les informations recueillies seraient rassemblées dans des bases de données et des « boîtes à outils » pour être des modèles d'échange d'expérience aux entreprises et aux partenaires sociaux.

Initiatives concrètes

Dans le cadre de la stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les sexes, les initiatives concrètes ci-après ont été prises :

En 2000, l'Institut de recherche sociale a, pour le compte du Ministère de l'emploi, présenté un rapport sur les différentiels de rémunération du travail. Un nouveau rapport est attendu en 2004.

Le Danemark a, dans le cadre du programme d'action européen pour l'égalité, examiné avec la Suède et l'Autriche les méthodes utilisées dans les négociations salariales. Dans le cadre de ce programme, un mécanisme a été mis au point qui sera utilisé pour influencer sur les différences relatives de rémunération entre le travail des femmes et celui des hommes et pour assurer la neutralité des négociations salariales du point de vue du sexe.

Les partenaires sociaux du secteur régional/municipal en sont venus de plus en plus à se pencher sur les problèmes d'égalité entre sexes, y compris sur l'évolution des conditions salariales des hommes et des femmes. La dimension égalité des sexes entre ainsi dans le cadre de l'accord sur la nouvelle formation des salaires, qui contient une référence à la loi sur l'égalité de rémunération ainsi qu'une disposition

aux termes de laquelle les statistiques salariales doivent être ventilées par sexe. Un projet est actuellement en cours dans le secteur municipal concernant l'application de politiques des salaires qui n'auront pas d'effets différents selon le sexe. Un autre traité de systèmes d'évaluation des emplois dans une perspective d'égalité entre sexes et il a été décidé de lancer un projet concernant les écarts de rémunération du travail selon le sexe entre le secteur privé et le secteur régional/municipal.

En 2003, les partenaires sociaux du secteur privé ont entrepris de coopérer en matière d'analyse en vue d'établir un cadre commun de référence pour les discussions sur l'égalité de rémunération. Ils se sont mis d'accord sur le fait qu'un travail d'analyse en commun pourrait former la base analytique de discussions sur l'égalité de rémunération et l'égalité entre les sexes. Ce rapport commun avait pour objectifs :

- La réalisation d'analyses conjointes de ce qui cause les écarts de rémunération entre les sexes;
- La création, pour les analyses d'égalité, d'une norme commune à utiliser pour l'observation future de l'évolution dans ce domaine.

Cette analyse, qui a été publiée en août 2003, est l'analyse la plus complète qui ait été réalisée à ce jour concernant les causes des différentiels de salaire entre les hommes et les femmes.

Ce rapport recense un certain nombre de facteurs qui ont une incidence importante sur les gains et il montre ainsi la contribution des différents facteurs aux gros écarts de salaire entre les sexes. Les facteurs inclus dans l'analyse sont les suivants : fonction exercée, instruction/formation acquise, secteur d'activité, expérience, durée du travail, changements d'emploi, congés, situation géographique et enfants. Le rapport montre qu'il faut voir la cause des écarts de rémunération du travail de l'un et de l'autre sexe dans le fait que le marché du travail est fortement ségrégué. La Confédération danoise des syndicats (LO) et la Confédération danoise des employeurs (DA) espèrent que cette analyse marquera le départ d'un débat sur la formation des salaires sur le marché du travail et contribuera à la discussion sur la politique relative au marché du travail et à l'éducation. Ceci était aussi les efforts conjoints des deux confédérations pour promouvoir le développement dans le sens d'une plus grande égalité entre sexes sur le marché du travail.

Le Ministère de l'emploi et le Ministère de l'égalité prennent part à un projet de coopération nordique en matière d'égalité de rémunération, projet qui devrait avoir des incidences sur les différences entre sexes à cet égard. La connaissance des mécanismes est déterminante pour comprendre l'écart de rémunération et il est important d'améliorer la base statistique.

L'année 2004 verra la création d'un groupe de travail interministériel chargé d'étudier la manière dont la déségrégation du marché du travail pourrait contribuer à combattre les inégalités de rémunération.

D. Congé de maternité et congé parental

Les dispositions réglementaires relatives au congé de maternité et au congé parental ont été modifiées en 2002 et élargies dans le sens d'une amélioration des conditions d'attribution des congés aux parents pour la naissance d'un enfant.

Congé de grossesse et de maternité : une employée a droit à un congé de grossesse et de maternité à prendre à partir d'une date supposée précéder de quatre semaines la date prévue pour l'accouchement.

Congé de paternité : le père d'un enfant a le droit de s'absenter de son travail pendant une période qui pourra atteindre 2 semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer ou – avec l'accord de l'employeur – dans les 14 semaines qui suivent la naissance.

Chacun des parents a droit à un congé individuel de 32 semaines après le congé de maternité de la mère.

Congé parental : chacun des parents a droit à un congé de 32 semaines, qui pourrait être prolongé jusqu'à 46 semaines avec une certaine réduction de salaire. Les conditions de ce congé parental sont très souples. Il peut non seulement être prolongé, mais il peut aussi être divisé de telle manière qu'une partie puisse être prise plus tard. Si l'employeur est d'accord, les parents ont le droit de se partager le congé afin que tous deux puissent travailler à temps partiel.

Avec cette amélioration de leur situation économique, ils auront droit dorénavant à 12 mois d'allocations pleines et entières, soit à 163 000 couronnes danoises par an. Les allocations versées en vertu du précédent régime ne représentaient que 60 % du taux maximum.

Le Gouvernement a également adopté un projet de loi qui donne aux municipalités la possibilité d'accorder une subvention aux parents qui prennent des dispositions pour la garde de leurs propres enfants qui entrent dans groupe d'âge des 6 mois à 5 ans. Cette subvention pourra être versée pour un maximum de trois enfants par ménage et pour un maximum de 12 mois par an par enfant. Son montant pourra atteindre 85 % du coût net le plus bas d'une place dans une garderie municipale d'enfants.

En janvier 2003, la Ministre de l'égalité des sexes a fait paraître, à l'intention des nouveaux parents, un « livre d'images » sur la manière de concilier travail et vie de famille. Quand ils décident d'avoir un enfant, les couples ont à prendre un grand nombre de décisions susceptibles d'avoir des incidences sur leur carrière, sur les rapports entre leur travail et leur vie de famille et sur leur vieillesse. C'est pourquoi la Ministre a fait paraître ce « livre d'images » afin d'aider les parents à prendre des décisions en connaissance de cause et pour appeler leur attention sur les points de friction que cela peut comporter touchant l'égalité entre les sexes.

Une partie du livre contient des images de nature à capter l'intérêt des enfants. L'autre contient de précieux conseils aux parents concernant la manière de faire en sorte que père et mère puissent parvenir à un équilibre raisonnable entre travail et vie de famille. Outre les renseignements qu'il donne sur le nouveau régime des congés de maternité/paternité, le livre contient d'utiles conseils en matière de garde, de paie, de pensions et de finances. Il a été distribué aux dispensaires de soins prénatals, aux dispensateurs de soins ou conseils de santé à domicile et aux maternités.

E. Recentrage des services de base au Ministère de l'emploi

Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans le SEP (Service de l'emploi public), etc.

Le système du SEP vise à introduire le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans toutes ses activités de base. Il s'agit de donner souplesse et efficacité au marché du travail par l'augmentation des possibilités d'emploi pour les personnes que la ségrégation qui y existe laisse sans emploi et en offrant aux entreprises un éventail de main-d'œuvre plus large.

On porte une attention spéciale à l'esprit et au comportement du personnel du SEP et le but que l'on vise est de mettre au point des instruments, des formes différentes d'organisation et des méthodes de mesure pour la démarche de recentrage et pour la mise à l'essai de façons différentes de procéder.

Les travaux relatifs à l'introduction de la stratégie de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes au sein du SEP ont pris la forme d'un projet pilote qui a été réalisé dans trois régions (Zélande, Vejle et Arhus) avec le concours de la Direction nationale du marché du travail et qui vise à intégrer dans leur travail quotidien le principe de l'égalité entre les sexes.

Les résultats préliminaires font apparaître une forte avancée du travail d'égalité entre les sexes, ce qui a eu aussi un impact positif sur la lutte contre les blocages du marché du travail.

La Direction nationale du marché de l'emploi a commencé à présenter à tous les employés du SEP les données d'expérience recueillies jusqu'ici. Il est prévu d'appliquer la stratégie de recentrage dans l'ensemble du SEP.

La Direction nationale du marché du travail s'emploie à mettre au point des méthodes de mesure permettant de déterminer le point de départ des activités de recentrage et d'en mesurer ensuite l'effet. Un des nouveaux défis est de trouver des méthodes pour mesurer l'avantage que les femmes et les hommes pourront tirer des nouvelles possibilités offertes.

La stratégie du recentrage sera également mise à l'essai dans certains des services de base de la Direction nationale des accidents du travail et de la Direction de la main-d'œuvre. Le but est de promouvoir l'égalité entre les sexes sur le marché du travail et d'améliorer la qualité des services. Les données issues de l'expérience réalisée avec le SEP sont un bon point de départ.

F. Travail à temps partiel/ à horaire réduit

L'utilisation du travail à temps partiel a diminué au cours des dernières années. Le tableau ci-après en indique la fréquence pour les hommes et pour les femmes.

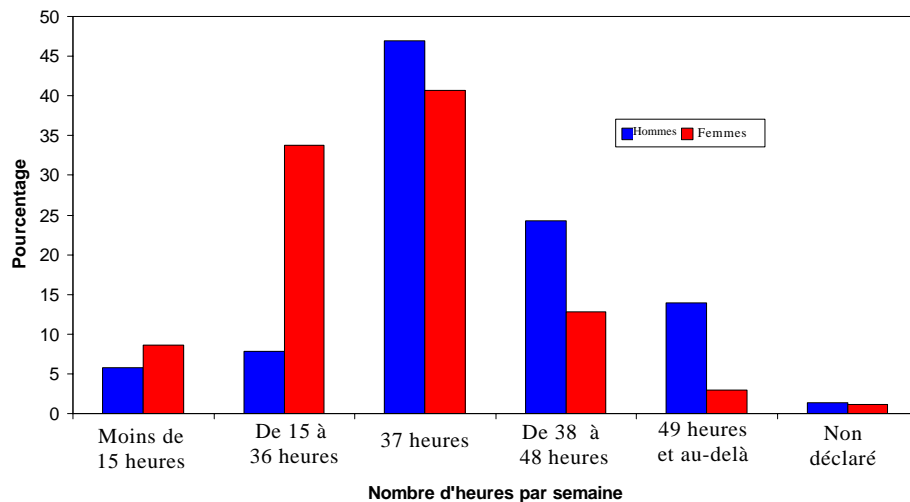
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
1997	12,1	19,6
1998	12,2	18,9
1999	12,4	18,5
2000	12,6	18,1
2001	12,5	17,8
2002	12,6	17,5

Depuis 2002, il est entendu qu'un employeur et un employé ont le droit de convenir que celui-ci travaille à temps partiel. Ce droit est applicable quelles que soient les dispositions réglementaires correspondantes des conventions collectives et la pratique. Il devient de ce fait plus facile de concilier vie professionnelle et vie de famille.

G. Chiffres relatifs au travail à temps partiel

L'information dont on dispose sur l'importance de la flexibilité des heures de travail est limitée. Presque tous les salariés couverts par la convention collective entre la Confédération danoise des employeurs et la Confédération danoise des syndicats peuvent être considérés comme pouvant opter pour des horaires de travail hebdomadaire variables.

H. Pourcentage comparé des heures de travail des hommes et des femmes, 2000



Source : Statistiques Danemark, StatBank Danemark, l'enquête sur la population active et propres calculs.

Beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. La figure ci-dessus indique le pourcentage de distribution des heures de travail des uns et des autres. La proportion d'employés qui travaillent moins de 15 heures par semaine est presque la même pour les deux sexes (6-8 %). La différence est significative, toutefois, dans la proportion d'hommes et de femmes qui font de 15 à 36 heures par semaine. Environ 8 % des hommes font de 15 à 36 heures alors que, pour les femmes, le pourcentage est de 34 %. Mais le sexe n'est pas le seul facteur déterminant dans la distribution des heures. L'âge y est aussi pour beaucoup.

La plupart des personnes qui travaillent moins de 15 heures par semaine ont moins de 30 ans. Cela tient au nombre d'emplois tenus par des étudiants. Dans leur grande majorité, les personnes qui entrent dans les autres intervalles d'heures appartiennent au groupe d'âge des 30 à 54 ans. Il y a relativement moins de femmes que d'hommes de plus de 55 ans qui font plus de 36 heures par semaine.

I. Les femmes à des postes de direction

Depuis 2003, le Gouvernement danois porte une attention particulière à la question de la place des femmes dans la gestion des entreprises en vue de convaincre celles-ci qu'il est de leur intérêt de diriger un plus grand nombre de femmes vers des postes de direction.

En juin 2003, la Ministre de l'égalité des sexes a organisé, sous la forme d'un café-débat, une réunion sur la manière de faire entrer davantage de femmes dans le secteur des entreprises privées, dans la vie politique locale et dans les filières scientifiques. À l'automne de la même année, l'Institut d'analyse des cycles économiques (IFKA) a établi, pour le Département de l'égalité des sexes, deux rapports qui avaient pour titres : « Le secteur des entreprises a besoin de candidatures de femmes à des fonctions de direction 2003 » et « e que les Danois pensent des femmes à des postes de direction 2003 ». Les rapports ont montré que les employés sont en général très satisfaits de leurs supérieurs de sexe féminin mais que les femmes sont parfois moins ambitieuses que les hommes dans la course aux postes de direction. Les analyses ont en outre montré que :

- 10 % des entreprises danoises reconnaissent qu'il faut que davantage de femmes se portent candidates à des fonctions de direction;
- 28 % des entreprises de plus de 200 employés pensent qu'il leur faudrait davantage de femmes dans leur équipe de tête;
- Les employés jugent les supérieurs de sexe féminin et les supérieurs de sexe masculin au moins également bons;
- Les employés de sexe masculin mettent en fait les supérieurs de sexe féminin au-dessus des supérieurs de sexe masculin;
- On n'encourage pas les femmes autant que les hommes à se porter candidates à des postes de direction (25 % des femmes, 33 % des hommes sont encouragés à le faire);
- On encourage autant les femmes que les hommes à accéder à des fonctions de direction si leurs supérieurs sont des femmes;
- Les femmes sont moins enclines que les hommes à vouloir devenir cadre (20 % des femmes, 30 % des hommes)

À l'automne 2003, le Département de l'égalité des sexes a mis en route le projet de l'UE « Davantage de femmes à des postes de responsabilités, Pour une utilisation rationnelle des ressources ». Le Département de l'égalité des sexes travaille avec des partenaires nationaux et internationaux. Les partenaires danois – la Confédération des industries danoises, Nykredit, SAS et l'Union danoise des services financiers – ont tous mis en route des études ou programmes internes de recrutement ou de préparation. Les partenaires du Luxembourg et de l'Irlande contribuent aussi à la réalisation d'études par des entreprises.

Le Département de l'égalité des sexes rassemble toute l'information dans une boîte à outils placée sur un site Web, où les entreprises européennes pourront trouver des renseignements concernant le recrutement de femmes pour des postes de direction. Cette boîte à outils sera présentée lors d'une conférence internationale en novembre 2004. En 2003, le Département de l'égalité des sexes a entrepris, avec la Confédération des industries danoises, une série de réunions sur les femmes et la

gestion des entreprises. En décembre de la même année, une réunion a eu lieu sur les chasseurs de têtes et les femmes cadres. Il en est prévu deux pour 2004 : une sur les femmes à la présidence de comités et une autre à l'intention des filles qui sont élèves d'écoles secondaires du deuxième cycle sur l'aspiration à des fonctions de direction. En décembre 2003, le Département de l'égalité des sexes a distribué à plus de 7 000 entreprises publiques et privées une brochure présentant le site Web « Les femmes dans la gestion » et les outils de recrutement que l'on pouvait y trouver.

En mars 2004, la Ministre de l'égalité des sexes a fait paraître une revue sur les femmes qui sont cadres contenant des entretiens avec des scientifiques, des chasseurs de têtes et des responsables d'entreprises.

Le 8 mars 2004, le Département de l'égalité des sexes a, avec la Confédération des industries danoises, célébré la Journée internationale des femmes. Une conférence intitulée « Talents de femmes et affaires viables » a été organisée à l'intention de responsables d'entreprises, de chargés de recrutement, de scientifiques et d'associations de femmes.

Le Département de l'égalité des sexes actualise régulièrement le site Web « Les femmes dans la gestion » à l'adresse www.lige.dk. En février 2004, le site Web sur les femmes dans le secteur privé contenait :

- De nouvelles statistiques, établies avec le concours de Statistiques Danemark, sur le pourcentage de femmes qui sont cadres supérieurs;
- Des informations sur des entreprises qui ont réussi dans leurs efforts de féminisation des cadres;
- Des portraits de Danoises cadres supérieurs;
- De judicieux conseils sur le recrutement de cadres de sexe féminin;
- Des publications et des enquêtes sur les femmes cadres et des liaisons avec d'autres sites Web;
- Une boîte à outils pour responsables d'entreprises et le personnel des ressources humaines désireux d'attirer davantage de cadres de sexe féminin

En 2004, le Département de l'égalité des sexes et Statistiques Danemark poursuivent leur travail sur les statistiques relatives aux femmes cadres.

Le Département de l'égalité des sexes a commandé une analyse des résultats financiers à l'École de commerce d'Aarhus. Cette analyse devra dire si les résultats financiers des entreprises et le nombre de femmes qui y exercent des fonctions de direction sont liés. Elle ne devrait pas être terminée avant début 2005.

J. Les femmes chefs d'entreprises

« *Global Entrepreneurship Monitor Denmark 2003* » (2004) constitue la cinquième évaluation et analyse de l'état de l'entrepreneuriat au Danemark. Le rassemblement de données et d'informations nécessaires pour achever le travail fait partie d'un effort de collaboration internationale sous les auspices du « Global Entrepreneurship Monitor (GEM) ».

Selon le GEM, les hommes et les femmes créent des entreprises, mais, dans tous les pays du monde, les hommes sont plus portés à le faire que les femmes.

Comme les années précédentes, des aspects différents d'activité entrepreneuriale font apparaître des niveaux différents de présence féminine, mais le fait est qu'au Danemark, globalement parlant, la proportion de chefs d'entreprises de sexe féminin a chuté en 2003, revenant de 33 % à un peu moins de 25 %, soit le niveau le plus bas enregistré par les Danoises depuis la mise en place du GEM. L'entrepreneuriat attire maintenant plus de trois fois plus les hommes que les femmes au Danemark.

Des Danois bien informés pensent que l'environnement de l'entrepreneuriat est en fait positif pour les femmes au Danemark, mais il en va de même dans tous les pays considérés dans le cadre de l'enquête et, dans le contexte global du GEM, le Danemark se situe au-dessous de la médiane (20^e rang) pour 31 pays.

Il semble bien y avoir des raisons de penser que les types d'entreprises créées par des femmes sont le fait d'un esprit créatif et/ou d'une meilleure aptitude à découvrir des créneaux, mais ce sont des entreprises qui entrent généralement dans les paramètres de la technologie de l'époque et qui sont en général peu faites pour embaucher du personnel.

L'Agence danoise du commerce et de l'industrie a réalisé deux études intitulées « Moyens, difficultés et potentialités des chefs d'entreprises de sexe féminin » (2000) et « Relations des banques avec les chefs d'entreprises de sexe féminin » (2000). Ces études ont jeté les bases d'un large savoir sur ce qui pousse des femmes à créer des entreprises et le genre de problèmes et d'obstacles qu'elles rencontrent.

Les principales conclusions en sont intégrées dans des initiatives politiques conçues pour stimuler la culture d'entreprise et en améliorer le cadre pour tous les chefs d'entreprises.

Aspects positifs de la situation du Danemark en ce qui concerne la création de nouvelles entreprises par des femmes :

- L'externalisation accrue des approvisionnements du secteur public ouvre des possibilités à de nouvelles entreprises dans un grand nombre de domaines pour lesquels les femmes réunissent compétences et intérêt;
- Il est devenu plus facile d'obtenir des prêts, en particulier des petits prêts;
- Des points de contact auprès desquels les chefs d'entreprises peuvent recevoir des conseils avisés, s'instruire et apprendre à s'aguerrir sont mis en place.

Aspects négatifs de la situation du Danemark en ce qui concerne la création de nouvelles entreprises par des femmes :

- Le type d'activité que choisissent les femmes qui veulent être chefs d'entreprises, leurs échelles de valeurs et leurs priorités ainsi que leur tendance à fuir le risque rendent difficile la communication entre elles et les conseillers financiers. Les femmes sont souvent timorées quand il s'agit d'emprunter;
- Les femmes sont moins portées que les hommes à tirer parti de l'évolution des techniques dans la gestion de leur affaire.

K. Droits des femmes à pension au Danemark

Loi-cadre sur les pensions sociales (21 août 2002)

Le système danois des pensions regroupe un certain nombre de régimes statutaires de pension, de régimes de pension du travail et de plans individuels de pension sous forme d'épargne.

Le régime public vise à assurer à tous les citoyens une pension (pension de vieillesse) quel qu'ait été leur rapport avec le marché du travail. Les dispositions réglementaires relatives à la pension de vieillesse ne font pas de différence entre les sexes : les hommes et les femmes reçoivent le même montant de pension; la limite d'âge est la même, etc. Il en va de même pour les régimes de pensions publiques ATP et SAP. Ces régimes de retraite à base d'épargne prévoient que les droits à pension sont acquis sur la base du principe « unisexe », ce qui avantage les femmes du fait que leur espérance de vie est plus longue. Les régimes de pension du travail ne font pas non plus de distinction entre les sexes. Ils sont à base d'épargne et les droits à pension sont également calculés sur la base du principe « unisexe ». En 2003, à la demande du Parlement danois, le Gouvernement a fait analyser la place des femmes dans le système des pensions.

Ce système comprend :

- Le régime public des pensions de vieillesse. Il s'agit d'une pension de base qui dépend des revenus de la famille et de ce que la personne qui est titulaire de la pension a elle-même gagné, mais elle est indépendante de tout lien préalable avec le marché du travail. À peu près toutes les personnes de 67 ans et plus y ont droit. Depuis 2004, on peut la percevoir dès l'âge de 65 ans;
- Le régime de pension complémentaire (ATP), le Régime spécial de pension à base d'épargne (SP) et le Fonds de pension des employés (LD). Il s'agit là de régimes de pensions obligatoires financés par contributions;
- Le régime des pensions de retraite de la fonction publique. Il s'agit là d'une pension du travail financée sur fonds publics dont bénéficient les fonctionnaires;
- Les pensions du travail et des entreprises. Ce sont des régimes de pension établis par entente entre les parties au marché du travail ou dans le cadre de l'entreprise dont le financement est assuré par des contributions;
- Les systèmes de pension à base d'épargne individuelle. Ce sont des régimes individuels proposés par les banques, compagnies d'assurances ou caisses de pension.

L'analyse montre que, pour ce qui est des pensions, dans l'optique de 40 ans d'activité, les femmes se trouveront en fait dans la situation plutôt confortable de titulaires d'une pension correspondant à un taux moyen de remplacement de 75 à 90 % du revenu disponible par rapport à la durée de leur temps d'activité sur le marché du travail.

De plus, le taux de remplacement pour les femmes sera en moyenne supérieur de 10 à 15 % à ce qu'il sera pour les hommes à niveau d'instruction comparable et même âge de départ à la retraite.

L'analyse montre aussi qu'à égalité de revenus, les femmes qui travaillent versent une plus grande partie de leurs revenus à des caisses de pension à base d'épargne.

Pourtant, après impôts, on calcule qu'en moyenne les paiements de pension des femmes sont inférieurs de 5 à 15 % à ceux des hommes à égalité de niveau d'instruction, la raison principale étant que les femmes gagnent moins que les hommes sur le marché du travail.

Au point de vue des pensions, la réforme récente des prestations de maternité n'a que des incidences marginales sur la situation des femmes, notamment en raison du fait que l'allongement de la période de maternité aura dans une large mesure pour contrepartie un raccourcissement de la durée du congé parental (mise en disponibilité).

L. Allocations familiales

Loi-cadre sur les allocations familiales et le versement anticipé des montants correspondants (17 novembre 2000).

Toutes les familles qui ont des enfants de moins de 18 ans bénéficient d'allocations familiales, lesquelles leur sont versées par l'administration des impôts. Il existe d'autres types d'allocations qui sont payables pour certaines catégories d'enfants de moins de 18 ans :

1. Une allocation normale pour enfant à charge est payable aux parents célibataires et aux parents qui bénéficient l'un et l'autre d'une pension au titre de la loi de pension sociale.
2. Une allocation supplémentaire est payable aux parents célibataires avec lesquels vit l'enfant;
3. Une allocation spéciale est payable aux enfants qui ont perdu un parent ou les deux, ou lorsque la paternité de l'enfant n'a pas été établie;
4. Une allocation pour naissances multiples est accordée en cas de naissances multiples et jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de 17 ans;
5. Une allocation d'adoption est accordée aux personnes qui adoptent un enfant étranger par le canal d'organismes d'adoption reconnus;
6. Aide spéciale aux enfants. Les autorités locales peuvent accorder une aide pour couvrir les dépenses consécutives à l'exercice du droit de vivre avec ses enfants de moins de 18 ans;
7. Garde sans entretien. Les autorités locales peuvent accorder une aide pour couvrir les dépenses d'entretien d'un enfant si, en cas de décès de la personne qui en est chargée, la garde de l'enfant est confiée à une autre personne.

Les montants de ces deux types d'allocations sont exonérés d'impôt et versés tous les trimestres par l'État indépendamment du revenu. L'allocation pour enfant à charge est payable à la mère. Si c'est le père qui a la garde de l'enfant, c'est lui qui perçoit l'allocation.

