



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

Distr. générale  
1<sup>er</sup> novembre 2004  
Français  
Original: anglais

---

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

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

**Sixième rapport périodique des États parties**

**Autriche\***

---

\* Le présent document est publié sans avoir été officiellement édité.  
Pour le rapport initial présenté par le Gouvernement autrichien se reporter au document CEDAW/C/5/Add.17, examiné par le Comité à sa dixième session. Pour le deuxième rapport périodique, présenté par le Gouvernement autrichien, voir le CEDAW/C/13/Add.27, qui a été examiné par le Comité à sa vingt-troisième session. Pour les troisième et quatrième rapports périodiques combinés présentés par le Gouvernement autrichien, se reporter au document CEDAW/C/AUT/3-4 examiné par le Comité à sa vingt-troisième session. Pour le cinquième rapport périodique présenté par le Gouvernement autrichien, se reporter au document CEDAW/C/AUT/5 qui a été examiné par le Comité à sa vingt-troisième session



## Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction .....	7
<b>1. Application des recommandations concernant les troisième, quatrième et cinquième rapports autrichiens de la CEDAW .....</b>	<b>8</b>
Recommandation 219 .....	8
Recommandation 224 .....	8
Recommandation 225 .....	8
Recommandation 226 .....	8
Recommandation 227 .....	10
Recommandation 228 .....	11
Recommandation 229 .....	12
Recommandation 230 .....	13
Recommandation 231 .....	14
Recommandation 232 .....	15
Recommandations 233 et 234 .....	16
Recommandation 235 .....	21
Recommandation 236 .....	23
Recommandation 237 .....	24
Recommandation 238 .....	25
Recommandation 239 .....	25
Recommandation 240 .....	26
Recommandation 241 .....	26
Recommandation 243 .....	27
<b>2. Mise en œuvre de la Convention .....</b>	<b>27</b>
<b>Article 2 .....</b>	<b>27</b>
<b>Article 2, alinéa a) .....</b>	<b>28</b>
Amendements à la législation provinciale concernant l'égalité de traitement	
<b>Article 2, alinéas b) à f) .....</b>	<b>30</b>
Amendement à la loi sur l'égalité de traitement dans le Service fédéral	
Application de la loi européenne	
<b>Article 2, alinéa e) .....</b>	<b>31</b>
Loi fédérale dirigeant les contrats publics de 2002	

<b>Article 2, alinéa g)</b> . . . . .	32
Loi pénale sur les délits sexuels et délibération des tribunaux	
Appui des victimes au cours des procès criminels	
Loi fédérale sur la protection contre la violence dans la famille	
Mutilation génitale	
Pénalités plus graves pour les délits sexuels	
Ordonnance de 2004 portant amendement de la loi criminelle – Viol dans le cadre du mariage	
<b>Article 3.</b> . . . . .	34
Législation	
Les arts	
Planification spatiale et politique régionale	
Mesures en faveur du progrès des femmes dans la coopération autrichienne au développement	
Programme de financement des groupes ethniques	
<b>Article 4.</b> . . . . .	38
<b>Article 4, paragraphe 1</b> . . . . .	38
Plans pour le progrès des femmes	
Conciliation des obligations en matière de travail et des obligations familiales	
Stratégies en vue de l'égalité des sexes	
<b>Article 5.</b> . . . . .	42
<b>Article 5, alinéa a)</b> . . . . .	42
Élimination des préjugés sur le comportement des hommes et des femmes	
Lutte contre la violence dans la famille	
<b>Article 5, alinéa b)</b> . . . . .	44
Garde commune	
<b>Article 6.</b> . . . . .	45
Traite des femmes/prostitution	
Mesures pour prévenir l'exploitation sexuelle des enfants	
<b>Article 7.</b> . . . . .	46
<b>Article 7, alinéa a)</b> . . . . .	46
Les femmes dans la fonction politique et publique	
<b>Article 7, alinéa b)</b> . . . . .	47
Les femmes et le service national autrichien	

La démarginalisation des femmes et l'administration urbaine	
<b>Article 8</b> .....	48
Représentation des femmes au niveau international, notamment dans les organisations internationales	
Sport international	
<b>Article 10</b> .....	49
Résultat des femmes en matière d'éducation	
<b>Article 10, alinéas a), b) et d)</b> .....	51
Conditions juridiques	
<b>Article 10, alinéa c)</b> .....	51
La démarginalisation des femmes dans l'enseignement	
Projet prioritaire « Guide sur les carrières en tenant compte des sexes et les filles et la technologie »	
Principe de « coéducation déterminée »	
Les femmes dans la recherche et la technologie	
Étude des sexospécificités	
Avancement des femmes dans les sciences et la recherche	
Mesures statutaires visant à obtenir une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans les universités	
École pour les adultes	
<b>Article 10, alinéa e)</b> .....	60
Assurer l'enseignement des femmes migrantes	
<b>Article 10, alinéa f)</b> .....	60
Date de la fin des cours d'étude	
<b>Article 10, alinéa g)</b> .....	61
Exercice et sports physiques	
<b>Article 10, alinéa h)</b> .....	61
L'éducation en matière de santé et en matière de sexe	
<b>Article 11</b> .....	62
<b>Article 11, paragraphe 1, alinéa a)</b> .....	62
Sauvegarder le droit des femmes au travail	
Les femmes dans la technologie et la recherche	
Amendement à la section 50b de l'Ordonnance sur le service public	
Projet d'une équipe d'assistants	

Les femmes handicapées sur le marché du travail	
Participation à des projets de l'Union européenne	
<b>Article 11, paragraphe 1, alinéa b)</b> . . . . .	65
Amendement à l'acte sur l'égalité de traitement de 2001	
<b>Article 11, paragraphe 1, alinéa c)</b> . . . . .	65
Congé pour l'éducation	
<b>Article 11, paragraphe 1, alinéa d)</b> . . . . .	66
<b>Article 11, paragraphe 1, alinéa e)</b> . . . . .	66
Pensions	
<b>Article 11, paragraphe 1, alinéa f)</b> . . . . .	67
Interdictions et restrictions de l'emploi	
<b>Article 11, paragraphe 2.</b> . . . . .	67
Ordonnance sur la protection de la maternité et sur le congé paternel	
Allocations pour enfants	
Travail à temps partiel pour les parents	
Congé pour soins palliatifs à la famille	
Nouveau programme de paiement en cas de licenciement	
<b>Article 11, paragraphe 2, alinéa c)</b> . . . . .	70
Fourniture d'installation pour les services sociaux et les soins aux enfants	
<b>Article 12.</b> . . . . .	71
Professions médicales – conciliation des obligations professionnelles et familiales	
L'Ordonnance sur les critères de classement	
Soins à la mère et à l'enfant	
Fertilisation <i>in vitro</i>	
Activités à des mesures de promotion sanitaire des femmes	
<b>Article 13.</b> . . . . .	74
<b>Article 13, alinéa a)</b> . . . . .	74
Allocations familiales	
Allocations pour enfants	
<b>Article 13, alinéa c)</b> . . . . .	77
Sports – Progrès des femmes dans des sports à haute performance	
<b>Article 14.</b> . . . . .	78
<b>Article 14, paragraphe 2, alinéa a)</b> . . . . .	78

Activités visant à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans les régions rurales	
<b>Article 14, paragraphe 2, alinéa c)</b> . . . . .	79
<b>Article 14, paragraphe 2, alinéa d)</b> . . . . .	79
Activités spéciales dans les provinces	
<b>Article 14, paragraphe 2, alinéa e)</b> . . . . .	80
<b>Article 14, paragraphe 2, alinéa g)</b> . . . . .	80
Subventions aux investissements	
<b>Article 14, paragraphe 2, alinéa h)</b> . . . . .	81
Projet de bus de la communauté de Pötsching	
Conseil consultatif d'experts féminines pour la politique de transport	
<b>Article 15</b> . . . . .	81
<b>Article 16</b> . . . . .	81
Lois concernant les mariages et la famille	
<b>Annexe 1</b>	
Projets/programmes/études/publications . . . . .	83
Note : L'annexe 1 sera distribuée aux membres du Comité dans la langue dans laquelle elle aura été reçue.	
<b>Annexe 2</b>	
Statistiques . . . . .	84

## **Sixième rapport périodique de l'Autriche au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**

### **Introduction**

L'Autriche a ratifié la « Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) » en 1982 et a donc accepté en conformité avec l'article 18 de la Convention de soumettre des rapports réguliers au moins tous les quatre ans sur les obstacles rencontrés, les mesures prises et les progrès accomplis dans l'application de la Convention. L'Autriche a donc établi le *premier de ses rapports* en 1988 (CEDAW/C/5/Add.17, en date du 1<sup>er</sup> novembre 1983). Ce rapport, y compris ses annexes, a été examiné à la quatrième réunion du CEDAW qui s'est tenu du 21 janvier au 2 février 1985 (CEDAW/C/SR.51, 55, 56, 62).

Le *deuxième rapport* portait sur la période allant de 1983 à 1988 (la version éditée supplémentaire a été publiée en février 1989 et adoptée par la réunion du CEDAW en février 1991 (CEDAW/C/13/Add.27; CEDAW/C/SR.184).

Les *troisième et quatrième rapports* contiennent des études détaillées de la période allant de janvier 1989 à décembre 1995 et ont été publiés en 1996 (CEDAW/C/AUT/3-4).

Le *cinquième rapport* contenait une description de la période allant de 1987 au milieu de 1999 et a été présenté au Comité du CEDAW en 2000 (CEDAW/C/AUT/5; CEDAW/C/SR.471).

Le *sixième rapport* décrit les activités des Autrichiens pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que la situation régnant pendant la période de l'année 1999 à la fin de 2003. Conformément aux nouvelles directives concernant l'établissement des rapports [A/57/38 (deuxième partie)] conformément à l'article 18 de la Convention qui concerne tous les rapports présentés à partir du 31 décembre 2002, le présent rapport a été raccourci à 70 pages. La première partie du rapport donne des observations sur les recommandations du Comité et la deuxième partie décrit les mesures prises pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes conformément aux divers articles de la Convention. Les annexes 1 et 2 contiennent des informations complémentaires concernant les projets, les programmes, les études, les publications et les statistiques concernant ce sujet.

## **1. Application des recommandations concernant les troisième, quatrième et cinquième rapports autrichiens de la CEDAW**

### **Recommandation 219**

Au 1<sup>er</sup> août 2002, la loi de modification des horaires de travail de nuit dans l'Union européenne (Journal officiel fédéral n° 122/2002) est entrée en vigueur, remplaçant la loi régissant les horaires de travail de nuit des femmes. D'après la nouvelle loi, des dispositions neutres au point de vue du sexe s'appliquent également aux hommes et aux femmes et ont été introduites dans la législation autrichienne pour les horaires de travail.

**On trouvera ci-après une description des principaux points de la nouvelle loi :**

- Définition légale du travail de nuit : travail accompli entre 22 heures et 5 heures du matin;
- Définition du statut des travailleurs de nuit (hommes et femmes);
- Les travailleurs de nuit ont le droit de se faire transférer à un poste de travail de jour au cas où ils courent des risques sanitaires ou ont l'obligation de surveiller des enfants;
- Droit juridique à un examen médical gratuit tous les deux ans pour déterminer l'état de santé des travailleurs de nuit; pour les travailleurs plus anciens, cet intervalle est d'un an;
- Droit à l'information :

### **Recommandation 224**

Voir deuxième partie, article 5 et suivants.

### **Recommandation 225**

Avec les amendements à la loi de 2003 des ministères fédéraux, le Journal officiel fédéral I, n° 17/2003, le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines a été créé avec notamment pour tâche de coordonner les questions relatives à la politique féminine et à l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. On trouvera des informations plus détaillées sur le Comité interministériel de coordination chargé de la politique visant à démarginaliser les femmes à l'article 1, numéro 1.

### **Recommandation 226**

**La politique visant à démarginaliser les femmes appliquée par le Ministère fédéral des finances**

Au Ministère fédéral des finances, un groupe de travail interne sur « La démarginalisation des femmes » comprenant des experts hommes et femmes de niveau élevé du Ministère a été créé en 2001. Avec l'approbation du Ministère des



finances, ce groupe de travail, qui étudie les possibilités d'appliquer la politique visant à démarginaliser les femmes au Ministère des finances, a intégré le « Projet de réforme des impôts » dans son programme de travail.

L'incidence de ces mesures législatives doit être évaluée à l'aide d'une liste de contrôle. La procédure a été établie dans le cadre d'une **enquête** intitulée « **Le système fiscal autrichien est-il neutre au point de vue des sexes?** ».

L'étude a analysé l'incidence de la redistribution des salaires et du système d'impôts sur le revenu. La loi sur l'impôt sur le revenu constitue la base du système et est écrite en termes neutres du point de vue des sexes; néanmoins, à la fin de la journée, aussi bien les revenus que les impôts sur ceux-ci ont des incidences variées sur les hommes et les femmes. Les revenus des femmes dans un emploi subalterne représentent juste un peu plus de 60 % de ceux des hommes dans le même type d'emploi.

En résumé, l'étude a révélé ce qui suit : en général, le système d'impôt autrichien a un effet compensatoire sur les revenus nets. Les revenus moyens des hommes correspondent à 160 % du revenu moyen des femmes. Dus au système fiscal, les niveaux des revenus nets des hommes sont réduits à 152 % des revenus nets des femmes. Ce résultat peut être expliqué par la nature progressive du système fiscal sur les revenus. En contraste, les contributions à l'assurance sociale ont une incidence régressive, c'est-à-dire qu'elles élargissent l'écart de revenus entre les hommes et les femmes.

Les exemptions accordées dans la loi sur l'impôt sur le revenu qui entraînent une diminution des impôts (par exemple, le crédit d'impôts pour un salarié seul, un traitement fiscal privilégié pour une allocation pour cessation de fonctions, une indemnité forfaitaire pour les migrants journaliers) bénéficient essentiellement aux verseurs d'impôts hommes à quelques exceptions près.

Une réduction du taux des impôts n'élargira pas l'écart des revenus entre les hommes et les femmes s'il est limité aux taux d'imposition les plus bas et bénéficie d'une augmentation des crédits d'impôts. Le système fiscal ne peut entièrement compenser les différences de revenus existantes. La démarginalisation des femmes pose cependant la question de la direction où l'impôt sur le revenu agira : aggrave-t-il les différences entre les revenus des hommes et des femmes ou a-t-il un effet de compensation? La même question doit être posée quand il s'agit de modifier le système fiscal. Certaines mesures élargiront-elles ou rétréciront-elles la différence entre les revenus bruts des femmes et des hommes?

Ces questions doivent être analysées à l'aide de la liste récapitulative mentionnée ci-dessus lorsque l'on prévoit des réformes fiscales à l'avenir.

Les notes de la « Section générale » de la **Loi de 2003 sur l'utilisation du budget** – c'est-à-dire la note du gouvernement traitant des questions fiscales – contiennent les déclarations ci-après relatives à l'application des politiques visant à démarginaliser les femmes appliquées jusqu'ici :

#### « **Démarginalisation des femmes – incidence sur les femmes et les hommes** »

Au cours de la réforme fiscale, on continue à enregistrer les effets de ces mesures de réforme sur les revenus des femmes et des hommes. Ce contrôle a démontré qu'une incidence notable peut être obtenue si le taux de l'impôt sur le

revenu est abaissé. Les faibles revenus, en particulier, bénéficient d'une réduction sous la forme de crédits fiscaux plus élevés avec des dispositions de transition modifiée, ainsi qu'un plafond exempt d'impôts plus élevés pour les treizième et quatorzième mois de salaire. Par conséquent, les femmes bénéficieront de tels arrangements davantage que les hommes. Sur les pertes totales de revenus fiscaux s'élevant à environ 380 millions d'euros, les femmes salariées comptent pour 175 à 180 millions d'euros. Cela implique une exemption d'impôts annuelle d'environ 55 à 60 euros pour chaque homme et d'environ 70 euros pour les femmes ».

Les ministères fédéraux, les conseillers consultatifs et d'autres organismes coopèrent de diverses manières avec des organisations non gouvernementales, en particulier en donnant un appui financier aux institutions et projets (c'est-à-dire aux centres d'intervention, aux abris pour les femmes maltraitées, aux centres de conseils, aux manifestations). La chancellerie fédérale coopère avec le Groupe de travail « Les femmes de l'Organisation des sports fédéraux (BSO) »<sup>1</sup> en vue d'augmenter le rôle des femmes dans tous les organismes des associations techniques de l'Organisation de sports.

### **Recommandation 227**

Les règles d'admission applicables actuellement ne montrent aucune forme de discrimination à l'égard **des demandeuses d'asile ou des femmes réfugiées**. Selon la législation actuelle et sous réserve de la loi qui demande asile, toutes les demandeuses d'asile **ont droit au marché du travail**. Cependant la délivrance du permis de travail dépend d'une évaluation de la demande sur la base des nécessités du marché du travail au cours duquel d'autres ressortissants de pays tiers résidant légalement et des citoyens de l'Union européenne et de l'EEA (quel que soit leur sexe) auront la préférence.

Aux termes de la loi régissant l'emploi des étrangers et de la loi sur les étrangers, les femmes et les hommes migrants jouissent en principe d'une situation égale en ce qui concerne l'entrée, la résidence et l'accès au marché du travail. Du fait des efforts d'intégration en cours, ainsi que des modifications législatives et administratives (la modification la plus récente étant l'amendement de la loi de 2002 sur les étrangers), les possibilités d'accès au marché du travail pour les migrantes résidentes sont continuellement améliorées, ce qui leur facilite l'accès. Depuis juin 2000, date où le Ministère fédéral des affaires économiques et de la main-d'œuvre a présenté le décret d'intégration, aussi bien les migrants hommes que femmes qui sont venus en Autriche pour rejoindre leurs époux/leurs familles ont joui d'un traitement prioritaire dans la délivrance des permis de travail.

Depuis le début de 2003, les migrants et leurs épouses ont pu obtenir un certificat de résidence après avoir résidé légalement en Autriche pendant cinq ans. Ce document accorde aux migrants le droit à un accès non limité au marché du travail et facilite l'obtention d'un emploi, en particulier ceux qui habitent en Autriche depuis quelques temps et n'ont pas encore été employés. De plus, le certificat de résidence constitue une autre étape importante en direction de l'harmonisation de la législation concernant la résidence et l'emploi.

---

<sup>1</sup> [www.bso.or.at](http://www.bso.or.at)

Selon le règlement déterminant les nombres maxima qui peuvent être dépassés, le nombre maximum de permis d'emploi pour des étrangers faisant leur demande dans l'ensemble du territoire autrichien peut être dépassé dans certains cas. Un de ces cas est la violence dans les foyers. En 1997 (Journal officiel fédéral n° 256), cette disposition a été introduite dans le règlement concernant des nombres maxima. Les diverses dispositions visant à préserver l'emploi des hommes et des femmes migrants exposés à une violence dans les foyers ont été jugées trop sévères. Par conséquent, ce règlement a été complété en 2003 (Journal officiel fédéral II, n° 249) si bien que maintenant, la dénonciation d'un époux violent par la police (autrefois une condamnation non sujette à appel par un tribunal était nécessaire) ou un divorce aux termes d'une loi étrangère (auparavant une déclaration de culpabilité délivrée par un tribunal local était nécessaire pour un divorce) ou un rapport ou une confirmation d'une violence dans les foyers suspectée par des personnes ou des institutions compétentes telles qu'un docteur, un hôpital, un centre d'intervention, un centre d'accueil pour les femmes martyrisées ou un bureau de soins pour la jeunesse, etc. sera jugé suffisant.

Le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines a créé un département séparé avec le titre « Service pour les femmes et intégration des femmes migrantes ». Ce département se consacre à des projets de recherche fondamentaux bénéficiant aux femmes en Autriche. Une attention particulière est accordée à l'intégration socioéconomique et culturelle des femmes migrantes. Au cours du temps, des priorités sont apparues : un traitement égal en ce qui concerne l'accès au marché du travail et à l'éducation (en particulier, l'apprentissage des langues, ainsi que la reconnaissance des diplômes acquis dans le pays d'origine) et la santé.

Les provinces ont également pris des initiatives, notamment en ce qui concerne la création de bureaux d'intégration, le lancement de programmes linguistiques, la formation et des conseils sur des questions relatives à la loi sur les étrangers donnée au personnel des organisations gouvernementales et des services sanitaires facilement accessibles aux femmes migrantes.

## Recommandation 228

En vue de faciliter les enquêtes concernant **le trafic des êtres humains/le trafic des femmes**, des amendements ont été faits au Code pénal autrichien et de nouvelles dispositions y ont été ajoutées, ainsi qu'à la loi sur les étrangers dans la période considérée.

La section 104 de la loi sur les étrangers définit « la contrebande des êtres humains » comme le fait de faciliter l'entrée illégale d'étrangers dans un État membre de l'Union européenne ou dans l'un des États de l'Autriche, et en fait un délit punissable si cette contrebande d'êtres humains est faite avec l'intention de gagner de l'argent. Ce délit est passible d'une peine pouvant aller jusqu'à 10 ans de prison. Les étrangers dont l'entrée a été facilitée par une contrebande d'êtres humains, ne sont pas considérés comme punissables ni complices du délit.

La section 105 de la loi sur les étrangers rend l'exploitation d'étrangers, qui sont des résidents illégaux en Autriche et qui se trouvent dans une position de dépendance particulière, un délit punissable. Dans ce contexte, l'exploitation est définie comme le fait d'obtenir un revenu continu de l'activité d'un étranger. Ce

crime est passible de 10 ans d'emprisonnement. Dans le cadre de ces dispositions, il est possible de prendre des mesures judiciaires contre un comportement d'exploitation, même si la preuve du trafic d'êtres humains conformément au Code pénal Autriche n'apparaît pas évidente.

Les opérations du Centre d'intervention pour les victimes du trafic des femmes qui a été décrit dans le premier rapport à la CEDAW ont été réalisées dans la période qui fait l'objet du présent rapport. En outre, le Ministre fédéral de la santé et des questions féminines donne un appui financier à l'Association LEFÖ (Association des femmes d'Amérique latine ayant émigré en Autriche) qui coopère avec le réseau TAMPEP (Projet transnational de prévention du Sida et des MST parmi les prostituées en Europe). Le réseau qui opère au niveau de l'Union européenne s'est engagé à préserver les droits des femmes émigrantes qui sont exploitées comme prostituées.

En décembre 2000, l'Autriche a signé la **Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée**, qui est complétée par le Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Le Code pénal autrichien, tel qu'il fut amendé en 2004 (Journal officiel I, n° 15/2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004), contient la Section 104 a) qui a ajouté une nouvelle disposition pénale au trafic des êtres humains qui n'est pas limitée au trafic des personnes à des fins de prostitution à travers des frontières. La nouvelle définition de ce crime comprend le trafic de personnes à des fins d'exploitation sexuelle, l'exploitation par l'enlèvement illégal d'organes, ainsi qu'un emploi considéré comme une exploitation. Cette disposition sert la mise en œuvre du Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes et le Protocole optionnel à la Convention des Nations Unies et relative aux droits de l'enfant qui traite du trafic, de la prostitution et de la pornographie des enfants, ainsi que la décision cadre relative à la lutte contre la traite des êtres humains. La Section 217 du Code pénal autrichien qui avait fait jusqu'ici de la traite des femmes et des enfants une offense passible de la peine appliquée « à la traite des êtres humains » est restée inchangée en ce qui concerne sa teneur, mais son titre a été modifié et est devenu « Trafic à des fins de prostitution entre les frontières ». L'Autriche a intensifié la coopération entre ses institutions policières et celles de ses pays voisins de l'Europe de l'Est et de l'Europe du Sud-Est dont beaucoup de pays sont à l'origine des victimes du trafic. Des stages de formation visant à sensibiliser le personnel de police des États participants ont été organisés en Autriche et dans d'autres pays. Un accent spécial sur ces stages de formation a été l'effort visant à intégrer dans le Programme de formation de la police de la région entière une sensibilisation à la traite des êtres humains. En outre, le Ministère autrichien des affaires étrangères appuie les installations de protection des victimes telles que les abris pour les femmes battues à Belgrade (Serbie-et-Monténégro) (voir art. 6).

## **Recommandation 229**

Nous souhaitons souligner qu'il n'existe aucune barrière juridique ou concrète pour expliquer les raisons pour lesquelles les femmes cherchent asile en Autriche. Du point de vue juridique et conformément à l'opinion juridique générale (y

compris celles du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés) la persécution des femmes (ou des hommes) entre dans la catégorie de la persécution pour des raisons d'appartenance à un groupe social.

Au 1<sup>er</sup> mai 2004, un amendement à la **Loi sur l'asile** est entré en vigueur qui simplifie les procédures d'asile en particulier celles qui concerne les femmes : une « procédure d'asile des familles » a été présentée qui étend l'application de la protection dont bénéficie un membre d'une famille en Autriche au titre de la loi sur l'asile aux membres de la famille déjà résidents en Autriche sans enquête supplémentaire. Le niveau de protection élevé accordé à un membre de la famille est ainsi étendu au reste de la famille. Cette règle couvre (commençant par le niveau le plus élevé de protection) l'asile, la protection et les droits dont jouissent les demandeurs d'asile. Au titre de cette disposition, il est possible pour les familles de rester unies, ce qui offre en premier des avantages aux femmes.

De plus, les demandes d'asile des membres de la famille sont maintenant traitées ensemble, chaque demande individuelle étant examinée séparément. Ce fait a une importante conséquence, en particulier pour les femmes car tous les demandeurs doivent être interrogés séparément. Comme dans d'autres cultures, le viol (ou l'abus) d'une femme est considéré comme une violation de l'honneur familial et comme dans la plupart des cas la femme et non le coupable est tenu responsable de cette violation de l'honneur, une interrogation séparée de la femme intéressée lui permet plus facilement de parler de l'expérience qui l'a traumatisée.

Il est en outre prévu qu'à l'avenir, les membres de la famille qui ont bénéficié déjà d'un asile en Autriche, seront en mesure de demander à l'Ambassade autrichienne un asile au titre de la procédure de réunion des familles. Après un bref examen des données par le Bureau fédéral d'asile, un visa d'entrée sera délivré au demandeur d'asile et la procédure d'asile sera entamée en Autriche pour la famille.

Les membres des familles des personnes qui bénéficient d'une protection grâce à la loi sur l'asile peuvent également demander une demande d'asile aux ambassades autrichiennes dans leur pays. Cependant, ces demandes ne peuvent être déposées que trois ans après que la protection subsidiaire ait été accordée.

En outre, la règle appliquée jusqu'ici, à savoir que tous les demandeurs d'asile qui prétendent avoir souffert de leurs droits à l'autodétermination sexuelle doivent être interrogés par un policier du même sexe et cette règle a été étendue. À leur demande, ces demandeurs d'asile peuvent être interrogés par d'autres personnes et doivent être informés sérieusement de cette option (dans les procédures d'appel, cette possibilité doit être exprimée au plus tard lorsque l'appel est décidé). En outre, les demandeurs d'asile auront le droit de demander que ces procédures soient menées dans un lieu privé.

En ce qui concerne la  **mutilation génitale des femmes**  (qui a également toujours été définie comme blessure physique conformément au Code pénal autrichien), l'amendement de 2001 à la loi sur les délits (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002) stipule clairement qu'en aucun cas on ne peut accepter une blessure physique et une mutilation génitale des femmes qui sont dans tous les cas un délit punissable (voir également les observations sur l'article 2).

Si l'on suspecte  **toute forme de violence de la part du personnel sur les demandeurs d'asile** , il y aura une inculpation pour un délit quelles que soient les mesures disciplinaires prises au titre de la réglementation des fonctionnaires du

secteur public. Tout cas suspect sera examiné sérieusement par les organes compétents du Département des enquêtes criminelles et de l'administration de la justice criminelle (avocats publics et tribunaux indépendants). Le Ministère fédéral de l'intérieur n'a évidemment aucune influence sur les résultats de ces examens qui relèvent de la responsabilité des services judiciaires.

## **Recommandation 230**

### **Travail avec les coupables**

- 2002 : Fin du travail avec les auteurs de violence sexuelle et publication des conclusions dans la brochure « Le programme thérapeutique social de Vienne pour les auteurs masculins de violence sexuelle ». Sur les 48 hommes qui ont partagé ce projet modèle, pas un seul n'est devenu récidiviste.
- De 2002 à 2004 : Le Département de psychologie de l'Université de Vienne a reçu un mandat pour élaborer un programme de diagnostic à l'intention des récidivistes (élaboration de critères de diagnostic et normes pour les opinions d'experts).
- 2003 : Contrat accordé au Service de conseils pour les hommes afin d'élaborer un manuel pour un travail centré sur les victimes avec des auteurs de violence sexuelle, des patients qui viennent consulter à l'hôpital et des patients hospitalisés en Autriche (actuellement en cours d'élaboration).
- Prévu pour octobre 2004 : Étude internationale sur le sujet « Travail avec des auteurs de violence sexuelle, adolescents et adultes, hommes et femmes ».

### **Mesures de formation pour les gardiens de prison en vue de lutter contre la violence à l'égard des femmes**

D'autres programmes de formation incluent des instructions et un appui pour les gardiens de prison s'occupant des détenus féminins en vue de prévoir des violences de la part des gardiens hommes ou femmes à l'égard des détenus des prisons.

### **Mesures thérapeutiques**

Le « Centre d'évaluation des acteurs de violence sexuelle » permet d'appliquer des mesures thérapeutiques qui conviennent aux auteurs de ce genre de crime. Les thérapies peuvent également être appliquées à l'égard « d'un comportement déviant » à l'égard des femmes.

Au cours du projet intitulé « Formation pour le personnel d'institution aux femmes qui ont été victimes de violence » qui a été lancé par le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines et qui couvrait la période de juillet 2002 à novembre 2003, 18 formateurs ont été préparés pour former les membres des professions psychosociales et médicales à traiter des clients et des patients qui avaient été victimes de violence.

Le personnel de plusieurs centres de conseil à l'intention des femmes qui sont appuyés par le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines est interculturel par nature, ce qui lui permet d'offrir une assistance améliorée et de prendre soin des femmes migrantes. De plus, quelques institutions subventionnées

par l'État se spécialisent dans des questions relatives aux femmes migrantes et la majorité d'entre elles offrent des conseils aux victimes de la violence. En outre, un Colloque de deux jours a eu lieu en février 2002 sur le sujet « La migration des femmes et la violence structurelle » qui était en partie financé par le Ministère fédéral de la sécurité sociale et des générations.

En ce qui concerne la violence à l'égard des vieilles femmes, nous pouvons signaler qu'un certain nombre d'organisations spécialisées dans cette question forment un réseau sur la base du programme contre la violence dans les foyers. En 2002, ce programme a organisé une conférence sur « La violence dans le domaine domestique et la coopération entre les générations ».

Dans les provinces de Vienne et de basse Autriche, les projets concernant la prévention de la violence étaient réalisés dans les hôpitaux. On trouvera à l'annexe 1 une description détaillée de la teneur de ces projets.

### **Conseils psychosociaux et juridiques de la part d'experts au cours de séances de tribunal**

En vue d'améliorer la situation des victimes de la violence dans les foyers, des conseils psychosociaux et juridiques ont été offerts depuis 2002 au cours des sessions des tribunaux. Cette assistance est donnée par des conseillers spécialisés tels que les centres pour la protection des enfants. Vous trouverez davantage de détails sur cette question dans l'article 2.

Le nombre d'affaires signalées d'abus sexuel (section 206 du Code Pénal autrichien traitant d'abus sexuels graves de mineurs et section 207 du Code pénal autrichien traitant de l'abus sexuel des mineurs) a diminué légèrement ces derniers temps (passant de 722 cas signalés en 2000 à 576 en 2001 et à 558 en 2002). Sur les 558 cas signalés en 2002, 540 étaient des victimes de moins de 14 ans et 422 étaient des filles (Source : Statistiques du Ministère fédéral de l'intérieur).

### **Recommandation 231**

Veillez vous reporter aux notes et figures citées au titre des articles 10 et 5.

### **Recommandation 232**

Veillez vous reporter aux observations au titre de l'article 10.

Il convient de noter en outre que le Bureau du Médiateur pour un traitement égal est un membre permanent du jury chargé de choisir le vainqueur du prix annuel « Amazone », qui est présenté par « Springboard », un centre de conseils pour les jeunes filles à des compagnies qui sont des modèles pour l'apprentissage des jeunes filles dans les secteurs des travaux manuels et de la technologie. Le groupe régional du Bureau du médiateur en Carinthie a également participé à la campagne « Les jeunes filles modèles profitent des possibilités » lancées par le Gouvernement de la province de Carinthie. Dans cette campagne, des distinctions ont été accordées aux apprenties qui se livrent à des occupations innovatrices dans des domaines de travail jusqu'ici dominés par les hommes.

Les experts des groupes régionaux et du siège du Bureau du médiateur fournissent des informations régulières sur les écoles normales et les centres de conseil pour les filles tels que Mafalda à Graz, pour leur donner des chances égales sur le marché du travail, la Loi sur le traitement égal et ses applications possibles et les possibilités pour les jeunes filles de choisir une occupation ou une profession dans un domaine non traditionnel.

#### **Action palliative afin d'élever le nombre des femmes dans les postes de l'enseignement à tous les niveaux**

Il est inscrit dans la loi sur le traitement égal dans le service fédéral de 1993 que les femmes qui demandent une position ou une fonction supérieure et ont les mêmes qualifications que leur meilleur concurrent mâle seront nommées en priorité conformément aux dispositions du Plan pour le progrès des femmes qui sera publié dans chaque groupe central des ministères et départements fédéraux jusqu'à ce que la part des femmes dans les positions/fonctions de niveau élevé corresponde au moins à 40 % du nombre des personnes qui occupent ces positions/fonctions.

En outre, la loi sur l'égalité de traitement dans le service fédéral stipule que les femmes doivent être admises en priorité aux divers programmes de formation qui leur permettront d'acquérir les connaissances nécessaires pour obtenir des positions/fonctions de plus haut niveau, conformément aux dispositions du plan pour le progrès des femmes.

Pour des informations complémentaires voir les observations au titre de l'article 4.

#### **Recommandations 233 et 234**

L'étude intitulée « Salaires des hommes et des femmes dans les emplois subalternes » (Ministère fédéral des affaires économiques et de la main d'œuvre, 2000) constitue la base des activités en cours.

Par conséquent, le projet de recherche « Emploi et gains des hommes et des femmes » a été réalisé en vue d'analyser les diverses possibilités d'emplois rémunérés depuis les changements structurels et d'évaluer le Plan d'action national pour l'emploi. Les conclusions de ce projet ont été publiées en 2002.

Les causes de différences de salaire entre les deux sexes sont nombreuses avec la répartition des heures de travail sur la base des profils d'emploi qui jouent un rôle crucial. Les femmes, même quand elles sont dans un emploi à plein temps, occupent les quatre catégories inférieures des 10 niveaux de revenus et ainsi ont des positions bien moins payées que les hommes. Alors que, en moyenne, les hommes bénéficient d'une augmentation continue de leurs revenus, la courbe des revenus féminins montre un point faible au cours de leur vie de travail qui peut être expliquée essentiellement par les périodes de naissances; cependant, cette courbe montre également des gains moins élevés pour les femmes lorsqu'elles gagnent en âge en général.

