



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

Distr. générale  
29 décembre 2021  
Français  
Original : anglais  
Anglais, français et espagnol  
seulement

---

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

**Neuvième rapport périodique soumis par l'Islande  
en application de l'article 18 de la Convention,  
attendu en 2021\***

[Date de réception : 23 novembre 2021]

---

\* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



## I. Préface

1. Le Gouvernement islandais a établi son neuvième rapport périodique sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son protocole facultatif, en application de l'article 18 de la Convention. Le rapport a été établi conformément à la note d'orientation de 2019 (CEDAW/C/74/3) du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (le Comité) et aux chapitres pertinents de la Compilation des directives générales de 2009 concernant la présentation et le contenu des rapports à présenter par les États parties aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (HRI/GEN/2/Rev.6).

2. Le Département de l'égalité du Cabinet du Premier Ministre a supervisé l'élaboration du présent rapport avec le concours de représentants de l'égalité de la fonction publique et de spécialistes d'autres ministères, qui ont participé à l'élaboration des différents chapitres. Le Département a également bénéficié de l'aide du Comité directeur en charge des droits humains dans la fonction publique. En avril 2021, la population a été informée via le portail de consultation de la fonction publique du projet d'élaboration du présent rapport et a eu la possibilité d'envoyer des commentaires et des propositions concernant les points à prendre en considération dans ce dernier. L'Association islandaise des droits des femmes, le Centre islandais des droits de l'homme, la ville de Reykjavik et l'Association nationale islandaise des personnes souffrant de handicaps intellectuels ont envoyé leurs commentaires. Ces derniers faisaient principalement écho à des recommandations spécifiques formulées par le Comité dans ses précédentes observations finales, notamment en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes handicapées, le site d'implantation et le financement de la Direction de l'égalité, l'enseignement des études de genre à tous les niveaux scolaires, et le laps de temps entre la fin du congé parental et le début de la prise en charge des enfants d'âge préscolaire. Il a également été fait mention de la nécessité de mieux présenter les informations sur la discrimination multiple et son impact sur la vie des gens, ainsi que de concevoir des outils et des modes opératoires pour aider les responsables de l'élaboration des politiques et des services à trouver des moyens de la prévenir. Le projet de rapport était consultable sur le portail de la fonction publique entre le 27 août et la fin du mois de septembre 2021. Dans le cadre du mouvement #metoo, l'Association islandaise des femmes d'origine étrangère a envoyé un commentaire via le portail de consultation à propos du harcèlement sexuel qu'elles subissent et de l'importance de travailler en tenant compte de l'intersectionnalité. Le projet de rapport et les étapes suivantes du processus ont été présentés aux organisations non gouvernementales en septembre. Le rapport a ensuite été finalisé et traduit en anglais.

3. Le rapport s'efforce de dresser un bilan de l'application de la Convention depuis la présentation du précédent rapport, à savoir sur la période comprise entre le 30 juillet 2014 et le 1<sup>er</sup> septembre 2021. Il analyse tout d'abord les mesures générales prises en matière d'égalité des genres par le Gouvernement islandais depuis la présentation du précédent rapport. Il décrit ensuite l'application des recommandations formulées par le Comité dans ses précédentes observations finales datées du 10 mars 2016 (CEDAW/C/ISL/CO/7-8), conformément au paragraphe 6 de ces dernières. Pour terminer, il aborde d'autres mesures en lien avec chacune des dispositions de la Convention.

## II. Mesures générales pour l'application de la Convention

### A. Coordination

4. La politique en faveur de l'égalité des genres a été renforcée dans la fonction publique et son cadre a évolué depuis la présentation du précédent rapport.

5. Fin 2017, un conseil des ministres chargé de l'égalité des genres a été nommé afin de coordonner le travail des ministres et du Gouvernement en la matière et de donner suite aux priorités de l'accord de coalition se rapportant de manière générale à cette thématique. Le conseil est composé de six ministres du Gouvernement qui sont membres permanents et d'autres ministres interviennent selon les besoins.

6. Début 2019, les compétences en matière de politique d'égalité des genres ont été transférées au Cabinet du Premier Ministre et un Département de l'égalité a été créé. Le Département a pour mission d'agir en tant qu'organisme de coordination au sein de la fonction publique et joue un rôle moteur dans l'élaboration des politiques en faveur de l'égalité des genres. Il est également chargé de représenter le Cabinet du Premier Ministre auprès des particuliers, des parties prenantes et des organisations de la société civile en ce qui concerne les questions d'égalité, de transmettre des informations générales à l'Althingi (le Parlement islandais et ses commissions) et de s'acquitter de diverses tâches sur le plan international. Il traite les questions concernant l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre, l'égalité de traitement indépendamment de la race et de l'origine ethnique, l'égalité de traitement sur le marché du travail, l'autonomie de genre, la Direction de l'égalité, le comité des plaintes en matière d'égalité et le Fonds islandais pour l'égalité des genres. Le Département emploie quatre experts et un directeur qui travaillent tous à temps plein.

### B. Application de la Convention

7. Depuis la présentation du précédent rapport, dans le cadre de l'application de la Convention, le Gouvernement islandais a effectué des modifications législatives, adopté une résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres, ainsi que d'autres programmes gouvernementaux et des accords de coopération, et accordé des subventions à des organisations de la société civile œuvrant dans le domaine des droits humains et des droits des femmes.

8. Les principales modifications législatives visant à mettre en œuvre la Convention ont été apportées suite à une révision complète de la loi n° 10/2008 sur l'égalité de statut et des droits des femmes et des hommes intervenue dans le cadre d'une large consultation avec les partenaires sociaux et les associations représentatives. Il en est résulté deux projets de loi qui ont été présentés simultanément à l'Althingi à l'automne 2020 et sont entrés en vigueur au début de l'année 2021 : la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>), et la loi n° 151/2020 sur le traitement des questions relatives à l'égalité (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20the%20Administration%20of%20Matters%20Concerning%20Equality.pdf>). Les nouvelles dispositions de ces lois seront examinées dans les chapitres pertinents du présent rapport.

9. La résolution parlementaire sur le programme d'action en faveur de l'égalité des genres permet, à tout moment, de définir la politique gouvernementale et de décrire les projets qui visent à éclairer la situation en matière d'égalité des genres ou à prendre des mesures directes en vue d'améliorer cette dernière. Elle a été élaborée en

tenant compte du Programme d'action de Beijing et des objectifs de développement durable de l'ONU, conformément aux paragraphes 51 et 52 des précédentes observations finales du Comité (CEDAW/C/ISL/CO/7-8). Deux résolutions parlementaires sur des programmes d'action en faveur de l'égalité des genres ont été adoptées depuis la présentation du précédent rapport, l'une pour la période 2016-2019 (<https://www.stjornarradid.is/library/03-Verkefni/Mannrettindi-og-jafnretti/Jafnretti/Parliamentary%20Resolution%20on%20a%20gender%20equality%20action%20programme%20for%20the%20period%202016-2019.pdf>) et l'autre pour la période 2020-2023 (<https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>). Les actions prévues dans ces programmes seront décrites dans les chapitres pertinents de ce rapport, mais il convient de noter que le programme pour la période 2020-2023 a été mis en ligne sur le site Web de la fonction publique sous la forme d'un tableau de bord spécifique afin de faciliter le suivi des actions entreprises.

10. Depuis la présentation du précédent rapport, le Gouvernement islandais a mis l'accent sur la prévention de la violence de genre. Au cours de l'été 2019, l'Althingi a adopté un plan d'action contre la violence et ses conséquences pour la période 2019-2022, puis à l'été 2020 une résolution parlementaire sur une action préventive à mener auprès des enfants et des jeunes contre le harcèlement et la violence sexuelle et fondée sur le genre, ainsi qu'un plan d'action entièrement financé pour la période 2021-2025. Les actions prévues dans les programmes et les plans, et leurs résultats, seront décrits dans les chapitres pertinents du présent rapport, mais il convient de noter qu'un tableau de bord permettant d'évaluer la mise en œuvre du plan préventif est en cours d'élaboration et sera accessible sur le site Web de la fonction publique. Il est possible également de consulter le Résumé des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuelle et fondée sur le genre (<https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Summary%20of%20Government%20Actions%20against%20Gender-based%20and%20Sexual%20violence%20and%20Harrassment%20.pdf>).

### **C. Contributions financières**

11. Les contributions financières consacrées à l'élaboration des politiques en faveur de l'égalité des genres ont augmenté compte tenu de l'ampleur prise par cette thématique depuis la présentation du précédent rapport. Selon le Cabinet du Premier Ministre, elles ont augmenté en moyenne d'environ 11,4 % par an au cours des cinq dernières années. Ce chiffre ne comprend pas les dépenses de fonctionnement du Département de l'égalité ni le salaire des experts travaillant sur les projets liés à la mise en œuvre de la résolution parlementaire sur le programme d'action en faveur de l'égalité des genres au sein des ministères.

### **D. Les objectifs de développement durable des Nations Unies**

12. L'Islande a participé activement aux négociations sur les objectifs de développement durable pendant la période 2012-2015. Parmi les premières mesures systématiques prises par le Gouvernement islandais, il convient de citer la création d'un comité de gestion des projets composé de représentants de tous les ministères, de l'Association islandaise des collectivités locales, de l'Althingi et de l'Institut national de la statistique, ainsi que d'observateurs du Conseil consultatif de la jeunesse pour les objectifs de développement durable des Nations Unies et de l'Association des Nations unies. Les femmes sont majoritaires au comité de gestion des projets (67 %) et les deux observateurs sont des femmes. En 2018, le comité de

gestion des projets a présenté un rapport évaluant la progression des objectifs de développement durable sur le territoire national et à l'étranger, et proposé 65 points prioritaires afin d'aider le gouvernement à mettre en œuvre les objectifs au cours des années à venir, dont quatre concernent directement l'égalité des genres et deux qui en favorisent la réalisation.

13. Les objectifs de développement durable ont été intégrés dans de nombreuses politiques et programmes gouvernementaux, ainsi que dans le plan budgétaire. Cela permet de voir clairement comment les différents objectifs de développement durable sont mis en œuvre et d'estimer à tout moment les ressources financières qui leur sont allouées. Il est prévu de créer un outil électronique pour élaborer la politique budgétaire et de l'associer aux objectifs de développement durable. Cette base de données donnera une bonne vue d'ensemble des objectifs et permettra ainsi de renforcer la coordination entre les politiques et les programmes dans les divers domaines de compétence.

14. Dès le début, l'Islande a porté une grande attention à l'égalité des genres dans le cadre des objectifs de développement durable. La politique étrangère islandaise met l'accent sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes, ce qui se reflète à la fois dans la coopération internationale pour le développement et les campagnes internationales. Le respect des droits des femmes et l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre sont les principes de base mis en avant par le gouvernement sur la scène internationale.

## **E. Obligations internationales**

15. Depuis la présentation du précédent rapport, le Gouvernement islandais a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la Convention du conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Convention de Lanzarote), ainsi que le Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

## **F. Mesures prises dans le cadre de la pandémie de COVID-19**

16. Le Gouvernement s'attache à évaluer l'impact des mesures prises pour lutter contre l'épidémie actuelle de COVID-19 sur l'égalité des genres. En collaboration avec le Département de l'égalité du Cabinet du Premier Ministre, le ministère des finances et des affaires économiques a régulièrement publié des informations sur l'impact des mesures prises sur l'égalité des genres, et indiqué quelles étaient celles spécifiquement destinées à promouvoir l'égalité des genres. Le gouvernement a également régulièrement analysé les répercussions qu'ont eu les règlements adoptés pour enrayer la propagation de la pandémie de manière comparative entre les genres.

17. L'une des mesures les plus importantes prises par le gouvernement pour lutter contre la violence a été de maintenir les écoles maternelles, primaires et secondaires ouvertes et de ne pas instaurer de couvre-feu afin de minimiser l'impact du confinement sur le plan social. Les services d'aide aux victimes de violence sont également restés ouverts, mais ont adapté leurs activités afin de respecter les règles de confinement. En outre, une force opérationnelle spéciale chargée de lutter contre la violence a été créée afin de gérer et de coordonner l'élaboration des mesures en la matière pendant la pandémie de COVID-19. Le gouvernement a déboursé 215 millions de couronnes islandaises au total pour financer diverses mesures visant à sensibiliser

le public à la violence domestique et à la violence contre les enfants, renforcer les services et les mesures de soutien aux victimes de violence et appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'autres projets dans ce domaine. Le Centre pour les personnes ayant subi des violences sexuelles (Stígamót) a reçu une subvention de 20 millions de couronnes islandaises pour répondre à l'augmentation de la demande et réduire les délais d'attente. Par ailleurs, l'Association des foyers pour femmes a bénéficié d'une subvention de 100 millions de couronnes islandaises afin d'améliorer les hébergements et de faire en sorte que toutes les femmes dans le besoin puissent accéder à ses services, ainsi que pour participer à la construction d'un nouveau foyer de transition accessible aux personnes handicapées, qui a ouvert ses portes à l'automne 2021 pour accueillir temporairement des femmes et des enfants désormais prêts à démarrer une nouvelle vie dans un nouvel endroit.

18. En outre, un montant unique d'un milliard de couronnes islandaises a été versé au personnel des hôpitaux et des établissements de soins, qui est majoritairement composé de femmes occupant des emplois à faible revenu, ceci afin de les récompenser et d'alléger le fardeau supplémentaire que leur impose la pandémie. D'autres mesures et subventions sont décrites dans les chapitres pertinents du présent rapport.

### **III. Mise en œuvre des dernières recommandations du Comité**

#### **Alinéas a, b et c du paragraphe 8**

19. Le ministère de la justice a créé une page Web consacrée aux droits humains qui répertorie les conventions relatives aux droits de l'homme auxquelles l'Islande est partie, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. On y trouve une traduction de la Convention en islandais, ainsi que des informations sur les procédures de plainte du Comité à l'intention des particuliers et des groupes, conformément au Protocole facultatif à la Convention, ainsi que les rapports de l'Islande et les observations finales du Comité en anglais. L'objectif est de traduire le présent rapport en islandais et en anglais, ainsi que les observations finales du Comité, en islandais, dès réception. Elles seront également postées sur le site Web du Cabinet du Premier Ministre, puisque ce ministère est chargé des questions relatives à l'égalité des genres.

20. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes figure dans les cursus des facultés de droit et des écoles de police ainsi que dans les programmes de formation complémentaire des agents de police comme partie intégrante des obligations qui incombent à l'Islande en vertu du droit international. L'administration judiciaire, un organe administratif indépendant créé en 2018, supervise la formation et l'éducation des juges et des autres membres du personnel judiciaire, notamment en matière de droits humains. Jusqu'à présent, l'administration n'a pas dispensé aux juges de cours spécial sur la Convention, mais des cours sur la traite des êtres humains, la violence domestique et la vraisemblance des témoignages dans les cas d'infraction sexuelle étaient prévus pour la fin 2021, en collaboration avec les forces de police et le ministère public.

21. L'Association islandaise des droits des femmes a publié un cours en ligne sur les droits des femmes s'appuyant sur la Convention et le Programme d'action de Beijing. Ce cours s'adresse aux lycéens. Le matériel pédagogique est à la disposition du public et contient des instructions à l'intention des enseignants.

## Paragraphe 10

22. Les directives n° 2000/78/CE et n° 2000/43/CE de l'Union européenne sur l'égalité de traitement ont été incorporées dans le droit islandais à travers la loi n° 85/2018 sur l'égalité de traitement indépendamment de la race ([https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Gender%20Autonomy%20No%2080\\_2019.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Gender%20Autonomy%20No%2080_2019.pdf)) et de l'origine ethnique et la loi n° 86/2018 (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf>) relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail. Conformément à la disposition provisoire de la loi n° 85/2018, le ministre doit, dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soumettre à l'Althingi un projet de loi visant à modifier la loi pour que la protection contre la discrimination fondée sur les motifs mentionnés dans la loi n° 86/2018 s'étende également à des domaines de la société autres que le marché du travail. Le gouvernement a adopté un projet de loi à cet effet, mais ne l'a pas encore soumis à l'Althingi.

23. L'Islande a pris pour habitude d'adapter la législation nationale aux conventions relatives aux droits humains plutôt que de les incorporer dans leur intégralité. Par conséquent, le Gouvernement islandais s'est efforcé de mettre en œuvre la Convention en adoptant diverses lois et mesures.

## Alinéa a du paragraphe 12

24. L'une des mesures de la résolution parlementaire sur le programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour les périodes 2016-2019 et 2020-2023 a été l'intégration des questions de genre, et un total de 8 millions de couronnes islandaises a été déboursé à cet effet, en plus du salaire d'un expert pendant cette période. Une équipe de gestion de projet a été créée dans le cadre du premier programme et, avec le deuxième, une véritable collaboration s'est instaurée autour du projet entre les membres de l'équipe, les représentants de l'égalité des genres des ministères et l'équipe de gestion de projet de la budgétisation tenant compte des questions de genre. Une boîte à outils spéciale pour l'intégration des questions de genre a été élaborée et publiée sur le site Web de la fonction publique, et le centre de compétences et de formation de la fonction publique a organisé des cours sur l'évaluation de l'impact de l'égalité des genres.

