



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

Distr. générale
26 novembre 2003
Français
Original: anglais

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

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

Cinquième rapport périodique des États Parties

Islande*

* Le rapport initial et le deuxième rapport périodique combiné présentés par le Gouvernement d'Islande sont reproduits sous la cote CEDAW/C/ICE/1-2; ce document a été examiné par le Comité à sa quinzième session. Les troisième et quatrième rapports périodiques combinés présentés par le Gouvernement d'Islande ont été reproduits sous la cote CEDAW/C/ICE/3-4; ces rapports ont été examinés par le Comité lors de sa vingt-sixième session.

Traduction d'un document qui n'a pas été revu par les services d'édition.



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

**Cinquième rapport sur l'application de la Convention
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Présenté par

**Le Gouvernement islandais
Ministère des affaires sociales**

(pour la période allant du 1er janvier 1998 au 31 mars 2003)

Première partie

Article 1

Dans ses observations à la fin de l'examen des troisième et quatrième rapports périodiques du Gouvernement islandais, le Comité sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes note avec préoccupation que la Convention n'a pas été incorporée dans la législation nationale. Il regrette en particulier que l'article 1 de la Convention qui définit « la discrimination à l'égard des femmes » ne soit pas inclus dans la législation islandaise.

Au sujet de cette observation, le Gouvernement islandais souhaite souligner que des modifications importantes ont été apportées aux dispositions concernant les droits de l'homme dans la Constitution islandaise en 1995, par la loi constitutionnelle n° 97/1995. Plusieurs modifications ont été apportées aux dispositions concernant les droits économiques, sociaux et culturels dans la Constitution et certains droits nouveaux ont été ajoutés. Une importante disposition concernant le principe d'égalité a été ajoutée à la Constitution. L'article 65 de cette constitution se lit comme suit:

« Toutes les personnes sont égales devant la loi et peuvent se prévaloir des droits fondamentaux sans distinction de sexe, de religion, d'opinion, d'origine nationale, de race, de couleur, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Les hommes et les femmes sont égaux en droit à tous égards. »

Il convient de noter que dans le rapport explicatif du projet de loi amendant la Constitution, une référence nette est faite aux conventions internationales dans le domaine des droits de l'homme considérés comme principes directeurs dans l'interprétation de la Constitution. Par exemple, référence est faite à la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes dans l'article 65 de la Constitution.

Le fait est que, ces dernières années, l'influence des conventions internationales sur les droits de l'homme a considérablement augmenté dans le système juridique islandais et dans l'application de la législation. On peut dire que les nouvelles dispositions concernant les droits de l'homme et figurant dans la Constitution ont renforcé la protection des divers droits garantis dans les conventions internationales des droits de l'homme. Ceci a été évident dans divers jugements de la Cour suprême et d'autres tribunaux qui concernent de plus en plus les conventions internationales sur les droits de l'homme lorsqu'elles s'appliquent à la loi islandaise et l'interprètent. En dépit du fait que ces conventions n'ont pas force de loi dans le système juridique islandais, ils ont maintenant été transférés dans la protection constitutionnelle suivant la pratique des tribunaux où les dispositions constitutionnelles sont interprétées à la lumière des obligations internationales. Par conséquent, les références à l'article 65 de la Constitution concernant le principe d'égalité sont devenues considérablement plus nombreuses par rapport à l'ensemble des droits de l'homme.

La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes n'a jamais été invoquée devant les tribunaux nationaux. Dans un cas, l'interprétation de la Convention a cependant été mentionnée devant le Comité

des doléances en matière d'égalité entre les sexes. Il s'agissait de l'affaire n° 6/1996, contre le Ministre de la justice et concernant la citoyenneté de l'enfant d'une mère islandaise qui avait été mariée à un homme de nationalité étrangère. Selon la législation locale, il y avait une différence entre le statut légal d'enfants nés du mariage de parents islandais en fonction de leur sexe.

Il faudrait mentionner qu'à la suite d'amendements constitutionnels et des décisions des tribunaux ces dernières années, un débat animé sur la question des droits de l'homme a pris naissance dans la société islandaise. Par conséquent, les gens sont maintenant mieux informés de leurs droits qu'auparavant et ils savent que ces droits sont applicables par le système juridique islandais et les organes de contrôle internationaux.

Comme on a pu le noter dans l'information complémentaire aux troisième et quatrième rapports périodiques de l'Islande, une nouvelle Loi sur l'égalité de statut et de droit entre les hommes et les femmes (ci-après désignée sous le nom de loi établissant l'égalité entre les sexes) est entrée en vigueur en juin 2000. Une interdiction générale contre toute discrimination est énoncée dans l'article 22 de cette loi. Cet article stipule que toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe est interdite. Cependant, des mesures temporaires spéciales prises pour améliorer le statut des femmes ou des hommes en vue d'assurer l'égalité de statut des hommes et des femmes ne sont pas considérées comme violant cette loi. Le même principe s'applique aux mesures prises pour accroître la possibilité pour les femmes et pour les hommes de promouvoir particulièrement l'égalité et notamment l'égalité de statut des hommes et des femmes. Il stipule également qu'il n'est pas considéré discriminatoire d'accorder un traitement spécial aux femmes du fait d'une grossesse ou de la naissance d'un enfant.

La loi n° 47/2003 sur les fonctions du Centre pour l'égalité entre les sexes a été publiée pour compléter la loi n° 96/2000. Ces règlements contiennent une section spéciale interdisant la discrimination, répétant les dispositions de l'article 22 de la loi et définissant la discrimination directe et indirecte. Les articles 15 et 16 du règlement se lisent comme suit:

« Article 15

Discrimination directe

On entend par discrimination directe toute distinction, exclusion ou restriction faite sur la base du sexe qui a pour but d'empêcher ou d'annuler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par l'autre sexe, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil et autres.

Article 16

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre désavantage une proportion sensiblement plus élevée de membres d'un sexe donné, à moins qu'il ne soit approprié, nécessaire ou justifiable par des facteurs objectifs sans rapport avec le sexe. »

L'article 15 du règlement n° 47/2003 est fondé sur le libellé de l'article premier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à

l'égard des femmes. Le gouvernement souhaite souligner que dans cette disposition, la définition de la discrimination directe est entrée dans la loi islandaise. Cette définition prend pour modèle la directive 97/80/EC du Conseil sur la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondées sur le sexe. Il conviendrait de mentionner que cette loi s'applique aux autorités publiques, aussi bien qu'au secteur privé et aux personnes.

Le Gouvernement islandais a accepté les amendements au paragraphe premier de l'article 20 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en mai 2002.

Article 2

Alinéas a) et b)

Législation concernant le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes

L'Islande détient une loi particulière qui vise à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes et leur statut égal dans tous les domaines depuis 1976. La nouvelle loi de l'an 2000 a remplacé l'ancienne loi n° 28/1991 sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Comme le déclarait l'information complémentaire aux troisième et quatrième rapports périodiques de l'Islande, la loi a été révisée pour deux raisons principales: d'une part pour tenir compte des modifications qui se sont produites dans le domaine de l'égalité entre les sexes et des changements d'accent dans les projets et la méthodologie et d'autre part, pour stimuler l'évolution en direction de l'égalité dans des domaines importants de la société. Lorsque la loi a été révisée, l'attention s'est donc portée sur la situation concernant l'égalité entre les sexes dans l'administration et à la définition de projet précis à réaliser. Il a été également souligné que l'égalité entre les sexes doit être prise au sérieux aussi bien par les femmes que par les hommes.

Le Centre pour l'égalité entre les sexes

La loi a créé une institution nouvelle, le Centre pour l'égalité entre les sexes (Jafnréttisstofa, appelé le bureau du statut d'égalité dans la loi), qui est administré par le Ministère des affaires sociales et qui est chargé de contrôler l'application de la loi. La nouvelle institution a repris la plupart des tâches de l'ancien Bureau pour l'égalité du statut. Ses tâches incluent:

- Fournir l'éducation et l'information,
- Fournir des conseils aux autorités, institutions, sociétés, personnes et organisations non gouvernementales,
- Fournir des suggestions et des propositions sur des questions concernant l'égalité entre les sexes au Ministre des affaires sociales, au Conseil sur l'égalité entre les sexes et à d'autres autorités,
- Accroître les activités concernant l'égalité entre les sexes, notamment par une participation accrue des hommes à ces activités,
- Contrôler les développements de la société dans les questions d'égalité, c'est-à-dire en rassemblant des informations et de la recherche,

- Fournir une assistance aux comités pour l'égalité entre les sexes, aux conseillers sur l'égalité entre les sexes et aux représentants pour l'égalité entre les sexes dans les autorités locales, les institutions et les sociétés,
- Entreprendre toute autre tâche correspondant aux buts et aux activités de la loi selon les instructions du Ministre.

Les institutions publiques, les employeurs et les organisations non gouvernementales sont obligés de fournir au Centre pour l'égalité entre les sexes des informations générales dont il peut avoir besoin pour ses opérations. Dans des circonstances particulières, le Centre peut prendre des mesures juridiques pour obtenir la reconnaissance des droits d'un plaignant sur la base des opinions du Comité des doléances en matière d'égalité entre les sexes.

Le Conseil pour l'égalité entre les sexes

Le Conseil pour l'égalité entre les sexes est un organe composé de neuf membres désignés par le Ministre des affaires sociales. Le Président est désigné sans nomination. La Confédération islandaise du travail; la Confédération des employés d'État et des employés municipaux, le Ministère des finances, la Fédération des associations de femmes islandaises, l'Association islandaise sur les droits des femmes, la Confédération des employeurs islandais et l'Association nationale des autorités locales islandaises désigneront chacun un membre. Ces organes s'efforceront, dans la mesure du possible de désigner un homme et une femme pour chaque siège du Conseil pour l'égalité entre les sexes, donnant ainsi la possibilité de désigner un nombre approximativement égal de femmes et d'hommes. Le Conseil fera des efforts systématiques pour égaliser le statut et le droit des femmes et des hommes sur le marché du travail et fournira des propositions au Ministre des affaires sociales concernant les mesures à prendre dans ce domaine.

Coordonnateurs de l'égalité entre les sexes

Outre ces modifications structurelles, chaque ministère doit désigner un coordonnateur de l'égalité entre les sexes qui contrôlera les activités en matière d'égalité entre les sexes relevant de son ministère ainsi que des institutions travaillant sous ses auspices.

Les coordonnateurs présenteront au Centre pour l'égalité entre les sexes un rapport annuel sur les activités du Ministère.

Statistiques

Dans l'élaboration de statistiques officielles sur les personnes et dans les entrevues, ainsi que dans les enquêtes d'opinion, des informations seront rassemblées, compilées, analysées et présentées sur la base du sexe à moins que des circonstances particulières, notamment la protection de la vie privée, n'empêchent cela.

Programmes en faveur de l'égalité entre les sexes

Une disposition stipule que les institutions et les entreprises avec plus de 25 employés doivent organiser des programmes concernant l'égalité entre les sexes ou prendre des dispositions spéciales concernant cette égalité dans leur politique en matière d'emploi.

Discrimination fondée sur le sexe

La loi interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte fondée sur le sexe. On considère qu'il y a une discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage une proportion sensiblement plus élevée des membres d'un sexe, sauf si cette provision, ce critère ou cette pratique est appropriée et nécessaire et peut être justifiée par des facteurs objectifs sans rapport avec le sexe. Les employeurs n'ont pas le droit de faire une discrimination entre leurs employés en ce qui concerne les salaires ou d'autres conditions de travail sur la base du sexe. La même règle s'applique à la promotion, à l'éducation permanente, à la formation professionnelle, aux congés pour étude, aux conditions de travail et à d'autres questions.

Au titre de l'article 25 de la loi sur l'égalité entre les sexes, un employé qui cherche à obtenir réparation au moyen de cette loi ne peut être licencié pour cette raison. L'employeur doit également s'assurer qu'aucun employé n'est soumis à une injustice dans son travail, c'est-à-dire en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail ou l'évaluation de ces résultats due au fait qu'il ou elle s'est plaint(e) de harcèlement sexuel ou de discrimination sur la base du sexe. Si l'on démontre qu'il y a une preuve de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'employeur sera obligé de prouver que la principale cause de sa décision n'était pas le sexe. La même règle s'applique si l'employeur viole l'article 25 sur l'interdiction du licenciement auquel cas, il/elle doit démontrer que le licenciement ou la prétendue injustice n'était pas fondé sur la demande de réparation de l'employé pour cause de harcèlement sexuel ou d'autres discriminations sexuelles. Cette règle ne sera pas appliquée si le licenciement a lieu plus d'un an à partir du moment où l'employé a demandé réparation au titre de la loi.

Quiconque viole la loi n° 96/2000, délibérément ou par négligence, sera passible de dommages au titre du règlement général. En outre, en vertu de l'article 28, la partie en question peut être tenue de verser compensation pour une perte non financière en plus de la perte financière à la partie lésée, le cas échéant. Au titre de l'article 29, la violation de la loi est passible d'amende à verser au trésor public.

Alinéa c)

Comité chargé d'examiner les doléances en matière de d'égalité entre les sexes

Le Comité chargé d'examiner les doléances en matière de d'égalité entre les sexes est composé de trois juristes désignés par le Ministre des affaires sociales; la Cour suprême d'Islande en désigne deux: le président et le vice-président. Le rôle du Comité chargé d'examiner les doléances est d'examiner et de rendre un avis étayé par des preuves sur le fait que les dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes ont été violées ou non. Les décisions du Comité sont sans appel.

Les personnes et les organisations non gouvernementales en leur propre nom ou au nom de leurs membres, qui considèrent qu'ils ont été soumis à des violations de cette loi peuvent chercher compensation auprès du Comité chargé d'examiner les doléances en matière de d'égalité entre les sexes. Dans des circonstances particulières, ce Comité peut examiner des affaires qui lui sont confiées par d'autres personnes. La plupart des doléances portées devant ce Comité concernent une discrimination supposée sur le marché du travail et notamment sur l'emploi, le licenciement ou les salaires.

Les conclusions du Comité ne lient en aucune manière les parties intéressées; le Comité présente au contraire des arguments pour des améliorations, c'est-à-dire s'il considère qu'une certaine mesure est contraire aux dispositions de la loi. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes est préoccupé par le fait que les décisions du Comité chargé d'examiner les doléances n'ont pas de caractère contraignant, notamment dans les cas où des organes officiels violent la loi. La principale raison de cette situation est qu'il s'agit d'un Comité exécutif spécial qui a été fondé pour entendre les doléances de parties privées sur la base de la loi sur l'égalité entre les sexes; il est donc considéré comme inapproprié de faire ces décisions contraignantes à l'égard des parties car il ne s'agit pas réellement d'un tribunal. De plus, il a été jugé nécessaire d'observer l'égalité entre les parties de façon à ce que les doléances au sujet des mesures prises par des organes ou des sociétés publics ne soient pas traitées de manière différente de celles qui concernaient des décisions prises par des parties privées. La même situation s'applique aux comités des doléances qui fonctionnent dans le cadre d'une autre législation et qui traitent des différends entre des parties privées, par exemple le Comité des doléances sur les bâtiments en copropriété. D'autres considérations s'appliquent au cas de comités chargés d'examiner les doléances qui prennent des décisions concernant la validité des mesures prises par d'autres organes du gouvernement, par exemple, le Comité chargé d'examiner les doléances aux services sociaux et le Comité chargé d'examiner les doléances sur la planification et la construction. Il est toujours possible de renvoyer des différends directement aux tribunaux sans les présenter d'abord au Comité chargé d'examiner les doléances sur l'égalité entre les sexes et ainsi d'obtenir un jugement contraignant. Les parties aux différends peuvent s'adresser à un Comité d'aide juridique s'il considère qu'ils sont incapables de supporter les dépenses que leur cas leur imposerait s'il était présenté devant les tribunaux.

En fonction de cette loi, le Comité peut, dans des cas très particuliers, présenter une plainte au tribunal pour faire reconnaître les droits de la partie en question. D'après la nouvelle loi, le Centre pour l'égalité entre les sexes a le même droit. La raison de ce changement est qu'il n'a pas été possible de faire admettre dans l'administration publique que le Comité prenne d'abord une décision indépendante dans un cas et ensuite devienne le plaignant qui présente le même cas devant les tribunaux.

Le Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes a reçu 11 affaires en 1998. Il est d'avis que, dans neuf cas, les dispositions de la loi ont été violées. Deux cas n'ont pas été considérés comme constituant une violation de la loi. En 1999, le Comité a reçu 22 affaires. Il a considéré 13 affaires comme constituant des violations de la loi sur l'égalité entre les sexes; quatre affaires n'ont pas été jugées de la même manière. Une affaire a été considérée comme non applicable et quatre ont été retirée. En l'an 2000, le Comité a reçu huit affaires. Cinq ont été considérées comme constituant des violations de la loi sur l'égalité entre les sexes; deux n'ont pas été considérées de la même manière. Un cas a été réglé. En 2001, le Comité a reçu cinq affaires. Une était considérée comme une violation de la loi sur l'égalité entre les sexes. Deux autres ne l'étaient pas. Un cas a été retiré et un autre a été jugé impropre. En 2002, 11 affaires ont été reçues. Deux affaires ont été considérées comme constituant des violations de la loi sur l'égalité entre les sexes et sept ne l'étaient pas. Un cas a fait l'objet d'une relaxe et un n'a pas été mené à bien.

De 1998 à 2000, le Comité chargé d'examiner les doléances a introduit un cas au tribunal fondé sur l'opinion du Comité. Deux autres cas connexes, tous concernant des questions de différence de salaires entre des personnes de sexe différent ont été présentés par les femmes intéressées. Tous les règlements ont été en faveur des plaignants. Depuis 2000, le Centre pour l'égalité entre les sexes a lancé une procédure juridique dans un cas, deux ont été présentés par les femmes intéressées et un par le Syndicat représentant les plaignants. Tous les autres cas ont été réglés entre l'employeur et l'employé par un processus de négociation suivant une opinion du Comité chargé d'examiner les doléances. Le Centre pour l'égalité entre les sexes offre un appui actif dans ces processus de négociation.

Tribunaux nationaux

Au cours de la période commençant le 1er janvier 1997 et allant jusqu'au 31 décembre 2002, la Cour suprême a jugé 12 affaires concernant l'égalité entre les sexes. Cinq concernaient des doléances sur la violation de la loi sur l'égalité entre les sexes au moment de conclure des contrats d'emploi. Dans trois cas, l'accusé a été acquitté et dans deux cas, le tribunal a considéré que les violations ont bien eu lieu.

Dans l'affaire n°46/1998, la Cour suprême a estimé que l'égalité n'a pas été observée dans l'engagement d'un vétérinaire régional. Le plaignant et la personne qui a été employée ont été comparés du point de vue des qualifications et le plaignant a été considéré comme le mieux qualifié. En outre, on savait à l'époque qu'il y avait moins de femmes que d'hommes travaillant en tant que vétérinaires régionaux. Le plaignant, une femme, a donc reçu une compensation correspondante à la perte financière estimée qu'elle était considérée comme ayant dû souffrir du fait de ne pas avoir pu avoir le travail en question. En déterminant le montant de la compensation, on a tenu compte de la différence entre son salaire et ceux du vétérinaire régional pendant la période allant du 1er avril 1994 au 31 décembre 1998. Les juges n'ont pas considéré qu'elle avait souffert d'une perte non pécuniaire à cet égard. Cette opinion était fondée en partie sur le fait qu'elle avait demandé et obtenu une autre position de vétérinaire régional.

L'affaire n° 224/1998 concernait la nomination au poste de directeur des cimetières de Reykjavik. Treize des 33 candidats paraissaient compétents pour cet emploi et ont été invités à des consultations avec la direction des cimetières de Reykjavik. Ces entretiens ont permis de retenir les noms de cinq candidats, dont celui du plaignant, et de les présenter au Conseil des cimetières de Reykjavik. Néanmoins, le Conseil d'administration a décidé que le candidat ne pouvait pas être choisi; il avait préalablement décidé que le choix final de la personne pour occuper le poste devrait être fait lors d'un vote pendant une réunion générale. Le tribunal a estimé que de ce fait, la décision du Conseil de déterminer le choix du candidat par un vote n'était pas considéré comme une violation de la loi susmentionnée car elle ne libérait pas le plaignant de l'obligation générale d'observer la forme d'égalité que cette loi cherche à protéger. Comme il n'était pas possible de déterminer si le résultat du vote avait tenu compte du sexe du candidat, le tribunal a estimé qu'il n'était pas possible d'accorder une compensation au plaignant pour la raison qu'il n'avait pas reçu le poste du fait d'une violation de la loi sur l'égalité entre les sexes. L'accusé a donc été acquitté de la compensation demandée.

Au cours de la période en question, trois arrêts de la Cour suprême ont été donnés sur le partage des droits de pension dans les couples qui divorçaient. Dans le

cas n° 253/2001 du 18 décembre 2001, la Cour n'a pas accepté une demande de la femme qui voulait avoir la moitié des droits de pension de son mari au titre de la loi sur le mariage. Le couple a divorcé après un mariage de 34 ans. La femme avait un taux d'invalidité de 75 % et n'avait pas travaillé en dehors du foyer; elle avait pris soin de la maison et des enfants. L'homme avait travaillé comme manœuvre et surveillant de machine et avait pris sa retraite à 70 ans à l'automne de 2000. La Cour suprême a comparé les revenus des parties et a déterminé que le revenu de l'homme consistait en sa pension de vieillesse et celle de la femme en sa pension d'invalidité versée par l'Institut d'État pour la sécurité sociale. Le tribunal a considéré que pour évaluer les droits de pension et déterminer s'il devait être exclu de la division des affaires financières du couple, il était nécessaire d'avoir une vue complète de la situation réelle des parties. Le tribunal s'est référé au document explicatif de l'acte de mariage qui déclarait qu'il serait injuste d'exclure les droits individuels de la division et a estimé que des raisons particulières seraient nécessaires pour les inclure dans le partage. Le tribunal a estimé qu'il n'avait pas été démontré qu'il était injuste d'exclure les droits de pension du mari du partage des finances conjointes du couple.

Dans son jugement sur l'affaire n° 170/2002, du 26 avril 2002, il a par ailleurs été estimé injuste d'exclure les droits de pension du mari lors du partage des finances du couple. La Cour suprême a fondé son opinion sur le jugement de la cour de district dans un cas analogue. Dans son jugement, la cour de district a mentionné le cas n° 253/2001 en déclarant que, en principe, il était nécessaire d'avoir une vue complète de la situation réelle des parties et que dans certains cas, il serait injuste d'exclure les droits de pension du partage. Les parties dans ce cas avaient vécu ensemble pendant 18 ans; ils avaient été mariés pendant 15 ans. Au cours de cette période, la femme s'était occupée de la maison et des enfants. Le mari avait eu un travail stable avec un salaire élevé et si les circonstances n'avaient pas changé, il aurait gagné des droits de pension élevés à l'âge de 65 ans. Prenant tous ces faits en considération, le tribunal a jugé injuste d'exclure les droits de pension du mari du partage. Lorsqu'il a déterminé la somme à laquelle la femme avait droit, le tribunal a pris en considération l'avantage inclus dans le fait que sa part des droits de pension du mari prenait la forme du versement d'une somme forfaitaire. De plus, la Cour suprême a estimé qu'il fallait tenir compte de l'âge de la femme, ainsi que des possibilités d'obtenir des droits de pension pour elle-même.

Finalement, la Cour suprême a donné son jugement dans le cas n° 445/2002 du 10 octobre 2002 estimant que la partie des droits de pension du mari devrait être considérée comme la propriété commune du couple et devait donc être partagée entre lui et sa femme suivant les règles générales appliquées à la séparation des moyens financiers lors d'un divorce. Comme dans les cas décrits ci-dessus, une évaluation complète a été faite de la situation réelle des parties. Ceci étant fait, le tribunal n'a pas estimé qu'il n'y avait pas de raison que les droits à la pension du mari soient séparés du partage des biens.

Il faut être prudent lorsque l'on tire des conclusions des jugements décrits ci-dessus; il est néanmoins clair que les tribunaux islandais ont reconnu que dans des cas particuliers il peut être injuste d'exclure les droits de pension d'un époux des biens partagés au moment du divorce. Ceci s'applique en particulier quand l'un des époux n'a pas travaillé en dehors du foyer, pendant le mariage ou la cohabitation du couple.

