



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

Distr. générale
26 mars 2007
Français
Original: anglais

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

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

Septième rapport périodique des États parties

Norvège*

* Le présent rapport n'a pas fait l'objet d'une procédure formelle d'édition.
Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement norvégien, voir CEDAW/C/5/Add.7, qui a été examiné par le Comité à sa troisième session. Pour le deuxième rapport périodique, voir CEDAW/C/13/Add.15, qui a été examiné par le Comité à sa dixième session. Pour le troisième rapport périodique, voir CEDAW/C/NOR/3, qui a été examiné par le Comité à sa quatorzième session. Pour le quatrième rapport périodique, voir CEDAW/C/NOR/4, qui a été examiné par le Comité à sa quatorzième session. Pour le cinquième rapport périodique, voir CEDAW/C/NOR/5, qui a été examiné par le Comité à sa vingt-huitième session. Pour le sixième rapport périodique, voir CEDAW/C/NOR/6, qui a été examiné par le Comité à sa vingt-huitième session.



Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
1. Première partie	5
Législation, organes nationaux traitant de l'égalité entre les sexes et droits fondamentaux	5
1.1 Article 2	5
1.1.1 Article 2 a) L'égalité entre les sexes dans la législation nationale	5
1.1.2 Article 2 b) La loi sur l'égalité entre les sexes	8
1.1.3 Article 2 c) Organes nationaux traitant de l'égalité entre les sexes	9
1.1.4 Article 2 d) Activités des autorités publiques en matière d'égalité entre les sexes	13
1.1.5 Article 2 e)	16
1.1.6 Articles 2.f) et 2 g)	16
1.2 Article 3 Égalité entre les sexes et droits de l'homme	16
1.3 Article 4	25
1.3.1 Article 4.1 Mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité entre les sexes	25
1.3.2 Article 4.2 Protection du rôle procréateur de la femme	26
1.4 Article 5	26
1.4.1 Article 5 a) Rôle assigné à chacun des sexes	26
1.4.2 Article 5 b) Responsabilité commune des hommes et des femmes en ce qui concerne les enfants et la famille	30
1.5 Article 6 Violence, trafic de femmes et prostitution	30
2. Deuxième partie	49
2.1 Article 7 Participation à la vie politique	49
2.1.1 Article 7 a) Élections et organes élus	49
2.1.2 Article 7 b) Postes du secteur public	54
2.1.3 Article 7 c) Organisations non gouvernementales	54
2.2 Article 8 Représentation au niveau international	55
2.3 Article 9 Nationalité	56
2.4 Article 10 Éducation	56
2.5 Vie professionnelle	70
2.5.1 Article 11.1 a) Le droit au travail	70
2.5.2 Article 11.1 b) Égalité des chances dans la vie professionnelle	74
2.5.3 Article 11.1 c) Éducation	83
2.5.4 Article 11.1 d) Égalité salariale	83
2.5.5 Article 11.1 e) Sécurité sociale et pensions	87
2.5.6 Article 11.2 a) Discrimination fondée sur la situation matrimoniale et la grossesse	88
2.5.7 Article 11.2 b) Congés de maternité et d'accouchement	89
2.5.8 Article 11.2 c) Garderies, etc.	90

Table des matières (*suite*)

2.5.9 Article 11 2 d) Les droits pendant la grossesse	93
2.6 Article 12 Santé	94
2.7 Article 13	98
2.7.1 Article 13 a) Droit aux allocations familiales	98
2.7.2 Article 13 b) Droits économiques	98
2.7.3 Article 13 c) Droit de participer aux activités récréatives et sportives et à la vie culturelle	98
2.8 Article 14 Les femmes des zones rurales	100
2.9 Article 15 Égalité entre les sexes dans le système judiciaire	102
2.10 Article 16 Élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines relatifs au mariage et à la famille	102
2.10.1 Article 16 b)	102
2.10.2 Articles 16 d) et 16 f)	106

Introduction

Le présent rapport est le septième rapport périodique de la Norvège concernant l'application de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il porte sur la période 2002-2005 et a été achevé en septembre 2006.

Conformément aux directives pertinentes, on s'est efforcé d'élaborer un document aussi bref que possible; on a suivi l'ordre des articles de la Convention et on a décrit les changements qui se sont produits pendant la période à l'examen. On a fait référence aux rapports précédents lorsque c'était nécessaire. De plus, le présent rapport donne suite aux observations présentées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur les cinquième et sixième rapports périodiques qu'il a examinés en janvier 2003.

En Octobre 2005, le Ministère de l'enfance et de la famille a demandé aux autres ministères concernés de participer à l'élaboration du présent rapport en ce qui concerne leur domaine respectif. En outre, le Ministère a pris contact avec le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, afin de solliciter son aide dans l'établissement du présent rapport. Le Médiateur a fait des observations sur les contributions soumises par les ministères, ainsi que sur l'expérience qu'il avait acquise en la matière. Compte tenu des communications présentées par les ministères et par le Médiateur, on a élaboré un projet de rapport qui a été soumis pour observations à un certain nombre d'organisations de femmes et d'organisations s'occupant des questions d'égalité entre les sexes, à des organismes de défense des droits de l'homme, aux partenaires sociaux et aux ministères. De plus, le Ministère de l'enfance et de la famille a invité tous les organes consultatifs concernés à une réunion. Les contributions reçues lors de ces consultations et de cette réunion ont été incorporées à la version définitive du septième rapport périodique de la Norvège, qui sera communiquée à toutes les organisations consultées.

Les directives du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité) invitent les États parties à fournir des renseignements sur les mesures prises pour mettre en oeuvre le Programme d'action de Beijing. Le Gouvernement norvégien a déjà soumis à l'ONU trois rapports sur le suivi donné à ce Programme d'action; le plus récent de ces rapports a été présenté en 2004. En outre, une conférence spéciale visant à assurer le suivi de l'application du Programme d'action de Beijing a été organisée chaque année depuis 2000 par le Gouvernement en coopération avec l'organisation cadre FOKUS (Forum pour les femmes et le développement) et l'ex-Centre pour l'égalité entre les sexes. FOKUS encadre les organisations non gouvernementales norvégiennes qui favorisent une coopération pour le développement axée sur les femmes et reçoit un soutien financier du Ministère des affaires étrangères. L'examen par le Comité, en janvier 2003, du sixième rapport périodique de la Norvège et l'application par la Norvège de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ont fait partie des questions discutées par la conférence de 2004.

1. Première partie

Législation, organes nationaux traitant de l'égalité entre les sexes et droits fondamentaux

1.1 Article 2

1.1.1 Article 2 a)

L'égalité entre les sexes dans la législation nationale

La loi sur l'égalité entre les sexes interdit la discrimination fondée sur le sexe dans tous les domaines de la vie sociale, excepté en ce qui concerne certaines questions internes à des communautés religieuses. Cette loi autorise une discrimination positive en faveur de l'égalité entre les sexes, notamment lorsqu'il s'agit de faire progresser la situation des femmes. Elle est entrée en vigueur en 1979 et a été modifiée plusieurs fois par la suite et, en dernier lieu, en 2005. Des renseignements détaillés sur cette loi ont été fournis dans les rapports précédents. Les modifications les plus récentes qui lui ont été apportées sont indiquées ci-après sous l'article 2 b).

Intégration des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommée la Convention) à la loi sur l'égalité entre les sexes

La Norvège a ratifié sans réserves la Convention le 21 mai 1981; celle-ci est entrée en vigueur le 3 septembre de la même année. Le 6 octobre 1999, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté un Protocole facultatif à cette Convention, lequel a été ratifié par la Norvège le 5 mars 2002.

La Convention et le Protocole facultatif ont été incorporés à la loi sur l'égalité entre les sexes par une loi du 10 juin 2005. Il incombe au Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination de veiller à ce que la législation et les pratiques administratives norvégiennes soient conformes aux obligations assumées par la Norvège en vertu de la Convention. Néanmoins, il importe de souligner que c'est le gouvernement, et non le Médiateur, qui est globalement responsable d'assurer l'application des conventions sur les plans national et international, et qui a l'obligation de faire rapport à ce sujet.

Avant que le Storting (Le Parlement norvégien) n'adopte la résolution concernant l'incorporation de la Convention dans la loi sur l'égalité entre les sexes, il y a eu un long débat public sur la meilleure façon d'incorporer les conventions relatives aux droits de l'homme dans la législation norvégienne. Le point de départ de ce débat résidait dans le fait que les trois instruments généraux relatifs aux droits de l'homme ratifiés par la Norvège la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et les protocoles pertinents ont été incorporés en 1999 à la législation norvégienne par le truchement de la loi sur les droits de l'homme. En 2003, la Convention relative aux droits de l'enfant a été incorporée à cette même loi. L'autorité spéciale obtenue en incorporant une convention par le truchement de la loi sur les droits de l'homme réside dans le fait que cette loi prévaut contre tout autre législation norvégienne. Ainsi, en cas de conflit entre des conventions

incorporées dans la loi sur les droits de l'homme et d'autres lois norvégiennes, les conventions intégrées à la loi sur les droits de l'homme auront la primauté. Ces conventions contiennent diverses dispositions qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe. À cet égard, on peut mentionner en particulier l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui stipule que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit, sans discrimination aucune, à une égale protection de la loi. On considère que cet article s'applique à tous les domaines soumis à législation, et pas seulement à ceux qui figurent dans la Convention, ce qui signifie que les États parties à la Convention ont l'obligation d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe de leur législation. Néanmoins, la discrimination positive est autorisée et il est nécessaire de distinguer entre discrimination équitable et inéquitable. On peut aussi faire référence à l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à l'article 3 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et à l'article 3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui font obligations aux États parties d'appliquer les droits énoncés dans ces conventions sans discrimination fondée sur le sexe. Au cas où des dispositions législatives norvégiennes seraient en conflit avec les dispositions susmentionnées ou d'autres dispositions de ces traités, les dispositions de la Convention prévaudraient nécessairement sur les dispositions législatives en question.

Lorsque, en 2003, le Gouvernement a diffusé, pour observations, une proposition visant à incorporer la Convention dans la législation, les organes consultatifs ont presque unanimement exprimé l'opinion que la Convention devait être intégrée à la loi sur les droits de l'homme et avoir la même primauté que les autres grandes conventions. Le Gouvernement a proposé de l'incorporer dans la loi sur l'égalité entre les sexes [proposition No 35 (2004-2005) à l'Odelsting]. L'un des arguments principaux en faveur de cette solution était que la loi sur l'égalité entre les sexes, qui a pour principal but d'améliorer la condition de la femme, constituait un instrument approprié pour incorporer la Convention dans la législation. Ainsi, on instaurerait un maximum de clarté et de cohérence dans la législation. Le fait que l'incorporation de la Convention dans la loi sur l'égalité entre les sexes ne lui accorderait pas la primauté juridique n'était pas considéré comme un argument décisif à l'encontre de cette proposition, car la législation norvégienne est censée, en tout cas, être conforme aux règles du droit international qui lient la Norvège. En d'autres termes, on considérait que la législation norvégienne serait de toute façon interprétée conformément aux dispositions de la Convention par les personnes responsables de l'application de cette législation. D'autre part, le même raisonnement a été appliqué en ce qui concerne la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, qui a été incorporée dans la nouvelle loi interdisant la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la religion etc. (loi relative à l'interdiction de la discrimination). Le choix de ce mode d'intégration a suscité des débats considérables dans la population et a été influencé par une Étude sur le pouvoir et la démocratie en Norvège qui a été soumise au Gouvernement en 2003. La majorité des membres du groupe de recherche qui a effectué cette étude a exprimé des préoccupations concernant la limitation de la liberté d'action du Storting et donc du système norvégien de gouvernement représentatif causée par le nombre croissant de traités internationaux qui ont été ratifiés par la Norvège. La minorité du groupe a soutenu que les instruments internationaux concernant Les droits de l'homme, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des

femmes, représentaient une forme de redistribution du pouvoir qui défie la domination masculine inhérente aux structures actuelles et les formes patriarcales de culture et de religion. Les droits de l'homme deviennent en quelque sorte un instrument permettant de réaliser une répartition plus équitable du pouvoir et, implicitement, un moyen d'instaurer davantage de démocratie. Dans son rapport No 17 (2004-2005) au Storting, le gouvernement au pouvoir (deuxième gouvernement Bondevik) a examiné l'ordre de priorité et les règles régissant la primauté des conventions internationales sur les droits de l'homme. Ce rapport conclut que la règle de primauté juridique ne doit s'appliquer que dans des cas très particuliers et qu'il faut faire preuve de prudence dans l'utilisation de cette règle de primauté lorsque l'on incorpore des conventions internationales dans la législation.