Article 12

La santé

A. Problèmes de santé

Comme on l'a signalé dans de précédents rapports, les femmes ont accès dans les mêmes conditions que les hommes aux services de santé, y compris aux services de planification familiale. Les pouvoirs publics évaluent en permanence les résultats de la politique de priorité aux problèmes de santé relatifs à l'un et à l'autre sexe et aux programmes de prévention qui concernent des problèmes de santé propres aux femmes, comme le cancer du sein. Le Danemark considère que la recherche sur la santé des femmes revêt une importance essentielle et les femmes y font l'objet de travaux de recherche au même titre que les hommes.

En 2003, la Ministre de l'égalité des sexes a mis sur pied un groupe de travail interministériel dont faisaient partie le Ministère de l'alimentation – comprenant des représentants de l'Administration danoise des soins vétérinaires et de l'alimentation – le Ministère de l'intérieur et de la santé et le Département de l'égalité des sexes, avec pour mission d'appliquer à la santé le principe de l'égalité des sexes. Il lui était aussi demandé de faire la synthèse de ce que l'on sait concernant la problématique des sexes et la santé ainsi que d'accroître la possibilité de cibler des mesures de politique de santé sur les hommes et sur les femmes et d'en suivre les résultats.

En 2003 encore, la Ministre de l'égalité des sexes a fait faire un rapport sur les différences entre les sexes au regard de la maladie et de la santé. S'appuyant sur une documentation statistique très complète, ce rapport dégageait les tendances respectives des femmes et des hommes concernant la maladie et l'hospitalisation. Il montrait aussi que les formes de maladies des femmes et des hommes diffèrent considérablement, tout comme leur sensibilité à leur propre santé. Les femmes, de toute évidence, voient leur médecin plus souvent que ne le font les hommes, mais le traitement des hommes en hôpital coûte plus cher, ce qui pourrait indiquer que leurs maladies sont plus graves quand ils doivent être hospitalisés. Le rapport a été publié en février 2004 et le groupe de travail interministériel pour la santé délibérera sur la façon de procéder pour donner suite aux résultats.

La Ministre de l'égalité des sexes s'est penchée aussi sur la question des styles de vie et de la santé des jeunes. Voir l'article 5 pour plus amples détails.

B. Fécondité

Le taux de fécondité des femmes augmente depuis le milieu des années 80, passant de 1,4 à 1,7 en 2002. Dans le même temps, alors que le nombre des naissances par femme diminuait, l'âge moyen des femmes mettant au monde un enfant augmentait pour s'établir en moyenne à 30,3 ans en 2002. L'âge moyen des femmes qui devenaient mères pour la première fois était de 27,7 ans en 2002. L'âge moyen relativement élevé des femmes qui accèdent à la maternité est dû au fait qu'aujourd'hui davantage de femmes repoussent délibérément l'âge d'avoir un enfant. En 2000, 8540 traitements « IVF » (fécondation in vitro) ont été réalisés qui ont eu pour résultats 2107 naissances vivantes.

C. Avortement

Depuis 1988, on constate une diminution relative du nombre des avortements provoqués. En 2002, la proportion de ces avortements représentait 23,9 % du nombre des naissances vivantes.

Dans beaucoup d'hôpitaux du Danemark, les femmes peuvent maintenant choisir entre un avortement médical ou chirurgical. En 2002, un tiers des avortements provoqués était provoqué médicalement. Au début de 1998 a été introduite au Danemark la pilule RU-486 destinée à être utilisée dans les cas d'avortement entre les huitième et neuvième semaines de grossesse. Elle n'est pas disponible dans tous les hôpitaux, mais elle l'est maintenant dans un hôpital au moins de chaque comté sauf celui de Bornholm.

De 1999 à 2003, un plan d'action a été mis en œuvre en vue de réduire le nombre des avortements provoqués. Un montant de 20 millions de couronnes danoises a été alloué et un groupe d'experts a été chargé de suivre l'évolution du plan. Celui-ci reposait sur le principe de la gratuité de l'avortement avant la douzième semaine de grossesse. Il s'agissait de renforcer l'information, l'orientation, l'échange de données d'expérience, la formation du personnel consultant et la recherche. Les initiatives ont consisté notamment en projets pilotes, en services nationaux d'orientation par téléphone et par Internet et en un manuel pour les conseillers d'orientation. Une évaluation aura lieu en janvier 2005. Pour assurer la concordance des initiatives, un complément de 14 millions de couronnes danoises a été dégagé pour 2004-2007.

D. Programme de santé publique

En septembre 2002, le Gouvernement a fait connaître la mise en place d'un nouveau programme de santé publique intitulé « Bien se porter toute la vie » qui fixe les objectifs et les stratégies de la politique de santé publique pour la période 2002-2010. Fruit d'une coopération entre 11 ministères, les grands objectifs en sont d'allonger l'espérance de vie, d'améliorer la qualité de la vie et de réduire le plus possible les inégalités sociales à cet égard.

Le programme contient des objectifs pour plusieurs facteurs de risques, comme le tabac, l'alcool et l'obésité, et il axe son action sur d'importants groupes cibles, comme les femmes enceintes, ainsi que sur les principaux dispositifs de promotion de la santé. Il met spécialement l'accent sur les efforts à faire pour réduire les principales maladies et affections évitables. Une stratégie a été mise en place concernant huit maladies et affections évitables, dont le cancer, l'ostéoporose, qui touche principalement les femmes de plus de 50 ans, et la bronchopathie obstructive chronique, qui progresse de manière inquiétante, surtout parmi les femmes, parallèlement aux changements intervenus dans leur mode de vie et à leur consommation de tabac.

E. Espérance de vie

En 2001-02, les femmes vivaient en moyenne 4,6 années de plus que les hommes. Dans les années 80, la différence était de 6. La raison pour laquelle les hommes vivent moins longtemps est que le taux de mortalité masculine est supérieur à la moyenne pour tous les groupes d'âge. L'écart s'est réduit ces dernières années en raison du fait que l'espérance de vie des hommes a connu un allongement

supérieur à celle des femmes. En 2001-02, elle est montée à 79,2 ans pour les femmes et à 74,7 ans pour les hommes. Elle s'est allongée davantage au Danemark que dans des pays comparables au cours des dernières années. Il n'en demeure pas moins que le Danemark se situe à cet égard dans la moitié inférieure des pays de l'UE.

S'il est important de mettre l'accent sur l'espérance de vie, il ne l'est pas moins de le faire pour la qualité de la vie. On note à cet égard une tendance positive en ceci que la qualité de la vie des personnes âgées s'est améliorée ces dernières années.

Dans les années 70 et 80, les affections coronariennes constituaient la cause la plus fréquente de décès parmi les femmes et les hommes, mais les choses ont changé : le nombre de décès dus à des maladies coronariennes diminue alors que celui des décès dus au cancer ne cesse d'augmenter. En 2000, le cancer était devenu, avec 27,1 % de tous les décès, la principale cause de décès pour les deux sexes.

F. Le tabac

Les Danoises fument beaucoup. Les hommes le font encore plus, mais la différence entre les sexes n'est pas grande par rapport à d'autres pays d'Europe. En 1994, 35 % des femmes et 39 % des hommes fumaient tous les jours. Le nombre diminue régulièrement. En 2003, 24 % des femmes et 30 % des hommes disaient le faire tous les jours. Il semble aussi que le nombre des grosses fumeuses ait diminué. Tout au long des années 90, environ 14 % des femmes fumaient plus de 15 cigarettes par jour. En 2003, elles n'étaient plus que 11 %. En raison de la forte proportion de femmes qui fument, le nombre des décès de femmes par cancer du poumon ainsi que par bronchopathie obstructive chronique a augmenté.

Les pouvoirs publics ont pris un certain nombre d'initiatives en vue de réduire le nombre de fumeurs – tant parmi les hommes que parmi les femmes. Le Danemark possède une abondante législation en matière de lutte contre le tabac. En 1995, le Parlement a voté une loi sur l'aménagement de zones non fumeurs. Il s'agissait de faire en sorte que nul ne soit contraint d'être un fumeur passif. En 2000, une autre loi était votée en vertu de laquelle il est interdit de fumer dans les écoles primaires et secondaires. En 2002, une loi interdisant de faire de la publicité pour le tabac est entrée en vigueur et, en septembre 2003, des règles plus strictes concernant la manufacture, la présentation et la vente du tabac sous toutes ses formes ont été mises en place.

Par ailleurs, en novembre de l'an dernier, le Gouvernement a présenté un projet de loi interdisant la vente de tabac et d'alcool aux moins de 16 ans.

Ces nouvelles dispositions législatives se sont accompagnées d'un certain nombre de campagnes des pouvoirs publics contre le tabac. Des cliniques locales de traitement du tabagisme ont été établies dans un grand nombre de comtés et d'agglomérations. Pour encourager la création de services locaux d'aide à la renonciation au tabac, le Ministère de l'intérieur et de la santé a, avec le concours de l'Office national de la santé et de la municipalité de Copenhague, mis en place, pour la période 2001-2005, un centre national d'aide à la renonciation au tabac. Le même Ministère a en outre alloué 16 millions de couronnes danoises pour favoriser la mise en place de services locaux de guérison du tabagisme, notamment pour la réalisation de programmes spécialement conçus pour les femmes enceintes.

G. Obésité

La prévalence de l'excès de poids et de l'obésité augmente rapidement – au Danemark comme dans le reste du monde occidental. En 2000, le Danemark comptait 9 % de femmes et 10 % d'hommes qui étaient obèses. Il faut que des méthodes et des outils efficaces soient mis au point pour traiter l'obésité. La prévention primaire comprend un régime alimentaire sain et l'exercice physique. En mars 2003, l'Office national de la santé a fait paraître un « Plan national d'action contre l'obésité – recommandations et perspectives ».

Un grand nombre d'initiatives et de projets ont été lancés en vue de prévenir et de traiter l'obésité, notamment des projets spécialement conçus pour certains groupes ethniques qui y sont particulièrement sujets.

H. VIH/sida

Au Danemark, à la fin de 2002, 1029 femmes avaient été diagnostiquées comme étant séropositives, ce qui représente près de 28 % du nombre total de séropositifs.

Les femmes ne constituent pas une cible prioritaire des efforts de prévention du VIH/sida, mais elles font partie des catégories à risque que sont les toxicomanes qui se piquent. En outre, priorité est donnée à l'information du grand public. En 2002, 98 femmes étaient signalées comme étant séropositives et 12 comme ayant le sida. La plupart des séropositives appartiennent à des minorités ethniques et sont nées à l'étranger.

I. Maltraitance des femmes

Au Danemark, on considère que la maltraitance des femmes porte atteinte à la liberté personnelle et aux droits humains. Elle est, à beaucoup d'égards, la manifestation de l'absence d'égalité entre les sexes, car le fait que certains hommes considèrent les femmes comme des êtres inférieurs les désignent comme sujets promis à la violence. Un des aspects essentiels des activités de lutte contre la violence qui s'exerce contre elles est donc de promouvoir l'égalité entre les sexes. Il est aussi de la plus haute importance de s'employer à rompre le silence que l'on maintient à cet égard.

Mettre fin au tabou qui pèse sur la maltraitance des femmes est un aspect du renforcement des actions engagées contre cette violence depuis le dernier rapport. Le 8 mars 2002, le Gouvernement danois a présenté un plan national d'action visant à combattre ce type de violence. Ce plan contient des initiatives concrètes concernant quatre aspects de la question :

- Il faut que les victimes, femmes et enfants, puissent recevoir le soutien nécessaire;
- Il faut que les personnes dont c'est le métier deviennent plus aptes à aider les familles marquées par des comportements de violence;
- Il faut prévenir la violence, ce qui pourra se faire, par exemple, en proposant un traitement aux hommes violents;
- Il faut que le Danemark soit mieux informé sur la nature et l'ampleur de la violence subie par les femmes et il faut rompre le silence à cet égard.

Environ 100 millions de couronnes danoises ont été affectées aux initiatives dont il est fait état dans le plan d'action ainsi qu'à d'autres activités qui visent à combattre la violence à l'égard des femmes. Les activités du plan ont été préparées et réalisées en étroite coopération avec des experts et des ONG.

J. Législation

La répression des actes de violence fait l'objet des articles 244 à 249 du Code pénal, dont les dispositions visent les actes de violence quel que soit le sexe de la victime (exception faite du paragraphe a) de l'article 245, qui concerne uniquement la mutilation génitale féminine; voir plus loin). Pour déterminer la peine, il est notamment tenu compte de la gravité de l'infraction conformément à l'article 80 du Code pénal. Il entre dans cette appréciation des renseignements sur la victime, ce qui pourra comprendre tous éléments d'information susceptibles de se rapporter spécifiquement aux victimes de sexe féminin.

En juin 2002, les peines maximales prévues pour ce qui concerne, entre autres, les actes de violence contre des personnes et le viol ont été accrues. C'est ainsi, par exemple, que la peine maximale pour viol a été portée de 6 à 8 ans et, en cas de circonstances particulièrement aggravantes, de 10 à 12 ans.

Le Ministère de la justice a, dans le cadre du plan d'action gouvernementale contre la violence à l'égard des femmes, mis en place un système national qui consiste à remettre aux victimes des dispositifs d'alarme à déclencher en cas de tentatives de voies de fait. Ce système, qui est administré par le Bureau du Commissaire national de la police, comprend 150 de ces dispositifs d'alarme qui ont été répartis entre un certain nombre de circonscriptions de police chargées de les remettre aux victimes.

Essentiellement, le système en question est conçu pour les femmes qui ont été victimes de violence de la part d'un ancien époux ou partenaire et qui risquent d'en être à nouveau victimes. La remise d'un dispositif d'alarme est un premier pas vers la mise en place d'une mesure de défense et de prévention en cas de menaces concrètes d'actes de violence à répétition. Le Commissaire national en surveille de façon suivie l'utilisation et devrait faire paraître un rapport sur la question en 2004.

En publiant les statistiques de la délinquance pour 2001, Statistiques Danemark y a pour la première fois fait entrer des statistiques relatives aux victimes elles-mêmes. Ainsi, il deviendra possible à l'avenir de connaître le sexe et l'âge des victimes. En outre, ces statistiques renseignent sur la nature des actes délictueux.

Il n'est pas possible actuellement d'y inclure des précisions sur le lieu du délit et sur la relation entre la victime et le délinquant, mais on prévoit d'y pourvoir ultérieurement.

Dans le but d'en savoir davantage et d'être mieux informé sur la violence à l'égard des femmes, le Danemark prend part à une grande enquête internationale sur la question. À ce jour, des données ont été recueillies auprès de 3 600 Danoises qui, pour le niveau d'instruction et la profession, sont représentatives des femmes de plus de 18 ans. Un rapport devrait paraître en 2004.

Dans une communication de 2001, le Procureur général a énoncé les directives à suivre pour la fourniture de conseils aux victimes et la désignation des personnes à contacter par les témoins. Il y est fait état des dispositions de la loi sur

l'administration de la justice concernant le droit à la gratuité des conseils d'ordre juridique, comme en cas de viol ou d'autres actes de violence contre la personne. L'avocat-conseil désigné à cet effet peut, par exemple, aider les victimes à demander réparation. Par ailleurs, la communication contient des informations sur l'aide aux victimes ainsi qu'il était dit dans le cinquième rapport périodique. Enfin, des règles sont énoncées concernant la possibilité de désigner une personne que les témoins, y compris les victimes, puissent contacter en signalant à la police et au Procureur général l'acte délictueux dont ils ont été témoins ou victimes. L'idée de désigner une personne à contacter présente un intérêt particulier en cas de délits de violence et de sévices sexuels.

Comme on le disait dans le cinquième rapport périodique, un certain nombre de centres locaux de consultation ont été créés dans tout le pays depuis 1997 à l'intention des victimes de violence. Ils sont mis en place par la police, qui en coordonne aussi l'entretien, et la direction en est assurée par des bénévoles.

Ces centres sont un service indépendant qui vient s'ajouter aux services de conseils aux victimes assurés par la police. Ils ont pour tâche d'apporter un soutien personnel aux victimes, ce qui consistera souvent à les écouter et à leur parler, mais aussi à les conseiller sur les possibilités d'obtenir une assistance psychologique ou juridique et sur la prise de contact avec des compagnies d'assurances, etc. Cela pourra consister aussi à leur expliquer la procédure judiciaire, les préparant ainsi, par exemple, à porter plainte devant un tribunal. Le groupe de recherche du Ministère de la justice procède actuellement à une évaluation qualitative de ces centres. Il pense pouvoir achever son travail dans un proche avenir.

K. Autres initiatives de lutte contre la maltraitance des femmes

En 2003, le Danemark comptait 37 centres d'accueil de femmes et différentes autres institutions également en mesure d'accueillir des femmes qui sont victimes de violence. En 2002, il y avait environ 2 000 femmes et autant d'enfants dans ces centres (d'après les statistiques annuelles des centres pour 2002, établies par l'Organisation nationale des centres pour femmes et enfants battus du Danemark). On peut y séjourner anonymement et il n'est pas nécessaire de s'inscrire. Le financement de ces centres est assuré principalement par des subventions de l'État. Il en existe trois pour les hommes qui sont victimes de voies de fait.

On s'est appliqué, ces dernières années, à faciliter l'accès des centres aux femmes handicapées qui sont battues. Pour être sûr que ces femmes pourront les utiliser, on veille spécialement à les leur rendre accessibles quand il s'en crée de nouveaux.

En 2002, une étude a été réalisée sur les problèmes que rencontrent les femmes handicapées quand elles sont victimes de violence domestique ainsi que sur les possibilités d'assistance qui s'offrent à elles. On y donnait aussi un aperçu des publications sur la question. L'étude montrait que les femmes handicapées connaissent des problèmes très particuliers quand elles sont victimes de violence domestique. La conférence de l'UE sur les personnes handicapées, qui a eu lieu en novembre 2002, comprenait une réunion de travail sur le thème « égalité des sexes et invalidité » explicitement consacrée à la maltraitance des femmes handicapées. Les offres d'assistance à ces femmes ont représenté et continueront à représenter un élément à part de l'effort global d'assistance aux femmes battues.

Dans les centres d'accueil, la proportion de femmes issues de minorités ethniques augmente; elles y étaient 42 % en 2002. De plus, elles y restent plus longtemps et il ne fait pas de doute qu'elles ont besoin d'être particulièrement aidées quand elles sont victimes de violence. Une étude spéciale a été entreprise concernant l'expérience que les centres ont acquise en matière d'assistance et de conseils à ces femmes. Les résultats de l'étude serviront à former leur personnel aux options qui s'offrent à lui concernant la manière d'aborder les problèmes spéciaux de ces femmes.

Chaque année, 42 000 femmes (d'après l'étude de 2000 sur la santé et la maladie, Institut national de santé publique) subissent des actes de violence ou des menaces de violence. Elles sont, pour la plupart, exposées à des conduites de violence de la part de leur compagnon ou ex-compagnon. Seule une faible proportion de ces femmes choisit de se réfugier dans un centre d'accueil. Afin de pouvoir dispenser assistance et conseils à un plus grand nombre de celles qui choisissent de ne pas entrer en rapport avec un centre, un réseau national pour femmes battues a été créé en 2003. Ce réseau s'adresse aux femmes qui désirent entrer en contact avec d'autres femmes qui sont, elles aussi, victimes de violence. Il se subdivise en groupes régionaux d'auto-assistance dirigés par les femmes elles-mêmes. Rien qu'en quelques mois, le réseau s'est accru de 60 membres et, au 1^{er} février 2004, 10 groupes locaux avaient été constitués. Il est devenu évident que le réseau répond à un besoin de soutien et d'aide en dehors des systèmes en place.

D'une manière générale, on s'est appliqué à rendre les femmes battues conscientes des possibilités de soutien qui leur sont offertes ainsi que de leurs droits. Sous les auspices du plan d'action contre la maltraitance des femmes, plusieurs initiatives ont vu le jour, dont la création d'un service de téléassistance qui est accessible 24 heures sur 24 depuis le 8 mars 2002.

Depuis 2002, une brochure d'information a été réalisée et distribuée. Elle a été imprimée en plus d'un million d'exemplaires en danois et dans cinq autres langues (anglais, somali, turc, bosniaque et arabe). On peut se la procurer dans près de 10 000 endroits, notamment dans les centres sociaux, les commissariats de police, les bibliothèques, les départements des accidents, les pharmacies, les cabinets de médecins généralistes et les salons de coiffure.

Le site Web www.voldmodkvinder.dk indique le numéro de téléphone du service de téléassistance ainsi que les moyens d'accès aux documents pertinents et aux centres d'accueil, et il représente un moyen essentiel d'accès à l'information sur les multiples aspects des problèmes relatifs aux comportements de violence à l'égard des femmes.

Au cours d'une vaste campagne nationale sur le thème « Halte à la maltraitance des femmes – Fini le silence » qui a eu lieu en novembre 2003, des annonces ont paru pour le site www.voldmodkvinder.dk et le service de téléassistance. Lancée en danois et dans quatre autres langues (anglais, somali, turc et arabe), la campagne, la plus importante des campagnes de cette nature jamais organisée au Danemark, devrait faire prendre conscience aux femmes battues des possibilités d'assistance qui leur sont offertes et contribuer à en finir avec le tabou qui entoure les comportements de violence à l'égard des femmes en encourageant les gens à ne pas fermer les yeux sur la violence dont sont victimes leurs collègues, leurs voisines ou des membres de leur famille. Un documentaire sur la maltraitance des femmes a été réalisé pour la campagne. Dans le film, trois femmes parlent de la

violence domestique qu'elles ont connue. Réalisé en danois, le documentaire a été traduit en quatre langues (anglais, somali, turc et arabe).

Un nouvel aspect de la lutte contre la violence dont sont victimes des femmes consiste à en prévenir la manifestation par le traitement du violent. Dans le cadre du plan d'action a été créé à Copenhague le centre consultatif « Dialogue contre la violence » (www.dialogmodvold.dk). Ce centre s'adresse à toute la famille, mais les conseils qu'il dispense concernent surtout le violent et ses problèmes.

À cet égard, on n'aurait garde d'omettre de mentionner que le Danemark travaille à l'établissement d'un plan permettant de chasser du foyer l'époux ou le compagnon coupable de violence domestique. Aussi bien est-ce là une option que prévoit le nouveau programme gouvernemental en matière de politique de la justice. En août 2003, un groupe de travail qui relève du Ministère de la justice a présenté un rapport préliminaire sur la question, ce qui a conduit le Ministre de la justice à demander au Comité permanent d'administration de la justice pénale d'examiner plus en détail les questions de protection juridique et de préparer un projet de loi à présenter au cours de la session parlementaire à venir.

La lutte contre la maltraitance des femmes s'est révélée être un effort holistique et collectif au niveau global et, ce qui n'est pas le moindre de son intérêt, pour l'élargissement des options qui s'offrent aux professionnels pour venir en aide aux victimes de comportements de violence, à savoir les femmes et les enfants, et l'amélioration des possibilités d'intervenir plus efficacement et plus tôt dans les familles touchées par la violence. Ainsi, les initiatives du plan d'action ont pour une large part ciblé les professionnels qui sont amenés par leur travail à rencontrer ces familles.

De novembre 2002 à juin 2003, une campagne d'information de portée nationale a eu lieu qui s'adressait aux politiciens et aux professionnels du lieu (agents de police, travailleurs sociaux, personnel des centres d'accueil, personnel des départements des accidents, etc.). Elle a consisté en 27 journées à thème.

Dans le cadre d'un autre grand projet qui a reçu pour titre « Violence dans la famille », 3 régions et 5 administrations locales travaillent à rassembler les données d'expérience qui sont le fruit de leur actuelle coopération, coopération qu'elles s'emploient à améliorer. Portant une attention spéciale à la situation des enfants, le projet appelle à la constitution d'une équipe pluriinstitutionnelle, à la coopération entre les administrations publiques et le personnel des centres d'accueil et à la réalisation de projets de coopération entre centres d'accueil et administration sociale, tout cela dans le but de venir en aide aux familles durement touchées.

Par ailleurs, une brochure a été rédigée à l'intention des professionnels dans laquelle ceux-ci trouveront d'utiles conseils et des principes directeurs concernant la manière de se comporter à l'égard des familles marquées par des comportements de violence. À partir de février 2004, la brochure va être étoffée pour devenir une « boîte à outils » à l'intention des professionnels appelés, par leur travail, à aider les femmes et les enfants battus à se remettre debout. Des « boîtes à outils » sont en préparation pour la police, les travailleurs sociaux, les médecins et le personnel infirmier ainsi que les professionnels qui travaillent auprès de jeunes enfants et d'enfants plus âgés.

Il faut arriver à en savoir davantage sur la nature et la portée de la violence dont sont victimes des femmes. Dans le cadre du plan d'action, plusieurs études et

projets ont été engagés à cet effet. On prépare également des statistiques annuelles concernant les quelque 2 000 enfants qui sont accueillis dans les centres. Cela devrait contribuer à jeter de la lumière sur les conditions dans lesquelles sont élevés les enfants dans les familles marquées par la violence.

Dans le cadre de l'intensification des efforts engagés ainsi que du suivi assuré au programme d'action de Beijing par les États membres de l'UE, le Danemark a, pendant sa présidence de l'UE en automne 2002, entrepris de se doter d'une base nationale de données sur la maltraitance des femmes. Il s'agit de rendre accessibles et applicables les statistiques dont on dispose sur ce sujet. La création de cette base de données s'inspire des indicateurs de l'UE sur la question, avec pour composante, notamment, le profil des victimes et de ceux qui les violentent.

L. Personnes d'origine étrangère détentrices d'un permis de séjour à durée limitée qui ont été victimes de violence de la part d'un conjoint

Comme on l'indique plus loin, la modification apportée au cours de l'été 2002 à la période après laquelle il est possible d'obtenir un permis de séjour permanent n'a rien changé à la situation des étrangères détentrices d'un permis de séjour à durée limitée qui sont victimes de violence de la part d'un conjoint. Le service de l'immigration peut révoquer un permis de séjour à durée limitée ou refuser d'en prolonger la durée si la raison pour laquelle le permis a été accordé n'est plus valable, ce qui peut être le cas si le permis de séjour a été accordé pour cause de mariage et que les époux ne vivent plus ensemble.