25. Chaque ministère est chargé d'intégrer les questions de genre dans l'élaboration des politiques et la prise de décisions à travers divers processus centralisés prévus à cet effet. Par exemple, les modèles utilisés pour l'élaboration des politiques et la planification budgétaire prennent systématiquement en compte les questions de genre. Par ailleurs, lors de la rédaction d'une loi et à chaque étape de l'élaboration, les ministères sont tenus de prendre en considération l'impact des projets de loi selon le genre, et d'en rendre compte. Le Cabinet du Premier Ministre et le ministère des finances et des affaires économiques veillent à ce que les ministères s'acquittent de cette responsabilité. Les ministères sont également tenus de rendre compte de l'impact des propositions budgétaires sur l'égalité des genres et les résultats de l'évaluation sont pris en compte dans l'élaboration du projet de budget. En outre, il faut inclure une évaluation de l'égalité des genres dans les questions présentées au gouvernement, et le Cabinet du Premier Ministre est tenu de publier une note sur les mesures de suivi. Il s'agit d'un nouveau mode opératoire qui sera mis en œuvre dans la seconde moitié de 2021.

### **Alinéa b du paragraphe 12**

26. La Direction de l'égalité est basée à Akureyri. Depuis la présentation du précédent rapport, les contributions financières allouées à la Direction de l'égalité ont augmenté d'à peine 70 %, soit une moyenne de 10 % par an, et le nombre d'équivalents plein temps a progressé de 1,7, passant de 7,1 à 8,8.

### **Alinéa c du paragraphe 12**

27. Depuis l'introduction de la budgétisation tenant compte des questions de genre, l'administration a acquis de nombreuses connaissances sur ces méthodes de budgétisation, ainsi que sur l'impact des domaines de compétence et des domaines d'action individuels sur le genre. La budgétisation tenant compte des questions de genre est ainsi devenue une partie codifiée des activités traditionnelles de l'administration, favorisant le débat et la prise de décision sur les dépenses et les recettes à la lumière des considérations relatives au genre et à l'égalité.

28. En 2018, le gouvernement a adopté un programme quinquennal de budgétisation tenant compte des questions de genre pour la période 2019-2023, avec pour objectif principal d'intégrer le genre lors de l'élaboration du plan budgétaire et du projet de loi relatif au budget général. L'objectif est de travailler sur la base de l'impact déjà constaté en matière de genre et d'approfondir les analyses concomitantes pour obtenir une vision plus nette de la situation dans les différents domaines de compétence et d'action de l'État. Pour atteindre l'objectif principal du programme, l'accent a été mis, entre autres, sur les données statistiques ventilées par sexe, l'analyse des différents domaines de compétence et d'action, la coopération, la présentation et l'éducation. L'équipe de gestion du projet de budgétisation tenant compte des questions de genre assure le suivi du programme sous la direction du ministère des finances et des affaires économiques.

29. Une évaluation des aspects liés à l'égalité des genres dans la plupart des domaines de compétence de la fonction publique a été réalisée pour la première fois en 2018. Un résumé de l'évaluation figure dans le premier rapport de référence sur la budgétisation tenant compte des questions de genre qui a été publié en mars 2019. Il donne un aperçu de la situation en matière d'égalité des genres dans la plupart des domaines de compétence figurant dans le plan budgétaire. Le rapport de situation sur le projet, qui est paru en mars 2021, est une mise à jour qui donne davantage de détails sur tout le travail d'évaluation et comporte davantage de renseignements sur les défis rencontrés en matière d'égalité des genres dans les domaines d'action individuels. Par ailleurs, un tableau de bord spécial figure sur le site Web de la fonction publique afin de suivre l'avancement des projets du programme. D'après le tableau de bord, sept projets avaient été réalisés en juillet 2021, sept étaient en cours et quatre n'avaient pas encore démarré.

### **Paragraphe 14**

30. Aucune institution indépendante des droits de l'homme conforme aux principes de Paris n'a été créée en Islande, mais le Centre islandais des droits de l'homme a partiellement assumé ce rôle. Le Centre promeut les droits humains en contribuant à la recherche, à l'éducation et au débat sur les questions relatives aux droits humains, ainsi qu'en surveillant la situation des droits de l'homme en Islande. Vers la fin de l'année 2019, le ministère de la justice a doublé les contributions financières versées au centre afin de consolider ses opérations et de lui permettre de s'acquitter plus efficacement de ses tâches.



31. L'élaboration d'un projet de loi sur la création d'une institution nationale indépendante des droits de l'homme a démarré en 2018, mais cette institution n'a pas été incluse dans le plan budgétaire pour la période 2021-2025, et le projet a donc été mis de côté. Au printemps 2021, le Ministre de la justice a nommé un comité de travail chargé de créer une institution nationale indépendante des droits de l'homme financée sur l'ensemble des dépenses du Trésor, car le plan budgétaire actuel ne prévoit pas un tel financement. Le comité de travail doit formuler des propositions sur le statut juridique de l'institution, sur les projets susceptibles de lui être transférés, notamment depuis d'autres institutions chargées de la surveillance des droits de l'homme ou depuis des ministères et, le cas échéant, sur le transfert du personnel et des ressources financières.

### **Alinéa a du paragraphe 16**

32. La loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre a renforcé la disposition relative à l'obligation qu'ont les organismes publics de faire une distinction entre les genres dans le traitement des données statistiques. Elle couvre désormais le traitement de toutes les données statistiques, car c'est la condition *sine qua non* pour que le gouvernement puisse intégrer les questions de genre dans l'élaboration et la planification de l'ensemble des politiques. L'obligation antérieure ne couvrait que les statistiques officielles sur les particuliers et les données recueillies à travers des questionnaires et des sondages, ainsi que leur traitement et leur publication.

33. Un comité de travail sur la collecte, l'utilisation et la publication des données statistiques ventilées par sexe a été créé en juin 2020, conformément au programme de budgétisation tenant compte des questions de genre pour 2019-2023 et aux mesures d'intégration des questions de genre de la résolution parlementaire sur le programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour 2020-2023. L'objectif du comité de travail est d'améliorer l'ensemble des données statistiques ventilées par sexe et de faire en sorte que les organismes publics et municipaux adoptent des procédés comparables pour la collecte et l'utilisation de ces données. Le comité a également été chargé de préparer un manuel ou un guide d'instructions sur les données statistiques ventilées par sexe. Les travaux de la commission s'achèveront au plus tard en 2023.

34. Pour les autres aspects, voir la discussion au chapitre II.B concernant la résolution parlementaire sur le programme d'action en faveur de l'égalité des genres.

### **Alinéa b du paragraphe 16**

35. La loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre est neutre du point de vue du genre et, à cet égard, elle demeure inchangée par rapport à la loi n° 10/2008 sur l'égalité de statut et des droits des femmes et des hommes.

### **Paragraphe 18**

36. Voir l'alinéa b du paragraphe 28 sur les mesures supplémentaires prises afin d'éliminer les stéréotypes de genre dans le choix des filières scolaires et professionnelles et l'alinéa c du paragraphe 28 sur les mesures prises par les universités.

37. La Direction de l'enseignement gère un site d'information consacré à l'éducation, au travail, à l'évaluation des compétences et à l'orientation, dont

l'objectif est d'éliminer les stéréotypes de genre dans le choix des filières scolaires et professionnelles. L'objectif de l'orientation scolaire et professionnelle est de permettre aux gens de prendre facilement des décisions concernant leurs études ou leur travail en fonction de leurs intérêts et de leurs points forts.

38. En 2017-2019, avec des partenaires lituaniens, la Direction de l'égalité a participé au projet *Break Free from Gender Stereotypes* (S'affranchir des stéréotypes de genre) appuyé par le programme de l'Union européenne intitulé Droits, égalité et citoyenneté, et dirigé par le bureau du commissaire estonien chargé de l'égalité des genres et de l'égalité de traitement. L'objectif du projet était de remettre en question les stéréotypes de genre traditionnels et les choix éducatifs et professionnels propres à chaque sexe en produisant une série télévisée en dix épisodes intitulée *Pourquoi pas ?* La série s'adresse aux jeunes et aborde la discrimination et les stéréotypes de genre sur un mode humoristique. En parallèle, dix courts métrages proposant chacun une fin différente de celles de la série télévisée ont été produits afin de montrer au public que les choses auraient pu se passer différemment et ouvrir ainsi le débat sur les stéréotypes de genre. Des manuels sur la manière d'utiliser les séries télévisées et les courts métrages dans un cadre pédagogique ont également été publiés à l'intention des enseignants et des conseillers en orientation scolaire et professionnelle. La série, qui a été filmée en estonien et sous-titrée en islandais, est disponible sur YouTube et sur le site Web de la Direction de l'égalité. Par ailleurs, le podcast « Allskyns » (Tous types/Tous genres) a été produit dans le cadre du projet, en coopération avec RÚV 0, le service de radiodiffusion national islandais qui cible les jeunes. Le podcast passe à la loupe plusieurs métiers, se penche sur le genre des personnes qui occupent ces métiers et se demande si le genre revêt vraiment de l'importance pour les exercer. En 2019, RÚV 0 a diffusé sept épisodes en islandais sur l'industrie musicale, le sport, le système éducatif, le système d'administration de la justice, les médias, le monde des affaires et le commerce. Les épisodes sont actuellement disponibles sur Spotify.

### **Alinéa a du paragraphe 20**

39. L'Islande a ratifié la Convention d'Istanbul. Elle a déjà apporté plusieurs modifications à la législation nationale, qui seront examinées dans les chapitres pertinents du présent rapport. Une correspondance entre la législation islandaise et la Convention d'Istanbul a également été établie et les questions devant être abordées dans le plan stratégique national islandais ont été répertoriées. Il a été décidé de nommer un comité directeur composé de représentants du ministère de la justice, du Cabinet du Premier Ministre et d'autres ministères pour assurer le suivi de la ratification de la Convention.

### **Alinéa b du paragraphe 20**

40. En 2013 et 2014, les résultats de deux études réalisées par le centre de recherche de l'Université d'Islande (EDDA – Research Center) ont été publiés en coopération avec le ministère de l'intérieur. Ils comprenaient notamment une analyse sur le nombre élevé d'acquittements prononcés dans les cas d'infraction sexuelle. Sur la base de ces conclusions, un groupe de coordination nommé par le Ministre de la justice a élaboré un plan d'action pour la période 2018-2022 concernant les infractions sexuelles ; il a été lancé en octobre 2017. Dans le cadre de ce plan d'action, qui est entièrement financé, diverses mesures ont été prises pour augmenter le nombre de poursuites engagées et de condamnations prononcées contre les auteurs d'infractions sexuelles :

- a) le Bureau du Procureur du district a reçu des fonds pour ajouter deux équivalents plein temps et mieux traiter les infractions sexuelles ;
- b) quinze nouveaux équivalents plein temps ont été ajoutés dans les services de police de l'ensemble du pays afin qu'ils puissent tous traiter les cas d'infraction sexuelle et enquêter sur ces derniers ;
- c) un protocole électronique pour le traitement des infractions sexuelles et les enquêtes a été élaboré et doit être utilisé dans les cas d'infraction sexuelle et de violences domestiques graves ;
- d) le Centre pour la formation et le développement professionnel de la police et le Bureau du Procureur général ont reçu des fonds afin d'améliorer la formation continue des agents de police et des procureurs concernant les infractions sexuelles.

### **Alinéa c du paragraphe 20**

41. En juin 2019, l'Althingi a adopté une résolution parlementaire sur les mesures contre la violence et ses conséquences pour la période 2019-2022, qui a été élaborée par un groupe directeur composé de représentants des ministères de la justice, des affaires sociales, de la santé, ainsi que de l'éducation, des sciences et de la culture. Le programme s'efforce notamment d'atteindre les personnes handicapées et les ressortissants étrangers en dispensant aux victimes de violence une éducation sur la nature, les conséquences et les manifestations de la violence. Il met également l'accent sur l'importance de l'éducation du personnel de l'administration judiciaire sur la nature, les conséquences et les manifestations de la violence, en tenant compte de la situation particulière des personnes handicapées et des ressortissants étrangers.
42. Les procédures multidisciplinaires utilisées par la police métropolitaine de Reykjavik dans les cas de violence domestique ont été mises en œuvre par les services de police de l'ensemble du pays.

### **Alinéa d du paragraphe 20**

43. La violence sexuelle en ligne est désormais un délit en vertu d'une disposition spéciale de l'article 199 du Code pénal général n° 19/1940. Cette disposition ne se limite toutefois pas au comportement en ligne, puisqu'elle protège principalement l'intimité sexuelle, mais elle vise à préciser l'environnement juridique et à faire en sorte que les affaires soient mieux traitées au sein du système d'administration de la justice, ainsi qu'à renforcer la protection juridictionnelle des victimes.
44. En outre, deux nouvelles dispositions ont été ajoutées au Code pénal général n° 19/1940 afin de renforcer la protection des victimes de violences psychologiques, à savoir l'article 218b sur la violence domestique et l'article 232a sur le harcèlement.
45. La disposition de l'article 218b du Code pénal général n° 19/1940 insiste sur la souffrance psychologique à long terme que peut engendrer la violence domestique. Avec l'introduction de cette disposition, la justice reconnaît que la violence domestique n'est pas une affaire privée qui relève de la cellule familiale, mais bien un problème sociétal auquel il doit être mis fin par tous les moyens disponibles. Elle protège tous les enfants qui vivent dans un contexte de violence domestique, qu'elle soit ou non dirigée contre eux. Après l'entrée en vigueur de cette disposition, il est devenu plus facile d'analyser l'ampleur et la fréquence de la violence domestique et de jeter ainsi les bases nécessaires pour prendre des mesures de prévention efficaces.
46. La disposition de l'article 232a du Code pénal général renforce davantage la protection dont bénéficient les victimes de harcèlement obsessionnel, en particulier

les femmes et les enfants. Cette disposition réprime le fait de menacer, de suivre, de surveiller, de contacter ou, par d'autres moyens comparables, de harceler une autre personne si les comportements sont répétés et propices à déclencher la peur ou l'anxiété.

### **Alinéa a du paragraphe 22**

47. Ces dernières années, l'Association des foyers pour femmes s'est systématiquement efforcée de fournir de meilleurs services aux femmes d'origine étrangère. Le site Web de l'association est désormais accessible en sept langues en plus de l'islandais, et des conseillers dotés de compétences linguistiques plus élargies ont été recrutés. Des services d'interprétation sont également proposés dans le cadre de l'aide et du conseil aux clients.

48. En août 2020, l'Association des foyers pour femmes a ouvert un nouveau centre d'accueil à Akureyri pour une période de transition afin de fournir les mêmes services que le foyer de Reykjavík. Ces foyers sont ouverts 24 heures sur 24 pour les femmes et les enfants contraints de fuir leur domicile en raison de la violence. Ce service est gratuit.

49. Afin de garantir l'accessibilité aux femmes handicapées, l'Association des foyers pour femmes a passé un accord avec des hôtels proposant un accès adapté. Cette solution a été jugée plus rentable et mieux adaptée qu'un déménagement ou le réaménagement des foyers d'accueil. Les femmes en situation de handicap accèdent de la même façon que les femmes non handicapées aux services de consultation et d'aide spécialisés dans les foyers.

50. En outre, l'Association des foyers pour femmes a reçu une subvention de 100 millions de couronnes islandaises qui lui permettra d'améliorer les hébergements avec la construction d'un nouveau foyer de transition accessible aux femmes en situation de handicap. Il ouvrira à l'automne 2021 aux femmes et aux enfants qui ont séjourné au refuge et qui sont prêts à commencer une nouvelle vie dans un nouvel endroit.

51. Le foyer pour femmes a nommé un assistant social spécialiste de l'enfance dont le rôle est d'aider les enfants qui y séjournent. L'objectif est d'assurer une continuité de services entre l'Association des foyers pour femmes et les autres organismes œuvrant en faveur des enfants, comme le service de protection de l'enfance, les services sociaux, etc.