Ces opinions divergentes exprimées dans l'Étude sur le pouvoir et la démocratie se sont aussi manifestées au Storting dans le débat qui a eu lieu sur l'incorporation de la Convention. Une faible majorité comprenant les partis qui gouvernaient alors (Parti conservateur, Parti libéral, Parti chrétien démocrate) soutenue par le Parti du progrès a préconisé l'incorporation de la Convention dans la loi sur l'égalité entre les sexes, en faisant référence aux justifications présentées par le gouvernement dans sa proposition 35 (2004-2005) à l'Odelsting, alors que le parti travailliste, le Parti de la gauche socialiste et le Parti centriste étaient en faveur d'une intégration de la Convention à la loi sur les droits de l'homme, en indiquant que cette procédure donnerait à la Convention primauté sur toute autre législation norvégienne.

Lorsque le Parti travailliste, le Parti de la gauche socialiste et le Parti centriste sont arrivés au pouvoir (deuxième gouvernement Stoltenberg) en automne 2005, ils se sont engagés dans leur déclaration de politique gouvernementale à incorporer la Convention dans la loi sur les droits de l'homme.

Invocation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans l'application de la législation nationale

Les dispositions de la législation norvégienne et la jurisprudence sont les principales sources du droit invoqué dans les tribunaux norvégiens et vis-à-vis des organismes administratifs. Dans plusieurs cas, cependant, le Médiateur pour l'égalité entre les sexes a présenté des arguments fondés sur la Convention et a utilisé celle-ci activement pour justifier ses opinions. Ceci s'applique, par exemple, à plusieurs plaintes concernant des publicités faisant appel à des stéréotypes fondés sur le sexe, un domaine dans lequel la Norvège tente de renforcer les moyens de protection juridique, conformément aux dispositions de la Convention (Voir ci-après sous l'article 5). Dans ces cas, le Médiateur a souligné que la Convention impose aux États parties l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour modifier les modes de comportement masculins et féminins, afin d'éliminer les préjugés concernant les sexes qui sont fondés sur des rôles stéréotypés attribués aux hommes et aux femmes.

La Convention a rarement été invoquée devant les tribunaux norvégiens. Dans un cas de demande d'asile présenté à la Cour d'appel en mars 2006, une femme a soutenu qu'elle avait le droit d'obtenir l'asile en Norvège, car son pays n'avait pas signé la Convention.

1.1.2 Article 2 b)

La loi sur l'égalité entre les sexes

La loi No 45 du 9 juin 1978 concernant l'égalité entre les sexes (loi sur l'égalité entre les sexes) a été modifiée en 2005. Ces modifications ont été apportées afin d'appliquer de façon satisfaisante la directive 2002/73/CEE du Parlement européen et du Conseil (relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, et les conditions de travail), dont le but est de renforcer l'égalité entre les sexes. Ces modifications législatives avaient aussi pour objectif d'harmoniser la loi sur l'égalité entre les sexes avec la loi sur les conditions de travail et la loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion etc. (loi sur l'interdiction de la discrimination). Depuis le 1er janvier 2006, la mise en oeuvre des dispositions de toutes ces lois est assurée par un mécanisme d'application commun.

Les modifications de la loi sur l'égalité entre les sexes concernaient notamment l'incorporation de dispositions interdisant d'exercer des représailles contre des personnes ayant soumis une plainte concernant une violation de la loi ou ayant indiqué qu'une plainte pourrait être soumise. Cette interdiction s'applique aussi aux témoins. On a, de plus, incorporé à cette loi une disposition interdisant explicitement de donner des instructions visant à appliquer à une personne un traitement discriminatoire fondé sur son sexe ou à exercer des représailles, un harcèlement sexuel ou moral fondés sur le sexe. Cette interdiction, qui était déjà implicite dans la loi sur l'égalité entre les sexes, constituait donc un éclaircissement apporté à la législation existante. En outre, on a aussi interdit de se rendre complice de violations de la loi sur l'égalité entre les sexes. De plus, les dispositions relatives au harcèlement sexuel ont été élargies afin de couvrir le harcèlement fondé sur le sexe et afin d'être applicables sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci. Les dispositions protectrices de la loi sur l'égalité entre les sexes qui font obligation aux employeurs et aux responsables d'organisations ou d'institutions éducatives de prendre des mesures afin de prévenir et d'éviter les cas de harcèlement sexuel dans leur domaine de responsabilité ont aussi été élargies afin de couvrir aussi le harcèlement fondé sur le sexe.

En outre, les dispositions relatives à la responsabilité objective concernant les pertes financières et les réparations ont été renforcées afin de s'appliquer au harcèlement sexuel et à d'autres harcèlements fondés sur le sexe dans *la vie professionnelle*. Les dispositions générales relatives aux réparations s'appliquent aussi *en dehors de la vie professionnelle*. Le libellé de la loi a été rendu plus précis et stipule clairement que toute personne qui a été victime d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe dans sa vie professionnelle a droit à des réparations déterminées sur une base objective. La portée des règles relatives au partage de la charge de la preuve a été élargie et elles s'appliquent maintenant en dehors de la vie professionnelle et dans les cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe. D'autre part, on a renforcé l'obligation énoncée à l'article 21 de la loi sur l'égalité entre les sexes des demandes de dérogation ne seront admises que dans des circonstances très exceptionnelles en ce qui concerne l'obligation selon laquelle chaque sexe doit être représenté par environ 40 % des membres nommés ou élus par des autorités publiques à des conseils, commissions, conseils d'administration, comités etc.

1.1.3 Article 2 c)

Organes nationaux traitant de l'égalité entre les sexes

Jusqu'au 1er janvier 2006, la loi sur l'égalité entre les sexes était appliquée par le Médiateur pour l'égalité entre les sexes et par la Commission de recours pour l'égalité entre les sexes.

En 2005, le Médiateur pour l'égalité entre les sexes a enregistré 430 nouveaux cas. Ceci constitue une diminution marquée par rapport à 2004 (517 cas). Pendant la période 2001-2005, le nombre de cas a varié comme il est indiqué ci-dessous :

<i>Année</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Cas enregistrés	337	422	476	517	430

En 2005, le Médiateur a examiné 113 rapports d'entreprises concernant les efforts déployés pour promouvoir l'égalité entre les sexes [(article 1 a)] de la loi sur l'égalité entre les sexes). Le Médiateur a donné des conseils par téléphone dans 492 cas en 2005, contre 471 en 2004.

Les cas soumis au Médiateur sont enregistrés dans les catégories suivantes : cas individuels, cas renvoyés au Médiateur pour les question de consommation et cas soumis pour consultation. Les cas individuels sont constitués par des plaintes, des demandes de conseils et des cas mettant en jeu des principes importants et dont le Médiateur s'est saisi de sa propre initiative. Les cas impliquant une plainte ou une demande de conseil sont généralement constitués à l'origine par une plainte et aboutissent à une conclusion sur la question de savoir si la législation a été ou non violée.

Pour la période 2001-2005. les cas faisant l'objet d'une communication écrite se répartissaient comme suit :

<i>Types de cas</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Cas individuels	270	350	390	440	350
Cas transmis au Médiateur pour les questions de consommation	20	28	11	18	13
Cas transmis pour consultation	47	44	75	59	67
Total	337	422	476	517	430

En 2005, un grand nombre de cas individuels concernaient des questions impliquant un traitement discriminatoire tombant sous le coup de l'article 3 (disposition générale) de la loi sur l'égalité entre les sexes; il s'agissait en majorité de cas relatifs à des congés de grossesse ou de maternité. Les autres cas individuels portaient essentiellement sur des questions relatives à la vie professionnelle, comme le recrutement ou l'égalité salariale : avis de vacances publiés (18), nominations (53), égalité salariale (39). En 2005, 18 % des plaintes émanaient d'hommes, 55 % de femmes et 9 % d'organisations et le Médiateur s'est saisi de 18 % des cas de sa propre initiative.

Nouveau mécanisme d'exécution

Jusqu'à la fin de 2005, la loi sur l'égalité entre les sexes était appliquée par le Médiateur pour l'égalité entre les sexes et par la Commission de recours pour l'égalité entre les sexes. À compter du 1er janvier 2006, cette responsabilité a été transférée au nouveau Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination et au Tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, qui sont aussi responsables de l'application des dispositions interdisant d'autres types de discrimination.

Le Médiateur et le Tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination sont des organes du gouvernement central qui sont indépendants sur le plan professionnel. Ils traitent gratuitement les plaintes. Leur activité et leur organisation interne sont régies par des règles adoptées par le Storting. Outre les questions de discrimination fondée sur le sexe, le Médiateur est chargé d'appliquer l'interdiction concernant la discrimination fondée sur la religion, la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique, l'affiliation politique, les préférences sexuelles, le handicap ou l'âge. Le mécanisme d'application comprend les entités existantes traitant des questions d'égalité entre les sexes (le Centre pour l'égalité entre les sexes, le Médiateur pour l'égalité entre les sexes et la Commission de recours pour l'égalité entre les sexes) et quelques-unes des fonctions du Centre de lutte contre la discrimination ethnique. On a établi ce mécanisme commun afin de renforcer les activités visant à prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité, en adoptant une approche interdisciplinaire et en utilisant plus efficacement les ressources disponibles, et afin d'avoir une visibilité plus grande que celle des modestes et discrètes institutions concernées actuelles. Un mécanisme commun est aussi plus facile à utiliser. Les individus qui se considèrent victimes de discrimination trouveront préférable de traiter avec une seule entité. Les avantages sont évidents, notamment dans les cas de discrimination multiple, c'est-à-dire fondée sur plusieurs motifs. Par exemple, lorsque des femmes ne sont pas autorisées à porter une coiffure religieuse (hijab) sur leur lieu de travail. Ce type de cas relève à la fois de la discrimination fondée sur le sexe et de la discrimination fondée sur la religion. Un mécanisme commun permet de traiter de manière cohérente les cas individuels et les problèmes structurels. De même, les employeurs et d'autres personnes ayant besoin de conseils et d'assistance en ce qui concerne la législation interdisant la discrimination et les méthodes permettant de promouvoir activement la diversité et l'égalité seront heureuses de pouvoir traiter avec un seul organisme, au lieu de plusieurs. Le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination a un double rôle : d'une part, appliquer la loi, d'autre part promouvoir de façon constructive l'égalité et combattre la discrimination. En tant que responsable de l'application de la loi, le Médiateur donne des avis sur des plaintes relatives à des violations de lois et règlements relevant de sa compétence et fournit des conseils et des directives concernant la législation en question. Une personne qui estime qu'elle a été victime de discrimination peut soumettre son cas au Médiateur, qui demandera des renseignements aux deux parties, procédera à une évaluation objective et formulera un avis sur le point de savoir s'il y a eu discrimination ou non. L'avis du Médiateur peut être soumis au Tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination. Le Médiateur a l'autorité de prendre des décisions administratives obligatoires (dans des cas urgents), lorsqu'il serait préjudiciable d'attendre une décision du Tribunal.