Dans les décisions de révocation ou de non prolongation d'un permis de résidence, il faut avoir égard à la question de savoir si l'on peut supposer que la révocation ou le refus de prolongation peut avoir des conséquences particulièrement graves du fait de la situation personnelle de la personne en question et si celle-ci ne risque pas de subir un préjudice ou des voies de fait dans son pays d'origine.

Dans ce genre de décisions concernant les permis de séjour accordés pour raison de réunification d'époux, il faut prêter une attention particulière à la question de savoir si la cessation de cohabitation avancée pour justifier la révocation d'un permis de séjour n'est pas due aux outrages, voies de fait ou autres mauvais traitements que la personne concernée aurait subis au Danemark, à charge pour celle-ci de fournir la preuve de la violence, au moyen, par exemple, de rapports de police ou d'attestations d'admission aux soins d'urgence, de médecins, de responsables de centres d'accueil, etc.

La décision relative au point de savoir s'il convient dans ces cas-là de révoquer, etc. se prend sur la base d'une appréciation individuelle des circonstances propres à chaque cas.

Avant l'entrée en vigueur de la loi n° 365 de juin 2002, un permis de séjour de durée illimitée était en règle générale accordé à une personne d'origine étrangère qui avait légalement résidé au Danemark aux fins de résidence permanente depuis plus de trois ans quand un certain nombre d'autres conditions étaient réunies. La précédente législation empêchait donc la révocation du permis de séjour d'une personne d'origine étrangère dans le cas où la raison de l'attribution du permis de séjour avait disparu au bout de trois ans.

Conformément à la pratique administrative, les personnes d'origine étrangère qui, pour cause de voies de fait, etc. (voir ci-dessus), quittaient leur conjoint avant

d'avoir reçu un permis de séjour permanent étaient en général – en fonction de leurs attaches avec le Danemark – autorisées à demeurer dans le pays au bout d'un séjour de deux ans environ. Il découlait de la loi n° 365 du 6 juin 2002 portant modification de la loi sur les étrangers, de la loi sur le mariage et d'autres lois encore que la condition mise à l'obtention d'un permis de séjour permanent était modifiée de telle sorte qu'un permis de séjour permanent ne peut être délivré à une personne d'origine étrangère que si cette personne réside légalement au Danemark depuis plus de sept ans dans les mêmes conditions.

En même temps, il a été décidé que les circonstances spéciales reconnues aux personnes d'origine étrangère qui sont victimes de voies de fait de la part d'un conjoint auront pour effet le maintien de la précédente pratique administrative relative à la conservation du permis de séjour. Ainsi, la modification apportée à la délivrance d'un permis de séjour permanent n'a rien changé à la situation des personnes qui sont victimes de violence de la part d'un conjoint. Ceci veut dire que les personnes d'origine étrangère qui, pour cause de voies de fait, quittent leur conjoint avant d'avoir reçu un permis de séjour permanent peuvent toujours – en fonction de leurs attaches avec le Danemark – être en général autorisées à demeurer au Danemark après un séjour de deux ans environ.

À titre d'illustration du nombre de cas où des personnes d'origine étrangère ont invoqué le motif de violence de la part d'un conjoint pour conserver un permis de séjour, le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration est en mesure de faire savoir au Comité qu'il y en a eu 275 de 1998 au 22 novembre 2003 et que, dans 86 d'entre eux, la personne d'origine étrangère a été autorisée à rester au Danemark. Il convient toutefois de noter que dans ce nombre figurent tous les cas où le motif de voies de fait a été invoqué, et donc aussi les cas où la violence n'a pas été prouvée et les cas où la victime n'est restée que très peu de temps au Danemark et n'a pas d'autre attache avec le pays que la personne à laquelle elle est mariée.

Le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration renvoie aussi aux observations faites par le Danemark le 5 avril 2002 concernant la question 23 de la liste des questions et problèmes contenue dans le rapport du groupe de travail constitué avant la 27^e session du CEDAW.

M. Violence sexuelle sur la personne d'un enfant

Les cas de violence sexuelle sur la personne d'un enfant sont un sujet de grave préoccupation pour la société danoise. Les efforts déployés pour combattre l'inceste et pour venir en aide à ceux qui ont été victimes de violence sexuelle concernent les deux sexes.

Un groupe de travail du Ministère de la justice a présenté en 2002 un rapport sur l'engagement de poursuites au pénal pour violence sexuelle sur la personne d'un enfant. Ce rapport a jeté les bases d'un certain nombre d'initiatives, notamment des amendements apportés en 2003 à la loi sur l'administration de la justice concernant la réalisation d'entretiens par vidéo avec des enfants.

Le Procureur de la Couronne a fait paraître des directives sur la marche à suivre à cet égard, le recouvrement de la mémoire, etc. Compte tenu des données d'expérience acquises par les circonscriptions de police, le Procureur fera paraître un rapport qui pourra notamment indiquer si des initiatives autres que celles qui sont

déjà prises sont nécessaires pour l'instruction des affaires de violence sexuelle sur la personne d'un enfant.

En mars 2003, le Parlement danois a adopté une réforme législative sur la pornographie avec intervention d'enfants, sur l'exploitation sexuelle des enfants et sur la vente d'enfants. Avec l'adoption de ce texte de loi, le Parlement a également donné son consentement à la ratification du protocole facultatif à la Convention sur les droits de l'enfant en ce qui concerne la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie avec intervention d'enfants. Le Protocole a été ratifié le 24 juillet 2003.

Cette réforme législative a eu pour effet d'aggraver la peine maximale encourue pour la distribution et la possession de documents pornographiques faisant intervenir des enfants ainsi que pour l'utilisation de mannequins de moins de 18 ans à des fins pornographiques. En outre, la disposition relative à ce type de pornographie a été élargie de manière à s'appliquer aussi à la pornographie avec intervention fictive d'enfants. Dans les cas de violence sexuelle sur enfants, la prescription ne court que du jour où la jeune victime atteint l'âge de 18 ans. La réforme législative a élargi ce principe de manière à inclure les cas de vente d'enfants.

En août 2003, le Gouvernement a présenté un plan complet de lutte contre la violence sexuelle sur la personne d'un enfant.

N. Mutilation génitale féminine

En 2002, le Gouvernement a créé un comité chargé d'examiner les obligations et les moyens éventuels d'action en ce qui concerne la mutilation génitale féminine (MGF) et la circoncision féminine. Le but était de clarifier l'état actuel de la législation dans ce domaine et d'évaluer les besoins d'initiatives nouvelles. Le comité n'a pas trouvé de justification à une nouvelle législation dans le domaine de la politique sociale et sanitaire, mais il a recommandé de renforcer la campagne d'information en direction des catégories de population où les femmes sont par tradition exposées au risque de MGF.

En 2003, le Ministère des affaires sociales a fait paraître une brochure intitulée « Nous sommes tous responsables » à l'intention des dispensateurs de soins ou conseils de santé à domicile, des médecins, des enseignants et des praticiens de l'action sociale individualisée. Des principes directeurs y sont donnés sur la manière de traiter une fille qui risque d'être ou qui a déjà été victime de MGF.

En mai 2003, le Parlement a amendé les dispositions du Code pénal relatives à la mutilation génitale féminine.

Comme on l'a indiqué dans le précédent rapport, cette pratique était illégale au Danemark dès avant l'amendement. Mais le nouvel amendement comporte l'insertion d'une nouvelle disposition – article 245 a) – sur la question afin qu'il soit bien entendu que de telles pratiques sont inacceptables. Il est dit expressément aussi dans le Code pénal que le consentement à la mutilation génitale féminine, qu'il soit donné par la fille ou par les parents, ne saurait en aucun cas conduire à soustraire les auteurs à la peine prévue à cet égard.

Pour les pouvoirs publics, le principal effort, dans la lutte contre la mutilation génitale féminine, doit viser d'abord à provoquer un changement dans les

mentalités, mais il n'en est pas moins vrai qu'une plus grande protection des lois peut soutenir les efforts de prévention en faisant clairement savoir que c'est là une pratique incompatible avec les normes en vigueur dans la société danoise.

Par ailleurs, la condition de « dualité d'infraction » pour mutilation génitale féminine a été supprimée. Il est donc possible maintenant de punir des ressortissants danois aussi bien que des personnes résidant au Danemark qui pratiquent ou aident à pratiquer la mutilation génitale féminine à l'étranger, même si cette pratique n'est pas jugée criminelle dans le pays où elle se pratique.

L'article 245 a) prévoit une peine qui peut aller jusqu'à 6 ans de prison.

Article 13 **Égalité des sexes dans d'autres domaines de la vie financière et sociale**

Comme il est dit dans le rapport, y compris dans les diverses observations qui sont faites concernant les différents articles, les femmes et les hommes ont les mêmes droits, obligations et possibilités dans tous les compartiments de la vie en société, ce qui comprend notamment le droit aux prestations de sécurité sociale, la capacité juridique et financière, le droit et la possibilité de prendre part aux sports, aux loisirs et aux activités récréatives ainsi qu'à la vie culturelle.

Réunification de deux époux soumise à la condition de n'avoir pas reçu d'aide au titre de la loi relative à une politique sociale active ou de la loi sur l'intégration et de pouvoir subvenir aux besoins d'un conjoint

La loi n° 365 du 6 juin 2002 portant modification de la loi sur les étrangers, de la loi sur le mariage et d'autres lois encore comprend notamment les modifications ci-après qui ont été apportées aux conditions mises à la réunification de deux époux :

La réunification de deux époux n'est permise en général que si l'époux/épouse qui vit au Danemark peut prouver qu'il/elle a les moyens de subvenir aux besoins de son époux/épouse.

Il faut aussi que la personne qui vit au Danemark n'ait pas reçu d'aide au titre de la loi sur une politique sociale active ou de la loi relative à l'intégration pendant une période d'un an précédant la date de présentation de la demande et tant que le permis de séjour n'a pas été délivré.

Le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration ne voit pas qu'il y ait dans la loi sur les étrangers de dispositions contraires aux dispositions de la Convention. Il en conclut que les dispositions de cette loi ne font pas, directement ou indirectement, de discrimination à l'égard des femmes.

Comme il est dit plus bas, le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration a informé le Service danois de l'immigration que les conditions de non-réception d'une aide au titre de la loi sur une politique sociale active ou de la loi relative à l'intégration ainsi que de capacité à subvenir aux besoins d'un(e) époux(se) doivent – entre autres dispositions – être appliquées conformément à la Convention.

En exigeant qu'aucune aide n'ait été reçue au titre de la loi sur une politique sociale active ou de la loi relative à l'intégration pendant une période d'un an précédant la date de présentation de la demande et tant que le permis de séjour n'a pas été délivré, on a voulu mettre en place les meilleures conditions de départ possibles pour une heureuse intégration du membre de la famille qui souhaite être réuni avec sa famille au Danemark. Normalement, une personne qui vit au Danemark a toutes les chances de contribuer de manière positive à l'intégration d'un époux ou épouse étranger(e) dans la société danoise et le marché danois du travail si elle travaille et le fait depuis un certain temps.

L'argument de discrimination à l'égard des femmes a été avancé dans une affaire de plainte contre une décision du Service danois de l'immigration pour le rejet de la demande de permis de séjour présentée par l'époux d'une Danoise au motif qu'elle ne satisfaisait pas à la condition de non-réception d'aide au titre de la loi sur une politique sociale active ou de la loi relative à l'intégration pendant une période d'un an précédant la date de la présentation de la demande et tant que le permis de séjour n'a pas été délivré. La femme avait reçu une aide au titre de la loi sur une politique sociale active pour cause de congé de maternité.

D'après la jurisprudence et les observations qui ont été faites à propos des diverses dispositions, l'existence de raisons exceptionnelles rend la condition inappropriée dans les cas où les obligations conventionnelles du Danemark font que la réunification des époux doit être accordée.

Le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration a, en mars 2002, annulé la décision du Service danois de l'immigration, estimant que les obligations que prévoit la Convention d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines impliquent que l'on ne peut pas opposer aux femmes qui reçoivent une aide au titre de la loi sur une politique sociale active pour cause de congé de maternité la condition de non-réception d'une assistance au titre de la loi sur une politique sociale active ou de la loi relative à l'intégration pendant une période d'un an précédant la présentation de la demande et tant que le permis de séjour n'a pas été délivré.

Le Ministère des réfugiés, de l'immigration et de l'intégration en a informé le Service danois de l'immigration. Il lui a en outre fait savoir que, dans les décisions concernant le point de savoir si celui des deux conjoints qui vit au Danemark peut prouver qu'il/elle a les moyens de subvenir aux besoins de l'autre, la condition ne sera pas appliquée lorsque la personne qui vit au Danemark est une femme qui ne peut y satisfaire pour cause de congé de maternité, lorsque la femme, à l'issue du congé de maternité, reprend un travail qui – tant avant qu'après le congé de maternité – lui permet de subvenir aux besoins d'un époux. Le Ministère estime qu'avec ces retouches la pratique administrative relative à ces conditions est conforme au respect de la Convention.

Article 14

Les femmes des zones rurales

Il convient de noter d'emblée qu'on ne saurait considérer comme un groupe de population particulièrement vulnérable les femmes qui résident dans les zones rurales du Danemark et que l'on ne saurait voir en elles une catégorie au sein de laquelle le risque de violence et de discrimination est élevé. Elles ne sont pas, dans leur grande majorité, employées dans des exploitations agricoles. Elles sont mariées ou elles vivent avec des exploitants agricoles, mais elles travaillent – à plein temps ou à temps partiel – dans des secteurs autres que le secteur agricole.

Le niveau de vie des familles qui vivent dans les zones rurales du Danemark ne diffère en rien de ce qu'il est dans les villes. Il est généralement élevé pour toutes les catégories de population, en zone rurale comme dans les villes. L'accès aux écoles et établissements publics d'éducation est gratuit pour tous, les soins médicaux sont gratuits et gratuits aussi les services d'assistance sociale en cas de problèmes de santé, de chômage ou d'incidents divers d'ordre social.

Les Danoises qui résident en zone rurale sont – tout comme les autres citoyens danois – couvertes par le régime public de sécurité sociale et elles ne constituent pas une catégorie de population plus vulnérable que d'autres pour les risques de maladie ou autres problèmes d'ordre social.

En ce qui concerne tous les points dont il est fait état aux alinéas a) à h) du deuxième paragraphe de l'article 14, il convient de noter que les Danoises des zones rurales jouissent des mêmes droits et des mêmes chances que les autres citoyens, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre de mesures spéciales pour mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes qui vivent en milieu rural pour ce qui a trait aux droits et aux chances que leur vaut leur qualité de citoyennes.

IV.

Capacité juridique et mariage et famille

Article 15

Capacité juridique et article 16. Mariage et relations familiales

Au Danemark, les femmes et les hommes ont les mêmes droits économiques et sociaux en ce qui concerne l'égalité devant la loi et dans tout ce qui touche au mariage et aux relations familiales. On renvoie aux précédents rapports ainsi qu'aux réponses données aux questions durant les précédents examens.

Age minimum de 24 ans exigé pour la réunification de deux époux et efforts déployés pour combattre les mariages contractés contre la volonté de l'une des parties

La loi n° 365 du 6 juin 2002 portant modification de la loi sur les étrangers, de la loi sur le mariage et d'autres lois encore apporte, notamment, les changements ci-après aux conditions relatives à la réunification des époux :

- La réunification des époux ne sera en général pas autorisée si l'un des époux n'a pas 24 ans;

- La réunification des époux ne sera en général pas autorisée s’il faut considérer comme douteux que le mariage ait été contracté ou la cohabitation décidée avec le consentement des deux parties.

Le Ministère des réfugiés, de l’immigration et de l’intégration ne voit pas qu’il y ait lieu d’annuler la décision qui a été prise en 2002 de porter de 18 à 24 ans l’âge exigé pour la réunification de deux époux. On en indique ci-dessous la raison.

Le Ministère des réfugiés, de l’immigration et de l’intégration a, en 2003, poursuivi ses efforts dans la lutte qu’il mène contre les mariages contractés sous la force ou les pressions exercées sur l’une des parties.

En plus de ces efforts, le Gouvernement danois a, le 15 août 2003, lancé un plan d’action pour 2003-2005 concernant les mariages forcés, quasi forcés ou arrangés, plan qui comprend 21 initiatives qui visent à :

- Empêcher les mariages forcés;
- Décourager les réunifications malheureuses de familles fondées sur des mariages arrangés;
- Contribuer à une meilleure intégration et à un renforcement de l’égalité entre les sexes;
- Faire qu’une attention plus grande soit portée aux problèmes matrimoniaux des jeunes issus des minorités ethniques du Danemark;
- Informer sur les principaux sujets de préoccupation tous ceux qui entrent en contact avec des minorités ethniques, comme les médecins, les travailleurs sociaux, les dispensateurs de soins ou conseils à domicile et le personnel enseignant.

Avec le plan d’action, le Gouvernement danois veut mettre l’accent sur la liberté du choix, la protection de l’individu et l’égalité entre les sexes ainsi que sur la mise en place de mesures de prévention afin de faire en sorte que nul ne soit amené, par la force ou sous l’effet de pressions, à se marier contre son gré. Des fonds sont prévus pour le financement de ces initiatives.

La loi n° 365 du 6 août 2002 a établi la règle générale selon laquelle les mariages qui n’ont pas été contractés avec le consentement des deux parties ne peuvent pas donner lieu à réunification d’époux et elle a fixé à 24 ans, pour les deux parties, l’âge minimum à avoir pour que le droit à réunification puisse être accordé.

En apportant ces quelques modifications aux conditions de réunification des époux, on a voulu réduire le nombre de personnes d’origine étrangère qui ont été réunifiées avec leur famille dans le but d’obvier à des problèmes d’intégration et agir plus résolument pour combattre les mariages contractés contre la volonté des jeunes.

En exigeant que les deux parties aient au moins 24 ans, on a voulu réduire le nombre de mariages forcés et arrangés en vue d’une réunification familiale. Plus on est âgé, plus on est à même de résister aux pressions exercées par la famille ou d’autres personnes pour que l’on contracte un mariage dont on ne veut pas. On veut ainsi protéger les jeunes contre ce type de pressions à but matrimonial tout en leur permettant d’être libres de ne pas se sentir obligés d’expliquer au personnel du service de l’immigration qu’ils veulent une réunification d’époux alors qu’en réalité tel n’est pas du tout le cas.

Il est regrettable qu'en dépit des modifications d'ordre législatif de l'été 2002 et des efforts déployés par la suite qu'il y ait encore des cas où des jeunes, et surtout des femmes, issus d'une minorité ethnique font l'objet de menaces et de pressions de la part d'une famille qui veut, par la force ou par des pressions, leur faire épouser quelqu'un choisi par elle. Le Gouvernement danois juge cela inacceptable.

C'est pourquoi d'autres efforts ont été faits sur le plan juridique pour combattre des mariages contractés, sous l'effet de la force ou par la pression, contre la volonté de l'une des deux parties.

Il ressort d'un examen détaillé des refus opposés aux demandes de réunification avec un époux ou une épouse entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 juillet 2003 au motif que le mariage était jugé ne pas avoir été contracté conformément à la volonté des deux parties que, dans plus d'un cas sur trois, l'information recueillie indiquait que le mariage avait été contracté avec un proche parent ou une personne liée de près à la famille par d'autres liens. Il s'agissait le plus souvent de mariages entre cousins germains. Dans la société danoise d'aujourd'hui, il n'est pas habituel que des jeunes aient envie d'épouser des proches parents (mariages dits mariages de cousins) ou des personnes liées de près à la famille par d'autres liens, surtout si les parties n'ont pas eu d'autre contact avant le mariage que ceux qui tiennent à leur lien de parenté. Les études qui ont été réalisées montrent ainsi que les mariages entre cousins sont souvent des mariages forcés contractés sous la pression des familles du pays d'origine qui cherchent ainsi à assurer à leurs enfants un avenir dans le monde occidental.

La loi n° 1204 du 27 décembre 2003 portant modification de la loi sur les étrangers introduit un principe de présomption selon lequel, si un mariage a été contracté ou une cohabitation décidée entre des parents proches ou des parties étroitement liées à la famille par d'autres liens, il y a tout lieu de juger douteux, à moins de raisons particulières, que le mariage ait été contracté ou la cohabitation décidée conformément à la volonté des deux parties. C'est pourquoi les demandes de réunification d'époux seront en général rejetées du fait qu'on ne saurait considérer que le mariage ait été contracté ou la cohabitation décidée conformément à la volonté des deux parties.

Si celles-ci peuvent établir qu'en dépit de leur lien de parenté leur mariage a été contracté ou leur cohabitation décidée de leur propre volonté, la demande de réunification ne peut pas être rejetée au motif que les parties sont étroitement apparentées. Il peut être établi, par exemple, qu'en dehors de ce qui tient à leur lien de parenté, le couple se connaissait depuis longtemps avant de décider de se marier ou de cohabiter, qu'il avait lui-même préparé le mariage, ou qu'il cohabitait avant le mariage.

Il ressort aussi de la loi n° 1204 du 27 décembre 2003 portant modification de la loi sur les étrangers que de précédentes réunifications des époux dans leur proche famille (en l'occurrence parents et frères et sœurs) sont à considérer comme indiquant que le mariage n'a pas été contracté ou la cohabitation décidée conformément à la volonté des deux parties. Avec tous les autres renseignements disponibles en l'affaire, l'information relative à de précédentes réunifications des époux dans la proche famille des parties doit figurer dans l'appréciation du service de l'immigration touchant le point de savoir s'il faut juger douteux que le mariage ait été contracté ou la cohabitation décidée conformément à la volonté des deux parties.

Tableaux

Tableau 1
Représentation des femmes et des hommes dans les différentiels conseils, organismes et comités du secteur public, période 2000-2003.

<i>Comités créés depuis</i>	<i>Nombre de comités</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
2000	19	117	147	44,3
2001	34	208	262	44,3
2003	51	283	525	35,0
2004	51	276	390	41,4

Source : Département de l'égalité des sexes

Tableau 2
Cadres de l'administration centrale, période 1998-2003

Cadres de l'administration centrale (1998, 1999, 2001, 2003) (nombre réel)

		<i>Consultant, etc. (Échelle 35-36)</i>	<i>Chef de bureau, etc. (Échelle 37-38)</i>	<i>Sous-Secrétaire permanent, directeur, etc. (Échelle 39-42)</i>
1998	Femmes	876	212	33
	Hommes	2 854	3 057	271
	Total	3 730	3 269	304
1999	Femmes	1 029	593	40
	Hommes	3 070	3 156	272
	Total	4 099	3 749	312
2001	Femme	1 274	662	53
	Hommes	3 223	3 185	272
	Total	4 497	3 847	325

Cadres de l'administration centrale (1998, 1999, 2001,2003) (pourcentage)

		<i>Consultant, etc. (Échelle 35-36)</i>	<i>Chef de bureau, etc. (Échelle 37-38)</i>	<i>Sous-Secrétaire permanent, directeur, etc. (Échelle 39-42)</i>
1998	Femmes	23,5	6,5	10,9
	Hommes	76,5	93,5	89,1
1999	Femmes	25,1	15,8	12,8
	Hommes	74,9	84,2	87,2
2001	Femme	28,3	17,2	16,3
	Hommes	71,7	82,8	83,7
2003	Femme	30,9	18,0	19,1
	Hommes	69,1	82,0	80,9
	Total	4 497	3 847	325
2003	Femme	1 357	667	63
	Hommes	3 030	3 033	267
	Total	4 387	3 700	330

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 3

Répartition des femmes et des hommes selon le niveau d'instruction atteint, période 1998-2002**Répartition des femmes et des hommes selon le niveau d'instruction atteint, 1998-2002 (nombre réel)**

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignement de base	32 092	31 821	32 317	32 987	31 611	31 168	33 311	32 838	33 613	33 257
Secondaire	14 875	8 909	14 251	8 367	13 210	7 719	12 697	7 256	12 835	7 456
Professionnel	27 193	24 936	25 269	20 529	27 282	23 832	25 798	22 796	24 428	21 552
Supérieur (cycle court)	2 065	3 563	1 979	3 227	2 387	3 979	2 472	4 135	2 865	3 933
Supérieur (cycle moyen)	12 967	7 276	14 236	7 669	15 266	8 438	15 590	8 132	15 817	8 276
Supérieur (cycle long)	3 862	4 291	3 977	4 317	4 323	4 646	4 685	4 762	5 077	4 965
Recherche	292	594	346	572	388	641	351	537	427	647
Total	93 346	81 390	92 375	77 668	94 467	80 423	94 904	80 456	95 062	80 086

Répartition des femmes et des hommes selon le niveau d'instruction atteint, 1998-2002 (pourcentage)

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignement de base	34,4	39,1	35,0	42,5	33,5	38,8	35,1	40,8	35,4	41,5
Secondaire	15,9	10,9	15,4	10,8	14,0	9,6	13,4	9,0	13,5	9,3
Professionnel	29,1	30,6	27,4	26,4	28,9	29,6	27,2	28,3	25,7	26,9
Supérieur (cycle court)	2,2	4,4	2,1	4,2	2,5	4,9	2,6	5,1	3,0	4,9
Supérieur (cycle moyen)	13,9	8,9	15,4	9,9	16,2	10,5	16,4	10,1	16,6	10,3
Supérieur (cycle long)	4,1	5,3	4,3	5,6	4,6	5,8	4,9	5,9	5,3	6,2
Recherche	0,3	0,7	0,4	0,7	0,4	0,8	0,4	0,7	0,4	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 4
Taux de population active et taux d'activité des femmes et des hommes, période 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	2002
Hommes					
Taux de population active	81,6	81,7	81,4	81,4	81,2
Taux d'activité	77,4	78,3	78,2	78,3	78,2
Femmes					
Taux de population active	73,3	73,6	73,6	74,1	74,3
Taux d'activité	68,0	69,6	70,2	70,7	71,1

Le taux de population active rend compte, en pourcentage de l'ensemble de la population des 16 à 66 ans, des personnes de 16 à 66 ans qui font partie des actifs,

Le taux d'activité se définit comme la part en pourcentage que représente l'effectif de la main-d'œuvre ayant de 16 à 66 ans par rapport à la population totale âgée de 16 à 66 ans.