Le « Rapport général sur les revenus » publié bi-annuellement constitue une source de données utiles provenant de l'évaluation des statistiques sur les impôts prélevés sur les salaires (des données sur les salaires horaires ne sont pas encore disponibles).



### Salaires annuels bruts des personnes employées à plein temps pendant une année, sans interruptions

Année		Femmes	Hommes	Différence
2000	Moyenne	25 480 €	35 530 €	28,3 %
2001	Moyenne	26 250 €	36 480 €	28,0 %

Source : Rapport général sur les revenus de 2002, tribunal de vérification des comptes, Vienne.

Au cours du projet de recherche « **Évaluation sans discrimination du travail et organisation** » les directives « Salaire égal pour un travail égal et de même valeur » ont été élaborées. Ces directives concernaient le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale, ce qui entraînait la définition de l'expression valeur égale. Il a été considéré important d'informer et de sensibiliser tous les agents traitant de cette question et c'est la raison pour laquelle les directives ont été intégrées dans le plan d'action national pour l'emploi de 2003.

Au titre de la directive 2002/73/EC amendant la directive concernant le traitement égal des hommes et des femmes, les États membres de l'Union européenne sont dans l'obligation d'appliquer activement l'objectif d'égalité des sexes.

La loi sur les relations industrielles autrichiennes fournit des accords que les entreprises sont libres d'appliquer et qui concernent des problèmes des programmes pour le progrès des femmes (sect. 97, par. 1, al. 25 de la loi sur les relations industrielles). Par conséquent, les partenaires sociaux peuvent apporter une contribution active à l'égalité des sexes.

Le « projet concernant un salaire égal » qui a été réalisé de janvier 2002 à mars 2003, était centré sur la question de ce qui est faisable dans les entreprises et dans l'ensemble de l'industrie pour contribuer à supprimer l'écart entre les salaires. Dans le projet, le Bureau du médiateur pour un traitement égal a participé en tant que partenaire de l'Organisation sœur suédoise Jämställdhetsombudsmannen. Le projet dans le cadre du Programme de l'Union européenne relatif à la stratégie communautaire cadre sur l'égalité des sexes (2001-2005).

Dans le cadre de ce projet, un projet de réforme complet a été présenté au syndicat des travailleurs de la métallurgie et des textiles au cours de 39 accords collectifs conclus dans la période allant du début 2001 à la fin de 2002 et a permis une analyse de la neutralité des sexes. Le rapport sur le projet contenait un certain nombre de propositions permettant d'atteindre l'objectif d'un salaire égal pour les femmes et les hommes. On peut trouver un résumé des conclusions de cette étude dans le **manuel** intitulé « Donner un exemple de l'égalité des sexes dans les accords collectifs » et elles seront utilisées dans les négociations sur les salaires.

### Emploi à temps partiel

L'emploi à temps partiel augmentant continuellement depuis près de 20 ans, le nombre des personnes travaillant ainsi s'élève aujourd'hui à plus d'un demi-million. L'écrasante majorité des employés à temps partiel sont des femmes (85 %). L'étude « L'emploi à temps partiel et la qualité du travail en Autriche. Situation actuelle et potentielle (2003) » a notamment révélé ce qui suit : 70 % des femmes interrogées

qui travaillent actuellement à temps partiel ont indiqué qu'elles avaient choisi cette option à cause de leur situation familiale. Par contraste, moins de 10 % des hommes interrogés ont donné cette raison pour le choix d'un travail à temps partiel. Pour les hommes, les raisons peuvent être la nécessité d'une éducation de base ou plus poussée ou d'une formation ainsi que le désir d'avoir du temps libre ou de s'engager dans d'autres activités (53 % des personnes interrogées ont donné ces raisons pour leur choix). Les conclusions de cette étude ont révélé un potentiel jusqu'ici non utilisé d'emploi à temps partiel de haute qualité. Il serait important de diminuer les inconvénients souvent associés au travail à temps partiel et d'améliorer la qualité de ces travaux en particulier, ceux qui sont offerts aux femmes avec enfants.

En juin 2004, le Parlement a adopté une loi sur **le droit des parents au travail à temps partiel**. Il faut espérer que cette nouvelle loi qui est entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 apportera une contribution indispensable à l'amélioration de la qualité et de la structure des travaux à temps partiel, facilitera le retour des femmes sur le marché de la main d'œuvre, renforcera les possibilités des hommes et des femmes de concilier leurs obligations en matière de travail et en matière familiale et aidera les mères à faire une carrière. Nous nous référons également aux notes correspondant à l'article 11, n° 2 et à l'article 12.

### **Le Service public autrichien de l'emploi**

Le Service public autrichien de l'emploi (AMS) définit des objectifs explicites et quantifiables de situations égales pour les hommes et les femmes. Ces objectifs concrets sont intégrés dans le plan à plus long terme et font partie des objectifs politiques du marché de la main d'œuvre. Ces objectifs sont :

- Aligner la participation des femmes à la main d'œuvre sur celle des hommes politiques :
  - Faciliter la création d'installations de soins aux enfants pour aider les femmes ayant des enfants;
  - Aider les femmes qui veulent revenir dans le marché du travail après avoir interrompu leurs carrières pour s'occuper de leurs enfants;
  - Promouvoir la participation des femmes et des filles aux programmes d'enseignement et de formation et élever le niveau de la formation professionnelle.
- Élever le niveau de l'emploi des femmes et lutter contre le chômage des femmes/en assurant des possibilités égales pour les femmes et les hommes sur le marché du travail

Politiques :

- Aider les femmes dans leurs efforts pour concilier les obligations en matière de travail et en matière de soins familiaux;
- Faire progresser la réorientation professionnelle des femmes;
- Promouvoir la formation des femmes et créer des travaux dans des domaines d'occupation qui ont de l'avenir;
- Chercher des travaux avec des heures de travail souples qui permettent aux femmes de gagner leur vie.

- Assurer un accès égal à toutes les occupations et professions et une répartition égale de toutes les positions entre les hommes et les femmes en vue de réduire l'écart en matière de salaires.

Politiques :

- Améliorer les capacités professionnelles et les qualifications des femmes;
- Aider les femmes et les filles dans leur choix de formation professionnelle et élargir la gamme des occupations dans les différents domaines qu'elles choisissent;
- Faire progresser l'accès des femmes à des métiers qui leur permettent de gagner leur vie;
- Promouvoir l'accès des femmes aux programmes de formation et aux programmes d'amélioration professionnelle.

Si l'on en croit l'objectif général, 50 % des participants aux programmes d'appui au marché du travail doivent être des femmes et 50 % des dépenses totales du programme doivent être accordées aux participantes.

Grâce à l'application régulière des mesures visant à l'égalité des sexes dans ces politiques de gestion et de planification, le Service d'emploi public autrichien est devenu un modèle en Autriche.

De plus, ce service a élargi la gamme de ses conseils en offrant aux femmes une formation sur les carrières si elles désirent revenir sur le marché du travail et améliorer la formation sur les carrières et les programmes d'orientation à l'intention des filles.

### **Jardins d'enfants**

Dans la période faisant l'objet du rapport 2002/03, 12 073 enfants autrichiens ont fréquenté des crèches, 209 584 ont fréquenté des jardins d'enfants, 38 580 étaient dans des centres journaliers et 7 328 dans des écoles recevant des enfants de groupes d'âge différents.

On voit donc que l'année 2002 a enregistré un nouveau record de la proportion des enfants dans les installations de soins pour enfants, c'est-à-dire que le nombre d'enfants enregistrés dans les centres journaliers comptaient comme un pourcentage de la population résidente totale du même groupe d'âge. Par conséquent, 81,6 % des 3 à 5 ans fréquentaient des institutions de soins pour enfants en 2002, alors que cinq ans auparavant cette proportion était de 8 % plus faible. Dans le groupe d'âge de 3 ans, le taux de fréquentation a montré une augmentation importante. Alors que cinq ans plus tôt, 48,8 % c'est-à-dire près de la moitié du nombre des enfants étaient dans des installations de soins pour enfants, en 2002 ce chiffre est monté à 61,6 %.

Dans le groupe de moins de deux ans, les taux de fréquentation des enfants ont également augmenté de manière spectaculaire. Cinq ans auparavant, seulement 1 enfant sur 18 allait à un jardin d'enfants contre 1 sur 11 en 2002. Dans le groupe d'âge de 6 à 10 ans, 1 enfant sur 15 était enregistré dans un centre de soins journaliers en 1997 contre 1 enfant sur 12 en 2002. La pénurie d'installations pour les soins pour enfants dans certaines régions autrichiennes a été également considérablement réduite au cours des dernières années. En 2002, les parents estimaient qu'il manquait 47 800 places dans les installations pour les enfants de

moins de 15 ans. La demande de places supplémentaires était surtout pour les enfants d'âge scolaire où 27 100 places manquaient. Dans le groupe d'âge inférieur à 3 ans, 14 700 places supplémentaires seraient nécessaires et dans le groupe d'âge de 3 à 6 ans 6 000 places supplémentaires. Pour les 42 000 enfants qui se sont inscrits pour des jardins d'enfants, les parents aimeraient avoir des solutions complémentaires et plus souples.

**Compétences familiales :** En septembre 2000, le projet « Compétences familiales – Clef pour un plus grand succès sur le lieu de travail » a été lancé par le Ministère fédéral de la sécurité sociale, des générations et de la protection du consommateur et a reçu depuis cette date 15 bureaux de conseil des familles. Ce programme donne aux mères et aux pères une possibilité de remettre à jour leur connaissance avant de rentrer dans le marché du travail. L'élément clef de ce programme est une analyse du potentiel de chaque candidat, qui révèle ses compétences principales acquises par le travail dans la famille. Le but de cette analyse du potentiel de chaque candidat est de renforcer l'assurance des personnes qui ont l'intention d'entrer à nouveau sur le marché du travail et leur donne ainsi une attitude compétitive importante qui leur profitera lorsqu'ils seront candidats pour un travail ou qu'ils commenceront un nouveau travail.

Les plans pour le progrès des femmes adoptés par les ministères, départements, institutions, ainsi que par les provinces, visent à renforcer les possibilités de carrière des femmes employées par les organismes correspondants (voir art. 4).

**Les provinces ont également pris diverses initiatives visant à améliorer les possibilités de carrière des femmes.** Nous allons donner un certain nombre d'exemples :

**La ville de Vienne**, dans ses efforts pour donner un appui supplémentaire aux filles et aux femmes lorsqu'elles choisissent un emploi donne des subventions aux associations de femmes qui pratiquent des activités de guide des carrières à l'intention des filles et des femmes ou qui aident les femmes souhaitant rentrer dans le marché du travail (par exemple, le « Tremplin » de Vienne). En 1999, un baromètre des femmes de Vienne a été élaboré sur le sujet du « monde du travail » et en l'an 2000 un autre baromètre pour les femmes était centré sur le sujet de la « Santé au lieu du travail ». Le site du Web [www.teilzeit.cc](http://www.teilzeit.cc) s'adresse aux petites et moyennes entreprises, ainsi qu'aux entreprises consultantes et s'efforce d'encourager les sociétés à créer des emplois à temps partiel supplémentaires dans des domaines professionnels hautement qualifiés dans des fonctions directoriales. Le site du Web [www.alleinerziehen.at](http://www.alleinerziehen.at) qui s'adresse aux parents seuls de Vienne fournit des informations sur une gamme de situations allant de la séparation d'un époux, de la garde conjointe, des allocations, des avantages pour les soins aux enfants, des congés parentaux, de la recherche des emplois, etc. Le Fonds de promotion des employés de Vienne « WAFF » fournit des fonds à de nombreux programmes de formation de base et plus avancés et à des programmes d'emploi et il réalise des projets qui visent au progrès des femmes et des filles sur le marché du travail, et des programmes pour des personnes souhaitant revenir sur le marché du travail, des programmes d'éducation IT et la préparation de programmes de formation satisfaisant les besoins du sexe féminin. En avril 1999, l'Agence des affaires de Vienne (WWFF) a créé le Bureau d'aide des femmes du WWFF, centre

de conseil aux femmes désireuses de faire démarrer une affaire. En 2002, les femmes représentaient 25 % de tous les démarrages d'entreprises (Source : WKÖ).

**Des actes à la place de mots** est une initiative autrichienne visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail aux moyens de mesures appropriées à leur sexe. Une des principales initiatives est le concours annuel « pour les entreprises dirigées par des femmes et des entreprises dirigées par une famille ». Le plan original était de réaliser cette idée fondamentale dans la seule province de Styrie, mais l'intérêt s'est éveillé dans toute l'Autriche si bien que des comités régionaux ont été également créés dans les provinces de Vienne, de Basse Autriche, du Burgenland, de Carinthie et du Vorarlberg.

Le Centre de démarrage des affaires pour les femmes (Styrie) : L'objectif de cette initiative était de faciliter la nouvelle tendance au travail indépendant et de promouvoir les activités de création d'entreprise, en particulier parmi les femmes et surtout les jeunes femmes chefs d'entreprises. Les centres d'initiative sont axés sur la compétence des entreprises de services liés aux affaires et aux personnes, qui sont aidés pour leur permettre de mieux satisfaire les demandes du marché.

Pour des informations complémentaires, prière de vous reporter aux observations au titre des articles 10 et 11.

### **Recommandation 235**

Sur la base du quatrième amendement de la loi sur un traitement égal (Journal officiel fédéral n° 44/1998), les centres régionaux du Bureau du médiateur pour un traitement égal ont été créés entre 2000 et 2002 ce qui a beaucoup facilité l'accès au Bureau du médiateur. En 2000, un centre régional a été fondé en Styrie, en 2001 un autre a été ouvert en Carinthie et un troisième a été créé en Haute Autriche. Tous ces centres traitent des cas qui se produisent dans leur province respective.

Par conséquent, le Bureau du médiateur pour un traitement égal consiste maintenant en un siège et en quatre centres régionaux qui permettent d'offrir des conseils et d'appuyer les personnes qui se sentent discriminées au titre de la loi sur le traitement égal à une distance raisonnable de leur maison. Avec cette offre de consultation et de service d'appui à distance raisonnable de leur maison, le nombre d'affaires traitées par les bureaux du médiateur est monté en flèche : alors que 850 nouveaux cas étaient enregistrés en l'année 2000, ce chiffre est passé à 1 548 en 2001 et à 2 118 en 2002, comme le montrent les statistiques correspondantes.

### **L'amendement à la loi sur le traitement égal de 2001**

Avant cet amendement, la Présidente de la Commission pour le traitement égal agissait en capacité honoraire. Après l'amendement, le numéro du Journal officiel n° 129/2001 a modifié les dispositions de la loi et de ce fait, la Présidente de la Commission est maintenant dégagée de ses travaux afin d'accomplir ces fonctions tout en recevant un revenu régulier en qualité de fonctionnaire. En outre, l'indépendance et la liberté de la Présidente ont été définies par la loi et un poste d'adjoint a été créé. En résultat, la fréquence des réunions de la Commission du traitement égal a augmenté, ce qui a contribué à régler plus de cas et à terminer les procédures plus rapidement.

### **La révision ou des amendements importants à la loi sur le traitement égal**

Dans la période examinée, un travail préparatoire intense a été accompli sur un amendement majeur à la loi sur le traitement égal. Il est maintenant prévu d'appliquer la directive 2003/73/EC du Parlement européen et du Conseil amendant la directive 76/207/EC du Conseil sur l'application du principe de traitement égal pour les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion et les conditions de travail (Directive concernant un traitement égal), qui seront appliqués en octobre 2005, ainsi que les deux directives antidiscrimination concernant l'article 13 du Traité de l'Union européenne, c'est-à-dire la directive 2004/43/EC du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique (Directive antiracisme) et la Directive 2000/78/EC du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (Directive cadre sur l'égalité de traitement).

En vue d'assurer une clarté juridique, ainsi qu'une bonne compréhension, deux lois seront adoptées : la loi sur l'égalité de traitement qui est actuellement applicable sera appelée la loi fédérale concernant la Commission pour le traitement égal et le Bureau du médiateur pour un traitement égal (GBJ/GAW-Loi), amendée pour suivre les obligations des directives de l'Union européenne et contiendra certaines dispositions sur les institutions et les procédures. De plus, une loi fédérale sur l'égalité de traitement (GIBG) sera adoptée qui reprendra les dispositions essentielles de la loi sur l'égalité de traitement actuellement applicable et qui sera renforcée pour appliquer les directives correspondantes.

Des plans pour la restructuration de la Commission pour l'égalité du traitement sont en cours d'élaboration. À l'avenir, cette Commission consistera en trois Sénats, l'un étant responsable d'assurer une égalité de traitement aux femmes et aux hommes sur le lieu de travail, un deuxième surveillant l'égalité de traitement dans le monde du travail quelle que soit la race, l'origine ethnique, la religion, l'idéologie, l'âge ou l'orientation sexuelle et le troisième chargé d'assurer une égalité de traitement quelle que soit la race et l'origine ethnique. Avec ce projet, les pouvoirs de la Commission pour l'égalité de traitement qui étaient jusqu'ici restreints à assurer un traitement égal pour les femmes et les hommes au travail seront étendus pour inclure beaucoup d'autres domaines.

Entre autres choses, il est envisagé d'introduire une définition statutaire de la discrimination dans le cas de harcèlement, ainsi que d'alléger le niveau de preuves dans les séances du tribunal sur la discrimination et d'imposer une interdiction sur la discrimination, c'est-à-dire sur « le désavantage » (relatif aux plaintes des victimes) en tant que mesure pour protéger plus efficacement les personnes contre la discrimination. De plus, la portée de la loi sera étendue aux emplois presque dépendants et le terme « discrimination indirecte » sera définie, des sanctions seront imposées sur les employeurs violant les dispositions sur les offres d'emploi neutres en matière de sexe et les dommages dans le cas de violation de la loi sur l'égalité de traitement seront redéfinis. Cette loi a été adoptée par le Parlement autrichien et est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

L'amendement sur la loi relative à l'égalité de traitement dans les services fédéraux qui est aussi entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004 applique les directives

mentionnées ci-dessus de l'Union européenne et améliore l'application de la loi. Ces directives incluent :

1. L'extension des éléments statutaires de la discrimination dans la loi sur l'égalité de traitement dans le service fédéral afin d'appliquer la directive amendée sur l'égalité de traitement de l'Union européenne et les directives antidiscrimination conformément à l'article 13 du Traité de la Convention européenne qui exclut l'élément statutaire de la discrimination pour raison de handicap.
2. Élargissement des dispositions de la loi pour inclure les personnes ayant pratiquement des contrats free-lance avec l'État autrichien.
3. Adoption d'une définition claire des termes discrimination « directe et indirecte ».
4. Introduction d'un élément statutaire du harcèlement lié au sexe, ainsi que du harcèlement lié à tout élément de discrimination tels qu'ils sont énoncés dans les deux directives antidiscrimination et abaissement du niveau des preuves pour toutes ces formes de discrimination.
5. Détermination de l'objectif d'égalité active entre les femmes et les hommes.
6. Introduction de mesures en vue de l'application de la loi, notamment les règles de compensation qui sont demandées par la directive sur l'égalité de traitement de l'Union européenne qui a été amendée et les deux directives contre la discrimination.
7. Réduction des besoins de preuves lorsque l'on dépose une plainte pour discrimination.
8. Introduction de dispositions mettant hors la loi toute mesure visant à désavantager les victimes de la discrimination du fait de la présentation d'une plainte afin de renforcer la protection contre la discrimination (également pour les témoins) appliquant la Directive de l'égalité de traitement de l'Union européenne et les deux directives antidiscriminatoires.

### **Recommandation 236**

Dans la période considérée, l'**évaluation des titres à une pension** a été changée plusieurs fois :

En l'an 2000: Les périodes de garde des enfants ont été prolongées. À partir de l'an 2000, la base d'évaluation pour chaque mois de soins aux enfants a été élevée au montant correspondant à la pension minimale statutaire. Les soins aux enfants jusqu'à la quatrième naissance sont crédités au titre des droits à la pension.

Dans les années 2001 et 2002 : La possibilité d'obtenir une couverture permanente de la sécurité sociale à des conditions favorables a été étendue. L'obtention de cette couverture a été facilitée pour les personnes qui abandonnent le programme de sécurité sociale obligatoire pour s'occuper d'autres personnes : s'il s'agit de s'occuper d'un parent proche ayant droit à une allocation de niveau 3 au titre de la loi fédérale sur l'allocation pour soins infirmiers ou des lois de la

province concernant l'allocation pour les soins infirmiers et si la personne consacre toute son énergie à soigner ce parent proche à la maison, la contribution fictive de l'employeur à cette assurance est maintenant payée par l'État. Par conséquent, la personne ne doit pas payer le montant total de 22,8 % mais seulement 10,25 % de la base d'évaluation en tant que sa contribution à la sécurité sociale. Ce sont surtout les femmes qui bénéficient de nouvel arrangement, lorsqu'elles prennent la part du lion des travaux réalisés dans la famille et elles sont parfois préparées (ou forcées) à abandonner leur travail pour s'acquitter de ces soins.

Avec l'introduction de l'allocation pour les soins aux enfants, le principe a été inscrit dans la loi selon lequel pour chaque enfant, une période de 18 mois de période de soins pendant laquelle une mère reçoit les avantages associés aux soins aux enfants établit un droit à pension pour la mère [voir art. 13, a)].

En 2003 : La section 73 de la loi sur l'application du budget de 2003 (Journal officiel n° 71/2003) :

- Allocation améliorée pendant les périodes de soins aux enfants :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les 24 premiers mois après la naissance (soit 6 mois de plus que dans la législation antérieure) constitue une période établissant des droits à pension si au cours de cette période la mère déclare des avantages pour les soins aux enfants (sect. 236, par. 4, al. a) de la Loi générale sur la sécurité sociale).

- Accroître la période d'évaluation de la durée des soins aux enfants :

La base d'évaluation des périodes de soins aux enfants augmente par paliers de 2 % par année, si bien qu'en l'an 2028 il correspondra à 150 % du taux standard d'allocation compensatoire pour les femmes seules (sect. 239, par. 1, et sect. 607, par. 6 de la Loi générale sur la sécurité sociale).

Voir également l'article 11, paragraphe 1, alinéa e).

### **Recommandation 237**

Les centres sanitaires féminins s'efforcent de mitiger les inégalités sociales déterminées en ce qui concerne les possibilités pour les femmes de conserver leur santé et sont donc subventionnées par le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines en fonction du budget disponible. Outre les quatre centres existants, deux autres centres sanitaires féminins (le Centre sanitaire féminin de Carinthie et le FEM Süd à Vienne) ont été ouverts en 1999.

En avril 2001, une organisation fédérale séparée pour la santé des femmes a été créée en vue d'introduire la séparation des sexes dans le secteur de santé public. Fondé sur la recommandation de l'OMS, selon laquelle il fallait élaborer des rapports nationaux sur la santé des femmes, le rapport sur la santé des femmes concernant l'ensemble de l'Autriche a été mis à jour conformément aux directives de l'OMS. En plus, une brochure d'information a été préparée sur la question des désordres de l'alimentation chez les jeunes filles et les jeunes femmes.

Les études « Les femmes pauvres en Autriche. Les femmes et la santé publique » (2002) et « La santé et le risque de maladies » (2003) analysent les facteurs socioéconomiques influant sur la santé des femmes. Les événements qui ont



de l'influence sur la santé des femmes ont un rapport avec la question de la violence à l'égard des femmes et sont centrés sur le développement de nouvelles notions pour promouvoir la santé des femmes.

En ce qui concerne la documentation dans les hôpitaux, toutes les données relatives aux malades, ainsi que les données sur le personnel non médical de l'hôpital ont été rassemblées et classées par sexe.

### **Recommandation 238**

Comme nous l'avons remarqué dans les observations à l'article 7, la part des femmes dans les organes politiques s'est élevée. Dans la période faisant l'objet du rapport, ni les lois applicables n'ont été amendées, ni de nouvelles lois n'ont été adoptées.

### **Recommandation 239**

À la suite de contacts répétés entre le Bureau du médiateur pour une égalité de traitement et la Présidente de la Commission pour l'égalité de traitement avec le Ministère fédéral de la justice, l'enregistrement de toutes les séances des tribunaux autrichiens du travail et de la sécurité sociale sur des affaires découlant de la loi sur l'égalité de traitement est actuellement réalisé. La première évaluation statistique des données enregistrées pendant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 31 janvier 2004 ont révélé trois affaires encore en cours, traitant de l'égalité du traitement. Conformément à l'extension de la documentation sur l'administration de la justice en accord avec la loi du Ministère fédéral de la justice du 18 décembre 2002 (JMZ 6171/166-PR.5/2002), toutes les décisions du tribunal non suivies d'un appel pour des affaires impliquant des violations de la loi sur l'égalité de traitement dans le service fédéral ou la loi sur l'égalité de traitement doivent être documentées et enregistrées sous le titre « Égalité de traitement ». On peut avoir cette formation gratuitement sur Internet (RIS = Droit d'information de la Fédération, <http://ris.bka.intra.gv.at>). Avec la création de conditions techniques, il est maintenant possible dans l'administration de la justice d'enregistrer toutes les affaires et de relever tous les cas qui intéressent la loi sur l'égalité de traitement dans le service fédéral et la loi sur l'égalité de traitement. L'Office autrichien de statistiques (Statistik Austria) est chargé de fournir des services scientifiques en matière de statistiques fédérales (Sect. 22 de la loi de 2000 sur les statistiques fédérales). Il mène des enquêtes trimestrielles sous forme de « microrecensement »<sup>2</sup>, le système qui fournit des informations importantes sur la population autrichienne. Les programmes spécifiques traitent de certaines questions (par exemple, les questions relatives à la santé, à la famille, au handicap physique, à la vie de travail, aux soins donnés aux membres de la famille, à la gestion d'un foyer, aux soins aux enfants, aux longues études, à la technologie de l'information et de la communication, etc.). Toutes ces études donnent des informations par sexe. D'autres enquêtes/statistiques ont été commandées et cofinancées et contiennent des données importantes sur les sexes. Il s'agit des statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie), des statistiques sur les centres de soins journaliers

---

<sup>2</sup> <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>.

pour enfants et les statistiques de la sécurité sociale, de statistiques sociales d'études sur les consommateurs et de rapports sur les revenus).

Avec un mandat conjoint du Ministère fédéral de la sécurité sociale et des générations et du Ministère fédéral de l'éducation, de la science et de la culture pour le rassemblement de données spécifiques sur les sexes, l'Office autrichien des statistiques a établi le rapport « Disparités spécifiques entre les sexes » qui a été publié en 2002. Ce rapport contient des analyses statistiques de disparité spéciale au sexe dans les domaines suivants : structures démographiques/manière de vivre, éducation, activité rémunératrice, niveaux de revenus/de vie, santé, activités de loisir, division du travail à l'intérieur de la famille, appui des institutions et comparaison avec les autres pays de l'Union européenne. Cette publication (comprenant un CD-ROM) peut être obtenue gratuitement et peut être également consultée sur Internet<sup>3</sup>).

Dans le cadre du programme « femtech (Les femmes dans la recherche et la technologie) » une base de données des femmes expertes est en train d'être établie. Cette base de données comprendra les noms et les adresses d'experts nationaux et internationaux dans les domaines scientifiques et techniques attirant ainsi l'attention sur les femmes et permettant une nomination d'experts pour les jurys, les réunions d'experts, etc. équilibrés du point de vue sexuel.

### **Recommandation 240**

Le projet sur les femmes et la technologie (projet complémentaire), décrit à l'article 10, paragraphe c, devrait une fois qu'il sera prêt, constituer un réseau autonome qui offrira aux femmes des possibilités améliorées de carrière dans le secteur IT.

Un certain nombre des 25 mesures proposées dans le « Livre blanc pour le progrès des femmes dans les sciences » ont été réalisées dans la période faisant l'objet du rapport (voir au titre de l'article 10, par. c). Les études « Gains des femmes et des hommes dans des emplois dépendants » et « Évaluation du travail non discriminatoire et organisation du travail » ont fourni des données sur la base desquelles une réforme complète a été élaborée par les syndicats des travailleurs des métaux et des travailleurs textiles (voir recommandations 233 et 234).

### **Recommandation 241**

Conformément au principe de « l'éducation civique », le Centre de service pour l'enseignement des droits de l'homme aide les professeurs dans toutes les écoles autrichiennes à enseigner le sujet des droits de l'homme. En même temps que des conseils personnels, la gamme des informations et services est continuellement élargie. Le bulletin « Enseigner les droits de l'homme » est publié tous les trimestres; un numéro (n° 5/2000) traitait spécialement des droits des femmes.

**Les droits des femmes au cours de la présidence autrichienne du réseau de sécurité des droits de l'homme** : L'Autriche appuie activement l'engagement de la communauté internationale dans ce domaine. Les droits des femmes doivent être

---

<sup>3</sup> <http://www.statistik.at/neuererscheinungen/geschlechtdisparit.shtml>.

répétés dans tous les domaines de la politique et de la société afin d'obtenir leur protection efficace. Dans ce concept, l'enseignement des droits de l'homme a une importance primordiale. Au cours de la présidence autrichienne du réseau sur la sécurité sociale (HSN) en 2000 et 2003, un manuel sur l'enseignement des droits de l'homme intitulé « Manuel de l'enseignement des droits de l'homme » a été élaboré et adopté par les ministres coopérant au réseau. Ce manuel qui peut être utilisé dans le monde entier, comprend 13 modules, dont l'un traite des droits des femmes. Ce manuel, qui est actuellement traduit dans les principales langues du monde a été recommandé à la communauté internationale d'États par le Secrétaire général de l'ONU ainsi que par toutes les organisations internationales s'occupant des divers aspects de l'enseignement des droits de l'homme.

Une autre activité, spécialement relative aux droits des femmes, pendant la présidence autrichienne de l'HSN a été l'élaboration d'un document politique pour la protection des enfants dans les conflits armés qui concernait également l'implication des filles et des jeunes femmes dans les efforts visant à construire une paix durable dans les situations suivant les conflits.

### **Recommandation 243**

En vue de diffuser la teneur de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Protocole et la plate-forme d'action de Beijing, des informations concernant cette question peuvent être trouvées sur le site du Web du Département des femmes du Ministère fédéral de la santé et des questions féminines. Les troisième, quatrième et cinquième rapports nationaux de l'Autriche comprenant les recommandations du Comité de la CEDAW ont été publiés également sur le site du Web du Département des femmes pendant la période en question. Les rapports imprimés ont été mis à la disposition gratuitement du public et peuvent être obtenus au ministère compétent sur demande.

En outre, le Ministère fédéral de la question des femmes, dans son rapport au Conseil des ministres le 20 juin 2000, a informé le Gouvernement fédéral autrichien de la conduite et de la teneur de l'intervention de l'Autriche à la vingt-troisième réunion du Comité de la CEDAW.

## **2. Mise en œuvre de la Convention**

### **Article 2**

Les réserves de l'Autriche en ce qui concerne les articles 5 et 7 de la Convention ont été retirées (voir les observations concernant la recommandation 219). De plus, en l'année 2000, la République d'Autriche a ratifié le Protocole optionnel sur la Convention de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et l'a appliqué à la législation nationale (Journal officiel fédéral III n° 206/2000).

Référence est faite au rapport précédent, et en particulier à l'information qu'ils contiennent sur la situation constitutionnelle et juridique de l'Autriche. L'**obligation de faire rapport** (rapport au Parlement sur la situation et le développement du traitement d'égalité en Autriche, tous les cinq ans, conformément à la section 10a de

la loi sur le traitement d'égalité; le rapport du Gouvernement fédéral sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Journal officiel fédéral n° 837/1992; le Rapport fédéral sur l'égalité de chances et les progrès accomplis sur le traitement d'égalité et les progrès des femmes dans le service fédéral, base juridique : section 53, paragraphe 4, BGBG, Journal officiel n° 100/1993, tel qu'amendé par les Journaux officiels du 16/1994, 43/1995, 522/1995 et 375/1996, ainsi que les règlements publiés par le Ministère fédéral des questions féminines (Journal officiel fédéral n° 774/1993); le rapport conjoint sur l'application de la loi sur le traitement d'égalité (Journal officiel fédéral 108/1979), en particulier en ce qui concerne les affaires, les activités et les observations du Bureau du médiateur pour un traitement d'égalité dont les débats ont été apportés à la Commission et les autres activités de la Commission concernant la section 10a de la loi sur le traitement d'égalité, assurent que le statut d'application de la politique d'égalité des sexes est évalué régulièrement.

En plus d'avoir une **action positive** (voir également les Plans pour le progrès des femmes, art. 4), l'Autriche se spécialise également sur la **lutte contre le sexisme** en tant que stratégie pour réaliser une égalité des sexes. Grâce à la résolution du Conseil des ministres du 11 juillet 2000, le Gouvernement fédéral s'est engagé à l'intégration de la lutte contre le sexisme dans tous les domaines politiques. Pendant ce temps, les gouvernements de toutes les provinces ont également adopté les principes de la lutte contre le sexisme dans tous les domaines de la politique des provinces (voir également des détails au titre de l'article 4).

Par l'adoption d'une motion présentée au Conseil des ministres le 2 mai 2001, le Gouvernement fédéral a décidé qu'une attention spéciale doit être donnée au langage de tous les ministres et départements en ce qui concerne l'**utilisation de termes sexistes**. Le programme du Gouvernement fédéral autrichien pour la période législative actuelle fournit dans tous les documents publics des termes sexospécifiques.

De plus, dans la version du dernier amendement à la loi de 1990 sur la jeunesse de Vienne, le Journal officiel n° 35/2001 de la Province de Vienne, la forme féminine a été choisie délibérément pour toutes les désignations personnelles comme symbole de l'égalité des femmes dans l'élaboration des lois.

#### **Article 2, alinéa a)**

On se réfère ici à la loi sur l'égalité de traitement et à la loi sur l'égalité de traitement dans le service fédéral, les Commissions pour l'égalité de traitement le Bureau du médiateur pour une égalité de traitement et les fonctionnaires qui s'occupent de l'égalité du traitement tels qu'ils ont été décrits dans les rapports précédents (voir également les observations concernant la recommandation 235).

Les dispositions concernant le statut des lois constitutionnelles applicables aux universités (**sect. 39, par. 2 de la loi fédérale régissant l'Organe des universités UOG de 1993**, qui prévoit l'adoption de mesures spéciales temporaires visant à accélérer l'égalité *de facto* entre les hommes et les femmes) stipulaient que des mesures spéciales temporaires ne devraient pas être considérées comme un traitement inégal au titre de l'article 7, paragraphe 1 de la Constitution fédérale.

Avec l'amendement à la Constitution fédérale apporté par le Journal officiel fédéral I n° 68/1998, la disposition ci-après a été incorporée dans la Constitution

fédérale en tant qu'article 7, paragraphe 2. « La fédération, les provinces et les communautés s'engagent à une égalité de faits entre les femmes et les hommes. Les mesures visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, en particulier grâce à l'élimination de toute inégalité qui existe actuellement seront admissibles ».

L'amendement ci-dessus à la Constitution fédérale par le Journal officiel I n° 68/1998 a donc éliminé la nécessité de dispositions particulières dans la loi sur l'université régissant les mesures temporaires spéciales visant à accélérer une égalité de faits; cependant, les dispositions de la loi constitutionnelle contenue dans l'UOG de 1993 resteront en vigueur jusqu'à nouvel ordre. La loi fédérale de l'Organisation des universités et des études universitaires (loi universitaire de 2002) a élaboré un nouveau cadre juridique pour les universités qui a remplacé la législation existante (on trouvera des détails à l'article 10).