Alinéas d) à g)

Le Gouvernement islandais a pris des mesures systématiques pour introduire et promouvoir l'égalité entre les sexes dans tous les domaines de la société (voir l'article 1 de la loi sur l'égalité entre les sexes, n° 96/2000). Chacun doit avoir des possibilités égales de tirer parti de leurs propres efforts et de développer leur capacité, quel que soit leur sexe. Beaucoup a déjà été fait ces dernières années, mais le Gouvernement est pleinement conscient que des efforts supplémentaires sont nécessaires.

Parmi les autres mesures, le Gouvernement a exécuté des plans quadriennaux d'action; au titre de l'article 9 de la loi sur l'égalité entre les sexes, le Ministre des affaires sociales présentera au Parlement, dans l'année suivant les élections parlementaires, une motion en vue d'une résolution du Parlement sur un programme concernant les questions d'égalité, après avoir reçu des propositions des divers ministères et du Centre pour l'égalité entre les sexes. Ce programme inclut un plan d'action détaillé et une estimation des fonds nécessaires pour réaliser tous les projets relatifs à l'égalité.

À l'heure actuelle, il y a de nombreux comités officiels travaillant à l'étude de la situation et à établir un ordre du jour pour l'avenir. Le Centre pour l'égalité entre les sexes, en coopération avec les coordonnateurs des ministères, entre autres, a commencé à préparer un nouveau plan d'action pour les années 2004-2008. Encore plus d'importance sera accordée à l'intégration totale des idéologies et des méthodes, activant ainsi les ministères et leurs organes subsidiaires dans le travail pour l'égalité et la non discrimination. Dans ce domaine, il a été jugé nécessaire d'accroître l'implication des hommes dans les questions d'égalité, car l'égalité entre les sexes est une question qui regarde aussi bien les femmes que les hommes.

La politique du Gouvernement a été d'avoir une législation ne tenant pas compte des sexes et les responsables de l'élaboration des projets de loi du Gouvernement sur la législation ont été priés de tenir compte de ce principe. Il convient de mentionner particulièrement que la disposition 19/1940 du Code pénal avec les amendements ultérieurs, ne contient aucun préjugé fondé sur le sexe.

Article 3

L'article 65 de la Constitution et la loi sur l'égalité entre les sexes n° 96/2000 interdisent toute discrimination sur la base du sexe (voir également le règlement n° 47/2003). De plus, le principe de l'égalité entre les sexes est encore renforcé par la loi sur la procédure exécutive n° 37/1993 qui énonce le principe de base que, lorsque les autorités officielles jugent une affaire, elles doivent veiller à la consistance et à l'égalité dans le contexte juridique. Il est particulièrement souligné que dans la solution des affaires, il est interdit de discriminer entre les parties sur la base d'une position fondée sur leur sexe. Cette mesure compte notamment pour les services sociaux, le système de santé, le système de sécurité sociale et le système d'enseignement.

Programme d'action sur l'égalité entre les sexes

Les autorités jouent un rôle important dans la lutte contre les opinions traditionnelles concernant le sexe et le rôle des sexes. Depuis 1992, le Parlement a adopté trois programmes quadriennaux sur les mesures visant à appliquer l'égalité entre les sexes. Après les élections parlementaires de 2003, un nouveau programme

entrera en vigueur en 2004. En vue de ce programme, une décision a été prise en 2001 visant à étendre le présent programme d'action (1998-2001) pour deux ans (2002-2003) et profiter de la possibilité de centrer ce programme sur les méthodes permettant de démarginaliser les femmes. Ce programme a été également appuyé par le fait que certains des progrès à réaliser n'étaient pas terminés ou avaient besoin d'être remis à jour. L'édition révisée a été présentée au Parlement en avril 2002.

La conclusion générale du dernier rapport, qui a été présentée à la session du Parlement en 2001-2002 est que le programme a eu des incidences considérables dans pratiquement tous les domaines d'action. Par exemple, la proportion des femmes dans la police et parmi les gardiens de prison s'est élevée; un des projets du Ministère de la justice et des affaires ecclésiastiques a été d'engager plus de femmes dans la police et parmi les gardiens de prison au cours du programme. En 1996, les femmes représentaient 4,3 % de la force nationale de police; en 2001 le nombre des femmes était passé à 8,02 %. En 1997, les femmes qui ont terminé leurs études au Collège de formation de la police représentaient 7,14 % du total. Ce nombre s'est accru régulièrement et au printemps de 2001, 16,13 % des diplômés étaient des femmes. En 1996, 7,7 % des gardiens de prison étaient des femmes. En 2001, ce taux était passé à 15,6 %. Ce résultat a été obtenu surtout grâce à l'encouragement donné aux femmes de postuler pour de nouveaux postes dans le système.

Un autre exemple qui peut être attribué dans une certaine mesure au programme d'action est le rôle joué par les femmes en politique. Ce programme a permis la création d'un comité chargé de rechercher les moyens d'accroître l'activité et la participation des femmes dans la politique générale. En septembre 1998, le Ministre des affaires sociales a désigné un comité chargé d'accroître la participation des femmes dans la politique. Après les élections de 1995, la représentation des femmes au Parlement (Althingi) était de 25 %. Ce comité a fonctionné jusqu'à janvier 2003 et ses objectifs étaient essentiellement de former, de gérer et de mener des campagnes d'information ainsi que de faire de la publication. La première tâche du comité était d'augmenter le nombre des femmes au Parlement après les élections de 1999. En fait, après ces élections, 35 % des membres du Parlement étaient des femmes. Le comité a alors travaillé à augmenter le nombre des femmes dans le gouvernement local. Des élections ont eu lieu en mai 2002 et le pourcentage des femmes dans le gouvernement local s'est élevé de 28,5 % à 31 % (voir également l'examen de l'oeuvre du comité à l'alinéa a) de l'article 7).

Le programme pour la période 1998-2001 contenait également une disposition spéciale concernant un projet de statistique visant à appliquer la décision du gouvernement selon laquelle il conviendrait d'analyser tous les résumés et rapports statistiques par sexe. Deux ans après, l'Althingi a approuvé ce programme d'action et il a été décidé d'ajouter la disposition spéciale suivante concernant les analyses statistiques dans la loi sur l'égalité entre les sexes n° 96/2000:

« Dans la production de statistiques officielles sur les personnes et dans les entretiens et enquêtes d'opinion, des informations seront recueillies, rassemblées, analysées et présentées sur la base du sexe à moins que des circonstances particulières telles que la protection de la vie privée n'aillent contre cet objectif. »

Un des projets entrepris par le Ministère de l'industrie et du commerce dans le cadre du programme d'action pour 1998-2001 était de créer un comité pour

rechercher s'il y avait besoin d'un appui spécial pour les projets commerciaux des femmes. Le Comité a publié son rapport, « l'activité commerciale des femmes » (Atvinnurekstur kvenna) en automne 1998. Ce rapport contient des informations complètes sur le statut des femmes au travail, ainsi que sur leurs conditions de travail et des listes précisait les services d'appui qui ont été créés en Islande pour les femmes d'affaire. La principale conclusion du comité était qu'une aide aux entreprises féminines est également importante du point de vue de l'égalité entre les sexes et de la famille car il encourage la participation des femmes aux affaires et peut contribuer à ralentir la dépopulation des zones provinciales. Un groupe de travail désigné par le Ministre de l'industrie et du commerce a lancé une association pour les femmes d'affaires. Cette association a été fondée en avril 1999. Ses principaux objectifs sont de faciliter les partenariats et la collaboration entre les femmes d'affaires ainsi que de créer un groupe cible pour travailler avec les banques et d'autres fonds et institutions de prêt.

Le Programme révisé (2002-2003) a pour but de réaliser une intégration dans tous les domaines de la société. Cette œuvre sera réalisée par des projets spéciaux et la désignation de coordonnateurs chargés de l'égalité entre les sexes dans les ministères. Le programme a débuté avec les trois projets ci-après à être réalisés en moins de deux ans:

1. Analyses statistiques

Dans le cadre de ce projet, les ministères et d'autres organes officiels doivent suivre l'article 21 de la loi sur l'égalité entre les sexes concernant l'analyse des données statistiques par sexe. Les statistiques d'Islande doivent surveiller l'application de cette disposition, en collaboration avec le Centre pour l'égalité entre les sexes.

2. Comité chargé de surveiller l'application du principe d'égalité des sexes dans les organes politiques publics

Le bureau du Premier Ministre a désigné un comité chargé de recueillir des informations sur la manière dont les politiques concernant l'égalité entre les sexes sont observés dans tous les plans et dans toutes les mesures du gouvernement et des autorités locales. Le rapport du comité a été publié en novembre 2002. Ses principales conclusions étaient que les autorités montrent une volonté évidente d'assurer l'égalité entre les sexes.

Le comité a fait les recommandations ci-après:

- Il conviendrait de donner plus d'importance à l'enseignement sur l'égalité entre les sexes et sur la démarginalisation des femmes dans les emplois publics.
- Les coordonnateurs des ministères chargés d'appliquer l'égalité entre les sexes devraient jouer un rôle plus important et tous les ministères devraient élaborer des plans visant à l'égalité entre les sexes.
- L'Association des autorités locales devrait encourager ces autorités à s'acquitter de leur devoir prévu par la loi en désignant des comités pour l'égalité entre les sexes et en élaborant des problèmes sur des questions relatives à cette égalité.

- Un guide/index sur l'égalité entre les sexes devrait être publié pour assurer son application.
- Le programme d'action du gouvernement sur l'égalité entre les sexes devrait être évalué par un organe indépendant.

3. *Le Comité sur le pouvoir économique des femmes*

En octobre 2000, le Premier Ministre a désigné un comité de trois spécialistes chargés d'élaborer un plan de recherche sur la situation et la puissance économique des femmes. Selon les suggestions du comité, quatre projets de recherche sont réalisés:

- Analyses statistiques. Des statistiques par sexe seront établies pour montrer la situation et l'influence des femmes dans l'économie islandaise par rapport à celle des hommes.
- Une étude sur l'écart des salaires en fonction du sexe sur le marché du travail islandais. Cette étude a été faite en coopération avec le Conseil pour l'égalité entre les sexes et les résultats ont été présentés en septembre 2002 (voir des détails sous l'article 11, alinéa d)).
- Une étude sur la situation des femmes dans des postes de responsabilité. Dans le cadre de ce projet, une information sera recueillie sur le nombre d'hommes et de femmes ayant des positions élevées dans des entreprises publiques et privées islandaises.
- Étude générale sur les opinions. Il s'agit de faire une étude sur l'opinion des islandais concernant diverses questions qui peuvent avoir de l'influence sur la situation et le pouvoir économique des femmes dans les postes de responsabilité en Islande.

Les projets énumérés ci-dessus sont d'une nature générale et concernent les activités de tous les ministères du gouvernement. On trouvera ci-après des descriptions des projets concernant les fonctions des divers ministères; comme ces projets sont très nombreux, la liste n'est pas vraiment complète.

Ministère de la justice et des affaires ecclésiastiques

a) La situation des femmes dans la police

Ce projet est la suite d'une campagne précédente visant à augmenter le nombre des femmes dans les forces de police, en particulier dans des postes de responsabilité. Les femmes deviennent rapidement majoritaires parmi les étudiants du Collège de police; elles ont été particulièrement encouragées à entrer dans ce collège et, selon toute vraisemblance, cela augmentera le nombre de femmes dans la force de police à l'avenir. En plus d'encourager l'augmentation du nombre des femmes dans la force de police, le Ministère de la justice accordera également une attention particulière à la situation des femmes travaillant dans la police.

b) La situation des femmes dans l'église

Le Ministère de la justice et des affaires ecclésiastiques a demandé au Bureau de l'Évêque de s'intéresser à la situation des femmes au sein de l'Église nationale. En 1998, l'Assemblée ecclésiastique a adopté un plan pour l'égalité entre les sexes, qui est entré en vigueur le 1er janvier 1999. L'Assemblée a désigné un comité pour

l'égalité entre les sexes, qui a commencé à fonctionner au moment où le plan est entré en vigueur. Les points principaux du plan sont les suivants :

1. Corriger le déséquilibre des sexes dans l'église.
2. Égaliser la représentation des hommes et des femmes dans les conseils et comités de l'église nationale.
3. Chercher à obtenir un salaire égal pour les hommes et les femmes dans l'église.
4. Appeler l'attention sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes.
5. Réviser l'utilisation du vocabulaire dans la pratique de l'église.

c) Égalité – droits de l'homme

Le Ministre de la justice mettra l'accent sur la sensibilisation du public aux droits de la femme. Cette éducation sera intégrée dans l'éducation générale concernant les questions des droits de l'homme et l'importance de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) sera soulignée.

d) Prostitution – traite des femmes

En avril 2001, le Ministre de la justice a composé un comité chargé de proposer des mesures pour lutter contre la prostitution et la pornographie. Ce comité a présenté son rapport au Ministre en avril 2002, accompagné de recommandations en vue de lutter contre ces problèmes. Les recommandations sont étudiées en vue de modifier la législation notamment pour mettre fin à la prostitution (voir également le texte sur l'article 6). Le Ministre soulignera le renforcement de la collaboration et de la coopération internationales, en particulier en ce qui concerne les mesures pour lutter contre la traite des êtres humains. Le Ministère a participé à une Campagne nordique-baltique contre la traite des femmes qui a commencé en mai 2002 et s'est terminée officiellement avec une conférence en février 2003 (voir également le texte concernant l'article 6). En février 2003, le Ministre a présenté un projet de loi au parlement bannissant la traite des êtres humains. Le parlement a adopté une nouvelle loi en mars 2003.

e) Protection des témoins et situation des victimes

Des efforts ont été déployés au Ministère de la justice, depuis quelques années, pour améliorer la protection des témoins et la situation des victimes. Dans le cadre de ce processus, on s'est efforcé de protéger les femmes qui sont victimes de violence dans les foyers ou qui ont reçu des menaces de leur époux ou de leur ancien époux. La législation islandaise sera révisée afin d'être améliorée le cas échéant, en particulier afin de protéger les femmes dans les cas mentionnés ci-dessus. Dans le même temps, une collaboration a commencé entre les pays nordiques en vue d'améliorer la protection des témoins ainsi que les diverses questions mentionnées ci-dessus.

Le Ministère des affaires sociales

a) Évaluation de l'égalité entre les sexes

Un groupe de travail a été créé pour établir un contact entre trois ministères, le Ministère des affaires sociales, le Ministère de l'industrie et du commerce et le

Ministère des finances. L'une des tâches de ce comité sera de rechercher les méthodes qui peuvent permettre d'évaluer le respect de l'égalité entre les sexes dans le projet de législation.

b) Instructions pour les délégués d'atelier

Un manuel pour les délégués d'atelier sera publié, suivi par des stages de formation. Ce manuel contiendra, sous une forme simple, de nombreuses informations sur les facteurs qui peuvent entraîner une discrimination entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Le Centre pour l'égalité entre les sexes élabore un manuel qui sera facile à utiliser sur Internet.

c) Fonds d'assurance pour les prêts aux femmes

Ce fonds est géré en coopération entre le Ministère des affaires sociales, le Ministère de l'industrie et du commerce et la ville de Reykjavík. Ce fonds a pour objet de dénombrer le nombre de femmes qui en ont bénéficié et qui seront examinées régulièrement. La principale conclusion du dernier rapport du Conseil du fonds est que celui-ci a été couronné de succès. (Voir également le texte concernant l'article 4.)

d) Les femmes et l'emploi

Les mesures concernant le marché du travail consistent essentiellement en une aide aux chômeurs. Une attention particulière est accordée à l'emploi des femmes et des allocations spéciales ont été fournies aux femmes pour gérer leur travail. L'objectif de ces allocations a été d'élargir les possibilités d'emploi, de stimuler l'emploi dans les régions rurales et de donner aux femmes un accès plus facile aux capitaux non seulement dans les cas où elles sont en situation d'infériorité mais aussi lorsqu'elles demandent une assistance aux sources traditionnelles de crédit.

La Direction de la main d'oeuvre doit évaluer ses mesures et, en coopération avec les partenaires sociaux, élaborer des mesures visant spécialement à aider les femmes chômeuses à trouver un emploi et/ou à renforcer leur situation d'une manière ou d'une autre.

e) Conseiller en matière d'égalité entre les sexes

Un conseiller en matière d'égalité entre les sexes a été recruté dans la région du nord-ouest du fait du taux de chômage élevé parmi les femmes dans cette région par rapport à d'autres parties du pays. Il s'agissait d'un projet expérimental et lorsque l'on a évalué ses résultats, il a été décidé de prolonger le projet jusqu'à la fin de 2005. Il sera également étendu à d'autres régions du pays. Depuis le 1er octobre 2002, un conseiller en matière d'égalité entre les sexes a été envoyé dans la région du nord-est. Le 1er août 2003, le projet du nord-ouest a été terminé et depuis cette date il y a eu un conseiller dans la région du sud.

f) Mesures prises pour empêcher le harcèlement sexuel

Une étude sur le harcèlement sexuel réalisée et publiée en 1998, a confirmé l'existence du problème sur le marché du travail. Pour faire face à ces conclusions, on a élaboré l'article 17 de la loi sur l'égalité entre les sexes, n° 96/2000 afin de définir et d'interdire le harcèlement sexuel. Le même article place la responsabilité sur les employeurs et les responsables des activités sociales en ce qui concerne des mesures particulières pour empêcher les gens d'être soumis à un harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les écoles, etc. Des directives sur la manière de faire face au harcèlement sexuel sont élaborées en collaboration avec le Centre pour l'égalité entre les sexes et l'administration de la santé et de la sécurité au travail.

g) Responsabilité des hommes

Le projet « Responsabilité des hommes » a été lancé comme une expérience d'avril 1998 à la fin de 2001. Il s'agissait d'un programme de traitement pour les hommes qui souhaitent mettre fin à l'usage de la violence dans les relations familiales. Le financement a été essentiellement fourni par la Croix-Rouge islandaise, le Ministère de la santé et de la sécurité sociale et le Ministère des affaires sociales. La Croix-Rouge islandaise était responsable de la gestion quotidienne du programme. Deux psychologues ont appliqué le traitement qui était essentiellement mené à l'intention de groupes. Le programme a été évalué et considéré comme un succès relatif. Dans le programme d'action révisé, le Ministère des affaires sociales, en collaboration avec le Ministère de la santé et de la sécurité sociale et la Croix-Rouge islandaise, est chargé d'organiser la suite de ces programmes et de les développer d'une manière qui permette à des personnes plus nombreuses d'en bénéficier.

Le Ministère des finances

a) Étude des incidences d'un nouveau système de salaire sur les différences de salaires fondées sur le sexe.

La plupart des accords collectifs signés par le Ministre des finances, au nom du Trésor public et des syndicats de la Fédération des fonctionnaires d'État et municipaux et de la Fédération des diplômés universitaires qui devaient être valides jusqu'en 2000 ont été accompagnés d'une déclaration renouvelant la politique du gouvernement visant à supprimer les différences de salaire entre les hommes et les femmes, qui ne pouvaient pas être expliquées autrement que dues à la différence entre les sexes et il a été souligné qu'un nouveau système de salaire donnait une possibilité d'obtenir ce résultat. Sur la base de cet accord, le Ministère des finances et la ville de Reykjavík ont contacté l'Institut des sciences sociales de l'Université d'Islande et lui ont demandé d'examiner les différences de salaire qui ne peuvent s'expliquer que par une différence de sexe.

b) Mesures visant à appeler l'attention des chefs des services administrés par le Ministère

Il est prévu de présenter de la documentation ou d'organiser des conférences en vue d'éveiller l'intérêt sur les questions d'égalité à des réunions entre le Ministère des finances et les chefs des organes sous son administration. Il est également prévu d'augmenter la proportion de femmes dans les comités et les conseils dépendants du Ministère au cours de la période du programme. L'accent sera également mis sur l'observation de l'égalité entre les sexes dans tous ses aspects dans la politique du personnel du Ministère.

Association des statistiques d'Islande

a) Toutes les données doivent être classées par sexe

En collaboration avec le Centre pour l'égalité entre les sexes, l'Association des statistiques d'Islande surveillera les progrès accomplis dans le domaine de l'analyse de toutes les statistiques officielles et rappellera régulièrement cette politique, comme le veut la loi.

b) Manuel de statistiques sur la situation des hommes et des femmes

Il est prévu de publier un manuel de statistiques contenant une vue générale de la situation des hommes et des femmes pendant la période du programme d'action.

Le Ministère de la santé et de la sécurité sociale

a) Un comité chargé d'élaborer des projets sur les questions relatives à la santé des femmes

Le Ministère de la santé et de la sécurité sociale a désigné un comité chargé d'élaborer des projets sur les questions de la santé des femmes. Ce comité prendra en priorité les tâches et les projets, élaborera des plans d'action et les réalisera. L'objectif de ce comité chargé d'élaborer des projets est également d'assurer que les institutions sanitaires et les fournisseurs de service mettront l'accent sur les besoins et la situation différente des hommes et des femmes.

b) Programme d'instruction pour les futurs pères

Des programmes d'instruction spéciaux pour les futurs pères ont été élaborés. Ces programmes feront partie de la préparation qui sera offerte aux futurs parents. En même temps, une campagne sera lancée afin de rendre le personnel des institutions de soin de santé plus conscient de la capacité des pères de jouer un rôle plus actif au cours de la grossesse et de la naissance, ainsi que dans le domaine du soin aux enfants.

c) Calcul des compensations d'incapacité en vue de l'égalité entre les sexes

Il est prévu d'examiner, en utilisant des méthodes de démarginalisation des femmes, si les calculs des indemnités d'incapacité sont fondés sur les évaluations traditionnelles du travail accompli par les femmes et les hommes.

d) Campagnes spéciales de prévention contre les drogues et la consommation du tabac

Dans les campagnes visant à réduire la consommation de drogues et de tabac, il sera tenu compte du fait que la consommation des femmes et des jeunes filles peut différer de celle des hommes et des garçons. Il est prévu de faire une expérience en adressant de la publicité et de l'information spécialement aux jeunes filles.

e) Comportement à risque des hommes

Les hommes et les garçons constituent la majorité des blessés, des suicidés et de ceux qui font une consommation abusive de substances. Il s'agit d'un problème de santé majeur et il est donc important d'en rechercher les causes. Le Ministère recherchera spécialement les images de la masculinité dans la société, lesquelles jouent un rôle vital dans ce comportement et entraînent des blessures, des suicides et des empoisonnements.

Le Ministère de l'industrie et du commerce

a) Appui du Nouveau fonds de développement des affaires pour les créations d'affaires féminines

Le rôle du Nouveau fonds de développement pour les affaires est d'encourager la croissance et le développement des affaires islandaises. Il est conçu en partie comme un appui puissant pour les petites et moyennes entreprises. Les femmes s'occupent de plus en plus des petites et moyennes entreprises et le Ministère de l'industrie et du commerce considère comme important d'appuyer cette tendance. Le

Ministère demandera instamment au Conseil du fonds de veiller à ce que celui-ci appuie l'implication des femmes dans les affaires au cours de ses opérations ordinaires et qu'il crée de nouvelles possibilités à leur intention.

Le Ministère de l'agriculture

a) Les droits sociaux et économiques des femmes dans le secteur agricole

Certaines dispositions concernant la propriété dans les secteurs agricole et fermier et les droits et obligations correspondants seront examinés. Des amendements seront proposés le cas échéant afin d'égaliser la situation des hommes et des femmes.

b) Les possibilités d'emploi des femmes dans les régions rurales

Le Ministère de l'agriculture prendra des mesures pour tenir pleinement compte de la situation des femmes dans les régions rurales et dans tous les projets particuliers réalisés au cours du programme d'action actuel et qui auront une incidence sur la situation des femmes sur le marché du travail et sur les possibilités qu'elles ont de gérer leurs propres affaires commerciales et de suivre une éducation permanente.