Source : Statistiques Danemark

Tableau 5
Nombre de femmes et d'hommes employés à temps complet, période 1998-2002

Age	Sexe	1998	2000	2002
16-19	Hommes	29 570	25 470	22 952
	Femmes	14 301	12 052	11 132
20-24	Hommes	106 854	96 152	84 587
	Femmes	82 328	73 594	64 323
25-29	Hommes	139 808	135 619	130 295
	Femmes	119 026	121 655	118 402
30-34	Hommes	167 984	162 883	152 869
	Femmes	149 662	149 563	142 634
35-39	Hommes	147 833	156 227	166 076
	Femmes	135 943	147 294	158 496
40-44	Hommes	142 239	142 528	144 915
	Femmes	129 815	135 349	140 674
45-49	Hommes	138 953	137 033	138 944
	Femmes	122 485	126 857	132 021
50-54	Hommes	141 792	144 557	137 852
	Femmes	112 764	124 092	125 651
55-59	Hommes	91 152	106 298	125 214
	Femmes	62 596	80 967	100 288
60-66	Hommes	35 073	38 179	45 788
	Femmes	17 028	18 949	24 665
67 +	Hommes	2 230	1 988	1 983
	Femmes	986	796	874

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 6
Nombre de femmes et d'hommes employés à temps partiel, période 1998-2002

<i>Age</i>	<i>Sexe</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>
16-19	Hommes	49 816	48 201	47 514
	Femmes	54 435	52 930	52 700
20-24	Hommes	32 463	34 865	34 061
	Femmes	40 289	45 764	47 076
25-29	Hommes	14 416	17 477	19 061
	Femmes	15 372	19 122	21 296
30-34	Hommes	5 832	6 072	6 319
	Femmes	6 887	6 745	6 587
35-39	Hommes	3 408	3 903	4 424
	Femmes	8 262	7 101	6 705
40-44	Hommes	2 854	3 078	3 274
	Femmes	13 098	10 324	8 287
45-49	Hommes	2 542	2 794	2 908
	Femmes	17 421	14 547	11 904
50-54	Hommes	2 573	2 763	2 820
	Femmes	19 436	17 597	15 031
55-59	Hommes	2 073	2 470	2 787
	Femmes	13 629	14 030	15 083
60-66	Hommes	5 054	5 390	5 043
	Femmes	8 772	8 078	7 693
67 +	Hommes	13 999	14 998	16 142
	Femmes	6 661	6 924	7 467

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 7
Emploi par type de situation, période 1998-2002

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travailleur indépendant	49 583	161 926	50 579	161 450	51 263	160 726	51 248	159 114	51 800	157 561
Époux collaborateur	16 740	952	15 098	870	13 251	844	11 848	795	10 782	768
Cadre supérieur	14 109	56 762	14 978	57 792	15 478	58 142	14 780	47 913	15 307	48 277
Salarié niveau supérieur	131 033	177 775	142 132	183 705	141 577	185 642	140 983	177 409	149 671	180 588
Salarié niveau moyen	231 416	159 287	235 365	159 851	247 499	164 151	244 061	156 128	255 624	159 545
Salarié niveau inférieur	559 455	620 093	566 635	616 029	576 795	611 405	552 727	569 552	548 710	562 354
Autre type de salarié	112 462	163 922	113 517	164 755	107 136	165 293	100 767	185 116	103 227	184 419

Source : Statistiques Danemark

Tableau 8
Le marché du travail ségrégué par sexe – ségrégué par secteur, période 1998-2002

État		1998	1999	2000	2001	2002
État	Hommes	106 189	106 397	104 442	98 406	99 635
	Femmes	77 726	79 540	79 896	80 578	81 698
Comté	Hommes	47 215	47 385	47 474	46 908	47 163
	Femmes	139 601	142 148	144 788	143 759	144 934
Municipalité	Hommes	108 230	108 214	106 659	105 852	106 389
	Femmes	354 375	360 853	359 250	362 640	367 778
Sociétés publiques	Hommes	67 474	67 079	65 909	63 521	62 529
	Femmes	31 793	32 230	31 700	32 086	32 684
Privé	Hommes	972 542	982 941	987 574	1 002 173	1 001 702
	Femmes	562 773	581 424	594 070	602 859	606 750
Secteur étranger	Hommes	39	0	0	2	4
	Femmes	28	0	0	1	2
Activité non précisée	Hommes	24	63	0	0	0
	Femmes	32	59	0	15	0

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 9
**Le salaire des femmes en pourcentage du salaire des hommes, par secteur
 et par niveau d'instruction, période 2000-2002**

	<i>Privé</i>			<i>Municipalité</i>			<i>État</i>		
	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>
	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>	<i>Pct</i>
Total	76	77	78	83	82	83	90	91	91
Enseignement de base	84	85	86	85	85	86	93	95	95
Secondaire général	71	73	74	85	85	86	95	97	98
Secondaire professionnel	77	77	79	92	91	94	98	99	98
Professionnel	80	81	82	85	85	86	92	92	91
Supérieur (cycle court)	82	83	83	90	90	91	86	86	87
Supérieur (cycle moyen)	71	73	74	88	88	88	89	89	88
Licence	69	71	73	88	89	90	89	90	88
Supérieur (cycle long)	79	80	82	86	86	87	90	90	90
Recherche	88	88	92	93	93	92	93	92	93
Non précisé	70	73	75	85	85	85	82	86	86

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 10
Chômage des femmes et des hommes
Chômage des femmes et des hommes, 1998-2002

	<i>Femmes Nombre réel</i>	<i>Hommes Nombre réel</i>	<i>Femmes Pourcentage</i>	<i>Hommes Pourcentage</i>
1998	101 769	80 951	7,8	5,5
1999	85 416	72 774	6,5	4,9
2000	81 995	68 496	6,2	4,6
2001	78 615	66 462	5,9	4,5
2002	75 938	68 793	5,7	4,7
2003	87 303	83 305	6,6	5,6

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 11
Nombre moyen de femmes et d'hommes en congé, 1998-2002

(En pourcentage)

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Congé sabbatique	66,1	33,9	68,2	31,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Congé parental	93,0	7,0	93,0	7,0	92,8	7,2	92,9	7,1	92,4	7,6
Congé pour étude	75,7	24,3	76,3	23,7	75,3	24,7	77,1	22,9	67,8	32,2,

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 12
Patients admis aux soins hospitaliers, par sexe, période 1998-2001

	1998		1999		2000		2000	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travailleurs indépendants	3 589	12 228	3 731	12 337	3 736	11 839	3 651	11 543
Époux collaborateur	1 468	97	1 330	87	1 151	86	1 081	96
Cadre supérieur	912	3 670	1 041	3 783	1 064	3 851	999	2 863
Employé niveau supérieur	7 309	8 732	7 794	9 192	7 756	9 312	7 670	8 575
Employé niveau moyen	13 973	8 805	14 092	8 862	15 217	9 415	14 863	8 380
Employé niveau inférieur	36 646	37 481	37 382	38 394	38 523	38 843	36 297	35 006
Autre type d'employé	11 180	13 888	11 790	14 760	11 422	14 992	14 178	20 677
Chômeur	6 643	5 363	5 238	4 085	3 821	3 436	3 904	3 532
Étudiant	9 841	6 412	9 675	6 416	9 782	6 694	9 832	6 702
Personne âgée	129 588	101 169	130 430	102 603	129 755	102 212	130 378	102 534
Non actif	41 779	44 392	42 114	45 778	42 551	46 045	42 612	46 938

Source : Statistiques Danemark.

Tableau 13
Victimes et cas signalés

Victimes par type de délit et par âge en 2002, infractions pénales, total

Overtrædelsens art	Ofre i alt	0-4 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70-79 år	80-år
Straffelovsovertrædelser i alt	45 826	136	506	2 368	6 538	6 286	4 829	7 701	5 995	4 720	2 777	2 278	1 692
Sædelighedsforbrydelser	2 683	93	366	810	479	265	201	209	135	64	30	18	13
Blodskam mv	106	27	32	34	11	1	1	-	-	-	-	-	-
Voldtægt mv.	490	2	10	86	133	83	53	67	37	10	4	1	4
Heteroseksuel sædeligh.forbr. børn u. 12 år	178	36	113	28	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Heteroseksuel sædeligh.forbr. i øvrigt	158	2	4	118	19	5	3	2	3	1	-	-	1
Homoseksuel sædeligh.forbr. børn u. 12 år	21	4	13	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Homoseksuel sædeligh.forbr. i øvrigt)	31	-	2	24	3	1	1	-	-	-	-	-	-
Blufærdighedskrænkelser v/beføling	474	6	66	163	114	43	22	26	17	7	4	3	3
Blufærdighedskrænkelser v/blotteri	656	5	74	187	116	72	54	52	42	35	12	5	2
Blufærdighedskrænkelser v/beluring	141	-	1	13	19	25	30	28	14	5	3	3	-
Blufærdigh.krænk. v/verbal uterlighed o.l.	166	2	17	65	23	15	18	10	6	1	4	3	2
Blufærdigh.krænk. v/anden uterlighed	92	1	5	36	15	8	9	9	6	1	-	2	-
Blufærdighedskrænkelser i øvrigt	170	8	29	52	25	12	11	14	10	4	3	1	1
Voldsforbrydelser	15 751	40	102	693	2 831	2 605	2 088	3 363	2 374	1 215	330	70	40
Vold mod tjenestemand i funktion	958	-	-	-	2	28	93	264	324	220	23	1	3
Vold mod politi mv. ved opløb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manddrab	45	1	-	1	3	5	4	14	7	5	3	-	2
Barnedrab	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Forsøg på manddrab	165	1	-	-	16	31	28	45	31	10	-	3	-
Simpel vold	9 338	26	79	528	1 977	1 728	1 231	1 809	1 191	533	167	45	24
Alvorligere vold	1 177	4	5	25	197	226	179	284	175	60	14	7	1
Skadeforvoldelse	221	1	2	9	34	40	28	60	29	10	4	1	3
Særlig alvorlig vold	35	2	-	-	1	6	7	9	9	-	1	-	-
Særlig alvorlig vold m/død til følge	3	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	4	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Forvolde fare for liv eller førighed	202	1	1	8	28	27	28	52	28	21	7	1	-
Undlade at hjælpe person i livsfare	5	-	-	-	-	-	-	2	1	2	-	-	-
Undlade at hjælpe person ved ulykke	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-
Ulovlig tvang	154	1	1	15	38	19	16	24	20	13	6	-	1
Frihedsberøvelse	93	-	-	3	27	21	14	13	11	2	-	-	2
Kvalificeret frihedsberøvelse	15	-	-	2	2	3	1	4	1	2	-	-	-
Trusler på livet	2 662	2	13	78	318	355	375	663	461	297	90	8	2
Trusler o- lign. m- vidner og deres nærmeste	672	-	1	24	187	116	84	119	84	39	14	3	1
Ejendomsforbrydelser	26 516	1	33	860	3 219	3 358	2 451	3 872	3 285	3 232	2 391	2 176	1 638
Tasketyverier	2 721	-	2	29	198	359	265	375	325	393	249	268	258
Tyverier fra lomme el. taske	20 580	1	23	561	2 470	2 688	1 995	3 150	2 681	2 564	1 951	1 633	863
Tricktyveri i beboelse	727	-	-	-	1	4	2	20	14	34	49	168	435
Tyveri i forb.m. prostitution	7	-	-	-	-	1	2	-	1	2	-	-	1
Tyveri i forb.m. vold	54	-	-	2	11	15	7	8	7	3	1	-	-
Afpresning	188	-	-	7	56	33	22	40	17	9	3	1	-
Åger	9	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	2	3
Røveri mod andre	2 102	-	8	259	471	244	144	254	224	200	122	101	75
Særligt farligt røveri mod andre	128	-	-	2	12	14	14	24	16	25	15	3	3
Andre straffelovsforbrydelser	876	2	5	5	9	58	89	257	201	209	26	14	1
Overtrædelse af advarsler	845	2	5	3	9	55	86	252	193	201	24	14	1
Forfølgelse ved gentagne beskyldninger	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Æreskrænkelser	27	-	-	2	-	3	3	4	7	6	2	-	-
Bagvaskelse	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Fornærmelser	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

Anm. Inkl. 1.141 offerindberetninger med uoplyst køn. Summen af tabellerne Alderen er beregnet på gerningstidspunktet.
2.04B og 2.04C er derfor mindre end summen i tabel 2.04A.

Tableau 13 a)

Victimes par type de délit et par âge en 2002, infractions pénales, hommes

Overtrædelsens art	Ofre i alt	0-4 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70-79 år	80-år
Straffelovsovertrædelser i alt	19 345	40	162	1 068	3 625	3 287	2 330	3 365	2 444	1 655	713	398	258
Sædelighedsforbrydelser	247	18	71	109	18	5	7	9	7	1	1	1	
Blodskam mv.	14	1	7	5	1								
Voldtægt mv.	5	1	1	1	3								
Heteroseksuel sædeligh.forbr. børn u. 12 år	19	8	11										
Heteroseksuel sædeligh.forbr. i øvrigt	20		1	15	1	1		1	1				
Homoseksuel sædeligh.forbr. børn u. 12 år	19	4	11	4									
Homoseksuel sædeligh.forbr. i øvrigt)	30		2	23	3	1	1						
Blufærdighedskrænkelser v/beføling	42	1	11	23	3	1	1	2					
Blufærdighedskrænkelser v/blotteri	39	2	18	10	3		1	3	2				
Blufærdighedskrænkelser v/beluring	13			1	2	2	3	1	3		1		
Blufærdigh.krænk. v/verbal uterlighed o.l.	21		1	18	1			1					
Blufærdigh.krænk. v/anden uterlighed	10		3	4			1		1			1	
Blufærdighedskrænkelser i øvrigt	15	1	6	5	1			1		1			
Voldsforbrydelser	10 408	19	65	496	2 146	1 828	1 384	1 978	1 392	804	228	47	21
Vold mod tjenestemand i funktion	575				1	20	44	153	197	143	17		
Vold mod politi mv. ved opløb													
Manddrab	30				3	4	3	9	4	5	2		
Barnedrab													
Forsøg på manddrab	121	1		1	12	28	22	28	22	4	0	3	
Simpel vold	6 410	12	51	393	1 561	1 258	846	1 064	707	360	115	28	15
Alvorligere vold	907	2	3	16	159	192	138	214	120	45	12	6	
Skadeforvoldelse	169	1	2	8	32	34	18	44	18	8	2	1	1
Særlig alvorlig vold	30	2			1	4	7	9	6		1		
Særlig alvorlig vold m/død til følge	1								1				
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	3							1				1	1
Forvolde fare for liv eller færighed	146		1	6	22	20	19	41	21	13	2	1	
Undlade at hjælpe person i livsfare	1									1			
Undlade at hjælpe person ved ulykke	1				1								
Ulovlig tvang	91	1	1	11	30	13	7	8	9	7	3		1
Frihedsberøvelse	42				17	8	7	3	5	1			1
Kvalificeret frihedsberøvelse	10				2	3	1	1	1	2			
Trussel på livet	1 424		7	44	177	165	212	332	235	186	61	4	1
Trusler o. lign. m. vidner og deres nærmeste	447			17	128	79	60	71	46	29	13	3	1
Ejendomsforbrydelser	8 459	1	23	460	1 458	1 449	926	1 319	1 001	771	469	345	237
Tasketyverier	308		1	7	28	65	41	63	33	27	25	11	7
Tyverier fra lomme el. taske	6 082	1	14	201	955	1 155	736	992	790	575	327	222	114
Tricktyveri i beboelse	204						1	16	3	18	26	54	86
Tyveri i forb.m. prostitution	7					1	2		1	2			1
Tyveri i forb.m. vold	43			1	8	13	6	6	7	1	1		
Afpresning	166			6	53	28	21	35	14	7	2		
Åger	3									2		1	
Røveri mod andre	1 564		8	243	405	179	113	190	145	125	75	54	27
Særligt farligt røveri mod andre	82			2	9	8	6	17	8	14	13	3	2
Andre straffelovsforbrydelser	231	2	3	3	3	5	13	59	44	79	15	5	
Overtrædelse af advarsler	211	2	3	2	3	3	11	56	39	74	13	5	
Forfølgelse ved gentagne beskyldninger													
Æreskrænkelser	19			1		2	2	3	4	5	2		
Bagvaskelse	1								1				
Fornærmelser													

Anm. Alderen er beregnet på gerningstidspunktet.

Tableau 13 b)

Victimes par type de délit et par âge en 2002, infractions pénales, femmes

	Ofre i alt	0-4 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70-79 år	80- år
Overtrædelsens art													
Straffelovsovertrædelser i alt	25 590	95	337	1 296	2 854	2 920	2 397	4 179	3 389	2 922	1 956	1 843	1 402
Sædelighedsforbrydelser	2 415	74	289	700	457	257	192	198	127	63	29	17	12
Blodskam mv.	92	26	25	29	10	1	-	1	-	-	-	-	-
Voldtægt mv.	478	1	9	85	128	82	53	65	37	10	4	1	3
Heteroseksuel sædeligh.forbr. børn u. 12 år	158	27	102	28	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Heteroseksuel sædeligh.forbr. i øvrigt	137	2	3	103	18	4	2	1	2	1	-	-	1
Homoseksuel sædeligh.forbr. børn u. 12 år	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Homoseksuel sædeligh.forbr. i øvrigt	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Blufærdighedskrænkelse v/beføling	426	5	52	139	109	42	21	24	17	7	4	3	3
Blufærdighedskrænkelse v/blotteri	616	3	56	177	113	72	53	49	39	35	12	5	2
Blufærdighedskrænkelse v/beluring	126	-	1	12	17	22	26	27	11	5	2	3	-
Blufærdigh.krænk. v/verbal uterlighed o.l.	145	2	16	47	22	15	18	9	6	1	4	3	2
Blufærdigh.krænk. v/anden uterlighed	81	1	2	32	15	7	8	9	5	1	-	1	-
Blufærdighedskrænkelse i øvrigt	155	7	23	47	24	12	11	13	10	3	3	1	1
Voldsovertrædelser	5 232	21	36	196	669	762	685	1 361	965	402	99	23	13
Vold mod tjenestemand i funktion	379	-	-	-	1	8	49	110	127	77	5	1	1
Vold mod politi mv. ved opleb	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manddrab	13	1	-	-	-	1	1	5	2	1	1	-	1
Barnedrab	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Forsøg på manddrab	44	-	-	-	4	3	6	16	10	4	-	-	1
Simpel vold	2 863	14	27	134	408	461	373	733	470	169	51	17	6
Alvorligere vold	261	2	2	9	34	34	40	66	55	15	2	1	1
Skadeforvoldelse	48	-	-	1	2	6	9	14	11	2	2	-	1
Særlig alvorlig vold	5	-	-	-	-	2	-	-	3	-	-	-	-
Særlig alvorlig vold m/død til følge	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Forvolde fare for liv eller førlighed	54	1	-	2	5	7	8	11	7	8	5	-	-
Undlade at hjælpe person i livsfare	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Undlade at hjælpe person ved ulykke	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Ulovlig tvang	62	-	-	4	8	6	9	15	11	6	3	-	-
Frihedsberøvelse	47	-	-	3	9	11	6	10	6	1	-	-	1
Kvalificeret frihedsberøvelse	5	-	-	2	-	-	-	3	-	-	-	-	-
Trussel på livet	1 223	2	6	34	139	187	161	329	224	108	28	4	1
Trusler o. lign. m. vidner og deres nærmeste	223	-	1	7	59	36	23	48	38	10	1	-	-
Ejendomsforbrydelser	17 298	-	10	398	1 722	1 848	1 444	2 422	2 140	2 327	1 817	1 794	1 376
Tasketyveri	2 384	-	1	22	168	289	220	311	281	365	222	255	250
Tyverier fra lomme el. taske	13 807	-	9	358	1 485	1 484	1 190	2 034	1 764	1 861	1 521	1 376	725
Trickyveri i beboelse	523	-	-	-	1	4	1	4	11	16	23	114	349
Tyveri i forb.m. prostitution	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tyveri i forb.m. vold	10	-	-	1	3	2	1	2	-	1	-	-	-
Afpresning	22	-	-	1	3	5	1	5	3	2	1	1	-
Åger	6	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	3
Røveri mod andre	505	-	-	16	59	58	26	58	75	71	47	47	48
Særligt farligt røveri mod andre	41	-	-	-	3	6	5	7	6	11	2	-	1
Andre straffelovsforbrydelser	645	-	2	2	6	53	76	198	157	130	11	9	1
Overtrædelse af advarsler	634	-	2	1	6	52	75	196	154	127	11	9	1
Førløvelse ved gentagne beskyldninger	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Æreskrænkelser	8	-	-	1	-	1	1	1	3	1	-	-	-
Bagvaskelse	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Fornærmelser	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

Anm. Alderen er beregnet på gerningstidspunktet.

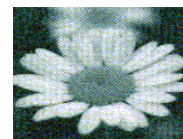
Table 2.04A-2.04C

Heading: Alder Ofre i alt <i>Première colonne</i> Straffelov i alt Sædelighedsforbrydelser Blodskam mv. Voldtægt mv. Heteroseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år Heteroseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt Homoseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år Homoseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt Blufærdighedskrænkelser ved beføling Blufærdighedskrænkelser ved blotteri Blufærdighedskrænkelser ved beluring Blufærdighedskrænkelser ved verbal uterlighed Blufærdighedskrænkelser ved anden uterlighed Blufærdighedskrænkelser i øvrigt Voldsforbrydelser Vold mod tjenestemand i funktion Vold mod politi mv. ved opløb Manddrab Barnedrab Forsøg på manddrab Simpel vold Alvorligere vold Skadeforvoldelse Særlig alvorlig vold Særlig alvorlig vold m/død til følge Hensættelse i hjælpeløs tilstand Forvolde fare for liv og færlighed Undlade at hjælpe person i livsfare Undlade at hjælpe person ved ulykke Ulovlig tvang Frihedsberøvelse Kvalificeret frihedsberøvelse Trussel på livet Trusler og lignende mod vidner og deres nærmeste Ejendomsforbrydelser Taskeryverier Tyverier fra lomme el. taske Trickyveri i beboelse Tyveri i forb.m.prostitution Tyveri i forb.m.vold	Victimes par groupes d'âge, Total Code pénal, total Délits sexuels Inceste, etc. Viol, etc. Délits hétérosexuels avec enfants de moins de 12 ans. Délits hétérosexuels, autres Délits homosexuels avec enfants de moins de 12 ans Délits homosexuels, autres Attentats à la pudeur par attouchement Attentats à la pudeur par déshabillage Attentats à la pudeur par voyeurisme Attentats à la pudeur par indécence Attentats à la pudeur par indécence différente Attentats à la pudeur, autres Délits de violence Violence contre fonctionnaire en service Violence contre police dans une foule Homidice Homicide contre un enfant Tentative d'homicide Tentative de voies de fait Voies de fait graves Voie de fait graves contre la personne Voies de fait particulièrement graves Voies de fait particulièrement graves suivies de mort Mettre une personne dans un état désespéré Atteintes à la vie et à la santé Non assistance à personne en danger de mort Non assistance à personne victime d'un accident Coercition illégale Perte de liberté Perte de liberté grave Menace de mort Menaces contre témoins et leur famille Atteintes à la propriété Vol de sac à main Vol à la tire Vol dans le domicile par escroquerie Vol en rapport avec la prostitution Vol en rapport avec la violence

	Afpresning	Chantage
	Åger	Usure
	Røveri mod andre	Cambriolage
	Særligt farligt røveri mod andre	Cambriolage avec circonstances aggravantes
	Andre forbrydelser	Autres délits
	Overtrædelse af advarsler	Rupture de caution
	Forfølgelse ved gentagne beskyldninger	Persécution par réitération d'accusation
	Ærekrænkelser	Calomnie
	Bagvaskelser	Diffamation
	Fornærmelser	Insultes
Table 3.01A-3.01B	<i>Heading</i>	Total
	I alt	Sexe, etc.
	Køn mv.	Hommes
	Mænd	Femmes
	Kvinder	Sociétés
	Virksomheder	Non précisé
	Uoplyst	Municipalité de résidence
	Bopælskommune	Municipalités de Copenhague et
	Københavns og Frederiksberg	de Frederiksberg
	kommuner	Reste de la zone métropolitaine de Copenhague
	Hovedstadsområdet i øvrigt	Municipalités d'Odense, d'Esjberg, de Randers, d'Ålborg et
	Odense, Esbjerg, Randers, Ålborg,	d'Århus
	Århus Kommuner	Municipalités comprenant des zones urbaines de 10 000
	Kommuner med byer over 10 000	habitants et plus
	indbyggere	Autres municipalités
	Øvrige kommuner	
	Première colonne	Total
	I alt	Emprisonnement
	Dom til frihedsstraf	Emprisonnement ferme
	Ubetinget frihedsstraf	Emprisonnement ferme seulement
	Ubetinget dom alene	Condamnation ferme et travaux pour
	Ubetinget og samfundstjeneste	la collectivité
		Condamnation avec sursis partiel
	Delvis betinget dom	Condamnation avec sursis partiel et travaux pour la collect.
	Delvis betinget og samfundstjeneste	Condamnation ferme avec amende
	Ubetinget dom og bøde	Peine à purger en détention préventive
	Udstået ved varetægt	Détention
	Forvaring	Prison avec sursis
	Betinget frihedsstraf	Condamnation avec sursis seulement
	Betinget dom alene	Condamnation avec sursis et travaux pour la collect.
	Betinget dom og samfundstjeneste	Condamnation avec sursis et amende
	Betinget dom og bøde	Condamnation avec sursis, amende et travaux pour la
	Betinget dom, bøde og	collectivité
	samfundstjeneste	Condamnation à une amende
	Bødeafgørelse	Amende
	Bødedom	Accord de paiement immédiat d'une amende
	Bødevedtagelse	Contraventions
	Bødeforlæg	Amende infligée par un tribunal et
	Indenretlig bøde og frakendelse	disqualification
		Amende inflige hors tribunal et disqualification
	Udenretlig bøde og frakendelse	Retrait des charges
	Tiltalefrafald	Conditions relatives aux jeunes/Loi d'assistance
	Vilkår vedr. unge/Lov om	sociale
	aktiv socialpolitik mv.	Contrats jeunes
	Ungdomskontrakt	Retrait des charges, autres
	Tiltalefrafald i øvrigt	

Observations d'ONG danoises

Kvinderadet
 Niels Hemmingsensgade 10, 2.
 Postboks 1069, 1008 København K
 Tlf: +45 33 12 80 87, fax: +45 33 12 67 40
 Adresse électronique : kvr@kvinderaad.dk - hjemmeside :
 www.kvinderaadet.dk



Copenhague, juin 2004-11-09

Observations du Conseil des femmes du Danemark (Kvinderadet) sur le sixième rapport périodique relatif à la Convention

Le Conseil des femmes du Danemark (ci-après dénommé CFD), qui représente plus de 50 organisations qui travaillent, en fonction de leurs domaines de compétence, à l'égalité des sexes, se félicite de la possibilité qui lui est donnée de faire des observations concernant le sixième rapport périodique (ci-après appelé « le rapport ») du Gouvernement danois sur l'application de la Convention. Malheureusement, ce que nous savons de l'état de la question de l'égalité des sexes au Groenland et dans les îles Féroé ne nous permet pas de faire des observations sur cette partie du rapport.