### **Alinéas b et c du paragraphe 22**

52. Depuis la présentation du précédent rapport, trois centres de justice familiale pour les victimes de violence ont été ouverts : Bjarkarhlíð à Reykjavík en 2017, Bjarmahlíð à Akureyri en 2019 et Sigurhæðir à Selfoss en 2021. Les services sont dispensés dans le cadre d'une large coopération entre les organisations de la société civile, les municipalités, les établissements de santé et les services de police de chaque région, ainsi que l'Association des foyers pour femmes, les services de conseil aux femmes, le Centre islandais des droits de l'homme et d'autres organismes. Les trois centres proposent, gratuitement et à la demande des particuliers, des services de consultation et des entretiens avec des travailleurs sociaux, des agents de police et des avocats, ainsi qu'une aide de la part des services sociaux municipaux et des établissements de santé. Les clients d'origine étrangère bénéficient de services d'interprétation, le cas échéant, et obtiennent également des informations sur les droits dont ils jouissent dans la société islandaise. Par ailleurs, le centre de justice

familiale Bjarkarhlíð est accessible en fauteuil roulant et les besoins des femmes handicapées font l'objet d'une attention particulière, tandis que les centres de justice familiale de Bjarmahlíð et Sigurhæðir proposent des services externalisés si nécessaire.

53. Le centre Stígamót pour les personnes ayant subi des violences sexuelles a bénéficié d'une subvention de 20 millions de couronnes islandaises pour répondre à l'augmentation de la demande et réduire les délais d'attente en raison de la COVID-19. Le centre a également reçu une subvention de 10 millions de couronnes islandaises en juillet 2021 pour améliorer les services destinés aux jeunes et réduire les listes d'attente pour les victimes de violence sexuelle et fondée sur le genre, ainsi qu'environ 5 millions de couronnes islandaises en août 2021 pour réduire encore davantage les listes d'attente. En outre, en 2021, les centres de justice familiale de Bjarkarhlíð et de Bjarmahlíð ont bénéficié d'une subvention de 5 millions de couronnes islandaises afin d'améliorer leurs services en intégrant le numérique et les réseaux sociaux.

54. Les services du numéro d'urgence national 112 ont été développés et renforcés. Les opérateurs sont disponibles 24h sur 24h par téléphone et via un tchat en ligne. Le numéro d'urgence national met également à disposition un portail électronique (112.is) fournissant des informations générales sur la violence en islandais, en anglais et en polonais. Le site Web contient des renseignements sur les services et les ressources mis à disposition par les organismes publics, les organisations non gouvernementales et les entreprises privées. On y trouve également des informations sur l'aide dont peuvent bénéficier les auteurs des violences ainsi que sur la violence en ligne et la traite des êtres humains. Il contient des renseignements spécifiques à l'intention des immigrants, notamment sur les procédures à suivre pour solliciter une aide, par exemple auprès du Centre multiculturel et du Centre islandais des droits de l'homme. Le travail de développement du portail se poursuit et ce dernier propose davantage de matériel pédagogique pour les enfants, ainsi qu'une mise à jour de l'application 112. En parallèle de la création du portail, une campagne de sensibilisation ciblée sur la violence intitulée « Segðu frá » (Dénoncez-la) a été lancée dans les médias et sur les réseaux sociaux. Elle s'est déroulée en plusieurs étapes qui ciblèrent chacune un groupe vulnérable spécifique. Cette campagne s'est effectuée en parallèle d'un travail de sensibilisation incitant vivement à appeler le numéro d'urgence national en cas de soupçon de violence.

55. La ligne d'assistance 1717 et le tchat 1717.is de la Croix-Rouge sont disponibles 24 heures sur 24. Des volontaires de tous âges, formés et compétents, répondent aux appels téléphoniques et aux messages reçus. Des travaux sont actuellement réalisés afin de connecter la ligne d'assistance téléphonique et le tchat à d'autres organismes fournissant des services et des conseils aux groupes vulnérables, qu'il s'agisse d'institutions publiques ou d'organisations de la société civile.

56. Une autre ligne d'assistance téléphonique gratuite, gérée par l'Association des foyers de femmes, est disponible 24 heures sur 24. Le centre Stígamót pour les personnes ayant subi des violences sexuelles a également ouvert un tchat en ligne, mais il n'est pas disponible 24 heures sur 24.

#### **Alinéas a et b du paragraphe 24**

57. La disposition du Code pénal général relative à la traite des êtres humains, qui figure au paragraphe 1 de l'article 227a, a été modifiée en juin 2021 par la loi n° 79/2021. L'objectif de la modification est, d'une part, d'améliorer la protection juridictionnelle des victimes de la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants d'origine étrangère, et d'autre part, de faciliter les poursuites judiciaires

contre les auteurs. Après l'entrée en vigueur de l'amendement, on s'attend à ce que davantage de cas de traite des êtres humains fassent l'objet d'une enquête policière et soient reconnus par le système d'administration de la justice. Les frais afférents ne devraient pas dépasser les limites du cadre financier pour ces domaines d'action. L'amendement a ajouté à cette disposition des formes plus connues de la traite des êtres humains, notamment la prostitution, le mariage forcé et le travail forcé, par exemple le travail domestique. Les références à des clauses pénales particulières sous des modalités de perpétration spécifiques ont été supprimées, car elles étaient considérées comme restrictives, et des modalités violentes, y compris la violence psychologique et financière, ont été ajoutées.

58. En 2020, le ministère des affaires sociales a versé 3 millions de couronnes islandaises à Bjarkarhlíð pour le fonctionnement d'une unité de coordination qui se réunit en cas de suspicion de traite d'un être humain ou de traite avérée. Le rôle de l'unité est de coordonner le travail et la réponse des parties concernées, notamment des services sociaux proposés aux victimes de la traite des êtres humains. L'unité comprend des représentants de la police, de la Direction de l'immigration, des services sociaux de la municipalité où les victimes se présentent, de l'Association des foyers pour femmes, de la Direction du travail, des syndicats, de la santé, ainsi que d'autres organismes concernés. Il s'agit d'un projet pilote sur deux ans. Au cours de la première année, 15 cas ont été signalés à l'unité. Le projet s'inscrit dans le cadre de la résolution parlementaire sur les mesures prises contre la violence et ses conséquences pour la période 2019-2022.

59. En mars 2020, le commissaire national de la police islandaise a publié des informations et des instructions actualisées et améliorées sur les modes opératoires que doit suivre la police pour identifier d'éventuelles victimes de la traite des êtres humains.

60. Le centre pour la formation et le développement professionnel de la police a reçu une subvention du gouvernement afin d'améliorer et de renforcer la formation des agents de police et des procureurs sur la criminalité organisée, notamment la traite des êtres humains.

61. Une rubrique d'information sur la traite des êtres humains figure sur le site Web du numéro d'urgence national (112.is/en/mansal). Les victimes peuvent solliciter de l'aide et des conseils à travers le portail et les visiteurs peuvent obtenir des informations spécifiques sur la traite des personnes et trouver des ressources s'ils soupçonnent qu'une personne est victime de la traite. Ils pourront contacter un opérateur d'urgence qui les conseillera sur les ressources à la disposition des victimes et des autres personnes concernées par la traite des êtres humains. Sauf s'il y a urgence, on veille à ce que les victimes décident elles-mêmes si elles souhaitent faire un signalement à la police et du moment opportun pour le faire.

### **Alinéa c du paragraphe 24**

62. Entre avril 2018 et janvier 2021, sur six personnes identifiées comme victimes de la traite, quatre cas ont été signalés à la police islandaise. Il y avait quatre femmes et deux hommes. Treize autres cas ont été signalés parmi lesquels on soupçonnait que douze d'entre eux avaient été victimes de la traite. L'une d'entre elles a été identifiée comme une victime de la traite à des fins sexuelles. Il y avait neuf femmes et trois hommes. Les statistiques n'indiquent ni l'âge ni la nationalité des victimes de la traite, mais sur le nombre total de victimes identifiées et de personnes soupçonnées d'être victimes, cinq étaient âgées de 0 à 15 ans, quatre de 16 à 20 ans, quatre de 21 à 30 ans, trois de 31 à 40 ans et une de 41 à 50 ans. On ne connaît pas l'âge de l'une des victimes et aucune information n'est disponible sur l'âge de trois autres d'entre elles. Les

personnes identifiées comme victimes dans des cas présumés de traite étaient toutes d'origine étrangère. Elles venaient des pays suivants : Lituanie, Pologne, Roumanie, Tchéquie, Venezuela, Ghana, Grèce, Chine, Somalie, Nigeria et Philippines.

63. En coopération avec le ministère de la justice, le commissaire national de la police islandaise s'apprête à créer un groupe consultatif sur la traite des êtres humains au sein de la police. Le rôle du groupe sera de conseiller tous les services de police islandais sur l'identification des cas présumés de traite des êtres humains et les enquêtes, de diffuser des informations au personnel des services de police, d'enregistrer des statistiques et de surveiller la situation en matière de traite des êtres humains dans l'ensemble du pays. Le groupe aura accès à un dossier contenant les cas de traite des êtres humains signalés au numéro d'urgence national et les examinera afin de mieux appréhender la situation en Islande et de s'assurer qu'ils sont convenablement traités.

#### **Alinéa d du paragraphe 24**

64. Le nombre de femmes d'origine étrangère travaillant dans les « bars à champagne » a considérablement diminué ces dernières années. En 2018, en collaboration avec la direction des enquêtes fiscales, le chef de la police métropolitaine de Reykjavik a lancé une vaste enquête sur un « bar à champagne » du centre de Reykjavik qui employait des danseuses. Il y avait des motifs raisonnables de soupçonner que les femmes se livraient au strip-tease et à la prostitution. L'un des objectifs de l'enquête était de fermer le club afin de réduire les activités de strip-tease et de prévenir la traite des personnes. La police a procédé à des arrestations, fouillé les locaux et interrogé les femmes au centre antiviolenace en présence d'un représentant légal. Étant donné que la quasi-totalité d'entre elles ont choisi de quitter le pays peu après, elles ont été auditionnées en amont. L'enquête n'a pas révélé de cas de traite des personnes, mais le club a été fermé pour d'autres raisons.

#### **Alinéa e du paragraphe 24**

65. Le centre Stígamót pour les personnes ayant subi des violences sexuelles propose un soutien et des conseils aux personnes qui souhaitent sortir de la prostitution. Le site Web de Stígamót comprend une page d'information spéciale sur la prostitution et ses conséquences, ainsi qu'un aperçu de l'entretien et de l'accompagnement collectif. Le site Web est accessible en islandais et dans neuf autres langues.

#### **Alinéa a du paragraphe 26**

66. Le pourcentage de femmes parmi les agents de police formés a augmenté de 8 % au cours de la période 2014-2021, passant de 13 % à 21 %. Le plan d'application de la loi du Ministre de la justice pour 2019-2023 prévoit de porter le pourcentage de policières à 30 % d'ici 2028 et d'augmenter de 2,5 % le pourcentage de femmes occupant des postes de direction et d'influence au cours de la même période.

67. La représentativité des femmes et des hommes à la Cour suprême d'Islande est plus équilibrée que jamais, avec trois femmes et quatre hommes.

68. Des mesures systématiques ont été prises pour une représentativité équilibrée des femmes et des hommes dans la diplomatie islandaise, et le pourcentage de femmes ambassadeurs a augmenté de 18 % entre 2013 et 2020, passant de 20 % à 38 %.

**Alinéa b du paragraphe 26**

69. Les autorités n'ont pris aucune mesure particulière pour accroître la participation des femmes à la vie politique ou augmenter leur nombre dans la fonction publique. Les partis politiques sont chargés de dresser leurs listes de candidats et, pour les nominations dans la fonction publique, la règle consiste à engager le candidat le plus qualifié. Toutefois, le pourcentage de femmes participant à la vie politique et travaillant dans la fonction publique a augmenté ces dernières années :

a) le pourcentage de femmes parlementaires a atteint un sommet historique lors de l'élection de 2016, soit 48 %, mais a chuté à 38 % lors de l'élection de 2017 ;

b) le gouvernement central est composé de onze ministres : cinq femmes et six hommes ;

c) le pourcentage de femmes dans les municipalités n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui, soit 47 % à l'issue des élections municipales de 2018. Toutefois, la proportion de femmes parmi les directeurs municipaux et les maires est plus faible, soit 39 % ;

d) le pourcentage de femmes parmi les chefs des organes de l'administration centrale, y compris les secrétaires d'État permanents, a augmenté de 11 % au cours de la période 2014-2019, passant de 31 % à 42 %.

**Alinéa a du paragraphe 28**

70. La résolution parlementaire 2021-2025 sur l'action préventive à mener auprès des enfants et des jeunes contre le harcèlement et la violence sexuelle et fondée sur le genre est entièrement financée à hauteur de 163 millions de couronnes islandaises sur cette période. La Direction de l'enseignement préparera du matériel pédagogique à l'intention des écoles primaires, des collèges et des lycées sur la santé sexuelle et les comportements sexuels. Ce matériel pédagogique sera accessible sur le site Web de la direction, ouvert à tous et gratuit, et comprendra des instructions d'utilisation détaillées pour les enseignants et autres personnels. Par ailleurs, le matériel didactique destiné aux infirmières scolaires des écoles primaires et des collèges sera actualisé sur la base de ce matériel pédagogique et une campagne de promotion sur l'importance d'enseigner les études de genre sera menée dans les lycées, y compris sur l'intérêt d'en faire un enseignement obligatoire. En même temps, du matériel pédagogique sur la santé sexuelle et les comportements sexuels sera présenté aux enseignants des lycées.

71. En juin 2021, un groupe de travail placé sous l'égide du Ministre de l'éducation, des sciences et de la culture a présenté ses propositions pour un enseignement de la santé sexuelle et une action préventive contre la violence plus efficaces dans les écoles primaires, les collèges et les lycées. Le rapport examine la santé sexuelle et l'éducation sexuelle dans leur intégralité, et présente des propositions en ce qui concerne le cadre, la mise en œuvre et le suivi de l'éducation sexuelle. Le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture examine attentivement ces propositions. Elles font largement écho à divers domaines d'intervention et mesures qui sont déjà en cours d'élaboration, notamment les travaux relatifs au premier plan d'action en faveur de la nouvelle politique éducative qui sera introduite à l'automne 2021, la résolution parlementaire sur l'action préventive à mener auprès des enfants et des jeunes contre le harcèlement et la violence sexuelle et fondée sur le genre, et la résolution parlementaire sur les mesures contre la violence et ses conséquences.



## Alinéa b du paragraphe 28

72. L'enseignement de l'égalité a considérablement progressé dans les lycées islandais au cours de la dernière décennie. Un nombre croissant de lycées proposent des cours sur les études de genre et de nombreux établissements ont rendu cet enseignement obligatoire dans leurs programmes de sciences sociales. Parallèlement, des clubs féminins ont été créés dans un certain nombre de lycées et l'accent a été mis sur l'égalité des genres dans l'enseignement et la vie sociale. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2016-2019, le lycée Mosfellsbær a obtenu une subvention du fonds de mise en œuvre de l'égalité des genres pour créer le site Web « Sjálfsmatskvarði » (indicateurs d'auto-évaluation). Le site Web propose deux échelles destinées à mesurer l'égalité dans les lycées : une échelle à l'intention de l'établissement et l'autre pour les enseignants. On peut dire, sans se tromper, que ces échelles constituent un atout, car les établissements scolaires peuvent notamment les utiliser pour évaluer le degré d'application des aspects fondamentaux de l'égalité des genres et de la démocratie.

73. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture s'est efforcé d'atteindre une représentativité équilibrée entre les hommes et les femmes dans les lycées et de réduire les choix stéréotypés en matière d'éducation, ce qui devrait mettre un terme à la sexuation des métiers, grâce aux mesures suivantes :

a) une politique portant création d'un fonds pour l'éducation est en cours d'élaboration depuis l'année dernière afin de trouver des moyens de prévenir les choix de filières stéréotypés dans les lycées agréés ;

b) des travaux sont en cours pour analyser les données ventilées par sexe et les choix d'enseignement dans les lycées ;

c) le personnel des lycées et la Fédération des industries islandaises ont travaillé sur une campagne spéciale intitulée #kvennastarf, dans le cadre de laquelle les femmes travaillant dans l'industrie et les disciplines technologiques sont mises en avant dans des vidéos postées sur YouTube, Facebook et d'autres réseaux sociaux, afin de remettre en question les choix stéréotypés en matière d'éducation et d'ouvrir un débat social ;

d) en collaboration avec la communauté éducative, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture, la Fédération des industries islandaises et l'Association islandaise des collectivités locales ont réalisé des vidéos et d'autres supports promotionnels sous le titre « Fyrir mig ! » (Pour moi !) destinés à être diffusés sur Internet afin de promouvoir la formation professionnelle et l'enseignement technique, et d'encourager les étudiants à choisir une éducation selon leurs affinités ;

e) dans le cadre du projet GERT, des étudiants universitaires sont venus dans les lycées afin de promouvoir les disciplines technologiques, et le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture a alloué une subvention au concours « Boxið » (la boîte), qui vise à promouvoir les disciplines technologiques et les sciences de l'ingénieur auprès des lycéennes.