Le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture

a) Programme visant à établir l'égalité et à supprimer la division traditionnelle des rôles

Le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture continuera en priorité à aider les écoles, à assurer l'égalité des droits des garçons et des filles, à éduquer les élèves au sujet de la situation des garçons et des filles et de lutter contre ceux qui restent fidèles à une division traditionnelle des rôles entre les sexes. Il est important que le système d'éducation ne contribue pas à une différence de salaire entre les sexes, c'est-à-dire en encourageant les femmes à suivre des stages d'étude particulière différents de ceux des hommes.

b) Enseignement sur les questions relatives à l'égalité dans les écoles

Un programme doit être élaboré pour renforcer l'enseignement des questions relatives à l'égalité dans les écoles et la prise de conscience parmi les professeurs et les directeurs d'école. Un accent particulier doit être mis sur la force des deux sexes et sur leurs obligations et leurs droits, ainsi que sur des documents à l'intention des familles et de l'information sur l'instruction académique et professionnelle dans les écoles à la fois primaires et secondaires. Dans ce rapport, l'accent sera mis sur la formation et l'instruction des professeurs et des directeurs d'école.

c) Accent supplémentaire sur l'enseignement du sport à l'intention des jeunes filles

Il y a un taux important d'abandon des sports chez les jeunes filles. Un comité qui a été nommé pour examiner la politique sur les activités sportives des jeunes filles et des femmes a présenté des conclusions détaillées et proposé des mesures visant à accroître la participation des femmes et des jeunes filles dans les sports. Le Ministère préparera un programme sur la base de ces propositions.

d) Ordinateurs et technologie informatique

Le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture continuera à considérer comme une priorité d'avoir les représentants des deux sexes acquérir une compétence en matière d'ordinateurs et de technologies informatiques et de veiller à ce que à tous les niveaux du système scolaire, le matériel utilisé intéressera autant les garçons que les filles.

Le Ministère de la communication et des transports

a) Les femmes dans l'industrie du tourisme

Il est prévu d'évaluer la contribution des femmes à l'industrie du tourisme, du fait que cette industrie devient constamment plus importante pour le niveau d'emploi en Islande et la constitution de revenu en général. Le but de l'étude est d'examiner l'implication des femmes et des hommes dans cette industrie en pleine croissance de façon à évaluer si des changements ou des mesures d'appui spécial peuvent aider les femmes aussi bien que les hommes.

Le Ministère de la pêche

a) Les femmes et le secteur de la pêche

Une étude sera menée afin de déterminer si et dans quel domaine les femmes actives dans le secteur de la pêche se sont établies comme employeurs indépendants. Une attention particulière sera accordée à l'accès des femmes à l'assistance sous la forme de dons et de prêts. Si l'enquête révèle des possibilités particulières pour les femmes dans ce domaine, un appui particulier leur sera apporté. De même, des mesures spéciales sont reprises si l'enquête révèle l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

b) Situation particulière des marins et de leur famille

Une étude sera faite des effets des longues absences des marins et de leur isolement par rapport à leur famille. Cette étude sera fondée sur une enquête préliminaire qui a déjà été réalisée.

Il est prévu de soumettre un rapport des résultats du programme d'action pour 2002-2003 et de l'état des divers projets dépendants du programme à l'Althingi au printemps 2004, moment où un nouveau programme couvrant la période 2004-2007 sera présenté.

Collaboration avec d'autres pays en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes

Comme il a été mentionné dans des rapports antérieurs, l'Islande participe au programme de coopération en vue de l'égalité entre les sexes au sein du Conseil des ministres des pays nordiques. Ce programme est fondé sur un plan nordique et le programme actuel concerne la période 2001-2005. Les objectifs généraux du programme sont les suivants:

- Les perspectives nordiques et la position de la communauté nordique doivent être promues dans la coopération européenne et internationale.
- La coopération doit renforcer les efforts nationaux de chaque pays nordique en direction de l'égalité entre les sexes.

- La notion d'égalité des sexes doit être insérée dans tous les domaines de la société, y compris dans toutes les activités du Conseil des ministres nordiques.

Une Conférence nordique sur l'égalité entre les sexes s'est tenue à Reykjavík en mars 1999. L'objectif de cette conférence était d'examiner l'égalité entre les sexes dans les conseils fournis par les services d'emploi dans les pays nordiques. Le Conseil des ministres nordiques a accordé des fonds pour le financement de la conférence, qui s'est tenue sous les auspices de la Direction de la main d'œuvre. Les participants devaient analyser comment des facteurs fondés sur le sexe influençaient les conseils, les offres d'emploi et les solutions et pour rechercher comment le sexe pouvait être rendu aussi neutre que possible en matière de conseils et de fourniture d'emplois et également comment un dialogue pourrait être établi avec le marché de la main d'œuvre, afin de briser le marché du travail partagé entre les sexes et d'appeler l'attention du secteur de l'emploi sur les avantages des entreprises où les femmes côtoient les hommes. Les participants étaient aussi préoccupés de la question de savoir comment ces objectifs pouvaient être atteints par une démarginalisation des femmes ou par d'autres méthodes. Les résultats et conclusions de la conférence ont été utilisés par la direction de la main d'œuvre pour promouvoir et mettre en œuvre une démarche fondée sur la démarginalisation des femmes.

Le Ministre des finances et le Centre pour l'égalité entre les sexes travaillent la main dans la main à un projet du Conseil des ministres nordiques sur les notions de sexe et d'égalité dans la politique économique, en coopération avec les autres pays nordiques. De nouvelles méthodes et de nouveaux instruments seront élaborés pour trouver des moyens de financer la démarginalisation des femmes.

Les municipalités de Reykjavík et l'Akureyri ont participé à un projet de démarginalisation des pays nordiques qui a été terminé en 2000. Dans les deux cas, l'accent était mis sur la démarginalisation dans les sports de jeunes et dans le secteur des récréations. La première conclusion est que les employés et les directeurs des organisations à tous les niveaux et également les garçons et les filles eux-mêmes sont plus concernés par l'égalité entre les sexes qu'autrefois (voir également la discussion au titre de l'article 12). Le projet a maintenant été « copié » par d'autres municipalités et, dans un cas, il a été développé afin d'inclure des services ludiques et sociaux pour les personnes âgées.

Le Gouvernement islandais a également pris une part active à la collaboration avec l'Union européenne dans le cadre de l'Accord européen sur la zone économique et à la collaboration internationale organisée par les Nations Unies. L'Islande a été élue au Comité des Nations Unies pour les femmes au printemps et prendra son siège en mars 2004 pour une période de quatre ans.

Article 4

La Nouvelle loi sur l'égalité entre les sexes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe qu'elle soit directe ou indirecte. Toutefois, des mesures temporaires spéciales prises pour améliorer la situation des femmes et des hommes afin d'assurer l'égalité de la situation des femmes et des hommes, ne doivent pas être considérées comme des violations de la loi. En outre, cette loi interdit aux employeurs de publier des avis de vacance de poste indiquant qu'une femme ou un homme est préféré pour ce poste. Cette disposition ne s'appliquera pas

si le but de l'employeur est de promouvoir une répartition plus équitable des femmes et des hommes dans un secteur de travail donné mais dans ce cas, ce fait doit être cité dans l'avis de vacance de poste. La même règle s'applique s'il y a des raisons légitimes de publier une vacance de poste soit pour une femme ou pour un homme.

Mesures spéciales visant à accélérer l'égalité entre les sexes

Parmi les mesures spéciales visant à accélérer l'égalité entre les sexes, on peut mentionner les mesures ci-après:

- *Le projet Auður* (2000-2002) dont le but était de mieux utiliser les ressources des femmes en accroissant leur participation à la création d'entreprise, aidant ainsi à accroître la croissance économique de l'Islande. Dans la courte période couverte par le projet, 217 nouveaux emplois ont été créés dans ce cadre. Plus de 1 000 femmes et jeunes filles ont pris une part active au projet.
- *Association des femmes d'affaires* : des références aux réponses se trouvent à propos de l'article 3.
- *Fonds de garantie des prêts pour les femmes* : un des projets appuyé depuis 1998 a été un fonds de garantie spécial pour les prêts accordés aux femmes, créé à l'origine pour une période d'essai de trois ans. Il s'agit d'aider les femmes dans la création d'affaires et la participation au monde des affaires en accordant une garantie à des prêts; ces garanties peuvent être considérées comme collatérales selon les règles du fonds. Un examen du fonctionnement du fonds et des résultats a eu lieu à la fin d'une période d'essai en 2000 et il a été décidé de poursuivre son fonctionnement.

Les principales conclusions de cet examen sont les suivantes:

1. Le fonds a approuvé des garanties pour 28 projets au cours des trois années de sa durée. Dans la plupart des cas, il s'agissait de projets novateurs qui apportaient des contributions importantes aux secteurs des affaires et de l'emploi dans les régions rurales. Nombreuses nouvelles entreprises étaient dans les industries du vêtement et les industries textiles alors que d'autres étaient dans d'autres genres d'industries et dans le commerce, ainsi que les services.
2. L'existence du fonds était d'une importance vitale pour les projets du fait qu'il fournissait des garanties. Sans cela, très peu de projets auraient démarré. Dans la plupart des cas, les prêts fournissaient des garanties représentant la moitié ou plus du financement total des projets.
3. La totalité des activités dont le financement était garanti par le fonds n'est pas très grande du point de vue de la participation des femmes dans la direction des entreprises: il y a environ 5 000 entreprises dirigées par des femmes ou appartenant à des femmes en Islande aujourd'hui. Selon les règles du fonds, les projets doivent être dirigés par des femmes, avoir un caractère innovateur et n'être pas en concurrence avec des entreprises comparables de la même région.
4. La situation financière du fonds est saine. Il se compose d'environ 30 millions de couronnes islandaises; la majorité des prêts qu'il a garantis sont remboursés en temps voulu et jusqu'ici les garanties du fonds n'ont servi à rembourser aucun prêt. Les entreprises qui ont reçu des sommes du fonds sont généralement petites avec en

moyenne 2,4 employés représentant l'équivalent de deux personnes employées à plein temps dans chaque atelier. Dans 40 % des cas il n'y avait qu'un employé. Le fonds a fourni des garanties pour des prêts à des entreprises qui emploient plus de 50 employés représentant plus de 40 emplois à plein temps. En outre, de 15 à 20 personnes sont employées soit pour des projets précis, soit à temps partiel, à la maison, dans trois de ces entreprises. Au cours des entretiens, 60 % des bénéficiaires de prêts ont dit que le fonds était une bonne initiative, mais qu'il devrait profiter à de plus nombreuses femmes; 10 % ont déclaré être à peu près sûres que leurs projets n'auraient pas pu être mis en activité sans les garanties fournies par le fonds.

- *Allocations spéciales aux activités féminines* : les références concernent les réponses au titre des alinéas a) à c) de l'article 11.
- *L'Impra, Centre de service pour les entrepreneurs et les petites et moyennes entreprises* insiste particulièrement sur les services aux femmes qui souhaitent créer une affaire en leur fournissant une assistance pour le démarrage des sociétés. Les femmes qui ont déjà une société peuvent également recevoir une aide au sujet du développement de leurs sociétés.

Article 5

L'objectif du gouvernement est de permettre à toutes les personnes d'avoir des possibilités égales de bénéficier de leurs propres efforts et de développer leurs capacités quel que soit leur sexe. Afin d'atteindre cet objectif, des mesures ont été prises pour permettre aux femmes et aux hommes d'intégrer leur vie de famille et leur carrière professionnelle, facilitant ainsi l'égalité d'influence des femmes et des hommes dans les prises de décisions et la politique de la société.

La loi sur le congé de maternité/paternité et de congé parental, n° 95/2000

Une nouvelle loi sur un congé de maternité/paternité et congé parental, la loi n° 95/2000 est entrée en vigueur en 2000. Cette loi constitue une réforme fondamentale de l'ancien système. Son objectif principal est de mettre en place les conditions permettant aux hommes et aux femmes de participer sur un plan d'égalité à des activités rémunérées et à d'autres travaux en dehors de la maison et de garantir aux enfants du temps avec les deux parents. Cette loi a pour intention de faciliter aux parents travaillant à l'extérieur (aussi bien la mère que le père) de faire un équilibre entre les exigences de leurs carrières et celles de leurs familles. Un autre but est de promouvoir un partage des responsabilités parentales et une égalité des sexes sur le marché du travail (voir également le texte sous l'article 11).

Un nouveau département à la maternité de l'Hôpital national de l'Université d'Islande a été ouvert à l'automne 2000. Nommé « Le nid », il contient des chambres séparées pour chaque naissance avec des installations adéquates pour les deux parents. Des conseils et une préparation prénatale ont visé à permettre aux pères d'assister à la naissance de leurs enfants, à condition que l'accouchement se déroule normalement. L'un des rôles du programme d'action actuel est de mettre en place un matériel préparatoire spécial à offrir aux futurs pères. Il est également prévu d'organiser une campagne particulière pour permettre aux employés des services de santé de comprendre l'importance de l'implication des pères en temps que participant actif au cours de la période prénatale, de l'accouchement et des soins postnatals à leurs enfants.

La loi sur l'égalité entre les sexes, n° 96/2000

La loi sur l'égalité entre les sexes, n° 96/2000 contient une disposition particulière concernant la conciliation des obligations familiales et professionnelles, ainsi qu'une disposition prévoyant que les institutions et les entreprises ayant plus de 25 employés doivent élaborer elles-mêmes des programmes d'égalité et prendre des dispositions particulières concernant l'égalité entre les sexes dans leur politique d'emploi; il s'agit de satisfaire la demande croissante des femmes d'être acceptées comme membre à plein temps du personnel et aux hommes de jouer un plus grand rôle dans leurs familles. Les mesures prises par les employeurs doivent viser notamment à accroître la souplesse des heures de travail afin de tenir compte des besoins des employés en ce qui concerne leurs obligations professionnelles et familiales et notamment des mesures pour faciliter leur retour au travail après un congé de maternité/paternité ou un congé parental.

Un projet important sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle (obtention d'un équilibre), était un projet en collaboration réalisé par les autorités municipales de la ville de Reykjavík, Gallup Islande, et 35 sociétés du secteur public et du secteur privé qui a été réalisé en 2000-2001. Ce projet a provoqué plus de débats dans la société sur l'importance de la souplesse du temps de travail pour permettre aux employés, aussi bien hommes que femmes, d'équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle. Ce projet figure sur Internet (www.hgj.is).

Le dernier rapport du Gouvernement islandais mentionnait un programme officiel sur des heures de travail souples pour le personnel des ministères. Ce projet a donné de très bons résultats et il a été décidé de maintenir la souplesse lorsqu'on planifie l'emploi du temps des employés.

Interdiction de licenciements pour cause de responsabilités familiales, loi n° 27/2000

L'interdiction de licenciements pour cause de responsabilités familiales, loi n°27/2000, est entrée en vigueur au printemps 2000. Selon cette loi, une personne ne peut pas être licenciée simplement à cause des responsabilités familiales qu'il/elle a.

Trois conditions principales doivent être réunies pour prouver l'existence de responsabilités familiales de la part d'un employé. Tout d'abord, cette responsabilité doit concerner ses propres enfants, son conjoint ou des parents proches de l'employé. Deuxièmement, les personnes concernées doivent habiter sous le même toit que l'employé et troisièmement, la personne ou les personnes concernées doivent avoir besoin des soins ou de la présence de l'employé lui-même pour des raisons de mauvaise santé, d'un handicap, ou d'autres motifs comparables. Les trois conditions doivent être réunies pour que l'employé soit considéré comme ayant la responsabilité de personnes au sens de la loi. La loi est essentiellement fondée sur la Convention N° 156 de l'OIT concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Mesures particulières

Il faut prendre des mesures particulières pour appuyer les femmes ayant des postes de responsabilité sur le marché du travail. En avril 2000, un accord de deux ans a été signé par diverses parties en Islande afin de renforcer la place des femmes sur le marché du travail islandais, en particulier dans les rôles de responsabilité. Ce programme pilote a été entrepris afin d'accroître la participation des femmes dans

des postes de responsabilité de la vie économique et pour les encourager à choisir des domaines d'études dominés par les hommes dans l'éducation supérieure, en particulier dans la technologie de l'information et de la communication et dans l'ingénierie [voir également le texte accompagnant l'article 10, alinéa c)].

Programmes d'enseignement

Parmi les principaux éléments de la nouvelle politique scolaire qui est entrée en vigueur en 2000 figure la notion de « compétences pour la vie ». Ce sujet est décrit comme un sujet indépendant faisant l'objet d'au moins une leçon par semaine pour les classes de la sixième à la première dans le nouveau programme. Les activités visant à renforcer les compétences pour la vie doivent être incluses dans tous les autres programmes. Ces compétences préparent les élèves à vivre et à travailler dans une société démocratique en leur permettant de mieux comprendre la société, ainsi que ses racines culturelles, ses modes d'emplois, ainsi que la production, la culture, la nature, les responsabilités familiales, les devoirs financiers, les responsabilités personnelles et les droits. La confiance, la détermination et la possibilité de prendre des décisions indépendantes, ainsi que la capacité à réagir rapidement et de manière sensée en face de circonstances nouvelles facilite la gestion du présent et de l'avenir. Un jugement critique mais sain et une évaluation des valeurs, ainsi que la tolérance sont les sources du succès. Les écoles se doivent de renforcer l'ambition des élèves et d'améliorer leur propre image d'eux-mêmes. C'est de cette manière qu'ils deviendront plus forts. Ils doivent être capables d'exprimer leur avis, de ne pas être effrayé des modifications, de prendre des risques et d'être responsables de leurs actes. La capacité des enfants à apprécier la culture et les arts doit être cultivée afin qu'ils puissent apporter leur contribution dans ce domaine.

Article 6

Traite des êtres humains

Le Gouvernement islandais a mis l'accent sur des mesures préventives contre la traite et la prostitution des êtres humains; l'Islande a notamment ratifié le protocole optionnel à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. Elle a aussi signé la Convention internationale contre la criminalité transnationale organisée ainsi que son Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes et des enfants et elle prépare sa ratification. En mars 2003, le Parlement a adopté une nouvelle loi amendant le Code pénal au titre de laquelle la traite des personnes sera punissable d'une peine allant jusqu'à huit ans de prison. Les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

« La traite des personnes sera punissable d'une durée maximale de huit ans de prison si l'un des actes ci-après est commis en vue d'exploiter une personne sexuellement, pour un travail forcé ou pour l'ablation d'organes:

1. Le recrutement, le transport, le logement ou la réception de toute personne qui est ou a été soumise à des traitements illégaux punissables au titre de l'article 225, de privation de liberté punissable au titre de l'article 226, ou de menaces punissables au titre de l'article 233 ou de tromperie illégale en

évoquant, en renforçant ou en utilisant un malentendu ou tout autre moyen inapproprié;

2. Le recrutement, le transport, le logement ou la réception d'une personne de moins de 18 ans ou la fourniture d'un paiement ou de tout autre avantage afin d'obtenir l'approbation de la personne ayant la charge d'un enfant.

La même peine est également imposée à une personne qui reçoit un paiement ou un autre avantage prévu à l'alinéa 2 du premier paragraphe. »

L'Islande a déjà eu l'expérience d'un pays de transit pour la traite des êtres humains d'Europe vers les États-Unis. Le premier jugement pour la traite d'êtres humains a eu lieu en juin 2003 dans l'affaire 735/2003 qui a été jugée au tribunal de district de Reykjanes. Dans ce cas, un homme a été condamné pour avoir eu une activité lucrative systématique aidant des étrangers à entrer en Islande ou dans un autre pays. Il a aidé quatre Chinois (deux hommes et deux femmes) à voyager de Chine aux États-Unis. Il n'a pas été précisé dans ce cas quel sort attendait ces gens à leur arrivée aux États-Unis.

Un certain nombre de femmes étrangères arrivent chaque année en Islande pour faire de la danse accompagnée de strip-tease dans des clubs. Lorsqu'une étude commandée par le Ministère de la justice a confirmé qu'il y avait un lien entre les clubs de strip-tease fonctionnant à Reykjavík et la prostitution, on s'est rendu compte que la situation pouvait devenir grave. Il a été reconnu que certaines des femmes étrangères travaillant comme danseuse et pratiquant le strip-tease pourraient être forcées à se prostituer. Cette information est importante pour la lutte future contre la traite des femmes en Islande. Tous les moyens doivent être utilisés pour lutter contre cette tendance et des campagnes d'information visant à informer les gens et à accroître les connaissances et l'attention du public sont d'une importance capitale. La police islandaise travaille dans ce domaine en collaboration avec les polices d'autres pays nordiques et baltiques.

L'une des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la traite des êtres humains a été l'amendement de la loi sur le droit au travail des étrangers, n° 133/1994 de façon à rendre nécessaire l'obtention de permis de travail pour des femmes ne venant pas de pays de l'espace économique européen et qui ont l'intention de travailler comme des danseuses, s'adonnant au strip-tease dans des clubs. Avant 2000, ces danseuses étaient considérées comme des artistes et n'avaient pas besoin de permis de travail spécial si elles restaient moins de quatre semaines en Islande. En 2000-2002, 282 permis de travail ont été délivrés à des danseuses s'adonnant au strip-tease et 70 de ces permis ont été prolongés. Les femmes venaient de 21 pays. La plupart venaient de Hongrie (93), d'Estonie (81), de République tchèque (71) et de Lettonie (49). Parmi les autres pays d'origine figuraient le Brésil (16), la Slovaquie (16), le Canada (11) et la Russie (11). Il convient de préciser que le gouvernement n'a aucune information sur le nombre de celles qui peuvent être venues de l'espace économique européen, car elles n'ont pas besoin de permis de travail spécial pour travailler en Islande.

Le Gouvernement islandais a participé à la campagne nordique-baltique contre la traite des femmes. Le 16 janvier 2002, le Comité exécutif du Conseil des ministres nordique sur l'égalité entre les sexes a adopté une résolution fixant les objectifs de la campagne. Le Comité a décidé que la campagne aurait pour but

« d'accroître les connaissances et l'attention du public et de faire démarrer des débats au sujet des problèmes entourant la question de la traite des femmes ».

Cette campagne a été prévue et réalisée par le Groupe de travail de la mer du nord-baltique contre la traite des femmes. Le groupe a décidé d'utiliser le Protocole additionnel de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants et sa définition de la traite comme point de référence pour la Campagne et pour les mesures nationales.

Le principal objet de la campagne était d'amener la question de la traite des femmes à l'attention du public en particulier des acheteurs et des acheteurs potentiels des services sexuels. Il s'agissait également d'informer les femmes qui font une demande pour venir en Islande avec un permis de travail de « danseuses » de leurs droits légaux. La campagne s'est terminée par une conférence à laquelle ont pris part notamment des représentants des Gouvernements américains et suédois. Aussi bien le Ministre des affaires sociales que le Ministre de la justice se sont adressés à la conférence, ces deux ministres ayant été chargés de mener la campagne. Un supplément de 12 pages consacré à la campagne a été publié et distribué grâce à l'aide d'un quotidien islandais.

Le gouvernement et certaines autorités municipales ont pris des mesures sérieuses pour empêcher les activités illégales qu'ils estiment propres à encourager la traite. Une victoire a été remportée dans ce domaine en février 2003 lorsque, dans l'affaire n° 542/2002, la Cours suprême d'Islande a appuyé une décision des autorités municipales de la capitale d'interdire les séances privées « de danses sur les genoux » dans les clubs où les femmes se déshabillaient. Même si les danses accompagnées de strip-tease étaient autorisées par la loi, la Cours suprême a néanmoins considéré qu'il était possible de fixer des limites générales à l'activité dans l'intérêt de la décence et de l'ordre public. Le tribunal a considéré que l'article 3 de la loi de police n° 36/88, constituait une autorisation non équivoque d'introduire ces règles dans les statuts de la police, dont c'était le rôle de veiller à ce qu'elles soient observées et qu'aucune activité criminelle ne se déroule dans les restaurants. Il a noté que la danse accompagnée de strip-tease privé a lieu dans des zones closes des restaurants et que le contrôle ne pouvait pas être réalisé dans ce cas. Le tribunal a décidé que l'amendement prévu aux règles de police ne constituait pas une interdiction de la danse accompagnée de strip-tease mais stipulait simplement que les danseuses n'avaient pas le droit de s'enfermer avec leurs clients ou de quitter leur public alors que le spectacle avait lieu. Le tribunal a noté que cette règle générale était conforme à la loi n° 36/1988 et qu'elle permettait aux autorités de contrôler les spectacles de danse accompagnée de strip-tease de veiller à ce que l'ordre public et la décence étaient observés et qu'aucune activité pénale ne se déroulait dans les night-clubs. Le tribunal a donc conclu que la licence du plaignant d'ouvrir un night-club ne pouvait constituer une autorisation d'avoir des « danses sur les genoux » dans des lieux clos des restaurants et de permettre aux danseuses de circuler parmi le public. De l'avis du tribunal, ces aspects des opérations du plaignant ne pouvaient donc pas être considérées comme des activités professionnelles qui justifiaient la protection de l'article 75 de la Constitution et par conséquent le Gouvernement islandais et la cité de Reykjavík ont été acquittés. D'autres autorités locales ont suivi les exemples de la cité de Reykjavík et ont interdit les « danses sur les genoux » dans les night-clubs de leurs juridictions.