Nous procéderons, comme le fait le rapport, article par article, après avoir mis en exergue, immédiatement ci-dessous, quelques réflexions d'ordre général concernant la question de l'égalité des sexes au Danemark.

Observations générales

Le Conseil des femmes du Danemark voudrait féliciter la Ministre de l'égalité des sexes d'avoir fait du Conseil pour l'égalité entre les sexes (qui connaît des plaintes pour traitement discriminatoire des femmes et des hommes) un organisme permanent à compter de 2003. De même, la campagne de la Ministre sur la violence à l'égard des femmes et le Plan d'action qui l'accompagne ainsi que le Plan d'action contre le trafic des femmes appellent l'attention sur ces problèmes et sur la nécessité d'une action à cet égard.

Parmi les principaux reculs qu'a connus l'égalité des sexes au cours des deux dernières années, il y a eu la révocation de la loi sur la ventilation par sexe des statistiques salariales, l'attribution de la moitié du congé parental au père et l'insuffisante intégration des femmes des minorités ethniques ainsi que leur marginalisation. Certaines parties du plan d'action contre le trafic des femmes se révèlent malheureusement inadaptées à la pleine satisfaction des besoins de ces femmes et à leur rapatriement. L'action que mènent les pouvoirs publics en faveur de l'égalité entre les sexes semble manquer de fonds et de personnel. Le CFD voudrait y voir affecter davantage de fonds. Dans un autre ordre d'idées, il semble aussi que l'on ne soit pas disposé à prendre des mesures temporaires spéciales comme le prévoit la Convention. De l'avis du CFD, les pouvoirs publics consacrent trop d'efforts à l'organisation de cafés-débats et de séminaires, à la rédaction de brochures et à l'établissement de « boîtes à outils ». Le CFDD pense que l'une des principales tâches de l'administration devrait être de veiller à ce que toutes les

circulaires, tous les projets de loi, etc., aient été analysés sous l'angle de l'égalité des sexes et recentrés à cet égard.

Observations article par article :

Article 2. Constitution et législation

Comme il est dit dans les observations du CFD sur le cinquième rapport périodique, la Constitution du Danemark n'assure pas l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Relativement à un débat actuellement en cours concernant une révision de la Constitution, le CFD a émis l'idée qu'y soit incorporé le principe de l'égalité de chances entre les femmes et les hommes afin de montrer ainsi que c'est là un des principes fondamentaux de la société danoise.

Le CFD regrette infiniment que ni le Comité d'incorporation ni le Gouvernement ne recommandent l'incorporation de la Convention dans la législation nationale. À ce sujet, le rapport dit que son incorporation ne changerait rien à l'état actuel du droit au Danemark. Comme on l'a dit, le CFD regrette la décision – compte tenu spécialement de la déclaration du Ministre de la justice au sujet des conséquences qu'a eues l'incorporation de la Convention européenne des droits de l'homme dans le droit danois. Le Ministre avait écrit que cette incorporation avait « eu un impact énorme » et les faits montraient qu'à cette occasion on avait « largement » cité et utilisé la Convention. Le CFD estime que ceci pourrait fort bien être le cas pour la présente Convention si on l'incorporait. Un autre aspect de l'incorporation, que le rapport malheureusement ne mentionne pas, c'est le message de ferme attachement aux droits de la femme et à l'égalité des sexes que cela enverrait à la société danoise en général et aux femmes en particulier. Malheureusement, le rapport n'en parle pas.

Article 3. Politique nationale

En ce qui concerne le recentrage, il en sera question à propos de l'article 5.

Article 4. Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures temporaires

Le CFD voudrait voir la Ministre de l'égalité des sexes porter une attention plus soutenue aux problèmes qui se présentent dans le domaine de l'égalité des sexes.

« Conseil pour l'égalité entre les sexes ». En 2003, cette instance a été dotée d'un caractère permanent, décision fortement soutenue par le CFD. Mais il reste maintenant à en rendre l'existence et les travaux plus visibles du grand public.

« Centre danois de recherche sur l'égalité entre les sexes ». Ce centre, avatar du centre public du savoir pour l'égalité entre les sexes dont la Ministre de l'égalité des sexes a décidé la fermeture en 2003, est maintenant une fondation privée entièrement tributaire des apports financiers du secteur privé et du secteur public pour ses divers projets et activités. De ce fait, le travail qui se fait au Danemark pour l'égalité entre les sexes a perdu un organisme indépendant capable de promouvoir un débat de qualité sur la question.

« Organisations non gouvernementales ». La subvention annuelle d'un million cent mille couronnes danoises accordée au CFD n'a pas été revue depuis la première, qui date de 1999. Ainsi, sa valeur réelle a chuté en proportion de l'inflation des 5 années qui se sont écoulées depuis. En outre, la présence du CFD à l'Assemblée générale de l'ONU est menacée du fait que le Ministère des affaires étrangères a décidé de retirer, à partir de 2005, son soutien financier à toutes les organisations qui font partie de la délégation officielle à l'Assemblée générale. Le maintien de cette décision porterait un coup grave à la participation du CFD aux travaux de la communauté internationale et la délégation officielle du Danemark à l'Assemblée générale de l'ONU n'aurait plus d'experts pour les questions relatives à la problématique des sexes. Ainsi, quand on lit dans le rapport, sous la rubrique « Organisations non gouvernementales », que « Les ONG font partie des délégations officielles du Danemark aux conférences et réunions de l'ONU », il faut le faire en ayant à l'esprit ce qui précède et voir que ce qui est dit là n'est manifestement pas conforme aux intentions du Ministère des affaires étrangères, intentions qui favorisent les organisations assez riches pour pouvoir subvenir à leurs propres besoins.

Article 5. Priorités

« Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes ». Du point de vue du CFD, il y a beaucoup plus à faire en ce qui concerne le recentrage des propositions de loi sous l'angle de l'égalité des sexes. On pourrait citer à cet égard le congé de maternité et le congé parental, dont on ne semble pas avoir creusé à fond les implications pour l'égalité des sexes. On peut se féliciter du projet interministériel de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes ainsi que de la mise sur pied des groupes de travail interministériels sur la question, mais les choses n'avancent malheureusement que très lentement. Il est dit dans le rapport que le groupe de travail sur le recentrage des budgets sous l'angle de l'égalité entre les sexes conclura ses travaux fin 2005 et que « plusieurs ministères ... ont entrepris de se doter des moyens nécessaires pour procéder à une évaluation des nouvelles lois sous l'angle de l'égalité entre les sexes » (dernier paragraphe de « Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes »). Qu'il faille attendre jusqu'à la fin de l'année 2005, outre que le recentrage est l'une des mesures fondamentales du programme d'action de Beijing – écrit il y a près de 10 ans -, voilà qui montre l'absence de progrès à cet égard. Il ne suffit pas d'« avoir entrepris de se doter des moyens nécessaires ».

« Coopération internationale ». La nouvelle Stratégie pour promouvoir l'égalité entre sexes dans la coopération danoise au développement n'a pas encore été lancée. Cependant, comme nous avons formulé des observations sur le projet de rapport, il est normal que nous en reprenions brièvement les principales. Le CFD approuve pleinement l'idée de faire des droits la base de la stratégie ainsi que le choix des domaines d'intervention. Pour que la stratégie réussisse, il est très important que les ambassadeurs en poste dans les pays où on intervient ainsi que le Ministère des affaires étrangères soient prêts à y investir prestige, savoir et ressources. Les principales tâches que suppose sa mise en œuvre seront notamment d'établir des plans d'action, d'élaborer des principes directeurs et de veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'experts en la matière au niveau local ainsi qu'au sein du Ministère des affaires étrangères. Il sera tout aussi important d'organiser des enquêtes approfondies dans les domaines d'intervention, d'établir des indicateurs et

de les intégrer dans des plans de contrôle et d'évaluation afin de pouvoir mesurer l'impact de la stratégie et, au besoin, de la revoir et de la remettre sur les rails.

« Intégration par recherche de l'égalité entre les sexes ». Sur la problématique des sexes et le marché du travail, le CFD voudrait voir l'administration centrale et le secteur public beaucoup plus actifs pour faire en sorte que davantage de femmes des minorités puissent entrer sur le marché du travail. Le pourcentage des personnes de minorités ethniques qui travaillent dans l'administration centrale est faible.

« Les hommes et la question de l'égalité entre les sexes ». On ne peut que se féliciter de voir inclure les hommes dans le travail sur l'égalité entre les sexes. Cependant, le désir de donner aux hommes une meilleure chance de prendre part à la vie de la famille semble jurer avec le fait que la partie du congé de maternité/parental exclusivement réservée aux hommes a été réduite de moitié (ramenée de 2 x 2 semaines à 1 x 2 semaines) en même temps que la période globale de congé de maternité/paternité était allongée. Il ressort des données les plus récentes que les femmes prolongent leur congé d'environ un mois et les hommes d'environ un jour.

« Les personnes âgées ». Au sujet des pensions, il est à noter que pour certains régimes de pension de vieillesse les montants mensuels versés aux femmes sont inférieurs à ceux que reçoivent les hommes pour la raison que l'espérance de vie est plus longue pour les femmes.

Article 6. Questions spéciales

« Prostitution ». La question ne suscite que très peu l'attention de la Ministre de l'égalité des sexes comme en témoigne le nombre modeste de lignes (7) que lui consacre le rapport. Du point de vue gouvernemental, il n'est pratiquement question que du trafic sexuel des femmes et, de ce fait, des prostituées de nationalité étrangère. Le CFD voudrait voir les pouvoirs publics porter une plus grande attention à la question dans son ensemble.

Il conviendrait aussi de mentionner l'existence d'une circulaire sur l'utilisation de la prostitution par une personne handicapée. La circulaire n'apporte pas de restrictions au « type » de prostituées que l'on recherche, ce qui veut dire que ce pourraient être des victimes du trafic sexuel, des prostituées qui souffrent d'un handicap mental ou des prostituées réduites à un état d'extrême déchéance. En outre, la circulaire met l'État dans un rôle de proxénète du fait qu'elle donne au personnel qui s'occupe des handicapés le droit d'appeler des prostituées, de faire des arrangements avec elles et de pourvoir aux conditions du déplacement. Le CFD reconnaît naturellement les besoins sexuels des handicapés, mais il ne saurait aucunement apporter sa caution à la circulaire.

Des données les plus récentes de l'étude la plus approfondie qui ait été faite sur la question au Danemark – étude fondée sur des entretiens avec des prostituées – il ressort que la plupart des prostituées viennent des couches les plus basses de la société et qu'elles n'ont pas reçu beaucoup d'instruction. Dettes et difficultés économiques figurent parmi les principales raisons qu'elles donnent de leur entrée dans le monde de la prostitution. Le CFD aimerait que ces femmes reçoivent le soutien approprié et ne soient pas utilisées par l'État pour satisfaire aux besoins d'autres personnes, handicapées ou non.

« Établissement d'un code de conduite au Ministère de la défense ». Le sujet est traité dans le cadre de l'article 7, « Les forces armées ».

« Trafic d'êtres humains ». Le Plan d'action sur le trafic des femmes comprenait un certain nombre de mesures que le CFD a combattues.

Tout d'abord, les victimes ne peuvent rester que 15 jours au Danemark avant d'être expulsées. Il faut que ce délai soit prolongé afin qu'il réponde mieux aux besoins de ces femmes. La faiblesse de leur nombre dans les centres d'accueil peut être vue comme une indication de l'insuffisance du délai. En outre, les deux tiers environ des prostituées étrangères recherchées par la police sont expulsées du pays sans se voir accorder le délai de 15 jours. De plus, le CFD n'a jamais eu sous les yeux de documentation indiquant que le délai de 15 jours représente un choix optimal.

Par ailleurs, le CFD approuve l'importance que donne le plan à l'établissement de liens avec le pays d'origine de la femme avant que celle-ci y soit renvoyée. Il est dit dans le plan que les ONG du pays d'origine ont un rôle important à jouer dans l'accueil et le soutien des victimes de la traite afin que ces femmes puissent trouver une alternative à la prostitution et qu'elles ne finissent pas par s'y retrouver une fois de plus condamnées. Toutefois, il devient clair, à examiner l'allocation de ressources du plan, qu'il n'en est pas prévu pour renforcer le travail, les moyens d'action ou le personnel des organisations d'accueil des pays d'origine, de sorte que ce que dit le plan sur ce point ne peut malheureusement être perçu que comme un vœu pieux.

Enfin, le CFD voudrait voir porter une plus grande attention à la prévention du trafic sexuel, notamment pour réduire la demande de prostituées.

Article 7. Droits politiques et participation aux affaires publiques

« Politique locale ». Les statistiques relatives au nombre de femmes élues membres de conseils municipaux et de celles qui sont élues maires sont déprimantes, et l'absence de progrès à cet égard l'est encore plus. Leur représentation au Parlement est plutôt élevée puisqu'elle y est de 38 %. Malheureusement, ce pourcentage ne se retrouve pas dans le nombre de femmes choisies par le Premier Ministre pour être ministres. Comme il est dit dans le rapport, sur les 18 ministres nommés par le Premier Ministre, cinq seulement étaient (et sont encore) des femmes – soit un modeste pourcentage de 28 %. Ainsi, le Premier Ministre a malheureusement laissé passer l'occasion de promouvoir l'égalité entre les sexes en général en la plaçant au premier plan de sa politique.

« Conseils, commissions et comités ». Comme les chiffres le laissent entendre, une surveillance constante de la représentation des deux sexes dans les conseils, organes et comités s'impose afin de mettre un terme à l'évolution malheureuse des précédentes années.

« Les forces armées ». Les initiatives prises par les forces armées suite à l'étude de la portée et de la nature de comportements insultants à l'égard du sexe féminin paraissent bien inspirées et le CFD voudrait féliciter les forces armées pour l'ouverture d'esprit dont témoigne l'étude et pour la mise en place rapide de mesures visant à prévenir ce type de comportement et à aider les femmes. Il y a des années que le CFD s'emploie à montrer la nécessité de mettre en place des règles strictes concernant le comportement du personnel qui représente officiellement le

Danemark à l'étranger (et donc pas seulement les représentants des forces armées danoises) ainsi que ses rapports avec les femmes à l'étranger. Lorsque l'étude a paru, le CFD a fait valoir qu'un pareil ensemble de règles d'éthique était même plus nécessaire du fait qu'on pouvait craindre que ce même comportement dont il était établi qu'il avait lieu dans les forces armées pouvait fort bien se manifester sous une forme encore plus grave à l'égard de femmes qui ne seraient pas des collègues.

Article 9. Nationalité

Comme il est dit dans les observations du CFD concernant le cinquième rapport périodique, les femmes qui fuient leur pays d'origine pour cause de persécution devraient recevoir le droit d'asile au Danemark. La pratique danoise en matière d'asile n'accorde pas une attention suffisante aux motifs de celles et de ceux qui fuient leur pays et il faudrait établir des principes directeurs applicables à l'un et à l'autre sexe pour le traitement des demandes d'asile.

Article 10. Accès à l'éducation

L'éducation des conseillers/superviseurs à tous les niveaux du système éducatif a besoin d'être recentrée en fonction du sexe.

Le CFD prend note avec satisfaction de la documentation relative à la présence des membres de l'un et l'autre sexe dans les universités, mais deux chiffres retiennent l'attention après qu'on l'a lue : les femmes ne sont que 10 % au rang de professeur et 52 % des comités chargés de nommer les professeurs, chargés de cours et maîtres de conférences (1998-2000) étaient composés exclusivement d'hommes. Le CFD voudrait appeler l'attention sur trois domaines possibles d'intervention. Tout d'abord, une répétition du programme FREJA (voir p. 38) concernant l'attribution de fonds pour financer des projets de recherche confiés à d'éminentes chargées de recherche. Il faudra veiller à assurer au projet un ancrage universitaire à la fin du programme. Ensuite, il faudra que des objectifs et des horizons temporels soient indiqués dans le contrat de chaque université concernant l'attribution d'un pourcentage donné de chaires de professeurs à des femmes. Enfin, il faudrait créer un plus grand nombre de ces chaires dans les disciplines à prédominance féminine.

Article 11. Situation sur le marché du travail

« Égalité de rémunération ». Il est dit au début du chapitre que « Le Gouvernement fournit, en matière d'égalité de rémunération, un effort très complexe... ». Le CFD n'est pas de cet avis! Ce qu'il y a en partie de « complexe » en la matière, c'est que, du point de vue du CFD, le travail d'égalisation des salaires a connu un sérieux revers avec l'abrogation par le Parlement du récent projet de loi du précédent gouvernement concernant la ventilation par sexe des statistiques salariales. Le CFD ne voit pas qu'il en soit fait mention dans le rapport! Il considère que la ventilation des statistiques salariales par sexe est l'un des principaux éléments de la lutte pour l'égalité de rémunération et il prie instamment le Gouvernement de revenir sur sa décision. En 2001, un des domaines d'action prioritaire de la Ministre de l'égalité des sexes était de combattre les inégalités de rémunération. Comme il est dit dans le rapport et comme ne le font que trop bien apparaître les travaux de recherche les plus récents sur la question, l'écart est

toujours grand (12-18 %) et il n'est, d'une manière générale, pas en train de se réduire. Il y a beaucoup plus à faire à cet égard.

On lit encore dans le rapport que « le Gouvernement s'emploie à répandre, par des conférences, des séminaires et des rapports, le savoir le plus récent concernant l'égalité sur le marché du travail ». L'effet positif de la ventilation des statistiques salariales par sexe fait, depuis quelque temps déjà, partie du « savoir le plus récent ». Une fois de plus, le CFD voudrait voir le Gouvernement aligner ses actes sur ses paroles et mettre ainsi en œuvre le savoir qu'il s'emploie à répandre par « des conférences, des séminaires et des rapports ».

Compte tenu de l'extrême ségrégation du marché du travail par sexe, les comtés et les municipalités, en leur qualité d'employeurs publics dans des secteurs à forte prédominance féminine, pourraient faire beaucoup pour la rémunération du travail des femmes. C'est pourquoi le CFD recommande que les pouvoirs publics, les employeurs, les employés et les syndicats agissent dans l'esprit du Programme d'action de Beijing en étudiant, en analysant et, le cas échéant, en reformulant la structure des salaires dans les professions à forte prédominance féminine, comme l'enseignement, les soins infirmiers et la garde des enfants, dans le but de remédier au peu de prestige et à la faible rémunération qui s'y attachent.

« Congé de maternité et congé parental ». Cette question est traitée dans le cadre d'autres articles ainsi que dans le présent chapitre à la rubrique « Pensions ».

« Droits des femmes à pension ». Les femmes ont du mal à atteindre le même niveau de paiements de pension que les hommes (il est dit dans le rapport que la moyenne des paiements de pension des femmes est inférieure d'environ 5 à 15 % à ce qu'elle est pour les hommes à niveau d'instruction équivalent). Différents facteurs, et des facteurs bien connus, entrent en jeu ici. Il y a notamment le fait que l'inégalité de rémunération du travail a sa corollaire dans l'épargne en vue de pension; les femmes se retrouvent plus souvent que les hommes en chômage et, dans ce cas, il n'est pas fait de paiements au titre du régime de pensions du travail; les femmes prennent la plus grande partie du congé de maternité/parental (même s'il est dit dans le rapport que la toute récente réforme des prestations de maternité n'a qu'une incidence marginale sur la situation moyenne des femmes, force est de dire que le congé de maternité/paternité défavorise les femmes puisqu'elles en prennent la plus grande partie). Elles ne devraient pas en pâtir dans leur vieillesse.

Article 12. La santé

« Maltraitance à l'égard des femmes ». Le Plan national de lutte contre la maltraitance des femmes est certes un grand pas en avant, mais le CFD en trouve la cible trop étroite. En effet, le plan vise la maltraitance domestique, mais, de notre point de vue, la maltraitance des femmes comprend de nombreux types de maltraitance : outre la violence domestique, il y a le viol, la violence à l'égard de prostituées, la violence au travail, etc. C'est pourquoi l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes (groupe d'experts dont le CFD assure la coordination) a proposé au Gouvernement la mise sur pied d'un plan d'action pour lutter contre la violence sexualisée dont sont victimes des femmes.

Il est très important que les initiatives issues du plan d'action acquièrent un caractère permanent, ce qui suppose une allocation supplémentaire de fonds.

« Législation ». En 2003, la loi sur le service social a été amendée de telle sorte que les centres d'accueil pour femmes soient mentionnés dans un paragraphe séparé. Nous regrettons qu'il ne soit pas fait état dans ce paragraphe de mesures qualitatives uniformes pour ces centres.

L'offre de dispositifs d'alarme aux femmes qui sont victimes de violence ne donne pas les résultats attendus. Il faut un suivi psychologique, et la police devrait informer ces femmes des possibilités qui s'offrent à elles de se faire conseiller.

Il n'y a pas longtemps, une loi qui permet de chasser du domicile l'auteur de violence domestique a été votée. Le CFD y a été favorable car nous pensons qu'il n'est que juste de punir le coupable et non la victime. Néanmoins, les conséquences de la loi risquent d'être pires que l'absence de loi en raison du fait qu'elle omet d'envisager, pour la femme et les enfants, de même que pour le violent, la possibilité de recevoir l'aide d'une personne dont c'est le métier. Aujourd'hui, il n'est offert que peu de places, et uniquement à ceux qui prennent l'initiative de le demander, pour conseiller et traiter les hommes qui commettent des actes de violence. D'après ce que nous apprend la recherche internationale sur la question, la période de séparation est la plus lourde de risques pour la femme. C'est pourquoi nous avons fait savoir que, sous sa forme actuelle, cette loi nous préoccupe beaucoup.

« Autres initiatives ». Le CFD soutient les efforts qui sont faits pour mettre en lumière les problèmes particuliers que connaissent les femmes handicapées qui sont victimes de violence. Malheureusement, les centres d'accueil pour femmes ne sont pas en mesure de répondre aux normes modernes d'accessibilité aux handicapées et la loi susmentionnée relative aux centres d'accueil pour femmes n'en parle pas comme d'une nécessité.

En ce qui concerne les enfants qui vivent dans des familles marquées par la violence, l'attention se porte en général trop peu sur les individus qu'ils sont. Ils sont souvent vus comme un prolongement de la mère.

« Personnes d'origine étrangère détentrices d'un permis de séjour à durée limitée qui ont été victimes de violence de la part d'un conjoint ». Le CFD est profondément préoccupé par le fait que beaucoup d'étrangères qui sont victimes de violence domestique soient toujours forcées de quitter le pays. Le rapport dit qu'en général les étrangères qui quittent leur époux pour cause de violence sont autorisées à demeurer au Danemark, mais nous savons qu'elles peuvent avoir beaucoup de mal à réunir les critères qui leur permettraient d'y rester. Critère 1 : pouvoir fournir la preuve de la violence suppose que la victime connaît le système social et sanitaire du Danemark et qu'elle sait qu'il lui sera demandé de fournir la preuve de ce qu'elle avance. Critère 2 : l'attachement au Danemark est très difficile à prouver pour une femme qui y a vécu en recluse, et il ne semble même pas que le fait d'avoir eu des enfants de ce mariage soit considéré comme une raison suffisante. Critère 3 : des conséquences particulièrement graves du fait de la situation de la personne en question. Ce critère est absurde. Il ne devrait pas être nécessaire de prouver qu'il est particulièrement dur à une femme qui est battue de retourner dans son pays d'origine. Il va sans dire qu'une femme battue a besoin d'aide de la part de son pays de résidence et qu'elle a, si elle demande un permis de séjour à durée limitée, de sérieuses raisons de le faire.

En conclusion, nous estimons que la pratique restrictive du Danemark en la matière est davantage affaire de politique d'immigration que de souci pour les femmes qui sont soumises à des comportements de violence, ce qui est inacceptable.