74. En août 2021, un nouveau règlement modifiant les conditions de stage en milieu professionnel a été adopté dans l'intérêt des étudiants. Il vise à simplifier le système et à garantir le droit des étudiants à des stages en milieu professionnel. Un système à grande échelle a été mis en place pour introduire ses dispositions. Des travaux sont en cours pour créer des sections fondamentales dans les lycées, l'objectif étant

d'assurer la continuité pédagogique et la possibilité pour les élèves de réaliser des stages à la campagne grâce à une collaboration active entre les sections fondamentales.

75. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture s'efforce également d'augmenter le nombre d'hommes parmi les nouveaux étudiants qui suivent la formation de base pour devenir enseignant et de valoriser le travail accompli par les enseignants. Depuis l'automne 2019, les enseignants en formation bénéficient de bourses et sont rémunérés lors de la dernière année de leur cursus. Le nombre d'enseignants de sexe masculin devrait augmenter au fur et à mesure de l'augmentation du nombre général d'enseignants.

### **Alinéa c du paragraphe 28**

76. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture s'efforce d'examiner les raisons pour lesquelles les femmes quittent la recherche scientifique, ainsi que les raisons pour lesquelles les hommes obtiennent généralement davantage de promotions académiques que les femmes dans ce domaine, en examinant les systèmes de promotion universitaire dans le contexte des situations familiales et des choix de carrière. La collecte des données a eu lieu de janvier à mars 2021. Les données sont en cours d'analyse et des mesures sont élaborées en coopération avec les universités. Un projet de programme d'action visant à inciter les femmes à ne pas quitter le monde universitaire et à améliorer les facteurs qui influent sur les promotions universitaires dans une perspective d'égalité des genres sera élaboré sur la base des résultats et il sera prêt en 2021.

### **Alinéa d du paragraphe 28**

77. Le conseiller du ministère de l'éducation, des sciences et de la culture chargé de l'égalité des genres examine l'ensemble du matériel pédagogique nouvellement créé et révisé qui est publié par la Direction de l'enseignement tout en tenant compte des questions d'égalité femmes-hommes et soumet des commentaires à ce sujet, afin de garantir la plus stricte égalité des genres, tant dans les textes que sur les images. Par ailleurs, la Direction de l'éducation utilise une liste de vérification en matière d'égalité des genres lors de l'élaboration et de la révision de tout le matériel pédagogique qu'elle produit.

### **Alinéa e du paragraphe 28**

78. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, la participation des femmes dans le monde du sport a été encouragée. Ces mesures visaient à lutter contre la tendance qu'ont les femmes à abandonner le sport à l'adolescence, à renforcer leur participation aux conseils d'administration des associations sportives de façon à ce qu'elles soient aussi nombreuses que les hommes, et à leur permettre d'être davantage présentes en tant qu'entraîneurs, arbitres ou juges et dans les activités sportives en général.

79. En outre, en collaboration avec la Direction de l'égalité, l'Association nationale olympique et sportive d'Islande a rédigé des directives à l'intention des associations sportives afin qu'elles puissent élaborer des plans en faveur de l'égalité des genres.

### **Alinéa f du paragraphe 28**

80. Le programme d'action de 2016 sur les questions relatives aux immigrants stipule que les enfants et les jeunes dont la langue maternelle n'est pas l'islandais doivent bénéficier des mêmes possibilités que les autres enfants et jeunes en matière d'éducation, et que des mesures systématiques doivent être prises pour éviter que les élèves immigrés abandonnent le lycée en fournissant un soutien à tous les niveaux scolaires, notamment en mettant davantage l'accent sur l'enseignement de la première langue. Le plein accès des enfants d'origine étrangère à l'école primaire et au collège est garanti et divers services d'aide sont disponibles pour l'apprentissage de la langue et l'enseignement général. Le pourcentage d'élèves d'origine étrangère dans les lycées a augmenté ces dernières années et leur taux de décrochage a diminué.

81. La Direction de l'enseignement a supervisé un projet prévoyant différentes mesures en vue de réduire le taux de décrochage scolaire chez les lycéens entre 2016 et 2018 : analyse du décrochage, versement de subventions aux lycées afin qu'ils se mobilisent pour prévenir le décrochage, et enregistrement des raisons à l'origine du décrochage.

82. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture s'est efforcé de développer des ressources plus efficaces afin de prévenir le décrochage scolaire chez les lycéens dont la langue maternelle n'est pas l'islandais, et de prendre des mesures préventives et compensatoires.

83. Un groupe de travail chargé d'élaborer une politique globale pour les étudiants dont la langue maternelle n'est pas l'islandais a soumis un projet en mai 2020. Le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture a créé un nouveau groupe de travail dont l'objectif est d'améliorer le bien-être et les résultats scolaires des élèves, en mettant l'accent sur le soutien précoce afin de réduire l'absentéisme et le décrochage scolaire. Il est recommandé que le groupe de travail termine ses travaux en 2021.

84. Le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture a également participé à une enquête sur le décrochage scolaire et les retards d'apprentissage au lycée. La première version du rapport d'enquête a été soumise en octobre 2020. L'analyse statistique et la rédaction du rapport sont en cours et le rapport complet devrait être prêt en 2021. Le ministère travaille également sur l'analyse des données relatives au décrochage.

### **Alinéa a du paragraphe 30**

85. Une loi sur la certification de l'égalité salariale a été adoptée en 2017 et, depuis le début de 2018, les entreprises et les organismes publics comptant 25 employés ou plus sont tenus d'obtenir une certification en matière d'égalité des genres. La certification sera mise en œuvre en quatre étapes :

a) les entreprises et les institutions qui emploient généralement plus de 250 salariés sur une base annuelle, ainsi que les organismes publics dans leur ensemble, devaient avoir obtenu la certification en matière d'égalité salariale avant la fin de 2019 ;

b) les entreprises et les institutions qui emploient généralement 150 à 249 salariés, ainsi que les organismes publics, les entreprises et les fonds dont l'État est le principal actionnaire et qui emploient plus de 25 personnes sur une base annuelle, devaient avoir obtenu la certification en matière d'égalité salariale avant la fin de 2020 ;

c) les entreprises et les institutions qui emploient 90 à 149 salariés devront avoir obtenu la certification en matière d'égalité salariale avant la fin de 2021 ;

d) les entreprises et les institutions qui emploient 25 à 89 salariés devront avoir obtenu la certification en matière d'égalité salariale avant la fin de 2022 ; toutefois, les entreprises et les institutions qui emploient 25 à 49 salariés sont autorisées à obtenir une confirmation au lieu d'une certification en matière d'égalité salariale.

86. à la fin du mois d'août 2021, un total de 312 entreprises et institutions avaient mis en œuvre la norme d'égalité salariale et obtenu la certification. Les salariés de ces entreprises et institutions représentent environ 64 % des salariés initialement concernés par la disposition relative à la certification d'égalité salariale de la loi sur l'égalité des genres, soit un peu plus de 92 000 personnes.

87. La loi sur la certification de l'égalité salariale prévoit que cette dernière sera mise en œuvre en plusieurs étapes, la dernière s'achevant à la fin de l'année 2022. Une nouvelle loi sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre prévoit de donner un rôle plus important à la Direction de l'égalité en ce qui concerne la certification et la confirmation en matière d'égalité salariale, notamment pour surveiller leur mise en œuvre et leur progression. L'amendement devrait améliorer l'efficacité de cette surveillance, puisque les entreprises et les institutions sont désormais tenues de soumettre à la Direction de l'égalité toutes les données qui lui sont nécessaires pour qu'elle exerce sa surveillance. La Direction de l'égalité assure donc une surveillance régulière de l'application de la loi et envoie des notifications aux parties concernées pour leur rappeler leurs obligations légales, le cas échéant.

88. Le passage, dans la disposition générale sur l'égalité salariale, stipulant que les emplois occupés doivent l'être auprès du même employeur, a été supprimé par la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre afin de l'aligner sur le fond avec la directive européenne 2006/54/CE, ainsi que pour éviter que les changements susceptibles d'intervenir dans les pratiques d'embauche sur le marché du travail ne réduisent la protection contre la discrimination fondée sur le genre, notamment à travers l'abandon des contrats de travail traditionnels au profit d'un autre type d'arrangement.

### **Alinéa b du paragraphe 30**

89. En 2020, le Premier Ministre a nommé un groupe de travail des partenaires sociaux chargé de proposer des mesures visant à éliminer les écarts de rémunération dus aux divisions stéréotypées du marché du travail et à la sous-évaluation systématique des emplois traditionnels des femmes. Ces propositions doivent être soumises d'ici l'été 2021.

90. En outre, les dispositions relatives à la réduction de la semaine de travail dans les conventions collectives de 2019 sur le marché du travail islandais ont été bénéfiques pour les professions où les femmes sont majoritaires, notamment dans le secteur des soins de santé et de l'aide, et leur ont permis d'augmenter leur taux d'emploi et donc d'accroître leur revenu et leur épargne.

91. La loi n° 144/2020 sur le congé de maternité et de paternité et le congé parental vise à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail et à leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

92. La certification en matière d'égalité salariale est également un outil important parmi les mesures prises pour éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

### **Alinéa c du paragraphe 30**

93. Pour l'octroi du financement à la Direction de l'égalité, voir l'alinéa b du paragraphe 12.

94. La loi sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre a élargi et précisé le rôle de la Direction de l'égalité en ce qui concerne la certification et la confirmation de l'égalité salariale et a augmenté ses effectifs d'une unité équivalente à temps plein.

### **Alinéa d du paragraphe 30**

95. Voir le paragraphe 18 et l'alinéa b du paragraphe 28 sur les mesures visant à promouvoir des choix de carrière plus diversifiés chez les femmes et les hommes, ainsi que l'alinéa b du paragraphe 30 sur les mesures destinées à éliminer les écarts de rémunération dus aux divisions stéréotypées du marché du travail.

### **Alinéa e du paragraphe 30**

96. Conformément à la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, le ministère de l'industrie et de l'innovation s'efforce de vérifier si les objectifs des dispositions relatives à l'égalité de représentation des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises ont été atteints et, le cas échéant, si des améliorations peuvent être apportées.

### **Alinéa f du paragraphe 30**

97. Diverses mesures ont été prises pour tenter de mettre fin à l'intimidation et au harcèlement sexuel au sein des forces de police. Le commissaire national de la police islandaise a publié des procédures à suivre en cas d'intimidation et de harcèlement sexuel, et des règles correspondantes ont été mises en œuvre par la police métropolitaine de Reykjavik. Aucune information n'est disponible concernant les autres services de police. Le code de déontologie de la police a été révisé en mettant l'accent sur l'intimidation et le harcèlement sexuel. Un conseil professionnel spécial a été créé sous les auspices du commissaire national de la police islandaise. Il traite, entre autres, les cas de harcèlement sexuel et fondé sur le genre, et il est composé de spécialistes indépendants issus de divers domaines relevant de l'égalité des genres. Cependant, relativement peu de cas de harcèlement sexuel et fondé sur le genre ont été portés devant le comité : un en 2014, deux en 2017, un en 2019 et trois en 2020. Les chiffres ne reflètent pas le nombre estimé de victimes et d'agresseurs. En 2015-2016, le bureau du commissaire national de la police islandaise a pris l'initiative de lancer une campagne d'information nationale axée sur la sensibilisation à l'intimidation et au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La participation étant facultative, il a été difficile d'atteindre les groupes cibles visés. Le responsable de l'égalité des genres au sein de la police a également compilé du matériel pédagogique sur l'égalité des genres, les bonnes mœurs, la bonne communication et un climat de travail positif, et l'a publié sur le site Web interne de la police. Le plan d'égalité et de mise en œuvre pour la période 2019-2022 du commissaire national de la police islandaise indique notamment que son objectif est d'éliminer le harcèlement sexuel et fondé sur le genre, ainsi que de sensibiliser davantage aux questions d'égalité des genres.

98. Le pourcentage de policières a augmenté depuis le précédent rapport et atteignait 21 % en 2018. Cependant, des rapports de 2018 montrent que c'est en grande partie à cause de la culture de travail que peu de femmes ont présenté leurs candidatures aux postes disponibles au sein de la police, en particulier aux niveaux supérieurs. La résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023 tient compte de ce fait et il est prévu de mener une étude de suivi afin de voir si la culture de travail de la police a évolué suite aux mesures prises après la précédente étude en 2013. Lorsque les résultats de l'étude de suivi seront disponibles, en collaboration avec le commissaire national de la police islandaise et les départements de police islandais, le ministère de la justice formulera des propositions pour améliorer la culture de travail de la police.

99. En juin 2021, le bureau du commissaire national de la police islandaise a commencé à utiliser un système permettant de rationaliser la procédure d'embauche et de recueillir diverses statistiques, notamment le nombre de femmes qui présentent leur candidature à chaque poste, la proportion de candidats des deux sexes convoqués à un entretien, la proportion de femmes et d'hommes embauchés et la proportion de femmes et d'hommes toujours en poste un an après l'embauche.

### **Alinéas a et b du paragraphe 32**

100. Le laps de temps entre la fin du congé de maternité et de paternité et le début de la prise en charge en crèche a été systématiquement réduit par la loi n° 144/2020 sur le congé de maternité et de paternité et le congé parental. Le congé de maternité et de paternité est passé de 9 à 10 mois en 2020 et il a été porté à 12 mois en 2021. En ce qui concerne les crèches municipales, il faut se reporter au rapport précédent, car la situation est très similaire à ce qu'elle était alors et l'âge auquel les enfants sont acceptés dans les crèches varie considérablement d'une municipalité à l'autre.

101. Les allocations mensuelles versées aux parents en congé de maternité et de paternité s'élèvent à 80 % de leur salaire moyen brut. Le plafond de l'allocation octroyée a augmenté de 62 % depuis la présentation du précédent rapport, passant de 370 000 à 600 000 couronnes islandaises par mois.

### **Paragraphe 34**

102. Depuis 2016, le Ministre des affaires sociales et de l'enfance et le maire de Reykjavík s'emploient à fournir divers services multidisciplinaires aux parents isolés, dans le cadre du projet TINNA. Au début, le projet était adapté aux besoins des parents isolés bénéficiant d'une aide financière dans le quartier de Breiðholt, mais en 2020, le projet a été élargi à tous les quartiers de Reykjavík et aux parents bénéficiant d'une pension d'invalidité pour subvenir à leurs besoins. Toutes les municipalités qui souhaitent le mettre en œuvre peuvent obtenir des informations. En 2020, quelque 21 des 63 participants au programme l'avaient quitté et étaient entrés sur le marché du travail ou dans une formation, ou s'étaient vu attribuer un taux d'invalidité ; en outre, les possibilités en termes d'activités de loisirs organisées et la participation des enfants à ces dernières ont considérablement augmenté.

103. Le statut des mères célibataires a été amélioré par la loi n° 144/2020 sur le congé de maternité et de paternité et le congé parental, dont l'objectif est de permettre aux deux parents, qu'ils vivent ensemble ou non, de concilier leur vie familiale et professionnelle. Chaque parent a droit à six mois de congé de maternité ou de paternité, mais il peut toutefois transférer six semaines de ce congé à l'autre parent.

### Paragraphe 36

104. Conformément à la nouvelle loi sur l'interruption de grossesse n° 43/2019 (<https://www.government.is/library/04-Legislation/Termination%20of%20Pregnancy%20Act%20No%2043%202019.pdf>), les femmes peuvent librement décider d'interrompre leur grossesse jusqu'à la fin de la 22<sup>e</sup> semaine, quelle que soit la raison, et elles ont le droit de bénéficier des meilleurs services de santé disponibles à tout moment dans le cadre d'une interruption de grossesse. L'accès à l'interruption de grossesse est garanti dans tous les districts de santé du pays, au moins jusqu'à la 12<sup>e</sup> semaine de grossesse. Avant de procéder à une interruption de grossesse, les femmes peuvent choisir de se renseigner ou de solliciter des conseils auprès de médecins, d'infirmières, de sages-femmes et de travailleurs sociaux, le cas échéant.

105. Toutes les femmes ont la possibilité de recevoir des conseils et des informations sur l'utilisation des contraceptifs et l'accès à ces derniers, et de bénéficier d'une éducation sexuelle, ainsi que de conseils et d'une éducation sur les responsabilités parentales et sur l'aide disponible pendant la grossesse et l'accouchement. Tous les moyens de contraception reconnus sont disponibles auprès des services consultatifs en matière de sexualité et d'accouchement qui sont fournis dans les cliniques et les hôpitaux à l'échelle nationale.