### **Amendements à la législation provinciale concernant l'égalité de traitement**

- Le deuxième amendement à la loi pour l'égalité de traitement de la province de Basse Autriche, Journal officiel de la province 2060, paru en mars 2002, a porté le fardeau de la preuve au tribunal du travail sur l'employeur et d'autres dispositions ont été adoptées.
- L'amendement à la loi sur l'égalité de traitement n° 56/1994 de la province de Carinthie, Journal officiel de la province n° 62/2001, est entré en vigueur en septembre 2001.
- La loi sur l'égalité de traitement pour les femmes employées par les autorités locales dans la province de Haute Autriche est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et celle pour les femmes employées par la province déjà depuis 1995.
- Le troisième amendement à la loi sur l'égalité de traitement dans la province de Vienne (Journal officiel de la province de Vienne n° 21/2001) (W-GBG, Journal officiel n° 18/1996 de la province de Vienne) stipule que les femmes sont sensées être sous représentées dans un département du service public si leur part en pourcentage du nombre total de personnel dans les postes de fonction élevée dans une catégorie de services particuliers de ce département est inférieure à 50 % (anciennement 40 %). Dans un tel cas, la loi prévoit que le texte de l'appel d'offre doit préciser que les femmes sont particulièrement bienvenues.
- Avec le quinzième amendement au Code du service de 1994 (Journal officiel de la province de Vienne n° 37/2003), les victimes de harcèlement sexuel ont reçu les droits nouveaux suivants : présence pendant le questionnement d'une personne jouissant de la confiance de la victime, abolition du plafond de la compensation générale pour dommage, extension de la période accordée pour présenter une plainte de six mois à trois ans, protection contre le licenciement, la redondance et le transfert des femmes jouant le rôle de personnes de contact pour des chances égales.
- Le sixième amendement à la loi pour l'égalité de traitement pour la province de Vienne, Journal officiel n° 38/2003 de la province de Vienne, a créé des possibilités spéciales égales pour les enseignants employés par la province de Vienne (Commission pour l'égalité de traitement, fonctionnaires chargés de vérifier l'égalité de traitement et personnes de contact pour l'égalité de traitement).

**Article 2, alinéas b) à f)**

Outre les mesures déjà exposées en détail dans le cinquième rapport périodique de l'Autriche au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, l'**amendement à la loi sur l'égalité de traitement dans le Service fédéral, Journal officiel fédéral I, n° 132/1999**, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000 a prévu de nouvelles mesures visant à éliminer plus efficacement la discrimination et à promouvoir les femmes. Les amendements les plus importants portaient sur les points suivants :

- Élargissement de l'application de la loi sur l'égalité de traitement dans le Service fédéral afin d'inclure certains membres des universités et notamment des universités artistiques qui ne sont pas employées par le Service fédéral (demandeurs d'emploi, universitaires et étudiants; professeurs d'université qui ne sont pas employés par le service fédéral, assistants universitaires et conférenciers invités).
- Introduction d'une liste obligatoire de toutes les fonctions et de tous les postes du pays qui permettent un avancement dans la carrière.
- Invitation ciblée encourageant les femmes à postuler des positions vacantes, notamment des postes qui n'ont pas été annoncés conformément à la loi sur les annonces de postes vacants.
- Précision selon laquelle le harcèlement sexuel d'un employé par une tierce partie en rapport avec son emploi ou sa formation est sans faute de l'employeur constitue inévitablement une discrimination pour raison de sexe et entre donc dans la compétence de la Commission pour l'égalité de traitement.
- Définition de l'obligation de la proportion de femmes nommées aux commissions de réglementation du service public correspond en tous cas au pourcentage de femmes dans l'autorité publique correspondante et que les représentants des femmes soient autorisés à participer en capacité consultative dans le cas où aucune femme ne peut être désignée en dépit de la règle de la proportion.
- Disposition prévoyant des sanctions conformément à la législation de l'UE du fait de l'abolition des plafonds de compensation pour les dommages causés par la discrimination pour des raisons de sexe lors du recrutement ou de la promotion dans la carrière.
- Réduction de l'obligation de preuves (la présentation d'un commencement de preuves suffit) dans les cas présentés à la Commission pour l'égalité de traitement et notamment pour les cas de harcèlement sexuel.
- Suppression de la restriction selon laquelle un secret officiel met en doute l'obligation de fournir des informations.
- Augmentation des possibilités de formation pour les officiels chargés de l'égalité de traitement, les membres des groupes de travail et les personnes de contact pour l'égalité de traitement.

### Application de la loi européenne

- Un projet de loi du gouvernement pour l'application de la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions de travail, a été présenté au Parlement (voir dans la recommandation 235).
- La recodification prévue de la loi sur l'égalité de traitement dans le service fédéral introduit également certaines mesures qui tiennent compte des besoins spécifiques des femmes, en particulier en ce qui concerne l'application de la directive de l'UE et l'amélioration des instruments pour appliquer les droits au titre de cette loi (voir également la recommandation 235).
- La directive 2001/19/CE de l'UE doit être appliquée aux moyens de règles concernant un travail à temps partiel pour les étudiants en médecine travaillant dans les hôpitaux prévues par le cinquième amendement à la loi fédérale sur la profession médicale (Journal officiel n° 140/2003) (voir art. 12).
- La directive 96/34/CE de l'UE a été appliquée dans l'amendement à la loi sur la protection de la maternité et à la loi sur le congé parental (Journal officiel n° 153/1999) (voir art. 11, paragraphe 2).
- Le travail préparatoire pour la nouvelle directive de l'UE visant à appliquer le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès et dans l'offre de biens et services comme le prévoit l'article 13 du Traité de la CE sera présenté en 2004 à un groupe de travail du Conseil de l'UE.

### Article 2, alinéa e)

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, la **Loi fédérale dirigeant les contrats publics de 2002** (Journal officiel n° 99/2002) a présenté des dispositions uniformes pour les contrats publics en Autriche et peut donc être considéré comme un outil pour la promotion de l'emploi des femmes. Comme « un principe général de la procédure » cette loi précise explicitement que « l'emploi des femmes » et « les mesures pour l'application d'autres problèmes sociopolitiques » peuvent être pris en compte dans les contrats publics. La loi précise également en détail que cela peut être réalisé « particulièrement » en incorporant des mesures « de ce genre », c'est-à-dire notamment des mesures tenant compte des besoins particuliers des femmes, dans la description des services à rendre, dans la définition des spécifications techniques, dans la définition des critères concrets (avec référence particulière aux femmes) ou dans la définition des conditions contractuelles. La Loi fédérale dirigeant les contrats publics contient en outre un certain nombre d'options et/ou d'obligations visant à intégrer les femmes à certains stades de la procédure. En ce qui concerne l'évaluation de la fiabilité des entreprises, la section 51 alinéa 4 prévoit l'exclusion obligatoire des sociétés qui ont commis une violation grave dans leurs activités commerciales, en particulier dans le domaine du droit du travail et du droit social. La loi fait également obligation pour les dispositions de la loi du travail et de la loi sociale d'exiger une obligation lors d'exécution des services en Autriche (voir également le catalogue des conventions applicables de l'OIT dans la section 71) et créé la possibilité de définir certaines conditions pour le progrès des femmes dans les contrats de travail (voir sect. 80, par. 1, al. 14). Les options ou obligations

légales s'appliquent également à tous les contrats dans le cadre de l'application de la loi fédérale gérant les contrats publics (c'est-à-dire sans tenir compte de la valeur inférieure définie par la loi de l'UE).

### **Article 2, alinéa g)**

#### **Loi pénale sur les délits sexuels et délibération des tribunaux**

Avec la **Loi 2001 amendant la loi criminelle** (Journal officiel fédéral I n° 130/2001), le viol et les abus sexuels graves des mineurs sont passibles d'emprisonnement à vie si l'acte a eu des conséquences mortelles et autrement d'une peine de prison de 10 à 20 ans (voir ci-après).

La réforme du droit pénal autrichien relatif au délit sexuel a été prolongée par la loi 2004 amendant la loi criminelle (StRÄG 2004; Journal officiel fédéral I n° 15/2004; voir ci-après et la recommandation 228). Cette loi attache une importance particulière à la protection des mineurs contre l'exploitation sexuelle et élargit la gamme des crimes relatifs à la pornographie utilisant les enfants et à l'abus d'une position d'autorité, ainsi que des dispositions pénales contre l'encouragement des mineurs à se prostituer et l'implication des mineurs dans la production de matériaux pornographiques.

D'autres changements importants qui touchent particulièrement les femmes sont les nouveaux règlements sur le délit de traite des êtres humains (voir également les observations sur la recommandation 228), l'égalité de traitement dans le cas de viol et d'abus sexuels, aussi bien dans le mariage qu'en dehors du mariage et la création d'une nouvelle peine criminelle concernant le harcèlement sexuel.

#### **Appui des victimes au cours des procès criminels**

Le domaine des conseils psychosociaux et juridiques au cours de la procédure criminelle ont été davantage développés dans la période examinée. Le projet pilote « donner un appui psychologique et juridique aux filles, aux garçons et aux adolescents victimes d'abus sexuel » a été terminé en 2000. Depuis la fin de 2000, des conseils psychosociaux et juridiques au cours des procès à l'intention d'enfants d'adolescents et de femmes touchés par la violence physique et sexuelle a été financé à partir de fonds publics.

En 2001, un groupe de travail interministériel (IMAG) appuyant les victimes au cours de procès criminels a été créé par le Ministère fédéral de la sécurité sociale et des générations. Le groupe de travail élabore des normes uniformes pour appuyer les victimes au cours des procès – un ensemble pour les enfants et les adolescents et un autre ensemble pour les femmes – et développe une notion de systèmes d'appui autrichien structuré pour les victimes de l'Autriche. En plus, des fonds publics ont été fournis pour la formation de conseillers appuyant les victimes, de séminaires interdisciplinaires et la création de structures de coopération.

#### **Loi fédérale sur la protection contre la violence dans la famille**

La Loi fédérale sur la protection contre la violence dans la famille est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1997. Les conséquences de l'application de cette loi ont déjà été décrites d'une manière complète dans le cinquième rapport périodique de l'Autriche à la Commission.



Avec l'amendement de 2003 à la loi sur l'exécution (OE-Nov 2003, Journal officiel fédéral I n° 31/2003) qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les dispositions concernant l'obligation de la protection contre la violence dans les foyers (sect. 382, al. b) et d) OE) ont également été améliorées grâce aux expériences faites avec la législation en cours.

Conformément à la nouvelle situation juridique, la protection accordée au titre de la section 382b OE s'étend maintenant à toutes les personnes qui vivent ou qui ont vécu avec des personnes (potentiellement violentes) dans une relation familiale ou quasi familiale (jusqu'ici cette protection ne s'appliquait qu'à un cercle de personnes étroit et seulement si celles-ci vivaient avec la personne (potentiellement violente) dans un foyer commun au cours des trois mois précédant l'application de la mise en demeure).

Les paraphrases générales concernant le terme « parents proches » introduit dans le cadre du nouvel amendement visent essentiellement à étendre le cercle protégé de personnes, en particulier au-delà de la définition de partenaires vivant avec. L'abolition de la limite de trois mois était fondée sur le fait que les émotions entre des personnes qui avaient cohabité ne peuvent pas être refroidies au cours de trois mois et vise à garantir la protection contre la violence quels que soient les délais du tribunal, en particulier dans les cas où une participation permanente est probable dû par exemple à des enfants en communs.

De plus, afin d'assurer une exécution améliorée et plus efficace des ordres conformément à la section 382b, paragraphe 2 EO, qui interdit à un coupable de séjourner dans certains lieux ou d'y rendre visite (« lieu inviolable »), EO-Nov 2003 stipule que ces ordres formels peuvent aussi être exécutés par les institutions publiques d'application de la loi à venir.

#### Section 90 du Code pénal autrichien : **Mutilation génitale**

Conformément à la section 90, paragraphe 1 du Code pénal autrichien, le consentement de la personne blessée ou en danger exclut l'illégalité d'un acte apportant une douleur physique ou mettant en danger la sécurité du corps infligé, à condition que la blessure ou les actes dangereux ne constituent pas une offense contre la morale publique et la décence. Cependant, le paragraphe 3 ajouté par la **loi de 2001 sur un amendement de la loi criminelle** stipule qu'une mutilation ou toute autre blessure des organes génitaux ne peut pas faire l'objet d'un consentement alors qu'il vise à entraîner une gêne permanente des sensations sexuelles. Tout consentement aux pratiques mutilantes généralement résumé sous le terme « **mutilation des parties génitales (de la femme)** » est par conséquent toujours illégal. En interdisant la justification pour des raisons de consentement, le nouveau paragraphe a rendu extrêmement clair le fait que les blessures des parties génitales constituent dans tous les cas un délit contre la morale et la décence publique et est donc punissable par la loi (voir également recommandation 229).

#### **Pénalités plus graves pour les délits sexuels**

Compte tenu du fait qu'environ 96 % des victimes de viol et environ 79 % des victimes d'abus sexuel d'enfants sont des femmes ou des filles, si l'on en croit le rapport sur le crime du Ministère fédéral de l'intérieur pour 2002, les dispositions pénales contre le viol et l'abus sexuel sur les enfants peut être considéré comme une protection des personnes de sexe féminin à la fois contre la violence et contre la

discrimination. Dans la période faisant l'objet du présent rapport, l'ordonnance de 2001 portant modification de la loi criminelle, a déjà augmenté les peines pour les crimes de viol et d'abus sexuel grave sur les enfants ayant des conséquences mortelles dans la mesure où les personnes condamnées pour l'un de ces délits peut être maintenant condamné à l'emprisonnement à vie (comme cela a toujours été le cas pour le vol avec des conséquences mortelles).

### **Ordonnance de 2004 portant amendement de la loi criminelle – Viol dans le cadre du mariage**

Tenant compte de l'augmentation récente de la sensibilité à l'égard de la personnalité des personnes et de leur droit à l'autodétermination sexuelle, le traitement privilégié jusqu'ici applicable au viol et aux violences sexuelles dans le mariage/cohabitation a été complètement aboli. Les mesures complémentaires appliquées par rapport à l'ordonnance 2004 amendant la loi criminelle mentionnée afin d'élargir la gamme des délits et/ou d'introduire des peines plus sévères qui comprennent notamment :

Un libellé neutre du point de vue du sexe de la disposition figurant à la section 100 du Code pénal (« détournement d'une femme non consentante ou sans défense ») et abolition du mariage en tant que cause d'impunité.

- Abolition de la distinction entre le viol avec l'utilisation de violence et/ou avec un grave danger à la vie d'une part et viol avec l'utilisation de la violence, faux emprisonnement et/ou danger à la vie d'autre part grâce à l'amalgamation des paragraphes 1 et 2 de la section 201 du Code pénal tel qu'amendé.
- Élévation de la peine pour les violences sexuelles en fonction de la section 202 du Code pénal, de trois à cinq ans d'emprisonnement.
- Création d'une disposition explicite contre le harcèlement sexuel (Sect. 218 du Code pénal tel qu'amendé par l'Ordonnance 2004 portant amendement de la loi criminelle) pour protéger contre les actes non désirés d'une nature sexuelle que le coupable ait utilisé la violence ou non et que le délit est ou non été commis en public.

Finalement, à propos de l'Ordonnance 2001 portant amendement de la loi criminelle, on peut mentionner que la décriminalisation du délit d'abandon d'un enfant, conformément à la section 197 du Code pénal a été rendue possible grâce à des installations telles que « des banques d'enfants » ou « des havres d'enfants » pour les enfants abandonnés sans crainte de poursuite.

## **Article 3**

### **Législation**

Dans la période faisant l'objet du présent rapport, les représentants autrichiens ont participé au nom de la République au débat de la Cour européenne des droits de l'homme ainsi qu'au groupe de travail sous les auspices du Conseil de l'Europe, des communautés européennes et de l'Organisation des Nations Unies, apportant ainsi une contribution au développement des normes concernant les **droits de l'homme**.

Plusieurs **lois sur les médias** ont été remises en activité dans la période intéressant ce rapport pour interdire la discrimination pour des raisons de sexe :

aussi bien la loi fédérale sur la société de diffusion autrichienne (loi sur l'ORF) (Journal officiel I n° 397/1984 tel qu'amendé par le Journal officiel I n° 83/2001, 100/2002; sect. 10, par. 2) et la loi sur les émissions de radio privées (Journal officiel I n° 20/2001 tel qu'amendée par le Journal officiel I n° 136/2001; sect. 16, par. 4) ainsi que la loi sur la télévision privée (sect. 31, par. 2) stipulent que les programmes ne doivent pas inciter la haine pour des raisons de sexe notamment et qu'ils doivent respecter la dignité humaine et les droits fondamentaux des autres en ce qui concerne la présentation et la teneur. En ce qui concerne spécialement la publicité, la section 14, paragraphe 1 numéro 2 de la loi sur l'ORF et la section 37 numéro de la loi sur la télévision privée (Journal officiel I n° 84/2001 tel qu'amendé par le Journal officiel I n° 71/2003) contient la disposition selon laquelle les programmes de publicité et de vente ne devraient inclure aucune discrimination, notamment pour des raisons de sexe.

### **Les arts**

Pour améliorer la situation sociale des artistes indépendantes, un paiement destiné à remplacer l'allocation pour les congés des parents a été créé en 1990 et un paiement analogue pour l'allocation de congé des parents a été mis à la disposition du fonds d'aide aux artistes. Ce modèle de fond expire avec l'introduction de l'allocation pour les soins aux enfants, le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour lesquels les artistes sont également éligibles.

### **Primes et subventions pour les femmes artistes**

La base juridique pour le **financement des arts** est la **loi fédérale de 1988 sur les subventions aux arts** (Journal officiel n° 146/1948 tel qu'amendé par le Journal officiel I n° 95/1997 et le Journal officiel I n° 132/2000) qui stipule que des fonds fédéraux doivent être disponibles pour promouvoir la créativité artistique en Autriche. Les dons sont accordés pour des projets exemplaires et innovatifs ou pour des projets d'intérêt suprarégional choisis essentiellement en fonction de critères qualitatifs. Toutefois, le programme de financement du Département des initiatives culturelles de la Chancellerie fédérale, qui a été créé sur la base d'une décision de tous les partis prise en 1990 pour promouvoir les activités culturelles qui ne sont pas suffisamment mises en valeur dans les autres secteurs du financement fédéral des arts fait figure d'exception. Dans ce secteur de financement, une importance spéciale est attachée au projet visant à intégrer les groupes socialement désavantagés, notamment les femmes; les dons et les subventions sont fournis à des projets culturels féminins en vue de promouvoir l'autoréalisation culturelle des femmes de communiquer avec les ordres du jour provisoires des femmes est de renforcer leur participation à la vie sociale et culturelle.

Une analyse réalisée en 1997 sur l'apport de fonds par sexe (voir rapport sur les arts fédéraux de 1997) a montré qu'environ 55 % des dons et subventions étaient directement accordés selon le sexe (dont aux individus, financement spécial par le sexe pour les associations) et que les femmes représentaient environ 20 % ce financement. En termes monétaires, cependant, le financement directement alloué aux femmes ne comptait que pour 2,3 % du budget total. Bien que des données plus récentes ne soient pas disponibles à l'heure actuelle, on peut présumer sur la base de l'expérience que les chiffres de 1997 reflètent également la tendance de la période du présent rapport.

Outre les dons accordés à des personnes, **l'appui financier pour les associations culturelles féminines** peut être présenté ici comme un autre exemple de financement spécial pour les artistes femmes. Dans le programme de dons aux publications, un appui est donné à l'éditeur Milena, une maison de publication des femmes autrichiennes qui publie des livres écrits par des femmes autrichiennes, ainsi que sur des questions les concernant.

Dans le cadre du programme de **financement des initiatives culturelles**, un appui financier est donné à divers projets culturels féminins et ainsi à des initiatives ayant pour but de faire connaître les femmes artistes au moyen notamment de projets culturels, de séminaires et d'ateliers qui peuvent contribuer à améliorer la capacité des femmes.

### **Les femmes expertes en matière de procédure de choix**

En tant que mesure de reconnaissance officielle et de mesure indirecte pour promouvoir les femmes dans les arts, un grand nombre d'expertes sont nommées curatrices de jurys internationaux et **membres de conseils consultatifs**. Dans la période de 2001 à 2003, la proportion moyenne des femmes membres dans de tels organes a été de 53 %.

### **« Décernement du prix Käthe Leichter 2000 »**

Le prix national autrichien pour l'histoire des femmes dans le mouvement du travail récompense des résultats particuliers dans le domaine des études de femmes et des activités d'enseignement relatives aux femmes du mouvement du travail et l'histoire du travail des femmes et des mouvements de femmes. En l'an 2000, cinq femmes ont reçu des prix Käthe Leichter.

### **Planification spatiale et politique régionale**

En l'an 2003, une étude sur « **Les principes fondamentaux du développement régional tenant compte des femmes** » a été terminée au nom de la chancellerie fédérale par une équipe de savants et d'académiciens des domaines de la géographie et des études régionales de l'économie agricole et de la sociologie<sup>4</sup>. Une étude sur « **La démarginalisation des femmes dans les programmes 1 et 2 des objectifs régionaux de l'Union européenne** » est actuellement réalisée au nom de la Conférence autrichienne sur la planification spatiale – ÖROK.

### **Mesures en faveur du progrès des femmes dans la coopération autrichienne au développement**

Dans la période faisant l'objet du présent rapport, la démarginalisation des femmes a été incorporée en tant que composant intégral à tous les stades du cycle de programme de coopération pour le développement. Les divers aspects de la sexospécificité et d'autres termes sont intégrés dès le début dans la phase de planification entière. Le principe d'égalité des sexes est donc bien ancré dans le programme autrichien de coopération pour le développement pour les pays partenaires et prioritaires.

---

<sup>4</sup> [http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser\\_kurzfassung.pdf](http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_kurzfassung.pdf).

La méthode de sexospécificité a déjà été intégrée activement dans l'élaboration de politiques sectorielles pour les apports d'eau et l'hygiène, le développement des micros, petites et moyennes entreprises et le développement rural. Afin de consolider davantage ces méthodes et politiques de lutte contre la pauvreté dans les activités de coopération autrichienne pour le développement, des directives pour la sexospécificité dans les projets et programmes ont été définis en l'an 2000 et des instructions pratiques pour des domaines thématiques individuels ont été produits à partir du matériel existant.

En l'an 2002, la **part des projets** dans le cadre du Programme de coopération autrichienne pour le développement, qui concernait activement les **sexospécificités** et suivait les critères d'égalité des sexes ont augmenté à 49,89 % par rapport à 44,61 % en 2001, 31,18 % en 2000 et 39,55 % en 1999. La formation à la sexospécificité et l'expérience acquise dans la planification et la réalisation des projets ont contribué encore plus à sensibiliser le personnel sur les questions de sexospécificité.

En plus de l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans tous les programmes et projets de coopération de l'Autriche pour le développement, un appui a été également donné aux mesures qui bénéficient directement aux femmes et renforcent leurs droits et leurs compétences en matière de prise de décisions. Ces mesures incluent des **stages pour les représentants de la communauté féminine** en Ouganda et en Afrique du Sud, des conseils juridiques adaptés aux femmes et une éducation juridique en Namibie, le financement d'**abris et de campagnes pour les femmes afin d'empêcher la violence contre elles**, auquel participent un nombre croissant d'hommes. Dans le cadre de son programme d'enseignement des droits de l'homme, la Coopération autrichienne pour le développement a financé une série de vidéos de formation intitulées « Les femmes tiennent le ciel » ainsi que le Manuel de la CEDAW qui l'accompagne « Entre leurs histoires et notre réalité » qui a été produit par des mouvements de femmes au niveau local en Afrique, en Amérique latine et en Asie sous l'égide de l'ONG internationale « Le mouvement populaire pour l'enseignement des droits de l'homme ».

La coopération autrichienne pour le développement joue un rôle actif dans le groupe de travail « Égalité des sexes et démarginalisation des femmes » du Comité d'assistance au développement de l'OCDE, ainsi que dans les groupes d'experts de l'Union européenne sur la sexospécificité. Un thème majeur de ce groupe d'experts était l'application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité en date du 31 octobre 2000 qui souligne notamment le rôle important des femmes dans la résolution et la prévention des conflits. Dans la nouvelle **loi sur la coopération pour le développement de 2002** (Journal officiel I n° 49/2002), amendée en 2003 (Journal officiel I n° 65/2003), l'**égalité des sexes** est devenue un **b** L'application de ce principe reste un problème non seulement pour la coopération autrichienne en matière de développement, mais également en ce qui concerne les mesures prises par le Gouvernement fédéral et qui ont une incidence potentielle sur les pays en développement.

Dans la période couverte par ce rapport, des **contacts bilatéraux** ont été établis avec la Hongrie, la Slovaquie, la République tchèque, la Biélorussie, la Pologne, Malte, la Bulgarie et la Serbie qui ont permis d'échanger des informations et des exemples de bonne pratique sur les sujets de la violence et l'égalité des sexes au moyen de projets de jumelage, de séminaires et de conférences.

Les fonds disponibles pour les organisations représentant les divers groupes ethniques dans le cadre du **programme de financement des groupes ethniques**, ne sont pas en principe alloués sur une base de sexospécificité. Cependant, en général, les fonds alloués aux groupes ethniques permettent également les organisations minoritaires ethniques d'organiser de nombreuses activités dans des domaines culturels qui sont inspirés par des femmes, qui plaisent aux femmes, et en plus permettent aux femmes de participer activement et sur un plan d'égalité à la vie sociale.

#### **Mesures prises dans les provinces en faveur de groupes défavorisés**

- Il existe des **centres de conseils pour les femmes** offrant des informations et des conseils sur des questions de santé, des questions juridiques, le marché du travail leur donnant un moyen de vivre et d'entrer à nouveau sur le marché de la main d'œuvre dans toutes les provinces et le Burgenland en a un dans chaque arrondissement.
- Les provinces fournissent un financement pour divers projets intéressant les femmes. Vienne (en plus du financement des quatre refuges de la ville pour les femmes et de la fourniture de fonds d'un total de 1 390 000 euros pour d'autres associations féminines en 2003) a récemment donné la possibilité d'allocations montant jusqu'à 5 100 euros pour divers projets et manifestations du fond pour les petits projets du Département municipal n° 57, le Bureau des questions féminines de la cité de Vienne. La gamme large d'associations demandant de tels fonds couvre les domaines suivants : **les femmes migrantes, les questions sanitaires et sociales, la violence à l'égard des femmes, les projets intéressant les filles et les jeunes femmes, enfin, les nouvelles technologies et le marché du travail**. Depuis 2002, les associations de femmes établies depuis longtemps à Vienne et qui ont reçu un appui depuis quelques temps ont eu la possibilité de demander des subventions pour trois ans au lieu des subventions pour un an qu'elles recevaient jusqu'ici. La province de Salzbourg (en plus des centres de conseils pour les femmes et de trois refuges pour femmes) a également financé des projets individuels visant à l'émancipation des femmes et à améliorer le processus d'attribution de bourses, ainsi que ses objectifs et ses critères d'évaluation pour les rendre plus transparents et davantage orientés vers les clients.
- **Activités internationales de constitution de réseau** existant dans plusieurs provinces.

(Voir annexe 1 pour diverses activités)

## **Article 4**

### **Article 4, paragraphe 1**

#### **Plans pour le progrès des femmes**

Sur la base de l'ordonnance sur un traitement égal dans les services fédéraux, tous les ministres fédéraux et d'autres institutions concernées par cette loi élaborent des **plans pour le progrès des femmes**. Donnant la préférence aux demanderesse dans des domaines où elles sont sous représentées au sens du paragraphe 2 de la section 40 de la loi sur les traitements égaux dans les services fédéraux (B-GBG) à

condition qu'elles ne soient pas moins qualifiés que leurs concurrents mâles les mieux qualifiés (jusqu'au moment où les conditions figurant dans la section 42 et 43 du B-GBG sont remplies), des mesures pour protéger la dignité des femmes sur le lieu de travail, accroître la proportion des femmes participant à la formation et à d'autres programmes de formation supérieure, la promotion du progrès des femmes dans la carrière et des mesures pour faciliter la conciliation de leurs obligations en matière de travail et familiales, par exemple, sont des éléments essentiels des plans actuels du Chancelier fédéral et d'autres ministères du gouvernement.

Un exemple est le **Plan pour le progrès des femmes du Ministère fédéral de l'agriculture et de la foresterie, de l'environnement et de la gestion des eaux** qui a été publié en 2003.

Les buts de ce plan incluent notamment l'élimination des formes existantes de discrimination à l'égard des femmes provoqués par la division du travail traditionnel dans la société d'aujourd'hui et de faciliter la conciliation des obligations en matière de travail et des obligations familiales, élevant la proportion de femmes jusqu'à ce qu'un pourcentage de 40 % soit obtenu, en élevant la proportion des femmes dans les positions de direction et incorporant une stratégie de démarginalisation des femmes. Le plan prévoit également des mesures pour protéger la dignité des femmes sur le lieu de travail. Il convient d'accorder l'admission en priorité aux femmes aux stages de formation et aux stages de formation supérieure jusqu'à ce qu'un contingent de 40 % de femmes soit atteint et le personnel féminin travaillant à temps partiel doivent être également autorisés à participer à ces stages. Les supérieurs doivent motiver le personnel féminin qualifié à demander des positions de direction et à avancer leurs noms pour les inclure parmi les gestionnaires futurs possibles.

#### **Conciliation des obligations en matière de travail et des obligations familiales**

L'emploi à temps partiel est également appuyé : l'employeur est obligé de céder à la demande d'un employé pour un emploi à temps partiel à condition que cela ne gêne pas le maintien des opérations de service ordonnées. En outre, un cadre organisationnel doit être donné aux employés à temps partiel pour qu'ils aient un accès plus facile à des positions de gestion. Conformément au règlement du plan pour le progrès des femmes, le nombre de travail à domicile, de travail à temps partiel au Ministère fédéral de l'agriculture et de la foresterie, de l'environnement et de la gestion de l'eau a été augmenté, en particulier pour les femmes.

#### **Emploi à la maison et à temps partiel au Ministère fédéral de l'agriculture et de la foresterie, de l'environnement et de la gestion des eaux, ainsi que des agences qui en dépendent au 1<sup>er</sup> juillet 2003**

	<i>Employés</i>		<b>Total</b>
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	
Travaux à temps partiel	18	12	<b>30</b>
Travaux à la maison	409	196	<b>605</b>

Une « conciliation des obligations en matière de travail et des obligations » familiales a fait l'objet d'une réunion au ministère auquel avait été accordé auparavant un certificat fondamental « amical pour la famille » jusqu'au

3 novembre 2005. Le ministère participe également à l'atelier chargé d'élaborer des propositions pour un travail du gouvernement dans ce domaine.

La proportion des employés hommes et femmes au ministère est plus ou moins égale, cependant les femmes sont toujours sous représentées dans les positions supérieures. Bien que des dispositions précises visent à accroître la part des femmes dans ces situations, la politique restrictive en matière de recrutement du service fédéral prescrit par le gouvernement pour des raisons d'économie au cours des dernières années, rendent difficile l'élévation du nombre de femmes. Il est cependant possible de discerner une tendance lente, mais néanmoins continue vers une présence croissante des femmes dans les fonctions supérieures.

#### **Proportion des femmes dans les postes supérieurs (fonctions)**

	<i>Femmes</i>	<i>Proportion des femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Proportion des hommes</i>	<b>Total</b>
2000	48	15,5 %	261	84,5 %	<b>309</b>
2002	43	18,1 %	194	81,9 %	<b>237</b>

#### **Stratégies en vue de l'égalité des sexes**

Le 11 juillet 2000, un Comité de coordination interministérielle sur l'égalité des sexes (IMAG GM) a été créé à la suite d'une résolution du Conseil des ministres visant à satisfaire les obligations politiques et juridiques de l'Autriche en ce qui concerne l'égalité des sexes au niveau national.

Ce Comité, qui est présidé par le Ministre fédéral de la santé et des questions féminines, contient des représentants de tous les ministres fédéraux, de la Cour constitutionnelle, de la Cour administrative d'appel, de la Cour de vérification des comptes et du Bureau du médiateur, ainsi que l'administration parlementaire et les syndicats du service public. Le but de l'IMAG GM est d'appuyer et de faciliter l'égalité des sexes dans tous les départements gouvernementaux et à tous les niveaux politiques (voir également la recommandation 226).

Parmi les tâches essentielles du Comité, figure l'échange d'informations et de détails sur les initiatives exemplaires prises dans les ministères, ainsi que sur des exemples de bonne pratique d'Autriche et de l'étranger et l'élaboration des critères pour l'application d'une stratégie visant à égaliser les sexes et à appuyer et évaluer les projets les mesures et la législation en cours en ce qui concerne l'application de l'égalité des sexes. Conformément au règlement intérieur, l'IMAG GM se réunit au moins deux fois par an. En 2001, l'IMAG GM, s'est divisé en trois groupes de travail consacrés à « des projets et directives », « la structuration, la ressource et la représentation » et « l'information, prise de conscience, sensibilisation » et il a élaboré des recommandations pour la création de conditions et de cadres en vue d'appliquer effectivement l'égalité des sexes. Ces recommandations ont formé la base d'une résolution du Conseil des ministres du 3 mars 2002 qui a adopté un programme de travail sur l'égalité des sexes avec des mesures concrètes pour tous les ministères fédéraux.

Le 9 mars 2004, une **troisième résolution du Conseil des ministres sur l'égalité des sexes** a été adoptée et elle reprend les résolutions antérieures et



contient des dispositions pour une application ciblée de l'égalité des sexes au niveau fédéral, c'est-à-dire que tous les ministères fédéraux se sont engagés à créer des groupes de travail interne sur l'égalité des sexes et/ou des comités directeurs et de réaliser un projet interne sur l'égalité des sexes par ministère fédéral dans le domaine des ressources humaines et un projet sur l'égalité des sexes interne ou externe par ministère fédéral.

### **Formation particulière des ministères en matière d'égalité des sexes**

Dans la première moitié de 2002, sept demi-journées de formation à l'égalité des sexes ont été organisées pour cinq ministères fédéraux, la chancellerie fédérale et le bureau du médiateur, le but étant de familiariser le personnel intéressé avec la notion et la teneur de l'égalité des sexes et fournir une possibilité de discussion de questions spécifiques et concrètes au sein des ministères.

Le **Comité interministériel de coordination sur l'égalité des sexes** a également créé un site d'Internet : <[www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)> qui fonctionne depuis le 1<sup>er</sup> mai 2002 et offre des informations complètes sur l'égalité des sexes.

Référence est également faite aux détails donnés à l'article 5, alinéa a) concernant le principe d'éducation de « l'égalité des sexes ».

### **Mesures prises par les provinces**

Des plans et mesures pour le progrès des femmes sont également en place pour le personnel des autorités provinciales et locales. En voici quelques exemples :

- Sur la base des lois sur l'égalité du traitement des autorités provinciales et locales qui ont été en vigueur depuis 1996 et 1998, la Conférence annuelle des provinces autrichiennes et des personnes chargées de l'égalité des sexes a été fondée à l'initiative de la **province de Salzbourg** et se réunit en un endroit différent chaque année. La Conférence sert à l'échange d'expériences et de savoir-faire dans le domaine de la loi sur l'égalité des possibilités, ainsi que l'aide à l'intégration du développement dans la législation internationale et nationale des lois sur l'égalité de traitement dans les provinces.

Grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre des **Plans pour le progrès des femmes** pour le personnel de la direction de la province et les hôpitaux régionaux, les fonctionnaires de Salzbourg sont sensibilisés sur l'importance d'appuyer des mesures spéciales temporaires.

L'intégration du principe de la démarginalisation des femmes, tant au plan législatif qu'au plan administratif (résolutions du parlement et du gouvernement de la province) a été accompagnée de manifestations donnant de l'information sur ce sujet organisées par le Bureau des questions féminines et de l'égalité des chances.

- Sur la base de la **loi de Basse Autriche concernant l'égalité de traitement**, 15 plans pour le progrès de la femme (pour le personnel du gouvernement de la province et pour 14 autorités locales) ont été appliqués dans la période faisant l'objet du présent rapport afin de mettre en œuvre des mesures appropriées pour élever le nombre de femmes dans toutes les catégories de personnel et les échelons de service. En 2003, l'autorité de la province de

Basse Autriche a lancé un projet pilote à durée limitée introduisant un modèle comme une mesure palliative sur la base de son plan.

- Dans la **province du Burgenland**, la proportion des femmes fonctionnaires s'élève chaque année grâce à une action constante: la part générale des femmes (fonctionnaires et personnel sous contrat) est passée de 38,3 % (31 décembre 1999) à 40,9 % (30 septembre 2003), c'est-à-dire qu'elle a augmenté d'environ 2,6 %.
- La démarginalisation des femmes à **Vienne** : la politique d'égalité des sexes est prise en compte dans la planification, la construction des maisons, les soins de santé et les domaines culturels, mais également aussi dans le cadre des fonds gérés par la cité de Vienne tels que le fonds pour l'intégration de Vienne (WIF), l'Organisation des affaires de Vienne (WWFF) et le Fonds pour la promotion des employés de Vienne (WAFF), qui mentionne explicitement la démarginalisation des femmes dans son règlement intérieur. Outre le « Bureau de coordination pour la planification et la construction orienté vers les besoins de la vie journalière et les besoins particuliers des femmes » qui a été créé en 1998, le fonctionnaire s'occupant de la santé des femmes à la cité de Vienne a été désigné en 1999 et un bureau d'aide aux femmes a été installé à l'Agence des affaires viennoises.
- Le Plan pour le progrès des femmes à l'intention du personnel de la **province du Tyrol** a été adopté le 15 août 2002 et vise notamment à obtenir une part de 40 % dans toutes les fonctions.
- Par sa résolution du 10 juin 2002, le gouvernement de la **province de Styrie** s'est engagé à appliquer la stratégie de démarginalisation des femmes et à établir un groupe interdépartemental chargé d'élaborer des objectifs stratégiques pour la démarginalisation.

## Article 5

### Article 5, alinéa a)

#### Élimination des préjugés sur le comportement des hommes et des femmes

Le **principe « d'égalité des sexes »** (également vu comme une mesure spéciale temporaire dans l'article 4) qui a été introduit en 1995 a été successivement intégré dans les programmes des divers genres d'écoles. Les matériaux pédagogiques ont maintenant été produits pour les écoles primaires pour toutes les années complémentaires d'école obligatoire, ainsi que pour les écoles professionnelles pour faciliter et accélérer l'application de ce principe dans les divers sujets du programme. Un projet de recherche spéciale a été réalisé afin d'évaluer la connaissance de ce principe d'enseignement et son application dans les écoles et plusieurs stages de formation sur ce sujet ont été organisés pour le personnel enseignant.

À **Salzbourg**, le travail déjà réalisé avec les jeunes filles a été modifié en 2002 avec la désignation d'un fonctionnaire spécial chargé des questions relatives aux filles et le lancement d'une initiative pour la promotion des jeunes filles qui prévoit diverses mesures (dont quelques-unes sont citées dans l'annexe 1) visant à éliminer les préjugés sur les filles et sur leur comportement.

### **Partage égal du travail non rémunéré dans la famille**

À la suite du programme spécial de microrecensement « Gestion du foyer – soin aux enfants – soin aux parents »<sup>5</sup> le partage égal du travail non rémunéré dans la famille n'est pas encore une réalité. Afin d'obtenir des résultats plus détaillés sur la part et le genre de travail non rémunéré réalisé par les femmes et les hommes dans la famille, il serait nécessaire de réaliser à nouveau une « enquête sur le budget du temps » (faite pour la dernière fois en 1992). Cependant, il n'a pas été possible d'obtenir le financement de cette enquête jusqu'ici.

Après l'année 2002 qui était sacrée année de l'égalité des chances, une campagne par le Bureau des questions féminines a été lancée en **Haute Autriche** en automne 2003 pour sensibiliser le public à un partage égal du travail non rémunéré dans la famille (<[www.chancengleich.at](http://www.chancengleich.at)>)

### **Lutte contre la violence dans la famille**

#### **Protection des victimes et centres d'intervention**

Depuis 1999, il y a eu un centre d'intervention dans chaque province, plus une branche régionale en Haute Autriche et en Basse Autriche depuis 2001. La continuité des travaux des centres d'intervention a été maintenue grâce à la conclusion d'un contrat de délégation de cinq ans fondé sur la section 25, paragraphe 3 de la loi sur la police (SPG) et qui est entrée en vigueur en 2001, entre le Ministère fédéral de l'intérieur et le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines et les centres d'intervention.

Le budget est approuvé annuellement et de plus il a été nettement augmenté chaque année afin de satisfaire les besoins constamment croissants en personnel et en locaux. Grâce à la connaissance croissante du public de la loi fédérale sur la protection contre la violence dans la famille et des services d'appui fournis par les centres d'intervention, le nombre de lois ordonnant des interdictions et avec lui le nombre de cas jugés augmente chaque année; suivant les statistiques du Ministère fédéral de l'intérieur, 3 076 ordres d'interdiction ont été ordonnés en 1999 et le chiffre est monté à 4 180 en 2003.

En outre, au cours de la période faisant l'objet du présent rapport, six autres refuges pour les femmes ou locaux de logements d'urgence pour les femmes ont été créés (amenant le total à 27); un autre refuge de femmes a été ouvert au début de 2004 et un autre est encore en construction.

#### **Amendement juridique concernant les rapports obligatoires à faire par les médecins**

Le deuxième amendement à la loi fédérale sur la profession médicale, Journal officiel I n° 110/2001, a amendé partiellement la disposition concernant les rapports obligatoires à faire par les médecins qui est maintenant rédigé en fonction de la section 54, paragraphe 4 de la loi fédérale sur la profession médicale de 1998 :

« Section 54. (4) Dans le cas où un médecin, dans la pratique de sa profession, aurait des raisons de croire qu'un décès ou des blessures graves ont été causées par un délit criminel il doit, sauf disposition contraire dans le paragraphe 5, rapporter le

<sup>5</sup> <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>.

cas immédiatement à la police. La même règle s'applique si un médecin a des raisons de croire qu'une personne adulte n'ayant pas de capacités suffisantes pour gérer ses propres affaires est la victime de négligence ou d'abus physique, sexuel ou émotionnel. »

Cette disposition donne au médecin l'obligation de faire un rapport sans délai dans le cas d'une mort ou d'une blessure grave à un adulte.

### **Prise de conscience et mesures de formation**

Depuis septembre 1999, le Ministère fédéral de la santé et des questions féminines a financé au total 27 séminaires sur le sujet de « la violence à l'égard des femmes ». D'une part, il y avait des séminaires de formation et de formation supérieure à l'intention du personnel des installations d'appui aux femmes et de l'autre côté, il y avait des séminaires interdisciplinaires visant à améliorer la coopération entre les groupes professionnels s'occupant des cas d'une violence à l'égard des femmes (notamment les agents de police, les juges), ainsi que le renforcement d'un réseau effectif.

### **Travail d'information et de relations publiques**

En 2001, la brochure d'information « Les femmes ont des droits » a été publiée à l'intention des femmes victimes de la violence. Cette brochure contient des détails de la législation les concernant, ainsi que des informations sur les installations d'appui aux victimes et il est envoyé gratuitement à toutes les femmes intéressées. 2001 a également vu la publication d'un rapport sur « la violence dans les foyers » qui traite tout d'abord de l'étendue des causes et des conséquences de cette violence – avec des chapitres particuliers sur les enfants/les femmes/les hommes/les personnes âgées/les handicapés – et signale les mesures nécessaires pour régler le problème, représentant ainsi un travail de référence complet sur cette question.

En novembre 2001, une étude intitulée « les incidences de la violence sur la santé des femmes – la violence vous rend malade » a été financée (voir annexe 1 pour des détails complémentaires).

### **Campagne de 1999 et de 2000 contre la violence**

La campagne contre la violence lancée à la fin de 1998 a été poursuivie sur le thème de « Arrêtez la violence », une campagne d'information qui a eu lieu en juin et juillet 1999 et qui visait à appeler l'attention de la nouvelle ligne d'aide créée pour les femmes touchées par la violence, ainsi que le public en général. Cette ligne gratuite fonctionne 24 heures sur 24 dans tout le pays et constitue un point d'urgence pour les victimes de la violence et les gens dans leur environnement social; son fonctionnement a été confié à un bureau central tenu par des femmes expertes à partir du 1<sup>er</sup> juin 1999 et a poursuivi son travail pendant toute la période couverte par le présent rapport.

### **Article 5, alinéa b)**

#### **Garde commune**

La garde d'un enfant est le droit et le devoir d'élever un enfant jour après jour et d'agir en tant que son représentant juridique et d'administrer ses biens. Aux

termes de la loi, les deux parents partagent le droit de garde de leurs enfants légitimes jusqu'à la majorité. L'ordonnance portant amendement de la loi de 2001 sur les enfants (KindRÄG; Journal officiel I n° 135/2000 et Journal officiel I n° 29/2003) a donné aux parents la possibilité de se mettre d'accord pour une garde conjointe suivant un divorce, une annulation ou une dissolution de leur mariage. Dans le cas d'une garde conjointe, les droits de garde d'un parent peuvent être restreints à certaines questions. Un accord doit être présenté au tribunal stipulant quel parent résidera le plus longtemps avec l'enfant et ce parent doit avoir la garde totale. Le tribunal est obligé d'approuver l'accord des parents s'il estime qu'il y va de l'intérêt de l'enfant.

### **Les droits de l'enfant à avoir deux parents**

En 2001, le Département de la recherche politique sur les hommes a été créé au Ministère fédéral de la sécurité sociale et des générations en vue de mener du travail de relations publiques et une recherche fondamentale concernant les stéréotypes traditionnels des hommes et des garçons. Compte tenu de l'importance du nouveau rôle du père et les nouveaux rôles modèle pour remplacer les stéréotypes traditionnels, le projet de recherche, « La vie du père/de l'enfant, relation positive avec le père et identité du mâle » a été commandé en 2003 et est encore en cours d'élaboration.

### **Article 6**

Pour des informations sur la lutte contre la traite des femmes, voir la recommandation 228.

**Prostitution à Vienne** : en 2003, il y avait 531 prostituées femmes enregistrées à Vienne (contre 12 hommes). Les années précédentes ces chiffres avaient décliné (474 en 2002), mais en 2003 ils ont commencé à monter pour la première fois. Ceci peut être dû au fait qu'à la fin de 2002, un accord a été passé avec la police des étrangers selon laquelle les demandeurs d'asile détenant un permis de résidence temporaire peuvent demander ce que l'on appelle « une carte de vérification de la santé » qui leur permet de se prostituer. Cela a entraîné une augmentation du nombre des enregistrements, en particulier parmi les femmes africaines noires.

**Prostituées non enregistrées** : environ 3 000 femmes travaillent comme prostituées clandestines dont 80 % sont estimées ne pas être des Autrichiennes

(Source : Statistiques et estimations du Ministère fédéral de l'intérieur).

### **Mesures pour prévenir l'exploitation sexuelle des enfants**

Conformément aux nouvelles réglementations concernant l'abus sexuel des jeunes introduit par l'ordonnance de 2001 amendant la loi criminelle (Journal officiel I n° 134/2002), le délit de contact sexuel rémunéré avec des mineurs entraîne maintenant une peine de prison allant jusqu'à trois ans.

Pour connaître les modifications apportées par l'ordonnance, voir les informations détaillées au titre de l'article 2, alinéa g), le droit criminel et les délibérations relatives à des délits sexuels.

En ce qui concerne les provinces, la province de Haute Autriche fournit un financement pour les associations de femmes PIA, MAIZ et LENA, dont le travail est centré sur la prostitution et la traite des femmes.

## Article 7

### Article 7, alinéa a)

#### Les femmes dans la fonction politique et publique

Le nombre réel de **femmes occupant des positions dans la politique** en décembre 2003 diffère des chiffres donnés dans le cinquième rapport par pays. Comme en 1999, trois femmes sont actuellement des ministres fédéraux et une secrétaire d'État. Du fait de l'augmentation du nombre de postes au gouvernement pour inclure deux secrétariats d'État supplémentaires, la proportion relative des femmes membres du gouvernement est actuellement légèrement inférieure (22,2 %) contre 25 % en 1999. Au parlement, la part des femmes s'est élevée de 28 % (1999) à 33,9 % aujourd'hui, les pourcentages au sein des partis politiques allant de 27,7 % (FPÖ) à 58,8 % (Parti des Verts).

Du fait du nombre de femmes au Parlement européen, l'Autrichien a l'un des plus hauts pourcentage de tous les États membres de l'Union européenne dans ce domaine. La proportion de femmes parmi les membres du Parlement européen (31,8 %) est restée la même depuis 1999 car les nouvelles élections devaient avoir lieu en 2004.

Il y a eu une forte augmentation **de la participation politique des femmes au niveau de la province** dans pratiquement toutes les provinces :

La Carinthie est en queue avec à peine 16,7 % de femmes au parlement de la province, ce qui est toutefois une augmentation par rapport aux chiffres de 1999, à savoir 6 % au Burgenland. Cette province a depuis réussi à augmenter le nombre de femmes à son parlement pour le porter à 19,4 %. La Haute Autriche a actuellement la plus forte proportion de femmes dans un parlement provincial avec 37,5 % suivie de près par Salzbourg (36,1 %), Vienne (35 %), le Vorarlberg (33,3 %) et le Tyrol (30,6 %). Vienne a la plus forte proportion de femmes dans un gouvernement provincial avec 46,7 % suivi par la Basse Autriche avec 44,4 % et le Tyrol avec 37,5 %, bien que la plus faible proportion de femmes dans un gouvernement provincial (11,1 %) se trouve en Haute Autriche. Pour des données supplémentaires reportez-vous à l'annexe 2.

#### Activités menées par les provinces en vue d'accroître la proportion des femmes dans les postes politiques

Depuis 2001, cinq stages politiques pour les femmes ont eu lieu au Tyrol, suivis de séminaires depuis 2003.

La **Haute Autriche** a organisé son premier stage de formation en matière de politique pour les femmes en 2000 et le quatrième est actuellement en cours. De plus, l'atelier « Les filles fortes font de la politique » pour les jeunes filles de 15 à 18 ans se tient actuellement pour la troisième fois.

Le programme organisé par le **gouvernement de la province du Vorarlberg** vise à encourager les femmes à envisager la possibilité d'une carrière politique.

La province de **Basse Autriche** a réalisé un stage d'une semaine sur la politique intitulé « Filles pour la politique ».

En **STyrie**, deux projets pour les femmes –« Plc d'avenir : Les femmes sur la voie rapide » – ont été organisés, et offrent aux femmes un appui ciblé dans la planification des carrières et la participation politique.

#### **Article 7, alinéa b)**

Les activités visant à accroître la **proportion des femmes dans l'administration publique, en particulier dans les postes élevés**, sont organisées par la loi dans l'ordonnance sur un traitement égal dans le service fédéral et la législation des provinces concernant l'égalité de traitement qui sont rapportées en détail tous les deux ans dans les rapports sur l'égalité des chances (voir également les articles 2 et 4).

#### **Les femmes et le service national autrichien**

La loi nationale sur la défense de 2001, Journal officiel I n° 146/2001 a ouvert l'accès aux femmes pour les bureaux de l'armée fédérale autrichienne. Les femmes qui ont accompli avec succès leur formation de base peuvent maintenant s'inscrire **pour un service militaire actif** (Section 39 de l'ordonnance de 2001 sur les forces armées fédérales).

Après avoir terminé leur formation de base, ainsi que leur contrat de service militaire à temps limité, les femmes peuvent continuer leur formation comme officier ou sous-officier dans le cadre des activités militaires visant le service actif, c'est-à-dire grâce à une participation aux exercices armés et aux manœuvres militaires volontaires.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2001, selon le paragraphe 2 de la section 2 du numéro 2 de l'**Ordonnance de 2001 sur l'envoi de soldats pour l'assistance à l'étranger**, le Journal officiel I n° 55/2001, des femmes qui terminent ou qui ont terminé leur formation de base peuvent également faire un service militaire actif à l'étranger.

#### **La démarginalisation des femmes et l'administration urbaine**

Au cours de la modernisation de l'administration publique à Vienne, la gestion des contrats a été appliquée comme un instrument stratégique central de gestion. En coopération avec le Bureau exécutif pour la gestion et le contrôle qui était chargé du projet, le Département municipal 57 – Bureau pour les questions féminines pour la ville de Vienne s'est penché intensivement sur la question de savoir comment la démarginalisation des femmes peut être utilisée comme stratégie générale dans les nouvelles conceptions de gestion.

En décembre 2001, le Département municipal 18 – Développement et planification urbains a lancé un atelier sur « La démarginalisation des femmes dans la planification urbaine ». Les résultats de cet atelier ont été publiés en octobre 2002 en même temps qu'une analyse des projets actuels de démarginalisation des femmes dans le domaine de la planification urbaine à Vienne et dans d'autres villes européennes.

En automne 2003, une série d'événements fondés sur le jeu de planification « La cité du sexe » ont eu lieu à l'Atelier de planification de Vienne. Ces

manifestations d'un jour visaient à sensibiliser les participants, les présidents de district, les citoyens de Vienne, les planificateurs, les professeurs, les élèves, les étudiants et le personnel local sur les questions de démarginalisation des femmes dans la planification urbaine.

L'évaluation en cours des projets de construction prévus pour recevoir des subventions publiques : en 1995, la cité de Vienne a introduit un concours de qualité pour la construction de maisons lui appartenant. Le Bureau de coordination pour la planification et la construction qui s'occupe des besoins de la vie journalière et des besoins particuliers des femmes a pratiqué une évaluation et un contrôle de la qualité jugeant tous les projets de construction de logements grâce à des fonds publics du point de vue des besoins fonctionnels des foyers et des familles, du respect des règles de sécurité et d'un caractère architectural qui apporte de bonnes relations avec le voisinage et des domaines de circulation ainsi que des espaces ouverts. Entre 1995 et la fin de juin 2003, environ 7 200 bâtiments de logement ont été évalués dans le cadre de 13 concours pour les constructeurs et 368 projets contenant approximativement 33 000 logements ont été recommandés pour un financement et évalués par le Conseil consultatif des constructions.

À la suite du grand succès du modèle de projet, Ville I-Travail-Femmes (1992 à 1997), la cité de Vienne a lancé un projet similaire – Ville II-Travail-Femmes – en tant que développement de la notion mettant l'accent sur « vie aidée et planification conçue pour répondre aux besoins de la vie journalière et aux besoins particuliers des femmes ». Ce projet a été commencé en août 2002 et devait être terminé à l'été 2004.

Dans le cadre du plan stratégique pour Vienne (adopté au printemps 2000), le projet « Terrains de jeux tenant compte des sexes, installations de sport et parcs pour les enfants et les jeunes gens des districts municipaux de Vienne » a été commencé dans le but de construire et de rénover des espaces publics conformément à ce principe. Au printemps 1999, les travaux prévus pour rénover deux parcs ont servi de projet pilote pour tester la conception de parcs tenant compte des sexes. Cette modification des parcs a été terminée au printemps 2001.

Un projet d'analyse des plans lancés en 2000 est réalisé par une équipe expérimentée de planificateurs de paysage à travailler sur 14 parcs et squares à Vienne qui avaient été rénovés au cours des dernières années. Fondé sur une liste de critères adéquats, les notions appliquées ont été analysées afin d'évaluer la mesure dans lesquelles il avait été tenu compte de l'appropriation d'espace particulier pour chaque sexe et des schémas de comportement.

Une autre méthode essayée par la cité de Vienne en 2000 consistait à la participation de filles dans la planification et la conception de parcs.

## Article 8

### **Représentation des femmes au niveau international, notamment dans les organisations internationales**

Le 1<sup>er</sup> août 2003, 49 (= 20 %) des 245 positions clefs du Service des affaires étrangères, aussi bien dans le pays qu'à l'étranger, étaient occupées par des femmes. **Il y avait 76 ambassadeurs et 7 ambassadrices (6,5 %)** qui siégeaient soit dans des ambassades bilatérales ou qui étaient dans des représentations permanentes à des



organisations internationales. Sur les 25 positions restantes en tant que chef des bureaux à l'étranger (consuls généraux, chefs des centres culturels autrichiens, etc.), 12 (c'est-à-dire 20 %) sont actuellement occupées par des femmes.

Le Ministère fédéral des affaires étrangères est pleinement conscient que ces pourcentages sont encore très en dessous des 40 % prévus par la loi autrichienne. Il invite donc expressément tous les membres féminins du personnel de **demandeur des postes élevés vacants**. Malheureusement, les traditions passées ont toujours de l'importance car la part des femmes dans les postes élevés du Ministère fédéral des affaires étrangères est encore très basse. Dans ces efforts pour accroître le pourcentage des femmes (voir l'article 4, les plans pour le progrès des femmes suivant l'ordonnance sur une égalité de traitement au service fédéral), le Ministère fédéral des affaires étrangères, dans ses manifestations promotionnelles sur le service des affaires étrangères encourage les femmes à postuler à un service plus élevé. En 2003, la part générale du personnel féminin sous contrat dans les postes plus élevés était déjà de 43 %. Cependant, c'est seulement à long terme que cette politique d'admission se reflétera dans les désignations aux positions clefs.

### **Sport international**

En février 2001, la réunion du **Groupe de direction des femmes européennes et du sport (EWS)**<sup>6</sup> s'est tenu à Vienne sous l'égide de la Chancellerie fédérale. En plus de s'intéresser au sujet de « les femmes dans les prises de décisions du sport » la réunion a examiné des questions qui seraient traitées à la Conférence de Tallinn.

À la Réunion ouverte de l'EWS qui s'est tenue à Dubrovnik en septembre 2003<sup>7</sup>, l'Autriche a été élue Présidente du Groupe de direction international de l'EWS pour les années 2004 à 2006. L'événement principal pendant les deux années de direction de l'Autriche sera la **Conférence sur les sports de l'EWS de 2006**, qui sera suivie par environ 300 délégués.

## **Article 10**

### **Résultat des femmes en matière d'éducation**

À partir de 1960, l'Autriche a vécu une augmentation générale du niveau d'enseignement de tous les secteurs de la population et notamment du secteur des femmes qui a progressé plus rapidement que celui des hommes. Bien que le pourcentage de la population sans éducation au-delà du niveau obligatoire ait décliné rapidement à partir de 1971 (suivant les résultats du recensement, voir les données de l'annexe 2), le recensement de 2001 a montré que les femmes, avec 43,6 % (en 1971 ce chiffre allait jusqu'à 73 %), étaient plus sévèrement touchées que les hommes (2001 : 27 %; 1971 : 48,9 %). L'écart encore important dans le niveau d'éducation atteint par les hommes et les femmes est surtout dû à l'âge plus élevé des femmes dont beaucoup n'ont reçu d'éducation qu'au niveau obligatoire ainsi qu'au fait qu'en général les filles suivent moins de stages d'apprentissage que les garçons. Actuellement, 29 % des femmes âgées de 20 à 24 ans fréquentent une école, un collège, une université ou une autre institution d'enseignement contre

<sup>6</sup> <http://www.ews-online.com/en/>.

<sup>7</sup> <http://www.prosvjeta.hinet.hr/mips/najavljujemo/dubrovnik/index.asp>.

23 % des hommes du même groupe d'âge. Il y a eu une croissance particulière du pourcentage des filles dans l'enseignement secondaire supérieur et l'enseignement post-secondaire non tertiaire : dans l'année scolaire 2002-2003, 54 % des élèves des écoles secondaires, 51 % des élèves des écoles secondaires supérieures et des écoles professionnelles et 96 % des écoles normales étaient des femmes.

(Source : Ministère fédéral de l'éducation, de la science et de la culture [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at)).

Bien que tous les stages de formation professionnelle soient ouverts aux deux sexes, on discerne nettement une ségrégation sexuelle dans les écoles professionnelles et les programmes d'apprentissage. Diverses initiatives du Ministère fédéral de l'éducation, de la science et de la culture, ainsi que d'autres institutions visent donc à supprimer ces disparités sexuelles dans le choix de la formation et de la carrière et priorité a été donnée à promouvoir « les filles et les femmes dans des métiers techniques » (voir art. 10, al. c).

En l'an 2000, 51 % des garçons et 52 % des filles qui ont réussi l'examen d'entrée à l'enseignement supérieur (Matura) cette année-là ont commencé un cours à une université scientifique ou technique qui durait cinq semestres. Depuis 1999, la proportion des femmes parmi les étudiants autrichiens et les étudiants étrangers normaux qui se sont inscrits dans des universités autrichiennes est montée à 53 % et dans les universités artistiques à 58 %. Le pourcentage des femmes parmi les nouveaux est actuellement de 57 % dans les universités et de 53 % dans les écoles des beaux-arts et, dans l'année scolaire 2000-2001 la proportion des femmes dans les nouveaux diplômés a pour la première fois atteint 50 %. La tendance à un comportement spécifiquement féminin dans le choix d'un cours est renforcée par l'éducation reçue dans un domaine particulier à l'école secondaire supérieure. Bien que les femmes soient toujours sous-représentées dans les cours de mécanique, de technologie et de sciences naturelles avec une proportion de 18 %, une augmentation de 3 % a été constatée dans les années 1999 à 2001. Cette tendance est appuyée par un programme de mesures visant à promouvoir « les femmes dans la recherche et la technologie » [voir art. 10, al. c)].

Dans les cours aux universités des sciences appliquées, un secteur d'enseignement qui a été introduit en 1994 et qui est encore en cours de développement, la proportion des étudiantes varie considérablement selon la nature des cours. Alors que 71 % des étudiants dans les cours de tourisme et 58 % dans les cours de lettres sont des femmes, la proportion des étudiantes dans les cours de commerce et d'économie s'élèvent à 51 % et dans le domaine technique à 22 %. Ces chiffres doivent être cependant relativisés dans la mesure où 54 % de tous les cours aux universités des sciences appliquées concernent le domaine technique et la proportion des femmes à ces cours ont augmenté de 11 % dans le semestre d'hiver de 1999 pour s'élever à 22 % dans le semestre d'hiver de 2002.

Des mesures sont en cours d'examen en vue de l'introduction de cours de formation pour les professions paramédicales avancées et pour les sage-femmes aux universités des sciences appliquées.

Les écoles normales, les écoles de formation des travailleurs sociaux et les collèges de formation pour les professions paramédicales et les professions de santé non médicales (par exemple, des infirmières et autres fonctions analogues, des sages-femmes, les spécialistes médicotchniques, etc.) sont un domaine féminin.

Trois quarts des étudiants de ces institutions sont des femmes, un chiffre qui n'a pas changé au cours des 15 dernières années.

**Article 10, alinéas a), b) et d)**

Les **conditions juridiques** visant à assurer aux femmes les mêmes droits que les hommes et les mêmes conditions de carrière d'accès à l'enseignement et à l'étude de l'obtention de diplôme et d'accès aux bourses, aux allocations d'étude, etc., sont entièrement réunis dans le cadre de la loi autrichienne (cela s'applique aussi à d'autres paragraphes de l'article 10). Les déficits qui se produisent en dépit de la différence entre les filles et les garçons au sujet du choix du type d'école sont essentiellement dus aux barrières sociales tels que les préjugés, les rôles stéréotypés démodés, etc., ne peuvent être éliminés qu'au moyen d'une modification des pratiques d'enseignement et des campagnes bien ciblées de sensibilisation du public.

**Article 10, alinéas c)**

Suivant la **Conférence de Beijing sur les femmes** et la **ratification du Traité d'Amsterdam**, la question de la **démarginalisation des femmes** est aussi devenue un point important au Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et de la culture. (Déclaration de Beijing, point 38 : « En tant que gouvernements, nous adoptons le programme d'action énoncé ci-après et nous nous engageons à le traduire dans les faits, en veillant à ce que ce souci d'équité entre les sexes imprègne toutes nos politiques et tous nos programmes. ») Afin d'appliquer cette stratégie au sein du ministère, le Groupe de travail pour l'égalité des sexes a été créé afin de conseiller et d'appuyer le Ministre de l'éducation en vue de fournir des informations, de renforcer la sensibilisation et de conseiller et d'appuyer les preneurs de décisions dans la mise en œuvre de la démarche visant à démarginaliser les femmes du haut vers le bas. Une attention particulière est consacrée à l'usage d'un langage sensible à l'égard des sexes et deux brochures sur ce type de langage et un manuel pour les chefs de projets ont été publiés. Pratiquement toutes les données sont déjà rassemblées et disponibles sur une base ne tenant pas compte des sexes.

Les projets ci-après ont été lancés pour réaliser les programmes de démarginalisation des femmes dans l'ensemble du système d'enseignement : « La démarginalisation des femmes et le développement de l'école » suit une démarche pro-active au niveau de la classe en vue d'initier l'ensemble de l'école au processus de développement et de permettre des cadres sensibles au sexe et des options pour l'action. Le projet de « Démarginalisation des femmes dans les académies » concerne la formation des professeurs, l'objectif étant d'appliquer le principe de la démarginalisation des femmes dans les programmes d'étude, les conférences et les projets d'enseignement et de recherche et d'obtenir un nombre équilibré d'hommes et de femmes dans les organes officiels, ainsi que dans les activités d'information et de sensibilisation.

Pour appuyer ces ordres du jour et augmenter l'intention sur les questions concernant la démarginalisation des femmes, deux séminaires ont été organisés; un pour les coordinateurs de sexe dans les écoles normales et un pour le personnel enseignant des collèges secondaires techniques (voir art. 2).

Dans les deux années passées, les objectifs principaux ont été de promouvoir la participation des femmes à la recherche et l'intégration des questions de femmes et des questions d'intérêt dans la recherche et d'encourager les thèmes concernant spécialement les femmes dans la recherche et dans la diffusion. Les objectifs visant à intégrer des démarches spéciales aux femmes et à accroître leur proportion dans la recherche, en particulier en tant que chef de projet et coordonnateur ont été dans certains cas déjà réalisés par des subventions à des projets de recherche. Les programmes de recherche qui étaient conçus comme soucieux d'équité entre les sexes ont obtenu du succès avec cette stratégie : programme sur « une recherche sur un programme culturel », dans lequel la proportion des femmes a été augmentée à 50 % au moyen d'un système ingénieux de bonus; ou encore le programme « node », dans lequel 40 % des projets sont dirigés par des femmes et tous les projets ont un aspect soucieux d'équité entre les sexes dans leur recherche.

Les mesures pour le progrès des femmes sont réalisées grâce à des fonds pour les institutions de recherche non universitaires en vue d'accroître la proportion des femmes dans la recherche et de promouvoir des conditions de travail favorables aux femmes. Des directives sont appliquées pour le financement de ces événements en vue d'accroître la visibilité des chercheurs sur les femmes et les résultats de la recherche spécifique sur le sexe féminin (par exemple, en accroissant la proportion des femmes parmi les lecteurs de programmes liminaires, les conférenciers, animateurs de la réunion, ainsi qu'une plus grande intégration de questions sexospécifiques dans les colloques et les journées d'étude, etc.).

Suivant le « Plan d'action 2000 » (99 mesures pour faire avancer l'égalité dans les écoles et l'enseignement des adultes) qui était en vigueur depuis 1997 jusqu'à la fin de 2000, « **Le plan d'action 2003 – la démarginalisation des femmes et le progrès des femmes dans les écoles et l'enseignement des adultes** » (valable jusqu'à la fin de 2003) est entré en vigueur en 2001 avec comme priorité « qualité des écoles et égalité des chances », « conseil pour les carrières tenant compte des femmes et les jeunes filles et la technologie », « développement de réseaux », « égalité de traitement et progrès des femmes » et « éducation des adultes – les femmes et les technologies nouvelles ». Conformément au principe de l'égalité des sexes, ce plan d'action intéresse le Ministère entier de l'éducation et représente une démarche complète pour réaliser l'égalité des sexes fondée sur la déclaration et le plan d'action adoptés à la Quatrième Conférence des Nations Unies sur les femmes à Beijing, ainsi que l'accord intergouvernemental (mars 2003) et les expériences gagnées à partir du « Plan d'action 2000 ».

Le projet prioritaire « **Guide sur les carrières en tenant compte des sexes et les filles et la technologie** » en particulier a donné naissance à toute une série d'initiatives. Les femmes et les jeunes filles tendent à faire des choix traditionnels en ce qui concerne la formation professionnelle et le travail; la proportion des filles dans les écoles purement techniques ne s'élève que très lentement et elle est actuellement juste en dessous de 10 %. De nombreux projets visent actuellement à élargir le choix des carrières et à motiver les jeunes filles pour une formation à des occupations non traditionnelles.

La campagne « **MIT – Les jeunes filles/les femmes dans les métiers techniques** » qui fonctionne dans les écoles secondaires et les collèges de tous niveaux depuis 1998 vise à sensibiliser le personnel enseignant, les parents et les élèves garçons et filles sur l'égalité des sexes à détruire les stéréotypes et les

préjudices sexuels et à renforcer la position des filles (en tant que minorité) dans ces écoles. (Les mesures incluent des informations, des campagnes d'affiches, des stages de dégustation, des stages sur les techniques des discours en public et de la présentation, etc.).

Un autre projet visant à accroître les femmes dans les occupations techniques est le « **FIT – Les femmes dans les occupations techniques** » (journée d'information et de dégustation pour les jeunes filles de 16 à 19 ans). Le projet a été reporté en 2001 et prend place maintenant tous les ans dans six universités, fournissant des conseils et des avis à 8 000-9 000 élèves secondaires filles chaque année. Les objectifs du projet sont d'informer les jeunes femmes au sujet des stages techniques des institutions d'enseignement supérieur pour fournir aux jeunes femmes de nouveaux modèles de rôle grâce à des contacts avec des femmes dans des métiers techniques et aider à détruire les barrières qui découragent les filles d'étudier dans les écoles techniques.

Le projet « **PRÊT** » (pour les filles dans les années scolaires 7-9 des régions rurales) est intégré dans les classes où l'on choisit des carrières et vise à améliorer les perspectives des jeunes filles sur le marché du travail en élargissant leurs perspectives de carrière et en les guidant dans leur choix tout en renforçant leur confiance en elles-mêmes.