« Mutilation génitale féminine (MGF) ». Le Gouvernement danois est venu en aide à différentes organisations qui oeuvrent pour la prévention de la MGF au sein de minorités ethniques (qui vivent au Danemark) où elle se pratique, non seulement par l'intermédiaire du Ministère des affaires sociales, mais surtout à coup d'aides économiques du Ministère de l'intégration et de l'Office national de la santé. L'aide économique a donné aux organisations la possibilité d'informer et d'éduquer, non seulement ces minorités ethniques, mais aussi la société dans son ensemble ainsi que ceux qui, de par leur métier, sont appelés à se trouver confrontés au problème de la MGF. Une coopération aussi large en matière de prévention est très importante pour la prévention et l'éradication de cette pernicieuse tradition. Des doutes ont été émis sur le point de savoir si la législation couvre la forme la moins dure de la MGF qu'est la ponction (il n'y a pas d'ablation dans ce cas), de sorte que la question est à étudier plus avant.

Dans nos observations sur le cinquième rapport, nous avons souligné qu'il était important de se pencher sur la question de l'existence de substances nuisibles dans notre environnement et de leur impact sur les humains. Une fois de plus, nous demandons instamment aux pouvoirs publics de mettre davantage l'accent sur la réalisation d'études concernant l'existence de substances de synthèse assimilables à des hormones et les effets qu'elles ont sur l'appareil reproductif des hommes et des femmes. Il n'est malheureusement prêté que peu d'attention aux travaux de recherche concernant l'effet qu'elles ont sur les femmes.

Article 15. Capacité juridique et Article 16 : Mariage et rapports familiaux

Le CFD estime que les mariages forcés sont une grave violation des droits de la personne. Ils n'ont rien de légal et nous soutenons le plan national d'action dans la lutte qu'il mène contre eux. Il faudrait donner à la police davantage de moyens d'enquêter à ce sujet afin que les tribunaux puissent en être saisis et que les responsables soient punis; il faudrait aussi aider davantage les personnes qui en sont ou qui risquent d'en devenir victimes. En ce qui concerne les mariages arrangés, il faut reconnaître qu'ils ne sont pas illégaux dans la mesure où ils ne sont pas forcés. Un mariage arrangé est un phénomène culturel qui est incompatible avec le rôle des sexes et les normes d'égalité de la société moderne. C'est un problème dont la solution passe, notamment, par l'organisation d'activités d'information au niveau des écoles, des familles et de l'assistance sociale. Il faut amener les composantes minoritaire et majoritaire de la population à dialoguer davantage et redoubler d'efforts pour intégrer les minorités à tous les niveaux de la société, dont celui du marché du travail n'est pas le moindre.

En vue d'assurer l'égalité de droits à tous les habitants du Danemark, le CFD a recommandé aux pouvoirs publics de trouver, pour s'attaquer au problème des mariages forcés et des mariages arrangés, d'autres mesures que d'imposer l'âge minimum de 24 ans aux époux qui demandent à être réunifiés.

Nous sommes, d'une manière générale, favorables à la mise en place de stratégies visant à intégrer dans la société danoise les femmes issues de minorités

ethniques. Or, le marché danois du travail, y compris le marché public, ne s'est pas montré suffisamment ouvert, ce qui se traduit par des taux de chômage élevé pour les femmes qui ne sont pas originaires de pays occidentaux.

Copenhague, 2004

M^{me} Randi Iversen, Présidente du Conseil des femmes du Danemark

Observations de l'Association des femmes danoises sur le sixième rapport périodique du Gouvernement danois concernant la mise en œuvre de la Convention

L'Association des femmes danoises (AFD) se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de présenter des observations sur le Rapport du Gouvernement danois concernant la mise en œuvre de la Convention. Comme nous estimons que le rapport national présente, d'une manière générale, un tableau objectif et complet de la situation des femmes au Danemark ainsi que des politiques et mesures appliquées en vue d'assurer l'égalité entre les sexes, nous bornerons nos observations aux points ci-après :

Article 2. Constitution et législation

Depuis 1991, l'AFD s'emploie à faire connaître au grand public la Convention, qui est un important outil pour la réalisation de l'égalité entre les sexes. Il nous est donc agréable de voir qu'on a fait paraître un manuel sur la manière d'utiliser les procédures de recours de l'ONU, y compris le Protocole facultatif. Les femmes ne pourront pas obtenir la reconnaissance de leurs droits si elles n'en ont pas connaissance.

Article 3. Politique nationale

De même, l'AFD tient à féliciter les pouvoirs publics pour la création d'un nouveau site Web où trouver des rapports sur le travail que font des institutions locales et nationales pour l'égalité entre les sexes. Cet accès visible et facile rendra plus aisé le rôle d'observateur des ONG.

Il nous plaît aussi de voir que les craintes que nous exprimions dans nos observations sur le cinquième rapport périodique de voir les sujets de préoccupation essentiels des femmes être perdus de vue dans le processus d'intégration de la problématique hommes – femmes ont été entendues. La démarche à double volet, à savoir recentrage de la question de l'égalité des sexes que vient compléter une attention préférentielle à des domaines d'intervention prioritaire qui appellent une attention particulière des pouvoirs publics, est essentielle.

Article 4. Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures temporaires

ONG

Le rapport reconnaît que le travail de l'administration danoise en matière d'égalité des sexes bénéficie du fait que ce travail se fait pour une large part en étroite coopération et par le dialogue avec les ONG et les experts présents sur le

terrain. Il faut féliciter les pouvoirs publics de s'être assurés les services des ONG pour mener à bien ce travail pour l'avancement de la cause des femmes.

Nous aimerions toutefois, comme nous l'avons fait pour le cinquième rapport périodique, appeler l'attention sur le fait que le travail effectué par la plupart des ONG au Danemark l'est à titre bénévole. C'est un travail qui, tout bénévole qu'il soit, doit être aussi professionnel que possible pour avoir un impact, ce qui devient de plus en plus difficile à l'heure d'aujourd'hui. La plupart des Danoises travaillent à temps complet, voire plus en raison des obligations familiales qui viennent s'y ajouter. Elles n'ont pas beaucoup de temps à consacrer au bénévolat. En outre, il devient de plus en plus coûteux aujourd'hui de faire vivre une organisation de femmes. On vient, par exemple, de supprimer la franchise postale dont bénéficiaient les ONG et il est presque impossible d'obtenir des fonds pour la constitution de réseaux internationaux, ce qui suppose, par exemple, de pouvoir participer à des conférences internationales. Ces considérations prennent une importance particulière si l'on songe que beaucoup de gens s'imaginent à tort que la cause des droits de la femme au niveau national et à l'étranger est gagnée – et pour toujours. L'expérience nous dit que nous devons soumettre ces droits à une vigilance de tous les instants si nous voulons les conserver – et tous ne sont pas encore garantis pour toutes les femmes.

Il faut donc prendre acte de cet état de choses et consentir une aide financière appropriée aux organisations de femmes, non seulement pour leurs diverses activités, mais aussi pour leurs coûts de fonctionnement au jour le jour si elles doivent pouvoir poursuivre leur tâche en faveur de la cause des femmes tant à l'intérieur du pays que sur le plan international.

Article 5. Priorités

L'AFD juge pertinentes et importantes les priorités gouvernementales pour 2000-2004. Voici les observations que nous avons à faire à ce sujet.

Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes

L'AFD juge excellent le travail de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes qui se fait au niveau ministériel. Nous voudrions en particulier féliciter le Département de l'égalité des sexes pour les efforts qu'il déploie en vue de former d'autres ministères et pour la mise en place de la « boîte à outils » électronique de méthodologies, d'exemples de bonnes pratiques et d'ouvrages auquel le site Web du Ministère pourra donner accès.

Nulle mention n'est faite d'efforts spéciaux analogues pour former des institutions locales et régionales, mais l'AFD espère qu'elles feront bon usage de la « boîte à outils » électronique et que le Ministère demeurera vigilant quant à l'évolution des choses aux niveaux local et régional.

Coopération internationale

Nous sommes d'accord avec la stratégie du Gouvernement danois pour promouvoir l'égalité des sexes en ce qui concerne les droits, l'accès aux ressources et leur disposition ainsi que l'exercice d'une influence en politique et en économie comme étant des conditions fondamentales de départ pour l'amélioration de la condition de la femme dans le cadre de la coopération du Danemark au

développement, mais nous voudrions souligner qu'il est important de consulter les organisations de femmes des pays concernés. La démarche d'appui à la réalisation de programmes sectoriels que suivent aujourd'hui la plupart des organismes donateurs, y compris la Coopération danoise au développement, tend à situer dans l'arène ministérielle le dialogue relatif au développement. Malheureusement, tous les ministères /gouvernements ne représentent pas les véritables intérêts de leur population féminine. D'autres points de vue sont à considérer si l'on veut répondre aux véritables préoccupations des femmes.

Les jeunes et la question de l'égalité entre les sexes

L'AFD est tout à fait consciente de l'ignorance des jeunes quant au long et difficile chemin qu'il a fallu parcourir pour acquérir les droits dont ils jouissent maintenant et elle les sait inconscients de l'importance de ces droits pour leur vie. C'est pourquoi nous sommes particulièrement heureuses de ce que font les pouvoirs publics à cet égard.

Intégration par recherche de l'égalité entre les sexes

Prendre l'égalité entre les sexes comme thème d'enseignement en langue danoise pour les minorités ethniques est un pas dans la bonne direction et les questions que mentionne le rapport comme support pédagogique sont bien choisies. L'AFD serait d'avis d'inclure dans ce support pédagogique la présente Convention ainsi que les droits des femmes. En 1999, l'AFD a organisé à l'intention des professeurs de danois un séminaire pour les immigrantes de Copenhague sur la Convention et sur la manière de l'utiliser, non seulement comme support pédagogique, mais aussi comme outil pour améliorer la situation des immigrantes au Danemark. Les professeurs ont trouvé très utile notre pochette d'information sur la Convention et elles se sont accordées à dire que ces femmes pourraient se sentir plus fortes de se savoir détentrices de droits reconnus au niveau international.

Les hommes et la question de l'égalité entre les sexes

L'AFD est également d'avis qu'il faut que les hommes prennent part à la réalisation de l'égalité entre les sexes. Tant que l'égalité ne sera pas vue comme un problème commun aux femmes et aux hommes et comme une situation où les uns et les autres ont tout à gagner, le but ultime ne sera jamais atteint.

Maltraitance et trafic des femmes, les personnes âgées, problématique des sexes et santé

Les observations relatives à ces sujets figurent sous les rubriques pertinentes ci-dessous.

Article 6. Questions spéciales

Trafic d'êtres humains et prostitution

L'AFD reconnaît comme pas important et nécessaire vers la sauvegarde des droits des femmes victimes du trafic sexuel le plan d'action que le Gouvernement danois a lancé en décembre 2003 pour le combattre.

De même, la ratification par le Danemark, en septembre 2003, de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (la Convention de Palerme) et du Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, est, du point de vue de l'AFD, un acte important qui montre que les organismes d'État ont l'intention de suivre les directives internationales des Nations Unies dans la lutte contre la traite des personnes.

Dans son article 3, qui définit l'exploitation comme devant au minimum inclure l'exploitation de la prostitution d'autrui, le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes tend à corroborer le fait que le plus grand nombre de victimes de la traite sont des femmes et des enfants soumis à une exploitation sexuelle commerciale dans des maisons de passe, dans des agences de location de personnel de compagnie, dans la rue, dans des strip-teases, dans des films pornographiques, etc. Trafic d'êtres humains et prostitution vont de pair. Aussi l'AFD considère-t-elle qu'une réduction de l'industrie du sexe est une mesure nécessaire à prendre par les pouvoirs publics si l'on veut gagner le combat contre le trafic des femmes.

C'est pourquoi l'AFD se dit gravement préoccupée par ce qui suit :

- **L'industrie danoise du sexe se développe à un rythme alarmant.** Au cours des 5 dernières années, le nombre de personnes impliquées dans la prostitution est passé d'environ 1 500 en 1999 à quelque 7 000 en 2002, dont environ 50 % d'étrangères. Il est à noter que le pourcentage de femmes et d'enfants étrangers ne cesse d'augmenter et que le nombre total de femmes et d'enfants exploités aux fins de prostitution ne cesse, lui aussi, d'augmenter;
- **Il semble que la demande de prostitution aille croissant.** Logiquement, cette demande augmente avec l'expansion alarmante de l'industrie du sexe. Le plan national d'action comprendra une étude de ce qui conduit les hommes à se faire clients de la prostitution. Cette étude permettra de mieux connaître les raisons qui font que les hommes exploitent les femmes à cette fin, mais elle n'aura tout au plus qu'un effet secondaire sur la réduction de la demande de prostitution et du nombre de victimes de ce commerce;
- **On ne s'attaque pas à la racine de la prostitution et du trafic d'êtres humains.** On ne s'est pas attaqué à la racine de la prostitution et du trafic d'êtres humains, à savoir la demande, par des mesures de prévention alors que le Danemark a ratifié la présente Convention et la Convention de Palerme, qui stipulent l'une et l'autre, sous des formes diverses, que les États parties s'engagent à décourager et réprimer la demande d'exploitation de la prostitution d'autrui. À ce jour, la seule initiative prise à cet égard par les pouvoirs publics a été le lancement, en décembre 2002, d'une campagne de messages publicitaires dans la presse pour faire savoir aux clients de la prostitution que certaines des prostituées pourraient être victimes de la traite d'êtres humains. Mais elle n'a pas eu d'effets de prévention en ce sens qu'elle n'a pas conduit les clients de la prostitution à réfléchir au fait qu'ils ne peuvent pas éviter d'exploiter des victimes de trafic d'êtres humains s'ils ne cessent pas d'en être consommateurs;
- **Le plan national d'action ne parle pas des enfants.** De ce fait, les enfants que l'on fait entrer au Danemark pour être exploités à des fins sexuelles ou

soumis à d'autres formes d'exploitation comme le vol, dont a fait état l'organisation « Sauvez les enfants Danemark », n'ont aucune protection. On ferme les yeux sur l'existence d'un trafic d'enfants, et on ne se soucie pas de leurs droits;

- **On ne forme pas les autorités de police compétentes à des stratégies de lutte contre le trafic des êtres humains.** Depuis l'an 2000, le Bureau du Commissaire national de la police exerce une surveillance sur ce trafic, initie des enquêtes de police sur des affaires de trafic et prend part à des activités internationales sur la question. Seulement, les autorités de police compétentes n'ont pas été formées à la lutte contre le trafic des êtres humains, ce qui était pourtant le but du plan national d'action, ni à la manière d'établir une étroite collaboration entre elles, la surveillance des frontières, le fisc, le service de l'immigration, les services sociaux, les services de santé et les ONG, comme le recommandent les accords internationaux. La conséquence de cette absence de formation et d'information est que les victimes ne sont pas sûres d'être vues comme telles par la police – ce qui est pourtant indispensable si elles doivent pouvoir se faire appliquer les mesures de protection et de soutien que prévoit le plan national d'action. Certaines victimes sont expulsées sans aucun type de soutien social ou d'aide sanitaire et sans avoir été renseignées sur les mesures de réinsertion sociale éventuellement prévues pour elles dans leur pays d'origine. Le souci du respect des droits de l'être humain qu'affiche le plan d'action ne se manifeste ainsi qu'au gré du hasard, la protection de leurs droits n'étant assurée qu'à certaines des victimes;
- **On expulse les victimes du trafic des êtres humains au bout de 15 jours.** En dépit des recommandations de l'ONU et de l'UE, le Danemark a choisi de renvoyer les victimes de ce trafic dans leur pays d'origine au bout de 15 jours, avec prolongation éventuelle dans des cas spéciaux. La rigueur de la politique d'immigration appliquée et la brièveté du délai accordé font que ces femmes n'ont pas la possibilité de se remettre de la violence et de l'exploitation qu'elles viennent de subir, de donner à la police des renseignements sur ceux dont elles ont été les victimes et d'établir de solides plans de réinsertion dans leur pays d'origine avant d'être expulsées. Il arrive, et c'est le pire des cas, que les victimes soient cueillies dès leur arrivée dans leur pays par leurs ravisseurs et réexpédiées ailleurs pour y être à nouveau exploitées;
- **Il n'est pas accordé d'aide financière aux fins de réinsertion dans le pays d'origine.** Un projet du Ministère des affaires sociales visant à réaliser en Lettonie un projet de réinsertion pour victimes de la traite rapatriées a été annulé en 2001 avant même d'avoir démarré par suite d'un changement de Gouvernement au Danemark. La brièveté du délai accordé aux victimes pour rester au Danemark fait qu'il est d'autant plus important de consentir une aide financière aux pays d'origine afin de leur permettre de mettre en place de solides mesures de rapatriement. Un montant de 30 millions de couronnes danoises a été prévu pour les activités du plan national d'action pour la période 2002-2006. Il n'en est pas prévu pour la réalisation d'activités dans les pays d'origine;

• **Il n'y a quasiment pas de structures de soutien pour les prostituées danoises.**

Il n'existe pratiquement pas de services d'orientation ni de soutien social pour les prostituées danoises du fait qu'il a été mis fin cette année à un des deux projets d'orientation en place, ce qui laisse les femmes du pays dans une situation très vulnérable.

Article 7. Droits politiques et participation aux affaires publiques

Conseils, commissions et comités

L'AFD accueille avec satisfaction toutes les initiatives visant à inciter les femmes à se faire plus nombreuses à prendre une part active à la politique locale. Malheureusement, l'idée n'en a pas été retenue dans la réforme structurelle du « Nouveau Danemark » que le Parlement vient récemment d'adopter à une faible majorité. Cette réforme regroupe 14 comtés en cinq régions avec un nombre réduit de départements. Le nombre des municipalités locales sera ramené de 271 à 120 environ et leur taille en sera de ce fait accrue. Reste à voir si cette réforme politique – la plus vaste réforme depuis plus de 30 ans – aura une incidence quelconque sur les efforts déployés pour amener un plus grand nombre de femmes à se présenter aux élections. Les statistiques montrent qu'il y a eu jusqu'à présent davantage de femmes à être élues dans les grandes municipalités, mais ces municipalités sont en général celles de villes où les gens sont plus instruits et disposent d'un meilleur système de transport. Les petites municipalités sont en général rurales. Vu les distances, le transport peut y être un problème.

Une commission appelée « Commission de la réforme structurelle » a été nommée par le Ministre des affaires extérieures et de la santé publique avec pour mission d'analyser des modèles de réforme structurelle. Treize hommes et une femme (du Département des finances) y ont été nommés. Quand un membre du Parlement a posé une question sur la répartition par sexe des membres des nouveaux conseils et commissions depuis l'entrée en fonctions du récent gouvernement, en 2002, il s'est trouvé que le Département des affaires intérieures avait tout simplement oublié de consulter la loi pour l'égalité entre les sexes et, de ce fait, de notifier la Ministre de l'égalité des sexes. Celle-ci a estimé qu'il était trop tard pour changer les nominations.

Recentrage de la question de l'égalité entre les sexes

Le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes n'a pas été inclus dans le mandat de la Commission de la réforme structurelle. Dans le rapport de 1 600 pages issu de ses travaux, la problématique des sexes et la question de l'égalité entre les sexes sont tout simplement occultées. Seul un bref aperçu en est donné quand il est dit du type de la personne qui est élue à des fonctions électives dans les comtés et les municipalités que c'est quelqu'un de sexe masculin, qui est marié, d'âge mûr, etc. De même, on ne trouve nulle trace de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes dans la proposition gouvernementale de réforme structurelle dite « Le nouveau Danemark ».

La législation danoise en matière d'égalité des sexes permet de saisir le Conseil pour l'égalité entre les sexes de plaintes personnelles pour discrimination entre les sexes, mais il n'existe apparemment pas de possibilité de recours en cas de

plainte contre des institutions publiques ou le Gouvernement quand les lois ne sont pas respectées, pas plus qu'il n'y a de sanctions en dehors du droit qu'a le Ministre de l'égalité des sexes de mettre en cause la répartition selon le sexe des membres des conseils, commissions, etc. Étant donné que le Ministre sera toujours membre du Gouvernement, l'AFD estime que l'égalité entre les sexes n'est pas bien protégée quand le Gouvernement lui-même choisit de passer outre aux lois. La méconnaissance du principe de recentrage de la question de l'égalité entre les sexes a des conséquences particulièrement graves pour la réforme structurelle. Tous les citoyens danois sont tributaires des services de protection sociale – garderie d'enfants, éducation, santé et soins aux personnes âgées – sans parler de tous les citoyens qui souffrent de handicaps ou qui ont des besoins spéciaux, mais surtout les femmes parce que ce sont toujours elles qui ont principalement la charge des affaires du ménage et du bien-être de la famille. Un récent rapport, commandé par le Département de l'égalité des sexes, montrait que les hommes et les femmes n'utilisent pas de la même manière les structures de santé publique et laissait entendre que ce sont là des données dont il faudrait tenir compte. Les choix d'éducation et de profession traduisent souvent, eux aussi, l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe, et les femmes sont majoritaires parmi les personnes âgées.

En outre, la plupart des employés du secteur public sont des femmes, 76 % dans les comtés (98 863 en 2003) et 78 % dans les municipalités (228 256 en 2003). Dans le secteur de la santé, elles sont 95 %. Ce sont ces femmes qui sont littéralement en contact, jour après jour, avec la majorité des citoyens danois. On ne les a pas consultées sur leur expérience, leurs suggestions ou leur situation, seuls leurs syndicats l'ont été, et encore à un stade très avancé du processus.

Les femmes à des postes de direction

Le nombre de femmes promues à des fonctions de direction ne reflète pas la répartition des employés du secteur public selon le sexe, puisqu'elles ne sont que 24 % dans les comtés et 14 % dans les municipalités. Reste à savoir quels seront les effets de la réforme.

Les municipalités, les comtés et le Département des finances ont créé un Forum pour gouvernance publique sur le site <<http://www.publicgovernance.dk/index.php?menub=20&siteid=20>> où problématique des sexes, égalité des sexes et recentrage ne sont pas évoqués. On n'y trouve apparemment pas de connexions avec le Département de l'égalité des sexes et l'action de longue haleine qu'il mène pour attirer davantage de femmes dans des postes de direction et de responsabilité. L'AFD estime que c'est là une question à suivre de près.

À la fin du débat sur la réforme, le Ministre du travail a donné comme raison principale de la nécessité d'une réforme structurelle l'accélération de la privatisation des services publics. Cette question n'a pas été examinée par la Commission de la réforme structurelle, pas plus qu'elle ne figurait dans le plan gouvernemental pour « Le Nouveau Danemark ». L'AFD craint de voir la transformation des citoyens en consommateurs de services modifier les conditions de travail des employés et jusqu'à l'idée de société axée sur le principe de protection sociale pour tous dans un esprit de solidarité.

Le rôle des médias

Les médias n'ont pris aucun intérêt aux perspectives de la Réforme structurelle touchant la problématique des sexes et les lettres aux éditeurs sont rejetées sous prétexte que des affaires plus importantes passent d'abord ou que le public ne s'y intéresse pas. Un journal a fini par en accepter une, mais non sans avoir pris soin d'en effacer toute référence au recentrage, à la présente Convention ou au programme d'action de Beijing et d'avoir intitulé la lettre « lutte des sexes », ce qui n'en était pas le sujet.

Les médias s'intéressent le plus aux questions de problématique des sexes quand elles peuvent faire l'objet d'un compte rendu de faits divers à classer sous la rubrique des différends, conflits d'intérêts ou affrontements (entre personnes). Aucun n'a couvert la conférence sur la Convention que l'AFD a organisée au Danemark en novembre 2001 et aucun représentant de la classe politique danoise n'y a assisté. Faute d'intérêt de la part des médias, la classe politique se trouve d'autres priorités. Seul un petit nombre de partis politiques a mis sur pied un plan pour une politique des sexes et un seul fait référence à la Convention ou à quelque autre manifestation internationale de la politique des sexes. Un seul parti a compté dans ses rangs un membre actif du Parlement européen à s'être engagé pleinement dans cette arène, mais les médias ne sont généralement pas au courant de ces questions. De sorte que la population danoise paraît croire que nous sommes toujours le premier pays du monde pour l'égalité entre les sexes et que seules quelques retouches sont à apporter au tableau, le reste étant affaire de préférences personnelles et de libre choix.

Ceci a de graves conséquences pour le débat général sur la problématique des sexes et l'égalité entre les sexes. C'est ainsi, par exemple, que plusieurs femmes qui se sont fait un nom en politique n'ont eu de cesse d'assurer le public qu'elles ne sont pas féministes. En août 2003, la Ministre de l'égalité des sexes a tenté d'engager un débat plus large sur l'égalité entre les sexes dans un article de journal qui avait pour titre « Éternel chœur de hurleuses », dans lequel elle disait que le débat danois sur la problématique des sexes était monopolisé par un petit groupe d'enseignantes de 50 ans qu'elle a toujours, depuis qu'elle existe, entendu répéter la même chose et qu'il fallait restituer au peuple des usines le débat sur l'égalité entre les sexes. Aucune mention n'y était faite de la Convention, du programme d'action de Beijing ni de l'UE et la politique des sexes pratiquée par les autres pays nordiques était directement visée comme quelque chose de négatif. La problématique des sexes et la question de l'égalité entre les sexes y étaient presque entièrement présentées comme relevant de choix personnels. Qui dit qu'il est plus intéressant, demandait la Ministre de l'égalité des sexes dans cet article, de passer son temps dans un bureau que d'être avec ses enfants et de manier l'aspirateur, même si cela veut dire gagner moins d'argent et de droit à pension?

La provocation peut susciter d'intéressants débats, mais l'AFD en doute pour ce qui concerne le cas en question. Il n'est pas réaliste de fonder une politique des sexes uniquement sur des initiatives nées de débats sur le lieu de travail ou dans les familles. Des faits, des principes et des perspectives doivent alimenter les débats. Problématique des sexes et égalité entre sexes sont soumis à l'influence de conditions et de structures qui dépassent le niveau individuel.