Le Gouvernement islandais a l'intention de poursuivre sa campagne contre la traite des êtres humains et aussi sa participation aux mesures internationales contre ce problème grave.

La prostitution

La possibilité d'existence de prostitution dans la capitale a été examinée dans l'étude susmentionnée faite pour le Ministère de la justice. Cette étude a révélé l'existence de la prostitution et son environnement social. Elle a confirmé le fait que la prostitution existait en Islande sous la forme de « sexe permettant de survivre » parmi les jeunes drogués, ainsi que dans les clubs de strip-tease, comme nous l'avons mentionné ci-dessus.

Les amendements au Code pénal ont été apportés en février 2002 rendant l'achat de services sexuels d'un enfant de moins de 18 ans illégal.

Le Ministre de la justice a nommé un comité chargé de proposer des mesures pour lutter contre la pornographie, la prostitution, la traite et d'apporter des amendements éventuels au Code pénal. Le Comité a terminé ses travaux en juin 2002 et ses recommandations sont actuellement examinées par le Ministère de la justice.

Violence contre les femmes

Correspondant au sixième rapport de la Norvège et au cinquième de la Suède au Comité sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la décision a été prise de faire rapport sur les violences à l'égard des femmes au titre de l'article 6 plutôt que de l'article 12 comme l'avait fait le dernier rapport islandais.

Comme il était mentionné dans le troisième et quatrième rapport périodique combiné, le Ministre de la justice a nommé trois comités à la suite d'une débat et d'une étude sur les causes, l'étendue et la nature de la violence à l'égard des femmes. Le premier comité devait étudier s'il était nécessaire d'amender la loi islandaise afin de combattre la violence dans les foyers, d'étudier comment renforcer les activités des ONG s'occupant de mesures préventives et de mesures contre la violence dans les foyers, de présenter des propositions sur des mesures préventives et des mesures pour aider les victimes et les responsables de la violence dans les foyers et d'étudier qui devrait fournir ces mesures auxiliaires. Le deuxième comité devait étudier le traitement de ces questions dans le système judiciaire et présenter des propositions au Ministre de la justice sur les réformes nécessaires à cet égard, notamment des propositions sur les amendements du Code pénal et du Code de procédure criminelle, le cas échéant. Le troisième Comité devait s'occuper des procédures dans le domaine des enquêtes et des procédures de la police. Il devait présenter au Ministre des propositions sur les réformes nécessaires, notamment des propositions sur des amendements au Code pénal et au Code de procédure criminelle, le cas échéant.

Les principales propositions des trois comités étaient qu'il était nécessaire d'amender la loi limitant les ordres, la protection des témoins et le droit des victimes à avoir des conseillers juridiques. Il a été reconnu qu'il devrait y avoir des remèdes juridiques sur lesquels la police et les tribunaux puissent compter pour prévenir d'autres violences et ainsi protéger la victime. Le Gouvernement islandais

a donc œuvré pour trouvé des remèdes efficaces dans les cas où des violences se produisent et les empêcher de se reproduire à nouveau.

Protection des victimes

La section VII du Code de procédure criminelle n° 19/1991 telle qu'amendée par la loi n° 36/1999 et la loi n° 94/2000, ainsi que le Code pénal n° 19/1940 contient des dispositions particulières concernant la protection des victimes d'abus sexuel et matériel.

Tout d'abord, la police est obligée de donner aux victimes des indications concernant leurs droits au titre de la loi et également informer la victime du fait que le coupable est mis en examen ou a fait l'objet d'une relaxe.

Deuxièmement, la victime a le droit d'avoir un conseiller juridique dans le cas d'un délit sexuel et si elle ou il le désire. La police est obligée de nommer un conseiller juridique pour la victime si le délit inclut de la violence ou une violation de la liberté personnelle, si la victime a subi des blessures matérielles importantes ou si sa santé mentale est dérangée du fait du délit et que de l'avis de la police, elle a un besoin particulier d'un tel conseiller. La police est également obligée de nommer un conseiller juridique pour la victime si celle-ci a moins de 18 ans au moment où le procès commence. Le rôle du conseiller juridique est de défendre les intérêts de la victime dans le cadre de l'enquête et de lui prêter assistance, notamment en lui présentant ses droits. Le conseiller a le droit d'être présent lorsque la victime fait des déclarations à toutes les étapes de l'enquête et il a également le droit d'assister aux audiences du tribunal concernant cette affaire et de faire des déclarations, devant le tribunal. Il ou elle a aussi accès au dossier de l'affaire. C'est le trésor d'État qui paie les services du conseiller. La victime a également le droit d'engager un avocat à ses propres frais pour défendre ses intérêts et pour parler en son nom. Un tel avocat a les mêmes droits et les mêmes obligations, selon les cas, qu'un conseiller juridique.

Troisièmement, un juge peut ordonner qu'il soit fait exception à la règle générale de la loi islandaise selon laquelle les séances du tribunal sont publiques et décide de tenir une séance privée, soit parce qu'il ou elle le juge souhaitable, soit à la demande de la victime ou du plaignant. Dans un tel cas, l'accusé n'a pas le droit d'être présent au tribunal ou à d'autres séances du procès alors que des déclarations sont faites par la victime ou des témoins, si le juge considère que sa présence peut provoquer un embarras particulier à la personne concernée ou influencer son témoignage. En outre, ce qui s'est dit lors d'une séance à huis clos, ne peut être divulgué sans la permission du juge et celui-ci peut interdire que le public soit mis au courant d'autres affaires si la présentation des témoignages peut provoquer des souffrances et un inconfort grave à la victime. Cette règle s'applique particulièrement dans le cas de délit sexuel et de violence dans les foyers. Enfin, dans les comptes-rendus du tribunal, tout ce qui doit rester secret en ce qui concerne les intérêts de personnes privées doit être supprimé.

Quatrièmement, en vertu de la loi n° 94/2000, qui a amendé le Code de procédure criminelle, les tribunaux peuvent demander que la police impose ce qui est connu sous le nom de procédure d'interdiction temporaire, par laquelle une personne est empêchée d'aller à un endroit particulier ou d'entrer dans une zone particulière ou de suivre, de visiter ou de contacter de toute autre manière la personne protégée par cette procédure. Afin que cette procédure soit appliquée, il

faut une raison de croire que la personne intéressée pourrait commettre un délit ou d'une manière quelconque troubler la paix de l'autre personne. Cet amendement a été introduit en vue de protéger la victime et d'empêcher l'exercice de violence ou d'abus. En général, seule la police peut demander à un tribunal une procédure d'interdiction temporaire; cette demande est généralement faite à la requête de la personne qui a besoin de protection, mais la police peut aussi prendre l'initiative de l'appliquer. Dans le cadre du Code pénal, les violations d'une procédure d'interdiction temporaire sont passibles d'amende ou d'emprisonnement jusqu'à un an et d'emprisonnement jusqu'à deux ans dans le cas de violation grave ou répétée.

Cinquièmement, une protection particulière des témoins est également prévue lorsque l'accusation porte sur une violence dans les foyers ou une violence sexuelle et les victimes sont priées de donner témoignage sur le délit. Afin de fournir une meilleure protection aux témoins, le Code pénal a été doté d'une disposition sur les pénalités applicables à certaines offenses qui peuvent être liées au fait qu'une personne a témoigné. Les délits couverts par cette disposition incluent des dommages corporels, des actes de contraintes au titre de l'article 225 du Code pénal et des menaces au titre de l'article 233 du Code pénal, mais la peine maximum imposée est quelquefois plus élevée que celle qui s'applique normalement à la plupart des délits. Cette disposition s'applique non seulement dans le délit qui concerne le témoin lui-même ou elle-même, mais également un de ses parents ou d'autres personnes en rapport avec le témoin. Il s'agit d'éviter les pressions ou des violences imposées au témoin à cause du témoignage qu'ils apportent.

Violence dans les foyers

Il a été décidé d'utiliser la salle de réception d'urgence créée à l'Hôpital de l'Université nationale d'Islande pour les victimes de violence sexuelle, ainsi que pour le traitement des victimes de la violence dans les foyers. Ces personnes recevront des services spécialisés de docteurs et d'infirmières, des conseils de psychologues ou de travailleurs sociaux, ainsi qu'une assistance juridique visant à les aider à défendre leurs droits et à communiquer avec la police et le pouvoir judiciaire.

Le but de l'organisation qui gère le refuge des femmes (Kvennaathvarf) est de fournir un refuge aux femmes et aux enfants, lorsque la situation à la maison leur rend impossible de continuer à vivre à cause de la violence qui y règne, soit sous forme de violence physique ou de cruauté mentale, pratiquée par le mari ou le partenaire ou d'autres personnes vivant dans la maison, ainsi que pour les femmes victimes de viol. Cette organisation a également pourvu de fournir des conseils et de l'information et de stimuler la publicité et l'examen des problèmes posés par la violence dans les foyers. Le tableau 1 montre les résultats d'une enquête sur les admissions au refuge pendant la période 1997-2002.

Tableau 1.
Admissions au refuge des femmes 1997-2002

Année	2002	2001	2000	1999	1998	1997
Admissions totales	435	503	347	298	400	395
Entrevues	380	406	252	181	286	177
Durée de présence	55	97	95	117	114	118
Nombre d'enfants	41	74	61	80	98	113
Appels téléphoniques aux lignes d'urgence	1 614	1 880	1 635	1 794	2 500	2 274

Le nombre des admissions au refuge des femmes a diminué de 14 % entre 2001 et 2002. Les admissions nouvelles représentaient 44 % des admissions totales en 2002, ce qui représentait 11 % de plus qu'en 2001. Il faut se rappeler que le nombre total d'admissions au refuge n'indique pas le nombre total de femmes qui sont admises à y séjourner : « admission » et le terme utilisé ici pour enregistrer l'entrée, soit pour un entretien, soit pour une certaine durée. La même femme peut donc venir pour plusieurs entretiens et chaque fois elle est enregistrée dans les statistiques comme une donnée séparée. En 2002 les 435 « admissions » enregistrées représentaient environ 250 femmes.

Les femmes qui font un séjour dans cet abri reçoivent un appui de diverses formes pour leur permettre de régler leurs problèmes; la principale partie de cet appui est constituée par des entretiens et des conseils. Il n'y a pas de séance de traitement, mais des séances d'appui. On examine avec les femmes les diverses formes d'action possibles. Lorsque chaque femme quitte l'abri après un séjour, elle est invitée à revenir pour un entretien. La longueur moyenne des séjours à l'abri s'est raccourci: en 1993 ils étaient de 18 jours, en 1999 de 11 jours et en 2002 de huit jours. Le personnel de l'abri rapporte que de plus en plus femmes choisissent leur propre tactique pour résoudre les problèmes de violence à la maison plutôt que de rester dans l'abri, ce qui est compréhensible, car le fait de se rendre dans l'abri et de vivre dans une maison inconnue est un grand choc pour les femmes et leurs enfants. Par ailleurs, l'abri présente dans bien des cas, une sécurité où elles peuvent reprendre leur force et décider de la voie à prendre.

Formation de la police

Traiter d'affaires de violence dans les foyers et de violence sexuelle fait partie de la formation que les agents de police reçoivent au collège de formation. Il est probablement juste de dire que seulement une petite partie des violences dans les foyers sont rapportées à la police et que ceci se produit généralement lorsque la victime reçoit des blessures. Lorsque la police se rend à la maison, il est important qu'ils recherchent les faits et réalisent quand un délit a été commis et si la situation présente des dangers. La police offre une assistance aux victimes de la violence dans les foyers qui ont besoin de soins médicaux. Elle aide également celles qui veulent quitter leur foyer pour vivre ailleurs, par exemple des amis ou des parents ou dans l'abri des femmes.

Délits sexuels

Entre 1997 et 2002, près de 1 300 femmes se sont rendues à Stígamót, le Centre pour les victimes d'abus sexuel; 440 s'y sont rendues en 2002 dont 255 faisaient leur première visite au Centre. L'augmentation par rapport à l'année précédente était d'environ 30 femmes soit, 13,3 %; les chiffres ont augmenté depuis 1999, après avoir diminué au cours des cinq années qui avaient précédé. On ne peut pas donner de raison précise pour cette évolution. Une explication du grand nombre de personnes qui ont pris contact avec le centre les premières années peut être qu'il y avait un besoin accumulé d'appui de la part des victimes d'abus sexuel car peu de possibilités leurs étaient ouvertes avant la création du centre. Il y eu ces dernières années d'avantage de débats publics sur le problème des abus sexuels, ce qui peut expliquer l'augmentation du nombre de celle qui se rendent au Centre pour la première fois: les victimes trouvent sans doute plus facile de parler de leur expérience et de rechercher de l'aide. Le tableau 2 montre les admissions au Stígamót pour chacune des années en question :

Tableau 2.

Nombre de personnes ayant séjourné au Centre de Stígamót 1997-2002

<i>Année</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>
Nombre	215	178	213	214	225	255

Les personnes qui se rendent à Stígamót peuvent avoir de nombreuses raisons: viol, prostitution, inceste et leurs conséquences et également harcèlement sexuel. Cent quinze personnes ont contacté le Centre en 2002 à propos de viol et de ses conséquences et 147 à propos de l'inceste et de ses conséquences. Six ont contacté l'organisation par rapport à la prostitution et 18 par rapport à un harcèlement sexuel.

Il conviendrait de noter que 24 des personnes qui ont contacté le Centre de Stígamót pour des questions de viol sont aussi allés au Centre de réception d'urgence pour les victimes de viol. Environ 664 personnes dont 96 % de femmes sont venus au Centre de réception d'urgence pendant la période 1997-2002; 107 l'ont fait en 1997, 102 en 1998; 103 en 1999, 97 en 2000, 136 en 2001 et 119 en 2002.

En 1998, il y a eu 39 cas de délits sexuels au titre des articles 194-199 du Code pénal en Islande. Des mises en examen ont eu lieu dans 13 des cas et les prévenus ont été trouvés coupables dans 7 cas. En 1999, il y a eu 26 affaires de ce genre : sept sont passées au tribunal et des pénalités ont été infligées à 4 d'entre eux. En 2000, on a enregistré 36 cas, 10 ont été poursuivis et des pénalités ont été infligées à huit d'entre eux, alors qu'en 2001 on a décompté 32 cas avec 11 mises en accusation.

Ces dernières années, des discussions publiques se sont engagées sur les pénalités imposées en Islande et où la tendance générale était que les peines étaient trop légères, surtout dans les cas impliquant des violences, notamment sexuelles et des délits relatifs à la drogue. La politique dans ce domaine a été influencée en Islande par le fait que le Code pénal prescrit un certain cadre de pénalité et que les tribunaux ont une certaine liberté pour évaluer les conditions de chaque cas individuel et déterminer la peine en conséquence. L'article 34 du Code pénal stipule que l'emprisonnement peut être imposé pour la vie ou pour une période déterminée non inférieure à 30 jours et non supérieure à 16 ans. Il y a donc un cadre distinct

pour chaque catégorie de délit. Les sentences minimales obligatoires sont l'exception dans le Code pénal islandais: le viol est l'un des quelques crimes pour lesquels une sentence minimale est prescrite. Ainsi le cadre pour les sentences dans les cas de viol vont d'un minimum d'un an à un maximum de 16 ans de prison. La sentence moyenne pour viol est de 18 à 24 mois de prison. D'après une étude des affaires portées devant la Cour suprême dans les années 1977 à 1996, les sentences les plus longues pour le viol étaient quatre ans. Les peines pour viol ont augmenté quelque peu au cours des dernières années. Il faut mentionner ici que dans son jugement pour l'affaire n° 290/2001 de décembre 2001, la Cour suprême a imposé une sentence de quatre ans et demi pour un viol accompagné de violence. En général, les Islandais ont confiance dans leur système judiciaire et il est considéré comme important que le Gouvernement et les autres personnes respectent son indépendance. Il est également considéré comme contraire au sens général de la justice et aux règles sur l'égalité de traitement d'après la loi que les peines soient soudainement augmentées d'un seul coup; ceci doit se produire progressivement grâce à une évolution de la jurisprudence.

Il convient de préciser que le Directeur des peines publiques a toujours demandé des peines plus lourdes dans les cas de viol que celles qui ont été réellement imposées par le tribunal. Le Directeur des peines publiques peut faire appel à la Cour suprême s'il n'est pas d'accord avec la sentence imposée par les tribunaux de district.

Comité sur la violence à l'égard des femmes

En janvier 2003, le Ministre des affaires sociales a désigné un comité sur les mesures visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes. Les Ministères de la justice, des affaires sociales, de l'enseignement, de la culture et de la science, ainsi que de la sécurité sociale et de la santé et également l'Union des autorités locales sont représentées à ce comité. Son mandat est de quatre ans et sa tâche sera de coordonner les mesures prises par les autorités en vue de combattre la violence à l'égard des femmes. Le comité examinera les mesures qui ont déjà été prises et donnera son avis sur des réformes complémentaires dans ce domaine. Le comité doit également organiser des campagnes et des programmes d'action visant à informer le public de la violence à l'égard des femmes. Ce comité considérera comme prioritaire de travailler en étroite collaboration avec les ONG s'occupant de cette question.

Les enfants victimes de la violence

Dans le cas où il est soupçonné qu'un délit sexuel a été commis en violation de la section XXII du Code pénal, n° 19/1940, et que la victime a moins de 18 ans lorsque l'enquête commence, l'article 74 a du Code de procédure criminelle impose à la police de chercher l'assistance d'un juge qui prendra des dispositions pour obtenir un témoignage de la victime.

Des mesures spéciales ont été prises pour obtenir le témoignage des enfants victimes de la violence, qui sont souvent des filles. Un centre spécial pour les enfants, qui a été ouvert en 1998 est placé sous les auspices du Ministère des affaires sociales. Le principal avantage de ce fait est que l'enfant ne doit faire qu'un seul déplacement pour son témoignage, pour un examen médical et un traitement ultérieur. En outre, des installations particulières ont été établies au tribunal de district de Reykjavík pour faire témoigner les enfants et enregistrer leur témoignage.

Ces installations conviennent mieux que le tribunal ordinaire pour prendre les témoignages des enfants. Le centre des enfants fournit une gamme étendue de services en rapport avec les enquêtes et l'enregistrement des témoignages des enfants. Ces services comprennent des conseils au début d'affaires telles que des délits sexuels impliquant des enfants, l'enregistrement de témoignages, des examens médicaux, etc. Ces services sont fournis par des spécialistes de ces questions.

Le statut des limites (expiration de la responsabilité criminelle) appliqué aux délits sexuels contre les enfants au titre du Code pénal a été changé par la loi n° 63/1998. D'après cet amendement, la règle est que la période de limitation dans le cas de délits commis contre un enfant ne commence qu'à la date où cet enfant atteint l'âge de 14 ans. La raison de cet amendement est qu'autrement, on cours le risque qu'il ne soit plus possible de poursuivre le délinquant lorsque l'enfant atteint la maturité requise pour se rendre compte que l'affaire est en fait une affaire pénale. Il faut aussi tenir compte du fait que les enfants ont souvent avec les délinquants des liens particuliers qui leur rendent impossible, en pratique de déposer plainte. En déterminant la référence de temps utilisée comme base on s'est efforcé d'établir un équilibre acceptable entre ces considérations et les arguments juridiques sur lesquels les limitations sont fondées. Il s'agit de protéger les intérêts de l'accusé en n'ayant pas d'accusation portée contre lui longtemps après, car il s'avère fréquemment difficile de faire une enquête sur les délits et d'obtenir une preuve si la responsabilité est invoquée très tard.

La loi n° 40/2003 a introduit un amendement au Code pénal élevant le cadre des peines dans les cas d'incestes à 8 ans si l'enfant a moins de 18 ans et à 12 ans si l'enfant a moins de 16 ans. Cela représente une augmentation de deux ans par rapport aux sentences maximales. Cette modification a été apportée pour tenir compte du fait qu'il devient de plus en plus évident ces dernières années que les enfants éprouvent des dommages considérables à être abusés sexuellement. Les conséquences peuvent être très longues, voir permanentes. Le nombre de tel cas portés devant les tribunaux a augmenté considérablement au cours des 10-15 dernières années bien qu'il n'y ait pas d'explication simple pour ce phénomène. Il est possible que ces délits deviennent plus communs mais il est aussi possible qu'autrefois ils n'étaient pas rapportés. Il est clair en tous cas que les délits sexuels impliquant des enfants étaient cachés pendant longtemps et que ce silence a maintenant été brisé. On a considéré que la gravité de ces délits devait être évaluée en fonction des conséquences. En particulier, on a fait remarquer qu'il y a une grande différence d'âge entre l'enfant victime et le coupable qui trahi la confiance de l'enfant. On peut penser que les sentences pour ces délits deviendront plus lourdes après l'adoption de cet amendement juridique.

Deuxième Partie

Article 7

Alinéa a)

Représentation des femmes au Parlement et au gouvernement local

Les troisième et quatrième rapports périodiques du Gouvernement islandais contiennent une enquête approfondie de l'histoire des femmes et de la politique. En septembre 1998, le Ministre des affaires sociales a désigné un comité chargé de renforcer la participation des femmes à la politique (voir également la discussion au titre de l'article 3). Le comité comprenait des représentants de tous les partis politiques représentés à l'Althingi (parlement) en 1998, et également de l'Association des droits des femmes et du Conseil pour l'égalité entre les sexes. Le comité a présenté son rapport au début de 2003. La première tâche du comité était d'œuvrer pour accroître le nombre des femmes à l'Althingi aux élections de 1999. Pour commencer, le comité a chargé la société Gallup de faire une enquête fondée sur trois questions concernant la participation des femmes à la politique. Cette enquête a été faite avec des échantillons du registre national et le taux de réponse a été de 72,7 %. La principale conséquence était que la majorité (79,7 %) pensait que le rôle des femmes dans la politique devrait être accru. Seulement 3,5 % étaient opposés à cette évolution. Les femmes étaient plus en faveur de cette augmentation que les hommes: 83 % des femmes en faveur et 75 % des hommes. Dans son travail, le comité a considéré comme prioritaire de consulter les mouvements de femmes à l'intérieur des partis politiques et a organisé plusieurs réunions avant l'élection générale de 1999. Il a également monté une campagne de publicité qui a suscité beaucoup d'attention. Dans cette campagne, les leaders des partis politiques ont coopéré pour montrer que les sexes sont très différents et qu'il n'est pas possible de se mettre complètement dans les chaussures des autres. Le but de cette campagne était d'influencer les chefs politiques, d'attirer l'attention sur le rang des candidats sur les listes électorales et de stimuler les débats sur ce point dans les médias et également dans le public général et d'amener les gens à penser sur ce qu'il était nécessaire de faire pour impliquer davantage les femmes à la politique. Le comité a également cherché à établir la coopération avec les médias et à tenir des réunions avec les éditeurs, notamment les éditeurs de journaux et les directeurs de la programmation des principaux médias islandais. Après les élections de 1999, 35 % des membres de l'Althingi étaient des femmes.

Le comité a continué à travailler après les élections de 1999, tournant son attention sur les prochaines élections au gouvernement local, qui ont eu lieu en automne 2002. Les stages organisés par le comité sous le titre « Appui aux femmes dans la politique – affaires sociales, discours, articles et médias » ont eu lieu dans tout le pays. Le comité a également organisé la publication de matériel de publicité sur les femmes et les médias, dont le but était d'inciter les médias à donner aux femmes et aux hommes des chances égales de s'exprimer dans les médias. Les membres du comité ont également participé à diverses conférences aussi bien en Islande que dans des pays étrangers et ont tenu des réunions publiques dans les circonscriptions électorales en Islande.

Les candidats sur les listes électorales pour le gouvernement local de 2002 se divisaient en 59 % d'hommes et 41 % de femmes. (En comparaison, les chiffres

correspondants aux élections de 1998 avaient été de 62 % d'hommes et 38 % de femmes.) aux élections de 2002, les candidats dirigeaient les listes dans 80 % des cas et les candidates dans 20 %. En 1958, dans 58 % des cas, le deuxième nom sur la liste était un homme et dans 42 % des cas, le deuxième nom était celui d'une femme.

La part totale des femmes dans les comités municipaux et les conseils a augmenté légèrement par rapport à la situation d'après 1998, passant de 28 % à 31 %. Les femmes sont maintenant majoritaires dans les autorités locales de 10 municipalités. Cependant, dans neuf autorités locales, il n'y a pas de représentants féminins; en comparaison, tel était le cas dans 15 autorités locales après les élections de 1998 et dans 32 élections locales après les élections de 1994. La participation des femmes est la plus élevée dans la zone du grand Reykjavík où les femmes comptent pour 44 % des représentants et les hommes 56 %.