« **MUT – Les filles et la technologie** » est un projet à grande échelle qui vise à améliorer les perspectives des jeunes femmes dans des occupations orientées vers le futur (technologie, nouveaux médias) en organisant des journées d'étude centrées sur le travail et la technologie. Parmi d'autres choses, les mesures incluent le développement de modèles innovateurs visant à motiver les filles à essayer des occupations orientées techniquement, des activités visant à accroître la conscience des jeunes filles, à construire une coopération avec les chefs régionaux d'opinion et des transferts de connaissance dans la formation supérieure des professeurs et dans les écoles. L'objectif à long terme est d'accroître la compétitivité des entreprises autrichiennes en utilisant le potentiel des filles et des femmes.

D'autres activités d'orientation professionnelle incluent la fourniture d'un appui financier à des associations ou à des initiatives offrant des stages de carrière s'occupant spécialement des femmes dans les domaines technologiques, l'objectif étant de lutter contre la tendance des filles à faire des choix de carrière stéréotypés du fait de la socialisation. Afin de sensibiliser un public plus large à ce projet, des documents d'information ont été publiés et des séminaires de formation annuelle sont organisés à l'intention du personnel enseignant.

### **Initiatives prises par les provinces pour le progrès des filles et des jeunes femmes**

Les projets MUT, FIT et READY sont également réalisés dans les provinces et le projet MUT est coordonné par la province de Salzbourg. De plus, des projets sur « Prenez nos filles pour des jours de travail » sont et seront organisés dans les provinces ([www.jobs4girls](http://www.jobs4girls)).

### **Principe de « coéducation déterminée »**

Le principe de la « coéducation déterminée » a été inscrit au programme pour les écoles secondaires générales et de lettres (années 5 à 8) pour la première fois dans l'année scolaire 2000-2001, avec l'intention d'encourager les filles et les

garçons à rejeter les rôles stéréotypés dans la planification de leurs vies et de leurs carrières. Les principes didactiques de ce nouveau programme conseillent ce qui suit : « La coéducation n'est pas limitée à l'enseignement simultané des filles et des garçons. Bien plus, il implique de s'adresser consciemment à des stéréotypes et à des préjugés concernant les filles. Il est indispensable de choisir la teneur de l'enseignement qui intéresse aussi bien les filles que les garçons et de préparer les leçons d'une telle manière qu'il satisfasse à la fois des filles et des garçons et créé un environnement de respect mutuel pour tenir compte des attentes des professeurs et de l'interaction entre les filles et les garçons. » Il est maintenant demandé aux écoles de promouvoir activement l'égalité des possibilités pour les filles et les garçons et d'élaborer un programme scolaire correspondant. Comme aide à l'orientation de la production et de l'évaluation de **livres de classe, de films d'enseignement et d'autres matériaux d'enseignement**, « Les directives sur la représentation des femmes et des hommes dans les matériaux d'enseignement » ont été publiées en 1999 et distribuées aux auteurs et aux maisons d'édition. La proportion des femmes dans les groupes d'experts qui évaluent les manuels d'école qui appelle également régulièrement l'attention sur les questions d'égalité des sexes se monte actuellement à 43 %. Des brochures d'information ont été publiées pour sensibiliser les filles aux questions de sexe et les encourager à choisir des occupations non traditionnelles (voir annexe 1).

#### **fFORTE – Les femmes dans la recherche et la technologie**

En 2002, une attention particulière a également été accordée au domaine de la **recherche et de la technologie**. Les femmes sont toujours nettement sous représentées dans ce secteur important et orienté vers l'avenir. Sur les recommandations du Conseil pour la recherche et le développement de la technologie, le programme fFORTE a donc été lancé comme une initiative conjointe du Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et de la culture et du Ministère fédéral des transports, de l'innovation et de la technologie pour aider les femmes dans la recherche et la technologie.

fFORTE est un programme complet pour la promotion des femmes dans les sciences naturelles et les domaines techniques, cofinancé par le fonds social européen. Le programme devait s'étendre de 2002 à 2006, son but étant de faciliter l'accès des femmes à l'étude et à la formation des sciences naturelles et de la technologie, à appuyer les femmes qui entrent dans des carrières des sciences naturelles et des domaines techniques et à faciliter le choix de carrière pour les femmes dans la science et la technologie, à financer la recherche et l'infrastructure de la recherche afin de les rendre plus accessibles aux femmes, à sensibiliser les personnes importantes aux questions de sexospécificité et réaliser des programmes de recherche qui vont avec, ainsi que des programmes de recherche interdisciplinaires.

Le programme inclut la formation, ainsi que des mesures de sensibilisation et stimule la recherche afin de soutenir une politique d'égalité des sexes durable, ainsi que la recherche sociale et culturelle dans le domaine de la sexospécificité et de la technologie (« Sexe IT! – Qu'est-ce que la technologie a à voir avec le sexe féminin? »). En outre, des sessions spéciales dans le cadre de ce programme de recherche seront offertes et des bourses interdisciplinaires seront créées à l'intention des jeunes savants.

### **Ensemble de mesures constituant un programme technologique pour les femmes prises en 1999 et 2000 et projet technologique à l'intention des femmes**

Le « Programme technologique pour les femmes » était un projet pilote réalisé en 1999 avec l'appui du Ministère fédéral des questions féminines, du Ministère fédéral pour les affaires économiques et le travail, la province de Carinthie et la ville de Villach. En résultat, le Centre de recherche pour la technologie, la main d'œuvre et la culture de l'Université de Graz a été chargé de mener une étude de recherche sur le « Ensemble de mesures constituant un programme technologique pour les femmes ». Une étude sur les conditions du cadre a été réalisée dans la région de Villach en coopération avec des institutions et entreprises d'enseignement et un manuel a été produit contenant des propositions institutionnelles, ainsi qu'un guide pratique pour la mise en œuvre de mesures destinées à accroître la proportion des femmes dans les collèges techniques et professionnels, les collèges polytechniques et les occupations techniques de haut niveau dans d'autres régions autrichiennes. L'étude a été présentée au printemps de l'an 2000.

Afin d'augmenter l'envergure de ce projet, un autre projet a été lancé sur « Les femmes et les technologies nouvelles » (qui a été terminé en décembre 2003). Ce projet était centré sur l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à accroître la proportion des femmes dans le domaine des technologies nouvelles, (en particulier IT) en réalisant un certain nombre de projets pilotes en coopération avec certaines des entreprises partenaires. Il s'agissait de permettre aux femmes de saisir les possibilités offertes par l'idée en matière de revenus, de mobilité et de planification de leur carrière.

### **Étude des sexospécificités**

Les études des sexospécificités et/ou la recherche sur les sexospécificités et le féminisme ont été incluses dans les programmes universitaires de toute l'Autriche dans le cadre de la loi sur les études universitaires de 1997. Les études sur les sexospécificités sont maintenant offertes comme cours facultatif dans toutes les universités (à l'exception de l'Université de « Montana à Leoben », l'Université des mines, de la métallurgie et des matières premières à Leoben).

Les bureaux de coordination pour les études sur la sexospécificité et la recherche féminine aux diverses universités ont comme mandat de coordonner et d'organiser l'enseignement et la recherche concernant les femmes. En 2001, le premier institut pour les études sur la sexospécificité et la recherche féminine a été ouvert à l'Université de Linz. « Gend up », un institut pour les études sur la sexospécificité et la recherche féminine a été créé à l'Université de Salzbourg en 2002. Chaque semestre, l'institut offre une série de conférences sur des sujets relatifs aux femmes.

Dans le même temps, plusieurs postes professeurs hôtes chargés des domaines spéciaux des études sur la sexospécificité et la recherche féministe ont été établis dans les universités autrichiennes.

La recherche et l'enseignement sur les sexospécificités ont reçu un appui du fait de l'introduction d'un stage post-secondaire dans les études sur la sexospécificité à l'université de Vienne en 2000. L'enseignement est assuré par une faculté interdisciplinaire et il est suivi par des étudiants diplômés qui écrivent des dissertations sur des sujets de recherche interdisciplinaire. L'Université viennoise

d'économie a élargi son programme pour inclure un nouveau domaine de compétence intitulé (la sexospécificité et la diversité dans l'organisation).

### **Avancement des femmes dans les sciences et la recherche**

Le « Livre blanc sur l'avancement des femmes dans la science », publié en 1999 a été produit par le Ministère fédéral et contient 25 propositions de mesures spécifiques relatives aux études académiques, au relèvement du profil des femmes dans la science et les arts, ainsi que dans des matières couvrant plusieurs sujets tels que l'allocation de fonds aux universités et le financement de la recherche, des soins aux enfants, la constitution de réseaux de communauté académique universitaire et non universitaire, l'amélioration des services et finalement la promotion de la recherche féminine et des études sexospécifiques (voir également la recommandation 240).

On trouvera ci-après certaines des principales mesures appliquées pendant la période examinée :

#### **1. Mesures structurelles**

Dans la période examinée, des bureaux de coordination pour les études sur la sexospécificité et la recherche féministe ont été créés dans toutes les universités et sont devenus fermement établis en tant qu'institutions universitaires. Elles ont été chargées de rassembler les ordres du jour particuliers aux femmes dans les universités, de coordonner les études sur la sexospécificité et d'informer en conseillant les étudiants et les femmes spécialistes des sciences dans toutes les questions de la recherche et de l'enseignement spécifique pour les femmes.

#### **2. Mesures pour faciliter la conciliation des obligations de travail et des obligations familiales**

Dans la période examinée, « des points de contact pour les soins aux enfants » ont été créés à quatre universités autrichiennes (Graz, Vienne, Linz et Salzbourg) et chargés de fournir des informations et des conseils, ainsi que de trouver des endroits pour donner des soins aux enfants. De plus, un site Web à l'échelle de la nation a été installé à [www.unikid.at](http://www.unikid.at) pour les soins aux enfants.

#### **3. Mesures de perfectionnement**

Au cours de la période examinée, les mesures de perfectionnement existantes pour les gens souhaitant s'embarquer dans des carrières académiques ont été développées et de nouvelles mesures ont été mises en place.

Le « **Programme de Herta Firnberg** » a été créé en 1998 en vue d'intégrer des femmes qualifiées spécialistes des sciences dans l'enseignement et la recherche universitaire. En 2003, le Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et de la culture a consacré des fonds pour financer 10 nouveaux postes par an, qui seront subventionnés pendant trois années chacun (une augmentation de 100 %). Un total de 51 postes ont été alloués pendant la période examinée.

Aussi bien le « **Programme Charlotte Bühler** » que le programme plus avancé « **APART – Programme autrichien pour la recherche et la technologie avancée** » visent à promouvoir la recherche après l'obtention du doctorat et existent depuis 10 ans. Dans la période examinée, 51 bourses ont été accordées dans le cadre



du programme Charlotte Bühler et 21 postes ont été accordés à des femmes dans le cadre du programme APART.

Le programme **APART extra** a été créé récemment dans la période examinée pour les chercheurs femmes qui ont obtenu leur doctorat et qui ont l'expérience de la recherche, mais ont interrompu leur carrière pour répondre à des devoirs parentaux ou des académiciennes suivant un autre type d'enseignement. Le groupe cible particulier de ce programme sont des femmes qui ne peuvent recevoir des subventions pour la recherche dans des conditions normales (âge limite de 35 ans pour celles qui écrivent leur thèse d'après le doctorat et de 40 ans pour celles avec des qualifications après le doctorat), parce qu'elles ont des familles et élèvent des enfants. Jusqu'ici, les allocations de trois ans au titre de ce programme ont été accordées à cinq personnes dont quatre sont des femmes.

En 2003, **DOC-fFORTE** a été créé comme un nouveau programme spécialement conçu pour les jeunes femmes spécialistes des sciences dans les domaines de la technologie, des sciences naturelles, de la médecine, des sciences de la vie et des mathématiques (voir également le programme fFORTE). Ce groupe cible inclut des diplômés hautement qualifiés écrivant leur thèse de doctorat dans le domaine de la technologie et des sciences naturelles, des diplômés écrivant leur dissertation dans le domaine des sciences, de la vie et des mathématiques, ainsi que des étudiantes qui ont obtenu des bourses d'étude et qui ont atteint le troisième stade du programme d'étude en médecine. À l'heure actuelle, cinq bourses sont disponibles au titre de ce programme.

#### **4. Éveil de l'attention et travail de PR**

**Décernement de prix** : depuis 1997, le « Prix d'État Gabriele Possanner » et deux prix de promotion du même nom ont été accordés tous les deux ans pour des résultats académiques facilitant la démocratie en matière de sexospécificité. En 2003, le prix a été accordé pour la quatrième fois.

**Publications, études** : la série de publications « Documents pour le progrès des femmes dans les sciences » a été lancée en 1992. Jusqu'ici, 16 volumes ont été publiés, six d'entre eux dans la période examinée. Le but de cette série est de rendre la situation des femmes dans les études de sciences visibles et d'élever la nécessité de solutions stratégiques.

De plus, le Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et de la culture a créé un site Web spécial [www.bmbwk.gv.at/womenscience](http://www.bmbwk.gv.at/womenscience) qui fournit des informations sur les mesures prises pour faire progresser les femmes dans la science et la recherche.

#### **5. Renforcement de la situation professionnelle des femmes dans la science et la recherche**

Dans la période examinée, la proportion des femmes parmi les professeurs, assistants d'université et autres personnels académiques a augmenté de 1 % (voir annexe 2, tableau : équivalents (personnel) à plein temps dans les universités et les écoles de beaux-arts et de musique).

Depuis 1999, le Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et de la culture a renouvelé ses efforts pour appliquer les mesures visant à renforcer la situation professionnelle des femmes dans les sciences et la recherche. En 1999, le

Fonds social européen (objectif 3) a inclus un programme intitulé « Les femmes et les sciences » dans son document de planification et a accordé une subvention de 4,1 millions d'euros à cette fin.

Le programme fournit les ressources nécessaires pour appliquer les mesures visant à faire progresser les femmes dans les sciences et la recherche aux universités, notamment un programme pour réduire la sous-représentation des femmes et/ou pour créer une culture symétrique pour les hommes et les femmes à l'Université de Graz; un programme de guidage pour les femmes diplômées écrivant leur dissertation et pour les femmes écrivant leur thèse une fois qu'elles ont obtenu leur doctorat, à l'Université de Vienne et les programmes de développement des ressources humaines, connus sous le nom de « Liens de carrière », aux Universités de Linz et de Salzbourg qui visent à promouvoir le jeune personnel académique et à encourager la planification des carrières conformément aux principes de l'égalité des sexes.

En 2002, un stage de cinq ans pour les diplômés dans les technologies d'Internet pour les femmes spécialistes des sciences a été créé à l'Université de technologie de Vienne. Il s'agit d'un programme unique de dissertation qui combine la recherche scientifique et technique de très haut niveau avec des mesures visant à favoriser les carrières des femmes étudiantes et des jeunes femmes spécialistes des sciences et de réaliser une infrastructure de communication correspondante.

D'autres mesures ont été prises au titre du même programme et visent les femmes diplômées des universités des beaux-arts. Dans le cadre du projet « Première », l'assistance est donnée aux jeunes femmes artistes qui souhaitent créer leur propre affaire.

#### **Mesures statutaires visant à obtenir une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans les universités**

Une réforme du système universitaire autrichien a été lancée dès le début des années 1990. Les années suivantes les universités provinciales ont toutes été transformées d'institutions contrôlées par l'État en institutions autonomes, autoresponsables et efficaces. En 2002, l'ordonnance fédérale sur l'Organisation de l'Université et des études universitaires (**Ordonnance 2002 sur l'Université**) a été adoptée et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Lorsque l'on compare les anciennes dispositions avec celles qui sont en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il faut tenir compte du fait que les institutions d'État sont en train de devenir des entités pleinement autonomes du droit public auxquelles certaines des procédures anciennes ne sont plus applicables. Les dispositions (anciennes) visant à atteindre rapidement une égalité de fait entre les hommes et les femmes restent en vigueur pour le moment; cependant, les procédures prescrites ont été ajoutées aux nouvelles dispositions statutaires régissant les autorités totalement autonomes, tout en maintenant les normes précédentes.

Une analyse de la situation des universités a révélé que les femmes étudiantes en lettres et professeurs d'université sont encore sous représentés, en particulier dans des positions élevées. Les professions scientifiques et littéraires restent dominées par les hommes. Par conséquent, l'égalité des sexes doit rester l'un des principaux de l'ordre du jour de la réforme universitaire. Une action positive et

l'adoption d'un programme de mesures positives reste donc une obligation pour les universités.

Cette situation est reflétée dans la règle de l'utilisation constante d'un langage approprié pour les femmes et au fait que la loi nouvelle de l'Université de 2002 contient pour la première fois une section séparée consacrée à l'égalité des femmes et des hommes (Partie I, sect. 3 « Égalité des femmes et des hommes »).

Par analogie à l'Ordonnance pour l'Organisation de l'Université et à l'Ordonnance fédérale sur l'Organisation des universités de lettres de 1993, la nouvelle ordonnance sur les universités stipule la création d'un groupe de travail sur les questions d'égalité – dotée de droits d'information très larges d'une participation et d'un contrôle dans les questions d'égalité et les questions personnelles. Une des premières tâches de ce groupe de travail est de lutter contre la discrimination de la part des organes universitaires pour des raisons de sexe et de donner des conseils et un appui aux membres et aux organes de l'université pour des questions concernant l'égalité des femmes et des hommes et le progrès des femmes conformément aux principes d'égalité entre les hommes et les femmes qui font partie des principes guideurs (voir sect. 2, al. 9) et les tâches de l'université (voir sect. 3, al. 9).

Conformément à la pleine autonomie des universités, les décisions finales dans les procédures concernant des plaintes ne seront plus prises par le Ministère fédéral mais au niveau de l'université. De plus, les conflits graves aux universités doivent être réglés premièrement par une médiation. À cette fin, la section 43 de l'Ordonnance de 2002 sur les universités prévoit qu'à chaque université une commission d'arbitrage sera créée. Ces commissions seront des organes collégiaux dotés de pouvoirs de prise de décisions et liées par aucune instruction.

Au titre de la section 44 de l'Ordonnance de 2002 sur les universités, l'Ordonnance sur l'égalité de traitement dans le service fédéral doit être applicable aux membres universitaires et aux personnes posant leur candidature pour les universités pour un emploi ou pour être admis comme étudiants. En ce qui concerne les plans d'action positifs pour les femmes, les universités devront inscrire dans leur statut des objectifs pertinents qui ne doivent pas être inférieurs aux normes antérieures. Les plans d'action positifs pour les femmes qui ont été inscrits dans les statuts universitaires peuvent appliquer les règlements relatifs à la section 41 de l'Ordonnance sur l'égalité de traitement dans le service fédéral et ne peuvent par conséquent pas définir de quotas pour les femmes qui soient inférieurs à ceux qui sont stipulés dans cette Ordonnance. Par ailleurs, les universités sont libres d'accepter des dispositions plus favorables.

### **Création d'un Conseil consultatif pour les universités en matière de politique à l'égard des femmes**

Ce Conseil a été créé en 2003 et est chargé d'informer le ministre fédéral des insuffisances structurelles et de lui donner des conseils sur les remèdes possibles dans toute question concernant le progrès des femmes dans les universités. Le but ultime est d'assurer l'application des dispositions pour le progrès des femmes et contre leur discrimination énoncée dans l'Ordonnance de 2002 sur les universités.

**École pour les adultes à Vienne** : au cours des deux années précédentes, l'Association viennoise des centres pour les études des adultes a commencé à appliquer le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes : un projet visant à

faire cette égalité obligatoire pour le Service de l'emploi public a été présenté en 2002 à une conférence sur « Centres d'étude pour adultes et égalité des sexes ». En outre, l'Association a fait de l'égalité des sexes une partie intégrante de la formation de son propre personnel et des directeurs des stages.

En 1999, l'Association a créé le Collège Rosa Mayreder – une institution d'éducation gérée par des femmes pour des femmes. Le collège offre des stages tertiaires avec une tendance internationale dans le domaine des arts critiques des sciences et de l'éducation.

#### **Article 10, alinéa e)**

Dans son ordre du jour pour l'éducation des adultes, le Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et de la culture appuie des programmes fonctionnels d'alphabétisation. Ceux-ci sont essentiellement destinés aux migrants et sont prêts à suivre des cours qui mènent aux examens des écoles secondaires de niveaux inférieurs. Ces cours sont ouverts aux hommes et aux femmes également. Un cours spécial de formation pour les professeurs qui apprennent à lire a été offert pour la première fois à l'automne de 2003.

Réduire le nombre d'élèves ayant des difficultés pour lire est une autre tâche importante. Les difficultés à lire empêchent les gens de participer pleinement aux activités sociales clefs. En 2002, un programme national (Savoir lire) a été mis en place avec notamment des programmes à l'école et en dehors de l'école pour aider les élèves qui ont des difficultés de lecture, des stages de formation pour les professeurs au cours du service, le développement d'aide à l'enseignement, un centre de conseils (la lecture rendue facile) et un processus de tri pour les talents en matière de lecture. Tous les programmes et cours offerts sont conçus pour tenir compte des aspects spécifiquement féminins.

#### **Assurer l'enseignement des femmes migrantes**

Les femmes migrantes sont désavantagées et menacées de la marginalisation sociale. Les jugements sur les valeurs traditionnelles, l'allocation de rôles spécifiques pour les femmes, les tâches familiales et peu de possibilités d'enseignement et de formation empêchent leur inclusion dans la société. Les foyers de femmes migrantes risquent beaucoup de tomber en deçà de la ligne de pauvreté.

Des mesures visent à faciliter l'accès des femmes migrantes aux stades initiaux et aux stades supérieurs de l'enseignement et de la formation et à augmenter leurs chances sur le marché du travail en les aidant à acquérir des capacités importantes. La condition première pour l'intégration des femmes migrantes est avant tout la compétence linguistique, les compétences fondamentales IT et des compétences importantes telles que savoir se cultiver. Des cours sont offerts dans tous ces domaines. Les bureaux de conseil des écoles ont été créés et un enseignement spécial en langue allemande est fourni aux élèves des familles migrantes dans toutes les provinces.

#### **Article 10, alinéa f)**

Un des principaux objectifs de l'éducation à l'intention des adultes est de leur faire obtenir des qualifications fondées sur l'école secondaire plus tard dans la vie. Avec cet objectif à l'esprit, le Ministère fédéral de l'enseignement, de la science et

de la culture a pris des mesures pour faciliter l'enseignement que l'on appelle de la deuxième chance. Les cours menant à l'examen final des écoles secondaires inférieures font partie de ce programme [voir également l'article 10, al. e)]. En ce qui concerne l'éducation supérieure, les étudiants de la « seconde chance » peuvent soit prendre un examen donnant accès à des cours d'études particulières ou à l'examen d'entrée à l'université pour les étudiants extérieurs et/ou l'examen d'entrée à l'université pour les gens qui ont complété leur enseignement professionnel qui fournit un accès à l'éducation supérieure en générale, c'est-à-dire aux universités, aux institutions du niveau de l'université, aux cours polytechniques, aux académies et aux cours menant à des diplômes. Les centres d'enseignement pour adultes offrent des cours préparatoires pour ces examens. (Dans le cadre d'un amendement à l'Ordonnance sur l'enseignement scolaire, les élèves qui ont échoué dans l'école secondaire inférieure ou l'année avant l'école professionnelle peuvent, à partir de l'année scolaire 2003-2004 acquérir gratuitement leur résultat de l'examen qui marque la fin de l'école obligatoire dans une dixième ou une onzième année d'école. Le nombre des élèves intéressés sera approximativement de 300 par an.)

Des enquêtes transversales<sup>8</sup> ont révélé que pour l'année scolaire 1999-2000, le taux de succès des étudiantes ayant terminé leurs études aux universités et aux collèges polytechniques était de 56 % contre 57 % pour les étudiants. Dans l'année scolaire 2000-2001, le taux de succès pour les femmes était de 64 % et celui pour les hommes de 62 %. Dans l'année scolaire 2001-2002, par ailleurs, le taux de succès des femmes était de 62 % et celui des hommes de 64 %. Ces chiffres fluctuent dans des conditions normales et ne peuvent pas être pris comme des indicateurs d'un taux de succès déclinant pour les femmes.

**Une étude sur « l'Internet comme un moyen d'enseignement avec des références spéciales aux perspectives des jeunes chômeuses »** explorait les possibilités ouvertes aux groupes socialement très désavantagés d'adolescentes inemployées pour leur permettre d'être intégrées dans la société d'information en tenant spécialement compte des aspects sexospécifiques. L'idée était d'analyser les besoins spécifiques des femmes en vue d'empêcher un préjugé des hommes dans l'apport de l'appui et des connaissances.

#### **Article 10, alinéa g)**

Le sujet obligatoire du programme « **Exercice et sports physiques** » vise à fournir des exercices compensatoires et à stimuler l'activité motrice. En outre, 270 000 élèves reçoivent un enseignement plus intense au cours des sports d'été et d'hiver pendant la semaine annuelle de voyage sportif. Dans l'éducation physique, l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes se fait dans le cadre du programme relatif aux aspects sociaux, le processus d'autodéveloppement, etc..

#### **Article 10, alinéa h)**

**L'éducation en matière de santé et en matière de sexe** constitue une partie intégrante du programme de chaque école en tant que « principe d'enseignement »,

---

<sup>8</sup> Enquêtes transversales : Un groupe de diplômés (« le numérateur ») et un groupe de débutants (« le dénominateur ») déterminent le taux de succès. En règle générale, la période entre la sortie des diplômés et l'entrée des nouveaux correspondra à la période moyenne d'étude.

il s'agit d'améliorer la coordination de ces deux programmes (qui seront enseignés par exemple en biologie, en science domestique et en nutrition, en éducation physique et dans les sports). En outre, des sujets optionnels et des stages pratiques et des projets (par exemple, un concours de vidéo et de radio pour les jeunes sur le VIH/Sida en 2000) renforcent les connaissances personnelles des élèves et les structures de communication ainsi que les réseaux d'école avec leur environnement.

En ce qui concerne les droits de l'homme – les droits de la femme, voir la recommandation 241.

## **Article 11**

Les résultats d'un recensement récent corroborent le fait que, en ce qui concerne leur participation à l'emploi, les femmes ont refait une grande partie du terrain perdu lors des trois décennies passées. Entre 1971 et 2001, le nombre de femmes employées contre rétribution à l'exception des travailleurs marginaux en temps partiel, a augmenté de presque un tiers; depuis 1991, de 10 % (pour les hommes, l'augmentation entre 1971 et 2001 a été de 6 %). En 2001, le taux de participation des femmes à l'emploi était de 61,8 %, celui des hommes de 80 % (à l'exception des travailleurs marginaux à temps partiel qui travaillent jusqu'à 11 heures par semaine. En 2003, l'augmentation du nombre de femmes employées contre rétribution a continué – surtout en termes relatifs. L'emploi des femmes comme domestiques a continué à s'élever entre 1999 et 2003, la part de l'emploi à temps partiel s'élevant particulièrement rapidement. En 2003, les femmes représentaient 44 % de l'emploi, requérant le paiement de contribution à la sécurité sociale ou d'emplois normalisés (1 352,784 femmes, 1 717,585 hommes à l'exclusion des personnes tirant des avantages d'un congé parental et de jeunes au service militaire). En comparaison internationale, le chômage des femmes est faible, même s'il a crû depuis 2001. Prenant la moyenne annuelle, 100,362 femmes et 139,717 hommes ont été enregistrés comme chômeurs en 2003. Actuellement, plus du tiers des femmes travaillent à temps partiel alors que le pourcentage pour les hommes est de moins de 5 % (de 1 à 35 heures par semaine, 2002). Pour davantage de détails sur les revenus gagnés par les femmes, ainsi que sur les mesures visant à améliorer leurs possibilités de carrière, et sur les mesures d'égalité prises par le Service public d'emploi, voir les recommandations 233 et 234. L'égalité des sexes est l'une des priorités du plan d'action national pour l'emploi et il prévoit d'appliquer la stratégie européenne pour l'emploi (<http://bmwa.gv.at/BMWA/default.htm>).

### **Article 11, paragraphe 1, alinéa a)**

#### **Sauvegarder le droit des femmes au travail**

La concentration et la ségrégation sur le marché du travail impliquent que les femmes sont très représentées dans certaines positions, occupations, professions et secteurs (qui en général sont ceux qui génèrent les emplois les plus élevés). L'accès aux emplois intéressants est particulièrement difficile pour les femmes si bien que des mesures complètes doivent être prises pour changer la situation actuelle.

Dans ce contexte, on peut se référer aux observations concernant l'article 10 et à la recommandation 232 qui traitent notamment des mesures pour calculer le progrès des femmes dans des occupations non traditionnelles, par exemple, la

technologie et la science naturelle. D'autres exemples : « **le projet femtech** » vise à accroître nettement la protection des femmes prenant part, dirigeant et évaluant le programme technologique du Ministère fédéral des transports, de l'innovation et de la technologie.

L'**étude « Les femmes et la technologie »** analysait la situation des femmes dans des programmes de recherche fortement subventionnés et imaginait des mesures (telles que des programmes de conseils, la création de conditions familiales) visant à accroître le nombre de femmes participant, ainsi que leur revenu, d'augmenter leur mobilité vers le haut et d'appuyer leur engagement, en particulier dans les positions de commandement tels que des coordinateurs (dans la planification de la recherche et du développement).

« **Les femmes dans la technologie et la recherche** » est une initiative qui avait pour but de déterminer les résultats de l'étude dans la pratique. L'objectif général est de renforcer la présence des femmes dans des situations exécutives et responsables dans le domaine de la science et de la technique ainsi que dans le secteur des sociétés et dans la recherche non universitaire. Il y a des plans pour créer un groupe de travail et un réseau composé de personnalités de l'administration publique, de la science, de la recherche, du service de l'emploi public, ainsi que des institutions de formation et de formation supérieure. Les progrès vers les objectifs fixés seront évalués par un système de contrôle automatique; la mise en œuvre sera confiée à un centre d'excellence.

« **Les femmes dans la technique de l'environnement** », un prix décerné par la Société autrichienne pour l'environnement et la technique : ce prix est parrainé par le Ministère fédéral des transports, de l'innovation et de la technique et a été décerné depuis 2001 à des femmes pour des résultats particulièrement bons dans le domaine de la technique de l'environnement.

Quant aux mesures énumérées dans le cinquième rapport périodique de l'Autriche en ce qui concerne la promotion de l'emploi à temps partiel dans le secteur public, il convient de mentionner que depuis cette période, tous les employés du secteur public (auparavant, seulement les fonctionnaires) ont un droit juridique à demander un travail à temps partiel, jusqu'au moment où leurs enfants sont à l'école.

Dans le cadre d'un **amendement à la section 50b de l'Ordonnance sur le service public** de 1979 qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (Journal officiel I, n° 130/2003), les fonctionnaires qui ont demandé et obtenu une allocation pour les soins aux enfants pourront pendant la période où ils en bénéficient, mais pas plus longtemps, et jusqu'au trente-sixième mois de la vie de l'enfant, obtenir une réduction de leur horaire de travail hebdomadaire même si leur temps de travail se situe en dessous de la moitié du nombre normal d'heures de travail. Dans les contrats de travail relevant du droit privé et de l'Ordonnance sur le personnel des contrats de 1948, les heures de travail peuvent être décidées librement. Cependant, l'Ordonnance ne s'applique qu'aux contrats si les heures de travail excèdent un tiers du temps de travail normal dans un emploi à plein temps.

#### **Projet d'une équipe d'assistants**

L'introduction de la « liste électronique » et les modifications du système national de comptabilité ont entraîné des modifications fondamentales dans les

profils de travail chez les commis. Au cours de 2002, le profil d'occupation d'un « assistant d'équipe » a été fait à la Chancellerie fédérale et ajouté à la gamme des profils de service civil. Les assistants d'équipe réalisent des tâches de coordination entre des fonctionnaires de rang supérieur et des fonctionnaires chargés de divers domaines d'activités. Comparé avec le travail d'un commis, le profil de l'assistant d'équipe inclut des activités nouvelles et spécialisées en plus de la dactylographie, de la correspondance, de l'organisation de plans, etc. Spécialement pour les commis, dont la plupart sont des femmes, ce projet donnera la possibilité d'atteindre un niveau de formation plus élevé et orienté vers l'avenir, d'être mis en charge d'une plus grande variété de tâches et d'être mieux motivé pour faire face à des problèmes changeant constamment et aux fatigues de leur travail journalier et finalement pour améliorer leur statut de travail et leur revenu.

Comme le projet a été lancé en novembre 2002, 30 femmes ont été formées comme assistantes d'équipe. De ce fait, 29 ont bénéficié de salaires plus élevés. Quatorze autres femmes ont été formées en 2003 et leurs occupations leur apportent maintenant des revenus plus élevés. Il y a des plans pour étendre le projet à d'autres ministères.

Dans son ordonnance initiale sur la formation de 2003 (Journal officiel I, n° 7/2003) la Chancellerie fédérale a inscrit l'égalité des sexes comme un module séparé.

### **Les femmes handicapées sur le marché du travail**

**Programme de marché du travail pour les personnes handicapées**, au niveau du pays, prévoit des efforts accrus pour intégrer les femmes handicapées dans le marché du travail.

Dans le cadre de la campagne de promotion du gouvernement pour l'emploi, des fonds (appelés « **le milliard pour les personnes handicapées** ») ont été consacrés à des mesures visant à renforcer la capacité (par exemple, l'apprentissage, formation en cours d'emploi, etc.) et pour des mesures visant à élever le niveau de recrutement (par exemple, dans les restaurants et les cuisines, ainsi que dans le secteur des services), en vue du placement à long terme de femmes handicapées sur le marché du travail. En étroite coopération avec l'organisation en charge des divers projets, des efforts seront déployés pour fournir une formation professionnelle et/ou une préparation professionnelle en vue d'intégrer les femmes et en particulier les jeunes. D'autres femmes travaillant avec des handicaps doivent être formées à nouveau pour des travaux ayant de meilleures perspectives (par exemple, des occupations dans le secteur IT).

En 2002, une étude intitulée « Être une femme – gênée par aucune barrière » a été menée en vue d'élaborer des mesures pour les femmes handicapées correspondant plus précisément à leurs besoins. À la fin de l'étude, les conclusions serviront à promouvoir l'intégration professionnelle.

Dans le cadre de la campagne d'emploi du gouvernement fédéral, les personnes handicapées, dont 40 % pour toute l'Autriche étaient des femmes, ont été appuyées en 2001 et 2002. La proportion des femmes parmi ceux qui ont bénéficié de manière concrète aux campagnes était de 38 % chacune de ces années.



### **Participation à des projets de l'Union européenne**

EQUAL est une initiative communautaire qui a été lancée dans le but de trouver de nouvelles manières d'appliquer la politique de l'emploi et de lutter contre la discrimination, les inégalités et l'exclusion.

Le **Gouvernement du Burgenland** a créé deux partenariats de développement dans le cadre de l'initiative EQUAL en vue d'élaborer et d'appliquer des mesures qui permettront de réduire la ségrégation des femmes sur le marché du travail.

L'Association de développement intitulée « Progrès des femmes et lutte contre le sexisme » vise essentiellement à poursuivre l'enseignement, ainsi qu'à diffuser une connaissance spécialisée sur l'égalité des sexes. La deuxième équipe de développement est connue sous le nom de « Les femmes et les nouvelles technologies d'information et de communication au Burgenland » et doit élaborer et appliquer des stratégies qui, d'une part, donneront aux femmes accès aux nouvelles et, d'autre part, les encourageront à tirer bon parti de cet accès. Un autre objectif est de provoquer un changement durable dans l'attitude des femmes et des jeunes filles à l'égard des occupations non traditionnelles.