La Ministre de l'égalité des sexes est très bien préparée quand un nouveau débat est engagé ou qu'une nouvelle campagne est lancée et son personnel travaille

très dur et bien. Mais il faut mieux informer les partis politiques et les médias sur le cadre général de la politique des sexes que constituent, par exemple, la Convention, le Programme d'action de Beijing, les déclarations de l'UE sur la question et les autres obligations internationales que le Danemark a contractées en matière d'égalité des sexes. Actuellement, le public a l'impression que toutes les initiatives viennent uniquement de la Ministre de l'égalité des sexes.

Article 10. Accès à l'éducation

Dans l'ensemble, filles et garçons, femmes et hommes jouissent, au Danemark, de l'égalité de droits et de chances pour s'instruire. De nos jours, les femmes sont tout aussi instruites que les hommes, voire plus. Cependant, le système éducatif est toujours fortement ségrégué par sexe. Les femmes se tournent davantage vers les filières de l'enseignement et de la santé et les hommes vers celles de la technologie et des sciences. Cette tendance ne doit presque rien à la politique bien que cela ait des conséquences (au niveau économique, de la protection sociale, etc.) pour les femmes comme pour les hommes dès leur entrée sur le marché du travail. Il reste à savoir si la réforme du deuxième cycle du secondaire engagée en 2003 produira l'effet souhaité, qui est d'attirer davantage de filles et de femmes vers les sciences et la technologie.

L'AFD note avec plaisir que le rapport gouvernemental consacre quelques pages à la description de la situation des femmes dans les établissements de recherche. Nous reconnaissons que des progrès ont été faits en leur faveur dans ce domaine, mais, comme il ressort des données consignées dans le rapport, il y a encore beaucoup de chemin à faire, surtout en ce qui concerne le nombre de postes de professeurs tenus par des femmes. C'est pourquoi nous sommes convaincues qu'il faut continuer à exercer une certaine pression sur les universités et autres établissements d'enseignement supérieur pour les amener à améliorer leurs stratégies à cet égard. De même, nous estimons qu'il faut suivre de près l'évolution du projet concernant l'évaluation, du point de vue de la problématique des sexes, du cadre psychologique dans lequel s'inscrit le travail des chargés de recherche.

Article 11. Situation sur le marché du travail

Les heures de travail

À propos de ce que dit le rapport concernant la moyenne des heures de travail des femmes et des hommes, l'AFD estime devoir faire remarquer qu'au Danemark c'est toujours aux femmes qu'échoient principalement les soins de la famille.

Statistiques

L'AFD pense que le Danemark a besoin d'avoir davantage de statistiques ventilées par sexe afin de pouvoir comparer la rémunération du travail des femmes avec celle des hommes.

Congé parental

L'AFD veut voir modifier le régime du congé parental. Notre idée serait d'attribuer 3 mois à la mère, 3 mois à la mère ou au père selon ce qu'en auront décidé les parents, et 3 mois au père.

Travail à temps partiel

L'AFD pense que le travail à temps partiel ne procède pas d'un libre choix mais qu'il est lié à la situation du marché du travail pour les diplômés d'université. Au Danemark, le taux de chômage dans ce dernier groupe est très élevé, surtout pour les jeunes.

Article 12. La santé

Avortement

L'AFD voudrait souligner que considérer la maternité comme une fonction sociétale ne doit pas avoir pour résultat de réduire la liberté personnelle de la femme. S'il est vrai que le plan d'action sur l'avortement et d'autres programmes de promotion de la santé ont en vue l'intérêt de la femme, il n'est pas moins vrai qu'ils impliquent souvent une obligation acceptée comme si c'était l'intérêt de l'embryon/enfant et non celui de la femme que l'on recherchait. L'AFD estime qu'il appartient à chaque femme enceinte de prendre elle-même la décision de mettre fin à une grossesse précoce. Le droit qu'a la femme de choisir l'avortement doit être accepté comme le dernier recours qu'il est par définition. Il n'y a pas de solution de rechange à l'avortement et rien n'est venu démontrer que les Danoises ne font pas preuve d'une grande maturité d'esprit dans leur utilisation du droit légal à l'avortement.

Fécondité

En ce qui concerne le traitement de la fécondité, l'AFD, comme elle en faisait déjà état dans les rapports 1996 et 2000 au Comité, est opposée au partage de la fonction de maternité (la mère naturelle fournissant l'œuf, la mère biologique portant l'enfant et la mère sociale élevant l'enfant) que l'évolution de la technologie a rendu possible. Comme les conséquences de la fécondation artificielle ne sont rien moins que claires, l'AFD voudrait voir interdire :

- La fécondation de l'œuf humain en laboratoire aux fins de recherche fondamentale;
- La congélation d'œufs humains non fécondés;
- la donation incontrôlée d'œufs humains non fécondés;

Ces opérations, si on les autorise, ne feront rien pour la protection de la liberté personnelle de la femme, pas plus qu'elles ne renforceront l'égalité entre les sexes.

Le Danemark a signé la Convention relative aux droits de l'homme et à la biomédecine dans le cadre du Conseil de l'Europe. Cette convention établit des règles générales concernant la manière dont les médecins devraient se comporter à l'égard des œufs qui ont fait l'objet d'une donation, à l'égard des embryons et en ce qui concerne l'évolution du mode de traitement. Absolument rien n'est dit au sujet des femmes enceintes ou parturientes elles –mêmes alors que la convention affirme la primauté de l'être humain sur le seul intérêt de la science ou de la société. On considère la fécondité comme un phénomène abstrait, et c'est pourquoi il est nécessaire de demeurer vigilant en ce qui concerne les faits nouveaux qui peuvent survenir dans le traitement de la fécondité ainsi que dans la recherche fondamentale.

Soins maternels

Les dernières années ont vu fermer les maternités d'un grand nombre de petits hôpitaux de province. La disparition de centres de maternité et de services de sages-femmes ainsi que d'experts en obstétrique des collectivités locales représente un gros désavantage pour les femmes, qui ont maintenant de grandes distances à parcourir pour accoucher. Le Danemark reconnaît aux femmes le droit de choisir d'accoucher chez elles, mais les médecins omettent de les informer de cette possibilité et il est souvent très difficile de faire venir des sages-femmes à domicile. Pour que cette option ait un sens, il faut faire connaître l'existence de ce droit.

Maltraitance des femmes

Le Danemark a profité de la coopération entre membres de l'ONU et de l'UE, coopération qui a contribué à mettre la violence à l'égard des femmes à l'ordre du jour et, de ce fait, incité le Danemark à lancer, en 2002, le plan d'action gouvernemental de lutte contre la maltraitance des femmes. Une nouvelle formulation de la violence dont sont victimes des femmes en fait maintenant un délit et elle est vue enfin, non comme des incidents isolés, mais comme un phénomène progressif de violence psychologique continue et omniprésente accompagné de violence physique qui s'accélère avec le temps. Cette prise de conscience est nécessaire si on espère pouvoir, dans toute la mesure du possible, combattre la maltraitance des femmes et des enfants et leur assurer la protection dont ils ont besoin.

Le plan d'action décrit la violence comme un phénomène qui se produit au niveau de la famille, mais l'AFD pense que c'est perdre de vue l'inégalité de pouvoir qui existe entre les hommes et les femmes ainsi que les valeurs générales sur lesquelles repose l'avantage qui est celui des hommes à cet égard. Ceci veut dire que le plan d'action se situe dans une optique d'efforts pour combattre la violence aux niveaux individuel et familial alors que les structures qui sont génératrices de violence dans les relations entre les sexes demeurent inchangées.

L'AFD reconnaît que le plan a mis en route de bonnes initiatives. On veut, par exemple, améliorer le travail des experts auprès des femmes victimes de violence, long processus qui exige formation, coopération interdisciplinaire et acquisition d'aptitudes personnelles concrètes. À cette fin, un certain nombre de réunions ont eu lieu dans tout le pays et un projet pilote a été mis en place dans 5 comtés. Une « boîte à outils » qui peut fournir des outils conçus pour ce travail a été mise au point. Ces initiatives ont été financées par l'État. Comment cette formation en cours d'emploi brève, mais très poussée, va pouvoir être poursuivie, cela n'a toutefois pas été décidé. L'AFD estime qu'elle doit absolument se poursuivre si le plan d'action doit pouvoir conduire à des changements dans les remèdes qui sont offerts aux victimes de violence et à leurs enfants.

Si la campagne nationale d'information par la presse, la télévision, l'apposition d'affiches dans les gares, etc. a été une excellente initiative, l'AFD estime qu'elle s'est déroulée sur un temps si court que beaucoup n'ont pas reçu le message « Halte à la maltraitance des femmes. Fini le silence ». Nous serions d'avis de la recommencer et de la faire durer plus longtemps.

En ce qui concerne les hommes violents, l'action engagée à cet égard est double : d'une part, on encourage les experts en la matière, quand ils ont affaire à

des hommes violents, à appeler par son vrai nom la violence à l'égard des femmes; d'autre part, on propose aux hommes violents un traitement psychosocial accompagné d'entretiens sur ce que l'homme désire comme étant « la bonne vie ». Dans d'autres pays, comme la Norvège, l'accent est mis sur le fait qu'il ne peut y avoir traitement que si le violent reconnaît sa violence. L'AFD estime qu'il est nécessaire de chercher à connaître les raisons qui conduisent un violent à décider de se soumettre à un traitement.

D'une manière générale, on cherche à mettre l'accent sur le fait que la violence est illégitime et inacceptable, mais, au niveau des individus, on procède selon une démarche psychologique pour connaître les raisons de la violence et l'inégalité de pouvoir dans les relations entre les sexes demeure invisible et taboue. Voilà qui est en contradiction avec la volonté proclamée de briser le tabou social dont fait l'objet la violence à l'égard des femmes. Pour y parvenir, il faut un débat sur l'inviolabilité de la famille et l'inégalité sociale entre les hommes et les femmes et y apporter les changements qui s'imposent.

L'AFD se félicite de voir que le plan d'action prévoit une formation en cours d'emploi. Toutefois, dans l'éducation de base à tous les niveaux, de l'école primaire à l'université, on perd de vue la problématique des sexes et les injustices que subissent des femmes et des enfants chez eux. Les travaux de recherche qui se font dans ce domaine sont sporadiques et se caractérisent par l'inventaire et la description. L'AFD ne peut que recommander que priorité soit donnée à la lutte contre la violence entre les sexes dans l'allocation des fonds de recherche de façon à pouvoir entreprendre des travaux capables d'apporter des réponses à un grand nombre de questions et de problèmes.

Personnes d'origine étrangère détentrices d'un permis de séjour à durée limitée qui ont été victimes de violence de la part d'un conjoint

La faiblesse du nombre d'étrangères qui ont obtenu un permis de séjour pour cause de violence (86) par rapport au nombre total de demandeuses (275) entre 1998 et 2003 témoigne des difficultés que connaissent les femmes battues détentrices d'un permis de séjour à durée limitée qui voudraient quitter celui qui les bat. Les obstacles sont de deux types : 1) l'ignorance où sont les étrangères de la pratique administrative du droit; 2) la rigueur d'application de la loi sur les étrangers dans ce type de cas. Comme les femmes battues restent généralement cloîtrées chez elles, elles ne savent pas qu'un certificat médical faisant état des voies de fait qu'elles ont subies est le document le plus important à présenter quand on demande un permis de séjour. Il en est d'autres, comme un rapport de police, de centre d'accueil de femmes, etc., qui peuvent avoir de l'importance, eux aussi, mais cela ne suffit pas. De plus, il est très rare que ces femmes connaissent au Danemark d'autres personnes que l'époux.

Dans ces circonstances, on voit pourquoi si peu de demandeuses parviennent à éviter de se voir refuser la prolongation de leur permis de séjour (moins d'un tiers). De plus, alors que la loi sur les étrangers permet de prendre en considération le fait qu'une divorcée, si elle est expulsée du pays, risque peut-être de subir des violences de la part de sa famille dans son pays d'origine, cette disposition de la loi n'est presque jamais appliquée aux femmes battues.

Article 15. Capacité juridique**Mariages arrangés, mariages contractés sous l'effet de la force ou de pressions et âge minimum de 24 ans exigé pour la réunification de deux époux**

L'AFD juge nécessaire et bénéfique la législation danoise concernant les mariages arrangés, les mariages contractés sous l'effet de la force ou de pressions et l'imposition d'un âge minimum de 24 ans pour la réunification de deux époux.

Cette législation apporte un changement à une tradition qui limitait la liberté de choix en matière de mariage, ce qui est quelque chose à quoi on attache un grand prix dans une démocratie digne de ce nom. Non seulement cette tradition est dépassée par rapport aux principes d'une démocratie moderne, mais la façon dont se conclut l'accord de mariage a, elle aussi, beaucoup changé depuis quelque temps, donnant un nouvel élan à la volonté de progrès. Par exemple, on n'a que très peu de temps pour trouver qui épouser parce que la plupart des mariages arrangés ont lieu maintenant durant un séjour de deux petites semaines de vacances dans le pays d'origine.

Souvent, dans les minorités ethniques, le besoin qu'ont les parents de marier leurs enfants jeunes vient du sentiment d'insécurité qu'ils commencent à éprouver à les voir montrer les premiers signes de l'amour, les filles prendre des formes de plus en plus féminines, des problèmes propres à l'adolescence apparaître, ou quand ils sont appelés à assumer de plus grandes responsabilités en tant que famille. Les jeunes évitent d'avoir à subir les pressions de leur milieu en se mariant de bonne heure et les parents d'avoir à marier leurs enfants sous la pression des gens qu'ils fréquentent en suivant la coutume. La règle des 24 ans signifie que ces familles devront trouver d'autres solutions que le mariage.

L'expérience que nous tirons d'une série de conférences que nous avons organisées sur la question à l'intention des parents et des jeunes de minorités ethniques nous conduit à dire qu'ils sont rarement à même de reconnaître tout de suite le problème. C'est seulement par des histoires concrètes qu'on peut les amener à en reconnaître l'existence et l'importance ainsi que la nécessité de légiférer en la matière.

Association des femmes du Danemark

Karen Hallberg

Présidente

Juillet 2004

Leslie Larsen

Coordinatrice

Y ont pris part: Esmá Birdi, Karen Hallberg, Esmá Birdi, Karen Hallberg, Edith Hansen, Hanne Helth, Leslie Larsen, Britta Mogensen, Bente Holm Nielsen, Lene Pind, Tinne Stubbe Østergaard



ALMANNA- OG HEILSUMÁLARÁÐIÐ

La Convention et les Autorités des îles Féroé

Introduction

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Danemark et est entrée en vigueur le 21 mai 1983. Elle a été ratifiée sans réserve pour les Féroé.

En application d'une résolution parlementaire du 31 mars 1987, le Parlement des îles Féroé a approuvé l'entrée en vigueur de la Convention dans les Féroé. Les droits de la personne énoncés dans la Convention sont donc applicables aux Féroé depuis quelques années.

Ceci est le premier rapport sur ce que font les Autorités gouvernementales des îles Féroé concernant la mise en œuvre de la convention.

I.

Article 1

Il n'est rien dans la législation des Féroé qui s'oppose à l'égalité entre les sexes. Il n'y est fait aucune distinction entre les femmes et les hommes, tous les citoyens des Féroé, de quelque sexe qu'ils soient, jouissant des mêmes droits.

Les femmes et les hommes ont mêmes droits et mêmes responsabilités dans tous les compartiments de la société.

Article 2

La loi d'autonomie interne de 1948, qui régit les relations entre les Féroé et le Danemark, ne contient pas de disposition qui fasse spécifiquement référence à l'égalité des sexes.

Le Parlement a, en 1994, adopté une loi relative à l'égalité entre les sexes (loi parlementaire n° 52 en date du 3 mai 1994 relative à l'égalité entre les sexes, voir document n° I ci-joint). La loi avait principalement pour but d'éliminer toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe.

Le texte de la loi stipule que la Commission pour l'égalité entre les sexes peut 1) invoquer le pouvoir qu'elle a d'engager des poursuites pour enquêter sur une affaire de violation présumée de droits protégés; 2) recommander que ceux dont les droits ont été violés en demandent réparation aux tribunaux; 3) engager une action au civil pour cause d'activités ou pratiques contraires à l'esprit de la loi (§ 12).

Article 3

La législation actuelle concernant l'égalité des sexes couvre les domaines suivants :

- **Pratiques d'emploi, etc.**, où il est dit, notamment, qu'un employeur n'a pas le droit de faire de différence ou de discrimination selon le sexe entre ses employés et qu'il est tenu d'assurer aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail égal;
- **Congé parental**, où il est dit que tous les employés ont le droit de s'absenter de leur travail pour cause de grossesse, d'accouchement et de post-partum en vertu de la législation en vigueur et/ou d'accords entre le syndicat/l'intéressé et l'employeur;
- **Textes et documents pédagogiques**, où il est dit que les textes et documents utilisés pour l'éducation et la formation des enfants doivent être conformes à l'esprit de la loi;
- **Commissions et conseils**, où il est dit que tous les comités, commissions, conseils et organes représentatifs de l'État qui sont nommés par une autorité ou institution gouvernementale doivent être constitués de telle manière que les deux sexes y soient représentés en nombre essentiellement égal;
- **Commission de l'égalité des sexes**, où il est dit que la Commission dispose d'un pouvoir de contrôle pour assurer l'application de la loi sur l'égalité des sexes et que la Commission conseille, sur les questions relatives à l'égalité des sexes, les autorités gouvernementales, les institutions, les organisations et les particuliers.

Promouvoir l'égalité entre les sexes

Le Conseiller principal chargé de ce qui touche à l'égalité des sexes au Ministère de la santé et des affaires sociales et la Présidente de la Commission de l'égalité des sexes ont rencontré des représentants du cabinet du Premier Ministre et du Ministère de l'intérieur des îles Féroé pour discuter, notamment, du recentrage de la question de l'égalité entre les sexes.

Des travaux sont en cours qui ont pour but de faire en sorte que le recentrage de la question de l'égalité entre les sexes soit pris en compte dans l'élaboration des lois et dans les activités opérationnelles de l'ensemble de l'administration centrale.

On s'est également employé à encourager les femmes à être plus nombreuses à se lancer dans la politique. Pour l'élection parlementaire de 2002, la Commission de l'égalité des sexes a joué un rôle majeur dans l'organisation d'un forum pour encourager les femmes à faire de la politique. Le forum a été un succès à beaucoup d'égards : le nombre de femmes qui ont été élues est proportionnel au nombre de femmes qui se sont présentées. Le ministre chargé des questions qui touchent à l'égalité entre sexes a, au nombre de ses principales priorités, celle d'encourager les femmes à se lancer dans la politique.

La Commission de l'égalité des sexes tiendra une conférence sur l'égalité entre les sexes en mai 2004. Elle portera essentiellement sur quatre points :

- **Dixième anniversaire de la loi sur l'égalité des sexes.** Où en sommes-nous et que reste-t-il à faire?
- **Marché du travail.** Les possibilités sur lesquelles les organisations pourraient axer leur action en faveur de l'égalité entre les sexes;
- **Lignes de conduite futures;**
- **Coutumes et traditions.** Les défis que présentent à l'égalité entre les sexes les comportements actuels des hommes et des femmes. Les obstacles qui en freinent la réalisation.

Le Ministère de la santé et des affaires sociales des îles Féroé assurera le financement de la conférence, qui sera ouverte par le ministre chargé des questions qui touchent à l'égalité entre les sexes.

En mars 2003, ce dernier a financé une conférence de recherche sur la situation sociale dans les Féroé, conférence au cours de laquelle ont été analysées les données et les informations statistiques disponibles. Il y a été également débattu d'égalité entre sexes et de protection sociale.

Article 4

Promouvoir les droits d'un sexe en particulier n'est pas contrevenir à la législation actuelle en matière d'égalité des sexes quand il s'agit d'aller ainsi dans le sens de l'esprit de la législation.

Quand une femme devient enceinte, elle a droit à un congé parental de quatre semaines avant d'accoucher et de 24 semaines après l'accouchement sans rien perdre de son salaire ni de ses indemnités.

Article 5

Le but suprême de la Commission en place actuellement est d'arriver à provoquer un changement dans les mentalités afin que les Féroé puissent démontrer par la pratique que l'on y reconnaît aux femmes et aux hommes le droit aux mêmes possibilités. Un des moyens d'y parvenir est d'organiser des réunions publiques pour y débattre de questions relatives à l'égalité entre sexes.

Par ailleurs, la Commission de l'égalité des sexes prend les dispositions nécessaires pour la publication de textes et documents pédagogiques et l'examen de la place qui est faite à l'idéal d'égalité des sexes dans ceux qui sont actuellement utilisés dans les écoles.

Article 6

Trafic des femmes

La faiblesse du nombre des habitants (autour de 48 000) et le fait que la collectivité est si petite faisaient croire qu'il serait difficile d'y pratiquer le trafic des femmes ou la prostitution à l'insu des autorités.

En janvier 2004, on a appris par la presse que les hommes des Féroé pouvaient entrer en contact avec des étrangères. Les organisations de femmes et les parlementaires femmes ont noté qu'il pouvait bien s'agir de trafic de femmes. Les autorités suivent la situation de très près et on prévoit d'engager la démarche

nécessaire pour modifier la législation de façon à rendre ce trafic illégal dans les Féroé.

Le Ministre de l'intérieur des Féroé s'emploie actuellement à assurer l'entrée en vigueur dans les îles Féroé de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée ainsi que de ses Protocoles. Le but que vise la Convention de l'ONU et en particulier le Protocole relatif à la traite des personnes, que le Gouvernement danois a ratifiés le 30 septembre 2003 et qui sont entrés en vigueur pour le territoire du Danemark en novembre 2003, est de prévenir, par la coopération internationale, la vente transnationale de femmes et d'enfants. Le Ministre de l'intérieur des Féroé a l'intention de soumettre cette convention au Parlement Féroé pour approbation.

Maltraitance des femmes

Le centre de crise de Tørshavn, la capitale des Féroé, a été créé en 1988. Il offre aux femmes qui ont subi des sévices un refuge et un soutien social, juridique et psychologique ainsi que des conseils. Il emploie à temps complet deux personnes très compétentes. L'une d'entre elles s'occupe en particulier des enfants qui accompagnent les femmes qui viennent au centre. En 2002, le centre a traité 468 demandes d'assistance. Dix-sept femmes y ont séjourné pour un total de 576 jours et 22 enfants y ont également été pris en charge pour un total de 811 jours. Les raisons majeures qui incitaient ces femmes à s'adresser au centre étaient notamment la violence domestique, le divorce, les difficultés financières, l'inceste et le viol.

Le financement de la majeure partie des activités du centre est assuré par les pouvoirs publics. Les femmes qui y sont accueillies paient également.

Quant aux hommes qui sont victimes de violence, ils n'ont pas de centre d'accueil à leur disposition.

En 2001, l'Islande, le Groenland et les îles Féroé ont créé une coopérative de recherche sur les femmes et la violence dont le but était d'analyser l'ampleur de la violence, et en particulier de la violence domestique, dans les trois pays. Les résultats de ses travaux n'ont pas encore été publiés.

II.

Article 7

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques. Les femmes et les hommes ont le même droit de voter et de pouvoir être élues membres des conseils municipaux, du Parlement des Féroé, de l'exécutif gouvernemental et du Parlement danois, lequel comprend deux représentants des Féroé. Néanmoins, les femmes sont minoritaires dans ces arènes politiques où se prennent les décisions de politique publique.

On donne ci-dessous un aperçu de la composition des conseils municipaux, du Parlement des Féroé et de l'exécutif gouvernemental.

Conseils municipaux

<i>Élections municipales 2001</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en pourcentage</i>
Conseillers municipaux	181	44	24,3
Maires	48	7	14,6
Adjoints au maire	43	10	23,3

En 2001, il y avait en tout 48 municipalités dans les Féroé.

Parlement Féroé

<i>Élections au Parlement Féroé</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en pourcentage</i>
2004	32	3	9,4
2002	32	4	12,5
1998	32	4	12,5

Généralement, les élections parlementaires ont lieu tous les quatre ans. Il arrive que le Premier Ministre demande de nouvelles élections, ce qui a été le cas en 2004.

Il convient de noter que les parlementaires femmes viennent en majorité du sud de Strey moy, qui est la région où se trouve la capitale et qui est la plus grande circonscription électorale du pays. Il y a sept circonscriptions électorales dans les Féroé.

L'exécutif des Féroé

<i>L'exécutif des Féroé</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en pourcentage</i>
2004	7	0	0
2002	9	1	11
1998	8	1	13

Direction de l'administration centrale de l'exécutif

Il existe actuellement sept ministères dans les Féroé. Dans deux d'entre eux, le secrétaire permanent est une femme, ce qui donne, pour les femmes, un pourcentage de 28,6 % du total.

Direction des agences et institutions ministérielles

Les Féroé comptent en tout 57 agences ou institutions gouvernementales. Dans huit d'entre elles, l'administrateur principal est une femme, ce qui donne, pour les femmes, un pourcentage de 14 % du total.

Commissions et conseils du secteur public

La loi sur l'égalité des sexes dispose que les commissions et conseils du secteur public comprennent un nombre égal de femmes et d'hommes. Depuis son entrée en vigueur, la Commission de l'égalité des sexes s'emploie à faire en sorte que la répartition des femmes et des hommes dans ces instances publiques soit conforme à ses dispositions.

En 2000, 284 hommes et 112 femmes étaient membres de commissions et conseils publics, soit 72 % d'hommes et 28 % de femmes. En 2003, les chiffres étaient de 253 hommes et de 164 femmes, soit 61 % d'hommes et 39 % de femmes. Les femmes et les hommes ne sont pas également représentés comme le veut la loi dans les conseils ou comités relevant en particulier des ministères de la pêche, du pétrole et de l'industrie. Le ministre chargé des questions qui touchent à l'égalité entre les sexes a fait savoir aux autorités politiques respectives qu'il fallait prendre les mesures nécessaires pour être en conformité avec les dispositions de la législation relative aux nominations aux commissions et conseils du secteur public.