L'Islande a une longue histoire d'une participation élevée aux élections. Lors des élections de 1999, le taux de votants était de 84,1 %, 84,4 % de femmes et 83,8 % d'hommes.

Dans le dernier rapport, il a été déclaré que l'alliance des femmes (Kvennalistinn) a joué un facteur important dans l'augmentation des femmes candidates aux élections du parlement. L'alliance des femmes n'est plus une entité distincte dans la politique islandaise. Avec quelques changements majeurs dans le paysage politique national en 1999, trois des anciens partis, des Démocrates sociaux, l'Alliance populaire et l'Alliance des femmes se sont alliés et ont créé deux nouveaux partis, l'Alliance et le Mouvement vert de gauche.

Dans ses questions complémentaires au gouvernement concernant le dernier rapport de celui-ci, le Comité sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a posé des questions concernant l'Alliance féminine. Il a demandé combien de sièges la liste de femmes avait gagné au Parlement et aux élections municipales et quel était l'ordre du jour de la liste des femmes sur les questions féminines et quelles initiatives il avait apporté à l'Althingi. Dans les premières élections municipales en 1982, l'Alliance féminine avait gagné deux sièges à l'Akureyri et deux à Reykjavík. À l'élection suivante, les femmes de l'Alliance féminine ont créé des coalitions dans la plupart des régions du pays. Dans sa première élection nationale, l'Alliance féminine a gagné trois sièges; quatre ans plus tard elle en a gagné six, mais en 1995 elle n'avait que trois représentants élus à l'Althingi. L'Alliance des femmes a toujours été un parti dans l'opposition au Parlement, mais il fait partie de la majorité dans plusieurs conseils municipaux.

L'incidence de l'Alliance féminine sur la politique islandaise et sur l'égalité entre les sexes en Islande est généralement reconnue. Elle a ouvert la voie aux femmes dans d'autres partis et a également réussi à faire adopter des propositions par l'Althingi. Parmi celles-ci il y avait une proposition concernant un comité de travail sur les viols en Islande, lequel a permis la création de groupes de réception d'urgence pour les victimes de viol dans les principaux hôpitaux de Reykjavík et d'Akureyri. Il n'y a pas de doute que c'est grâce à l'existence du parti que davantage de femmes participent maintenant à la politique. En résultat, les questions féminines sont entrées de plein pied dans le débat politique et tous les grands partis politiques ont au moins une femme dans son comité directeur.

Alinéas b) et c)*Participation des femmes aux prises de décisions publiques*

Avant les élections de 2003, le Gouvernement islandais comportait neuf hommes et trois femmes. En 2002, la proportion des femmes en qualité de secrétaires permanentes des ministères était de 15,4 %. La proportion des femmes parmi les directeurs des organes gouvernementaux était de 18,7 % au milieu de 2002; alors qu'il n'était que de 14,4 % en 2001. La proportion des femmes directeurs ministériels était de 26,3 %.

La proportion des femmes dans les comités et les conseils publics a augmenté régulièrement au cours de la dernière décennie. En 2000, le pourcentage des femmes dans les comités publics nationaux était de 26,5 %, passant à 38,9 % au Ministère de la santé et de la sécurité sociale et à 37 % au Ministère des affaires sociales, pour retomber à 10,1 % au Ministère de l'agriculture. En 2002, le pourcentage des femmes dans les comités et conseils publics était de 30 %; dans ce domaine, le Ministère de la santé est toujours en tête de la proportion des femmes avec 42 % alors que les Ministères de l'agriculture et des affaires étrangères n'en ont que 14 %.

Tableau 3.

Proportion des femmes et des hommes dans les comités et les conseils en 2002

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Bureau du Premier Ministre	62 %	38 %
Ministère de la justice et des affaires ecclésiastiques	65 %	35 %
Ministère des affaires sociales	60 %	40 %
Ministère des finances	77 %	23 %
Ministère de la statistique	67 %	33 %
Ministère de la santé et de la sécurité sociale	58 %	42 %
Ministère de l'industrie et du commerce	80 %	20 %
Ministère de l'agriculture	86 %	14 %
Ministère de l'éducation, la science et la culture	66 %	34 %
Ministère du transport et des communications	90 %	10 %
Ministère des pêcheries	84 %	16 %
Ministère de l'environnement	74 %	26 %
Ministère des affaires étrangères	86 %	14 %
Total :	70 %	30 %

Le Programme d'action du gouvernement pour 1998 ne comportait pas de quota de sexe. À la place, il y avait seulement une déclaration générale selon laquelle tous les ministères devaient travailler à une représentation égale sur tous les conseils et comités publics. Au titre de l'article 20 de la loi n° 96/2000 sur l'égalité entre les sexes, des efforts sont faits dans la mesure du possible pour assurer approximativement une participation égale des femmes et des hommes dans les comités et les conseils sous les auspices du gouvernement et des autorités locales. Il faut penser à ce facteur chaque fois que des nominations sont nécessaires pour les divers comités et conseils. Dans le Programme d'action du gouvernement pour

2002-2003, les ministères qui n'ont pas encore atteint un taux de 40-60 % s'efforcent maintenant d'atteindre cet objectif.

Après les élections municipales de mai 2002, 19 % des comités directeurs des municipalités et 22 % des chefs des conseils municipaux étaient des femmes.

En janvier 2003, la proportion des hommes et des femmes juges de tribunaux était de 29 hommes et de 9 femmes sur un total de 38 juges. Le nombre total de juges assistants comporte 5 femmes et 7 hommes sur un total de 12. La Cour suprême a 9 juges, 2 femmes et 7 hommes.

Le Premier Ministre a désigné un Comité pour examiner l'égalité des hommes et des femmes dans les organes de décision publique et ce comité a commencé à fonctionner au début de 2001. Le comité a conclu que, dans son élaboration de la politique publique, il était tenu compte de plus en plus de l'égalité entre les hommes et les femmes même s'il y avait des exemples où cette considération n'avait pas reçu toute l'attention qu'elle méritait. De l'avis du comité, la conscience de l'égalité entre les hommes et les femmes et des méthodes de « démarginalisation » sont l'un des facteurs absents de nombreux organes où la politique publique est élaborée. Le comité a souligné l'importance de renforcer l'éducation et la conscience au sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'opérer la démarginalisation pour tous les fonctionnaires impliqués d'une manière ou d'une autre dans l'élaboration des politiques tant au niveau du gouvernement central qu'à celui du gouvernement local. Le comité a en outre considéré que les coordonnateurs chargés d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les ministères jouaient un rôle important en assurant le respect des principes de l'égalité des hommes et des femmes dans l'élaboration de la politique publique. (Voir également le texte de l'article 3.)

Les comités pour l'égalité des hommes et des femmes et les fonctionnaires pour l'égalité entre les sexes sont actifs dans de larges domaines du gouvernement local. Des comités spéciaux chargés de faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes ont été également créés dans certains cas; dans les plus petites zones des gouvernements locaux, les comités des affaires sociales ont été chargés de tâches dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

On mentionnera également les propositions du comité concernant la puissance économique des femmes qui sont examinées à l'article 3.

Article 8

Les hommes et les femmes travaillant aux ministères et aux services gouvernementaux ont des chances égales de représenter le gouvernement sur la scène internationale et de participer au travail des organisations internationales. On ne possède pas de données sur la proportion des hommes et des femmes dans les délégations du Gouvernement islandais mais compte tenu de la petite dimension du secteur exécutif en Islande, ces délégations sont généralement petites et consistent souvent en seulement un ou deux membres. Qu'un membre particulier du personnel soit chargé de fonctions de coopération particulière au nom du Gouvernement islandais à l'étranger dépend de la spécialisation de la personne intéressée.

Les femmes dans le service diplomatique et les opérations de maintien de la paix

Les hommes et les femmes sont sensés avoir des chances égales de promotion dans le service diplomatique. Cependant, la raison du nombre limité de femmes en position élevée dans le service diplomatique islandais est dû au fait que peu de femmes ont posé leur candidature à ce service avant 1980. Il faut également tenir compte du fait que le personnel travaille généralement depuis quelques temps dans le service avant d'être nommé à des positions élevées.

Tableau 4.

Répartition des hommes et des femmes dans le service diplomatique islandais en 2002

<i>Position</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes (en %)</i>	<i>Hommes (en %)</i>
Ambassadeurs	1	29	30	3,3	96,7
Ministre-Conseillers	4	19	23	17,4	82,6
Conseillers	8	14	22	36,4	63,6
Premiers secrétaires	6	5	11	54,5	45,5
Attachés	14	0	14	100	0

Ces dernières années, un effort spécial a été déployé pour accroître la participation des femmes dans le service diplomatique. En 1998-1999, le Ministère des affaires étrangères a recruté des femmes pour 50 % des situations nouvelles pour lesquelles un degré universitaire était nécessaire.

Depuis 1998, le Ministère des affaires étrangères a envoyé 55 personnes (34 hommes et 21 femmes) pour les opérations de maintien de la paix au nom d'institutions internationales dans la région des Balkans. Ce groupe est composé en majorité de policiers; il s'agit surtout d'hommes car il y a une faible proportion de femmes dans la Police islandaise. Néanmoins, lorsque ces postes ont été affichés, les femmes ont été fortement encouragées à poser leur candidature. En 2001, 23 Islandais chargés des opérations de maintien de la paix travaillaient dans des pays étrangers, dont sept femmes. Dans les projets de développement spéciaux tels que au Kosovo et en Afrique, le Ministère a fait des efforts spéciaux pour recruter les femmes et dans le cas du Kosovo, une coopération avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme a eu lieu.

Article 9

En 1998, la loi sur la nationalité islandaise a été amendée (loi n° 62/1998). Le principe général de cette loi avait été que les enfants recevaient la nationalité de leur mère à la naissance; l'amendement donnait aux hommes des droits égaux, en permettant aux enfants de demander la nationalité islandaise par leur intermédiaire lorsque leur mère n'était pas islandaise. Un enfant a donc la nationalité islandaise à la naissance si son père est un islandais, sa mère une étrangère. Au titre de la loi sur les enfants, la même règle s'applique dans les cas où une femme non mariée qui est étrangère a un enfant en Islande et que le père est un Islandais. Si une femme non mariée, de nationalité étrangère a un enfant à l'étranger dont le père est Islandais, celui-ci peut demander au Ministère de la justice la nationalité islandaise pour l'enfant avant qu'il n'atteigne 18 ans.

Troisième partie

Article 10

Alinéas a) et b)

Enseignement

Au début de mars 1998, le Ministère de l'enseignement, de la science et de la culture a annoncé une initiative en lançant une nouvelle politique scolaire ambitieuse pour l'école primaire et l'école secondaire. Cette nouvelle politique correspondant à la rénovation des normes d'enseignement et à la révision du Programme national a certainement eu un effet profond sur l'ensemble du système d'enseignement islandais au cours des années suivantes. Afin de suivre cette politique nouvelle, un nouveau guide de programme pour le primaire et le secondaire a été publié en 1999.

Lorsque le Guide sur le Programme national eut été élaboré, une politique claire sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été suivie; pour cela, des comités ont été nommés par le Ministère et des dons accordés par le Ministère à divers projets de recherche dans ce domaine. Le Ministère a publié une brochure « *Responsabilité – Liberté – Égalité de droits – Choix* ». Cette brochure contient des directives et des informations concernant les diverses options possibles une fois que l'on a terminé l'école obligatoire. Elle souligne également la liberté de choix et la responsabilité qui s'ensuit et fait remarquer que, dans la « nouvelle politique scolaire », chaque élève pourra trouver un choix d'enseignement correspondant à ses capacités.

En résumé, la nouvelle politique scolaire est, pour l'essentiel, une tentative de création d'un système d'enseignement efficace mais souple qui s'adresse aux besoins de chaque élève en augmentant leur choix tout en apportant la discipline académique, de bonnes aptitudes au travail, une concurrence saine et une responsabilité renforcée des étudiants dans leurs études.

La politique nouvelle s'adresse aux divers besoins des personnes par des méthodes d'enseignement souples et variées. L'objectif n'est pas d'enseigner la même chose à tous les étudiants, mais plutôt de leur fournir un fondement solide dans le domaine académique qu'ils choisissent.

Un droit égal à l'enseignement signifie que l'on offre aux étudiants les cours convenables et qu'on leur donne une possibilité de s'appliquer au sujet de leur propre choix. Cela n'implique pas nécessairement la même solution pour tous, mais plutôt des possibilités comparables et de valeurs égales. Les projets doivent plaire à la fois aux garçons et aux filles quelles que soient les diverses formes de handicap ou de besoins spéciaux. Le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture souligne que les écoles doivent préparer aussi bien les garçons que les filles à participer à la vie privée et publique. L'un des problèmes les plus importants pour les écoles et les autorités scolaires est de trouver dans ce domaine des moyens de répondre aux besoins et intérêts divers des étudiants et à leur fournir un enseignement approprié à chacun d'entre eux.

En 2000, près de 54 % des élèves des classes terminales des lycées étaient des filles et 46 % des garçons (voir tableau 5). Les filles sont en majorité dans toutes les

classes du secondaire supérieur à l'exception de deux: les travaux manuels et les études textiles où elles sont fortement minoritaires (9 %), ainsi que dans les programmes de science naturelle où la division est équilibrée, avec 49 % de filles et 51 % de garçons.

Tableau 5

Répartition des étudiants suivant les catégories d'étude

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Niveau secondaire supérieur (2000)	54	46
Programmes généraux	54	46
Langues	79	21
Arts et arts appliqués	79	21
Pédagogie et enseignement du sport	60	40
Sciences sociales	64	36
Commerce, économie	51	49
Sciences naturelles	49	51
Travaux manuels et études techniques	9	91
Agriculture, nutrition et services	61	39
Programmes liés à la santé	95	5
Niveau tertiaire (2000)	62	38
Langues, lettres	69	31
Arts et arts appliqués	63	37
Écoles normales, science de l'enseignement	86	14
Science sociale, jurisprudence	66	34
Économie, administration des entreprises	53	47
Sciences naturelles, mathématiques	43	57
Génie civil	24	76
Agriculture, nutrition, services	65	35
Médecine, profession de santé	78	22

Les femmes continuent à constituer la majorité (62 %) des étudiants au niveau de l'université. Elles représentent l'immense majorité (86 %) de ceux qui suivent des écoles normales et des stages pédagogiques. La proportion est cependant renversée dans le cas du génie civil où les hommes sont majoritaires (76 %). Un programme spécial de coopération impliquant diverses institutions nationales a été lancé pour encourager les femmes à entrer dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes et vice et versa; on trouvera des détails ci-après à l'alinéa c).

Recherche dans le domaine des questions féminines

La recherche en matière de questions féminines en Islande remonte au début des années 1970 lorsque le nouveau mouvement féministe a pris une influence importante dans la société islandaise. La bibliothèque de l'histoire des femmes Islandaises a été fondée par trois femmes en 1975 et depuis 1980, des stages spéciaux en matière d'études féministes ont été offerts à l'Université islandaise par

exemple en littérature féminine et en histoire des femmes. La première conférence sur la recherche en matière de questions féminines a eu lieu en 1985 et, à la suite de cette conférence, un groupe d'intérêt sur la recherche en matière de questions féminines a été fondé. Ce groupe d'intérêt était composé de femmes appartenant à la communauté universitaire ou non.

Le Centre d'études sur la condition féminine a été créé à l'initiative d'un groupe de recherche féministe à l'Université d'Islande en 1991. Le Centre appuie les études sur les femmes et sur le sexe au niveau académique, publie des études féministes, synchronise une série de conférences et de séminaires pendant l'année académique, fournit des services d'information et publie une feuille d'information en islandais. Le premier programme adopté par le centre a été lancé à l'Université islandaise en automne 1996. Ce programme est interdisciplinaire et constitue un sujet mineur dans une licence de lettres représentant 30 unités sur un total de 90 et couvrant deux semestres ou une année académique entière.

La mise en oeuvre d'un programme d'étude féministe à l'Université d'Islande est l'une des priorités du Centre pour les prochaines années.

L'Université d'Akureyri prévoit également d'offrir des stages en étude sur les hommes et les femmes à partir de 2003.

Les études féministes en Islande se sont appliquées également avec succès aux critiques littéraires, aux études médiévales et aux études des mouvements et des politiques féministes. L'accent féministe s'accroît rapidement dans les sciences sociales et les études d'infirmière, par exemple dans les études sur la différence entre les hommes et les femmes et l'éducation, ainsi que l'éthique des études d'infirmiers. La recherche a lieu à la fois à l'Université islandaise et chez des chercheurs indépendants aidés par des dons de l'État.

Le Centre des études féministes prépare une base de données de la recherche islandaise dans le domaine de rapports analytiques en islandais et en anglais. La base de données sur les femmes fournira une idée de cette littérature qui s'accroît rapidement.

Alinéa c)

Plus de la moitié des universitaires gradués depuis 1980 sont des femmes. Elles ont compté pour 80 à 90 % des diplômés de la profession d'enseignante dans les années 1995 à 1998. Ceci ne s'est pas ressenti sur la proportion de femmes en position de chef dans le système scolaire. On peut dire néanmoins qu'il y a eu une certaine augmentation du nombre de femmes principales ou vice-principales dans les écoles secondaires obligatoires et supérieures.

Tableau 6
Pourcentage d'enseignants répartis par sexe

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Écoles obligatoires (2000)	76	24
Directeurs	39	61
Directeurs adjoints	59	41
Enseignants	78	22

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Spécialistes d'un enseignement spécial	90	10
Niveau secondaire supérieur (1999)	43	57
Provisseurs	21	79
Provisseurs adjoints	11	89
Administrateurs	42	58
Enseignants	44	56
Niveau universitaire (1999)	43	57
Présidents	17	83
Professeurs	9	91
Maîtres de conférence	26	74
Conférenciers	50	50
Autres professeurs du niveau tertiaire	52	48

En vue de promouvoir l'égalité entre les garçons et les filles dans les écoles, le Centre national pour les documents pédagogiques a publié en 2000 un manuel sur l'égalité entre les garçons et les filles, qui est maintenant utilisé dans tout le pays dans les classes où la scolarité est obligatoire. Le Ministère a publié un fascicule « Enseignement – Culture – Les principes de l'avenir » qui comprend une déclaration permettant d'assurer l'égalité entre les garçons et les filles et à modifier les rôles stéréotypés tout en renforçant l'amour propre des enfants.

Un comité de cinq membres sur l'égalité des droits à l'Université islandaise a été créé en 1998. Un de ces objectifs principaux est de promouvoir dans l'Université les recommandations de la loi sur l'égalité entre les sexes, n° 96/2000. Le comité a publié un programme pour une politique d'égalité des droits à l'intention de l'Université islandaise pour la période 2000-2004. L'objectif principal du programme est de promouvoir l'égalité entre les sexes en ce qui concerne les conditions de travail et de salaire et assurer une participation égale des hommes et des femmes à la direction de l'Universités islandaises et à assurer des possibilités d'enseignement égales.

D'autres universités islandaises ont également adopté un plan pour l'égalité entre les sexes, ou sont en train d'en élaborer un.

Programme pilote pour stimuler le pouvoir des femmes

Un accord de deux ans visant à accroître le rôle des femmes sur le marché du travail islandais, en particulier dans les rôles de direction a été signé en avril 2000 par diverses parties islandaises: l'Université islandaise, le Centre pour l'égalité entre les sexes, le Bureau du Premier Ministre, le Ministère des affaires sociales, le Ministère de l'industrie et du commerce, le Ministère de l'enseignement, de la science et de la culture ainsi que certaines sociétés privées. Un comité spécial a été désigné pour contrôler ce programme.

Ce programme pilote avait pour but de renforcer le pouvoir des femmes dans la vie économique et à les encourager à choisir des domaines d'étude dominés par les hommes en particulier la technologie de l'information et l'ingénierie dans l'enseignement supérieur. Les étudiants hommes ont également été encouragés à entamer des études dominées par les femmes telles que des études d'infirmiers de

travail social. Ce programme a débuté en septembre 2000 et a été couronné de succès. C'est ainsi que le comité pour l'égalité des droits à l'Université islandaise fait des efforts pour supprimer les rôles sexuels stéréotypés dans l'enseignement et diminuer l'écart entre les salaires des hommes et des femmes dans la société de l'avenir.

En octobre 2002, dans le cadre d'une campagne pour l'égalité entre les sexes, l'Université islandaise, le Centre pour l'égalité entre les sexes et l'Union des travailleurs commerciaux de Reykjavík, en collaboration avec une société privée, ont publié un fascicule d'enseignement intitulé « La clef du succès sur le marché de l'emploi ». Il s'agit de donner à ceux qui sont sur le point de terminer leur enseignement supérieur et d'entrer sur le marché de l'emploi, des informations pratiques sur la recherche de travaux et les débuts dans la carrière choisie. Ce fascicule était conçu comme un encouragement pour les femmes à se préparer à leur carrière d'avenir et à considérer le potentiel financier lorsqu'elles choisissent des études supérieures et un travail.

Ceci est conforme avec la loi sur l'égalité entre les sexes, qui précise que l'éducation sur les questions d'égalité doit être fournie à tous les niveaux d'enseignement, c'est-à-dire en soulignant la préparation égale des hommes et des femmes à une participation active à la société, à la vie de famille et au marché du travail.

Tout ceci est conforme à la loi sur l'égalité entre les sexes qui précise que l'enseignement sur les questions d'égalité doit être donné à tous les niveaux scolaires en soulignant la préparation égale des femmes et des hommes en vue d'une participation active à la société, la vie de famille et le marché du travail. Une introduction concernant la formation professionnelle et l'éducation et des conseils dans les écoles doit être fournie aux filles et aux garçons dont les occupations ont été considérées jusqu'ici comme des occupations traditionnelles pour les garçons ou les filles. Il faut prendre un soin particulier à ce que les matériaux et les textes de classe soient conçus de manière à ne pas discriminer contre l'un ou l'autre sexe.

Diverses autres mesures ont été prises pour renforcer l'égalité entre les sexes dans le système d'enseignement; il faut espérer qu'ils porteront des fruits sur le marché du travail et amélioreront la situation des femmes déjà actives sur ce marché.

- Des mesures particulières ont été prises dans les écoles primaires et secondaires pour encourager les étudiantes à entreprendre des études en sciences naturelles, ingénierie et technologie au niveau supérieur. Il y a une étroite coopération avec les facultés d'ingénierie et de sciences naturelles à l'Université d'Islande, ainsi qu'avec les directeurs d'école, les associations de professeur des disciplines susmentionnées et les sociétés.
- Un projet pour permettre aux étudiantes de se sentir plus à l'aise lorsqu'elles démarrent leurs études d'ingénierie et d'informatique. Un programme de coopération actif a été élaboré entre les divers départements, responsables et des diplômées d'ingénierie et d'informatique pour aider les nouvelles arrivées dans ces études.
- Un cours de gestion, de direction et d'organisation des carrières a été organisé à l'intention des étudiantes, en coopération avec Gallup Ltd, au

cours de leur année finale d'étude dans toutes les facultés de l'Université d'Islande.

- Un stage sur les données de base du démarrage d'une société et l'élaboration de plans d'affaires a été organisé en coopération avec Imprá (voir également l'article 4), et mis à la disposition de toutes les étudiantes au cours de leur dernière année d'étude à la Faculté de lettres et des sciences sociales.
- Un cours sur la gestion des instituts d'art et des instituts culturels à l'intention des étudiantes diplômées des facultés de lettre et de science sociale. Le premier stage a eu lieu en juin 2001 et était organisé par la Plate-forme nordique-baltique de formation à la gestion culturelle et par le Réseau européen de centres d'administration culturelle. D'autres stages seront organisés à l'intention des professeurs et instituteurs locaux. Ce projet est appuyé surtout par une société d'assurance, Sjóvá-Almennar Insurance.
- Un stage sur la philosophie et l'histoire des sciences où l'accent sera mis particulièrement sur la science dans un contexte culturel et sociétair plus vaste.
- Des études sur l'homme et les infirmiers. Des mesures spéciales ont été prises pour augmenter l'équilibre sexuel dans le domaine des études d'infirmier. Des mesures ont notamment été prises pour diffuser de l'information sur le Département de formation d'infirmiers à l'Université d'Islande auprès des garçons dans la dernière année d'école primaire et secondaire. Il est également important de modifier l'image et le statut de ce sujet.