Dans plusieurs cas, le Médiateur a prévenu des actes de discrimination fondée sur l'âge ou sur le sexe liés à des recrutements, en prenant des décisions rapides

assorties d'un avertissement concernant la possibilité d'une décision administrative urgente. Le Médiateur continuera à tirer parti de ces résultats positifs et à élaborer de nouvelles méthodes efficaces d'application de la loi.

En outre, il incombe au Médiateur de fournir des services de conseils dans des cas de discrimination tombant sous le coup d'autres règles que celle qu'il applique par exemple dans des cas impliquant un rapport de police concernant une infraction motivée par le racisme, dans des cas de renvoi d'un emploi qui sont traitées en vertu d'autres dispositions relatives à l'égalité de traitement de la loi sur les conditions de travail, ou dans des cas de demande de libre examen d'une situation. Le Médiateur doit aussi veiller à ce que la législation et la pratique administrative soient conformes aux obligations qui incombent à la Norvège en vertu de la Convention sur l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard des femmes ou de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Les efforts constructifs du Médiateur doivent contribuer à une plus grande égalité à tous les niveaux de la société. Le Médiateur doit aussi jouer un rôle dans l'élaboration des principes de base sur lesquels se fonde la formulation des politiques générales dans ce domaine. Il doit, en outre, fournir des renseignements à la population et des conseils et directives aux organes du secteur public, aux organisations privées et aux organisations bénévoles et aux individus qui s'emploient à promouvoir l'égalité et à éliminer la discrimination. Par exemple, des organisations d'employés et d'employeurs, des écoles et des associations peuvent demander des conseils et des directives au Médiateur. Celui-ci doit encore surveiller la nature et l'ampleur des pratiques discriminatoires et favoriser l'acquisition de compétences et la diffusion de renseignements concernant l'égalité. Les cas relatifs à l'égalité entre hommes et femmes sont encore les plus nombreux parmi les plaintes soumises au Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination et notamment des cas de discrimination liés à la grossesse et concernant l'emploi. En outre, le Médiateur a reçu de nombreuses demandes de renseignements relatives à la discrimination fondée sur l'âge, notamment des demandes de conseils soumises par téléphone ou par courriel. Il a reçu moins de plaintes que prévu concernant des cas de discrimination ethnique, mais il s'est saisi de quelques cas de sa propre initiative, notamment des cas concernant une discrimination pratiquée dans des lieux offrant des services au grand public, comme les bars, les restaurants, les cabarets etc., et des cas dans lesquels une bonne connaissance du norvégien est exigée dans les avis de vacances. Le Médiateur continuera à se saisir de cas de sa propre initiative, afin d'établir de nouvelles pratiques administratives et de préciser de quelle manière les nouvelles dispositions de lutte contre la discriminations doivent être interprétées. De plus, le Médiateur va intensifier ses activités d'information, ce qui devrait susciter davantage de plaintes.

Le Tribunal pour l'égaillé et la lutte contre la discrimination connaît des avis prononcés par le Médiateur qui lui sont soumis ou dont il se saisit. Les décisions du Tribunal sont obligatoires pour toutes les parties. Le Tribunal a l'autorité d'imposer une amende avec astreinte à la partie coupable de discrimination jusqu'à ce que cette discrimination cesse. Le Tribunal s'est saisi de cas qui sont actuellement soumis à la Commission de recours pour l'égalité entre les sexes et s'occupera aussi de cas concernant des avis du Médiateur formulés en vertu de la loi sur l'interdiction de la discrimination, en vertu de l'article 13 de la loi sur les conditions de travail et en vertu des dispositions de lutte contre la discrimination de la législation relative au logement.

Le Tribunal se compose de 12 membres, dont quatre membres suppléants, et bénéficie de l'assistance d'un secrétariat dévoué.

Certaines institutions et des organisations bénévoles ont une opinion défavorable de ce mécanisme commun d'application de la loi. Elles craignent, d'une part, que certaines formes de discrimination reçoivent plus d'attention que d'autres et, d'autre part, que la tâche apparemment plus urgente de traiter les plaintes particulières empêche d'accorder un rang de priorité suffisant aux activités à long terme visant à promouvoir l'égalité et à combattre la discrimination, particulièrement si l'institution concernée était confrontée à une pénurie de ressources. Le Gouvernement a conscience de ces difficultés potentielles et s'efforce d'éviter de telles situations, notamment en chargeant précisément le Médiateur de promouvoir vigoureusement l'égalité et de prévenir la discrimination.

Le Médiateur doit s'efforcer de promouvoir l'égalité dans toutes les sphères de la société, c'est-à-dire notamment de :

- Mettre en lumière et faire connaître les cas qui portent préjudice à l'égalité en général et à l'égalité de traitement en particulier;
- Sensibiliser le public en matière d'égalité et d'égalité de traitement et promouvoir activement des changements d'attitude et de comportement;
- Fournir des renseignements, un soutien et des conseils à ceux qui s'efforcent de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination;
- Fournir des conseils et des avis en matière de diversité ethnique dans la vie professionnelle à des employeurs des secteurs publics et privés;
- Impartir des connaissances et élaborer une documentation sur l'égalité, et surveiller la nature et l'ampleur des actes de discrimination;
- Organiser un lieu de rencontre et un centre d'information, afin de faciliter une collaboration entre les protagonistes concernés.

Une évaluation de ce nouveau mécanisme sera entreprise avant la fin de 2008.

Autorité du Médiateur et du tribunal vis-à-vis d'autres entités administratives etc.

L'autorité du nouveau Médiateur et du nouveau Tribunal vis-à-vis d'autres entités administratives est similaire à celle dont jouissaient l'ex-Médiateur pour l'égalité entre les sexes et l'ex-Commission de recours pour l'égalité entre les sexes. Cependant, une description générale de l'autorité du Médiateur et du Tribunal vis-à-vis d'autres organismes administratifs est fournie ci-dessous, car l'autorité de ces entités vis-à-vis du reste de l'administration publique constitue un moyen de garantir que les responsables respectent l'obligation de promouvoir l'égalité et de prévenir la discrimination qui figure dans la législation norvégienne et dans les conventions qui lient la Norvège.

Le Médiateur et le Tribunal sont des entités administratives, mais la législation garantit leur autonomie professionnelle, ce qui implique qu'ils ne sont pas soumis à l'autorité du Roi et du Ministre, lesquels ne peuvent leur donner des instructions concernant leurs procédures administratives ou leurs activités professionnelles.

D'autre part, ni le Médiateur, ni le Tribunal ne peuvent donner des instructions légalement contraignantes au Roi ou au Ministre. Ils ne peuvent pas non plus

annuler ou modifier des décisions administratives prises par d'autres entités administratives ou donner des instructions concernant l'exercice de l'autorité qu'ont ces entités de prendre des décisions administratives ou d'édicter des règlements. Il convient de noter, à cet égard, que les tribunaux administratifs ne font pas partie de la tradition juridique norvégienne.

Cependant, la loi n'interdit pas au Médiateur ou au Tribunal d'exprimer des avis sur la conformité des décisions administratives prises par d'autres entités vis-à-vis de la loi sur l'égalité entre les sexes. Ces avis ne sont pas juridiquement contraignants, mais ces autorités administratives sont normalement censées déférer aux avis du Médiateur et du Tribunal. Le Médiateur du Storting pour l'administration publique (Médiateur parlementaire) s'attend aussi à ce que ces autorités agissent ainsi lorsqu'il traite des plaintes alléguant que des décisions administratives violent la loi sur l'égalité entre les sexes.

En ce qui concerne les rapports entre le Médiateur et le Tribunal, d'une part, et le Storting et les tribunaux d'autre part, les travaux préparatoires à la loi s'appuient sur le principe constitutionnel général selon lequel une entité administrative ne peut examiner ou critiquer de telles institutions. En pratique, le Médiateur et le Tribunal ont donné des avis dans lesquels ils prennent position quant à la conformité de dispositions législatives vis-à-vis de l'interdiction de toute discrimination, directe ou indirecte, énoncée dans la loi sur les biotechnologies. Le Tribunal n'a pas abordé la question de savoir si les hommes et les femmes étaient traités différemment, mais a formulé ses conclusions sur la base de principes généraux d'interprétation de la préséance législative, selon lesquels l'interdiction des dons d'ovule ne constitue pas une violation de la loi sur l'égalité entre les sexes (Cas No 9/2006 du Tribunal).

1.1.4 Article 2 d)

Activités des autorités publiques en matière d'égalité entre les sexes

La loi sur l'égalité entre les sexes fait obligation aux autorités publiques de déployer des efforts systématiques et ciblés pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société. Afin de s'acquitter de cette obligation d'engagement actif, la Norvège a appliqué, depuis le milieu des années 1980, une politique visant à intégrer une perspective sexospécifique et égalitaire dans toutes les politiques générales (intégration d'une approche sexospécifique) au niveau de l'administration centrale. Le processus visant à formuler une stratégie d'intégration et à en assurer l'application a été décrit, en ce qui concerne la période se terminant en 2001, sous l'article 2 d) du sixième rapport périodique de la Norvège. Depuis 2001, les efforts visant à intégrer une perspective sexospécifique et égalitaire (budgétisation sexospécifique) ont été étendus à tous les ministères. La première annexe sur l'égalité entre les sexes de la proposition No 1 du Ministère de l'enfance et de la famille au Storting a été soumise en automne 2002 et comprenait des présentations émanant de huit ministères. Cette opération a été coordonnées et dirigée par le Ministère de l'enfance et de la famille.

En 2005, le Gouvernement au pouvoir a décidé d'intensifier ces efforts en demandant à chaque ministère de procéder à une évaluation des domaines spécialisés de son budget en ce qui concerne l'égalité entre les sexes. Les ministères ont également été invités à faire rapport sur cette activité dans leur projet de budget. Chaque ministre était libre de déterminer la portée de ce rapport. L'annexe concernant l'égalité entre les sexes a aussi été réorganisée. Alors qu'elle décrivait

précédemment les activités entreprises pour évaluer la situation en matière d'égalité entre les sexes dans les domaines spécialisés du budget, la nouvelle annexe au projet de budget (2006-2007) présentait des statistiques et des analyses à un niveau élevé indiquant la répartition des ressources financières entre hommes et femmes, en accordant une attention particulière aux revenus, à l'emploi et à l'utilisation du temps. Le rapport contient des sections spéciales dans lesquelles ces questions sont examinées en ce qui concerne les immigrants et les groupes à faibles revenus. Le Ministère de l'enfance et de la famille a demandé au Bureau central de statistique d'établir un rapport en collaboration avec les ministères le plus concernés. Ce rapport, qui devrait être présenté avec la proposition No 1 (2006-2007) au Storting au nom du Ministère de l'enfance et de l'égalité, contiendra des données et des analyses relatives aux heures de travail des mères et des pères, et au coût des responsabilités familiales pour les hommes et les femmes (2007-2008).