Le commissaire pour les questions féminines de la province de **Salzburg** participe à plusieurs projets de l'Union européenne, ainsi qu'à des programmes visant à réduire la discrimination à l'égard des femmes et à promouvoir l'égalité de chance sur le marché du travail. Comme exemple, on peut citer : « Salzbourg égalité », une équipe de développement pour l'égalité de possibilités (2002-2005); le projet MAP sur les conseils en tant qu'instrument de développement des ressources humaines; un projet interrégional pour les femmes et les petites et moyennes entreprises dans les régions frontalières de l'Autriche avec l'Allemagne, la Suisse et la République tchèque dans le cadre d'Interreg III A, visait à promouvoir une égalité de chances pour les femmes au travail grâce à des programmes de perfectionnement et de contrôle, ainsi qu'à encourager le développement régional.

Pour des projets complémentaires, voir annexe 1.

### **Article 11, paragraphe 1, alinéa b)**

#### **Amendement à l'acte sur l'égalité de traitement de 2001**

Dans la période examinée, l'Acte sur l'égalité de traitement a été amendé deux fois; le Journal officiel I n° 129/2001 (voir les notes sous la recommandation 235) est celui qui contient des modifications concernant la Convention. Pour l'amendement/nouvelle mise en vigueur de l'acte sur l'égalité de traitement, voir la recommandation 235.

### **Article 11, paragraphe 1, alinéa c)**

#### **Congé pour l'éducation**

Conformément au Journal officiel I n° 179/1999, la disposition à la section 11 de l'Acte sur l'ajustement des contrats d'emploi sur la longueur minimale des congés d'éducation a été amendée, la période minimale de six mois étant réduite à trois mois. On s'attend à ce que cet amendement encourage les employeurs à accorder un congé d'éducation car il est généralement plus facile de faire de tels arrangements pour de plus courtes périodes d'absence. La disposition s'applique

aussi bien aux travailleurs hommes que femmes, mais il constitue un encouragement indirect pour la formation des femmes employées.

### **Initiatives prises dans les provinces**

Il y a toute une gamme d'activités dans les provinces concernant le progrès des femmes sur le marché du travail : des projets d'aide, des projets concernant l'attitude des filles à l'égard de la technologie et la conciliation des obligations du travail et des obligations familiales, de nouveaux stages de formation, des journées pour les filles et une information sur le harcèlement sexuel sur le lieu du travail. Les exemples suivants illustrent ceci :

À **Salzbourg**, les femmes ont eu pour la première fois accès à l'occupation de conducteurs de trains; des cours d'apprentissage d'un ordinateur avec des dispositions pour les femmes des régions rurales qui ont la charge d'enfants ont été organisés en **Carinthie**; NOEL – un projet traitant de l'égalité de chances sur le marché du travail à l'avenir – en **Basse Autriche**; des mesures visant à améliorer les qualités professionnelles des femmes dans les régions ont été prises en **Haute Autriche**; un système d'émolument lié à la fonction a été introduit en vue du progrès des femmes travaillant dans l'administration de la province de **Vorarlberg**; un projet de conseil pour le personnel des services public dans la province du Tyrol; enfin, la province de **Vienne** a lancé DARING – un programme pour les femmes n'ayant pas reçu de formation et pour les femmes de plus de 40 ans qui souhaitent ou qui doivent changer de travail – et le programme GO UP – un programme d'un an visant à sensibiliser les sociétés de Vienne à l'idée d'une gestion orientée vers l'égalité (voir le manuel « 7 pas vers l'égalité » et [www.gleichstellung.info](http://www.gleichstellung.info)).

(Voir aussi les recommandations 233 et 234).

### **Article 11, paragraphe 1, alinéa d)**

Voir les observations dans les recommandations 233 et 234.

### **Article 11, paragraphe 1, alinéa e)**

#### **Pensions**

Dans le cadre du programme statutaire de pensions, la pension mensuelle moyenne (vieillesse et invalidité) plus les suppléments d'égalisation retirés pour la première fois par les retraités en 2002 s'élevait à 1 400 pour les hommes et à 655 euros (à l'exclusion des retraites partielles au titre des accords internationaux) pour les femmes. Les suppléments d'égalisation montrent les retraites à un taux de référence minimal, dépendant des autres revenus touchés par le retraité ou son/sa partenaire. Pour 2003, les taux de référence étaient fixés à 643,54 euros pour les célibataires et à 965,53 euros pour les couples mariés. Environ 70 % des suppléments d'égalisation étaient obtenus par les femmes. En 2002, les allocations mensuelles moyennes de chômage étaient de 625 euros pour les femmes et de 734 euros pour les hommes (y compris les suppléments familiaux).

Du fait d'interruptions dans leur carrière (surtout pour des raisons familiales) les femmes retraitées ont généralement moins d'années d'assurance que les hommes. Maintenant que les critiques pour les périodes de soins aux enfants ont été relevées, cet écart a été diminué d'une certaine mesure. Toutefois, le système des

retraites ne compense pas les revenus plus bas obtenus par les femmes au cours de leur vie de travail.

Pour davantage de détails sur les retraites, voir les observations concernant la recommandation 236. En ce qui concerne l'assurance de santé, il convient de mentionner qu'au titre des nouvelles dispositions régissant les assurances sans contributions qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001, les parents obtenant au moins des avantages à long terme de niveau 4 ou des parents s'occupant d'une personne recevant de telles allocations resteront assurés sans verser de contributions.

#### **Article 11, paragraphe 1, alinéa f)**

À la suite d'une révision de l'ordonnance régissant les interdictions et/ou les restrictions de l'emploi des femmes, seules seront retenues les règles qui sont requises pour des raisons de différences de sexe et soutenues par des conclusions scientifiques. Les cas considérés sont le travail dans les mines souterraines (avec certaines exceptions) l'exposition au plan excédant une valeur limite de 0,02 mg/m<sup>3</sup> et un travail demandant une force physique particulière.

Certains départements et ministères du gouvernement prennent des mesures préventives qui vont au-delà de celles qui sont prescrites par la loi pour protéger la santé de leurs employés. Le département du personnel à la Chancellerie fédérale signale par exemple les employées enceintes, non seulement à l'inspectorat du travail, mais aussi au responsable d'un travail sain. Après une telle notification, le lieu de travail de la femme concernée sera inspecté pour déterminer s'il convient ou s'il a besoin de modifications. Les programmes promouvant la santé (par exemple, pour briser l'addiction à la nicotine, des cures de jeunes sans rester à l'hôpital et une nourriture saine sur le lieu de travail) offraient aux employés en coopération avec le responsable de la santé au travail sont suivis essentiellement par les femmes.

#### **Article 11, paragraphe 2**

##### **Ordonnance sur la protection de la maternité et sur le congé paternel (anciennement ordonnance sur le congé parental)**

Deux amendements principaux ont été apportés dans la période à l'étude : l'amendement sur l'Ordonnance concernant la protection de la maternité et l'Ordonnance sur le congé parental, Journal officiel 153/1991, ont appliqué la directive 94/34/EC de l'Union européenne sur le congé parental dans la loi autrichienne et **ont permis plus de souplesse qui a profité aux employés** :

- Les limites de temps pour la notification sont plus souples;
- Le congé parental peut être partagé entre la mère et le père
- Lorsque les devoirs concernant les soins aux enfants sont échangés pour la première fois, la mère et le père ont droit à un mois de congé ensemble;
- Trois mois de congé parental peuvent être reportés et pris à n'importe quel moment jusqu'au septième anniversaire de l'enfant ou même au-delà si l'entrée de l'enfant à l'école est repoussée;
- Les règles régissant le travail à temps partiel lors de la naissance d'un enfant sont plus souples;

- Les pères ont droit à un congé parental quels que soient les droits de la mère.

De plus, l'amendement donne le droit à la mère ou au père en congé parental d'être informé par l'employeur de tous les événements importants dans la société tel qu'une restructuration ou de nouvelles mesures de formation.

Ce nouveau règlement profite aux parents des enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2000. Ils encouragent le partage des soins à l'enfant dans un esprit de partenariat et ont un effet positif sur les femmes qui travaillent.

Par analogie, la province de Vienne a introduit des congés parentaux séparés et retardés, ainsi qu'un programme de travail à temps partiel plus souple pour ses employés (Journal officiel n° 51/2000 de la province de Vienne).

L'amendement à l'Ordonnance pour la protection de la maternité et/ou l'Ordonnance pour le congé parental – qui a reçu ensuite le nom d'ordonnance pour le congé paternel – coïncidait avec l'introduction de l'allocation pour les soins aux enfants, le 1<sup>er</sup> janvier 2002, dont l'objectif principal était d'améliorer les conditions permettant de concilier les obligations professionnelles et les obligations familiales (voir Journal officiel I n° 103/2001). Des mesures additionnelles ont été notamment prises pour assurer un contact permanent avec la société et pour faciliter la réintégration à la fin du congé de maternité/paternité.

Les mères et les pères peuvent maintenant accomplir des travaux marginaux à temps partiel au cours de ce congé, aussi bien dans le cadre de leur contrat d'emploi établissant leur congé de maternité/paternité ou pour d'autres employeurs. La rémunération mensuelle ne doit pas dépasser la **limite fixée pour un travail marginal à temps partiel** (2003 : 309,38 euros). Dans le contrat de travail établissant le droit à un congé de maternité/paternité, ils peuvent également travailler au-delà de cette limite pendant un maximum de 13 semaines par année (par exemple, une aide au cours de vacances ou d'un congé de maladie). Comme tout travail marginal à temps partiel, il peut faire l'objet d'un contrat distinct. Si le congé de maternité/paternité n'est pas pris pendant une année pleine, ce travail peut être accompli au *pro rata*. Suivant l'avis de l'employeur qui est partie au contrat établissant le droit de congé de maternité/paternité, le travail en excès de la limite marginale de temps partiel peut aussi être accompli pour un autre employeur.

D'**autres amendements** à mentionner : l'expression « délai de vacance » a été remplacé par « délai »; l'élément « étant essentiellement responsable de la nécessité de prendre soin de l'enfant » a cessé d'être un élément essentiel pour le droit ou congé de maternité/paternité. Toutes les autres dispositions de la loi du travail concernant le congé de maternité/paternité – tels que le début et la fin du congé, la limite de temps pour la notification, la coupure en plusieurs périodes du droit au congé – et au travail à temps partiel lors de la naissance d'un enfant sont **restées les mêmes**.

#### **Travail à temps partiel pour les parents**

Le **droit des parents à un travail à temps partiel a été établi par l'Ordonnance concernant le travail des parents à temps partiel** qui facilite la conciliation des obligations professionnelles et des obligations familiales. L'Ordonnance est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Le principe de l'Ordonnance permet aux parents de travailler à temps partiel jusqu'au septième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à ce que l'enfant entre à l'école. Cette ordonnance s'applique aux parents qui ont au moins trois années de service continu dans une entreprise avec une main d'œuvre minimale de 20 personnes. Les termes spécifiques de l'emploi à temps partiel, c'est-à-dire le début, la longueur, les heures de travail, le calendrier du temps du travail doivent être acceptés par l'employeur. Si aucun accord ou aucun règlement n'est atteint au tribunal, l'employeur doit porter l'affaire devant le tribunal du travail et le tribunal social qui est compétent sur ce sujet sinon l'employé peut commencer à travailler à temps partiel comme prévu. Le tribunal devra tenir compte des intérêts des partis et prendre une décision finale sur les conditions du travail à temps partiel.

En principe, la protection particulière contre le renvoi/le surnombre devient effective lorsque l'employeur reçoit une notification selon laquelle l'employé a l'intention d'exercer son droit au travail à temps partiel, mais au plus tôt quatre mois avant le début de ce travail à temps partiel. La protection contre le renvoi cessera d'être effective au plus tard, quatre semaines après le quatrième anniversaire de l'enfant, date à laquelle elle est remplacée par une protection contre le renvoi/le surnombre pour avoir exercé son droit au travail à temps partiel. Les employés ont également le droit de revenir au travail à plein temps. Dans les plus petites entreprises, ou si les critères de trois années de service continu ne sont pas satisfaits, le choix d'un travail à temps partiel reste soumis à un accord de l'employé. L'emploi à temps partiel ne peut dépasser le quatrième anniversaire de l'enfant. Si aucun accord n'est atteint, l'employé peut attaquer l'employeur pour obtenir son consentement à un emploi à temps partiel.

Une nouvelle subvention dans le cadre du programme d'appui au marché du travail vise à inciter les petites entreprises avec moins de 20 employés à offrir aux parents de petits enfants la possibilité de travail à temps partiel. Cette subvention vise à compenser les dépenses additionnelles provenant du travail à temps partiel.

### **Congé pour soins palliatifs à la famille**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002, des amendements à l'Ordonnance sur l'ajustement des contrats de travail, l'Ordonnance sur les vacances payées et l'Ordonnance sur l'assurance contre le chômage de 1977, le Journal officiel I n° 89/2002, ont **garanti une assurance** dans le cadre de la loi sur le travail et la sécurité sociale pour donner des **soins palliatifs** et pour les personnes **prenant soin d'enfants gravement malades**.

Les employés ont la possibilité de modifier leurs horaires de travail, ou de prendre une période de vacances afin de donner des soins palliatifs à des parents mourants (accompagnement des mourants) ou pour prendre soin de leurs enfants gravement malades. Au cours de cette période, ils sont protégés contre le renvoi. Au cours de la période pendant laquelle les employés s'occupent de leurs parents mourants ou de leurs enfants gravement malades, leur contribution à l'assurance sanitaire et à la pension sera payée par le fonds d'assurance du chômage. Les mesures accessoires dans le cadre de l'Ordonnance sur les allocations pour l'allaitement et l'Ordonnance sur l'égalisation des tâches familiales visent à assurer que les membres de la famille qui prennent des congés prennent soin de leurs enfants sérieusement malade et ne connaîtront pas de difficultés financières ou tomberont au-delà de la ligne de pauvreté. Ces dispositions au titre de la loi de

sécurité du travail et de la société représentent un nouveau pas en avant en direction de la conciliation des obligations en matière de travail et des obligations familiales, car les femmes en particulier ont la possibilité de prendre soin des parents proches pendant une certaine période de temps sans abandonner leur travail et sans perdre leur assurance de santé et leur pension.

Les congés pour des soins palliatifs à la famille ont été aussi accordés aux gens du Service fédéral (Journal officiel I n° 87/2002) et dans le service de la province.

Pour plus de détails sur les parents qui donnent des soins, voir la recommandation 236.

### **Nouveau programme de paiement en cas de licenciement**

La loi régissant les allocations de retraite ou de licenciement des employés, Journal officiel I n° 100/2002 stipule ce qui suit : paiement de contributions pendant les périodes où le paiement des salaires est arrêté alors que la relation d'employé à employeur reste effective : pendant les périodes où ils bénéficient des soins aux enfants, les employés ont droit au titre de la section 7, paragraphes 4 et 5 de l'Ordonnance régissant les dispositions pour le salaire des employés au moment de la retraite de licenciement qui prévoient des paiements d'un montant de 1,53 % des allocations pour les soins aux enfants au fonds pour le paiement des employés au moment de la retraite et du licenciement. Les institutions statutaires d'assurance sur la santé qui versent les contributions sont remboursées par le fonds d'égalisation des tâches familiales. Cette nouvelle disposition de paiement en cas de licenciement assure que la période de congé de maternité/paternité comptera également pour le calcul de l'allocation de licenciement. La même règle s'applique aux employés qui prennent un congé pour des soins palliatifs à la famille.

Contrairement à des dispositions antérieures concernant l'allocation de licenciement, les périodes de congé de maternité/paternité pendant lesquelles les allocations pour le soin des enfants sont tirées de l'Ordonnance pour la protection de la maternité (et/ou de la paternité), sont maintenant créditées aux trois années de contributions nécessaires pour que des paiements soient faits au titre du licenciement dans le cadre de l'Ordonnance régissant les allocations de retraite et de licenciement des employés. En résultat, les femmes prenant un congé de maternité ne sont plus maintenant désavantagées par rapport à leurs allocations de licenciement.

### **Article 11, paragraphe 2, alinéa c)**

#### **Fourniture d'installation pour les services sociaux et les soins aux enfants**

Les installations pour les soins aux enfants sont à la charge des provinces. Cependant, dans la période examinée, un certain nombre d'initiatives fédérales ont été lancées, notamment le projet pilote pour la création d'installations pour le soin aux enfants couvrant plusieurs communautés et répondant aux besoins régionaux de trois régions autrichiennes. Grâce à ce projet pilote, le financement des installations pour les soins aux enfants couvrant plusieurs communautés a été inclus comme un objectif prioritaire pour 1999-2000, rédigé en 1997 conformément à la section 22, paragraphe 1 et à l'alinéa 3 de l'Ordonnance sur la redistribution des revenus (gouverne notamment l'allocation de revenus aux divers niveaux du gouvernement –

fédéral, province et municipalité – et stipule comment les revenus sont partagés entre eux). Le but de ce projet était de faire l'inventaire des conclusions tirées de la planification et de la fourniture d'installations pour le soin des enfants dans les communautés concernées, qui serait financée par les autorités locales ou par la province.

### **Meilleures pratiques dans les fournitures d'installation pour les soins aux enfants dans les provinces**

Actuellement, la province du **Burgenland** a 191 jardins d'enfants. Comparé à 1999, 2000 et 2001, ce nombre a diminué, mais celui des enfants aussi. La province du Burgenland a le plus haut taux de fréquentation de toutes les provinces pour les enfants âgés entre 3 et 6 ans.

Depuis 2002, la province du **Vorarlberg** a aidé à accroître le taux d'emploi des femmes par des mesures visant le marché du travail et le secteur scolaire et qui avait pour but de faciliter la combinaison des obligations familiales avec les responsabilités du travail. Ce partenariat pour le développement fonctionne à trois niveaux : le niveau de la compagnie, le niveau individuel (séminaires, stages pour les femmes et les hommes en congé parental, un programme de conseil) et le niveau régional, où les efforts visent à influencer l'opinion publique. En 2003, le financement dans la province d'installation de soins aux enfants a été augmenté de 50 % des dépenses sur le personnel de soins aux enfants. En outre, les installations pour les soins aux enfants reçoivent des subventions pour leurs investissements. Depuis septembre 2003, la province a fourni des dons aux écoles qui couvraient 50 % de leurs dépenses de personnel s'occupant des enfants. En janvier 2003, un bureau d'information et de service (bureau de famille) a été créé pour les parents, les autorités locales et les sociétés s'occupant du soin des enfants.

La province de **Basse-Autriche** a un réseau bien développé de jardins d'enfants pour environ 43 000 enfants. De plus, la province appuie les efforts visant la combinaison souple des obligations en matière de travail et en matière de famille. À l'heure actuelle, 1 500 gardiennes d'enfants prennent soin d'environ 5 500 enfants; les centres de soins journaliers s'occupent d'environ 2 200 enfants et les centres qui prennent soin des enfants après l'école s'occupent d'environ 6 550 enfants.

La province de **Haute-Autriche** fournit un appui financier aux jardins d'enfants d'été (voir également l'annexe 1). Pour plus de détails pour les soins aux enfants, voir les recommandations 233 et 234.

## **Article 12**

La fourniture de soins médicaux de haute qualité à tous les citoyens, quels que soient leurs revenus, leur âge et leur sexe constitue l'un des objectifs prioritaires du programme du gouvernement actuel. L'accès des femmes aux soins de santé est garanti dans les mêmes conditions que celui des hommes.

### **Professions médicales – conciliation des obligations professionnelles et familiales**

Conformément aux dispositions concernant le travail à temps partiel contenu dans la directive 2001/19/EC, le cinquième amendement à la loi de 1998 sur la

profession médicale (sect. 9, par. 7, sect. 10, par. 8, sect. 11, par. 7, sect. 12, par. 4, sect. 12a, par. 6 et 13 et par. 7), le Journal officiel fédéral I, n° 140/2003 étendait la possibilité de temps partiel au docteur qui étudie pour pratiquer une médecine générale ou qui suivent une formation spécialisée. Jusqu'ici, les critères pour un travail à temps partiel était la nécessité de prendre soin d'un enfant; maintenant, pratiquement n'importe quelle cause peut être donnée. Cependant, les étudiants en médecine doivent passer un accord contractuel avec l'autorité de l'hôpital ou le possesseur de la chirurgie, du centre médical ou de la clinique. Les docteurs qui suivent une formation spécialisée doivent fournir la preuve qu'ils sont incapables de suivre leur formation à temps complet.

Dans le contexte donné, les **soins palliatifs** ou les soins pour un enfant gravement malade comptaient parmi les principales raisons envisagées. La phrase « la nécessité de prendre soin d'un enfant » a été supprimée sans préjudice à un droit quelconque au titre de la loi sur la protection de la maternité et de la loi sur le congé maternel ou des dispositions statutaires régissant la formation des médecins (voir article 11, paragraphe 2).

Dans le **cadre du cinquante-huitième amendement à la loi générale sur la sécurité sociale**, le Journal officiel fédéral I n° 99/2001, la disposition régissant les contrats entre les docteurs et les institutions d'assurance sanitaire statutaire a été complétée par un règlement déléguant le pouvoir de promulguer des instruments juridiques au ministre fédéral. Suivant la section 343, paragraphe 1 de la loi, le choix des docteurs et des centres médicaux et la conclusion de contrats individuels entre l'institution d'assurance sanitaire statutaire et le docteur ou le centre médical est soumis aux dispositions du contrat couvrant cette action et s'effectue avec l'agrément du conseil médical responsable. À cette fin, le ministre fédéral responsable émettra, sous proposition du conseil médical, une ordonnance contenant des critères contraignants pour le classement des candidats à des contrats. Ces critères doivent tenir compte des qualifications et de l'aptitude des candidats et de l'ordre chronologique des demandes; en outre, les critères de classement doivent être conformes aux principes de liberté d'une activité lucrative et à la liberté de règlement, ainsi qu'à la législation pertinente de l'Union européenne. L'Association des institutions d'assurance sociale doit être consultée avant la publication de l'Ordonnance.

L'**Ordonnance sur les critères de classement** a été adoptée et promulguée le 20 décembre 2002, Journal officiel fédéral II, n° 487/2002. L'ordonnance est conforme dans la mesure où elle utilise un vocabulaire approprié concernant les femmes et tient compte de la situation particulière des femmes comme suit :

1. Conformément à la section 2, paragraphe 2 de l'Ordonnance, « La fin des périodes de protection de la maternité au titre de la loi de 1979 sur la protection de la maternité et des congés de maternité/paternité » sont les critères à considérer dans le classement.

2. Suivant la section 3, paragraphe 3 de l'Ordonnance, le nombre de points de l'examen décidera entre les demandeurs de rang égal. Si les candidats ont les mêmes sommes de points, une audition sera nécessaire pour le classement. La proportion de femmes dans la région géographique doit être prise en considération.



Depuis que la date limite pour l'application de l'Ordonnance qui doit être respectée par les parties à l'accord et le 31 décembre 2005, aucune information ne peut être donnée sur les incidences des dispositions de l'Ordonnance.

### **Soins à la mère et à l'enfant**

Les vérifications médicales obligatoires au titre du programme des soins à la mère et aux enfants ont été étendues au 1<sup>er</sup> janvier 2002. La motivation d'un paiement conditionnel en conformité avec le plan de soins prescrit par la carte de la mère-et de l'enfant ont été remplacées par le paiement d'une durée étendue pour les soins à l'enfant (pour davantage de détails sur les allocations pour les soins aux enfants, voir l'article 13).

### **Fertilisation *in vitro***

Depuis 1992, la loi sur la médecine en matière de reproduction a réglementé la reproduction et des médicaments. Une loi sur le financement, adoptée le 1<sup>er</sup> janvier 2000 prévoit que 70 % des coûts du traitement seront couverts par des fonds publics. Un amendement à la loi a étendu le cercle des personnes éligibles.

Quelques exemples des diverses initiatives sur la santé des femmes pris dans les provinces sont donnés ci-après (voir également la recommandation 237).

### **Vienne**

Femmes migrantes : les femmes migrantes qui sont désavantagées dans divers domaines doivent avoir un accès à des conditions égales à toutes les installations sanitaires et des mesures doivent être prises pour compenser leur manque d'information, ainsi que pour leurs difficultés linguistiques. Les mesures suivantes ont été prises à cette fin :

Des réunions d'information en langue locale ont été organisées sur le sujet des risques de cancer, d'attaques cardiaques, de maladies infectieuses (hépatite B, maladies sexuellement transmissibles et Sida) ainsi que la contraception, et des brochures sur les questions relatives à la santé féminine ont été publiées en plusieurs langues.

Un centre de santé féminine (« Femme-Sud ») s'est installé dans un district ayant une forte proportion de femmes migrantes et a centré ses activités à des mesures de promotion sanitaire visant ces femmes.

Un bureau spécial de conseil sur les mutilations génitales féminines a été installé dans la chirurgie d'une femme gynécologue qui est compétente aussi bien dans le domaine culturel et le domaine médical des mutilations féminines.

Les femmes handicapées : accès plus facile au contrôle gynécologue : le but du projet « pas d'obstacles » est d'améliorer l'examen et les soins gynécologiques des femmes handicapées. Le projet est centré sur la recherche des conditions et mesures visant à rendre un examen gynécologique régulier et des soins, « attrayants » et faciles d'accès pour les femmes intéressées. Deux études ont été menées, la première pour faire l'inventaire de la situation et évaluer les expériences passées et les besoins actuels concernant un examen gynécologique et des soins du point de vue des femmes handicapées et le second pour faire l'inventaire des traitements fournis du point de vue de la perspective gynécologique. Les données et

l'information obtenues seront analysées et fourniront la base d'un catalogue pour des améliorations sur mesure.

« Fem vital », les jours de santé viennois pour la femme ont eu lieu pour la quatrième fois et étaient consacrés à une large gamme de questions relatives à la santé, au bien-être et au genre de vie. (« Les points de contrôle de la santé » qui fournissent des conseils sur de nombreuses questions allant de la contraception et de la sexualité jusqu'au conseil psychologique et juridique, ainsi que des conférences de spécialistes offertes toutes sous le même toit.)

En 2000, le rapport sanitaire complet de la province de **Salzbourg** a été publié; il contenait une description des soins sanitaires pour les femmes fournis dans la province ainsi que des recommandations d'amélioration. Il mentionnait également les soins sanitaires préventifs fournis par le centre de santé ISIS et les « cliniques pour des patients non-résidents qui ont connu leur premier amour » dans les hôpitaux régionaux.

Depuis 2000, la violence contre les femmes a été le sujet de stages en cours de service pour les professions médicales dans toute la province de **Basse Autriche**. Le rapport de Basse Autriche sur la santé féminine, publié en 1999 était consacré à cette question. Dans la province du **Tyrol**, les projets de santé féminine ont été réalisés depuis 1995. En 2002, un service de 24 heures dans la salle de gynécologie de l'hôpital de Dornbirn dans la province du **Vorarlberg**, où les femmes qui ont été victimes d'abus peuvent être examinées par des gynécologues femmes. La province de **Haute Autriche** a organisé des séminaires sur la diminution de la tension. (Pour davantage de détails, voir l'annexe 1).

## Article 13

### Article 13, alinéa a)

#### Allocations familiales

La mère de l'enfant a des droits prioritaires.

Dans la période examinée, les allocations familiales, le bonus pour plusieurs enfants et le bonus pour des enfants handicapés ont été augmentés plusieurs fois. Compte tenu de l'augmentation lorsque l'enfant atteint l'âge de trois ans (augmentation de l'âge), les améliorations faites en 2003 seulement ont entraîné une augmentation du revenu familial d'environ 130 000 millions d'euros par an. Les augmentations les plus élevées pour les enfants gravement handicapés ont entraîné une augmentation annuelle d'environ 5 millions d'euros. Effectifs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les avantages familiaux dus à la naissance d'un enfant se sont montés à 105,40 euros à partir du troisième anniversaire de l'enfant à 112,70 euros et à partir du dixième anniversaire à 130,90 euros et à 152,70 euros à partir du dix-neuvième anniversaire; l'allocation pour chaque enfant gravement handicapé est de 138,30 euros. Si les allocations familiales sont accordées pour deux enfants, le montant mensuel pour la famille est augmenté de 12,80 euros; pour les familles avec plus de trois enfants, l'augmentation mensuelle par enfant est de 25,50 euros.

Chaque personne imposable recevant des allocations familiales a droit à un crédit d'impôt pour ses enfants. Ceci est encore un autre moyen visant à réduire le fardeau de l'entretien; il est déboursé en liquide pour ceux qui paient peu ou pas

d'impôts. Le crédit d'impôts est dû aux parents recevant les allocations familiales, ce qui est généralement la mère.

Les provinces accordent des suppléments divers aux familles dans le besoin.

## **Allocations pour enfants**

### **1. Observations générales**

Pour les enfants nés avant le 31 décembre 2001, le droit au congé parental est conditionné en Autriche sur l'emploi indépendant et sur l'acquisition des droits pertinents. Lorsque le congé de maternité a été introduit en 1961, il a été payé dans le système d'assurance sur le chômage pour remplacer le revenu perdu durant les périodes de soins aux enfants. À partir de 1974, le montant de l'allocation n'était plus déterminé par le revenu gagné, mais il était déboursé à un taux unique. Les fermières et les femmes auto-employées avaient droit à un appui en temps partiel qui représentait la moitié de l'allocation pour les congés parentaux. Au cours des années, les allocations pour le congé parental en sont venus à être payé essentiellement sur le fonds d'égalisation sur les fardeaux familiaux.

Pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'allocation pour le congé parental et/ou l'appui à temps partiel (Journal officiel I n° 103/2001) ont été remplacés par une allocation pour les soins aux enfants. L'allocation pour les soins aux enfants est due à tous les parents, quel que soit leur emploi précédent ou leur assurance obligatoire. Par conséquent, le cercle de ceux qui ont droit à cette allocation a été étendu pour inclure les ménagères, les étudiants, les gens auto-employés, les fermières et les fermiers, les travailleurs marginaux à temps partiel et les travailleurs quasi-indépendants. L'allocation pour les soins aux enfants est un moyen de reconnaître et de compenser en partie les services de soins aux enfants fournis par les parents. Les allocations de soins aux enfants sont financées à partir du fonds d'égalisation des fardeaux familiaux. Le montant journalier est de 14,53 euros (2003) et l'argent est dépensé par le fonds d'assurance sur la santé. Les allocations pour les soins aux enfants sont dues pour le plus jeune enfant seulement et il est également versé pour les enfants en charge et les enfants adoptés.

Les parents seuls et les familles à faible revenu ont droit à un supplément de 6,06 euros par jour qui doit être payé dès que le revenu du bénéficiaire dépasse une certaine limite. Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'allocation pour les soins aux enfants a été augmentée de 50 % pour des naissances multiples, commençant avec le deuxième enfant né.

Cette disposition s'applique aux enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 et bénéficiera également aux parents avec des enfants multiples nés entre le 31 décembre 2001 et le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et qui n'ont obtenu que des allocations normales de soins aux enfants. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ils recevront le montant augmenté pour le reste de la période. L'allocation pour les soins aux enfants est un avantage familial au sens de la réglementation de la CEE n 1408/71.

### **2. Conditions à remplir pour être éligible**

En principe, le paiement des allocations pour enfant est conditionné par le fait que l'un des deux parents a droit à un avantage familial et partage un foyer commun avec l'enfant. Si aucun des parents n'a droit à l'allocation familiale pour le soin des enfants s'ils ont participé à une période d'assurance fondée sur leur emploi.

Afin d'obtenir des allocations pour les enfants du montant entier et pour toute la période auquel cette allocation est due, dix contrôles médicaux (gratuits) sont nécessaires dans le cadre du programme de la carte mère-enfant (cinq pendant la grossesse, cinq après la grossesse). Si ce plan n'est pas respecté à la fin du dix-huitième mois de la vie de l'enfant au plus tard, le montant journalier déboursé sera réduit de moitié (7,27 euros) à partir du vingt-et-unième mois de vie de l'enfant.

Le revenu total pendant que les parents touchent l'allocation pour les enfants est un autre critère d'éligibilité (pour des détails, voir ci-après sur les options de revenu).

### **3. Période pendant laquelle des allocations sont versées**

L'un des parents a droit à une allocation pour le soin aux enfants à la fin du trentième mois de vie de l'enfant. Si l'autre parent touche des allocations parentales, la période d'allocation peut être étendue jusqu'au trente-sixième mois de vie de l'enfant. Les parents peuvent faire deux fois un échange, si bien que la période totale peut être divisée en trois parties d'un minimum de trois mois chacun. Les allocations pour les enfants peuvent être obtenues pour l'enfant le plus jeune seulement. Dans le cas de naissances multiples, seule une allocation pour un enfant peut être versée.

### **4. Options en matière de revenus**

Le « plafond de revenu additionnel » pour le parent touchant l'allocation pour l'enfant est de 14 600 euros par années. Le revenu de l'autre parent n'est pas pris en compte. En principe, le montant est calculé sur la base de tous les types de revenus tombant sous la loi de l'impôt sur le revenu (y compris les revenus du capital, des loyers, etc.). Si le montant total excède la limite statutaire au cours d'une seule année, l'allocation pour enfant obtenue pendant cette année doit être reversée. Dans des cas de difficulté particulière, ce remboursement peut être reporté ou le paiement peut être échelonné. La demande pour une allocation pour enfant peut être demandée en avance pour certains mois et le revenu obtenu au cours de la période d'attente n'est pas prise en compte.

### **5. Législation sociale**

Assurance pour la santé : Quiconque obtenant des allocations pour des soins aux enfants est couvert par une assurance de santé.

Assurance sur la pension : Jusqu'ici, les périodes de soins aux enfants étaient considérées comme des périodes de qualification fictive. Avec le nouvel arrangement, la période pendant laquelle une allocation pour les enfants est obtenue pour un enfant né après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et est considérée comme une période de contribution au droit à la pension. Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, cette période a été étendue à 24 mois. Les mois restants jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant sont considérés comme des périodes de qualification fictive.

Assurance de chômage : Les allocations de chômage et l'assistance de chômage peuvent être perçues à la suite d'une allocation pour enfant et aussi pendant la période où l'on touche les allocations si les critères d'éligibilité sont respectés (chômage, capacité à travailler, volonté de travailler).

L'éligibilité est limitée aux personnes « disponibles pour le travail sans restriction majeure », ce qui s'appliquerait aux personnes bénéficiant des allocations pour enfant qui peuvent fournir la preuve que l'enfant sera soigné par un parent ou une installation de soins pour enfants (crèche, jardin d'enfants) ou par une gardienne d'enfants.

### **Article 13, alinéa c)**

#### **Sports – Progrès des femmes dans des sports à haute performance**

Depuis la moitié des années 1990, le budget des sports a inclus une somme spéciale intitulée « progrès des femmes » aux termes desquels 281 000 euros étaient accordés chaque année à cinq ou huit femmes athlètes de diverses disciplines sportives. En outre, la société autrichienne pour le progrès des athlètes, présidé par le Ministre des sports, alloue des dons spéciaux aux femmes athlètes.

En novembre 2002, l'assemblée fédérale des sports de l'**Organisation fédérale des sports**, qui est subventionnée par des fonds d'État à entrepris d'introduire une **lutte contre le sexisme**. L'objectif est d'assurer la participation des hommes et des femmes dans les sports sur une base d'égalité. Le parti du travail pour les femmes est actuellement en train de rédiger des mesures d'application. Pour jeter la base de la politique sportive en Autriche, la Chancellerie fédérale a commandé deux études : « Style de vie des meilleurs athlètes féminines » et « Les filles restent sur la balle – structure de motivation dans les activités de sport féminin ».