Des conférences ont également été organisées sur ce sujet et des dons permettant de financer une recherche particulière ont été faits. Certains sont mentionnés ci-dessous:

- Des dons pour la recherche ont été offerts dans le domaine de l'égalité entre les sexes avec un accent spécial sur l'éducation supérieure.
- Le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture, en coopération avec le projet, a organisé une conférence spéciale sur la situation des femmes dans les sciences en Islande en 2002. Le Ministère a publié un rapport complet sur cette question.
- La didactique dans les sciences naturelles et l'ingénierie. Un séminaire sur la didactique dans les sciences naturelles mettant l'accent sur la différence entre les sexes, c'est-à-dire l'utilisation d'une variété de méthodes d'enseignement dans les sciences naturelles sera encouragée afin d'attirer plus d'étudiantes dans ce domaine. Des mesures spéciales visent à augmenter le nombre des femmes professeur spécialistes des sciences naturelles, de l'ingénierie et de la technologie à tous les niveaux scolaires. En ce qui concerne la question de la didactique dans les sciences naturelles et les mesures potentielles pour accroître le nombre d'étudiantes qui choisissent les sciences naturelles comme sujet principal, l'Université recherchera la coopération avec l'Université islandaise d'éducation, ainsi qu'avec des experts étrangers et locaux dans ce domaine.

Alinéa d)

On se référera au rapport précédent de l'Islande.

Alinéa e)

Beaucoup a été entrepris pour développer la formation professionnelle dans divers secteurs en Islande. Les organisations de partenaires sociaux ont accru fortement leur collaboration impliquant souvent le système scolaire dans leur action. Comme exemple de cette collaboration, on peut citer le programme MENNT qui est une organisation commune impliquant le monde du travail et les écoles. Son but est de servir ceux qui participent à la planification de la politique d'enseignement pour le secteur des affaires, les parties incluant des autorités gouvernementales, les écoles et des entreprises commerciales. En outre, de nombreux secteurs professionnels ont créé des centres d'enseignement spécial qui ont déjà donné leur preuve.

Une fondation nouvelle pour le fonctionnement et la politique du Conseil de formation professionnelle a été créée en l'an 2000; sa politique nouvelle a été dévoilée sous le nom Starfsmennt 2000. La politique et les méthodes de travail du Conseil ont été profondément révisée afin d'adapter son travail au changement des besoins du secteur des affaires, des sociétés et des institutions, ainsi que de l'évolution prévisible. Un des objectifs était de satisfaire les besoins en enseignement du marché du travail. Le programme de formation professionnelle que le Conseil offre inclut une formation professionnelle de base, une formation continue et des remèdes spéciaux tels que la formation aux activités sociales. Un examen régulier des méthodes de travail du Conseil a reçu un rang de priorités élevé, l'intention étant de les adapter à l'évolution de la situation.

Les dons s'élevant à un total de 30 millions de couronnes islandaises ont été faits par le Fonds pour la vocation professionnelle du Ministère des affaires sociales en l'an 2000 et ont été répartis entre 34 bénéficiaires pour un total de 55 projets. Il a en outre été décidé de mettre 15 millions de couronnes islandaises et 5 millions dans la recherche et la promotion de la formation professionnelle. Le Conseil de la formation professionnelle s'est spécialisé dans l'appui, d'une part à des projets visant à stimuler la formation professionnelle dans les régions rurales et d'autre part à des projets visant à promouvoir de nouvelles activités commerciales et des mesures de simplification. L'accent a été mis sur la collaboration entre des activités appartenant à divers domaines et il a été notamment dit que la production de matériaux didactiques recevrait une priorité dans ces stages. Les organisations bénéficiaires comprenaient les conseils d'enseignement de l'industrie du bâtiment, l'Institut technologique d'Islande (pour divers projets), l'Association d'enseignement syndicale et divers syndicats pour des projets visant le personnel s'occupant des personnes âgées, des enfants, de l'industrie alimentaire, des hôpitaux, des services de nettoyage, etc. Jamais auparavant autant de projets n'ont reçu un appui dans les zones rurales.

Il a été décidé que trois formes de projets recevraient des dons du genre traditionnel du fonds pour la formation professionnelle en 2001 : ceux-ci étaient liés à l'utilisation d'Internet dans la formation professionnelle qui contribuait à améliorer grandement la qualité de la formation notamment pour les travailleurs d'origine étrangère. Des dons ont été faits à 33 projets représentant un total de 43,5 millions de couronnes islandaises.

En 2002, l'accent a été placé sur des projets liés à la formation professionnelle et à la technologie de l'information, à l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle, en particulier en ce qui concerne la formation des instructeurs et la formation professionnelle pour les personnes handicapées. Des allocations ont été faites à 38 projets pour un total de 48,7 millions de couronnes islandaises en 2002.

À la suite de la conclusion des négociations collectives générales de l'an 2000, les organisations de partenaires sociaux ont créé trois fonds chargés d'appuyer les projets et les mesures d'aide visant à développer la formation professionnelle et à encourager les gens à la suivre. Deux de ces fonds concernaient les travailleurs non qualifiés et le troisième, les travailleurs dans le secteur des magasins et des bureaux. Ces fonds avaient pour but de renforcer la compétence des travailleurs et d'améliorer la force compétitive des entreprises.

Les fonds à l'intention des manœuvres visent essentiellement à lancer des projets de développement dans le domaine de la formation professionnelle, de la promotion de la formation professionnelle et de l'encouragement à la suivre et à rechercher les besoins du secteur des affaires en matière de formation professionnelle des manœuvres. Parmi les autres priorités figurent des négociations avec le gouvernement sur la structure de l'enseignement des adultes, l'introduction de nouveaux livres d'enseignement, l'examen du matériel didactique et des allocations pour les personnes et les entreprises intéressées par l'enseignement professionnel.

Il était prévu de dépenser 260 millions de couronnes islandaises sur des projets d'enseignement professionnel pour les manœuvres au cours de la période couverte par les accords. Une grande partie de ce financement (200 millions de couronnes islandaises) vient de sociétés par le biais de leur paiement d'une assurance sur le chômage, les syndicats ayant versé un total de 60 millions de couronnes islandaises. Jusqu'à la fin de l'année 2001, les allocations approuvées provenant de l'un de ces fonds se montaient à 26 millions de couronnes islandaises et ceux qui venaient de l'autre à 28,5 millions de couronnes islandaises.

Aussi bien les employés que les entreprises peuvent s'adresser au Fonds de formation professionnelle des boutiquiers et des secrétaires dont le but est d'élever la compétence et également d'étendre les possibilités d'enseignement et le nombre de matériels disponibles pour satisfaire à tout moment les besoins du secteur des affaires. Le fonds verse des contributions pour aider les employés à suivre les stages d'enseignement, paye pour l'organisation de stages et pour la production de matériels didactiques. Il aide également les entreprises en donnant des allocations à la formation professionnelle et à l'éducation continue.

Les mesures décrites ci-dessus devraient bénéficier aux femmes autant qu'aux hommes. Il conviendrait de mentionner que la majorité des employés des services sur le marché du travail islandais sont des femmes et la même remarque s'applique au nombre de manœuvres.

Alinéa f)

Les filles qui quittent le système scolaire ne sont pas considérées comme un problème en Islande: elles devraient en fait rester à un niveau supérieur que les garçons dans le système scolaire. Les jeunes filles qui ont des enfants tôt risquent

cependant plus que les autres d'arrêter les études et certaines autorités locales ont fourni un appui spécial sous forme d'allocations gérées par les services sociaux.

Alinéa g)

Démarginalisation des femmes dans les sports et les secteurs récréatifs

Deux municipalités islandaises ont pris part au projet nordique de démarginalisation des femmes qui s'est terminé en 2000 et qui s'est déroulé en coopération avec l'ancien Bureau de l'égalité des statuts. Ces municipalités étaient celles de Reykjavík, la capitale, et d'Akureyri, la plus grande municipalité en dehors de la capitale. Il s'agissait d'un projet dans les secteurs du sport et de la récréation.

Ces projets ont permis d'appliquer des mesures directes afin d'améliorer notamment la représentation des jeunes filles dans les activités sportives et récréatives dans ces municipalités. Les principales conclusions sont que les employés et les directeurs d'organisation à tous les niveaux, ainsi que les garçons et les filles eux-mêmes sont davantage conscients et intéressés par l'égalité entre les sexes qu'auparavant. Certains changements structurels importants et mineurs ont considérablement modifié l'intérêt des personnes des deux sexes à adhérer à des clubs de jeunesse et de sport.

À la suite de ce projet, la municipalité d'Akureyri, par exemple, exige, dans les contrats concernant les allocations au club de sports de la municipalité, que les hommes et les femmes soient également encouragés et aient les mêmes possibilités de pratiquer les sports dans les clubs.

Participation des filles aux sports

La Fédération des sports islandaise a adopté un plan dans le programme de formation des formateurs afin de les renseigner et de s'efforcer d'accroître la participation des filles aux sports. La Fédération a également élaboré des plans et déployés des efforts particuliers pour permettre aux femmes de devenir membre des conseils d'administration des clubs de sports et de jeunes dans l'ensemble du pays.

Harcèlement sexuel dans les sports

En 2002, la Fédération sportive islandaise a publié une brochure contenant les résultats d'une enquête récente sur le harcèlement sexuel des femmes dans les sports. Cette brochure contient également des directives sur la manière de lutter contre ce phénomène et est disponible dans de nombreux endroits publics.

Alinéa h)

Le programme d'enseignement est mentionné à l'alinéa a) de l'article 5 et à l'alinéa b) de l'article 10.

Article 11

Paragraphe 1, alinéas a), b) et c)

Participation des femmes à la main d'oeuvre

Dans le dernier rapport du Gouvernement islandais, il était mentionné que la participation des femmes à l'emploi avait été à un niveau très élevé (juste en dessous de 80 %).

On trouvera au tableau 7 les niveaux d'emploi pour les femmes et les hommes, répartis par groupe d'âge, pour les années 1998 à 2001.

Tableau 7.

Participation à l'emploi, par sexe et âge (en pourcentage)

<i>Année/sexe</i>	<i>16-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-65</i>	<i>65-74</i>	<i>Total</i>
1998/Hommes	71,3	93,2	97,6	97,5	93,3	55,5	87,1
1998/Femmes	75,3	78,8	86,7	91,8	83,0	28,3	77,4
1999/Hommes	73,3	94,6	98,9	97,8	94,1	50,1	87,7
1999/Femmes	78,1	83,1	87,7	90,6	80,3	27,3	78,6
2000/Hommes	77,4	93,6	98,6	96,0	94,7	48,3	87,9
2000/Femmes	81,1	85,4	87,7	91,8	76,8	22,6	79,0
2001/Hommes	77,6	94,6	98,1	96,2	92,8	49,7	88,2
2001/Femmes	77,6	84,6	88,5	91,4	81,7	23,4	78,9

Source : Statistiques islandaises

Le taux d'emploi pour les femmes âgées de 16 à 74 ans était en 2002 de 78,4 %. Le chiffre correspondant pour les hommes était de 87,3 %. Les niveaux de participation étaient généralement élevés dans le pays à cette époque et les taux de chômage étaient donc faibles.

Il y avait en 1998 3,3 % de chômeuses parmi les femmes, 2,6 % en 1999, 2,9 % en 2000 et 3 % en 2002; le taux de chômage parmi les hommes était pendant ce temps là de 2,3 %, 1,5 %, 1,9 % et 3,4 %. Ces dernières années une attention particulière a été donnée à l'emploi parmi les femmes et des allocations spéciales leur ont été données pour gérer leurs affaires. Les objectifs principaux de cette manière étaient d'élargir la gamme des possibilités d'emploi, de stimuler l'emploi dans les régions rurales et de donner aux femmes un meilleur accès au capital, surtout dans les cas où elles sont désavantagées lorsqu'elles demandent une assistance aux sources traditionnelles de crédit.

Le marché islandais du travail paraît encore considérablement divisé entre les sexes tant en ce qui concerne la proportion des femmes dans les divers métiers et aussi les taux des hommes et des femmes dans des situations de direction. Si l'on en croit une étude du marché du travail faite par les statistiques islandaises en 1999, 43 % des diplômés du troisième degré dans la main d'œuvre étaient des femmes et 57 % des hommes. En 2002, le taux des femmes était monté à 47,1 %. Le tableau 8 ci-après montre l'importance des hommes et des femmes dans diverses occupations au cours de la période 1998-2001.

Tableau 8

Répartition des hommes et des femmes dans les diverses occupations 1998-2001
(en pourcentage)

	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>
Manœuvre*				
Hommes	45,5	45,6	47,6	47,5
Femmes	54,5	54,4	52,4	52,5

	1998	1999	2000	2001
Diplômés d'université spécialisés				
Hommes	73,7	73,8	70,9	73,0
Femmes	26,3	26,2	29,1	27,0
Diplômés d'université				
Hommes	55,3	56,5	56,5	54,3
Femmes	44,7	43,5	43,5	45,7
Travailleurs de services et de magasins				
Hommes	43,6	42,9	42,6	42,5
Femmes	56,4	57,1	57,4	57,5
Agriculteurs et pêcheurs				
Hommes	74,2	76,6	75,4	79,0
Femmes	25,8	23,4	24,6	21,0
Ouvriers spécialisés				
Hommes	72,1	76,3	77,8	78,0
Femmes	27,9	23,7	22,2	22,0

* Avec un certificat d'école obligatoire et d'école secondaire

Source : Statistiques islandaises

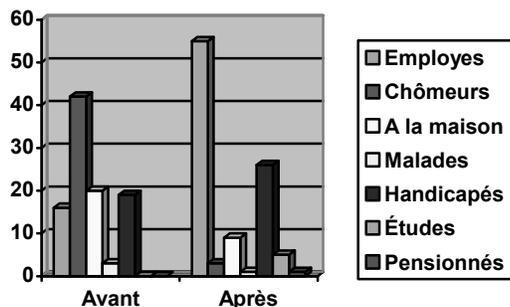
Comme on peut le voir au tableau 8, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans divers services alors que les hommes continuent à être majoritaires dans l'agriculture, la pêche et l'industrie.

Centre d'éducation des femmes

Le Centre d'éducation des femmes à Akureyri a pris part à trois projets internationaux (un nordique/baltique et deux européens) pour la formation de formateurs des centres d'éducation des femmes. Ensuite, deux centres semblables ont été créés dans l'Islande rurale (ouest et nord-ouest) et deux autres centres d'éducation rurale (au nord-est et à l'est de l'Islande) ont adopté ce programme pour d'autres stages aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Tous les centres de femmes ont montré des résultats semblables. Le Centre d'apprentissage continu de l'Islande de l'ouest dirige maintenant un projet européen Grundtvig sur les centres d'éducation des femmes, qui débute par une séminaire européen en Islande en juin 2003.

Le Centre d'éducation des femmes d'Akureyri a publié une évaluation de ces travaux pour 1994-2000. Cette évaluation portait sur 203 femmes nées entre 1925 et 1984. Avant de commencer le programme, 42 % des femmes étaient chômeuses, 20 % sans emploi mais non enregistrées, 19 % avaient des allocations d'invalidité, 3 % des allocations pour maladie et 16 % avaient un certain travail partiel.

Un à cinq ans après la terminaison du programme, 55 % des femmes étaient employées, 5 % continuaient leurs études dans une autre institution d'enseignement (telles que des universités), 9 % étaient chômeuses non enregistrées, 3 % chômeuses enregistrées, 1 % retraitées, 1 % malades et 26 % recevaient des allocations d'incapacité.



Quatre-vingt-trois pour cent d'entre eux ont déclaré que leur amour-propre s'était considérablement ou spectaculairement accru, 75 % ont déclaré que leur capacité à communiquer avait augmenté de manière importante et 49 % ont estimé qu'ils étaient dans une position plus forte sur le marché du travail. Quatre-vingt huit pour cent ont déclaré que le programme avait augmenté leurs compétences générales.

Le Centre d'éducation des femmes de l'Islande du nord-ouest a fait partie du programme pour les femmes rurales (voir article 14). Leurs résultats sont très semblables à ceux de l'Akureyri décrit ci-dessus. Elles ont aussi estimé que l'argent consacré par le gouvernement pour payer le coût du Centre d'éducation des femmes était remboursé en moins d'un an grâce aux allocations de chômage épargnées.

Cours spécial sur l'emploi

On se rapporte ici aux troisième et quatrième rapports périodiques.

Le Cours spécial pour l'emploi n'a pas été évalué officiellement, mais l'impression générale est qu'il est couronné de succès. Les participants pendant les premières années étaient deux groupes de 24 femmes chacun et en 2000 de deux groupes de 23 femmes chacun. Un des résultats indirects du projet est l'Association des femmes d'affaires.

Évaluation des travaux

Le Ministère des affaires sociales, en coopération avec un groupe de travail, a élaboré un projet pilote concernant l'évaluation des travaux. Le principal objectif de ce projet était de classer les travaux sans tenir compte du sexe, afin de réduire l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Une personne a été recrutée pour présider le projet et l'ancien Bureau de l'égalité des chances et la cité de Reykjavík ont contribué en donnant du personnel. Le projet a été réalisé dans le secteur public (c'est-à-dire à la fois les secteurs de l'État et les secteurs municipaux).

Le groupe de travail a été dissout avant que son œuvre ne soit terminée. Le rapport du directeur a été publié au printemps de 1998, mais le groupe de travail dans son ensemble ne le soutenait pas. Le rapport est divisé en trois sections. La première partie donne un compte détaillé du projet expérimental, sa préparation et son exécution et le classement des travaux suivant l'évaluation. La deuxième partie, qui accompagne le rapport en temps qu'appendice I, présente les principales conclusions tirées du projet expérimental. La troisième partie contient des directives

sur la manière d'évaluer les emplois et les conditions principales qu'un système d'évaluation d'emploi doit remplir (voir appendice II).

Le but du projet était de déterminer si l'évaluation des travaux est un outil utile pour réduire les différences de salaire entre les sexes. La conclusion du directeur est que cette évaluation des travaux est fondée sur des méthodes beaucoup plus scientifiques que d'autres mesures qui ont été adoptées pour déterminer les salaires. L'évaluation des travaux permet de comparer la nature et la valeur de travaux dits semblables et peut donc être un instrument important pour l'application des dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes qui déclare que les hommes et les femmes doivent recevoir les mêmes salaires pour un travail comparable et de valeur égale. Les conditions nécessaires pour une évaluation d'un travail suppose la suppression des différences de salaire liées au sexe et l'égalité entre les sexes doit être considérée comme le principe directeur à tous les stades de l'application.

En résultat du projet expérimental mentionné ci-dessus, la cité de Reykjavík et l'Union des autorités locales en Islande a élaboré un instrument d'évaluation des travaux ne tenant pas compte du sexe et fondé sur un modèle britannique. Des contrats ont été passés avec plus de 50 syndicats sur tous les niveaux d'utilisation de l'instrument. L'instrument d'évaluation des travaux deviendra effectif à partir de l'an 2003.

Travaux à temps partiel

En Islande, il y a plus de femmes qui ont des travaux à temps partiel que d'hommes. Selon les accords collectifs entre les partenaires sociaux, les travailleurs à temps partiel jouissent, en tenant compte de leur temps de travail, des droits généraux tels que ceux relatifs à l'ancienneté, à la promotion, à la sécurité sociale et aux avantages connexes. Il y a aussi une directive de l'Union européenne n° 97/81 concernant les accords de cadre au sujet du travail à temps partiel. Cette directive fait partie de l'accord de l'EEA du 30 octobre 1998.

Le Gouvernement n'a absolument aucune idée de la raison pour laquelle davantage de femmes que d'hommes choisissent un travail à temps partiel. Il est clair que l'économie islandaise dépend beaucoup de la contribution des femmes et le chômage a été très bas ces dernières années. En outre, les autorités locales ont déployés de grands efforts pour fournir des places de jardin d'enfants pour la plupart des enfants du groupe d'âge de 2 à 5 ans. Certaines femmes ont même essayé de faire commencer les enfants au jardin d'enfants plus jeunes. Il y a aussi des mères qui travaillent de jour dans la plupart des domaines du gouvernement local. Elles surveillent les enfants âgés de six mois à 2 ans ou jusqu'à ce qu'ils soient admis dans un jardin d'enfants.

En outre, la Loi relative à l'égalité entre les sexes contient des dispositions sur la conciliation des obligations familiales et professionnelles; il s'agit de satisfaire la demande croissante des femmes, d'être acceptées en tant que membres à part entière de la main d'œuvre et des hommes de jouer un plus grand rôle dans leur famille [voir également le débat au titre du paragraphe 2, alinéas a) et b)].

Dans le cadre du programme d'action relatif à l'égalité entre les sexes révisé qui est valable jusqu'en 2004, la Direction de la main d'œuvre, en collaboration avec les Statistiques d'Islande est chargée de rédiger une enquête sur l'importance de l'emploi à temps partiel et des travaux exécutés sans contrat permanent ou en dehors des endroits de travail normaux par des femmes et par des hommes.

Paragraphe 1, alinéa d)*Salaire égal*

Au titre de l'article 14 de la Loi relative à l'égalité entre les sexes de l'an 2000, les hommes et les femmes qui travaillent pour le même employeur doivent recevoir des salaires égaux et jouir de conditions de travail égales pour un travail comparable et de valeur égale. La disposition définie explique le terme « salaires égaux » et explique que « les termes » concernent, outre les salaires, les droits à la pension, aux vacances et aux congés de maladie et toute autre condition d'emploi et droit qui peut être évalué en termes monétaires.

Au titre de l'article 23 de la loi, la discrimination est interdite; les employeurs ne doivent pas discriminer entre leurs employés du point de vue du paiement des salaires et d'autres conditions de travail du fait de leur sexe. Si l'on peut déterminer qu'un homme et une femme qui travaillent pour le même employeur reçoivent des salaires ou des conditions de travail différentes pour un travail comparable et d'égale valeur, l'employeur sera prié de démontrer que s'il y a une différence, elle est fondée sur d'autres facteurs que le sexe des employés.

Aucune étude comparable à celle qui a été publiée en 1995 et couvrant la composition des salaires et les différences de salaire entre les sexes dans huit sociétés privées et institutions publiques n'a jamais été faite. Quelques autorités locales ont établi des études comparables concernant leurs employés; toutes confirment l'existence de différences de 7 % à 16 % entre les salaires des hommes et des femmes, ces chiffres ne concernant que les différences, qui ne peuvent pas être expliquées impartialement.

De nombreux débats et de nombreuses lettres ont été envoyés à la presse depuis la publication de l'étude du Conseil sur l'égalité entre les sexes, en 1995. L'égalité entre les sexes en ce qui concerne les salaires était l'un des principaux points de débat lorsque les accords collectifs de 1997 ont été négociés.

Enquêtes du Syndicat des travailleurs commerciaux de Reykjavík

Un des principaux syndicats de la région métropolitaine, le Syndicat des travailleurs commerciaux de Reykjavík (VR), dont la majorité des membres sont des femmes, a mené des enquêtes régulières sur l'écart de salaire entre les sexes et cette question a fait l'objet de débats animés. En 1999, ce syndicat a lancé une campagne publicitaire importante dans les médias soulignant la discrimination en matière de salaire entre les hommes et les femmes.

Les résultats de l'enquête faite pour VR en octobre 2001 montre que les salaires des hommes sont au total de 24,5 % plus élevés que ceux des femmes. Lorsque l'on prend en considération divers domaines de travail, divers horaires de travail, l'ancienneté et l'âge, un écart de 16 % subsiste dans les salaires. Suivant l'enquête, les hommes ont des salaires journaliers de 18,3 % plus élevés que ceux des femmes. Ce qui reste lorsque l'on tient compte de tout est une différence de salaire de 16 %. Dans une étude faite pour VR en 2000, l'écart entre les salaires était de 18 %.

Une étude faite par le Conseil pour l'égalité entre les sexes et le Comité sur la situation économique des femmes

Le Conseil pour l'égalité entre les sexes et le Comité sur la situation économique des femmes ont lancé une étude sur l'écart des salaires entre les hommes et les femmes en septembre 2002. Cette étude a porté sur tout le marché de la main d'œuvre islandaise à l'exception des banques, de l'État et de la cité de Reykjavík. L'étude a révélé que les femmes reçoivent en moyenne 70 % des salaires des hommes. Deux tiers de cette différence s'explique par les domaines de travail divers, la nature des emplois, l'éducation et les conditions d'emploi. Ce qui reste, environ une différence de salaire de 7,5 % à 11 % semble exister à cause du mariage, de la grossesse et d'autres choses qui semblent avoir une influence différente sur les salaires des femmes et des hommes. Mais, selon l'étude, il reste 3 % de la différence entre les salaires qui est inexplicée.