Le Gouvernement actuel a continué à demander à tous les ministères de procéder à une évaluation de leur budget du point de vue de l'égalité entre les sexes. Un groupe de travail interministériel a établi un guide pour l'élaboration de ces évaluations et des rapports qui doivent figurer dans les projets de budget des ministères. Ce guide contient des conseils précis sur la manière de répartir les responsabilités pour l'évaluation, la planification, l'organisation du travail, l'exécution des analyses, le suivi et l'établissement des rapports devant figurer dans le projet de budget. Une évaluation externe qui débutera en 2006 examinera ce processus, afin de veiller à ce que cette réorganisation aboutisse à l'adoption d'une approche plus systématique en ce qui concerne l'évaluation de l'égalité entre les sexes dans le budget de l'État. Le Ministère de l'enfance et de l'égalité continuera à l'avenir à fournir une assistance et un soutien dans ce domaine, y compris des programmes de formation concernant l'utilisation du guide mentionné ci-dessus.

Dans son programme politique (déclaration de Soria Moria), le nouveau Gouvernement a annoncé que le Ministère de l'enfance et de la famille serait désigné sous le nom de Ministère de l'enfance et de l'égalité à compter du 1er janvier 2006.

Intégration d'une perspective sexospécifique au niveau régional

L'obligation découlant de la loi sur l'égalité entre les sexes de déployer des efforts systématiques et ciblés pour promouvoir l'égalité entre les sexes incombe à toutes les autorités du secteur public, quel que soit leur niveau. Au cours des dernières années, le Ministère de l'enfance et de l'égalité a accordé une certaine assistance à un projet pilote concernant un centre de coordination régional en matière d'égalité entre les sexes lié à l'Université féministe du nord. Ce projet continuera en 2007.

Les Gouverneurs de comtés soumettent à leur autorité supérieure, le Ministère de l'administration publique et de la réforme, des rapports annuels portant sur les tâches qui leur sont assignées dans les lettres annuelles de mission qui les concernent. L'une de ces tâches consiste à s'acquitter de l'obligation de promouvoir activement l'égalité entre les sexes, qui est énoncée dans la loi sur l'égalité entre les sexes. Chaque ministère examine ces rapports et fournit des observations en retour pour préparer la discussion annuelle de ces rapports qui a lieu avec chaque gouverneur de comtés. Les rapports de ces gouverneurs concernant les efforts déployés pour traiter les problèmes internes relatifs à l'égalité entre les sexes sont,

dans l'ensemble, satisfaisants et permettent au ministère de faire des propositions et des suggestions précises pour améliorer la situation. En ce qui concerne le suivi par les gouverneurs de leur obligation de favoriser activement l'égalité entre les sexes dans les activités externes, seuls quelques bureaux de gouverneurs ont fait rapport en 2006 sur cette tâche et on dispose de peu de renseignements sur les problèmes et les priorités dans ce domaine. Des progrès importants restent à faire à cet égard. Afin de renforcer ces activités, le Ministère a fourni à l'Université féministe du Nord des fonds pour l'organisation d'un programme de formation destiné à aider les bureaux des gouverneurs à s'acquitter de leur obligation de promouvoir activement l'égalité entre les sexes dans le cadre de leur fonction de conseillers des municipalités. Ce programme de formation est ouvert aux fonctionnaires des postes de direction et de responsabilité et il est organisé dans divers bureaux.

Cette opération sera terminée au début de l'automne 2006. Le Ministère prévoit qu'il y aura davantage d'activités et de meilleurs rapports dans ce domaine qui implique un engagement actif de l'administration; il examinera attentivement les rapports futurs afin de déterminer si d'autres mesures sont nécessaires pour améliorer les compétences requises.

Égalité entre les sexes dans le domaine de la planification municipale

En 2004-2005, l'Association norvégienne des autorités locales et régionales (KS), une organisation d'employeurs et de défense d'intérêts particuliers au niveau municipal, a exécuté un projet axé sur l'égalité entre les sexes dans la planification municipale (Likestilling...). L'objectif de ce projet était d'accroître les motivations et de développer les compétences, afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de paver la voie à un progrès systématique et ciblé de cette égalité dans les municipalités.

S'appuyant sur trois réseaux différents, 10 municipalités ont pris 20 mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans divers domaines de responsabilité. Des discussions ont eu lieu concernant l'importance de l'égalité entre les sexes dans les conseils municipaux et les conseils d'administration des mairies; des documents portant sur une stratégie en matière d'égalité entre les sexes ont été établis afin de guider la planification municipale; des hommes et des femmes ont participé au processus de planification municipale; on a formulé des plans afin de recruter davantage d'hommes dans les garderies; on a examiné la question de l'égalité salariale et de l'utilisation de l'emploi à temps partiel; on a évalué une bibliothèque scolaire du point de vue de l'égalité entre les sexes; des personnes employées dans des garderies ont analysé la manière dont elles communiquent avec les filles et les garçons. Ces mesures ont permis d'acquérir une connaissance fondée sur l'expérience de diverses méthodes servant à promouvoir l'égalité entre les sexes et de comprendre les conditions requises pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes. Dans le cadre de ce projet, on a mis en place un site Internet (www.likestillingsaktiviteter.no) et on a établi un rapport et un guide. L'Université féministe du nord et Fredrikkes Hage, un centre de documentation pour l'égalité entre les sexes, ont été chargés par l'Association norvégienne des autorités locales et régionales (KS) d'exécuter ce projet.

1.1.5 Article 2 e)

La loi sur l'égalité entre les sexes interdit la discrimination dans toutes les sphères de la société, y compris la vie professionnelle et la vie des organisations. Une dérogation est accordée pour certaines questions internes à des communautés religieuses. Cette dérogation est liée à l'article 2 de la Constitution norvégienne concernant le droit à la liberté religieuse; elle ne s'applique qu'à des questions qui sont étroitement liées à l'exercice réel d'une activité religieuse et ne peut être invoquée en ce qui concerne des activités de communautés religieuses qui ont une nature sociale, humanitaire ou similaire. Cette dérogation prévue à l'article 2 de la loi sur l'égalité entre les sexes s'applique aussi à l'Église de Norvège (église d'État). La question de savoir si une telle dérogation devrait être accordée à l'église d'État a fait l'objet de débats constants au cours des dernières années. Le Gouvernement actuel (deuxième gouvernement Stoltenberg) a décidé dans sa déclaration gouvernementale de l'automne 2005 d'examiner la possibilité d'annuler cette dérogation. Dans ce cas, cette question sera considérée en même temps qu'une autre disposition dérogatoire figurant dans la loi sur les conditions de travail et concernant le recrutement de personnes vivant dans une union homosexuelle dans une communauté religieuse.

1.1.6 Articles 2 t) et 2 g)

Ces questions sont traitées dans les observations plus détaillées figurant sous les articles 3 - 16.

1.2 Article 3

Égalité entre les sexes et droits de l'homme

Pendant la période 2003-2005, le Gouvernement a adopté plusieurs programmes nationaux d'action concernant particulièrement des activités visant à promouvoir les droits fondamentaux et, en particulier, les droits des femmes. Ces programmes d'action comprennent notamment un programme lancé en 2003 concernant les efforts déployés par le Gouvernement sur le plan international pour combattre les mutilations des organes génitaux de la femme et un programme d'action visant à lutter contre la traite des femmes et des enfants (2003-2005), qui a été prolongé par un nouveau programme pour la période 2005-2008. Ces deux programmes et les efforts déployés pour combattre la violence au foyer sont décrits sous l'article 6. Les activités entreprises pour prévenir les mariages forcés sont indiquées sous l'article 16.

État des mesures prises pour promouvoir certains domaines des droits de l'homme et leur statut juridique

Au printemps 2003, le Gouvernement a présenté à l'Odelsting la proposition No 45 (2002- 2003) concernant l'intégration de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant à la législation norvégienne. En juin 2003, le Storting a décidé d'intégrer cette Convention en l'ajoutant à la liste des conventions relatives aux droits de l'homme qui, conformément aux dispositions de la loi sur les droits de l'homme (loi No 30 du 21 mai 1999), font partie intégrante de la législation norvégienne. Cette modification législative est entrée en vigueur le 1er octobre 2003. En même temps, des modifications ont été apportées à des lois, comme la loi

sur l'enfance, la loi sur la protection de l'enfance et la loi sur l'adoption, afin d'appeler l'attention sur l'article 12 de la Convention relative aux droits de l'enfant concernant le droit de l'enfant d'être entendu. Les enfants qui ont atteint l'âge de 7 ans et les enfants plus jeunes qui sont capables de former leur propre opinion doivent être informés et on doit leur donner la possibilité d'exprimer leur opinion avant que soient prises des décisions les concernant.

Les autorités norvégiennes ont participé à la préparation et à la tenue de la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU consacrée aux enfants, qui a eu lieu du 8 au 10 mai 2002. Des enfants, des jeunes et des organisations bénévoles ont aussi participé activement à ce processus qui a abouti à la publication du livre *Hallo, er det noen der?* (Hello, est-ce qu'il y a quelque un ?). L'un des sujets traités dans ce livre concerne les enfants qui sont victimes de sévices sexuels. Afin de donner suite à cette session extraordinaire, un programme national d'action, dénommé Suivi de la Norvège à la session extraordinaire de l'ONU sur l'enfance, a été formulé et envoyé à l'ONU en janvier 2004. Ce programme comprend 10 objectifs principaux, à savoir, notamment, accroître la participation et l'influence des enfants, promouvoir l'insertion des enfants et des jeunes handicapés et renforcer les activités de coopération pour le développement en vue de promouvoir le droit des enfants à la santé, à l'éducation et à la protection et de combattre l'épidémie de VIH/sida.

Dans le sixième rapport périodique de la Norvège, il était indiqué que les autorités norvégiennes ont accordé une attention particulière aux femmes immigrantes. Afin de lutter contre la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique ou religieuse, le Storting a, le 3 juin 2005, adopté la loi No 33 interdisant la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la religion etc. (loi sur l'interdiction de la discrimination), Cette loi est conforme aux normes prescrites dans la Directive 2000/43/CE du Conseil de l'Europe relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique et à la Directive 2000/78/CE qui établit un cadre général régissant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette loi interdit la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale, l'ascendance, la couleur de peau, la langue, la religion ou la croyance. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur les motifs susmentionnés est prohibée. Cette interdiction s'applique aussi au harcèlement et aux instructions invitant à recourir à la discrimination, au harcèlement ou à des représailles à l'encontre de personnes ayant déposé une plainte pour discrimination. Cette loi couvre tous les domaines de la société, y compris la vie professionnelle et le marché du logement.

Conformément aux directives susmentionnées du Conseil de l'Europe, la loi sur l'interdiction de la discrimination contient des dispositions concernant le partage de la charge de la preuve et les sanctions prévues pour rendre l'interdiction efficace. Le partage de la charge de la preuve signifie que, lorsque des informations portent à croire qu'un acte discriminatoire a eu lieu, la personne contre laquelle une plainte a été déposée doit prouver, sur la base de probabilités raisonnables, qu'aucun acte de discrimination violant la loi en question n'a été commis. Une violation de l'interdiction peut donner lieu à réparations et à compensation pour les pertes financières encourues.