### Paragraphe 38

106. En 2016-2018, un tiers des patients ayant démarré un traitement au centre de désintoxication de Vogur étaient des femmes, soit environ 750 par an. Des recherches récentes sur la fréquence des traumatismes chez les patients du Centre médical national spécialisé dans les addictions montrent à quel point il est important de proposer des ressources plus diversifiées prenant en compte les aspects sociaux, les traumatismes et les expériences douloureuses susceptibles d'entraîner un usage nocif d'alcool et de stupéfiants. Par exemple, environ 75 % des patientes du Centre médical national spécialisé dans les addictions (SÁÁ) souffrent de troubles post-traumatiques. Au cours des prochaines années, on peut s'attendre à ce que les ressources se diversifient en matière de traitement, puisqu'en 2020, le Ministre de la santé a alloué une subvention de 10 millions de couronnes islandaises à The Root - Association for Women's Welfare (association pour le bien-être des femmes), afin de développer Ástuhús, un service ambulatoire polyvalent pour les femmes souffrant de dépendance et ayant subi des traumatismes. Au lieu d'appréhender la dépendance comme une maladie isolée, le service la traitera comme un problème complexe résultant de plusieurs facteurs, tels que la violence et les problèmes sociaux.

107. Entre 2014 et 2020, quelque 55 femmes sont mortes par suicide en Islande, soit 2 à 15 par an. Chez les femmes, les suicides étaient plus fréquents dans la tranche d'âge des 60 ans et plus, mais chez celles âgées de 15 à 29 ans, le suicide était l'une des causes de décès les plus fréquentes, soit un peu plus d'un tiers de tous les décès. Selon une enquête sur le bien-être et les conditions de vie des étudiants, 33 % des lycéennes ont envisagé le suicide et 12 % ont fait une tentative de suicide. La marginalisation sociale est un facteur : les jeunes LGBTI et ceux d'origine étrangère sont davantage susceptibles de faire des tentatives de suicide. L'enquête suggère également que l'automutilation a augmenté chez les filles : en 2016, quelque 13 % des filles s'étaient infligées des blessures cinq fois ou plus au cours de leur vie, et 22 % avaient pensé à s'infliger des blessures cinq fois ou plus au cours de leur vie.

108. Une enquête commandée par la Direction de la santé montre que les femmes sont davantage susceptibles que les hommes d'évaluer leur santé mentale comme passable ou mauvaise (29 % des femmes contre 25 % des hommes en 2020).

L'enquête était en islandais et n'a donc concerné que les personnes capables de répondre à une liste de questions dans cette langue, mais la Direction de la santé s'efforcera de cibler les personnes d'origine étrangère lors de la prochaine enquête qui sera menée en 2022. En Islande, les signes de dépression sont fréquents par rapport aux autres pays, et les femmes sont davantage susceptibles que les hommes de présenter des symptômes (11 % des femmes contre 7 % des hommes en 2015). Le pourcentage était élevé dans la tranche d'âge des 15-25 ans (18 % des femmes contre 10 % des hommes).

## **Paragraphe 40**

109. Des travaux sont en cours afin de réviser les règles d'affectation et les modes opératoires des fonds de concours conformément au programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, afin de garantir l'égalité femmes-hommes et de se conformer aux exigences relatives à l'égalité d'accès aux fonds indépendamment du genre, ainsi que pour garantir l'égalité salariale des artistes et l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux allocations du fonds cinématographique islandais. L'ensemble de la procédure d'attribution des subventions a été revue, de la préparation des annonces et des demandes à la procédure d'évaluation des demandes. Cette dernière a été revue en coopération avec Rannís, le centre islandais de recherche, afin de pouvoir analyser davantage de facteurs dans une perspective de genre et d'en tenir compte lors du choix des projets qui bénéficieront d'une subvention, ainsi que pour fournir des informations précises sur les attributions en fonction du genre. La coopération avec la commission salariale des artistes pour garantir l'égalité de salaire des artistes et l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux allocations s'est également poursuivie. Les informations figurant sur les sites Web de la commission salariale des artistes et de Rannís comprennent désormais des données ventilées par sexe. La nouvelle politique cinématographique publique de 2020 contient des dispositions visant à améliorer la participation des femmes à la réalisation de films et aux études cinématographiques. La politique prévoit de prendre des mesures systématiques pour améliorer davantage l'infrastructure cinématographique, avec des entreprises concurrentielles, un excellent environnement de travail, l'égalité des genres et des valeurs durables.

110. Dans le cadre du programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture a recueilli les données disponibles sur la consommation culturelle et la répartition des salaires des artistes en fonction du genre et des tranches d'âge. Le ministère continuera à travailler avec ces données dans le but d'assurer une égale représentativité chez les artistes en ce qui concerne la disponibilité de la culture et de l'art sous les auspices de l'État.

## **Paragraphe 42**

111. Voir le chapitre II. D.

112. Au total, 87 % des fonctionnaires du Département de l'action climatique du ministère de l'environnement et des ressources naturelles sont des femmes, y compris la cheffe de division. L'État islandais alloue chaque année 75 000 dollars américains à la Women's Environment & Development Organization (Organisation des femmes pour l'environnement et le développement).



## Alinéa a du paragraphe 44

113. En coopération avec le Conseil des immigrés et dans le cadre du programme d'action en faveur des questions concernant les immigrés pour la période 2016-2019, l'Institut islandais de la statistique a réalisé une analyse sur l'écart salarial entre les immigrés et les ressortissants islandais, sur la base des données recueillies entre 2008 et 2017. L'analyse montre que les immigrants reçoivent généralement un salaire inférieur de 8 % à celui des ressortissants islandais. L'écart salarial varie selon le type d'emploi, mais pour les postes fréquemment occupés par des immigrants il oscille généralement entre 1 % et 16 %. D'autres calculs de l'Institut islandais de la statistique montrent que les ressortissants islandais reçoivent un salaire plus élevé que les immigrants pour les postes fréquemment occupés par des immigrants. Par exemple, l'écart salarial est de 10 % pour les aides ménagères et les assistants de cafétéria, et de 8 % pour la garde d'enfants.

114. Dans le cadre du mouvement #metoo et de son incidence sur les femmes d'origine étrangère, le ministère des affaires sociales a commandé en 2019 un rapport qui analyse les principaux obstacles que rencontrent les femmes d'origine étrangère dans la société islandaise et répertorie l'ensemble des connaissances sur leur situation en vue d'utiliser les résultats comme base pour réaliser des études plus détaillées et d'élaborer des politiques et des stratégies. Le rapport montre que les femmes d'origine étrangère sont très actives sur le marché du travail et que leur participation est, depuis longtemps, plus élevée que celle des Islandaises, bien qu'elles soient souvent dans une position plus vulnérable. Elles occupent souvent des emplois monotones et à faible revenu, ont un niveau d'éducation supérieur à celui du travail qu'elles effectuent, ont du mal à obtenir des promotions, effectuent davantage de travail posté que les Islandaises, travaillent souvent de longues heures et la plupart du temps avec d'autres personnes d'origine étrangère. Leur taux de chômage est plus élevé que celui des Islandaises, surtout pour celles de nationalité étrangère, et certains groupes de femmes d'origine étrangère, notamment les réfugiées, reçoivent peu ou pas d'informations sur les syndicats et leur importance dans la société islandaise. Le rapport montre également que des études plus approfondies sont nécessaires pour enquêter sur les éventuelles violences subies par les femmes d'origine étrangère et leurs manifestations. Elles sont en situation de vulnérabilité, notamment parce qu'elles ne disposent pas d'un réseau social autour d'elles en Islande et qu'elles sont susceptibles de dépendre d'un mari islandais pour obtenir un permis de séjour. D'après les données statistiques de la police et des autres intervenants qui travaillent auprès des victimes de violence, davantage de femmes d'origine étrangère sont concernées par ces violences, et les recherches montrent qu'elles ne connaissent souvent pas les ressources à leur disposition, notamment en matière de violence sexuelle. Des études indiquent également que la traite des êtres humains et la prostitution ont augmenté en Islande.

115. En 2019, une étude sur les perspectives d'emploi des immigrants dans le secteur public a également été publiée grâce à une subvention du Fonds de développement pour les questions liées à l'immigration. L'étude montre que les immigrants font face à divers obstacles en matière d'embauche dans les organismes publics islandais et qu'il reste un long chemin à parcourir en ce qui concerne l'égalité des immigrants sur le marché du travail en Islande. Les comparaisons montrent que l'Islande est en retard par rapport aux autres pays nordiques en ce qui concerne les mesures spécifiques, à la fois temporaires et permanentes, visant à assurer l'adaptation des immigrants aux marchés du travail public et privé. Huit propositions visant à améliorer les perspectives d'emploi des immigrants dans le secteur public ont été formulées sur la base des résultats de l'étude.

116. Lors de l'élaboration du programme d'action en faveur des questions concernant les immigrants pour la période 2021-2024, il a été tenu compte du rapport de 2019 susmentionné sur les obstacles que rencontrent les femmes d'origine étrangère dans la société islandaise, ainsi que de l'étude de 2019 susmentionnée sur les perspectives d'emploi des immigrants dans le secteur public. Le programme d'action était consultable sur le portail de la fonction publique pour y faire l'objet de commentaires en mars et avril 2021. Le programme d'action comprenait notamment les mesures suivantes :

a) l'élaboration d'un projet pédagogique et la préparation de cours à l'intention des femmes d'origine étrangère rencontrant des difficultés sociales et ne disposant pas d'un bon réseau de soutien, afin d'étoffer ce dernier, ainsi que le renforcement des mesures préventives dans le but de réduire la violence domestique et ses conséquences ;

b) une étude sur l'écart salarial qui sera régulièrement menée afin d'analyser la cause de cet écart entre les immigrants et les ressortissants islandais ; celle-ci s'appuiera sur de nouvelles méthodes, notamment l'évaluation des compétences linguistiques, car les estimations statistiques indiquent que le modèle précédent n'a pas permis d'expliquer complètement l'écart salarial ;

c) des mesures à prendre pour que le pourcentage d'immigrants travaillant dans la fonction publique et occupant des postes d'influence reflète mieux la composition démographique de la société. À cette fin, des cours de gestion multiculturelle, d'alphabétisation culturelle et de sensibilité culturelle seront proposés aux responsables des ressources humaines, aux représentants de l'égalité et aux autres fonctionnaires chargés d'embaucher du personnel, et le manuel de 2007 sur le recrutement dans le secteur public sera révisé en mettant l'accent sur la diversité et l'égalité des chances.

117. En 2016, le projet « KvennaVinna » (Le travail féminin), fruit d'une collaboration entre la Direction du travail, l'Université d'Akureyri et le conseil multiculturel d'Akureyri a bénéficié d'une subvention de 3 millions de couronnes islandaises de la part du Fonds islandais pour l'égalité des genres. Le projet vise principalement à soutenir les femmes d'origine étrangère sur le marché du travail et à leur ouvrir des perspectives professionnelles intéressantes, notamment en les mettant en relation avec des promoteurs et des entrepreneurs locaux.

118. L'Institut de recherche pédagogique a reçu une subvention de 1,5 million de couronnes islandaises pour étudier la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes d'origine étrangère. Les résultats seront soumis aux professionnels et aux décideurs politiques œuvrant dans ce domaine d'action afin d'améliorer les services et les moyens d'appui aux femmes d'origine étrangère.

119. L'Association des femmes d'origine étrangère en Islande (W.O.M.E.N.) a reçu une subvention de 1,8 millions de couronnes islandaises pour le projet « Þú ert þess virði! » (Vous le valez bien !), qui vise à lutter contre la violence à leur égard et repose sur la sensibilisation et l'amélioration de l'accès à l'information, aux services et à l'assistance, ainsi que sur l'avancement dans des conditions d'égalité.

120. L'organisation multiculturelle Tengja a reçu 2 millions de couronnes islandaises pour renforcer l'autonomie des femmes d'origine moyen-orientale, les informer sur leurs droits en Islande et leur fournir des services en matière de violence fondée sur le genre.

### **Alinéa b du paragraphe 44**

121. Le Centre d'information multiculturel est situé à Ísafjörður. Depuis la présentation du précédent rapport, les contributions financières au Centre d'information multiculturel ont augmenté d'un peu plus de 78 %, soit en moyenne de 11 % par an.

### **Alinéa c du paragraphe 44**

122. En 2019, l'Althingi a adopté une résolution parlementaire portant création d'un service consultatif intitulé « Nouveau en Islande », où les immigrants peuvent, entre autres, recevoir gratuitement des conseils et des informations sur leurs droits et leur obligations dans huit langues différentes, avec des services d'interprétation pour les autres langues.

123. Compte tenu des changements intervenant dans la société islandaise, la brochure de la Direction de l'égalité intitulée « Vos droits - Informations importantes pour les femmes étrangères en Islande » a été révisée pour la dernière fois en 2019, en collaboration avec le Centre islandais des droits de l'homme. La brochure contient des informations sur les droits des personnes en Islande en matière de relations intimes et de communication, par exemple le mariage, la cohabitation, le divorce et la fin de la cohabitation, la grossesse, les soins prénatals, l'interruption de grossesse, la garde des enfants, le droit de visite, la violence dans les relations intimes, la traite des êtres humains, la prostitution, le dépôt de plainte devant la police, l'aide juridique gratuite et les permis de séjour. La brochure est publiée sous forme papier et numérique, en islandais, en anglais, en polonais, en espagnol, en thaïlandais, en russe, en arabe et en français, et elle fait l'objet d'une promotion régulière. Elle est également disponible auprès des organismes publics et des organisations de la société civile qui fournissent des services aux personnes d'origine étrangère.

124. En 2018, le ministère des Affaires sociales a conclu un accord avec l'Association des foyers pour femmes et le Centre islandais des droits de l'homme sur un projet destiné à favoriser la diffusion d'informations sur les services et les ressources juridiques destinés aux femmes d'origine étrangère qui vivent en Islande et ont subi des violences domestiques. Des cours sont dispensés et l'enseignement est basé sur la brochure de la Direction de l'égalité. Outre les cours organisés, des mesures sont prises pour atteindre les femmes isolées, ainsi que celles susceptibles de ne pas avoir connaissance de ces cours ou de ne pas y participer, notamment à travers le Women of Multicultural Ethnicity Network (Réseau des femmes multi-ethniques et multiculturelles), la Croix-Rouge et d'autres organismes.

125. Les fonds versés par le ministère des affaires sociales au Centre islandais des droits de l'homme pour financer les services consultatifs et juridiques gratuits destinés aux immigrants ont augmenté de 10 % en 2019 en raison de l'expansion de ces services. Le Centre islandais des droits de l'homme propose ces services consultatifs deux fois par semaine dans ses bureaux, pendant 4 à 5 heures, ainsi que dans les locaux des centres de justice familiale de Bjarkarhlíð, Bjarmahlíð et Sigurhæðir.

126. À l'été 2018, le Ministre des affaires sociales a alloué une subvention au Women's Story Circle (Cercle d'histoires de femmes), un projet de coopération entre le Women of Multicultural Ethnicity Network et la bibliothèque municipale de Reykjavík. La subvention a permis au Women's Story Circle de s'appuyer sur ces organismes pour diffuser des informations, notamment sur les ressources disponibles afin d'aider les femmes qui ont été victimes de violence ou de harcèlement sexuel.

127. En 2018, le Women of Multicultural Ethnicity Network in Iceland a reçu une subvention de 1,5 million de couronnes islandaises du Fonds pour l'égalité des genres afin d'informer les femmes d'origine étrangère à l'échelle nationale sur les services qui leur sont proposés et sur leurs droits, de réunir des professionnels issus de divers domaines afin de les inciter à améliorer les services destinés aux immigrants et de mettre en place un forum en vue de créer un large réseau de contacts pour les femmes d'origine étrangère dans l'ensemble du pays.

### **Alinéas a et b du paragraphe 46**

128. Voir les alinéas a à c du paragraphe 22.

### **Alinéa c du paragraphe 46**

129. Une nouvelle loi sur l'exécution des peines (la loi n° 15/2016) est entrée en vigueur à la fin du mois de mars 2016. Cette loi a permis d'améliorer les conditions de vie des détenus de plusieurs manières et de renforcer leurs droits conformément aux Règles pénitentiaires européennes de 2006, notamment grâce à une disposition interdisant aux détenus d'entrer dans la cellule d'un détenu de sexe opposé et une autre prévoyant que les détenus des deux sexes soient toujours séparés la nuit. En dehors de cela, les droits des détenus en vertu de la législation islandaise ne sont pas spécifiquement fondés sur le genre.

130. Les conditions de détention des femmes se sont améliorées depuis le précédent rapport, avec l'ouverture de la nouvelle prison de Hólmsheiði à l'été 2016. La prison comprend un quartier réservé aux femmes avec un appartement spécial pour les visites où les détenues peuvent passer du temps en compagnie de leurs enfants et de leurs familles dans un cadre plus agréable.