#### **Manifestations/réunions**

Les **journées d'étude « Les femmes dans le sport »** (1999) traitaient de la situation des femmes du point de vue des progrès et de la proportion des fonctionnaires femmes. En 1997, un département des femmes a été créé dans les statuts de la Fédération autrichienne des sports et en 1999 le Parti du travail pour les sports et l'éducation physique – une autre organisation de sports de masse – a suivi. Dans le cadre du motto « La vie pour les sports – la vie après les sports », le Parti de travail pour les femmes de l'Organisation fédérale de sport et de la Chancellerie fédérale a réalisé une réunion en octobre 2000 en vue de recruter davantage de femmes en tant qu'organisatrices des sports. Dans le cadre du **projet de conseil**, qui a été lancé au début de 2003 et qui a terminé en mars 2004, six femmes qui jouent des rôles importants dans l'Organisation des sports ont travaillé comme conseillères avec le but de faciliter leur intégration dans les structures des sports.

La **Plate-forme pour les femmes dans les sports** – une initiative indépendante sans lien quelconque avec des partis ou des clubs – a consacré une conférence organisée à l'occasion du cinquième anniversaire dans l'intérêt des femmes sportives, en vue de trouver des solutions en discutant avec des représentants de la communauté sportive.

Lors d'un séminaire « **Les filles participant au sport** » (2001), les participants venus d'Allemagne, d'Espagne, du Royaume-Uni, de Slovénie et de Suède ont échangé des expériences qu'ils avaient rassemblées dans le domaine de la santé (anorexie et boulimie) dans les domaines des implications politiques, des abus sexuels, des activités pendant le loisir.

Au « **Gala de sport de Cristall** » de l'Organisation fédérale de sports<sup>9</sup> où les personnalités du monde des sports sont honorées, le prix « Le pouvoir des femmes de l'année » a été pour la première fois accordé en 2003 à une personnalité qui était intervenue pour plus de filles et de femmes dans les sports.

**Lutte contre le sexisme – plus de possibilités pour les femmes dans les sports** – une conférence qui s'est tenue en 2001 a marqué l'introduction de la lutte contre le sexisme dans les clubs sportifs organisés.

« **Femmes.sports.culture : ouvrir des voies nouvelles** », une conférence qui a eu lieu en 2003 visait à encourager les femmes et les filles à participer aux sports.

## Article 14

### Article 14, paragraphe 2, alinéa a)

Lorsque le Programme autrichien pour le développement des régions rurales a été élaboré, une attention a été portée au rôle des femmes dans ces régions et une notion d'égalité de chances a été mise au point.

Le programme de l'Union européenne pour l'Initiative communautaire en vue du développement rural, LEADER+Autriche se concentre aussi sur les principaux domaines de la lutte contre le sexisme et les égalités de chance entre les femmes et les hommes. Les diverses régions ont dû élaborer des plans de développement elles-mêmes en préparation des « LEADER+regions »; l'application des luttes contre le sexisme était une condition préalable indispensable à l'élaboration de tels plans. L'application des principes n'était pas seulement vérifiée au cours des procédures de choix pour les « LEADER+regions », mais est également surveillée constamment lors des audits financiers.

Tous les deux ans, un chapitre sur « Les femmes dans l'agriculture » contient des données spécifiques et est intégré dans le rapport sur l'état de l'agriculture (le rapport vert) qui est approuvé par le Parlement.

### Activités spéciales dans les provinces

Dans la grande vallée Walser (**Vorarlberg**) un plan pour le progrès des femmes a été élaboré en 2003 en vue d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les régions rurales.

Depuis 1999, des réseaux de femmes ont été constitués dans les diverses régions, qui sont coordonnées par un réseau supranational d'oratrices des régions.

Avec des organismes régionaux, les femmes élaborent des stratégies pour résoudre des problèmes qui gênent particulièrement les femmes.

La « Journée internationale des femmes rurales »: le département des femmes de **Basse Autriche** participe à la campagne d'information de l'Organisation des Nations Unies. Chaque année, une réunion avec des hôtes internationaux se tient à l'occasion de la Journée internationale des femmes rurales; le site du Web [www.landfrauen.at](http://www.landfrauen.at) networks Lower Austria les initiatives des femmes avec la

---

<sup>9</sup> <http://wswin.nextra.at/chrha2892/main.asp?kat1=40&kat2=145&kat3=129&vid=1>

communauté internationale de femmes dans les régions rurales permet un échange virtuel d'information.

Le projet « Coopération sexospécifique au-delà des frontières » cherche à améliorer l'environnement dans lesquels vivent les gens dans les régions frontalières de Basse Autriche, en particulier les femmes. Le projet vise à intégrer les femmes plus fortement dans les organes de prise de décision régionaux et à appliquer le principe de l'égalité entre les sexes dans un contexte régional et transfrontalier.

Le gouvernement de la province de la **Haute Autriche** coopère avec les associations de femmes et conduit une série d'études sur la situation des femmes dans les régions rurales ainsi qu'un certain nombre de programme de formation et de perfectionnement.

La province du **Tyrol** appuie l'organisation et organise des stages et des séminaires, c'est-à-dire un stage pour les politiciens au Tyrol de l'Est, ainsi qu'un stage sur la coopération transfrontière entre l'Außerfern et la Bavière, et il a lancé un certain nombre d'études (voir annexe 1).

La province de **Salzbourg** a fait progresser la cause des femmes dans les régions rurales en créant des bureaux de directrices de projets féminins pour une égalité de chances dans les districts Pingsgau et Lungau et en participant à plusieurs projets de l'Union européenne.

#### **Article 14, paragraphe 2, alinéa c)**

Pour des détails complémentaires sur l'allocation pour les soins aux enfants, voir l'article 13.

#### **Article 14, paragraphe 2, alinéa d)**

Actuellement, une étude est en cours d'élaboration sur la **situation de l'enseignement** des femmes dans les régions rurales, commandée par le Ministère fédéral de l'agriculture et de la foresterie, de l'environnement et de la gestion des eaux. En 2000, une brochure pour les fermières et les femmes de fermier a été publiée en allemand et en anglais. Un certain nombre de **projets de recherche** s'intéressant au rôle des femmes dans les régions rurales ont été financés et cofinancés sur des sujets tels que le développement et la vérification des programmes de formation pour les femmes tenant des positions de chef dans les entreprises agricoles et horticoles, en contribution à l'europanisation de l'enseignement (le but est d'appuyer les femmes dans des situations de gestion ou des situations exécutives); l'enseignement et la formation et les femmes dans les régions rurales (étude sur les offres de formation et la participation des femmes); options pour humaniser le travail fait par les femmes dans les forêts (l'objectif est de déterminer les peines auxquelles les femmes sont exposées dans le travail forestier en vue d'améliorer l'environnement de travail des femmes forestières et leur permettre de concilier leur travail et leurs obligations familiales).

En outre, un certain nombre de **programmes d'éducation plus poussés et d'amélioration des compétences** ont été menés notamment, un « Séminaire pour les fermières et les femmes de fermiers »; « L'école à la ferme »; des cours d'ordinateur; « La ferme en tant qu'entreprise familiale – obtenir davantage ensemble ». En même temps que l'Institut d'éducation rurale plus poussé, les provinces réalisent des programmes d'enseignement. Les fermières et les femmes de

fermiers ont accès à tous ces programmes de formation qui sont destinés à leur permettre d'entreprendre de nouvelles et diverses branches d'activités indépendantes qui, il faut l'espérer, auront une incidence positive sur les revenus des familles d'agriculteurs. L'enseignement est considéré comme une condition indispensable au succès.

**La formation offerte aux femmes dans les régions rurales** : conformément à la campagne de formation lancée par le Ministère fédéral de l'éducation, de la science et de la culture, des programmes de formation pour les femmes des régions rurales sont poursuivis en vue de donner aux femmes des régions périphériques un accès plus facile à la formation de base et à la formation avancée. Un environnement de formation spécialement adapté aux besoins des femmes devrait supprimer les obstacles à l'accès à l'information et aux technologies de communication. Conformément à la notion d'apprentissage pendant toute la vie, les compétences les plus importantes et les qualifications sont enseignées afin d'améliorer de manière très nette les chances des femmes sur le marché du travail.

**Article 14, paragraphe 2, alinéa e)**

La formation des groupes d'auto-appui et la création de réseaux sont promus aussi bien par le programme autrichien pour le développement rural (en particulier, grâce à des efforts visant à ajuster et à développer les régions rurales) et par LEADER+. Avec le réseau LEADER+, un groupe de travail sur l'égalité des sexes a été créé avec comme directrice de projet, une experte de l'égalité des sexes. Dans le cadre du programme LEADER+, la création de travaux innovateurs est appuyée fortement. En outre, le point de service pour le réseau LEADER+ offre aux personnes intéressées des conseils sur les questions d'égalité des sexes, qui sont donnés gratuitement et qui, en plus de conseils généraux, comprennent l'élaboration de directives pour une réalisation de projets sensibles à l'égard des sexes.

**Article 14, paragraphe 2, alinéa g)**

En Autriche aujourd'hui, 41 % de toutes les propriétés agricoles (personnes) sont gérées par les femmes. Ce fort pourcentage de fermes gérées par les femmes peut en partie s'expliquer par le fait que des subventions aux investissements sont exclusivement accordées aux agriculteurs à plein temps. De ce fait, de plus en plus de femmes agissent comme gérantes de fermes, ce qui correspond en réalité à la division réelle du travail dans les fermes. C'est ainsi d'une part, que le travail des femmes dans les fermes est rendu plus visible et cette position de gérante donne aux femmes un statut juridique important dans l'agriculture d'autre part.

Les statistiques montrent qu'une majorité confortable de petites fermes sont gérées par des femmes. Avec les propriétés de moins de 20 hectares, la part des gérantes arrive à 40 % alors que pour celles de plus de 100 hectares, 16 % des gérantes sont des femmes. On peut compter que 37 % des fermes alpines et des entreprises agricoles organiques sont gérées par des femmes. Sur l'ensemble des subventions d'investissement, environ un tiers sont payées à des fermes gérées par des femmes. Les femmes ont compté pour environ 19 % du total des bonus payés aux jeunes agriculteurs pour créer une ferme (ce que l'on appelle les bonus de création). Dans les stages de formation professionnelle, 40 % des participants sont des femmes gérantes de fermes, la catégorie la plus importante. Cela montre que les mesures de formation concernant les femmes sont bien reçues. Des programmes de



formation pour le progrès des femmes visent à les développer dans les régions rurales. Les efforts de diversification résultant en des activités multifonctionnelles dans des fermes étaient autrefois faits par des femmes (voir annexe 2).

Dans l'environnement de subventions pour certaines catégories de projets (contrôle), les données concernant spécialement les femmes sont recueillies dans la plus grande mesure possible. Les bénéficiaires des subventions doivent en principe obéir aux dispositions de la loi sur l'égalité de traitement. Une non-application entraînerait la fin des subventions. L'incidence de projets individuels sur l'égalité de chance pour les hommes et les femmes est évaluée pour chaque projet, en particulier dans l'Initiative communautaire LEADER+.

Une évaluation négative entraîne la fin des subventions.

#### **Article 14, paragraphe 2, alinéa h)**

**Le Projet de bus de la communauté de Pötsching** : dans ce projet, le phénomène concernant la circulation (accompagnement du flux de circulation) a été analysé et des mesures pratiques ont été prises sur la base des conclusions de cette analyse. Il a pu être démontré que grâce à des mesures précises (rendre plus attirant le système de transport public des passagers sur de courtes distances en l'ajustant aux besoins des principales catégories d'utilisateurs) non seulement le taux d'utilisation du système de transport public sur de courtes distances a été élevé (et c'est ainsi que l'un des principaux objectifs de politique de circulation a été atteint), mais aussi la qualité de la mobilité des femmes a été améliorée ce qui permettait aux femmes de mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Ce projet pilote a reçu la récompense autrichienne pour l'environnement.

**Création d'un conseil consultatif d'experts féminines pour la politique de transport** : c'est le rôle de ce conseil de renforcer la visibilité des besoins des femmes en matière de transport et de tenir compte des idées et propositions pratiques des femmes dans tous les projets concernant les transports. Le but est de familiariser le grand public avec la nécessité de répondre aux questions féminines dans les divers domaines politiques car ceci est la condition première pour une égalité sociopolitique véritable des femmes et des hommes.

#### **Article 15**

Voir recommandation 227.

#### **Article 16**

Commençant en 1999, le Bureau des problèmes des femmes et de l'égalité a installé à **Salzbourg** un bureau juridique de conseil pour les femmes qui offre ces services gratuitement et dessert tous les districts. Une équipe de quatre experts juridiques est présente pendant un ou deux jours chaque mois à Salzbourg. En outre, une ligne téléphonique spéciale a été créée sur lesquels des experts juridiques féminins donnent des conseils deux heures par semaine. De plus, un groupe de discussions intitulées « Groupe des femmes et de la loi » est organisé conjointement avec l'Université de Salzbourg une fois par an et traite des amendements à la loi

concernant les mariages et la famille. Des publications facilement compréhensibles sur le mariage et la loi familiale sont mises à la disposition de la population.

En outre, nous vous renvoyons aux rapports précédents de la CEDAW par la République d'Autriche. En ce qui concerne l'option de garde commune des enfants après le divorce, voir l'article 5, paragraphe b).

## **Annexe 2**

### **Statistiques**

**Représentation politique des femmes et des hommes : gouvernement fédéral, parlement, gouvernement et parlement des provinces, décembre 2003**

*Gouvernement fédéral*

Hommes	14	77,78%
Femmes	4	22,22%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Gouvernements des provinces**Burgenland*

Hommes	1	14,29 %
Femmes	6	85,71 %
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>

*Carinthie*

Hommes	1	14,29 %
Femmes	6	85,71 %
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>

*Basse Autriche*

Hommes	4	44,44 %
Femmes	5	55,56 %
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00 %</b>

<sup>3</sup> Parti de la liberté*Parlement*

	SPÖ <sup>1</sup>	Pourcentage	ÖVP <sup>2</sup>	Pourcentage	FPÖ <sup>3</sup>	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	24	34,78	23	29,11	5	27,78	10	58,82	<b>62</b>	33,88
Hommes	45	65,22	56	70,89	13	72,22	7	41,18	<b>121</b>	66,12
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100,00</b>	<b>79</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>17</b>	<b>100,00</b>	<b>183</b>	<b>100,00</b>

*Parlements des provinces**Burgenland*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP <sup>2</sup>	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	3	17,65	2	15,38	1	25,00	1	50,00	<b>7</b>	19,44
Hommes	14	82,35	11	84,62	3	75,00	1	50,00	<b>29</b>	80,56
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,00</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

*Carinthie*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	3	25,00	0	0,00	3	18,75	<b>6</b>	16,67
Hommes	9	75,00	8	100,00	13	81,25	<b>30</b>	83,33
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

<sup>1</sup> Parti socialiste.<sup>2</sup> Parti du peuple.*Basse Autriche*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	3	15,79	5	16,13	0	0,00	2	50,00	10	17,86
Hommes	16	84,21	26	83,87	2	100,00	2	50,00	48	82,14
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

*Haute Autriche*

Hommes	1	11,11 %
Femmes	8	88,89 %
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00 %</b>

*Salzbourg*

Hommes	2	28,57 %
Femmes	5	71,43 %
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00 %</b>

*Styrie*

Hommes	2	22,22 %
Femmes	7	77,78 %
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,0 %</b>

*Haute Autriche*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	10	45,45	7	28,00	1	25,00	3	60,00	21	37,50
Hommes	12	54,55	18	72,00	3	75,00	2	40,00	35	62,50
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

*Salzbourg*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Aucunts	Total	Pourcentage
Femmes	5	45,45	5	35,71	1	14,29	1	50,00	1	13	36,11
Hommes	6	54,55	9	64,29	6	85,71	1	50,00	1	23	63,89
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

*Styrie*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	8	42,11	3	11,11	3	42,86	2	66,67	<b>16</b>	28,57
Hommes	11	57,89	24	88,89	4	57,14	1	33,33	<b>40</b>	71,43
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

*Tyrol*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	Total	Pourcentage
Femmes	2	22,22	6	30,00	0	0,00	3	6.,00	<b>11</b>	30,56
Hommes	7	77,78	14	70,00	2	100,00	2	40,00	<b>25</b>	69,44
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

*Tyrol*

Hommes	3	37,50 %
Femmes	5	62,50 %
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,00 %</b>

*Vienne*

Hommes	7	46,67 %
Femmes	8	53,33 %
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00 %</b>

gouvernement des provinces, [www.austria.gv.at](http://www.austria.gv.at).

*Voralberg*

Hommes	1	14,29 %
Femmes	6	85,71 %
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00 %</b>

*Voralberg*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	<b>Total</b>	Pourcentage
Femmes	3	60,00	6	33,33	2	18,18	1	50,00	<b>12</b>	33,33
Hommes	2	40,00	12	66,67	9	81,82	1	50,00	<b>24</b>	66,67
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

*Vienne*

	SPÖ	Pourcentage	ÖVP	Pourcentage	FPÖ	Pourcentage	Verts	Pourcentage	<b>Total</b>	Pourcentage
Femmes	21	40,38	2	12,50	6	28,57	6	54,55	<b>35</b>	35,00
Hommes	31	59,62	14	87,50	15	71,43	5	45,45	<b>65</b>	65,00
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>21</b>	<b>100,00</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

Données du 3 décembre 2003.

Source : Journal du Parlement autrichien,

Personnel scolaire par type d'école, année académique 2001/02-2002/03<sup>1</sup>

Type d'école	1999/2000			2000/2001		
	Total pour l'Autriche			Total pour l'Autriche		
	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes
Écoles primaires	33 903	29 401	86,7	33 853	29 591	87,4
Écoles secondaires générales	34 244	22 315	65,2	33 985	22 377	65,8
Écoles spéciales	5 776	4 873	84,4	5 902	4 990	84,5
Année professionnelle	1 934	927	47,9	2 008	959	47,8
<b>Écoles obligatoires, total</b>	<b>76 322</b>	<b>57 821</b>	<b>75,8</b>	<b>75 748</b>	<b>57 917</b>	<b>76,5</b>
<b>Écoles secondaires générales supérieures, total</b>	<b>19 974</b>	<b>11 539</b>	<b>57,8</b>	<b>19 815</b>	<b>11 568</b>	<b>58,4</b>
<b>Écoles générales, total</b>	<b>96 296</b>	<b>69 360</b>	<b>72,0</b>	<b>95 563</b>	<b>69 485</b>	<b>72,7</b>
<b>Collèges d'apprentissage, total</b>	<b>4 580</b>	<b>1 264</b>	<b>27,6</b>	<b>4 602</b>	<b>1 281</b>	<b>27,8</b>
Technique, commerciaux et artistique	7 529	1 694	22,5	6 525	1 214	18,6
Tourisme	5 558	3 305	59,5	5 495	3 329	60,6
Affaires	4 658	3 752	80,5	4 648	3 740	80,5
Science domestique et commerciale <sup>2</sup>	80	70	87,5	55	48	87,3
Agriculture et foresterie	2 472	1 241	50,2	2 313	1 190	51,4
<b>Collèges intermédiaires et supérieurs, total</b>	<b>20 297</b>	<b>10 062</b>	<b>49,6</b>	<b>20 151</b>	<b>10 084</b>	<b>50,0</b>
<b>Collèges de travail social</b>	<b>246</b>	<b>130</b>	<b>52,8</b>	<b>233</b>	<b>125</b>	<b>53,6</b>
<b>Écoles professionnelles, total</b>	<b>25 123</b>	<b>11 456</b>	<b>45,6</b>	<b>24 986</b>	<b>11 490</b>	<b>46,0</b>
<b>Collèges d'enseignement de niveau plus élevé, total</b>	<b>1 415</b>	<b>1 107</b>	<b>78,2</b>	<b>1 421</b>	<b>1 114</b>	<b>78,4</b>
<b>Collèges d'enseignemen, troisième niveau, total</b>	<b>2 639</b>	<b>1 115</b>	<b>42,3</b>	<b>2 651</b>	<b>1 164</b>	<b>43,9</b>
<b>Formation de professeur, total</b>	<b>4 054</b>	<b>2 222</b>	<b>54,8</b>	<b>4 072</b>	<b>2 278</b>	<b>55,9</b>
<b>Total pour tous les écoles</b>	<b>125 473</b>	<b>83 038</b>	<b>66,2</b>	<b>124 621</b>	<b>83 253</b>	<b>66,8</b>

<sup>1</sup> Y compris ceux qui sont en congé de maternité ou d'enseignement et le personnel à temps partiel. Ne comprend pas les professeurs dans les écoles de formation d'infirmières, les écoles médicales spécialisées, les écoles pour la formation de personnel paramédical de rang plus élevé, des écoles pour la formation des professeurs d'éducation physique et d'instructeurs de sports et les autres écoles avec des statuts qui leur sont propres.

<sup>2</sup> Y compris les écoles pour les tailleurs et les arts industriels.

Type d'école	2001/2002			2002/2003		
	Total pour l'Autriche			Total pour l'Autriche		
	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes
Écoles primaires	33 814	29 612	87,6	33 590	29 581	88,1
Écoles secondaires générales	33 873	22 534	66,5	33 562	22 574	67,3
Écoles spéciales	5 678	4 789	84,3	5 794	4 927	85,0
Année professionnelle	1 970	951	48,3	2 011	995	49,5
<b>Écoles obligatoires, total</b>	<b>75 335</b>	<b>57 886</b>	<b>76,8</b>	<b>74 957</b>	<b>58 077</b>	<b>77,5</b>
<b>Écoles secondaires générales supérieures, total</b>	<b>19 668</b>	<b>11 524</b>	<b>58,6</b>	<b>19 690</b>	<b>11 642</b>	<b>59,1</b>
<b>Écoles générales, total</b>	<b>95 003</b>	<b>69 410</b>	<b>73,1</b>	<b>94 647</b>	<b>69 719</b>	<b>73,7</b>
<b>Collèges d'apprentissage, total</b>	<b>4 664</b>	<b>1 372</b>	<b>29,4</b>	<b>4 664</b>	<b>1 372</b>	<b>29,4</b>
Technique, commerciaux et artistique	6 747	1 283	19,0	6 861	1 238	18,0
Tourisme	984	474	48,2	1 078	542	50,3
Affaires	5 527	3 372	61,0	5 616	3 450	61,4
Science domestique et commerciale <sup>2</sup>	4 722	3 768	79,8	4 806	3 834	79,8
Agriculture et foresterie	72	65	90,3	143	123	86,0
<b>Collèges intermédiaires et supérieurs, total</b>	<b>2 229</b>	<b>1 154</b>	<b>51,8</b>	<b>2 229</b>	<b>1 154</b>	<b>51,8</b>
<b>Collèges de travail social</b>	<b>20 281</b>	<b>10 116</b>	<b>49,9</b>	<b>20 733</b>	<b>10 341</b>	<b>49,9</b>
<b>Écoles professionnelles, total</b>	<b>205</b>	<b>105</b>	<b>51,2</b>	<b>167</b>	<b>83</b>	<b>49,7</b>
<b>Collèges d'enseignement de niveau plus élevé, total</b>	<b>25 150</b>	<b>11 593</b>	<b>46,1</b>	<b>25 564</b>	<b>11 796</b>	<b>46,1</b>
<b>Collèges d'enseigne-ment, troisième niveau, total</b>	<b>1 443</b>	<b>1 135</b>	<b>78,7</b>	<b>4 147</b>	<b>2 345</b>	<b>56,5</b>
<b>Formation de professeur, total</b>	<b>2 674</b>	<b>1 171</b>	<b>43,8</b>	<b>1 444</b>	<b>1 138</b>	<b>78,8</b>
<b>Total pour tous les écoles</b>	<b>124 270</b>	<b>80 309</b>	<b>67,0</b>	<b>124 358</b>	<b>83 860</b>	<b>67,4</b>

<sup>1</sup> Y compris ceux qui sont en congé de maternité ou d'enseignement et le personnel à temps partiel. Ne comprend pas les professeurs dans les écoles de formation d'infirmières, les écoles médicales spécialisées, les écoles pour la formation de personnel paramédical de rang plus élevé, des écoles pour la formation des professeurs d'éducation physique et d'instructeurs de sports et les autres écoles avec des statuts qui leur sont propres.

<sup>2</sup> Y compris les écoles pour les tailleurs et les arts industriels.

Source : Statistiques autrichiennes.



**Diplômés d'écoles secondaires supérieures**  
**Diplômés autrichiens et étrangers d'écoles secondaires supérieures, par type d'école et par sexe, année de diplôme 1990,1999-2003**

Type d'école		Année de diplôme											
		1990		1999		2000		2001		2002		2003	
		Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes
Écoles supérieures d'enseignement général (lycées) <sup>2</sup>	Hommes	5 204		5 816		5 531		5 368		4 974		5 071	
	Femmes	5 820		7 246		7 277		6 980		6 478		6 551	
	Total	11 024	52,8	13 062	55,5	12 808	56,8	12 348	56,5	11 452	56,6	11 622	56,4
Lycées (Type de la 9 <sup>e</sup> à la 12 <sup>e</sup> )	Hommes	1 730		1 725		1 617		1 573		1 493		1 551	
	Femmes	2 357		3 221		3 182		2 944		2 825		2 779	
	Total	4 087	57,7	4 946	65,1	4 799	66,3	4 517	65,2	4 318	65,4	4 330	64,2
Écoles supérieures d'enseignement général (types spéciaux) <sup>3</sup>	Hommes	234		227		202		183		175		158	
	Femmes	128		253		239		207		236		208	
	Total	362	35,4	480	52,7	441	54,2	390	53,1	411	57,4	366	56,8
<b>Écoles supérieures d'enseignement général, total</b>	<b>Hommes</b>	<b>7 168</b>		<b>7 768</b>		<b>7 350</b>		<b>7 124</b>		<b>6 642</b>		<b>6 780</b>	
	<b>Femmes</b>	<b>8 305</b>		<b>10 720</b>		<b>10 698</b>		<b>10 131</b>		<b>9 539</b>		<b>9 838</b>	
	<b>Total</b>	<b>15 473</b>	<b>53,7</b>	<b>18 488</b>	<b>58,0</b>	<b>18 048</b>	<b>59,3</b>	<b>17 255</b>	<b>58,7</b>	<b>16 181</b>	<b>59,0</b>	<b>16 318</b>	<b>58,5</b>
Collèges techniques et professionnels <sup>4</sup> (techniques, commerciaux artistiques)	Hommes	5 343		5 584		5 799		6 167		6 260		6 437	
	Femmes	1 108		1 298		1 508		1 627		892		2 081	
	Total	6 451	17,2	6 882	18,9	7 307	20,6	7 794	20,9	8 152	23,2	8 518	24,4
Collèges techniques et professionnels (affaires)	Hommes	2 191		2 190		2 500		2 638		2 423		2 402	
	Femmes	3 849		3 539		4 077		4 103		4 041		4 232	
	Total	6 040	63,7	5 729	61,8	6 577	62,0	6 741	60,9	6 478	62,4	6 634	63,8
Collèges techniques et professionnels (science domestique et commerciale)	Hommes	12		122		161		197		190		212	
	Femmes	2 390		3 032		3 395		3 599		3 659		3 938	
	Total	2 402	99,5	3 154	96,1	3 556	95,5	3 796	94,8	3 849	95,1	4 150	94,9
Collèges technique et professionnels (agriculture, foresterie)	Hommes	360		394		396		354		357		(357) <sup>5</sup>	
	Femmes	158		231		252		270		238		(238) <sup>5</sup>	
	Total	518	30,5	625	37,0	648	38,9	624	43,3	595	40,0	(595) <sup>5</sup>	40,0

Type d'école	Année de diplôme											
	1990		1999		2000		2001		2002		2003	
	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes	Total	Pourcentage de femmes
<b>Collèges techniques et professionnels, total<sup>6</sup></b>	<b>Hommes</b>	<b>7 906</b>		<b>8 290</b>		<b>8 856</b>		<b>9 398</b>		<b>9 241</b>		<b>9 408</b>
	<b>Femmes</b>	<b>7 505</b>		<b>8 100</b>		<b>9 232</b>		<b>9 581</b>		<b>9 862</b>		<b>10 489</b>
	<b>Total</b>	<b>15 411</b>	48,7	<b>16 390</b>	49,4	<b>18 088</b>	51,0	<b>18 979</b>	50,5	<b>19 103</b>	51,6	<b>19 897</b>
<b>Collèges d'enseignement supérieur<sup>7</sup></b>	<b>Hommes</b>	<b>19</b>		<b>38</b>		<b>40</b>		<b>47</b>		<b>53</b>		<b>44</b>
	<b>Femmes</b>	<b>841</b>		<b>1 625</b>		<b>1 541</b>		<b>1 539</b>		<b>1 575</b>		<b>1 551</b>
	<b>Total</b>	<b>860</b>	97,8	<b>1 663</b>	97,7	<b>1 581</b>	97,5	<b>1 586</b>	97,0	<b>1 628</b>	96,7	<b>1 595</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>15 093</b>		<b>16 096</b>		<b>16 246</b>		<b>16 569</b>		<b>15 936</b>		<b>16 232</b>
	<b>Femmes</b>	<b>16 779</b>		<b>20 445</b>		<b>21 471</b>		<b>21 251</b>		<b>20 976</b>		<b>21 578</b>
	<b>Total</b>	<b>31 872</b>	52,6	<b>36 541</b>	56,0	<b>37 717</b>	56,9	<b>37 620</b>	56,2	<b>36 912</b>	56,8	<b>37 810</b>

<sup>1</sup> Élèves autrichiens et étrangers dans les classes finales des écoles secondaires supérieures avec le certificat de fin d'étude (« Matura »); n'inclut pas les cours postsecondaires; données recueillies en octobre de l'année précédente.

<sup>2</sup> Trois types de lycées avec l'accent sur différents sujets dépendant du type (lycées, collèges et collèges commerciaux).

<sup>3</sup> Lycées et écoles secondaires supérieures d'enseignement général pour les travailleurs.

<sup>4</sup> Y compris les collèges pour le tourisme et les collèges pour tailleur.

<sup>5</sup> Pour l'année de distribution de diplômes 2003, les chiffres à jour n'existent pas encore du fait des divers programmes scolaires de certaines écoles.

<sup>6</sup> N'inclut pas certains enseignements spéciaux (pour les travailleurs, stages de complément).

<sup>7</sup> Collèges de formation d'instituteurs de pouponnières et de collèges pour l'éducation sociale.