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale a été mise en oeuvre en l'incorporant à la loi sur l'interdiction

de la discrimination, ce qui a renforcé son statut dans la législation norvégienne. Cette mise en oeuvre devrait constituer un signe fort sur les plans national et international.

Parallèlement à la loi sur l'interdiction de la discrimination, le Storting a adopté une modification de l'article 135 a) du Code pénal, qui souligne plus clairement que les expressions racistes insultantes qui tombent sous le coup de ces dispositions sont inacceptables. Le programme d'action du Gouvernement pour combattre le racisme et la discrimination (2002-2006) se termine à la fin de cette année. Ce programme d'action constitue, entre autres, un moyen de suivi de la Conférence mondiale contre le racisme, qui s'est tenue en Afrique du Sud en septembre 2001. Ce programme porte sur la discrimination à l'égard de peuples autochtones, de minorités nationales et de personnes issues de l'immigration. Les mesures figurant dans ce programme concernent notamment la vie professionnelle, les services publics, l'école et l'éducation, la police, les procureurs et les tribunaux, la documentation et la surveillance, l'Internet, les collectivités locales et le renforcement de la protection juridique contre la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique. L'intégration d'une perspective sexospécifique fait partie des mesures incluses dans le programme. Un rapport d'étape établi au 1er juin 2005 indique que presque toutes les mesures du programme ont été exécutées ou sont en cours d'exécution. On a entrepris un certain nombre d'activités afin de fournir à des centres d'aide d'urgence et à des services locaux d'assistance sociale des compétences et des connaissances en ce qui concerne les besoins des immigrantes qui sont victimes de violences. On apporte aussi un soutien aux activités de prévention concernant les familles appartenant à des minorités. Un nouveau rapport d'étape et une évaluation interne du programme d'action seront établis en 2006, avant que ne soit décidée la suite à donner à ces activités (voir aussi l'article 6).

On peut, en outre, se référer au sixième rapport périodique de la Norvège et aux renseignements qui y figurent concernant la loi sur l'immigration et les persécutions fondées sur le sexe, qui sont encore pertinents. En 2002, l'Université d'Oslo a été chargée par le Ministère de l'administration locale et du développement régional de présenter un rapport sur des travaux de recherche axés notamment sur les aspects sexospécifiques des demandes d'asile. Ce rapport a contribué à appeler davantage l'attention sur des cas de persécution fondés sur le sexe et ciblés sur des femmes en tant que justifications de demandes d'asile. Les statistiques indiquent que davantage de femmes sont maintenant acceptées comme réfugiées en Norvège dans le cadre de la politique d'asile.

Le 14 septembre 2001, le Gouvernement a nommé une commission législative chargée de présenter des propositions et un rapport concernant l'élaboration d'une nouvelle loi sur l'immigration (Commission pour la loi sur l'immigration). Cette commission était chargée d'étudier la question de savoir s'il serait nécessaire de renforcer la situation juridique des femmes dans le domaine de l'immigration, par exemple en ce qui concerne les demandes d'asile ou des demandes de permis de résidence d'un autre type. Le 19 octobre 2004, cette commission a présenté ses recommandations dans un rapport intitulé *NOU 2004: 20 Ny utlendingslov* (Rapport officiel norvégien de 2004 : une nouvelle loi sur l'immigration).

La Commission évalue notamment d'un point de vue sexospécifique le statut des réfugiés et traite de questions comme la violence au foyer, les mariages forcés et les mutilations des organes sexuels de la femme. La commission souligne que l'on

ne peut traiter que de façon limitée certains aspects particuliers de ces questions par voie législative, mais elle indique qu'il peut être utile d'établir des directives nationales plus détaillées pour guider les pratiques suivies dans ces domaines.

Les problèmes liés aux mariages forcés et aux mauvais traitements, ainsi que l'exploitation cynique que subissent les femmes venues de pays pauvres qui épousent des hommes vivant en Norvège, sont traités dans le cadre des questions d'immigration familiale; la commission propose des mesures particulières pour lutter contre ces abus.

Ce rapport a fait l'objet de consultations et les observations demandées devaient être soumises le 1er juillet 2005 au plus tard. Le Gouvernement a l'intention de présenter au Storting un projet de loi basé sur les propositions de la Commission pour la loi sur l'immigration et sur les observations des organes consultatifs reçues à cet égard. Quelques unes de ces propositions concernant les mariages forcés et les violences au sein du mariage ont déjà été prises en compte dans la loi actuelle sur l'immigration (pour plus de détails, voir sous l'article 6 en ce qui concerne les violences et sous l'article 16 pour ce qui est des mariages forcés).

Priorité accordée aux femmes et à l'égalité entre les sexes en matière de politique étrangère et de coopération pour le développement

Les droits fondamentaux, y compris l'égalité entre les sexes et les droits des femmes, constituent pour la Norvège, des domaines prioritaires dans la politique internationale et la coopération pour le développement. Le programme politique du Gouvernement [déclaration de Soria Moria (2005)] indique que les femmes et l'égalité entre les sexes constituent l'un des quatre piliers de la politique de coopération pour le développement du pays, les autres étant le pétrole et l'énergie, l'environnement et la paix et la réconciliation. Ceci est conforme aux engagements pris par la Norvège dans le cadre de la Déclaration de Paris (2005) en ce qui concerne une coordination accrue de l'assistance au développement. Les femmes et l'égalité entre les sexes constituent un domaine dans lequel la Norvège dispose d'avantages particuliers sur le plan international. Avant la fin de 2006, le Gouvernement adoptera un nouveau Programme d'action en faveur des femmes et de l'égalité entre les sexes, en ce qui concerne la coopération pour le développement, qui remplacera la stratégie appliquée précédemment dans ce domaine (1997-2005).

Défis à relever

En 2005, on a commencé à évaluer les résultats de cette stratégie en faveur des femmes et du développement dans le domaine de la coopération pour le développement (1997-2005). Cette évaluation était axée sur la coopération bilatérale, qui représente en tout moins de 20 % de l'ensemble de l'assistance au développement. Les résultats de cette évaluation ont été présentés en 2006. Le rapport pertinent indique que le souci d'égalité entre les sexes est clairement présent dans les objectifs politiques de la coopération pour le développement et que les femmes et l'égalité entre les sexes sont explicitement signalés en tant qu'éléments interdisciplinaires dans les documents de programme et de pays. Cependant, de nombreux problèmes se posent en ce qui concerne l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes.

Les femmes et l'égalité entre les sexes sont de moins en moins visibles dans le cycle programmatique de planification, d'exécution, d'établissement de rapports et d'évaluation. L'évaluation susmentionnée a, en outre, montré que des ressources en personnel insuffisantes sont consacrées à l'exécution de la stratégie et au soutien de la promotion de la femme et de l'égalité entre les sexes dans le domaine de la coopération pour le développement.

La nouvelle organisation et les nouvelles priorités de l'assistance au développement (nouvelles modalités d'aide) se manifestent dans l'utilisation accrue d'un soutien budgétaire et dans une plus grande coordination. Ainsi, il est plus difficile de suivre une question en se référant aux pays partenaires. La Norvège doit donc mettre plus efficacement l'accent sur l'égalité entre les sexes et les droits des femmes dans ses discussions avec les pays partenaires. Ceci est d'autant plus important lorsque des questions macroéconomiques sont traitées. La Norvège exigera que ses partenaires en matière de coopération, qu'il s'agisse de gouvernements, d'institutions internationales ou d'organisations non gouvernementales, prennent au sérieux la question des droits de la femme et de l'égalité entre les sexes. Les pays partenaires de la Norvège ont signé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Norvège s'emploiera activement à aider ces pays à s'acquitter de leurs obligations internationales en ce qui concerne les droits des femmes.

Nouvelle campagne

Le Gouvernement donnera un rang de priorité plus élevé aux mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le domaine de la coopération pour le développement. Dans cette campagne, une double stratégie sera appliquée. Premièrement, une perspective sexospécifique et soucieuse d'égalité entre les sexes sera incorporée dans chaque domaine de la coopération pour le développement et de la politique étrangère (intégration). Deuxièmement, on mettra l'accent sur des mesures conçues spécialement pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité entre les sexes, particulièrement lorsque le déséquilibre entre la situation des femmes et celle des hommes est si grand que l'intégration d'une perspective sexospécifique ne produira pas un effet suffisant (action ciblée). En outre, la Norvège soutiendra activement le principe d'une égale représentation des femmes et des hommes en ce qui concerne ses propres délégations et s'efforcera de renforcer la représentation des femmes dans les instances de décision bilatérales et multilatérales (équité).

Dans le cadre de l'intensification des efforts déployés en faveur des femmes et de l'égalité entre les sexes, on a décidé de créer au sein du Ministère des affaires étrangères, un projet de trois ans qui débutera en 2006 et qui favorisera les femmes et l'égalité entre les sexes en matière de coopération pour le développement. L'organisme technique du Ministère, l'Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD), lancera aussi un projet distinct dans ce domaine. Le but de ces mesures est de sensibiliser le personnel du Ministère et des missions diplomatiques à la cause des femmes et à l'égalité entre les sexes et de soutenir et renforcer le processus d'intégration d'une perspective sexospécifique au sein de ces entités. On a besoin de renforcer les compétences dans ce domaine; il faut améliorer les mécanismes d'établissements de rapports et d'enregistrement des données et assigner les responsabilités en la matière au niveau des cadres supérieurs.

Le groupe responsable du projet au Ministère des affaires étrangères sera aussi chargé d'élaborer un nouveau programme en faveur des femmes et de l'égalité entre les sexes en matière de coopération pour le développement. Ce programme sera particulièrement axé sur les droits (politiques, économiques, culturels et civils). Il comprendra des mesures précises et décisives visant à assurer une intégration visible et mesurable d'une perspective sexospécifique, à établir des responsabilités thématiques clairement définies, à assigner et répartir les responsabilités et à mettre l'accent sur la formation des ressources humaines et sur le renforcement des capacités. Il comprendra aussi des indicateurs précis et mesurables permettant d'évaluer le degré d'intégration d'une perspective sexospécifique dans le domaine de la coopération pour le développement et prévoira des activités ciblées visant à promouvoir cet objectif.

On accordera un rang de priorité plus élevé aux femmes et à l'égalité entre les sexes dans l'attribution de subventions. Les nouvelles lettres d'allocation de soutien financier couvrant une période de plusieurs années et émanant d'organisations du système des Nations Unies exigent l'établissement de rapports sur les femmes et l'égalité entre les sexes. Des critères plus stricts concernant les rapports requis dans ce domaine ont aussi été définis dans le cadre de l'administration d'autres mécanismes de financement.

Intégration au niveau des politiques générales

Pendant la période 2002-2005, le Gouvernement a adopté plusieurs programmes d'action particulièrement pertinents en matière de promotion des droits fondamentaux et, en particulier, des droits des femmes. Notamment le programme lancé en 2003 concernant les activités internationales du Gouvernement consacrées à la lutte contre l'excision et le Programme d'action contre la traite des femmes et des enfants (2003-2005), qui a été prolongé sous la forme d'un nouveau programme d'action pour la période 2005-2008.