Une étude par la Confédération des diplômés de l'Université

La Confédération des diplômés de l'Université et d'autres syndicats ont publié des chiffres sur les salaires de leurs membres, les tendances et les tentatives faites pour évaluer l'incidence des accords collectifs sur les différences de salaires liées au sexe. Suivant les conclusions d'une enquête sur les taux de salaires journaliers qui a été rendue publique à la Conférence de la Confédération sur les salaires et les conditions au printemps 2000, les salaires journaliers des hommes étaient de 5,6 % supérieurs à ceux des femmes.

Vers la suppression de la différence de salaire selon le sexe

Le Centre d'étude sur la condition féminine de l'Université islandaise a participé, au nom du Conseil sur l'égalité entre les sexes à un projet européen sur les différences de salaire entre les femmes et les hommes qui était intitulé « Vers la suppression de la différence de salaire entre les hommes et les femmes » en 2002. Les résultats montrent que l'écart de salaire entre les sexes sur le marché du travail public en Islande est de 24 % suivant une information provenant de l'Institut de recherche sur le marché de la main d'œuvre du secteur public, alors que l'écart de salaire entre les sexes sur le marché de la main d'œuvre privée est de 27,4 %. Ce qui rend une partie du projet islandais difficile à comprendre est l'absence d'informations de base, ce qui fait qu'il n'y a pratiquement pas de statistiques sur la division de tous les employés entre le secteur public et le secteur privé et qu'elle est très difficile à évaluer.

Au printemps de 2002, la cité de Reykjavík a publié une nouvelle enquête qui a révélé que l'écart des salaires entre les hommes et les femmes avait été réduit de 50 % parmi ces employés et était à ce moment là d'environ 7 % en faveur des hommes.

Le but du Gouvernement est de trouver des moyens permettant de supprimer la discrimination entre les sexes en matière de salaire en Islande. On s'accorde en général à considérer que le congé de maternité/de paternité et le congé parental devraient modifier la situation du marché du travail en ce qui concerne les différences entre les hommes et les femmes en matière de salaire. Si nous considérons que l'écart de salaire et la faible représentation des femmes au niveau supérieur de la gestion des affaires sont dus en partie à leur responsabilité familiale et aux enfants, et cette loi devrait créer une situation plus équitable. Les statistiques impliquent que les pères prennent également leur congé de paternité. En outre, une référence est faite à l'effet de la loi sur l'égalité entre les sexes concernant

l'intégration des demandes d'emploi et des obligations familiales, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Le Conseil sur l'égalité de situation a également été chargé de s'attacher à définir le problème et de faire des propositions au Gouvernement sur les moyens de mettre fin à cette situation.

Paragraphe 1, alinéa e)

Le Comité sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a critiqué le système de fonds de pension islandais car il considère qu'il a des incidences plus négatives pour les femmes que pour les hommes. Nous allons nous efforcer de décrire ci-après le système de pension en détail.

Il y a en Islande trois systèmes de pensions: un système de pension national, un système de pension professionnel qui est entièrement financé et un système de pension supplémentaire.

Le système de pension national couvre la pension des personnes âgées, la pension d'invalidité et la pension des personnes dépendantes sous la forme d'une pension pour enfants. La législation concernant la pension est la loi sur la sécurité sociale, n° 117/1993 avec les amendements qui l'accompagnent.

Les personnes de 67 ans, qui ont résidé en Islande pendant au moins trois ans entre les âges de 16 ans et de 67 ans ont droit à une pension normale. Une pension annuelle complète est payée à ceux qui ont résidé en Islande pendant au moins 40 ans entre 16 ans et 67 ans. Des périodes plus courtes réduisent la pension en proportion.

Les personnes résident en Islande ont droit à une pension d'invalidité si elles ont entre 16 ans et 67 ans et si elles ont résidé dans le pays pendant au moins trois ans immédiatement avant leur demande ou si elles ont une invalidité permanente évaluée à 75 % du fait d'une maladie ou d'une invalidité reconnue par la médecine.

Une pension est versée à tous les enfants de moins de 18 ans si l'un de leur parent est décédé ou reçoit une pension d'invalidité.

Le supplément de pension vient en surplus de la pension du grand âge et de la pension d'invalidité pour les retraités qui n'ont pas d'autres revenus que la pension susmentionnée. En outre, la loi n° 118/1993 sur l'assistante sociale accorde, avec des amendements ultérieurs, une pension exceptionnelle aux retraités qui vivent seuls avec peu de revenu ou pas de revenu du tout en dehors de la pension mentionnée ci-dessus. Il y a également la possibilité d'un supplément qui peut être versé à une personne seule après vérification des moyens du foyer si cette personne reçoit un supplément de pension complète et vit seule sans l'appui financier d'autres personnes.

Le programme de retraite des travailleurs est un programme entièrement financé, régi par la loi sur l'assurance obligatoire des droits à la retraite et des activités du fonds de pension, loi n° 129/1997 (loi sur les retraites). Selon cette loi, tous les employés et les employeurs ou les personnes travaillant seules sont obligés d'assurer leurs droits à la retraite en participant à un fonds de pension des travailleurs de l'âge de 16 ans jusqu'à 70 ans. Des primes doivent être versées sur tous les salaires imposables. Les primes versées au fonds ne doivent pas être

inférieures à 10 % du salaire brut, 6 % versés par l'employeur et 4 % par l'employé. La participation au fonds de pension dépend des accords collectifs individuels entre les partenaires sociaux.

Les conseils des fonds de pension, auxquels l'appartenance est obligatoire au titre des accords collectifs généraux ou de la loi, comprennent en nombre égal, des représentants d'employés et d'employeurs. Les conseils d'autres fonds de pension sont constitués conformément au statut du fonds de pension en question.

Les primes permettent aux membres des programmes de retraite professionnelle d'avoir droit à des pensions de retraite et d'invalidité; elles permettent également aux veuves et aux enfants de recevoir les pensions auxquelles ils ont droit; ces versements ne doivent pas être inférieurs à ceux prévus dans la loi sur les retraites. Au titre du paragraphe 1 de l'article 4 de cette loi, les allocations minimales fournies par un fonds de pension pour une contribution de 40 ans s'élève à 56 % du salaire mensuel pour lequel des primes ont été payées, en qualité de pension de retraite mensuelle à partir du moment où cette retraite est versée pour la première fois, c'est-à-dire à partir de 70 ans au plus tard et 56 % des salaires mensuels pour laquelle des primes ont été payées, ainsi qu'une pension d'invalidité mensuelle fondée sur des droits complets à un ajustement des prestations. Les versements minimaux d'assurance fourniront en outre une péréquation entre les membres du fonds de retraite des coûts dus aux retraites des épouses et aux pensions des enfants. Les statuts des fonds de pension précisent en outre les droits acquis. L'âge auquel les membres peuvent recevoir la pension de retraite est généralement de 65 à 67 ans.

Programme supplémentaire de retraite : au titre de la loi sur les retraite n° 129/1997, les salariés et les employeurs ou les travailleurs indépendants peuvent passer un accord avec des banques commerciales, des sociétés d'assurance sur la vie, des courtiers en titre ou des fonds de retraite pour avoir des assurances complémentaires fondées sur les primes qui doivent être consacrés à l'établissement de droits de retraite communs ou privés.

Les accords collectifs faits dans le secteur privé en 2000 ont permis aux salariés de faire des économies en vue d'une retraite supplémentaire privée particulière. Il stipulait l'obligation pour l'employeur de verser une contribution précise si le salarié demande un accord sur des économies supplémentaires en vue de sa retraite. Les économies supplémentaires des salariés restent leur propriété privée et les règlements concernant leur utilisation sont plus libéraux que ceux régissant les économies normales pour la retraite. La contribution de l'employeur dépend à tout moment du montant que le salarié décide de consacrer à ses économies supplémentaires. Dans le cadre de la plupart de ces accords collectifs, la contribution de l'employeur est de 2 % des salaires et celle du salarié également de 2 % pour le fonds de retraite. En outre, l'employeur est obligé de verser une contribution (qui est déductible de l'impôt sur la sécurité sociale au titre de la loi n° 113/1990 sur l'impôt relatif à la sécurité sociale) si le salarié décide de verser des primes supplémentaires. Cette contribution obligatoire représente 10 % de la prime du salarié, mais ne doit jamais dépasser 0,4 % de la base utilisée pour le calcul de l'impôt sur la sécurité sociale, c'est-à-dire le salaire total du salarié payé par l'employeur. Par conséquent, un salarié qui paie 2 % de son salaire à un fonds de pension supplémentaire reçoit de la part de l'employeur une contribution de 2,2 %;

si il économise 3 %, il reçoit 2,3 % et s'il économise 4 % ou davantage il reçoit 2,4 % (le maximum) de la part de l'employeur.

La loi n° 86/2000 a amendé la loi n° 75/1981 qui concerne l'impôt sur le revenu et la propriété, et autorise les salariés à déduire leur versement pour une pension supplémentaire de 4 % de leur revenu imposable. La même règle s'applique aux travailleurs indépendants et aux employeurs.

Il semble que ce à quoi le Comité se réfère est le fait que ce système est fondé sur des contributions de l'employé d'une part et de l'employeur d'autre part qui sont basées sur les salaires de l'employé en question et sur la durée pendant laquelle il a été sur le marché de la main d'œuvre. Dans ce système, chaque participant au marché du travail est obligé de payer l'équivalent de 4 % de son salaire à un fonds de retraite commun, pendant que l'employeur verse une contribution de 6 %. En outre, le salarié peut choisir une prime pour sa contribution supplémentaire, dont il choisit le montant et qui reste sa propriété. De la sorte, aussi bien les hommes que les femmes peuvent obtenir des droits à une pension de retraite en participant au marché du travail aussi bien avec leur propre contribution qu'avec celle de leurs employeurs.

Il est clair, par ailleurs, que la participation individuelle au marché de la main d'œuvre peut varier et l'un des principaux facteurs est ici le rôle traditionnel des femmes au foyer et avec les enfants. Afin de compenser cette perte, un système de pension de retraite a été créé au sein du système de sécurité sociale afin de garantir des taux de pension minimaux, ainsi qu'un supplément de pension qui s'applique à ceux qui ont peu ou pas de droit au fonds de pension ordinaire. Il ne faut pas non plus oublier que la participation des femmes au marché du travail est sur une grande échelle et on s'est efforcé d'égaliser les responsabilités familiales des hommes et des femmes (par exemple, dans le cadre de la loi sur le congé maternel, paternel et le congé parental). Ce système est relativement nouveau, si bien que l'on en n'a pas encore une grande expérience, mais il est certain que de plus en plus de personnes âgées acquièrent des droits meilleurs à la pension de retraite. Dans ce contexte, il faudrait aussi se référer à la jurisprudence concernant les droits à la retraite des couples en voie de divorce lorsque l'un des époux a été occupé à la maison pendant la durée du mariage ou de la cohabitation (voir la discussion au titre de l'Article 2).

Paragraphe 1, alinéa f)

Harcèlement sexuel

L'ancien Bureau sur l'égalité entre les sexes et l'Administration pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ont publié une étude sur le harcèlement sexuel en 1998. Elle a confirmé l'existence de ce problème sur le marché de la main d'oeuvre. Cette étude a notamment révélé que 36 % des participants avaient été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu du travail; la grande majorité de ceux-ci étaient des femmes (93 %). Les victimes faisaient partie des groupes d'âge plus jeune, mais l'âge moyen des participants était de 41 ans. En réaction à ces résultats, la loi sur l'égalité entre les sexes définit et interdit le harcèlement sexuel (voir article 17). La loi place la responsabilité sur l'employeur et les directeurs des activités sociales pour qu'ils prennent des mesures particulières pour empêcher les gens d'être soumis au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les écoles, etc.

Le Centre pour l'égalité entre les sexes a publié une brochure sur le harcèlement sexuel en 2001. Le Centre a également, dans le cadre de séminaires sur l'égalité entre les sexes dans les entreprises et les institutions, souligné l'importance de faire connaître comment on pouvait empêcher le harcèlement sexuel et que faire dans les cas où il se produisait.

Aucune affaire impliquant du harcèlement sexuel n'a été jugée jusqu'ici au titre de la nouvelle loi sur l'égalité entre les sexes n° 96/2000. Une plainte est actuellement devant le Comité des plaintes sur l'égalité entre les sexes. Un cas de harcèlement sexuel contre une femme sur le lieu de travail a été présenté au tribunal au titre du Code pénal.

Sécurité et santé des femmes enceintes sur le lieu de travail

La loi n° 95/2000 sur le congé maternel/paternel et parental, inclut une disposition particulière sur les mesures de santé et de sécurité relative aux femmes enceintes, aux femmes qui ont récemment accouché et aux femmes qui nourrissent leur enfant au sein. Lorsque l'on peut juger à la suite d'une évaluation particulière que leur sécurité ou leur santé est en danger, l'employeur est obligé de modifier temporairement leurs conditions et/ou leurs horaires de travail. Si cela n'est pas possible pour des raisons techniques ou d'autres raisons valables, l'employeur est alors obligé de donner à la femme intéressée un autre travail ou de lui accorder un congé pour la durée nécessaire à la protection de sa santé et de sa sécurité. Les changements nécessaires aux conditions et aux horaires de travail des femmes ne devraient entraîner aucune modification de leur salaire ou de leur droit au travail. Lorsqu'il est nécessaire d'accorder à une femme enceinte un congé pour ces raisons, elle a droit à son salaire comme si elle était en congé de maternité.

De plus, la réglementation particulière n° 931/2000 stipulant des mesures pour accroître la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui ont récemment accouché et des femmes qui nourrissent leur enfant au sein sur le lieu de travail a été adoptée. Cette mesure demande une évaluation spéciale de la nature des dangers potentiels que courent les employés et des mesures à prendre après évaluation. Cette règle s'applique aux emplois qui, du fait d'une évaluation, est considérée comme constituant un danger pour les femmes enceintes, pour les femmes qui ont récemment accouché et les femmes qui nourrissent leur enfant au sein. Cette réglementation contient des détails sur la manière dont la décision est prise de savoir s'il est suffisant de modifier les conditions de travail et/ou les heures de travail et si des mesures complémentaires seront nécessaires. Elles contiennent notamment des dispositions sur le droit de l'employeur de demander l'avis de l'Administration de la sécurité et de la santé professionnelles avant qu'une décision ne soit prise sur la modification des conditions de travail de l'employé ou la décision de lui accorder un congé. L'Institut d'État sur la sécurité sociale et/ou l'employé doivent également demander à l'Administration de la santé et de la sûreté professionnelles d'examiner la décision de l'employeur.

De plus, il est interdit d'obliger les employés appartenant à cette catégorie de travailler la nuit pendant la grossesse et jusqu'à six mois suivant la naissance d'un enfant, à condition que cette précaution soit nécessaire dans l'intérêt de la santé et de la sécurité de l'employé et qu'elle le confirme en présentant un certificat médical. Ces réglementations incorporent la directive 92/25/CEE du Conseil dans la loi islandaise.

Paragraphe 2, alinéas a) et b)*Congé de maternité/de paternité et congé parental*

La loi n° 95/2000 qui établit le congé de maternité/de paternité et le congé parental a été adoptée en l'an 2000 et est entrée pleinement en vigueur le 1er janvier 2003. Cette loi constitue une réforme fondamentale de l'ancien système. Le principal objectif de cette loi est de créer des conditions permettant aux femmes et aux hommes de participer également à un travail rémunéré et à d'autres travaux en dehors de la maison tout en laissant aux deux parents un temps suffisant avec leurs enfants. Cette loi doit faciliter le travail des parents en dehors de la maison (aussi bien pour les mères que pour les pères) et équilibrer les exigences de leurs carrières et celles de leurs familles. Un autre but est de promouvoir un partage des responsabilités parentales et une égalité entre les sexes sur le marché du travail.

Les principales caractéristiques du système nouveau suivant les amendements sont que les femmes et les hommes ont un droit égal et non transférable de prendre un congé de trois mois au moment de la naissance, de la première adoption ou de l'accueil d'un enfant, qu'il/elle travaille dans le secteur privé ou dans le secteur public ou qu'il/elle soit une travailleuse indépendante. Ils peuvent également partager un autre congé de trois mois entre eux s'ils le désirent. Un parent qui a été actif sur le marché du travail islandais pendant six mois avant le premier jour du congé de paternité/maternité a le droit de recevoir un paiement pendant la période de congé. Ces salaires représentent 80 % des salaires bruts ou de la rémunération pendant une période continue de 12 mois se terminant deux mois avant le premier jour du congé. Un fonds spécial pour le congé de maternité/de paternité financé par l'impôt sur la sécurité sociale a été établi pour financer ces versements.

L'accent est mis sur la souplesse en ce qui concerne ces congés: les parents peuvent prendre leur congé d'un seul coup ou en plusieurs périodes courtes et/ou le prendre en travaillant à temps partiel. Les employeurs sont obligés de faire des efforts pour satisfaire les souhaits des employés en ce qui concerne le congé de maternité/paternité. Les mères doivent cependant prendre leur congé de maternité pendant au moins deux semaines après la naissance d'un enfant. Le droit de prendre le congé de maternité/paternité expire lorsque l'enfant atteint l'âge de 18 mois.

Les autorités et les partenaires sociaux ont fait de nombreux efforts pour introduire ces nouveaux aspects de la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental avec des brochures et des informations vivantes au moyen notamment de séminaires et de conférences auxquels participent notamment des services de santé et des parents.

Le tableau 9 montre la proportion de parents qui prennent un congé de maternité/paternité pendant une seule période continue et ceux qui la prennent en plusieurs périodes comme le prévoit la loi pendant la période considérée.

Tableau 9

Durée des congés de maternité/paternité pris en 2001 et 2002 (en pourcentage)

	<i>Pères</i>	<i>Mères</i>
Période continue	37,5	68,1
En plusieurs étapes	62,5	31,9

Source : Fonds pour le congé de maternité/paternité

Il est intéressant de noter qu'en janvier 2001, 22,4 % des mères ont partagé leurs congés en un certain nombre de période ou ont adopté un temps partiel, mais en septembre de la même année, 34,5 % des femmes ont pris la même décision. La même tendance s'est manifestée du côté des pères; 39,6 % de ceux-ci ont partagé leur congé en un certain nombre de périodes ou l'ont pris en même temps qu'avec un travail à temps réduit en janvier et ce taux a monté à 61,5 % en septembre. La rapide augmentation du nombre des parents qui usent de cette possibilité de congé souple est probablement due au fait qu'ils n'étaient pas au courant de cette possibilité au début.

Le tableau 10 indique comment les pères ont pris leur congé en 2001-2002 et aussi le nombre moyen de jours qu'ils ont pris.

Tableau 10

Caractéristiques des congés de paternité pris en 2001 et 2002 avec le nombre moyen de jours

	<i>Pourcentage de pères prenant moins de 10 jours</i>	<i>Pourcentage de pères prenant plus que les droits fondamentaux</i>	<i>Pourcentage de pères prenant moins que les droits fondamentaux</i>	<i>Jours de congé (en moyenne)</i>
Durée de congé continu	34,8	3,6	4,5	44
Congé pris en plusieurs fois	61,6	10,5	5,5	55

Source : Fonds pour le congé de maternité/paternité.

Comme on peut le voir aux tableaux 9 et 10, les pères ont été beaucoup plus nombreux à utiliser la souplesse qui leur était autorisée dans les congés de paternité qu'ils ont pris en une seule période. En moyenne, les pères ont pris 51 jours de congé de paternité pendant la période. Il conviendrait de noter à ce propos que le droit aux congés non transférables des pères était de 30 jours en 2001, mais a été rallongé d'un mois en 2002, devenant ainsi 60 jours. Le nombre moyen de jours pris était de 39 en 2001 et de 64 en 2002. Les deux années, les pères ont pris des périodes plus longues en moyenne lorsqu'ils ont profité de la souplesse autorisée et ont pris leur congé en plusieurs fois.

Davantage de pères ont pris leur congé de paternité qui était plus long que leurs droits individuels en 2001 par rapport à 2002. On peut sans doute expliquer cela au rallongement du congé de paternité en 2002. L'augmentation du congé pris était d'environ 25 jours.

Si un nouveau né doit rester à l'hôpital plus de sept jours directement après la naissance, le droit conjoint des parents au congé de maternité/paternité peut être étendu du nombre de jours où l'enfant doit rester à l'hôpital avant sa première arrivée à la maison et ce jusqu'à quatre mois. Il est également permis d'étendre le droit de congé de maternité/paternité des parents jusqu'à trois mois dans le cas d'une maladie grave de l'enfant qui demande une attention et un soin intenses de la part des parents. Le congé de maternité/paternité peut par conséquent être rallongé d'un total de sept mois dans le cas d'une maladie de l'enfant. Le congé de maternité

peut être également augmenté de deux mois si la mère est gravement malade du fait de l'accouchement.

Le congé de maternité/paternité pris conformément à la loi est calculé comme temps de travail dans le calcul des droits relatifs à l'emploi, c'est-à-dire des droits aux vacances correspondant à la longueur du service, des congés de maladie, de la notification préalable avant une démission, etc. Les parents continuent à verser des primes au fonds de pension pendant le congé de maternité/paternité et la prime complémentaire de l'employeur est payée par le fonds du congé de maternité/paternité.

La loi garantit aux parents qui ne sont pas actifs sur le marché du travail ou qui font des études un droit indépendant à une allocation de naissances pendant une période d'au moins trois mois chacun en relation avec la naissance, une première adoption ou l'accueil permanents d'un enfant. Ce droit ne peut être partagé entre les parents. De plus, ces parents ont un droit conjoint de recevoir une allocation de naissance pendant trois mois supplémentaires; cette allocation peut être versée à chaque parent ou partagée entre eux.

Outre les droits décrits ci-dessus, tous les parents ont maintenant le droit de prendre 13 semaines de congé parental afin de s'occuper de leurs enfants. Ce droit ne peut pas être transféré entre les parents et ils peuvent prendre leur congé parental, soit pendant une période continue, soit pendant des périodes plus courtes ou en réduisant leur temps de travail. Le droit de prendre un congé parental expire lorsque l'enfant atteint l'âge de huit ans. Le congé parental n'est pas rémunéré.

Les relations de travail entre employés et employeurs restent inchangées pendant le congé de maternité/paternité et le congé parental et les employés ont le droit de retourner à leur travail à la fin de la période. Si cela n'est pas possible, ils ont droit à un poste comparable dans la même maison, conformément à leur contrat de travail. Les employés sont également protégés par la loi contre les licenciements pour avoir pris un congé de maternité/paternité ou un congé parental et la même règle s'applique aux mesures de licenciement touchant les femmes enceintes et des femmes qui ont récemment eu un enfant. Un employé qui viole les dispositions de la loi doit payer des dommages au titre des règles générales.

En outre, la loi sur l'égalité entre les sexes contient des dispositions concernant la conciliation des obligations familiales et professionnelles; il s'agit de satisfaire la demande croissante des femmes d'être acceptées comme des membres à part entière de la main d'œuvre et des hommes de jouer un plus grand rôle dans la famille. On trouvera d'autres références à ces débats sous l'Article 5.

Paragraphe 2, alinéa c)

La plus grande partie de la responsabilité des services de soin aux enfants incombe aux autorités locales et elles entrent dans deux catégories: les jardins d'enfants et les soins journaliers donnés dans des maisons privées par des "mères de jour". Les enfants vont généralement aux mères de jour (qui prennent des enfants à partir de l'âge de six mois) et ensuite aux jardins d'enfants.