**Proportion des types d'écoles et d'élèves/étudiants par type d'école**  
**Année scolaire 2002/03**

Type d'école	Total des élèves/étudiants garçons	Écoles primaires	Écoles secondaires générales	Écoles spéciales	Année préprofessionnelle	Écoles secondaires littéraires	Écoles d'apprentissage	Écoles secondaires inférieures et/ou professionnelles	Écoles secondaires techniques supérieures et/ou écoles professionnelles	Académies techniques et/ou professionnelles	Collèges d'éducation intermédiaire	Écoles normales supérieures	Écoles et collèges normaux
<b>École maternelle</b>	<b>7 222</b>	<b>7 148</b>	-	<b>74</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>99,0</b>	-	<b>1,0</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>1<sup>e</sup>-4<sup>e</sup> classe</b>	<b>378 401</b>	<b>373 919</b>	-	<b>4 482</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>98,9</b>	-	<b>1,2</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1 <sup>e</sup> grade	<b>93 298</b>	92 489	-	809	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	<b>99,1</b>	-	<b>0,9</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4 <sup>e</sup> grade	<b>97 536</b>	96 059	-	1 477	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	<b>98,5</b>	-	<b>1,5</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>5<sup>e</sup>-8<sup>e</sup> classe</b>	<b>389 106</b>	<b>73</b>	<b>268 058</b>	<b>7 524</b>	-	<b>112 984</b>	-	<b>467</b>	-	-	-	-	-
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>68,9</b>	<b>1,9</b>	-	<b>29</b>	-	<b>0,1</b>	-	-	-	-	-
5 <sup>e</sup> classe	<b>97 981</b>	16	66 435	1 557	-	29 973	-	-	-	-	-	-	-
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>67,8</b>	<b>1,6</b>	-	<b>30,6</b>	-	-	-	-	-	-	-
8 <sup>e</sup> classe	<b>96 933</b>	23	67 562	2 191	-	26 690	-	467	-	-	-	-	-
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>69,7</b>	<b>2,3</b>	-	<b>27,5</b>	-	<b>0,5</b>	-	-	-	-	-
<b>À partir de la 9<sup>e</sup> classe</b>	<b>434 879</b>	-	-	<b>1 386</b>	<b>20 626</b>	<b>76 769</b>	<b>130 597</b>	<b>50 100</b>	<b>128 173</b>	<b>826</b>	<b>3 820</b>	<b>8 942</b>	<b>13 640</b>
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	-	-	<b>0,3</b>	<b>4,7</b>	<b>17,7</b>	<b>30</b>	<b>11,5</b>	<b>29,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,9</b>	<b>2,1</b>	<b>3,1</b>
9 <sup>e</sup> classe	<b>97 002</b>	-	-	1 386	20 626	22 143	-	20 555	30 532	-	-	1 760	-
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	-	-	<b>1,4</b>	<b>21,3</b>	<b>22,8</b>	-	<b>21,2</b>	<b>31,5</b>	-	-	<b>1,8</b>	-

Type d'école	Total des élèves/ étudiants garçons	Écoles primaires	Écoles secondaires générales	Écoles spéciales	Année préprofessionnelle	Écoles secondaires littéraires	Écoles d'apprentissage	Écoles secondaires inférieures et/ou professionnelle	Écoles secondaires techniques supérieures et/ou écoles professionnelles	Académies techniques et/ou professionnelle	Collèges d'éducation intermédiaire	Écoles normales supérieures	Écoles et collèges normaux
10 <sup>e</sup> classe	<b>103 108</b>	–	–	–	–	18 885	40 427	12 927	25 713	–	3 435	1 620	101
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	–	–	18,3	39,2	12,5	24,9	–	3,3	1,6	0,1
12e classe	<b>82 022</b>	–	–	–	–	16 945	38 528	2 128	22 786	48	–	1 482	105
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	–	–	20,7	47	2,6	27,8	0,1	–	1,8	0,1
<b>Total</b>	<b>1 209 608</b>	<b>381 140</b>	<b>268 058</b>	<b>13 466</b>	<b>20 626</b>	<b>189 753</b>	<b>130 597</b>	<b>50 567</b>	<b>128 173</b>	<b>826</b>	<b>3 820</b>	<b>8 942</b>	<b>13 640</b>
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>31,5</b>	<b>22,2</b>	<b>1,1</b>	<b>1,7</b>	<b>15,7</b>	<b>10,8</b>	<b>4,2</b>	<b>10,6</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>

**Proportion des types d'écoles et d'élèves/étudiants mâles par type d'école**  
**Année académique 2002/03**

Type d'école	Total des élèves/étudiants garçons	Écoles primaires	Écoles secondaires générales	Écoles spéciales	Année préprofessionnelle	Écoles secondaires littéraires	Écoles d'apprentissage	Écoles secondaires inférieures et/ou professionnelles	Écoles secondaires techniques supérieures et/ou écoles professionnelles	Académies techniques et/ou professionnelles	Collèges d'éducation intermédiaire	Écoles normales supérieures	Écoles et collèges normaux
<b>École maternelle</b>	<b>4 498</b>	<b>4 445</b>	–	<b>53</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>98,8</b>	–	<b>1,2</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>1<sup>e</sup>–4<sup>e</sup> classe</b>	<b>194 699</b>	<b>191 827</b>	–	<b>2 872</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>98,5</b>	–	<b>1,5</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1 <sup>e</sup> grade	<b>48 079</b>	47 589	–	490	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	99,0	–	1,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
4 <sup>e</sup> grade	<b>50 213</b>	49 263	–	950	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	98,1	–	1,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>5<sup>e</sup>–8<sup>e</sup> classe</b>	<b>200 442</b>	<b>35</b>	<b>140 852</b>	<b>4 830</b>	–	<b>54 336</b>	–	<b>389</b>	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>70,3</b>	<b>2,4</b>	–	<b>27,1</b>	–	<b>0,2</b>	–	–	–	–	–
5 <sup>e</sup> classe	<b>50 682</b>	8	35 072	995	–	14 607	–	–	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	0,0	69,2	2,0	–	28,8	–	–	–	–	–	–	–
8 <sup>e</sup> classe	<b>49 814</b>	10	35 227	1 429	–	12 759	–	389	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	0,0	70,7	2,9	–	25,6	–	0,8	–	–	–	–	–
<b>À partir de la 9<sup>e</sup> classe</b>	<b>227 007</b>	–	–	<b>850</b>	<b>13 381</b>	<b>32 749</b>	<b>86 712</b>	<b>23 824</b>	<b>63 358</b>	<b>185</b>	<b>2 726</b>	<b>362</b>	<b>2 860</b>
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	–	–	<b>0,4</b>	<b>5,9</b>	<b>14,4</b>	<b>38,2</b>	<b>10,5</b>	<b>27,9</b>	<b>0,1</b>	<b>1,2</b>	<b>0,2</b>	<b>1,3</b>
9 <sup>e</sup> classe	<b>47 811</b>	–	–	850	13 381	9 701	–	8 620	15 194	–	–	65	–
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	1,8	28,0	20,3	–	18,0	31,8	–	–	0,1	–

Type d'école	Total des élèves/étudiants garçons	Écoles primaires	Écoles secondaires générales	Écoles spéciales	Année préprofessionnelle	Écoles secondaires littéraires	Écoles d'apprentissage	Écoles secondaires inférieures et/ou professionnelle	Écoles secondaires techniques supérieures et/ou écoles professionnelles	Académies techniques et/ou professionnelle	Collèges d'éducation intermédiaire	Écoles normales supérieures	Écoles et collèges normaux
10 <sup>e</sup> classe	<b>54 459</b>	–	–	–	–	8 094	26 161	5 337	12 371	–	2 431	53	12
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	–	–	14,9	48,0	9,8	22,7	–	4,5	0,1	0,0
12e classe	<b>44 920</b>	–	–	–	–	7 075	24 572	1 715	11 496	11	–	43	8
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	–	–	15,8	54,7	3,8	25,6	0,0	–	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>626 646</b>	<b>196 307</b>	<b>140 852</b>	<b>8 605</b>	<b>13 381</b>	<b>87 085</b>	<b>86 712</b>	<b>24 213</b>	<b>63 358</b>	<b>185</b>	<b>2 726</b>	<b>362</b>	<b>2 860</b>
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>31,3</b>	<b>22,5</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>	<b>13,9</b>	<b>13,8</b>	<b>3,9</b>	<b>10,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>

**Proportion des types d'écoles et d'élèves/étudiantes par type d'école**  
**Année académique 2002/03**

Type d'école	Total des élèves/étudi- ants garçons	Écoles primaires	Écoles secondaires générales	Écoles spéciales	Année préprofes- sionnelle	Écoles secondaires littéraires	Écoles d'appren- tissage	Écoles secondaires inférieures et/ou profession- nelle	Écoles secondaires techniques supérieures et/ou écoles profession- nelles	Académies techniques et/ou profession- nelle	Collèges d'éducation intermédiaire	Écoles normales supérieures	Écoles et collèges normaux
<b>École maternelle</b>	<b>2 724</b>	<b>2 703</b>	–	<b>21</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>99,2</b>	–	<b>0,8</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>1<sup>e</sup>–4<sup>e</sup> classe</b>	<b>183 702</b>	<b>182 092</b>	–	<b>1 610</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>99,1</b>	–	<b>0,9</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1 <sup>e</sup> grade	<b>45 219</b>	44 900	–	319	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<i>100,0</i>	<i>99,3</i>	–	<i>0,7</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
4 <sup>e</sup> grade	<b>47 323</b>	46 796	–	527	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>98,9</b>	–	<b>1,1</b>	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>5<sup>e</sup>–8<sup>e</sup> classe</b>	<b>188 664</b>	<b>38</b>	<b>127 206</b>	<b>2 694</b>	–	<b>58 648</b>	–	<b>78</b>	–	–	–	–	–
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>67,4</b>	<b>1,4</b>	–	<b>31,1</b>	–	<b>0,0</b>	–	–	–	–	–
5 <sup>e</sup> classe	<b>47 299</b>	8	31 363	562	–	15 366	–	–	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<i>100,0</i>	<i>0,0</i>	<i>66,3</i>	<i>1,2</i>	–	<i>32,5</i>	–	–	–	–	–	–	–
8 <sup>e</sup> classe	<b>47 119</b>	13	32 335	762	–	13 931	–	78	–	–	–	–	–
Proportion en pourcentage	<i>100,0</i>	<i>0,0</i>	<i>68,6</i>	<i>1,6</i>	–	<i>29,6</i>	–	<i>0,2</i>	–	–	–	–	–
<b>À partir de la 9<sup>e</sup> classe</b>	<b>207 872</b>	–	–	<b>536</b>	<b>7 245</b>	<b>44 020</b>	<b>43 885</b>	<b>26 276</b>	<b>64 815</b>	<b>641</b>	<b>1 094</b>	<b>8 580</b>	<b>10 780</b>
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	–	–	<b>0,3</b>	<b>3,5</b>	<b>21,2</b>	<b>21,1</b>	<b>12,6</b>	<b>31,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>	<b>4,1</b>	<b>5,2</b>
9 <sup>e</sup> classe	<b>49 191</b>	–	–	536	7 245	12 442	–	11 935	15 338	–	–	1 695	–
Proportion en pourcentage	<i>100,0</i>	–	–	<i>1,1</i>	<i>14,7</i>	<i>25,3</i>	–	<i>24,3</i>	<i>31,2</i>	–	–	<i>3,4</i>	–

Type d'école	Total des élèves/étudi- ants garçons	Écoles primaires	Écoles secondaires générales	Écoles spéciales	Année préprofes- sionnelle	Écoles secondaires littéraires	Écoles d'appren- tissage	Écoles secondaires inférieures et/ou profession- nelle	Écoles secondaires techniques supérieures et/ou écoles profession- nelles	Académies techniques et/ou profession- nelle	Collèges d'éducation intermédiaire	Écoles normales supérieures	Écoles et collèges normaux
10 <sup>e</sup> classe	<b>48 649</b>	–	–	–	–	10 791	14 266	7 590	13 342	–	1 004	1 567	89
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	–	–	22,2	29,3	15,6	27,4	–	2,1	3,2	0,2
12e classe	<b>37 102</b>	–	–	–	–	9 870	13 956	413	11 290	37	–	1 439	97
Proportion en pourcentage	<b>100,0</b>	–	–	–	–	26,6	37,6	1,1	30,4	0,1	–	3,9	0,3
<b>Total</b>	<b>582 962</b>	<b>184 833</b>	<b>127 206</b>	<b>4 861</b>	<b>7 245</b>	<b>102 668</b>	<b>43 885</b>	<b>26 354</b>	<b>64 815</b>	<b>641</b>	<b>1 094</b>	<b>8 580</b>	<b>10 780</b>
<b>Proportion en pourcentage</b>	<b>100,0</b>	<b>31,7</b>	<b>21,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,2</b>	<b>17,6</b>	<b>7,5</b>	<b>4,5</b>	<b>11,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>



### Élèves dans les classes d'examen de collèges d'apprentissage et d'écoles techniques et professionnelles secondaires de bas niveau par type d'école et par sexe, classes d'examen de 1999, 2000 et 2003<sup>1</sup>

Type d'école		Année d'examen		
		1990	2000	2003
Collèges d'apprentissage	<b>Hommes</b>	<b>24 572</b>	<b>23 754</b>	<b>(23 496)<sup>2</sup></b>
	<b>Femmes</b>	<b>16 459</b>	<b>13 437</b>	<b>(13 961)<sup>2</sup></b>
	<b>Total</b>	<b>41 031</b>	<b>37 191</b>	<b>(37 457)<sup>2</sup></b>
Collèges secondaires techniques et/ou professionnels	<b>Hommes</b>	<b>7 158</b>	<b>5 228</b>	<b>5 769</b>
	<b>Femmes</b>	<b>10 893</b>	<b>8 137</b>	<b>8 583</b>
	<b>Total</b>	<b>18 051</b>	<b>13 365</b>	<b>14 352</b>
Technique, commerce et art	Hommes	4 742	3 287	3 123
	Femmes	1 641	1 048	869
	Total	6 383	4 335	3 992
Affaires	Hommes	1 055	1 294	1 310
	Femmes	2 952	2 434	2 322
	Total	4 007	3 728	3 632
Science domestique et commerciale	Hommes	203	278	349
	Femmes	5 552	3 929	3 149
	Total	5 755	4 207	3 498
Travail social	Hommes	111	23	21
	Femmes	598	240	449
	Total	709	263	470
Agriculture et foresterie	Hommes	1 047	290	(966) <sup>2</sup>
	Femmes	150	512	(1 794) <sup>2</sup>
	Total	1 197	802	(2 760) <sup>2</sup>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>31 730</b>	<b>28 982</b>	<b>29 265</b>
	<b>Femmes</b>	<b>27 352</b>	<b>21 574</b>	<b>22 544</b>
	<b>Total</b>	<b>59 082</b>	<b>50 556</b>	<b>51 809</b>

<sup>1</sup> Données recueillies en octobre de l'année précédente.

<sup>2</sup> Année scolaire 2001/02, car il n'existe pas encore de chiffres pour l'année scolaire 2002/03 du fait d'un programme divers de certaines écoles par année scolaire.

**Inscription en 1e, 2e et 3e classes non universitaires  
(écoles, classes, élèves) par type d'école, année scolaire 1999/2000 à 2000/03<sup>1</sup>**

Type d'école	1999/2000					2000/01				
	Autriche total					Autriche total				
	Écoles	Classes	Élèves			Écoles	Classes	Élèves		
			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes
Écoles primaires	3 364	19 844	393 460	190 280	48,4	3 384	19 820	393 586	190 517	48,4
Écoles secondaires générales	1 180	11 451	261 875	125 064	47,8	1 183	11 529	263 546	125 425	47,6
Écoles spéciales	296	2 035	14 521	5 465	37,6	402	1 984	13 602	4 961	36,5
Année préprofessionnelle	171	903	20 050	6 798	33,9	313	885	19 594	6 692	34,2
<b>Écoles obligatoires, total<sup>2</sup></b>	<b>5 067</b>	<b>34 558</b>	<b>695 515</b>	<b>330 333</b>	<b>47,5</b>	<b>5 003</b>	<b>34 218</b>	<b>690 328</b>	<b>327 595</b>	<b>47,5</b>
<b>Écoles secondaires générales supérieures, total<sup>2</sup></b>	<b>326</b>	<b>7 496</b>	<b>185 091</b>	<b>100 312</b>	<b>54,2</b>	<b>325</b>	<b>7 535</b>	<b>184 713</b>	<b>100 051</b>	<b>54,2</b>
<b>Écoles générales, total<sup>2</sup></b>	<b>5 393</b>	<b>42 054</b>	<b>880 606</b>	<b>430 645</b>	<b>48,9</b>	<b>5 328</b>	<b>41 753</b>	<b>875 041</b>	<b>427 646</b>	<b>48,9</b>
<b>Collèges d'apprentissage, total</b>	<b>182</b>	<b>5 625</b>	<b>132 942</b>	<b>44 728</b>	<b>33,6</b>	<b>182</b>	<b>5 627</b>	<b>132 942</b>	<b>44 728</b>	<b>33,6</b>
Technique, commerciaux et artistique	163	773	15 679	3 795	24,2	135	709	14 948	3 229	21,6
Affaires	121	588	13 652	8 329	61,0	112	533	12 470	7 915	63,5
Science domestique et commerciale <sup>2</sup>	152	452	10 267	9 656	94,0	98	422	9 711	9 023	92,9
Soins sociaux	172	550	14 661	12 338	84,2	14	63	1 461	1 364	93,4
Agriculture et foresterie	106	434	10 200	4 900	48,0	106	439	10 200	4 900	48,0
<b>Collèges intermédiaires et supérieurs, total<sup>2</sup></b>	<b>714</b>	<b>2 797</b>	<b>64 459</b>	<b>39 018</b>	<b>60,5</b>	<b>447</b>	<b>2 166</b>	<b>48 790</b>	<b>26 431</b>	<b>54,2</b>
Technique, commerciaux et artistique	134	2 210	54 322	12 432	22,9	100	2 265	55 902	13 159	23,5
Affaires	122	1 654	41 048	25 191	61,4	108	1 662	41 489	25 741	62,0
Science domestique et commerciale <sup>2</sup>	72	868	22 463	21 244	94,6	73	912	22 939	21 611	94,2
Agriculture et foresterie	13	122	3 375	1 350	40,0	13	124	3 375	1 350	40,0
<b>Collèges d'enseignement de niveau plus élevé, total<sup>2</sup></b>	<b>341</b>	<b>4 854</b>	<b>121 208</b>	<b>60 217</b>	<b>49,7</b>	<b>281</b>	<b>4 963</b>	<b>123 705</b>	<b>61 861</b>	<b>50,0</b>
<b>Collèges de travail social</b>	<b>69</b>	<b>152</b>	<b>3 935</b>	<b>3 269</b>	<b>83,1</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>1 394</b>	<b>1 104</b>	<b>79,2</b>
<b>Écoles professionnelles, total<sup>2</sup></b>	<b>1 306</b>	<b>13 428</b>	<b>322 544</b>	<b>147 232</b>	<b>45,6</b>	<b>679</b>	<b>12 794</b>	<b>306 831</b>	<b>134 124</b>	<b>43,7</b>

Type d'école	1999/2000					2000/01				
	Autriche total					Autriche total				
	Écoles	Classes	Élèves			Écoles	Classes	Élèves		
			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes
<b>Collège d'enseignement de niveau intermédiaire, total</b>	4		3 751	1 018	27,1	4	167	3 669	1 021	27,8
<b>Collèges d'enseignement de niveau plus élevé, total</b>	44	348	9 288	8 898	95,8	35	348	9 071	8 702	95,9
<b>Collèges d'enseignement, troisième niveau, total</b>	33	–	12 304	9 803	79,7	28	330	13 206	10 387	78,7
<b>Formation de professeurs<sup>2</sup></b>	81	348	25 343	19 719	77,8	67	845	25 946	20 110	77,5
<b>Total pour toutes les écoles<sup>2</sup></b>	<b>6 780</b>	<b>55 830</b>	<b>1 228 493</b>	<b>597 596</b>	<b>48,6</b>	<b>6 074</b>	<b>55 062</b>	<b>1 207 818</b>	<b>581 880</b>	<b>48,2</b>

<sup>1</sup> Données recueillies en octobre 2001. Les écoles dans le domaine des soins de santé ou ayant leur propre statut ne sont pas incluses.

<sup>2</sup> es écoles qui offrent plusieurs types d'étude ne sont comptées qu'une fois.

Type d'école

	2001/02					2002/03				
	Autriche total					Autriche total				
	Écoles	Classes	Elèves			Écoles	Classes	Élèves		
			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes
Écoles primaires	3 360	19 387	<b>387 408</b>	187 657	48,4	3 351	19 043	<b>381 140</b>	184 833	48,5
Écoles secondaires générales	1 170	11 556	<b>265 781</b>	126 438	47,6	1 172	11 588	<b>268 058</b>	127 206	47,5
Écoles spéciales	402	1 904	<b>13 337</b>	4 842	36,3	389	1 925	<b>13 466</b>	4 861	36,1
Année préprofessionnelle	302	881	<b>19 750</b>	6 831	34,6	290	905	<b>20 626</b>	7 245	35,1
<b>Écoles obligatoires, total<sup>2</sup></b>	<b>4 954</b>	<b>33 728</b>	<b>686 276</b>	<b>325 768</b>	<b>47,5</b>	<b>4 945</b>	<b>33 461</b>	<b>683 290</b>	<b>324 145</b>	<b>47,4</b>
<b>Écoles secondaires générales supérieures, total<sup>2</sup></b>	<b>325</b>	<b>7 675</b>	<b>186 347</b>	<b>100 869</b>	<b>54,1</b>	<b>327</b>	<b>7 800</b>	<b>189 753</b>	<b>102 668</b>	<b>54,1</b>
<b>Écoles générales, total<sup>2</sup></b>	<b>5 279</b>	<b>41 403</b>	<b>872 623</b>	<b>426 637</b>	<b>48,9</b>	<b>5 272</b>	<b>41 261</b>	<b>873 043</b>	<b>426 813</b>	<b>48,9</b>
<b>Collèges d'apprentissage, total</b>	<b>176</b>	<b>5 658</b>	<b>130 597</b>	<b>43 885</b>	<b>33,6</b>	<b>176</b>	<b>5 658</b>	<b>130 597</b>	<b>43 885</b>	<b>33,6</b>
Technique, commerciaux et artistique	133	731	<b>15 438</b>	2 987	19,3	132	743	<b>15 565</b>	3 006	19,3
Affaires	111	522	<b>12 765</b>	7 889	61,8	109	531	<b>13 136</b>	8 052	61,3
Science domestique et commerciale <sup>2</sup>	98	414	<b>9 373</b>	8 593	91,7	95	404	<b>9 503</b>	8 538	89,8
Soins sociaux	14	64	<b>1 515</b>	1 428	94,3	15	65	<b>1 642</b>	1 536	93,5
Agriculture et foresterie	104	463	<b>10 721</b>	5 222	48,7	104	463	<b>11 204</b>	5 533	49,4
<b>Collèges intermédiaires et supérieurs, total<sup>2</sup></b>	<b>444</b>	<b>2 179</b>	<b>49 410</b>	<b>25 829</b>	<b>52,3</b>	<b>439</b>	<b>2 206</b>	<b>51 050</b>	<b>26 665</b>	<b>52,2</b>
Technique, commerciaux et artistique	101	2 324	<b>57 178</b>	13 835	24,2	106	2 377	<b>57 674</b>	13 817	24,0
Affaires	108	1 700	<b>42 460</b>	26 635	62,7	108	1 726	<b>42 813</b>	26 839	62,7
Science domestique et commerciale <sup>2</sup>	76	946	<b>23 511</b>	22 034	93,7	82	977	<b>24 361</b>	22 732	93,3
Agriculture et foresterie	13	124	<b>3 325</b>	1 427	42,9	13	124	<b>3 348</b>	1 457	43,5
<b>Collèges d'enseignement de niveau plus élevé, total<sup>2</sup></b>	<b>284</b>	<b>5 096</b>	<b>126 495</b>	<b>63 920</b>	<b>50,5</b>	<b>295</b>	<b>5 204</b>	<b>128 196</b>	<b>64 845</b>	<b>50,6</b>
<b>Collèges de travail social</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>1 257</b>	<b>988</b>	<b>78,6</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>826</b>	<b>641</b>	<b>77,6</b>
<b>Écoles professionnelles, total<sup>2</sup></b>	<b>676</b>	<b>12 970</b>	<b>309 775</b>	<b>135 828</b>	<b>43,8</b>	<b>674</b>	<b>13 091</b>	<b>310 163</b>	<b>135 695</b>	<b>43,7</b>

Type d'école	2001/02					2002/03				
	Autriche total					Autriche total				
	Écoles	Classes	Élèves			Écoles	Classes	Élèves		
			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes			Total	Dont nombre de filles	Pourcentage de femmes
<b>Collège d'enseignement de niveau intermédiaire, total</b>	<b>4</b>	<b>182</b>	<b>4 069</b>	<b>1 161</b>	<b>28,5</b>	<b>4</b>	<b>153</b>	<b>3 820</b>	<b>1 094</b>	<b>28,6</b>
<b>Collèges d'enseignement de niveau plus élevé, total</b>	<b>35</b>	<b>353</b>	<b>8 996</b>	<b>8 645</b>	<b>96,1</b>	<b>36</b>	<b>352</b>	<b>8 942</b>	<b>8 580</b>	<b>96,0</b>
<b>Collèges d'enseignement, troisième niveau, total</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>13 664</b>	<b>10 704</b>	<b>78,3</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>13 640</b>	<b>10 780</b>	<b>79,0</b>
<b>Formation de professeurs<sup>2</sup></b>	<b>67</b>	<b>535</b>	<b>26 729</b>	<b>20 510</b>	<b>76,7</b>	<b>68</b>	<b>865</b>	<b>26 402</b>	<b>20 454</b>	<b>77,5</b>
<b>Total pour toutes les écoles<sup>2</sup></b>	<b>6 022</b>	<b>54 908</b>	<b>1 209 127</b>	<b>582 975</b>	<b>48,2</b>	<b>6 014</b>	<b>54 857</b>	<b>1 210 114</b>	<b>583 303</b>	<b>48,2</b>

<sup>1</sup> Données recueillies en octobre 2001. Les écoles dans le domaine des soins de santé ou ayant leur propre statut ne sont pas incluses.

<sup>2</sup> Les écoles qui offrent plusieurs types d'étude ne sont comptées qu'une fois.

**Personnel universitaire**  
**Personnel à plein temps pour les universités et les écoles d'art et de musique<sup>1</sup>, 2000, 2001, 2002**

	2000			2001			2002			2002 (Nouvelle base de données)		
	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes	Total	Dont femmes	Pourcentage de femmes
<b>Universités</b>												
Professeurs à plein temps	1 627,0	100,0	6,1	1 640,0	113,0	6,9	1 610,5	109,0	6,8	1 600,1	127,5	8,0
Assistants, assistants temporaires	7 003,3	1 708,5	24,4	7 055,6	1 773,3	25,1	7 215,8	1 869,3	25,9	7 342,3	1 954,3	26,6
Fonctionnaires académiques, professeurs fédéraux et professeurs à contrats temporaires	783,1	311,0	39,7	749,2	303,1	40,5	743,5	312,3	42,0	776,9	332,7	42,8
Personnel académique (et artistique), total	9 413,4	2 119,5	22,5	9 444,8	2 189,4	23,2	9 569,8	2 290,6	23,9	9 719,3	2 414,5	24,8
Personnel administratif, total	7 601,7	4 693,9	61,7	7 658,6	4 752,2	62,1	7 660,1	4 757,1	62,1	7 989,9	4 880,3	61,1
<b>Total pour les universités</b>	<b>17 015,1</b>	<b>6 813,4</b>	<b>40,0</b>	<b>17 103,4</b>	<b>6 941,6</b>	<b>40,6</b>	<b>17 229,9</b>	<b>7 047,7</b>	<b>40,9</b>	<b>17 709,2</b>	<b>7 294,8</b>	<b>41,2</b>
<b>Universités des arts et de la musique</b>												
Professeurs à plein temps	360,0	71,0	19,7	437,6	96,9	22,2	445,1	103,9	23,3	427,6	113,9	24,1
Assistants, assistants temporaires	203,5	75,0	36,9	206,5	77,3	37,4	212,8	77,5	36,4	224,2	82,5	36,8
Fonctionnaires académiques, professeurs fédéraux et professeurs à contrats temporaires	582,4	254,1	43,6	508,1	230,6	45,4	503,2	231,7	46,0	509,8	235,6	46,2
Personnel académique (et artistique), total	1 145,9	400,1	34,9	1 152,2	404,8	35,1	1 161,0	413,1	35,6	1 206,6	432,0	35,8
Personnel administratif, total	623,1	323,8	52,0	637,7	337,8	53,0	653,2	346,8	53,1	675,8	372,7	55,1
<b>Total pour les universités des arts et de la musique</b>	<b>1 769,0</b>	<b>723,9</b>	<b>40,9</b>	<b>1 789,9</b>	<b>742,5</b>	<b>41,5</b>	<b>1 814,2</b>	<b>759,9</b>	<b>41,9</b>	<b>1 882,4</b>	<b>804,7</b>	<b>42,7</b>
<b>Total</b>	<b>18 784,1</b>	<b>7 537,3</b>	<b>40,1</b>	<b>18 893,3</b>	<b>7 684,1</b>	<b>40,7</b>	<b>19 044,1</b>	<b>7 807,6</b>	<b>41,0</b>	<b>19 591,6</b>	<b>8 099,5</b>	<b>41,3</b>

<sup>1</sup> Personnel en qualité de positions occupées au 1<sup>er</sup> janvier.

Source : Ministère fédéral de l'éducation, de la science et de la culture (BMBWK), personnel.

## Évolution du nombre d'étudiants aux universités, aux universités d'art et de musique et aux Fachhochschul-Studiengänge (écoles pour l'enseignement professionnel), trimestres d'hiver de 1998 à 2002<sup>1</sup>

Trimestre d'hiver	Étudiants dans des programmes universitaires					Nouveaux étudiants				
	Autrichiens et étrangers		Dont nombre de femmes			Autrichiens et étrangers		Dont nombre de femmes		
	Nombre total	Variation en pourcentage <sup>2</sup>	Nombre total	Variation en pourcentage <sup>2</sup>	Pourcentage du nombre de femmes	Nombre total	Variation en pourcentage <sup>2</sup>	Nombre total	Variation en pourcentage <sup>2</sup>	Pourcentage du nombre de femmes
<b>Universités</b>										
1999	220 831	2,8	110 618		50,1	28 755	7,8	16 612	10,0	57,8
2000	221 505	0,3	113 224	2,4	51,1	29 388	2,2	16 639	0,2	56,6
2001	176 811	-20,2	92 208	-18,6	52,2	25 300	-13,9	14 542	-12,6	57,5
<b>2002</b>	<b>179 966</b>	<b>1,8</b>	<b>94 728</b>	<b>2,7</b>	<b>52,6</b>	<b>28 178</b>	<b>11,4</b>	<b>15 945</b>	<b>9,6</b>	<b>56,6</b>
<b>Universités des arts et de la musique</b>										
1999	7 746	6,2	4 346		56,1	901	8,0	501	3,3	55,6
2000	7 742	-0,1	4 395	1,1	56,8	876	-2,8	486	-3,0	55,5
2001	7 542	-2,6	4 347	-1,1	57,6	869	-0,8	522	7,4	60,1
<b>2002</b>	<b>7 593</b>	<b>0,7</b>	<b>4 369</b>	<b>0,5</b>	<b>57,5</b>	<b>919</b>	<b>5,8</b>	<b>490</b>	<b>-6,1</b>	<b>53,3</b>
<b>Fachhochschul-Studiengänge (écoles pour l'enseignement professionnel)<sup>2</sup></b>										
1999	9 970	26,7	2 911		29,2	3 612	20,4	1 088	22,0	30,1
2000	11 743	17,8	3 612	24,1	30,8	4 217	16,7	1 316	21,0	31,2
2001	14 338	22,1	4 803	33,0	33,5	5 410	28,3	1 967	49,5	36,4
<b>2002</b>	<b>17 409</b>	<b>21,4</b>	<b>6 392</b>	<b>33,1</b>	<b>36,7</b>	<b>6 488</b>	<b>19,9</b>	<b>2 576</b>	<b>31,0</b>	<b>39,7</b>
<b>Total<sup>3, 4</sup></b>										
1999	237 272	3,6	117 050		49,3	33 268	9,0	18 201	10,5	54,7
2000	239 691	1,0	120 375	2,8	50,2	34 481	3,6	18 441	10,5	54,7
2001	197 143	-17,8	100 340	-16,6	50,9	31 579	-8,4	17 031	-7,6	53,9
<b>2002</b>	<b>203 774</b>	<b>3,4</b>	<b>104 677</b>	<b>4,3</b>	<b>51,4</b>	<b>35 585</b>	<b>12,7</b>	<b>19 011</b>	<b>11,6</b>	<b>53,4</b>

<sup>1</sup> Trimestre d'hiver 2002 : chiffres préliminaires. La diminution du nombre d'étudiants au cours du trimestre d'hiver 2001 d'environ 20 % est principalement liée à l'introduction des droits d'étude commençant ce trimestre est reflétée par dessus tout par l'élimination d'étudiants enregistrés mais inactifs.

<sup>2</sup> Variation comparée à l'année précédente, en pourcentage.

<sup>3, 4</sup> Peut comprendre une double comptabilité.

Source : Fachhochschul-Studiengänge : statistiques autrichiennes.

**Plus haut pourcentage d'enseignement de la population résidente lors du recensement en pourcentage pour les 15 ans et plus au recensement de 1971 et de 2001**

**Recensement de 2001**

**Recensement de 2001**

	Collège polytechnique universitaire	Académie professionnelle et/ou technique, Académie de formation des professeurs	Collège post-secondaire, stage post secondaire	École professionnelle et/ou secondaire technique supérieure	École secondaire de lettres	École professionnelle et/ou technique secondaire de bas niveau	Formation d'apprentissage	École obligatoire
Femmes	4,5	2,5	0,6	5,0	5,3	15,8	22,9	43,6
Hommes	7,2	0,8	0,4	6,5	5,1	7,0	45,9	27,0
<b>Total</b>	<b>5,8</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,2</b>	<b>11,5</b>	<b>33,9</b>	<b>35,7</b>

**Recensement de 1971**

	Collège polytechnique universitaire	Académie professionnelle et/ou technique, Académie de formation des professeurs	Collège post-secondaire, stage post secondaire	École professionnelle et/ou secondaire technique supérieure	École secondaire de lettres	École professionnelle et/ou technique secondaire de bas niveau	Formation d'apprentissage	École obligatoire
Femmes	0,9	0,1	–	1,8	2,7	8,9	12,6	73,0
Hommes	3,5	0,0	–	3,1	4,3	4,7	35,5	48,9
<b>Total</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>	<b>–</b>	<b>2,4</b>	<b>3,4</b>	<b>7,0</b>	<b>23,1</b>	<b>62,0</b>

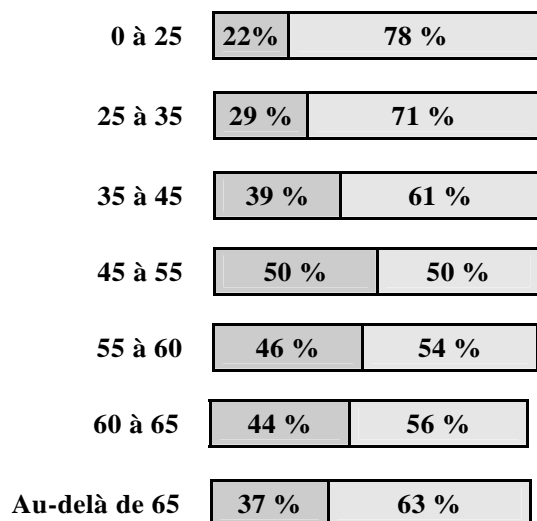
Source : Statistiques autrichiennes.



## Fermes dirigées par des femmes et des hommes

### Proportion de fermes dirigées par des femmes et par des hommes par groupe d'âge

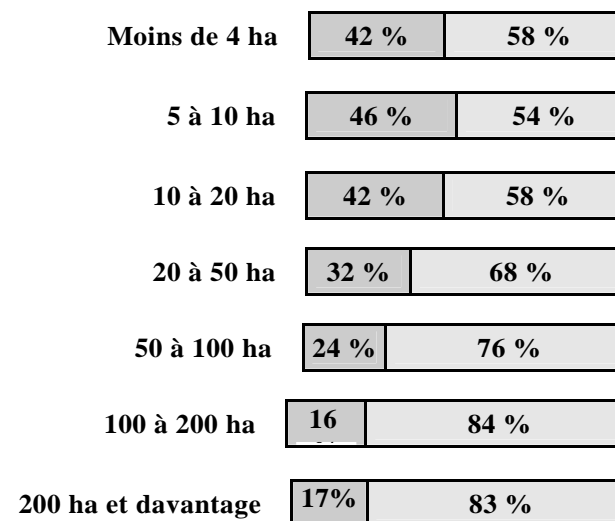
Total 121 286 (=100 %; 59 % de ces fermes sont dirigées par des hommes, 41 % sont dirigées par des femmes)



 femme       homme

Source : BMLFUW.

### Par dimension de la ferme



### Fermes dirigées par des femmes et des hommes

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Taux de participation de la main d'œuvre en 2001 <sup>1</sup> , n'inclut pas les emplois négligeables	61,8 %	80,0 %
Taux de participation de la main d'œuvre <sup>1</sup> , y compris les emplois négligeables	65,0 %	80,9 %
Taux de participation de la main d'œuvre 2002 <sup>2</sup>	65,3 %	80,0 %
Taux de participation de la main d'œuvre 2003 <sup>2</sup>	65,6 %	80,0 %
Taux d'emploi en 2002 <sup>2</sup>	62,5 %	75,9 %
Taux d'emploi en équivalent à plein temps en 2002 <sup>2</sup>	51,4 %	74,8 %
Taux d'emploi 2003 <sup>2</sup>	62,8 %	75,8 %
Emploi normal dépendant 2002 <sup>3</sup>	1 345 066	1 718 446
Emploi normal dépendant 2003 <sup>3</sup>	1 353 268	1 717 406
Proportion en pourcentage	44 %	56 %
Taux à plein temps en 2002, employés dépendants <sup>4</sup>	64,2 %	96,1 %
Taux à plein temps en 2003, employés dépendants <sup>4</sup>	63,0 %	96,2 %
Emploi à temps partiel 2002 <sup>5</sup>	35,8 %	3,9 %
Emploi à temps partiel 2003 <sup>5</sup>	37,0 %	3,8 %
Chômage 2002 <sup>6</sup>	98,041	134 377
Chômage 2003 <sup>6</sup>	100 362	139 717
Taux de chômage 2003 (données enregistrées) <sup>7</sup>	6,5 %	7,5 %
Taux de chômage 2003 <sup>8</sup>	4,6 %	4,2 %

<sup>1</sup> Résultats du recensement. Femmes et hommes âgés de 15 à 64 ans, statistiques autrichiennes.

<sup>2</sup> Eurostat.

<sup>3</sup> Moyenne annuelle soumise à une assurance obligatoire mais n'incluant pas les bénéficiaires des avantages de congé parental et des soins pour enfant, ni du service militaire. Association des institutions d'assurance sociale, AMS (Service de l'emploi public).

<sup>4</sup> Trente-six heures et plus par semaine. Microrecensement, statistiques autrichiennes.

<sup>5</sup> De 1 à 35 heures par semaine. Microrecensement, statistiques autrichiennes.

<sup>6</sup> Moyenne annuelle. AMS (Service de l'emploi public en Autriche).

<sup>7</sup> Moyenne annuelle. AMS (Service de l'emploi public en Autriche).

<sup>8</sup> Moyenne annuelle, Eurostat (Office statistiques des communautés européennes).