En 2005, le Gouvernement a décidé d'élaborer un programme d'action afin d'appliquer la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité. Ce programme, qui a été lancé en 2006, établit des normes applicables à toutes les parties prenantes norvégiennes, contribuant ainsi à ce que les activités entreprises par celles-ci pour promouvoir la paix et la sécurité intègrent plus vigoureusement une dimension favorisant l'égalité entre les sexes et les droits des femmes. Ce programme comprend des mesures visant à assurer une meilleure protection aux femmes et aux jeunes filles, à renforcer la participation des femmes au processus décisionnel et à réaliser un meilleur équilibre entre les sexes au sein des délégations et équipes norvégiennes qui participent aux opérations internationales en faveur de la paix.

En outre, on a systématiquement intégré une perspective prenant en considération l'égalité entre les sexes et les droits des femmes dans plusieurs programmes d'action et stratégies. Dans le programme d'action visant à lutter contre la pauvreté en développant l'agriculture, on a consacré un chapitre spécial au rôle des femmes dans le développement agricole et à la nécessité de défendre les droits des femmes, notamment en ce qui concerne le droit de posséder des terres. La Norvège a participé à la création de la Commission de haut niveau de l'ONU sur la démarginalisation des pauvres par le droit, qui a été chargée d'étudier des méthodes permettant de réduire la pauvreté en offrant à tous les citoyens une meilleure

protection juridique et de meilleures possibilités économiques (programme normatif). Cette Commission doit accorder une attention particulière à l'habilitation des femmes et au renforcement de leurs droits dans le secteur économique.

Activités concernant les droits de l'homme

Dans un certain nombre d'instances internationales, comme l'Assemblée générale et la Commission des droits de l'homme de l'ONU, la Norvège s'est employée à contribuer à l'élaboration de normes et à veiller à ce que ces normes soient effectivement appliquées. Dans des déclarations exclusivement consacrées aux droits des femmes, on a mis l'accent sur l'égalité entre les sexes, la non discrimination et les violences à l'égard des femmes. De plus, les droits des femmes et les possibilités qui leur sont offertes sont régulièrement évoqués lorsque sont abordés d'autres thèmes comme les droits civils et politiques, les droits économiques, sociaux et culturels et le droit à l'éducation. En outre, la question de l'égalité entre les sexes a été soulevée par le Ministre des affaires étrangères dans un contexte bilatéral, comme les dialogues sur les droits de l'homme engagés avec la Chine et le Viet Nam. En tant que Ministère chargé de coordonner les activités relatives à l'égalité entre les sexes, le Ministère de l'enfance et de l'égalité est engagé dans une large coopération bilatérale, afin de promouvoir un échange de données d'expérience pertinentes aux politiques d'égalité entre les sexes.

Droits économiques

En 2005, la Norvège, le Royaume-Uni et la Banque mondiale ont pris conjointement l'initiative d'organiser à Washington une conférence de haut niveau portant sur le troisième objectif du Millénaire pour le développement (autonomisation des femmes) et sur les droits économiques. Lors de cette conférence, la Banque mondiale, après avoir subi des pressions concernant ses activités en faveur des femmes, a décidé d'élaborer, dans un délai de 100 jours, un programme d'action portant sur des initiatives économiques favorables aux femmes. La Norvège se propose de soutenir financièrement ce programme. Le nouveau programme d'action national de la Norvège en faveur des femmes et de l'égalité entre les sexes dans le domaine de la coopération pour le développement sera aussi axé sur les droits économiques, y compris le droit de posséder et de recevoir en héritage des biens et des terres; il établira un lien entre ce droit et les droits relatifs à la vie professionnelle. La Norvège verse une contribution importante au Fonds pour l'intégration des sexes à la Banque mondiale et aux banques régionales et elle continuera à le faire. En outre, la Norvège coopère étroitement avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) en mettant l'accent sur l'égalité entre les sexes en ce qui concerne les droits relatifs à la vie professionnelle et fournira à l'avenir un soutien plus important au Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes.

Santé et droits relatifs à la procréation

Il est particulièrement important d'intégrer une perspective sexospécifique aux activités visant à lutter contre l'épidémie de VIH/sida. Un pourcentage en augmentation régulière des personnes infectées est constitué par des femmes; il faut donner à celles-ci la possibilité d'exercer un contrôle sur leur existence et de se protéger. Depuis 2002, la Norvège soutient une initiative visant à élaborer des produits (microbiocides) qui protègent contre l'infection par le VIH et dont

l'utilisation peut être contrôlée par les femmes elles-mêmes. La Norvège a aussi apporté son soutien à l'Initiative internationale pour un vaccin contre le sida. Elle accorde, en outre, un rang de priorité élevé à l'Alliance mondiale pour les vaccins et la vaccination, afin de réduire la mortalité infantile.

La Norvège n'a pas modifié sa politique en ce qui concerne le droit pour les femmes de recourir librement à un avortement sans danger. Dans son programme politique, le Gouvernement s'est engagé à oeuvrer sur le plan international pour dépenaliser l'avortement. La Norvège apportera donc son soutien au fonds international pour l'avortement sans danger, qui a été établi par la Fédération internationale pour la planification familiale. Le but de ce fonds est d'aider des programmes qui ont perdu leur financement à cause des politiques anti-avortement de certains pays.

Application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies

Un groupe de travail spécial a été créé par le Ministère des affaires étrangères et a été chargé de coordonner l'exécution du programme d'action relatif à la résolution 1325 du Conseil de sécurité. Un groupe interministériel et un organe coopératif ayant une composition diversifiée et comprenant des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'institutions de recherche sont aussi associés à cette tâche.

La mise en oeuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité concernant la participation des femmes au processus de paix et de reconstruction représente un aspect important des activités de la Norvège visant à soutenir les efforts de paix et de réconciliation déployés dans diverses parties du monde. La Norvège oeuvre dans le cadre d'institutions multilatérales afin de promouvoir la participation des femmes au processus de paix et de développement, ainsi qu'à divers efforts de paix que la Norvège coordonne. Dans le sud du Soudan, les femmes constituent plus de 60 % de la population, mais peu d'entre elles ont la possibilité de participer à des négociations de paix dans ce pays. Par un certain nombre de mesures particulières, la Norvège s'emploie à faire en sorte que les femmes soudanaises participent aux processus importants qui se déroulent dans la phase de reconstruction que traverse actuellement le pays. Par exemple, la Norvège et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) ont conjointement organisé un colloque pour les femmes avant la Conférence d'Oslo qui a réuni, en avril 2005, les donateurs pour le Soudan. Des femmes originaires du nord et du sud du Soudan ont participé à ce colloque et se sont mises d'accord sur un mémoire commun énonçant les priorités à observer dans le processus de paix et de réconciliation. Ce mémorandum a, par la suite, été soumis à la conférence des donateurs.

La Norvège a apporté son soutien au projet de l'UNIFEM concernant la promotion de la participation des femmes et de l'égalité entre les sexes dans le processus de reconstruction et de consolidation de la paix, après le conflit, dans le sud du Soudan; ce projet permettra d'organiser au Soudan des conférences régionales et nationales de femmes afin d'assurer un suivi. Dans le cadre de sa coopération avec l'UNIFEM, la Norvège a fourni des fonds pour permettre à 20 femmes du Darfour de se rendre à Abuja et de participer à des négociations de paix en décembre 2005.

La Norvège s'est, en outre, employée à renforcer la capacité d'organismes des Nations Unies de promouvoir la prise en compte d'une perspective sexospécifique

dans les zones de conflit. Grâce au financement fourni par la Norvège, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a créé un poste de conseiller spécial pour l'égalité entre les sexes et la promotion de la femme et a détaché une femme norvégienne à ce poste. De plus, la Norvège finance un poste d'expert auxiliaire dans l'unité chargée des questions d'égalité entre les sexes du Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU. Dans le cadre des négociations concernant la création d'un service d'appui aux opérations de consolidation de la paix à l'ONU, la Norvège, avec le soutien du Groupe des 77, a obtenu, en se référant à la résolution 1325 du Conseil de sécurité, l'inclusion d'un paragraphe concernant la présence d'experts de sexe féminin dans ce service. Ceci constitue une avancée importante pour préparer l'incorporation de mesures similaires dans les résolutions concernant de futures opérations intégrées de maintien de la paix.

Investissements internationaux : code de déontologie pour le Fonds de pension global du Gouvernement

Le code de déontologie pour le Fonds de pension global du Gouvernement est fondé sur le principe selon lequel les entreprises dans lesquelles le Fonds investit doivent respecter les droits fondamentaux et l'environnement. Ce code prévoit deux moyens pour veiller à ce que ce principe soit respecté : l'*exercice des droits de propriété* et l'*exclusion* de certaines entreprises en ce qui concerne les investissements du fonds.

Exercice des droits de propriété

L'exercice du droit de propriété vise à influencer le comportement des entreprises dans lesquelles le Fonds a investi en agissant en actionnaire actif de ces entreprises. La Banque Norvège est chargée d'exercer ces droits. Des directives pertinentes ont été établies conformément au Pacte mondial de l'ONU. On ne peut escompter que ces activités aboutissent à des résultats rapides ou nécessairement mesurables.

L'*exclusion* d'entreprises vise à éviter que le Fonds ne participe à des violations graves de normes éthiques ou à des omissions dans ce domaine. Les directives et instruments portent sur une large gamme de questions, y compris les droits des femmes et des enfants. Il incombe au Ministère des finances d'exclure des entreprises du domaine ouvert aux investissements du fonds. Les décisions du Ministère sont fondées sur les recommandations du Conseil d'éthique du Fonds de pension global du Gouvernement, qui évalue chaque cas pour déterminer si un investissement est ou non conforme au code de déontologie. Ce conseil doit recommander l'exclusion si il y a un risque inacceptable que le Fonds participe à des violations graves ou systématiques des droits de l'homme ou des droits des travailleurs en continuant à investir dans l'entreprise considérée. Les actes de discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail constituent l'un des nombreux éléments pris en considération dans cette évaluation.

1.3 Article 4

1.3.1 Article 4.1

Mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité entre les sexes

Il convient de se reporter à l'article 7 concernant la représentation politique, à l'article 10 pour ce qui est de l'éducation et à l'article 11 eu égard à la vie professionnelle. Conformément à l'article 1 de la loi sur l'égalité entre les sexes, les autorités publiques doivent déployer des efforts systématiques et ciblés afin de promouvoir l'égalité entre les sexes dans toutes les sphères de la société. En vertu de cette disposition, on a adopté l'intégration d'une perspective sexospécifique comme stratégie pour réaliser l'égalité entre les sexes. Cette stratégie a été décrite de façon détaillée dans les rapports précédents et les activités d'intégration de cette perspective au budget gouvernemental sont exposées sous l'article 2 d). L'article 3 de la loi sur l'égalité entre les sexes autorise un traitement différent de l'un des sexes, si cela peut contribuer à promouvoir l'égalité entre les sexes. Cependant, on a rarement recours à un traitement différent des hommes ou des femmes. Dans la vie professionnelle, une forme modérée, de discrimination positive est le plus souvent utilisée. Tous les autres éléments étant égaux, on peut donner la préférence au sexe sous-représenté. Dans le secteur de l'éducation, on a observé des cas sporadiques de discrimination positive plus radicale, comme lorsque des jeunes filles reçoivent des points supplémentaires quand elles demandent à être admises dans des disciplines où elles sont lourdement sous-représentées.