### **Alinéa d du paragraphe 46**

131. Aucune étude n'a été réalisée pour examiner précisément l'accès des femmes à l'emploi dans les zones rurales ou sur la violence à leur égard. Une étude récente montre que les personnes qui n'ont pas accès à des soins de santé spécialisés et diversifiés dans la région où elles vivent estiment qu'elles sont en moins bonne santé que les habitants de la capitale. Dans ce contexte, il convient de mentionner que des informations sur la santé et les services de soins de santé recueillies par le ministère de la santé dans une perspective de genre et d'égalité montrent qu'il faut améliorer l'offre de services de soins de santé indépendamment du lieu de résidence. La politique de développement régional du gouvernement, telle qu'elle est décrite dans le plan stratégique en faveur du développement régional, a pour principal objectif de garantir à tous les Islandais l'égalité d'accès aux emplois et aux services, d'équilibrer les niveaux de vie et de promouvoir un développement régional durable dans l'ensemble du pays. Elle se concentre en particulier sur les régions dans lesquelles il y a un exode durable, du chômage et des activités économiques réduites. Le plan stratégique actuel s'étend jusqu'en 2024 mais il a été révisé en 2021, l'accent étant mis sur les perspectives de genre et d'égalité avec des propositions de mesures destinées à améliorer la situation. Le plan stratégique révisé répond au besoin d'augmenter le pourcentage de femmes dans les administrations municipales et d'inciter les femmes à ne pas déménager en leur offrant un meilleur accès à des perspectives d'emploi diversifiées et aux services de base, notamment en matière de santé. Par ailleurs, les femmes doivent se voir garantir un meilleur accès aux

subventions à l'innovation, les critères de prêt doivent être revus et les besoins des femmes en matière de transport doivent être mieux examinés.

132. Les femmes handicapées doivent surmonter divers obstacles systémiques pour participer au marché du travail et bénéficier des services auxquels elles ont droit, y compris les services de soins de santé. Les informations sur la santé et les services de soins de santé qui ont été recueillies par le ministère de la santé dans une perspective de genre et d'égalité (voir ci-dessus) indiquent qu'il est nécessaire d'améliorer les connaissances et les compétences des soignants pour analyser les effets des éléments indissociables sur la santé et le bien-être, par exemple comment les stéréotypes de genre et les préjugés liés aux handicaps peuvent conduire à une discrimination directe ou indirecte qui affecte l'égalité en matière de santé et l'égalité d'accès aux services de soins de santé. Une vaste étude portant sur la violence à l'égard des femmes handicapées et leur accès aux services d'aide s'est achevée fin janvier 2015. Des informations utiles ont été extraites des résultats et peuvent être utilisées pour prendre des mesures en faveur des femmes handicapées victimes de violences et améliorer le soutien qui leur est apporté. Par ailleurs, en août 2020, le bureau du commissaire national de la police islandaise a préparé un rapport analytique sur la violence à l'égard des personnes en situation de handicap qui a montré que les femmes handicapées sont davantage exposées à la violence que les femmes non handicapées, qu'elles n'ont pas un accès adéquat aux services d'aide et que les ressources disponibles ne répondent pas toujours à leurs besoins. Environ 40 % des personnes qui se présentent à Stígamót (Centre pour les personnes ayant subi des violences sexuelles) souffrent d'un handicap, notamment d'un handicap mental ou moteur, d'une déficience visuelle ou auditive, d'une maladie mentale ou d'autisme.

133. Au total, 7,4 % des personnes incarcérées dans des prisons fermées sont des femmes et elles représentent 8 % des détenus des prisons ouvertes. En 2021, une première étude portant sur les détenues souffrant de dépendances graves et leur expérience concernant l'utilisation des traitements disponibles à l'intérieur et à l'extérieur de la prison a été réalisée en Islande. Les conclusions montrent notamment que :

a) les femmes ne considèrent pas l'emprisonnement comme une mesure corrective et affirment qu'il a des conséquences délétères sur leur bien-être et leur santé mentale et physique ;

b) selon les femmes, aucun traitement efficace n'est proposé dans les prisons et il y a peu de moyens disponibles pour les aider à gérer leurs problèmes de dépendance, ainsi que peu d'activités professionnelles, éducatives et de loisirs, ce qui conduit à l'agitation et à l'oisiveté, et exacerbe leurs problèmes de dépendance ;

c) ces femmes sont confrontées au syndrome de stress post-traumatique différé en plus d'autres troubles mentaux, comme l'anxiété ou la dépression, et pensent qu'une prise en charge de la toxicomanie et une aide pour gérer les troubles mentaux pourraient leur être utiles. Celles qui ont bénéficié d'une telle assistance au sein de la prison considèrent qu'elle leur a été utile et ont exprimé le souhait qu'il y ait davantage d'assistance professionnelle ;

d) il est précisé qu'il est important de fournir aux femmes souffrant d'une addiction sévère des soins infirmiers spécifiques aux traumatismes, ainsi qu'un diagnostic.

134. Les services de soins de santé se sont améliorés avec la mise en place d'une équipe de soins primaires de santé mentale pour les détenus dans la région de la capitale, laquelle a démarré ses activités en 2020 et est notamment composée d'un psychiatre, de psychologues et d'infirmiers qui desservent toutes les prisons. Par ailleurs, des bénévoles ont proposé aux détenues des cours de yoga, ainsi que d'autres activités de remise en forme et des séances de médiation. Les activités de travail et

de loisirs sont plus nombreuses que les années précédentes, l'accent étant mis sur les projets pénitentiaires, et un site Web a été créé pour vendre des produits confectionnés par les détenus.

### **Paragraphe 48**

135. Aucune mesure spécifique n'a été prise suite aux recommandations du Comité.

### **Paragraphe 50**

136. Aucune mesure spécifique n'a été prise suite aux recommandations du Comité.

### **Paragraphe 53**

137. Aucune mesure spécifique n'a été prise suite aux recommandations du Comité.

### **Paragraphe 54**

138. Voir le chapitre II. E.

## **IV. Mesures prises en vue de l'application des différentes dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

### **A. Articles 1 et 2**

139. Voir la discussion ci-dessus pour l'application du paragraphe 10 et des alinéas b des paragraphes 12 et 16 des précédentes recommandations du Comité.

140. L'adoption de la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre et de la loi n° 151/2020 sur l'administration des questions relatives à l'égalité a permis d'éclaircir et de compléter davantage la législation islandaise en matière d'égalité des genres.

141. L'entrée en vigueur de la loi n° 150/2020 a entraîné diverses modifications dans la définition de la discrimination fondée sur le genre :

a) compte tenu de la loi n° 80/2019 sur l'autonomie des genres ([https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Gender%20Autonomy%20No%2080\\_2019.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Gender%20Autonomy%20No%2080_2019.pdf)), qui permet à une personne de s'enregistrer comme étant de genre neutre, la formulation de type binaire de la définition de la discrimination directe et indirecte a été éliminée et la définition couvre désormais les personnes enregistrées comme étant de genre neutre ainsi que les femmes et les hommes ;

b) la discrimination multiple, c'est-à-dire lorsqu'une personne subit une discrimination fondée sur deux ou plusieurs motifs énumérés dans la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre, la loi n° 85/2018 sur l'égalité de traitement indépendamment de la race et de l'origine ethnique ou la loi n° 86/2018 sur l'égalité de traitement sur le marché du travail, est désormais spécifiquement interdite afin de promouvoir l'égalité et d'améliorer la protection juridictionnelle des groupes les plus vulnérables ;

c) étant donné qu'il a été jugé que la formulation précédente des définitions du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le genre faisaient peser la responsabilité sur la victime plutôt que sur l'auteur, le terme « considéré comme inopportun par » a été supprimé.

142. Par ailleurs, la directive européenne n° 2004/113/CE interdisant la discrimination dans le cadre de la fourniture de biens et de services a été adoptée depuis la présentation du précédent rapport.

143. La loi n° 151/2020 couvre le traitement des questions relatives à l'égalité à travers les lois n° 150/2020, 85/2018 et 86/2018. Elle précise le rôle de la Direction de l'égalité et du comité des plaintes en matière d'égalité, et garantit ainsi une surveillance plus complète, une efficacité accrue et une meilleure capacité à traiter la discrimination multiple :

a) le rôle de la Direction de l'égalité est défini de manière plus explicite et sa fonction de surveillance est précisée, notamment en ce qui concerne la perception des amendes journalières, et la capacité de la Direction à traiter la discrimination multiple apparaît plus explicitement ;

b) deux des trois membres du comité des plaintes en matière d'égalité doivent désormais posséder des connaissances approfondies dans le domaine de l'égalité des genres, alors qu'auparavant, un seul membre était tenu d'en avoir. Les domaines de compétence sont l'égalité des genres et l'égalité au sens large ;

c) le comité des plaintes en matière d'égalité est investi du pouvoir exprès d'ordonner aux entités ayant enfreint la loi de prendre des mesures spécifiques en vue d'apporter des améliorations, le cas échéant, ce qui permet à la Direction de l'égalité d'assurer plus facilement le suivi des décisions du comité ;

d) le comité des plaintes en matière d'égalité soumet au ministre concerné un rapport sur ses activités, ses principales conclusions et les règles directrices qui peuvent être déduites des conclusions du comité, notamment pour améliorer la transparence et faciliter le contrôle de la mise en œuvre et de l'interprétation des lois relevant de la compétence du comité.

144. Les contributions financières allouées à la Direction de l'égalité ont augmenté en moyenne d'à peine 8 % par an au cours des cinq dernières années. La Direction emploie huit personnes, dont cinq femmes et trois hommes.

145. Le comité des plaintes en matière d'égalité est composé de deux femmes et d'un homme, et les membres suppléants sont une femme et deux hommes. Le comité des plaintes travaille de manière autonome et indépendante par rapport aux autres autorités. Le Département de l'égalité du Cabinet du Premier Ministre fait office de secrétariat pour le comité et s'occupe de la tenue des comptes, de l'envoi des documents, du travail de secrétariat et d'autres tâches administratives.

146. Entre 2015 et 2020, le comité des plaintes en matière d'égalité a reçu 61 plaintes pour violation présumée de la loi sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre, dont 29 émanaient de femmes, 26 d'hommes et 6 de syndicats ou d'institutions. Le délai moyen de traitement était d'un peu moins de quatre mois. Entre 2015 et 2019, le nombre de plaintes était de 6 à 10 par an, tandis qu'en 2020, il était de 23. Sur l'ensemble de la période, quarante plaintes concernaient le recrutement ou la nomination à des postes, deux concernaient les licenciements et la retraite, neuf les conditions d'emploi et sept se rapportaient à d'autres questions. Dans dix des cas concernant le recrutement, le comité des plaintes a jugé qu'il y avait eu discrimination à l'égard d'une femme, et dans huit cas qu'il n'y avait pas eu de discrimination. Dans quatre des cas concernant les conditions d'emploi, le comité des plaintes a jugé qu'il y avait eu discrimination à l'égard d'une femme, mais n'a jamais

considéré qu'il n'y avait pas eu de discrimination, et dans les autres cas, le comité des plaintes a jugé qu'il y avait eu un cas de discrimination à l'égard d'une femme et qu'il n'y avait pas eu de discrimination dans trois autres cas. Au total, neuf plaintes ont été rejetées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence de la commission des plaintes ou qu'elles avaient été déposées après l'expiration du délai de dépôt des plaintes. Au cours de cette période, une plainte a été retirée et une autre a été rejetée, dans les deux cas, le plaignant était une femme.

## B. Article 3

147. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre des alinéas a et c du paragraphe 12, du paragraphe 14 et de l'alinéa a du paragraphe 16 des précédentes recommandations du Comité.

148. Conformément à la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre, une proposition de résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres sera soumise à l'Althingi tous les quatre ans, et non plus dans l'année suivant chaque élection parlementaire, ce qui permettra de garantir une meilleure régularité concernant la soumission des propositions à l'Althingi. Une évaluation de l'état d'avancement et des résultats du programme d'action en faveur de l'égalité des genres est systématiquement intégrée dans le rapport du ministre qui doit figurer dans chaque nouvelle proposition de résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres.

149. Depuis la présentation du précédent rapport, deux résolutions parlementaires sur des programmes d'action en faveur de l'égalité des genres ont été adoptées, pour les périodes 2016-2019 et 2020-2023, et les contributions financières allouées au programme d'action en faveur de l'égalité des genres ont augmenté en moyenne de 15 % par an au cours des cinq dernières années.

150. Le Cabinet du Premier Ministre a publié un tableau de bord spécial sur le site Web de la fonction publique où l'état d'avancement et les progrès réalisés dans le cadre du programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023 sont présentés sous forme de graphiques ; par ailleurs, on y trouve davantage de détails sur chacune des mesures prises. Selon la dernière mise à jour d'avril 2021, environ 16 % des mesures avaient été mises en œuvre, 61 % étaient déjà bien avancées et 23 % d'entre elles étaient en voie de progression. Aucune n'était en phase de démarrage. Tous les ministères participent au programme d'action en faveur de l'égalité des genres et sont responsables de la mise en œuvre de mesures spécifiques.

151. La loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et de droits indépendamment du genre a supprimé la disposition selon laquelle le ministre concerné était tenu de convoquer un forum sur l'égalité des genres dans l'année suivant chaque élection parlementaire, et ce afin de garantir la tenue régulière de ce forum. Conformément à la disposition actuelle, il est convoqué tous les deux ans, indépendamment des élections. Depuis la présentation du précédent rapport, deux forums sur l'égalité des genres ont été organisés, en 2018 sur le thème de l'élargissement du concept d'égalité, et en 2020 sur l'interaction entre l'égalité des genres et les questions environnementales en lien avec les objectifs de développement durable des Nations Unies.

152. L'Althingi a créé le fonds pour l'égalité des genres à l'occasion du centenaire du droit de vote des femmes en Islande qui a été célébré en 2015. Entre 2016 et 2020, le fonds a versé cent millions de couronnes islandaises tous les ans pour des études et des projets visant à promouvoir l'égalité des genres. En 2021, le fonds a alloué 25 millions de couronnes islandaises, mais dorénavant les allocations seront versées



tous les deux ans, avec un total de 60 millions de couronnes islandaises en 2023 et à nouveau en 2025.

153. Le troisième plan stratégique national de l'Islande pour la résolution 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité couvre la période 2018-2022. Il porte sur la réalisation d'activités d'harmonisation et de formation des acteurs locaux qui jouent un rôle clé dans la sécurité des femmes, notamment en ce qui concerne les femmes vulnérables, la traite des êtres humains, les réfugiées et les personnes présentant une demande de protection internationale.

154. Différents accords ont été conclus en vue de renforcer et de développer la coopération et la collaboration entre les autorités et les organisations de la société civile mobilisées en faveur de l'égalité des genres et des droits humains, notamment :

a) un accord de coopération avec Samtökin '78, l'Association nationale des personnes allosexuelles en Islande, pour un financement de 20 millions de couronnes islandaises afin d'organiser des activités pédagogiques et de fournir des services et des conseils sur les questions LGBTI ;

b) un accord de coopération avec l'Association islandaise des droits des femmes pour un financement de 10 millions de couronnes islandaises afin de fournir des conseils, des activités pédagogiques, des cours et des informations concernant l'égalité des genres, tant au niveau local qu'à l'étranger.

### C. Article 4

155. Conformément à la loi n° 151/2020 sur le traitement des questions relatives à l'égalité, il est prévu que la Direction de l'égalité transmette au ministre et à d'autres autorités des observations et des propositions sur des mesures spécifiques à prendre dans le domaine de l'égalité des genres.

156. Bien que la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre prévoit l'égalité entre les femmes, les hommes et les personnes enregistrées comme étant de genre neutre, ses dispositions, qui stipulent que le pourcentage de femmes et d'hommes doit être à peu près équilibré à tout moment et qui visent à garantir l'égale participation de ces deux groupes dans la société, demeurent inchangées par rapport à la loi précédente sur l'égalité des genres ; néanmoins, des efforts ont été déployés pour garantir le statut des personnes enregistrées comme étant de genre neutre à travers des dispositions spéciales. À titre d'exemple, une modification a été apportée à l'article relatif à la participation aux comités, aux conseils et aux commissions du secteur public en lien avec les droits des personnes enregistrées comme étant de genre neutre. Il est en outre stipulé que des mesures doivent être prises pour que la représentation des femmes et des hommes soit aussi équilibrée que possible et jamais inférieure à 40 % dans les cas où y a plus de trois représentants. Afin de garantir le statut des personnes enregistrées comme étant de genre neutre, il est désormais stipulé qu'une représentation équilibrée des femmes et des hommes ne doit pas empêcher la nomination et le recrutement de ces personnes, mais la proportion de femmes ne sera jamais inférieure à 40 %, car il demeure nécessaire de ne pas réduire la participation des femmes à la prise de décision.

### D. Article 5

157. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre du paragraphe 18 et des alinéas a à d du paragraphe 20, a à c du paragraphe 22, a et c du paragraphe 44 et d du paragraphe 46 des précédentes recommandations du Comité.

158. Depuis la présentation du précédent rapport, le Gouvernement islandais a largement focalisé ses efforts sur la prévention de la violence de genre, et il est donc difficile de donner une vue d'ensemble de toutes les mesures prises.