Les jardins d'enfants

On trouvera des dispositions concernant les jardins d'enfant dans la loi n° 78/1994 sur les jardins d'enfants et la réglementation n° 225/1995 sur les jardins d'enfants. La loi stipule que le directeur et les employés des jardins d'enfants

doivent être des professeurs qualifiés pour les petites classes. La réglementation fixe les besoins minimaux concernant les bâtiments du jardin d'enfants et les installations qu'ils doivent présenter telles que salles de jeu, salles de repos, toilettes pour enfants, garde-robes et installations pour le séchage des vêtements, espaces de stockage, une pièce pour des entretiens, des zones communes pour des rencontres entre les parents et le personnel, des cuisines, etc. Il y a également des dispositions sur le domaine minimal auquel chaque enfant a droit lorsqu'il joue à l'extérieur (30-40 m²) et à aucun moment cet espace ne doit être inférieur à 20 m². La priorité est également donnée à assurer la variété maximale aux installations de jeu et à veiller à ce qu'elles soient faciles à nettoyer. La réglementation fixe le rapport entre le nombre de personnel et le nombre d'enfants, qui varie suivant l'âge des enfants avec un nombre deux fois moins grand pour des enfants d'un an que des enfants de cinq ans par membre du personnel. Le nombre le plus élevé d'enfants par membre du personnel autorisé par la réglementation est de huit. Le jardin d'enfants est considéré comme le premier stade du système scolaire islandais et le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture a publié un guide national pour l'emploi du temps des jardins d'enfants consistant en un programme de directives destiné à former le cadre des activités scolaires au niveau du jardin d'enfants. Chaque jardin d'enfants se doit d'organiser ses propres activités et d'élaborer un programme fondé sur les objectifs fixés dans le guide national. Les enfants en âge à aller au jardin d'enfants et qui ont besoin d'une assistance et d'une formation spéciale du fait de handicaps ou de difficultés émotionnelles ou sociales ont le droit de recevoir une telle assistance sous la direction de spécialistes.

Les autorités locales doivent désigner des comités spéciaux pour les jardins d'enfants, chargés de vérifier l'application des dispositions des lois et réglementations et de veiller à ce que les jardins d'enfants et les écoles primaires fonctionnent conformément au programme d'enseignement pour les jardins d'enfants et au guide général sur les programmes des écoles primaires. Ils doivent aussi travailler en vue de promouvoir des contacts entre les jardins d'enfants et les écoles primaires en matière d'enseignement.

Les mères de jour

Les mères de jour qui acceptent des enfants dans des maisons privées sont régies par la réglementation n° 198/1992 sur les soins donnés aux enfants dans la journée, dans des maisons privées. Les conseils ou comités des affaires sociales dans chaque gouvernement local est généralement chargé du bien-être des enfants dans la région et accorde des licences pour ces services.

Les conditions nécessaires pour recevoir une licence dans le cadre de cette réglementation sont les suivantes. Le demandeur doit être âgé d'au moins 20 ans, avoir mené à bien un stage spécial qui inclut un enseignement sur les maladies des enfants, les techniques de premier secours en cas de feu, présenter un certificat médical et des références de leur employeur précédent ou de deux personnes responsables. Il doit en outre avoir dans la maison un équipement satisfaisant pour éteindre un incendie, approuvé par l'Inspection de la prévention des incendies. En outre, les installations doivent passer le test de l'inspection par le conseil local de la santé publique et offrir un terrain de jeu satisfaisant aux enfants. Enfin, il est interdit de fumer au voisinage des enfants.

Le nombre d'enfants maximum permis à une seule mère de jour est de cinq. D'après la réglementation, cette mère est responsable du bien-être mental et matériel

des enfants et elle doit tenir compte de toutes les informations qu'elle reçoit sur l'histoire des enfants et celle de leurs parents ou gardiens et les garder pour elle. Les mères de jour doivent également prendre une assurance contre les accidents pour couvrir les enfants qu'elle surveille. L'autorité locale est chargée de surveiller le travail des mères de jour.

Nombre de places – accès

Dans le cadre de la loi sur les jardins d'enfants, le fonctionnement de ces jardins est administré par les autorités locales qui ont une marge considérable en ce qui concerne la forme des services à fournir. On peut dire que la grande majorité des enfants islandais vont au jardin d'enfants pendant quelques temps avant d'aller à l'école. La manière dont les municipalités s'arrangent pour satisfaire la demande de places au jardin d'enfants varie selon les endroits. L'âge officiel pour le jardin d'enfants, c'est-à-dire l'âge où les enfants sont autorisés à aller à un jardin d'enfants diffère selon les municipalités bien que, dans la plupart des cas, il soit défini comme allant de 2 à 6 ans. Un grand nombre d'autorités locales offrent des places aux enfants depuis l'âge d'un an, mais la situation varie considérablement selon les endroits et, dans la plupart des agglomérations, ces endroits sont prévus pour les enfants appartenant à diverses catégories prioritaires.

Programme post-scolaire

Dans l'école élémentaire/obligatoire, il y a des programmes post-scolaires dans de nombreuses municipalités à l'intention des groupes d'âge de 6 à 9 ans. La situation varie cependant beaucoup dans les régions rurales, certaines pouvant fournir des arrangements comme ceux mentionnés ci-dessus, alors que d'autres n'ont pas les ressources nécessaires pour offrir ces services.

Paragraphe 2, alinéa d)

On se référera à la discussion au titre du paragraphe 1 alinéa f).

Article 12

Paragraphe 1

Accès aux services de soins sanitaires

Le secteur sanitaire est régi par la loi n° 97/1990 sur le service sanitaire, qui stipule que tous les habitants, appartenant aux deux sexes, ont droit aux meilleurs soins sanitaires possibles à tout moment pour la protection de leurs santés mentale, sociale et physique. Le principal objectif de la loi n° 74/1997 sur les droits des patients est de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination à l'égard des patients pour des raisons de sexe, de religion, de croyance, de nationalité, de race, de couleur de peau, de situation financière, de relation familiale ou de tout autre aspect.

Le service de santé en Islande est financé essentiellement par le Gouvernement national. Le financement est essentiellement fondé sur des impôts d'un montant de 85 % et 15 % est laissé pour le service.

Le pays est divisé en régions sanitaires ayant chacune leur centre de soins sanitaires primaires, dont certains sont régis conjointement avec l'hôpital de la communauté locale. Les centres de soins de santé primaire sont responsables du traitement général et des soins de l'examen des soins à la maison, ainsi que des

mesures préventives telles que la planification des naissances, les soins de maternité et les soins sanitaires pour les enfants, ainsi que les soins sanitaires à l'école.

Rapport sur la santé des femmes

Le Ministre de la santé a publié un rapport sur la santé des femmes en 2000. Ce rapport consiste en une estimation ainsi que des propositions d'un comité spécial qui a été désigné en 1995 pour étudier les modifications de la santé des femmes. En août 2001, le Ministre de la santé a nommé un comité de projets dont la tâche est de donner priorité aux propositions faites dans le rapport (voir article 3).

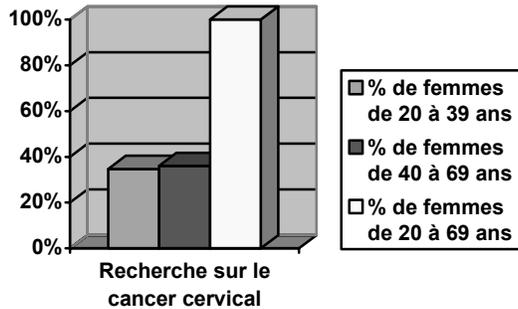
Santé des femmes

Les femmes en tant que groupe vivent plus longtemps que les hommes et ont des taux de mortalité plus bas dans la plupart des cas. Cependant, les femmes ont des taux plus élevés de morbidité et d'utilisation des soins de santé (en particulier dans le cas d'accouchement) et elles peuvent être plus touchées par les politiques de santé sociale que les hommes. L'espérance de vie est en Islande, à la naissance, (1997-1998) parmi les plus élevées du monde. La mortalité infantile est l'une des moins élevée du monde : 5,5 par 1 000 naissances vivantes. Il y a très peu de décès de femmes lors de l'accouchement en Islande et, depuis 1991, il y en a eu seulement un. L'espérance de vie moyenne à la naissance est de 81,5 années pour les femmes et de 77 années pour les hommes.

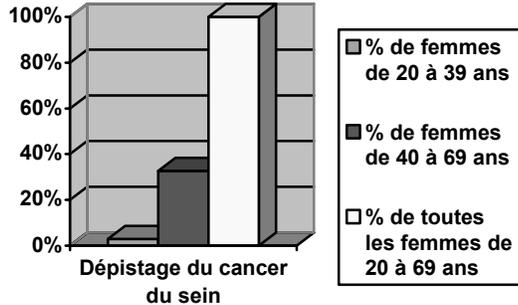
Le cancer du sein et le cancer des poumons sont les maladies les plus communes chez les femmes islandaises et la mortalité due au cancer du poumon est relativement élevée. La mortalité due au cancer du sein semble avoir été relativement stable de 1955 à 1985, mais elle semble avoir augmenté depuis cette date. Le taux de mortalité dû au cancer cervical diminue bien que le nombre absolu de décès soit très faible et que les fluctuations soient importantes.

Depuis 1964, il y a eu un programme de recherche concernant les cancers cervicaux et depuis 1973, un programme de recherche sur les cancers du sein. Les femmes de 20 à 69 ans sont invitées à se faire examiner tous les deux ans et les femmes de 40 à 69 ans sont invitées à avoir une mammographie tous les deux ans.

Les taux de participation aux vérifications pour les cancers cervicaux ont été les suivants en 2000: femmes de 20 à 39 ans : 34,7 %, femmes de 40 à 69 ans: 36 % (pourcentage de toutes les femmes de cet âge). Les taux de participation à la recherche des cancers du sein ont été en 2000 : femmes de 20 à 39 ans : 2,9 %; femmes de 40 à 69 ans : 32,7 % (en tant que pourcentage de toutes les femmes de cette tranche d'âge).



Ce tableau montre la proportion de femmes qui ont subi un test de cancer cervical en 2000 en pourcentage de toutes les femmes de 20 à 69 ans



Ce tableau montre la proportion des femmes qui ont subi un dépistage du cancer du sein en 2000 en pourcentage de toutes les femmes de 20 à 69 ans.

Le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est préoccupé par le haut niveau de consommation d'alcool chez les femmes et par le niveau de consommation d'alcool et de drogues chez les jeunes, y compris les jeunes filles. Les prévisions sanitaires du gouvernement pour la période allant jusqu'à 2010 sont qu'environ 90 % des Islandais qui auront atteint l'âge de 20 ans boiront de l'alcool. Le taux d'alcoolisme en Islande a été mesuré à 3,5-6,3 %, la consommation par habitant chez les jeunes de 15 ans et plus était de 5,56 litres d'alcool pur en 1998. Les données concernant la consommation de drogues illégales sont limitées. Le but du gouvernement est de faire diminuer la consommation d'alcool à cinq litres d'alcool pur par habitant âgés de 15 ans et plus d'ici à l'an 2010. Il est également prévu de faire diminuer la consommation d'alcool pour les plus jeunes et l'abus de drogues de 25 %.

Éducation sexuelle

Des dispositions existent dans la loi pour un enseignement sexuel à partir de l'école primaire, mais les applications varient. Les contraceptifs sont largement utilisés et l'Association islandaise pour la santé sexuelle et reproductive distribue des condoms gratuits aux adolescents. L'Association s'est occupée activement de

fournir un enseignement sexuel aux jeunes en organisant des conférences d'enseignement sexuel et en accueillant des groupes de discussion dans les écoles et les centres de jeunesse et elle a également fourni des conseils aux adolescents. Les jeunes filles adolescentes ont un accès facile aux pilules contraceptives par l'intermédiaire des docteurs familiaux et des centres de santé. Bien que l'âge légal soit de 18 ans, la pilule contraceptive peut être prescrite aux filles à partir de 14 ans sans consultations des parents de celle-ci. Le nombre de naissances chez les mères de moins de 20 ans a diminué. En 1998, 6,3 5 de naissances vivantes étaient dues à des femmes de moins de 20 ans. Cela représente une grande amélioration par rapport à 1980 où cette proportion était de 13,9 %. Néanmoins, le taux de naissance chez les jeunes femmes est encore plus élevé que dans d'autres pays nordiques.

Tableau 11
Fertilité des femmes 1996-2001
(par millier de femmes)

	<i>15 à 19 ans</i>
1996	22,1
1997	24,5
1998	24,1
1999	23,7
2000	22,5
2001	19,3

Tableau 12.
Nombre d'avortements 1996-1998

	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>
Moins de 15 ans	8	11	11
De 15 à 19 ans	207	217	248

HIV/Sida et (autres) maladies sexuellement transmissibles

Le Centre national des maladies infectieuses dépendant de la Direction de la santé gère des programmes et des mesures pour lutter contre le HIV/Sida, ainsi que (d'autres) maladies sexuellement transmissibles. Le centre prépare des campagnes visant l'ensemble de la population ou des groupes particuliers dépendants des besoins d'information/d'enseignement. À l'heure actuelle, aucun programme n'est organisé spécifiquement pour les femmes et les jeunes filles. Sur le site d'Internet du Directeurat, des informations sur les maladies sexuellement transmissibles ont été récemment mises à jour et enrichies et l'on prépare actuellement du matériel et des campagnes d'information nouvelles visant des groupes déterminés.

Femmes plus âgées

La plupart des autorités municipales fournissent à la fois des services sociaux et des services de santé aux femmes et aux hommes plus âgés. La plupart des grandes villes ont également des centres sociaux pour les personnes âgées. Les

femmes semblent se rendre dans ces centres sociaux plus souvent que les hommes. Une enquête a été faite sur l'utilisation du Centre social pour personnes âgées à Mosfellsbær, une petite ville de la région de la capitale. Cette enquête a révélé que 80 % des femmes et 60 % des hommes ont entendu parlé du Centre. Soixante-dix pour cent des femmes sont déjà allées dans le Centre et 44 % d'entre elles ont pris part à ses activités. D'autre part, 50 % des hommes sont déjà allés au Centre et seulement 22 % y ont été actifs.

Paragraphe 2

Services aux femmes enceintes

Le service aux femmes enceintes, l'isolement et les soins aux enfants sont bien organisés et efficaces. Les futures mères rendent visite à des docteurs/sage femmes 10 à 12 fois. Chaque fois, la tension, le poids et l'urine (protéines) sont vérifiés. Les femmes reçoivent des informations sur la grossesse, la naissance, la nourriture au sein et la manière d'élever les enfants. Un test aux ultrasons est offert à toutes les femmes. On offre en outre aux futures mères de plus de 35 ans un test d'amniocentèse pour détecter des anomalies chromosomiques. Les futurs parents peuvent également suivre des classes prénatales. La majorité des femmes accouchent dans des institutions, essentiellement des sections de maternité des hôpitaux.

Le rapport mentionné ci-dessus sur la santé des femmes recommandait des améliorations du service offert aux femmes dans la période post-natale; ces dernières années, on s'est rendu compte que les femmes peuvent souffrir de graves problèmes de santé après l'accouchement. Récemment, ce thème a fait l'objet de davantage de conversations dans la société. D'après le rapport, l'appui par les services de santé pendant la période d'alimentation au sein a été insuffisant. Cependant, les groupes d'intérêt et les groupes d'entraide ont donné des conseils et des informations sur cette question.

Le nouveau bébé

Un groupe de travail au Centre de soins de santé primaire d'Akureyri a élaboré, entre 1992 et 1997 des méthodes permettant de mieux utiliser l'information disponible pour promouvoir la santé de toute la famille aussi bien par des conseils que par une augmentation de l'appui à la famille, en particulier pour les futurs parents et les nouveaux parents.

Ce programme, sous le titre « Le nouveau bébé – renforcement de l'appui à la famille et amélioration des relations », cherche une nouvelle voie à la prévention des maladies. Le travail traditionnel des soins maternels et des soins des enfants a été développé et des conseils aux familles ont été ajoutés au programme. En 1997, le programme a été reconnu par le Bureau régional de l'OMS pour l'Europe.

L'objectif est de prévenir non seulement la situation matérielle, mais aussi les facteurs de risques psychologiques et sociaux et une forme de prévention qui est bien adaptée aux divers besoins des consommateurs. Le système fonctionne selon le principe que de bonnes relations sentimentales sont le fondement de la bonne santé.

On utilise des rencontres fréquentes et régulières dans les soins de santé pour la mère et l'enfant afin de détecter et de comprendre les facteurs de risques sociaux et émotionnels et d'établir une coopération avec les familles en vue de trouver des solutions.

Les docteurs des familles interrogent la future mère sur les soins de santé maternelle et infantine. Les entretiens ont lieu au cours de l'une des premières visites au programme national de soins maternels et sont la base des modifications à apporter éventuellement au traitement. Ils servent à évaluer les besoins en matière d'attention, d'empathie et d'appui dans les soins de santé maternels et infantiles. Outre des recherches sur la santé physique de la mère, les entretiens sont axés sur des facteurs sociaux, la situation émotionnelle et les conditions de vie à partir de l'adolescence.

Le personnel chargé des soins de santé primaire est formé à l'obtention de l'information nécessaire et à sa diffusion parmi les groupes professionnels. Grâce à l'enseignement et au contrôle, le personnel des soins de santé primaires ont appris à mieux se servir de leur propre expérience et de l'expérience des autres pour analyser les facteurs de risque. Les besoins émotionnels des futurs parents et des nouveaux parents sont satisfaits d'une manière plus exacte et ils reçoivent en plus un appui et une thérapie s'ils sont dans le besoin.

On a montré qu'au moins 30 % des femmes enceintes ont un besoin d'appui supplémentaire afin de résoudre les crises et une certaine forme de thérapie spécialisée. Les gains de santé de ce projet pour les femmes, les enfants et les autres membres de la famille n'ont pas été mesurés par rapport aux indicateurs de santé communs, mais tous les participants sont certains des avantages de cette méthode.

Quelques autres centres sanitaires dans le pays utilisent ou se préparent à utiliser l'idéologie relative au projet de "Nouveau bébé".

Enseignement pour les futurs pères

En plusieurs endroits de la zone métropolitaine, des soirées spéciales pour les futurs pères sont organisés au cours de stages d'enseignement parental. Les questions incluent le rôle du père, les modifications dans la famille pendant la grossesse et après la naissance, l'incidence de la naissance sur les femmes et les hommes de la famille et dans le monde du travail et également les méthodes pour permettre au père d'établir une relation positive avec le nouveau né. Dans la plupart des cas, l'initiative de ce programme revenait aux sage femmes qui organisent ces stages.

Article 13

Alinéas a) et b)

On renvoie le lecteur aux rapports précédents.

Alinéa c)

On renvoie le lecteur à l'examen de l'alinéa g) de l'article 10.

Article 14

En 2002, la population de l'Islande s'élevait à 286 250 habitants dont 142 960 femmes et 143 290 hommes. 108 250 personnes, soit 37,8 % de la population vivent en dehors de la région de la capitale; sur ce nombre, 51,3 % sont des hommes et 48,7 % des femmes. La région située en dehors de la capitale peut être décrite comme une région rurale.

Rapport sur la situation des femmes dans les zones rurales

Dans le cadre du Programme d'action du Gouvernement sur l'égalité entre les sexes, un rapport a été publié en juin 2000 consacré à la situation des femmes dans les zones rurales. Les principales conclusions étaient les suivantes: la migration dans la dernière décennie du XXe siècle a été semblable pour les femmes et pour les hommes. Le taux de migration le plus élevé a été cependant pour les femmes entre 20 et 30 ans. Une femme sur sept de cet âge change de région. Au cours des ans, divers schémas de migration a entraîné un déséquilibre dans certaines régions rurales.

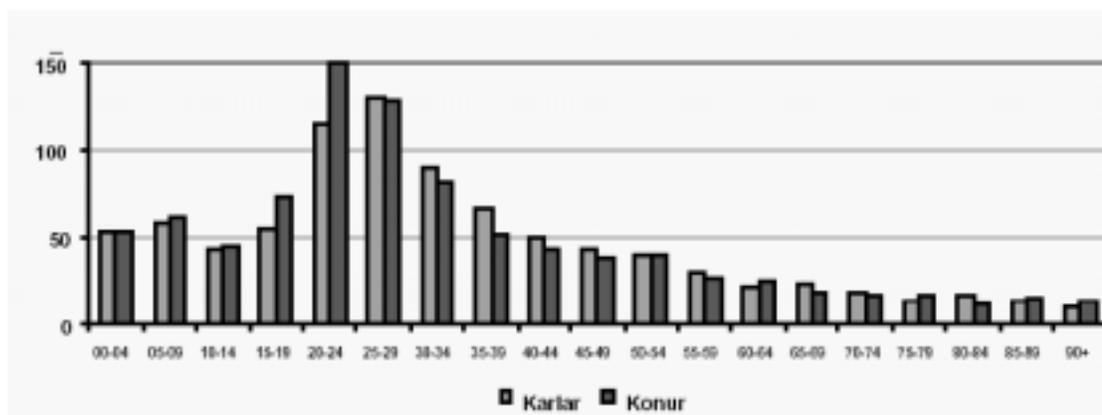


Tableau montrant les mouvements de population entre les régions, par 1 000 habitants, 1998 (pourpre : femmes/konur, violet : hommes/karlar).

Source : Byggðabrunnur

Il y a un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail dans la région de la capitale que dans les zones rurales. Le chômage pendant l'hiver est plus élevé chez les femmes des régions rurales que dans la zone de la capitale. En 1997, les femmes composaient 43 % de la main d'œuvre annuelle; la proportion était de 40 % dans les zones rurales et de 44 % dans la région de la capitale.

Le rapport ne contenait aucune suggestion concernant des mesures à prendre pour améliorer la situation des femmes rurales.

Conseillers en matière d'égalité entre les sexes

Une conseillère en matière d'égalité entre les sexes située au nord-ouest a travaillé à des programmes visant à améliorer la situation des femmes dans leur région et à accroître la possibilité de travailler en dehors de leur foyer. Son œuvre a été couronnée de succès; elle a organisé des projets, des stages et des enquêtes et a fourni des conseils personnels. En coopération avec l'Institut de recherche de l'Université d'Akureyri, elle a commencé une étude sur la situation des femmes au nord-ouest de l'Irlande en 1998. Les principales conclusions sont que peu de femmes possèdent des fermes. Elles ne sont enregistrées comme propriétaires que pour 25 % des fermes. La femme et le mari sont enregistrés ensemble comme propriétaires dans plus de 60 % des cas. Les femmes semblent également participer très peu à la politique agricole: seulement 3 % sont membres de comités et de conseils. C'est à peu près la même proportion qu'on en a trouvée dans une étude à

l'échelle du pays faite en 1989. D'après l'étude de 1998, quatre femmes sur cinq sont complètement inactives dans le domaine de la politique agricole et n'assistent même pas aux réunions. Ces résultats ont été communiqués à l'Association des agriculteurs. Le Ministère de l'agriculture prépare un projet en coopération avec l'Association des agriculteurs pour rendre les agriculteurs des deux sexes conscients de leurs droits sociaux et économiques.

Comme il était mentionné ci-dessus (voir article 3), le Ministère des affaires sociales et le l'Institut du développement régional ont créé un poste de conseiller en matière d'égalité entre les sexes dans la partie nord-est du pays et se prépare à le faire également dans les zones rurales. Le conseiller en matière d'égalité entre les sexes de la région du nord-ouest est impliqué dans un projet sur la situation des femmes rurales dans la périphérie du nord.

Les femmes s'en vont – les hommes restent

En 2002, le Centre pour l'égalité entre les sexes, en coopération avec l'Institut islandais de recherche régionale a commencé une étude, « Les femmes s'en vont – les hommes restent » sur la recherche du bien-être, administrée par le Conseil nordique des ministres. L'objectif de l'étude est de chercher pourquoi la fréquence des migrations est plus grande chez les femmes que chez les hommes dans les régions rurales dans la partie du nord des pays nordiques. On s'attend à ce que les conclusions de l'étude montrent les conditions de vie différentes entre les hommes et les femmes dans la région sous le cercle arctique.

Comité sur l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'Association des agriculteurs

Pendant la journée internationale des femmes dans l'agriculture, le 15 octobre 2002, le Comité pour l'égalité entre les sexes de l'Association des agriculteurs a tenu une séance et un jour de célébration. Les femmes ont lancé des idées sur la manière dont les femmes islandaises dans l'agriculture peuvent notamment aborder les consommateurs d'une nouvelle manière et aussi comment donner du pouvoir aux femmes dans l'agriculture, et par là à toutes les personnes impliquées dans cette activité, ce qui renforcerait les régions rurales et les rendrait plus fières. Les Ministères de l'agriculture, des affaires sociales, et de l'industrie et du commerce ont décidé d'appuyer les femmes afin qu'elles puissent développer leurs idées dans un projet triennal.

Article 15

On se reportera aux précédents rapports et à l'examen du point 2.

Article 16

On se reportera aux précédents rapports.

Les annexes mentionnées dans le présent document seront fournies en anglais seulement, aux experts de la CEDAW à des fins de référence.