L'article 3 a été interprété conformément à la clause qui prévoit que le but principal de la loi est d'améliorer la situation des femmes. Néanmoins, en 1998, on a adopté des règlements d'application de cette loi qui prévoient des formes modérées de discrimination positive en faveur des hommes dans quelques professions et pour quelques postes dans les garderies, les écoles primaires et secondaires et dans les services d'aide à l'enfance. Ces mesures avaient pour but de faciliter une plus grande présence des hommes dans la vie quotidienne des enfants et dans les services de soins aux enfants. Cet article 3 a été appliqué le plus radicalement dans l'enseignement supérieur et dans la recherche. Cependant, en 2002, la Cour de justice de l'Association européenne de libre échange a prononcé un jugement défavorable à la Norvège pour violation de la directive de 1976 de l'Union européenne sur l'égalité de traitement. La Cour a jugé que réserver un petit nombre de postes à des femmes dans l'enseignement supérieur était contraire aux règles de l'Union européenne. Cette question avait été examinée par le Médiateur pour l'égalité entre les sexes et par la Commission de recours pour l'égalité entre les sexes qui avaient estimé que cette mesure n'était pas contraire au principe de l'égalité de traitement énoncée dans la loi sur l'égalité entre les sexes, car il était évident qu'elle contribuait à promouvoir l'égalité entre les sexes dans un domaine où les femmes étaient lourdement sous-représentées.

Une étude commanditée par le Ministère de l'éducation et de la recherche intitulée *Kvinner i forskning fra kvotering til integrering* (Les femmes dans le domaine de la recherche des quotas à l'intégration) a été exécutée par le Conseil national de la recherche. En 2004, le Ministère, se fondant sur les conclusions de cette étude, a institué la Commission gouvernementale pour l'intégration des femmes aux activités de recherche. Cette Commission est chargée de promouvoir la réalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur universitaire pendant une période de trois ans. Elle a effectué une étude des mesures à prendre dans ce secteur

et a organisé une conférence importante afin d'échanger des données d'expérience et d'appeler davantage l'attention sur la représentation des femmes dans le secteur universitaire.

1.3.2 Article 4.2

Protection du rôle procréateur de la femme

Il convient de se reporter aux rapports précédents et à l'article 2 c) pour y trouver une description des activités du Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination en ce qui concerne la discrimination motivée par la grossesse. On reçoit constamment des rapports faisant état de cas de discrimination vis-à-vis de femmes enceintes. Ces femmes sont pourtant bien protégées par la législation norvégienne. La loi sur les conditions de travail, la loi sur l'assurance nationale et la loi sur l'égalité entre les sexes protègent les droits de ce groupe de personnes. En vertu de la loi sur les conditions de travail, les employeurs doivent adapter aux besoins des femmes enceintes les tâches qui sont confiées à celles-ci, et ces employées sont protégées contre le licenciement et jouissent de droits importants à des congés. La loi sur l'assurance nationale donne aux femmes le droit à des compensations financières sous forme d'allocation de maladie, d'allocation de grossesse et d'allocation de maternité, lorsqu'elles sont absentes de leur emploi pendant la grossesse ou pendant leur congé de maternité. La loi sur l'égalité entre les sexes interdit toute disparité de traitement fondée sur la grossesse, l'allaitement naturel ou la jouissance de droits réservés à l'un des sexes. L'interdiction de toute discrimination à l'occasion de la grossesse a été renforcée en 2002 par une modification législative et s'applique désormais aussi aux pères qui prennent le congé parental auquel ils ont droit.

Le fait que les femmes enceintes sont victimes de discrimination n'est pas dû principalement à l'insuffisance de leurs droits, mais à ce que la législation n'est occasionnellement pas respectée. Le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination (ex Médiateur pour l'égalité entre les sexes) reçoit un nombre croissant de plaintes concernant de tels problèmes. En 2004, le Médiateur a reçu 113 plaintes et 95 en 2005. Dans son programme politique (Déclaration de Soria Moria) le Gouvernement s'est engagé à protéger davantage les femmes enceintes. Afin de définir des mesures appropriées et efficaces, il faut acquérir une meilleure connaissance de l'ampleur et de la nature des actes de discrimination commis à l'égard des femmes enceintes et des parents pendant et après le congé parental. Le Ministère de l'enfance et de l'égalité discutera de ces problèmes avec les partenaires sociaux et prendra les mesures nécessaires.

1.4 Article 5

1.4.1 Article 5 a)

Rôle assigné à chacun des sexes

Dans le cadre du projet TENK (PENSEZ) on a conçu un programme d'enseignement interactif visant à lutter contre les perceptions stéréotypées du rôle des hommes et des femmes qui ont été créées par les divers types de publicité et de marketing. Ce programme, qui est utilisé pour l'éducation en matière de consommation dans les écoles, permet aux élèves de mieux comprendre l'influence qu'exercent les médias et la publicité. On a aussi élaboré un programme de

discussions sur des questions comme la présentation avec des connotations sexuelles de garçons et de filles dans les médias, programme qui est destiné à être utilisé dans les réunions entre parents et enseignants. Il s'agit de renforcer la capacité des enfants de faire face aux pressions qu'ils subissent concernant les achats, la mode et la consommation. Dans sa proposition No 35 au Odelsting, le Ministère de l'enfance et de l'égalité a annoncé qu'il avait l'intention de modifier la loi sur le marketing, afin d'y inclure une interdiction des publicités contenant des stéréotypes fondés sur le sexe. L'article 1 de la loi sur le marketing couvre aussi les stéréotypes fondés sur le sexe, mais ce point doit être précisé dans la rédaction du texte. Cet article 1 constitue une norme juridique, ce qui signifie qu'il s'agit d'une disposition souple susceptible d'être adaptée à des changements sociaux. Cependant, le Ministère souhaite évaluer cette disposition et sa place dans la loi. Le Ministère est en train de nommer un groupe de travail chargé d'examiner ces aspects de la loi, y compris la question de savoir si la responsabilité de surveiller l'application de cette disposition doit être transférée du Médiateur pour les questions de consommation au nouveau Médiateur pour l'égalité entre les sexes, et la lutte contre la discrimination.

On estime que l'envahissement par la sexualité de l'espace public a un impact sur les attitudes des garçons et des filles en qui concerne la compréhension de leur propre sexe. L'accès à la pornographie par le truchement de nouveaux médias a récemment évolué de façon spectaculaire, mais on sait peu de chose des effets de cette évolution sur la compréhension par les jeunes de l'égalité entre les sexes, des questions féminines et de la sexualité. Au cours des deux dernières années, les pays nordiques ont exécuté un projet de recherche commun sous les auspices du Conseil des ministres nordique, afin d'améliorer les connaissances disponibles dans ce domaine. Ce projet se terminera en juin 2006.

Recruter des jeunes pour travailler dans le domaine éducatif et dans d'autres emplois du secteur municipal est une tâche importante. Grâce au site www.mittvalg.net, l'Association norvégienne des autorités locales et régionales (KS) appelle l'attention sur les municipalités en tant que futurs lieux de travail pour les jeunes. On interroge des jeunes gens qui occupent divers postes municipaux afin d'illustrer la diversité des emplois et des possibilités disponibles dans diverses professions. Il importe de montrer qu'il y a des garçons qui aiment s'occuper d'enfants et de personnes âgées et des jeunes filles qui travaillent dans des professions dominées par les hommes et il est utile de trouver de bons exemples de telles situations parmi les employés municipaux.

Les hommes, les rôles assignés à chaque sexe et l'égalité entre les sexes

Pour que les efforts déployés afin de promouvoir l'égalité entre les sexes soient couronnés de succès, il est essentiel de susciter des changements chez les hommes. *Il faut donc concentrer ces efforts sur le comportement et les attitudes des hommes.* Nous avons tendance à percevoir les hommes, leurs attitudes et leur comportement comme la norme et la référence de l'activité humaine, aussi bien dans notre société que dans les autres. Ceci est regrettable, car nous oublions la problématique des hommes et de leur rôle dans les rapports entre êtres humains. Il est impossible d'apporter des changements radicaux à la hiérarchie des sexes et aux relations entre les sexes sans mettre en question les actions, les attitudes et les positions aussi bien des femmes que des hommes. Le professeur Michael Kiel (États-Unis), chercheur bien connu sur les questions relatives aux hommes et à l'égalité entre les sexes, a déclaré, pendant une conférence importante tenue à Oslo,

en 2005, dans le cadre du suivi du Programme d'action de Beijing, que *les attitudes et le comportement des hommes constituaient le principal et majeur obstacle à l'émancipation des femmes et à l'égalité entre les sexes*. Il a, en outre, énoncé quatre règles de base de la masculinité que l'on peut présenter comme suit :

- a) Polarisation et dissociation vis-à-vis des femmes et de la féminité;
- b) Richesse, pouvoir et statut sont des mesures de la masculinité;
- c) Sûr et fiable signifient inébranlable et inflexible;
- d) Un comportement dangereux et risqué caractérise la masculinité.

Ce dernier point est important pour la compréhension des violences commises par les hommes à l'égard des femmes. Les travaux de recherche effectués sur le viol et les violences à l'égard des femmes indiquent que les hommes recourent à la violence quand ils ont le sentiment qu'ils perdent le pouvoir et l'estime auxquels ils pensent avoir droit en tant qu'hommes. Kimmel indique que ces hommes semblent croire qu'ils ont un droit sur le corps des femmes pour se satisfaire sur le plan sexuel, que l'accès à ce corps soit consenti volontairement par l'intéressée ou qu'il soit obtenu en échange d'une somme d'argent ou bien par la force.

Certains aspects des comportements et des attitudes de certains hommes offrent un intérêt particulier pour la lutte contre la violence au foyer, le viol, les sévices sexuels et la traite des êtres humains au-delà des frontières à des fins d'exploitation sexuelle. On trouvera d'autres renseignements sur des mesures pertinentes sous l'article 6.

Kimmel fait aussi référence à des études d'anthropologie comparative de certaines sociétés qui s'appuient sur le taux de fréquence du viol. Les principaux indicateurs d'une fréquence faible semblent être :

- a) Le droit des femmes mariées de posséder des biens à titre personnel en tant que mesure de l'indépendance financière des femmes;
- b) La participation des pères au soins donnés à leurs enfants, en tant que mesure de la valeur attribuée par la société au rôle de parent et de fournisseur de soins et au travail des femmes.

Pour pouvoir susciter des changements chez les hommes, il faut partir de leur point de vue, de leurs souhaits, de leurs rêves, de leurs problèmes et de leurs conflits. Les hommes ont un rôle important à jouer dans le processus visant à changer les attributions traditionnelles de chaque sexe. Il sera nécessaire d'appliquer des mesures qui ciblent les hommes en particulier. Il importe d'éviter de placer les hommes et les femmes dans des catégories. Néanmoins, les hommes et les femmes ont souvent des vies et des intérêts différents. D'autre part, il y a des différences importantes entre les hommes eux-mêmes. Ils font aussi l'objet de discrimination.

Les hommes peuvent être des gagnants ou des perdants dans la société masculine. Souvent, ils sont les deux à la fois. Ils obtiennent un statut important et gagnent de l'argent en accordant un rang de priorité plus élevé à leur carrière qu'à leur famille. En même temps, ils se privent de la possibilité d'établir de bonnes et étroites relations avec leurs enfants. Ou bien ils s'efforcent de faire face au fait qu'ils n'ont pas atteint leurs objectifs dans leur vie professionnelle, avec toutes les conséquences qu'a un tel échec sur l'identité masculine dans notre société. Les hommes ont un taux de mortalité lié au mode de vie plus élevé que les femmes. Ils

consultent moins souvent des médecins et sont en tête des statistiques concernant la violence et le crime. Les garçons réussissent moins bien que les filles dans toutes les disciplines scolaires, excepté les exercices physiques et beaucoup moins d'hommes que de femmes obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Cette dualité offre un potentiel considérable en ce qui concerne le processus visant à changer ce que l'on appelle l'hégémonie masculine : le modèle masculin qui domine et définit culturellement l'image de ce que devrait être un homme dans notre société. Il faudrait élaborer des mesures adaptées aux situations diverses et aux intérêts différents des hommes.