Article 8

Les femmes ont le droit, tout comme les hommes, de représenter les Féroé sur le plan international. Le Danemark agit en qualité de représentant principal des Féroé dans les affaires internationales. Il existe, aux Féroé, un département des affaires étrangères qui relève du Cabinet du Premier Ministre et qui comprend cinq personnes titulaires de diplômes d'études supérieures dont deux sont des femmes, soit un pourcentage de femmes de 40 %. Les Féroé ont à Copenhague, Bruxelles et Londres des missions qui sont toutes dirigées par des hommes.

Article 9

Les droits relatifs à la nationalité sont un domaine qui est du ressort du Danemark, et c'est pourquoi on renvoie à ce qui est dit dans le rapport du Danemark à ce sujet.

III.

Article 10

Dans les Féroé, les filles, les garçons, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et le même accès à toutes les écoles et ils ont les mêmes possibilités de s'instruire dans toutes les disciplines.

La législation actuelle en matière d'éducation ne parle pas explicitement de l'égalité des sexes. La loi sur l'égalité des sexes aborde, elle, la question de l'éducation, stipulant que les textes et documents utilisés pour l'instruction et la formation des enfants doivent être conformes à l'esprit de la loi et que tous ces textes et documents doivent être conçus de manière que les deux sexes puissent, dans des conditions d'égalité, choisir ce qui leur convient parmi les diverses options que leur propose le département des textes et supports pédagogiques.

École élémentaire

Filles et garçons sont astreints à neuf ans de scolarité élémentaire. Il n'est pas question d'égalité entre les sexes dans la loi sur l'enseignement élémentaire (loi parlementaire n° 125 en date du 20 juin 1997). Il y est dit, au troisième alinéa du deuxième paragraphe, que la formation et les activités quotidiennes de l'école élémentaire doivent être fondées, notamment, sur les principes de l'égalité et des droits de la personne. L'éducation proscrit toute discrimination fondée sur le sexe. Filles et garçons d'école élémentaire ont accès aux sports, aux cours d'économie ménagère, aux travaux manuels et au dessin industriel. La loi sur l'enseignement élémentaire stipule aussi que les écoles élémentaires dispensent des cours d'éducation sanitaire et sexuelle.

Formation professionnelle et formation secondaire

Les deux sexes peuvent opter, dans des conditions d'égalité, pour une formation professionnelle ou pour une formation secondaire dans les écoles des Féroé. En 2002, il y avait en tout 1 674 inscrits, dont 67 % étaient de sexe féminin, dans les écoles professionnelles ou secondaires. Il y a davantage d'élèves de sexe féminin que de sexe masculin dans les écoles professionnelles et secondaires, à l'exception des écoles techniques et des écoles de navigation. En 2002, 78 % des élèves qui sortaient de celles-ci munis du diplôme de fin d'études étaient de sexe masculin.

Enseignement supérieur

En général, on quitte le pays pour suivre des cours d'enseignement supérieur. On ne dispose pas de statistiques sur le nombre de jeunes qui choisissent d'aller faire des études supérieures hors des Féroé de sorte qu'il n'y a pas de données sur le nombre de femmes et d'hommes qui suivent un enseignement supérieur hors du pays.

Dans les Féroé, les établissements ci-après dispensent un enseignement de niveau supérieur :

- Écoles de commerce;
- École de navigation;
- École de technicien de machines;
- École normale d'instituteurs des Féroé;
- École de formation aux soins infirmiers;
- Université des Féroé

Sur les 257 étudiants qui ont obtenu le diplôme d'études commerciales délivré par les écoles de commerce en 2002, 32,3 % étaient des femmes. Ceux qui suivent ces cours sont souvent employés à temps complet également, de sorte que certains cours ont lieu le soir et le week-end.

Il n'y avait pas une seule femme parmi les 53 nouveaux diplômés de l'école de navigation en 2002. Il n'y en avait pas non plus parmi les 38 nouveaux diplômés de l'école de technicien de machines la même année. Sur les 48 élèves de l'école

normale d'instituteurs des Féroé qui en sont sortis en 2002 munis du diplôme d'enseignant du primaire et de maternelle 66,7 % étaient des femmes.

Des 15 élèves qui ont obtenu le diplôme de l'école de formation aux soins infirmiers en 2002, 100 % étaient des femmes.

En 2002, 32 personnes ont obtenu le diplôme de l'Université des Féroé, dont 50 % étaient des femmes. Il y a une différence quant au choix des disciplines. Sur les 19 étudiants qui en sont sortis diplômés de sciences naturelles en 2002, 26,3 % étaient des femmes. Des 10 étudiants qui sont sortis diplômés du département des langues, 90 % étaient des femmes.

Programmes d'éducation des adultes et d'enseignement secondaire du premier cycle

Dans les grandes agglomérations des Féroé, les femmes comme les hommes ont la possibilité de suivre des cours du soir et d'éducation permanente. En 2002, 69,1 % des 6 606 personnes qui suivaient des cours d'éducation permanente et d'enseignement secondaire du premier cycle étaient des femmes.

Article 11

Les femmes et les hommes ont le même droit et le même accès à tous les types d'emploi.

Salaire et chômage

De l'ensemble des salaires versés en 2002, les femmes ont perçu 33 %. Les proportions n'avaient guère changé depuis 1998.

Le revenu moyen des femmes des Féroé était de 145 000 couronnes danoises en 2002 et celui des hommes de 250 000. Une des raisons de cette différence est qu'il y a davantage d'hommes que de femmes dans le groupe d'âge des 16 à 66 ans, outre que les femmes font relativement moins d'heures de travail que les hommes.

Le chômage, en décembre 2002, était de 1,8 % dans les Féroé. Des personnes inscrites au chômage en décembre 2002 61,7 % étaient des femmes.

Régime d'attribution du congé parental

L'institution du régime d'attribution du congé parental est née d'une loi d'avril 2001 du Parlement des Féroé (Loi parlementaire n° 48 en date du 3 avril 2001). Cette loi revêt une grande importance pour les conditions de travail des femmes puisqu'elle leur donne la possibilité de rester chez elles avec leurs enfants sans rien perdre de leur salaire, ou allocation parentale, quatre semaines avant d'accoucher et 24 semaines après accouchement. Au bout de la quatorzième semaine, les parents peuvent opter pour le maintien du père à la maison avec l'enfant pendant 10 semaines, auquel cas l'allocation parentale lui est versée. Les deux parents ne peuvent pas rester à la maison à la fois. Les hommes ont le droit de recevoir l'allocation parentale pendant deux des 14 semaines qui suivent l'accouchement. Le montant maximum qui peut être versé est de 35 000 couronnes danoises.

L'un ou l'autre des parents a le droit de rester à la maison avec l'enfant pendant un total de 52 semaines, mais l'allocation parentale n'est payable que pour 24, en plus des deux semaines accordées au père.

Le financement de ce système d'allocation parentale est assuré par le Trésor public et en partie par une contribution payable par tous les individus de 16 à 66 ans et les sociétés de commerce qui reçoivent ou qui payent un salaire de niveau A. La contribution représente 0,25 % du salaire de niveau A versé ou perçu par mois.

Renforcement des qualifications professionnelles des femmes

Des programmes ont été mis sur pied pour renforcer les qualifications professionnelles des femmes. C'est ainsi que, dans le cadre du programme d'éducation permanente de l'école de commerce des Féroé et de l'Office de commerce des Féroé, des cours ont été organisés à l'intention des femmes qui souhaitaient monter leur propre affaire ou qui en avaient déjà une.

Article 12

Statistiques de la population

Entre 1996 et 2000, la population totale des Féroé s'établissait à 47 704 personnes, dont 48,1 % de femmes.

Au cours de cette période, l'espérance moyenne de vie des hommes était de 75,2 ans et celle des femmes de 81,4 ans. Entre 1991 et 1995, celle des hommes était de 73,3 ans et celle des femmes de 80,3 ans. En 2002, le taux de natalité était de 2,54.

Système de soins de santé

Les services du système national des soins de santé des Féroé, y compris ceux des médecins de ville et des hôpitaux municipaux, sont dispensés gratuitement à tous les citoyens et résidents en situation légale. Les Féroé disposent de trois hôpitaux qui comptent en tout 290 lits. Une visite périodique gratuite pour frottis vaginal est prévue pour les femmes dans le but de prévenir le cancer de l'utérus.

Il n'a pas été signalé de cas de sida en 2002.

En tout, 48 personnes ont demandé l'autorisation de se faire stériliser en 2002. Sur ce nombre, 31 étaient des femmes, soit un pourcentage de 64,6 %.

Grossesse

Quand une femme devient enceinte, elle a la possibilité de voir son médecin de ville et la sage-femme de six à sept fois ou davantage s'il le faut. Pendant ces visites, qui sont gratuites, on s'assure que la mère et l'enfant sont en bonne santé. En outre, on donne à la femme des conseils appropriés concernant, par exemple, la nutrition et l'exercice physique.

La plupart des femmes des Féroé accouchent dans un hôpital. En 2001, 99,4 % de tous les nouveau-nés y étaient nés. La mère y reste environ cinq jours après l'accouchement, ou davantage en cas de besoin. On peut aussi choisir d'accoucher chez soi. On fait alors appel à une sage-femme. Ce service est pris en charge par le système de santé publique.

Interruption de grossesse

La législation actuelle des Féroé en matière d'avortement date de 1959. Si un avortement est jugé nécessaire afin d'éviter de mettre en danger la vie ou la santé de la mère et si cette appréciation a un fondement médical en rapport avec une maladie ou une affection, le médecin-chef de l'hôpital peut approuver l'opération. Dans d'autres circonstances, si une femme désire mettre fin à sa grossesse, la décision est prise en consultation avec le médecin autorisé qui sera chargé de l'opération et avec un autre médecin autorisé. Les avortements ne peuvent se pratiquer qu'en hôpital. Il y a eu 48 opérations de ce type en 2002.

Article 13

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits sociaux et économiques. Ils ont même accès aux sports ainsi qu'aux activités de loisirs et aux activités culturelles.

Article 14

Les femmes et les hommes qui vivent dans les villages et les îles éloignées ont les mêmes droits que tous les autres habitants des Féroé. Il y a toutefois une grande différence de conditions de vie entre les habitants de ces îles et ceux des régions plus centrales du pays.

En avril 2000, le Premier Ministre des Féroé a mis sur pied un comité chargé d'étudier et d'évaluer la situation dans les îles éloignées afin que les autorités politiques puissent disposer de données de base sur lesquelles se fonder pour trouver réponse à des questions sur la manière de sauvegarder l'avenir de ces îles et des petits espaces. Le rapport de ce comité, qui a été achevé en avril 2001, dresse un tableau de la vie des habitants de l'ensemble de ces îles sans faire d'observations particulières sur la condition des femmes.

Article 15

Les femmes et les hommes sont égaux en droit. Ils ont même droit d'accès au système judiciaire. Ils ont mêmes droits d'être propriétaires et d'être traités à égalité devant les tribunaux.

Article 16

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits de contracter mariage, de choisir un(e) époux/épouse et de divorcer. Les Féroé n'admettent pas le partage de la garde des enfants et c'est souvent à la mère que cette garde échoit en cas de divorce.

Les femmes et les hommes ont les mêmes droits de choisir leur nom de famille et leur profession. Ils doivent avoir au moins 18 ans pour pouvoir se marier. Si une personne n'a pas 18 ans, le mariage doit être autorisé par le Haut Commissaire du Danemark en poste dans les Féroé.

Annexe 1 : Loi du Parlement Féroé No. 52 du 3 mai 1994 relative à l'égalité des sexes

Chapitre 1

Objet

Article 1. L'objet de la présente loi est d'éliminer toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

1. Il ne doit pas être jugé contraire à l'esprit de la présente loi que les membres d'un sexe se voient assurer certains droits si l'attribution de ces droits permet d'atteindre d'autant mieux le but visé par la loi.

2. Les hommes et les femmes se voient reconnaître l'égalité de chances en matière d'éducation et d'emploi ainsi que de formation professionnelles et culturelle.

Chapitre 2

Principe suprême

Article 2. Nul n'a le droit de faire, directement ou indirectement, de discrimination selon le sexe.

Emploi

Article 3. Un employeur n'a pas le droit de faire de discrimination ou de différence fondée sur le sexe entre ses employés. Ladite discrimination est interdite en ce qui concerne notamment l'emploi, la cessation d'emploi, l'évaluation, le niveau de salaire, les transferts, l'avancement, la mise en disponibilité, les conditions de travail et les privilèges.

1. Un employeur n'a pas le droit de faire paraître une offre d'emploi qui donne d'une manière quelconque l'impression qu'un sexe est préféré à l'autre, sauf si l'emploi ne convient manifestement qu'à un sexe en particulier. Il n'est pas permis non plus à des établissements d'enseignement de chercher à attirer les membres d'un sexe plutôt que de l'autre. Il pourra arriver, dans des circonstances tout à fait spéciales, que la Commission de l'égalité des sexes accorde une dérogation.

2. Dans le cas où un(e) employé(e) est licencié(e) ou traité(e) de manière inéquitable pour avoir revendiqué les droits énoncés dans le paragraphe 1 ci-dessus, l'employé(e) pourra avoir droit à une indemnité dont le montant maximum pourra correspondre à vingt (20) semaines de son salaire. Il sera tenu compte, dans le calcul de ladite indemnité, de l'ancienneté de l'employé(e) ainsi que d'autres faits et circonstances pertinents à l'affaire.

Égalité de salaire

Article 4. L'employeur verse aux femmes et aux hommes les mêmes salaire et indemnités pour le même travail. Ceci vaut aussi pour un travail jugé avoir la même valeur relative.

1. Un(e) employé(e) qui ne perçoit pas le salaire ou les indemnités qui lui sont dus en vertu de ce qui précède a droit au paiement de la différence et/ou aux mêmes indemnités.

2. Dans le cas où un(e) employé(e) est licencié(e) ou traité(e) de manière inéquitable pour avoir revendiqué le paiement du différentiel de salaire ou des indemnités qui lui sont dus en vertu de ce qui est dit plus haut, l'employeur lui doit une indemnité dont le montant maximum pourra correspondre à vingt (20) semaines de son salaire. Il sera tenu compte, dans le calcul de ladite indemnité, de l'ancienneté de l'employé/e ainsi que d'autres faits et circonstances pertinents à l'affaire.

Égalité de chances en matière de profession et de formation

Article 5. Un employeur qui emploie des femmes et des hommes offre à tous les mêmes chances pour, par exemple, s'instruire, compléter son éducation ou sa formation, suivre des cours ou prendre part à des activités qui permettent de se rendre plus compétent et plus performant.

1. Dans le cas où un(e) employé(e) est licencié/e ou traité(e) d'une manière inéquitable pour avoir revendiqué des droits énoncés ci-dessus, l'employeur lui doit une indemnité conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 4.

Chapitre 3

Congé familial

Article 6. Une employée a le droit de s'absenter de son travail pour cause de grossesse, d'accouchement et de post-partum conformément à la législation en vigueur et/ou à un accord entre son syndicat ou elle-même et l'employeur.

1. Il en va de même en cas d'adoption.

2. L'employée qui a exercé lesdits droits n'en subit aucune perte d'ancienneté ni de pension.

3. Dans le cas où une employée est licenciée ou traitée d'une manière inéquitable eu égard aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, l'employeur doit lui verser une indemnité dont le montant maximum pourra correspondre à cinquante (50) semaines de salaire et dans le calcul de laquelle il sera tenu compte de l'ancienneté de l'intéressée et d'autres faits et circonstances pertinents à l'affaire.

4. Dans le cas où une employée est licenciée ou traitée d'une manière inéquitable pendant la grossesse, l'accouchement, le post-partum ou l'adoption, l'employeur doit prouver que le licenciement n'est pas dû auxdites circonstances.

Chapitre 4

Textes et documents pédagogiques

Article 7. Les textes et documents utilisés pour l'éducation et la formation des enfants doivent être conformes à l'esprit de la présente loi.

Tout l'enseignement classique et professionnel doit être conçu de telle manière que les deux sexes puissent, à égalité de chances, choisir parmi les options que leur offre le système éducatif.

Chapitre 5

Comités et conseils

Article 8. Tous les comités, conseils, organes représentatifs et autres qui sont nommés par une instance ou institution gouvernementale doivent être constitués de telle manière que les deux sexes y soient représentés en nombre égal. Il en va de même pour les comités, conseils, organes représentatifs et autres nommés par le parlement et les conseils municipaux, sauf lorsque les personnes qui sont nommées sont membres du parlement ou des conseils municipaux.

1. Lorsque des circonstances spéciales le dictent, la Commission de l'égalité des sexes peut consentir une exception dans des conditions exceptionnelles ou pour une spécialité professionnelle donnée.

Chapitre 6

Commission de l'égalité des sexes

Article 9. La Commission de l'égalité des sexes est placée sous l'autorité du Gouvernement des Féroé. Outre les attributions que lui confère la présente loi, la Commission exerce les activités ci-après :

1. Elle veille à l'application de la présente loi;
2. Elle conseille les institutions gouvernementales, agences, organisations ainsi que les particuliers concernant les questions d'égalité des sexes;
3. Elle fait des recommandations en matière d'égalité des sexes.

Article 10. La Commission de l'égalité des sexes comprend cinq (5) membres nommés par le Gouvernement sur recommandation des organisations et agences indiquées ci-après : un (1) membre qui représente les employés, un (1) membre qui représente les employeurs, un (1) membre qui représente l'Association de la condition de la femme des Féroé, un (1) membre qui représente le département des écoles, de la santé et des services sociaux et un (1) membre qui représente le Gouvernement des Féroé. La personne qui représente le Gouvernement des Féroé assure la présidence.

1. Les suppléants sont choisis de la même manière.
2. Les membres de la Commission sont choisis immédiatement après les élections législatives pour la durée de la législature. Ils peuvent être réélus.

3. La Commission peut recevoir une aide administrative pour l'exécution des tâches que lui assigne la présente loi.

Article 11. Les personnes qui estiment avoir été victimes de discrimination fondée sur le sexe peuvent en saisir la Commission de l'égalité des sexes.

1. Si elle conclut à l'existence de raisons suffisantes pour croire à une discrimination fondée sur le sexe, la Commission peut se saisir de l'affaire.

2. Si la Commission est saisie d'une affaire impliquant une institution ou agence gouvernementale ou si la Commission elle-même se saisit d'une telle affaire, les institutions ou agences gouvernementales sont tenues de fournir tous les renseignements demandés.

3. Comme dans le cas évoqué ci-dessus, les syndicats et les employeurs du secteur privé sont tenus de fournir à la Commission tous les renseignements que celle-ci juge nécessaires pour instruire et juger l'affaire.

4. Si elle constate qu'un organisme public, un particulier, une organisation, une société ou autre établissement de même nature a porté atteinte à la présente loi, la Commission adresse à l'institution ou au particulier en cause, dans les quatorze (14) jours suivant le jugement définitif de l'affaire par elle, une notification aux termes de laquelle ils doivent remédier à ladite atteinte dans les deux (2) semaines.

5. Le Gouvernement peut adopter d'autres dispositions concernant le traitement et le jugement des requêtes.

Chapitre 7

Sanctions et procédures

Article 12. Si la Commission de l'égalité des sexes constate qu'un acte a été commis qui est contraire à l'esprit de la loi et que les dispositions du paragraphe 5 de l'article 11 ci-dessus sont restées sans effet, elle peut :

1. Porter l'affaire devant les tribunaux,

2. En cas de violation de droits, faire savoir à la victime qu'elle peut gratuitement en saisir les tribunaux pour réparation,

3. Engager une action au civil pour activités ou pratiques contraires à l'esprit de la loi,

4. Dans le cas où ladite action implique une institution ou agence publique, demander à leur autorité de contrôle respective d'obliger l'institution ou agence en cause à modifier sa décision ou ses pratiques. Dans le cas où il n'est pas tenu compte de ladite demande, la Commission agit conformément à ce qui est dit plus haut (par. 1-3).

Article 13. Tous les accords aux termes desquels des employés se verraient accorder une moindre réparation ou une moindre reconnaissance de droits que ce que prévoit la présente loi sont considérés comme entièrement ou partiellement nuls.

Article 14. Les violations des articles 3, 4,5, 6, 8, 11 et 13 de la présente loi sont passibles d'amende, y compris consécutivement à une action au civil.

Si l'auteur de la violation est une société, une association, un organisme public, un État, un pays, une municipalité ou une autre instance de même nature, l'amende pourra leur être infligée à eux-mêmes.

Article 15. La présente loi entre en vigueur le lendemain du jour où l'annonce publique en est faite.

Annexe 2 : Observations de l'Union des sociétés de femmes des Féroé concernant le rapport présenté en application de la Convention

Kvinnufelagasamskipan Foroya, KSF (L'Union des sociétés de femmes)

M^{me} Inga Ellingsgaard,

B.P.1013

100 Torshavn

4 avril 2004

Téléphone 31 39 94

Téléphone portable 21 39 94

Kristianna Winther Poulsen
Présidente de section, Questions d'égalité des sexes
Eirargaroi 2
100 Torshavn

La Convention et les autorités des îles Féroé

Le comité des représentantes s'est réuni hier 3 avril. Parmi les questions à l'ordre du jour figuraient la Convention des femmes, comme on l'appelle aussi entre femmes, et votre rapport.

Nous y trouvons beaucoup d'éléments positifs. Cela dit, nous ne trouvons pas que tout soit aussi idyllique que ce que nous en disent la législation et le rapport.

Textes et documents pédagogiques

Le 8 mars de cette année, nous avons eu une réunion qui a été marquée notamment par une discussion sur les textes et documents utilisés dans les écoles et à laquelle ont pris part plusieurs enseignants. L'opinion générale a été que beaucoup de ces textes et documents reflètent dans une large mesure des conceptions dépassées. De sorte qu'à notre avis une chose est la loi, une autre la réalité.

Les femmes en politique

Cette question préoccupe beaucoup les sociétés de femmes des Féroé depuis des années. Nous avons tenu des réunions politiques pour candidates, nous avons organisé des cours d'initiation à l'art oratoire, nous avons établi des listes de votants de sexe féminin et nous avons fait beaucoup d'autres choses.

Nous espérons que les choses changeraient après les journées d'études politiques des femmes des pays nordiques de l'ouest qui se sont tenues dans les Féroé en juin 1999. Le résultat a été que le Parlement a adopté 8 ou 9 résolutions, dont une concernait la mise en place de mesures visant à faire venir davantage de femmes à la politique. Nous avons assisté à plusieurs réunions dans le bureau du Parlement des Féroé il y a environ deux ans parce qu'on pensait à l'époque que quelque chose allait se passer. Mais on n'en a plus entendu parler depuis. Or, nous pensons qu'il est de la plus haute importance de prendre des mesures qui portent des fruits

Le trafic des femmes

Un groupe de travail de la société des femmes de Tórshavn a, avec l'Union des sociétés de femmes, envoyé une lettre au Ministre de l'intérieur pour le remercier de traiter sérieusement ce problème. Nous l'avons prié de présenter au Parlement pour débat et, espérons-le, pour adoption, la résolution et le protocole de l'ONU visant à prévenir la vente transnationale de femmes et d'enfants.

Nous pensons aussi que l'on devrait, dès leur arrivée dans les Féroé, remettre aux nouveaux arrivants, en particulier aux personnes qui viennent de pays dont la culture est totalement différente de la nôtre, une brochure rédigée dans la langue de leur pays d'origine, ou dans une langue qui leur soit compréhensible, contenant des informations concernant leurs droits et leurs devoirs ainsi que beaucoup d'autres choses.

Sentiments distingués

M^{me} Inga Ellingsgaard



Namminersornerullutik Oqartussat - Régime d'autonomie interne du Groenland
Home Rule

Inuussutissarsiornermut, Nunalerinermut Suliffeqarnermullu Pisortaqaqfik
 Département de l'industrie, de l'agriculture et du marché du travail

Contribution du Groenland à l'établissement du sixième rapport périodique du Gouvernement danois concernant la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La législation actuelle du Groenland dans le domaine de l'égalité des sexes se présente comme suit :

- Loi parlementaire n° 7 du 11 avril 2003 sur l'égalité de statut entre la femme et l'homme. Cette loi contient des dispositions aux termes desquelles le secteur public doit œuvrer en faveur de l'égalité et en intégrer le principe dans tout ce qui touche à la planification et à l'administration et que les divers comités et organes exécutifs doivent comporter un nombre égal de femmes et d'hommes. Elle en contient une aussi qui reprend – sous une forme révisée – celle de la législation danoise relative à l'égalité de rémunération et de traitement en matière d'emploi.
- Loi parlementaire n° 8 du 11 avril 2003 portant modification de la loi n° 5 du 20 mai 1998 sur le Conseil pour l'égalité de statut du Groenland. Le but de la modification est d'indiquer que les membres du conseil pour l'égalité de statut devraient représenter des organisations et groupes qui œuvrent pour le bien-être des enfants et des familles.
- Loi parlementaire n° 5 du 20 mai 1998 sur le Conseil pour l'égalité de statut du Groenland
- Loi n° 32 du 4 février 1976 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Loi n° 244 du 19 avril 1989 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de congé parental, etc. (en dehors des articles 7-10 et 16-17).

La loi parlementaire concernant l'égalité de statut entre la femme et l'homme a fait prendre davantage conscience de la nécessité d'une représentation égale des hommes et des femmes dans les divers comités et organes de l'exécutif.

En automne 2003, le Conseil pour l'égalité de statut du Groenland a organisé une conférence et un cours sur le thème « Les femmes en politique » auxquels ont assisté des participants de tout le Groenland. Le cours, qui avait pour objet général d'encourager les femmes à prendre une part plus active à tous les niveaux de la politique et à apporter leur éclairage à son élaboration, était financé au moyen d'une subvention du Trésor.