159. Il convient de mentionner deux modifications juridiques s'appliquant à la violence fondée sur le genre, en plus de celles décrites au chapitre III :

a) en 2018, la notion de consentement est devenue le point central de la définition du viol dans l'article 194 du Code pénal général n° 19/1940 et il est donc considéré qu'il y a viol dès lors que le consentement n'a pas été librement exprimé ;

b) le traitement des ordonnances de protection a été simplifié en 2019 grâce à une modification de la loi n° 85/2011 sur les ordonnances de protection et les mesures d'éloignement du domicile, renforçant ainsi la position juridique des victimes, notamment de celles ayant subi des violences domestiques ;

c) en 2018, le Procureur général a publié des instructions sur le traitement des infractions sexuelles lorsque l'auteur ou la victime est une personne handicapée, car il est important d'adapter l'enquête à chaque cas individuel, les personnes en situation de handicap représentant un groupe hétéroclite et chaque personne ayant des besoins différents.

160. La résolution parlementaire sur les mesures contre la violence et ses conséquences pour la période 2019-2022 a été élaborée par un groupe de coordination composé de représentants de quatre ministères, en consultation avec des personnes clés de toutes les régions du pays. Ses tâches sont triples : sensibiliser à la violence et à ses conséquences à travers des mesures préventives et pédagogiques, améliorer les méthodes de travail et les procédures au sein du système d'administration de la justice, et renforcer l'aide aux victimes. Les ministères qui participent au programme sont responsables de sa mise en œuvre.

161. En mars 2018, le Premier Ministre a nommé un groupe directeur composé de cinq ministères sur les améliorations globales à apporter en matière de lutte contre les violences sexuelles. Il est notamment chargé de proposer des amendements législatifs dans le but de renforcer la position des victimes à l'échelle du pays. À cette fin, un criminologue social a rédigé un mémorandum énonçant quinze propositions. Le bureau du Procureur général et le bureau du commissaire national de la police islandaise ont déjà répondu à une partie d'entre elles :

a) selon les instructions n° 1/2020 sur les notifications aux victimes et aux représentants légaux, le bureau du Procureur général est tenu de veiller à ce que les victimes d'infractions sexuelles et leurs représentants légaux soient informés de l'état d'avancement du dossier et de son traitement, ainsi que de la mise en détention provisoire des accusés, de leur remise en liberté et lorsque les acquittements font l'objet d'un appel ;

b) lorsqu'un non-lieu est prononcé au terme de la phase d'instruction, tous les services de police situés à l'extérieur de la région de la capitale notifient les victimes d'infractions sexuelles en les convoquant à une réunion avec un représentant du procureur et leur représentant légal, tandis que dans la capitale, ces notifications sont gérées par le bureau du ministère public.

162. Un projet de loi parlementaire visant à modifier le Code de procédure pénale n° 88/2008 a été rédigé en lien avec les autres propositions du mémorandum, notamment dans le but d'améliorer la position juridique des victimes d'infractions sexuelles, y compris des victimes en situation de handicap. Le projet de loi a été élaboré sous l'égide du ministère de la justice et il est prêt à être soumis. Il contient les propositions suivantes :

a) l'obligation qu'a la police de communiquer des informations aux victimes devrait être renforcée, et la politique principale devrait faire en sorte que les représentants légaux des victimes aient accès à tous les documents du dossier qui revêtent un intérêt pour les victimes plutôt qu'aux documents qui ne concernent que les victimes ;

b) les victimes devraient pouvoir déposer une demande d'indemnisation au stade de l'appel, même si l'accusé a été acquitté par la cour de district ;

c) les victimes devraient pouvoir bénéficier de l'assistance d'un représentant légal lorsqu'elles font une déclaration devant la Cour d'appel (Landsréttur), même si leur affaire n'est pas entendue par la Cour ;

d) dans certains cas, les juges devraient pouvoir ordonner que la déposition d'une victime en situation de handicap soit recueillie dans des locaux spécialement équipés et faire appel à l'aide d'un expert pour recueillir la déposition ;

e) on devrait autoriser les témoins en situation de handicap à être accompagnés d'une personne qualifiée lorsqu'ils font une déclaration, par exemple un spécialiste de la protection des droits des personnes handicapées, que ce soit devant la police ou les tribunaux.

163. Le groupe directeur sur les améliorations globales à apporter en matière de violence sexuelle a également été chargé de réviser intégralement les mesures préventives et pédagogiques au sein du système éducatif et de la société dans son ensemble, dans le but d'éliminer la violence fondée sur le genre. Sur la base de ce travail, l'Althingi a adopté en 2020 une résolution parlementaire sur les actions préventives menées auprès des enfants et des jeunes contre la violence et le harcèlement sexuels et fondés sur le genre, ainsi qu'un programme entièrement financé pour la période 2021-2025. Ce programme présente, pour la première fois, des modifications globales basées sur des mesures préventives et pédagogiques intégrées dans l'enseignement et les activités de loisirs en faveur de la jeunesse à tous les niveaux éducatifs, dans le cadre d'une large collaboration avec des institutions, des universitaires et des organisations de la société civile engagées dans la prévention et l'éducation. Un groupe directeur spécial dirigé par le Cabinet du Premier Ministre est chargé d'assurer le suivi des 26 actions du programme et d'harmoniser les travaux. À partir d'octobre 2021, le Département de l'égalité affichera l'état d'avancement des mesures prises dans un tableau de bord et en assurera le suivi en effectuant des mises à jour régulières.

164. En 2020, un montant de 55 millions de couronnes islandaises a été accordé aux organisations de la société civile qui s'occupent des groupes vulnérables, afin de répondre aux difficultés accrues et d'apporter un soutien général à la population dans le contexte de la COVID-19. Les actions suivantes ont bénéficié d'un soutien :

a) le projet de sensibilisation « Þú átt von » (L'espoir est là) qui a permis de mettre en avant les ressources disponibles sur les réseaux sociaux, de multiplier les activités pédagogiques et de diffuser des informations dans l'ensemble de la société, en s'efforçant de montrer aux victimes de violences que l'espoir d'une vie meilleure est bien présent ;

b) les améliorations apportées dans les forces de police, les bureaux du procureur et le système judiciaire, les activités pédagogiques et les mesures préventives destinées aux différents groupes d'âge, et l'assistance pour un traitement clair des dossiers des victimes d'agression par voie électronique ;

c) les mesures du commissaire national de la police islandaise destinées à prévenir la récidive en cas de violence domestique et de violence à l'égard des enfants afin de mettre un terme au comportement délictueux persistant des auteurs et

d'assurer la sécurité des enfants, et d'encourager les auteurs à solliciter l'aide d'un spécialiste du traitement et de la réhabilitation pour mettre fin à leur comportement violent ;

d) l'élaboration en ligne d'une méthode de traitement cognitif des traumatismes, en collaboration avec les services de psychologie de l'hôpital universitaire national, le Centre national pour la santé en ligne de la Direction de la santé et le Centre de développement des soins de santé primaires en Islande ;

e) l'amélioration de la formation axée sur le développement des compétences parentales, ouverte à tous les parents avant la naissance de leur enfant et pendant les 1 000 premiers jours de la vie de ce dernier, dispensée via le site web « Heilsuvera » (heilsuvera.is), dans le but d'améliorer les compétences parentales et de réduire ainsi le risque de négligence, d'abus et de violence à l'égard des enfants, en particulier des enfants en situation vulnérable ;

f) la création d'une procédure électronique en cas de violence domestique sur le site web « Heilsuvera », visant à améliorer le mode opératoire et la réponse du personnel de santé face à des symptômes de violence domestique ;

g) une analyse de la manière dont la violence à l'égard des personnes handicapées peut être enregistrée dans le système de traitement des dossiers de la police sans enfreindre leur droit à la protection des données personnelles, afin de pouvoir analyser les signalements de violence à l'égard de ces personnes ;

h) des cours d'apprentissage entre pairs pour les personnes en situation de handicap, dans le but de les sensibiliser aux droits légaux, à la connaissance de soi et au respect du corps, en mettant l'accent sur la discrimination et les différentes formes de violence, ainsi que sur la manière de demander de l'aide si les participants estiment avoir été victimes de violence ou que leurs droits ont été enfreints ;

i) des conseils professionnels aux organisations non gouvernementales, tant aux organisations de défense des intérêts des personnes en situation de handicap qu'à celles qui fournissent des services pour lutter contre la violence. Cela se fait sous la forme d'un examen des données, d'une consultation avec des professionnels et de conseils sur la politique à mener en matière de violence à l'égard des personnes handicapées. L'objectif est de diffuser auprès des personnes handicapées des informations sur les services existants et de faire en sorte que les services destinés aux victimes de violence soient plus accessibles pour les personnes handicapées ;

j) une éducation préventive contre la violence et le harcèlement sexuels et fondés sur le genre pour les jeunes âgés de 15 à 20 ans souffrant de troubles neurologiques. Il s'agit d'enseigner aux jeunes des moyens de prendre soin de leur santé sexuelle, de préserver leur image de soi et de fixer des limites en matière de communication, ainsi que de recenser les diverses formes de violence, les ressources et le soutien prévu pour ceux concernés.

165. Depuis la présentation du précédent rapport, l'administration judiciaire a organisé des cours à l'intention des juges sur le viol, conformément à l'article 194 du Code pénal général n° 19/1040.

166. En outre, diverses autres mesures ont été prises pour mettre en œuvre l'article 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

a) la direction de l'égalité a soutenu le projet Briser le silence - Abatte les murs et construire des ponts, qui a favorisé la coopération multidisciplinaire sur les questions de violence domestique à travers la mise en réseau et l'éducation, en mettant l'accent sur les groupes marginalisés les plus exposés à la violence domestique ;

b) le bureau du Procureur général a publié les instructions n° 4/2017, dans lesquelles il est demandé à tous les chefs de police et les procureurs de district d'accorder spécifiquement la priorité aux affaires de viol, ainsi qu'aux affaires de violence à l'égard des enfants, de violence dans les relations intimes et les affaires où les auteurs sont des enfants ;

c) la ville de Reykjavík a reçu une subvention de 85 millions de couronnes islandaises pour financer des logements temporaires pour les sans-abri souffrant de problèmes divers, notamment les femmes victimes de violences ;

d) en application de la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2016-2019, 12 millions de couronnes islandaises ont été utilisées chaque année afin de mettre à disposition des ressources en matière de traitement pour les personnes qui commettent des actes de violence dans les relations intimes ;

e) parmi les actions menées par l'Islande pendant sa présidence du Conseil des Ministres des pays nordiques en 2019, il convient de citer la conférence internationale sur le thème #metoo qui a réuni plus de 800 participants ;

f) le Gouvernement a alloué 15 millions de couronnes islandaises à une conférence internationale réunissant des organisations œuvrant contre la violence et le harcèlement sexuels et fondé sur le genre, qui s'est tenue en Islande du 16 au 18 août 2021.

## E. Article 6

167. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre des alinéas a à e du paragraphe 24 des précédentes recommandations du Comité.

168. Les victimes de la traite des êtres humains qui risquent d'être persécutées à leur retour dans leur pays d'origine en raison de leur statut de victime sont considérées comme des réfugiées en vertu de la nouvelle loi sur les ressortissants étrangers n° 80/2016 ([https://www.government.is/library/04-Legislation/Foreign\\_Nationals\\_Act.pdf](https://www.government.is/library/04-Legislation/Foreign_Nationals_Act.pdf)). Un fonctionnaire de la Direction de l'immigration a suivi le cours de formation des formateurs sur la traite des êtres humains dispensé par le Bureau européen en matière d'asile. En outre, la Direction a élaboré :

a) des procédures opérationnelles permettant à ses employés de reconnaître les éventuelles victimes de la traite des êtres humains et de veiller à ce que les personnes en question reçoivent des informations sur leur statut juridique et toute l'assistance disponible ;

b) un manuel destiné à ses employés sur la manière de mener des entretiens avec d'éventuelles victimes de la traite des êtres humains et sur les réponses, tant pour l'employé en question que pour les victimes.

169. En 2018, les services de police islandais ont reçu davantage de ressources financières afin d'engager davantage de détectives à temps plein et dynamiser ainsi les enquêtes sur la prostitution et la traite des êtres humains. La majorité des cas de traite des êtres humains à des fins sexuelles ont été recensés dans les juridictions des chefs de la police métropolitaine de Reykjavik et de la police de la région du Nord-Est, et les fonds supplémentaires ont été utilisés à bon escient dans les deux juridictions. En outre, depuis 2018, le chef de la police métropolitaine de Reykjavik a pris l'initiative de mener des enquêtes régulières sur le recours à des services de prostitution.

170. Au total, 14 recours à des services de prostitution ont été enregistrés dans le système des dossiers de la police en 2018, 84 en 2019, 62 en 2020 et 3 à ce jour en 2021. Des accusations ont été portées dans un total de 11 affaires de recours à des services de prostitution depuis 2017, mais la plupart se sont terminées par le paiement d'une amende à la police et ont donc rarement fait l'objet de poursuites.

171. Au total, 11 cas d'offre, de mise en relation ou de demande de relations sexuelles ont été enregistrés dans le système des dossiers de police depuis 2018, et depuis 2016, il y a eu 8 cas de personnes ayant recours à la prostitution d'autrui comme sources de revenu ou à titre d'emploi. Des accusations ont été portées dans deux de ces cas. Deux cas concernant des violences à l'égard des femmes dans le cadre de la prostitution ont été signalés à la police métropolitaine de Reykjavik entre 2020 et 2021.

172. En 2018, l'administration judiciaire a organisé un cours à l'intention des juges sur la traite des êtres humains.

## F. Articles 7 et 8

173. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre de l'alinéa b du paragraphe 26 des précédentes recommandations du Comité.

174. Le pourcentage de femmes nommées aux comités, aux conseils et aux commissions des ministères a augmenté ces dernières années et atteint aujourd'hui 51 %. Le ministère de la santé enregistre le pourcentage le plus élevé (56 %), tandis que le ministère des transports et des collectivités locales affiche le plus faible (43 %).

175. Bien que la proportion de femmes dans les administrations locales ait augmenté, les chiffres ont constamment montré que les hommes avaient davantage de chances d'être réélus que les femmes et, d'après les recherches, dans les administrations locales, ce sont plutôt les idées traditionnelles de la politique que la volonté des hommes qui façonnent la culture de travail.

176. Suite aux élections locales de 2018, si l'on examine l'ensemble des chiffres, la représentation de femmes et d'hommes au sein des comités et des conseils municipaux est quasiment équilibrée avec 51 % de femmes et 49 % d'hommes. Il existe toutefois un déséquilibre entre les sexes, tant entre les municipalités qu'au sein de celles-ci. Par exemple, les femmes sont largement majoritaires à Reykjavík, alors qu'à Kópavogur ce sont les hommes. Au sein des municipalités, la tendance veut que les femmes soient plus nombreuses dans les comités d'aide sociale tandis que davantage d'hommes siègent sur les comités de planification et de construction. Dans l'ensemble du pays, les femmes représentent 47 % à 55 % des principaux membres des comités et des conseils, 45 % à 61 % des membres suppléants et 42 % à 64 % des présidents, à l'exception de la région de Suðurnes, où 29 % des présidents sont des femmes.

177. En 2020, sur un total de 64 juges, il y avait 26 femmes. Trois des sept juges de la Cour suprême étaient des femmes, la Cour d'appel (Landsréttur) comptait six femmes sur un total de 15 juges, et les cours de district comptaient 17 femmes sur leurs 42 juges. Sur un total de 26 greffiers, il y avait 17 femmes.

178. Le Procureur général, qui est la plus haute autorité en matière de poursuites judiciaires, est une femme et le Procureur général adjoint est un homme. Dix procureurs travaillent pour eux, dont sept femmes. Le procureur de district, la deuxième plus haute autorité en matière de poursuites judiciaires, est un homme, et son adjoint est une femme, et sur les 63 personnes qui travaillent sous leur autorité, 36 sont des femmes.

179. Ces dernières années, le Gouvernement a mis l'accent sur les questions d'égalité des genres sur la scène internationale :

a) en 2019, l'Islande a assuré la présidence du Conseil des Ministres des pays nordiques et s'est concentré sur la jeunesse, le tourisme durable et l'environnement marin ;

b) le Premier Ministre islandais préside le Council of Women World Leaders (Conseil des femmes leaders du monde) depuis le 19 février 2020 ;

c) l'Islande dirige une coalition d'action contre la violence basée sur le genre au sein du Forum Génération Égalité d'ONU-Femmes et figure parmi les pays chefs de file de la campagne depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 ;

d) le 18 septembre 2020, la Journée internationale de l'égalité de rémunération a été célébrée pour la première fois à l'initiative de l'Islande. Elle sera célébrée pour la deuxième fois en 2021 et le Gouvernement organisera un événement national tout en participant à une autre manifestation organisée sous les auspices de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

180. Au sein de la coalition d'action contre la violence basée sur le genre, l'Islande a pour obligation de prendre des mesures visant à éliminer la violence et le harcèlement sexuels et fondés sur le genre, ainsi que de mettre en œuvre des projets dans le cadre de la coopération internationale et de la coopération pour le développement. L'Islande a un total de 23 obligations dont l'objectif est d'éliminer la violence fondée sur le genre à travers une action préventive renforcée, des consultations plus vastes sur les actions à mener contre la violence et le renforcement des services et des ressources en matière d'appui tant pour les victimes que pour les auteurs. On s'efforcera d'atteindre les garçons et les hommes à travers des mesures préventives et des actions contre la violence sexuelle par voie numérique, et d'apporter des améliorations au sein du système d'administration de la justice qui assurera le suivi des actions du gouvernement dans ce domaine politique. Au cours des deux prochaines années, le Gouvernement islandais triplera également ses contributions au budget de base du Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP) afin d'améliorer la capacité du Fonds à fournir des services aux victimes de violences sexuelles dans les zones de conflit où les besoins sont les plus pressants, et il augmentera ses contributions à ONU-Femmes d'un million de dollars américains pour les deux prochaines années.

181. Depuis 2020, le Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes (GEST) est géré par le Centre international de renforcement des capacités pour l'utilisation durable des ressources naturelles et le progrès social (GRÓ) sous les auspices de l'UNESCO, et il fait partie intégrante des efforts déployés par l'Islande en matière de coopération internationale au service du développement. Depuis 2009, le Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes est localisé à l'Université d'Islande. L'objectif est de fournir aux professionnels des pays en développement, des zones de conflit et des zones qui sont sorties des conflits une formation dans leur propre domaine et de leur permettre de mieux œuvrer en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans leur pays d'origine. Au total, 152 étudiants de 25 pays ont obtenu un diplôme de master depuis le lancement du programme, dont 123 depuis 2014.

## G. Article 9

182. Depuis la présentation du précédent rapport, l'article 39 de la loi sur les étrangers n° 80/2016 garantit le droit des apatrides à la protection internationale. En outre, conformément au paragraphe 2 de l'article 1 de la loi sur la nationalité

islandaise n° 100/1952 (<https://www.government.is/publications/legislation/lex/2017/12/21/Icelandic-Nationality-Act-No.-100-1952/>), les enfants précédemment apatrides conserveront désormais leur nationalité islandaise même s'il s'avère, une fois qu'ils auront atteint l'âge de cinq ans, qu'ils sont de nationalité étrangère.

183. En Islande, le nombre de demandes de citoyenneté est assez stable d'une année sur l'autre et entre les hommes et les femmes, mais il est intéressant de noter que celles-ci sont davantage susceptibles d'adresser une demande à la Direction de l'immigration, tandis que les hommes le font auprès de l'Althingi. En 2019, par exemple, quelque 1 182 personnes ont effectué une demande de citoyenneté auprès de l'Althingi, dont 134 femmes et 50 filles, ainsi que 210 hommes et 70 garçons, tandis que 328 femmes et 79 filles, ainsi que 236 hommes et 75 garçons ont fait la demande auprès de la Direction de l'immigration.

## H. Article 10

184. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre des alinéas a à f du paragraphe 28 des précédentes recommandations du Comité.

185. La loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre a modifié la législation de sorte qu'au lieu de recevoir une éducation en matière d'égalité des genres, comme le prévoyait la précédente loi n° 10/2008 sur l'égalité des genres, les élèves de tous les niveaux scolaires recevront désormais une éducation adaptée sur l'égalité et le genre, qui portera notamment sur les stéréotypes de genre, les choix d'études et de carrière spécifiques pour chaque genre et les questions concernant les personnes en situation de handicap, ainsi que les personnes LGBTI. En 2020, le syndicat des enseignants islandais a reçu une subvention du Fonds pour l'égalité des genres et l'utilise pour offrir des cours pratiques sur l'égalité et les études de genre aux enseignants du primaire et des collèges.

186. Huit des 29 mesures de la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023 concernent l'éducation et les activités sportives et destinées à la jeunesse. Conformément au programme, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture s'efforce :

a) d'améliorer l'éducation des enfants et de faire en sorte qu'ils connaissent mieux leurs droits. À cette fin, le ministère a révisé le site Web de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, qui contient des informations sur les droits de l'enfant adaptées à ces derniers, ainsi qu'aux parents et aux enseignants. Le ministère a également soutenu l'UNICEF pour élaborer et mettre en œuvre le programme relatif aux écoles respectueuses des droits, ainsi que l'éducation générale aux droits à travers des activités scolaires et de loisirs ;

b) d'examiner les raisons de l'abandon des sports organisés et des activités destinées à la jeunesse dans une perspective de genre et ainsi qu'en fonction d'autres facteurs ;

c) d'instaurer une égale participation des filles et des garçons aux activités sociales dans les lycées, y compris pour les élèves d'origine étrangère et les élèves handicapés, en coopération avec l'Union islandaise des lycées et l'Association des directeurs d'école d'Islande ;

d) de faire en sorte que la plateforme de coopération des responsables universitaires chargés de l'égalité entre les hommes et les femmes gère, entre autres, l'éducation à l'égalité des genres dans les universités, y examine les stéréotypes et organise une réunion d'information annuelle afin de promouvoir les connaissances et la collaboration au sein de la plateforme.



187. En outre, les actions prévues dans la résolution parlementaire sur les mesures contre la violence et ses conséquences pour la période 2019-2022 concernent l'éducation et les activités sportives et destinées à la jeunesse. Dans le cadre de ce programme, le ministère de l'éducation, des sciences et de la culture s'efforce notamment d'établir des exigences de qualité afin qu'un travail exemplaire soit réalisé dans les activités sportives et destinées à la jeunesse, en mettant l'accent sur l'égalité, une communication saine et une culture exempte de violence, et œuvre pour que toutes les organisations sportives et les associations de jeunes reçoivent une certification pour travail exemplaire d'ici 2022.

188. La loi n° 45/2019 relative au conseiller en communication pour les activités sportives et destinées à la jeunesse a été adoptée à la suite de la déclaration faite par les femmes issues du monde du sport dans le cadre du mouvement #metoo, dans laquelle elles ont affirmé qu'elles ne toléreraient pas la discrimination, la violence et le harcèlement qui étaient jusqu'alors tolérés dans ce secteur. La loi vise à garantir que les activités sportives et destinées à la jeunesse se déroulent dans un environnement sûr et que les enfants, les adolescents et les adultes, indépendamment de leur genre ou d'autres caractéristiques, puissent pratiquer des activités sportives ou destinées à la jeunesse et demander de l'aide gratuitement ou faire valoir leurs droits en cas d'incidents et de comportements répréhensibles, sans avoir à redouter les conséquences. Le conseiller aide les organisations ou les associations visées par la loi à établir des plans d'action, et porte assistance aux personnes qui participent à des activités sportives et destinées à la jeunesse et qui ont été victimes de violence ou de harcèlement. Le conseiller adopte une position neutre sur ces questions, donne des conseils en fonction des connaissances dont il dispose sur le moment et fait preuve de tact et de respect envers les personnes qui demandent de l'aide.

## I. Article 11

189. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre des alinéas a, b et e du paragraphe 30, a et b du paragraphe 32 et des paragraphes 34 et 36 des précédentes recommandations du Comité.

190. La loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre a donné des précisions sur les dispositions relatives à la certification et à la confirmation en matière d'égalité salariale. Elle prévoit également que les entreprises et les institutions ayant reçu une certification ou une confirmation en matière d'égalité salariale la renouvelle tous les trois ans et que le ministre compétent procède à une évaluation des résultats de la certification et de la confirmation tous les trois ans. Au total, on estime que la certification et la confirmation en matière d'égalité salariale touchent environ 1 200 entreprises et institutions et 150 000 employés, soit environ 75 % de la main-d'œuvre islandaise.

191. Le Gouvernement a conclu un accord de coopération avec l'Association des femmes d'affaires d'Islande. L'association a reçu 5 millions de couronnes islandaises par an entre 2019 et 2021 afin de développer l'instrument de mesure « Jafnréttisvogin » (échelle d'égalité) qui permettra de suivre la situation et l'évolution de l'égalité des genres dans les conseils d'administration et de direction des entreprises islandaises, en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde des affaires et de faire en sorte qu'il y ait autant de femmes que d'hommes dans les conseils d'administration et de direction des entreprises islandaises.

192. Conformément à une disposition provisoire de la loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre, en septembre 2021, le Ministre a nommé un groupe de travail chargé d'examiner spécifiquement la question de la

transparence salariale et de formuler d'éventuels projets d'amendements législatifs afin d'empêcher que les inégalités salariales se maintiennent en raison de la confidentialité des salaires sur les lieux de travail.

193. Huit des 29 mesures de la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023 concernent le marché du travail, notamment :

a) des logiciels capables de catégoriser les emplois et d'analyser les salaires ont été développés pour permettre aux entreprises et aux institutions de mettre plus facilement en œuvre des régimes de rémunération égalitaires, et le Cabinet du Premier Ministre s'efforce de faire en sorte que toutes les entreprises et les institutions de plus de 25 employés obtiennent une certification ou une confirmation d'égalité salariale avant la fin de 2022 ;

b) l'Institut islandais de la statistique mène une étude sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur les marchés du travail public et privé pour le Cabinet du Premier Ministre, et un groupe de travail sur la réévaluation des emplois féminins, composé de représentants du ministère et de partenaires sociaux, s'emploie à soumettre des propositions d'actions visant à éliminer les écarts de rémunération entre les sexes causés par les divisions stéréotypées du marché du travail.

194. Ces dernières années, le Ministre des affaires sociales et de l'enfance a alloué des subventions annuelles aux femmes qui développaient des idées ou des projets commerciaux. En 2021, 40 millions de couronnes ont été versées.

195. Le règlement relatif aux mesures contre l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le genre et la violence sur le lieu de travail est entré en vigueur en 2015. Il prévoit que les opérateurs commerciaux établissent leur propre plan de prévention et d'action afin de faire face à la violence de genre et au harcèlement sexuel et basé sur le genre. L'administration de la sécurité et de la santé au travail supervise ces travaux.

196. En 2021, le groupe d'action contre la violence a lancé un projet visant à renforcer la sensibilisation à la violence domestique et à la traite des êtres humains, qui sera réalisé par les représentants syndicaux de la Confédération islandaise du travail (ASÍ) et de la Fédération des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires municipaux (BSRB). Le matériel pédagogique sera mis à la disposition du public sur le portail Web du numéro d'urgence national 112 contre les violences.

## **J. Article 12**

197. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre des paragraphes 36 et 38 et de l'alinéa d du paragraphe 46 des précédentes recommandations du Comité.

198. En janvier 2021, le ministère de la santé a terminé la cartographie de la santé de la population et des services de soins de santé dans une perspective de genre et d'égalité, et les travaux ont démarré afin de mettre en œuvre les propositions d'amélioration pour mieux prendre en compte les différents besoins des femmes et des hommes en matière de soins de santé.

199. En 2021, en consultation avec le service de soins primaires de la région de la capitale, le Ministre de la santé a décidé de lancer un projet pilote sur des services de soins de santé spécifiques aux femmes dans le cadre de l'opération de soins primaires, car il semblerait que leurs besoins en matière de santé ne soient pas correctement satisfaits. Les services de soins primaires de la région de la capitale ont reçu un supplément de 60 millions de couronnes islandaises pour le projet, dont 15 millions

de couronnes islandaises seront versés au Centre islandais de développement des soins de santé pour garantir l'acquisition de connaissances dans ce domaine et leur diffusion à l'échelle nationale. Le plan consiste à ouvrir une clinique pour femmes dans le cadre des soins primaires de la région de la capitale avec des professionnels de santé travaillant à temps plein et possédant de l'expérience et des connaissances en la matière, notamment des médecins, des infirmières et des sages-femmes. L'accent sera mis sur la capacité à cerner le problème en question et à y répondre, ainsi qu'à mettre à la disposition des autres professionnels de la santé, des femmes et du grand public des données précises et factuelles.

200. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 35/2019 sur les procédures de stérilisation, ces dernières ne sont autorisées que chez les personnes âgées de plus de 18 ans. Pour les mineurs, elles sont autorisées uniquement lorsqu'on peut supposer que la fertilité aura de graves conséquences sur la vie ou la santé de la personne en question et que cette hypothèse est étayée par les attestations de deux médecins et le consentement d'un représentant légal spécialement désigné.

## **K. Article 13**

201. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre de l'alinéa e du paragraphe 28 et du paragraphe 40 des précédentes recommandations du Comité, ainsi que la discussion sur la mise en œuvre de l'article 10 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

202. En 2020, tous les parents ayant des enfants à charge ont reçu un complément d'allocations familiales COVID-19. Les personnes percevant des allocations familiales modulées selon le revenu ont reçu 42 000 couronnes islandaises et les autres 30 000 couronnes islandaises.

203. L'Institut de développement régional islandais accorde des prêts d'un montant maximal de 70 millions de couronnes islandaises pour le fonctionnement des entreprises dans lesquelles au moins 75 % des parts sont détenues par des femmes.

204. En 2020, l'accord avec le Fonds de garantie des prêts aux femmes (Svanni), qui garantit des prêts aux entreprises détenues majoritairement par des femmes, a été revu et un nouvel accord sur la continuité des opérations pour les quatre prochaines années a été signé par le Premier Ministre, le Ministre de l'industrie et de l'innovation et le maire de Reykjavík, en application de la résolution parlementaire sur un programme d'action en faveur de l'égalité des genres pour la période 2020-2023.

205. La loi n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits indépendamment du genre a ajouté une disposition spéciale sur l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre dans les centres d'activités périscolaires, les activités sportives et de loisirs organisées, ainsi qu'une obligation d'imposer cette même interdiction dans l'apprentissage et l'enseignement, la formation, les méthodes de travail et la communication quotidienne avec les étudiants et les professionnels.

## **L. Article 14**

206. Voir la discussion ci-dessus sur la mise en œuvre du paragraphe 36 et de l'alinéa d du paragraphe 46 des précédentes recommandations du Comité.

207. Selon l'article 13 de la loi n° 151/2020 sur le traitement des questions relatives à l'égalité, les municipalités sont tenues d'établir un plan en faveur de l'égalité des genres au début de chaque mandat, en tenant compte des obligations qui leur incombent en vertu des lois n° 150/2020 sur l'égalité de statut et des droits

indépendamment du genre, n° 85/2018 sur l'égalité de traitement indépendamment de la race et de l'origine ethnique et de la loi n° 86/2018 sur l'égalité de traitement sur le marché du travail. La Direction de l'égalité supervise 72 municipalités dans leur travail d'élaboration des plans en faveur de l'égalité des genres. À la fin de 2020, quelque 62 municipalités (86 %) avaient renvoyé les documents demandés, deux (3 %) y travaillaient encore et 8 municipalités (11 %) avaient été exemptées, car elles comptaient moins de 150 habitants.

208. La Direction de l'égalité a organisé des cours ouverts à l'intention des employés municipaux et du personnel des écoles sur la manière d'élaborer des plans en faveur de l'égalité des genres, l'intégration des questions de genre, les obligations des municipalités, etc. dans les communes d'Egilsstaðir, de Selfoss, d'Akureyri et d'Ísafjarðarbær.

209. En décembre 2019, l'Institut d'administration publique et de politique, le Centre de recherche sur les questions municipales et la Direction de l'égalité ont organisé un cours en ligne de trois jours sur la façon d'élaborer des plans en faveur de l'égalité des genres et d'intégrer les questions de genre.

## **M. Article 15**

210. Aucune mesure spéciale n'a été prise pour mettre en œuvre l'article 15 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes depuis la présentation du précédent rapport.

## **N. Article 16**

211. En 2016, le paragraphe 2 de l'article 225 du Code pénal général a érigé en acte punissable, en vertu de la législation islandaise, le fait de forcer une autre personne à se marier ou à se soumettre à toute autre cérémonie comparable, même si cette dernière n'a pas de valeur juridique.

212. En 2017, le Ministre de la justice a décidé de proposer des amendements à la loi sur le mariage n° 31/1993 dans le but de supprimer la possibilité d'obtenir une exemption à l'obligation d'être âgé de 18 ans prévue par ladite loi. Au printemps 2021, le Ministre de la justice a présenté un projet d'amendement qui proposait de supprimer l'exemption en question. Le projet de loi n'a pas été adopté, mais il doit être présenté à nouveau lors de la session de l'automne 2021. Au cours des dix dernières années, quatre exemptions ont été accordées à des filles âgées de 16 à 17 ans. La dernière exemption a été accordée en 2016 et aucune demande d'exemption n'a été reçue depuis.