Le Gouvernement subventionne le Centre de documentation pour les hommes qui est le premier centre de ce type en Norvège. Ce centre concentre ses efforts sur le développement d'une masculinité positive et sur la connaissance des rôles masculins; il constitue une source importante d'informations et d'influence dans les débats publics. Il a aussi présenté une proposition visant à prévenir la violence.

Le plus grand changement survenu récemment chez les hommes concerne leur rôle de pères. Le droit au congé parental est utilisé par environ 90 % des pères et beaucoup d'hommes souhaitent que ce congé soit plus long (six semaines à compter du 1er juillet 2006). Le calcul de l'allocation de paternité des pères d'après leur revenu constitue une partie importante de cette réforme. Le fait que les hommes assument la responsabilité de s'occuper de bébés et établissent une relation étroite avec ceux-ci constitue un changement extrêmement important dans les rapports entre père et enfants et peut avoir un impact sur la manière dont les hommes perçoivent la dispensation de soins, l'intimité et les relations humaines.

C'est probablement dans ce domaine qu'il est le plus facile d'apporter des changements, car les hommes se rendent compte graduellement de ce qu'ils perdent en adoptant le rôle masculin traditionnel. Il est nécessaire de continuer à adopter des mesures qui peuvent aider les hommes à s'occuper davantage des enfants, aussi bien dans leur vie privée que dans leur vie publique. Ceci est important en soi et amènera aussi des changements dans d'autres domaines, comme celui de la vie professionnelle. L'attention accordée actuellement au rôle masculin est due en partie aux efforts déployés par le mouvement des femmes. Il est donc important de soutenir l'établissement d'un réseau reliant les chercheurs, les organisations bénévoles et d'autres entités qui s'emploient avec les hommes à favoriser l'égalité entre les sexes.

Parce que les hommes viennent à peine de commencer à participer au débat sur l'égalité entre les sexes, on sait peu de choses sur eux, sur ce qu'ils pensent et souhaitent et sur le type de conflits qu'il éprouvent. Une grande partie des travaux de recherche sur l'égalité entre les sexes est consacrée aux femmes et s'appuie sur leur point de vue et sur leur façon de voir les choses. La plupart des travaux de recherche concernant les hommes se sont fondés sur les points de vues et les domaines masculins, mais n'ont pas pris comme point de départ les hommes en tant que sexe. Il est nécessaire d'obtenir une meilleure connaissance du rôle du père, de la culture de la vie professionnelle des hommes, de leur situation après un divorce, de la violence masculine, des conséquences de l'absence des hommes pendant la croissance de leurs enfants et des modes de socialisation des garçons. Il est nécessaire de mieux connaître les hommes et les garçons en tant que sexe, y compris en ce qui concerne le développement de la masculinité et des cultures masculines.

Le Gouvernement donnera priorité aux activités concernant les rôles des hommes et présentera un rapport au Storting sur les hommes et leurs rôles.

1.4.2 Article 5 b)

Responsabilité commune des femmes et des hommes en ce qui concerne les enfants et la famille

Récemment, les politiques familiales ont accordé une attention particulière au rôle des pères et à la nécessité de renforcer ce rôle dans l'intérêt bien compris des enfants. La part du congé parental qui revient obligatoirement au père à l'occasion d'un accouchement (la quote-part du père) a été portée à six semaines. En outre, depuis le 1er janvier 2005, le père a droit à une allocation de paternité, compte tenu de sa situation professionnelle, pendant sa part de congé parental (l'allocation perçue par le père n'est plus réduite lorsque la mère a travaillé à temps partiel avant l'accouchement. On peut se référer aussi aux articles 5 a), 11, 2 b) et 16.

On a renforcé les activités préventives visant à favoriser de bonnes relations familiales, afin de contribuer à réduire le nombre de divorces et de ruptures de la famille. On offre aux couples mariés et à ceux qui cohabitent un programme de formation gratuit sur les relations familiales et sexuelles lorsque naît leur premier enfant. Depuis le 1er janvier 2006, les parents qui vivent en cohabitation ont une responsabilité parentale conjointe. À compter du 1er janvier 2007, les parents vivant en cohabitation devront participer à des sessions obligatoires de médiation s'il y a rupture de leurs relations. Des renseignements concernant les garderies figurent sous les articles 11 et 2 c).

1.5 Article 6

Violence, traite de femmes et prostitution

Violence au foyer

Stratégies visant à prévenir la violence au foyer à l'égard des femmes

Il existe en Norvège un consensus politique d'après lequel : a) la violence à l'égard des femmes n'est pas une affaire privée, et b) il incombe aux autorités publiques de prévenir et de contribuer à empêcher ce type de violence. Les efforts déployés par ces autorités confirment leur responsabilité. Récemment les autorités norvégiennes ont pris un grand nombre de mesures pour combattre la violence au foyer. Ces mesures figurent essentiellement dans deux programmes d'action du Gouvernement visant l'un à combattre la violence à l'égard des femmes (2000-2003) et l'autre à lutter contre les violences au foyer (2004-2007). L'application du programme d'action visant à combattre la violence à l'égard des femmes a eu des résultats, mais elle a aussi mis en lumière des faiblesses et la nécessité d'intensifier les efforts entrepris, particulièrement eu égard aux enfants qui sont témoins d'actes de violence) et aussi à l'égard de ceux qui commettent de tels actes.

En décembre 2003, la Commission sur la violence à l'égard des femmes, qui était une commission indépendante, a présenté son rapport [(NOU 2003 : 31 Retten til et liv uten vold (Rapport officiel norvégien 2003 : 31 le droit à une vie sans violence)]. Dans ce rapport, sont présentées un certain nombre de mesures afin d'améliorer la situation des femmes et des enfants qui sont victimes de violence au foyer, par exemple renforcer les programmes offrant un traitement à ceux qui commettent ces violences, améliorer les services disponibles pour les enfants qui

sont témoins de violences et promulguer de nouvelles dispositions pénales régissant la violence à l'égard des femmes. Ces mesures sont en cours d'application dans le cadre du programme d'action pour la période 2004-2007.

En juin 2004, le Programme d'action pour la lutte contre la violence au foyer a été lancé afin de poursuivre les efforts déployés dans ce domaine. Ce programme comprend 30 mesures précises qui peuvent être classées dans les quatre grandes catégories suivantes :

- Les activités visant à améliorer le niveau de collaboration et les connaissances des services de soutien;
- Les activités visant à sensibiliser davantage la population à la violence au foyer et à prévenir celle-ci en changeant les attitudes;
- Les activités visant à obtenir que les victimes de violences au foyer reçoivent une aide, une protection et une assistance adéquates;
- Les activités visant à briser l'engrenage de la violence en renforçant les programmes de traitement des personnes qui commettent des violences.

Afin d'encourager davantage de victimes de violences à contacter les services de soutien, on prendra des mesures visant à encourager la franchise et à renforcer les attitudes qui condamnent la violence, aussi bien dans les services de soutien que dans la population. Les enquêtes sur la violence conduites par le Ministère de la justice en 2003 et 2005 sont des exemples des mesures prises pour sensibiliser davantage les services de soutien à la violence. Dans son programme politique (Déclaration de Soria Moria) le Gouvernement a annoncé qu'il avait l'intention d'intensifier les efforts déployés pour combattre la violence à l'égard des femmes et des enfants.

Organisation des activités officielles visant à combattre la violence au foyer

Le Ministère de la justice est chargé de coordonner les efforts du gouvernement visant à combattre la violence au foyer. Cependant, il y a dans ce domaine un certain nombre de questions qui ne peuvent être résolues en utilisant seulement des mesures pénales. Pour combattre efficacement la violence, il faut établir une étroite coopération avec d'autres autorités importantes responsables des questions de santé, des questions sociales et des politiques d'égalité entre les sexes. Afin d'assurer, au niveau central, la coordination nécessaire, un groupe de travail interministériel permanent a été constitué : il comprend des représentants du Ministère de la santé et des services de soins, du Ministère du travail et de l'insertion, du Ministère de l'enfance et de l'égalité et du Ministère de la justice. La création de ce groupe de travail résulte des efforts déployés pour appliquer le Programme d'action pour combattre la violence à l'égard des femmes (2000-2003) et contribue à ce que les enseignements fournis par les mesures déjà appliquées soient systématiquement prises en compte dans la formulation des politiques générales. L'un des objectifs du groupe de travail est d'examiner les conséquences des mesures mises en application.

Effets des mesures mises en application

On n'a pas procédé à une évaluation des mesures appliquées en Norvège pour lutter contre la violence au foyer. Il est donc difficile de fournir des renseignements

détaillés sur l'impact de ces mesures. Néanmoins, on a procédé à un certain nombre d'évaluations de portée limitée, y compris l'examen d'un programme établissant un coordinateur des efforts déployés par la police pour combattre la violence au foyer et l'évaluation du système mobile d'alerte en cas de violence.

L'établissement d'un centre spécial de documentation pour l'étude de la violence et du stress post-traumatique (NKVTS) contribuera à l'avenir à faire mieux connaître ce domaine, et à la formation d'experts compétents en la matière. La réorganisation en cours du secteur de la santé permettra, à long terme, de disposer de davantage de compétences dans le secteur de la santé concernant la violence au foyer et d'intensifier les activités pertinentes dans ce secteur.

Enquête sur la violence dans les couples

En mai 2005, on a présenté les résultats de la première enquête menée sur le plan national sur l'ampleur des actes de violence au sein des couples. Cette enquête, qui a été conduite par l'Institut norvégien de recherche en matière urbaine et régionale, indique que, en Norvège, il est fréquemment fait usage de la force physique et de violence au sein des couples. Plus d'une femme sur quatre et plus d'un homme sur cinq âgés de plus de 15 ans ont indiqué que, au moins une fois, leur époux ou la personne avec laquelle ils cohabitaient avait employé la force contre eux ou les avait menacé d'actes de violence. Plus de 5 % des hommes et des femmes interrogés ont déclaré que ces actions avaient eu lieu au cours des 12 mois précédents. L'enquête sur la violence menée par le Ministère de la justice en été 2005 indique qu'au cours de la semaine d'enquête, la police et les services de soutien ont reçu environ 1 000 demandes concernant des femmes victimes de violence au foyer. Pendant la même semaine, d'après les demandes reçues, environ 2000 enfants ont fait l'objet d'actes de violence ou de menaces de la part de personnes auxquelles ils étaient étroitement liés. Presque tous les enfants concernés étaient âgés de moins de 15 ans et un grand nombre d'entre eux étaient d'âge préscolaire. L'enquête indique que les coupables étaient principalement des hommes. Dans 85 % des cas, les responsables étaient des hommes. Dans plus de 60 % des cas, il y avait eu des violences physiques. Des menaces avaient été prononcées dans environ 40 % des cas et d'autres formes de sévices physiques avaient été commises dans près de 60 % des cas enregistrés.

Le nombre de cas de violences au foyer signalés dans des *rapports officiels* est passé de 3 890 en 2003 à 4 348 en 2005. Il n'y a pas de raison de penser que cette augmentation est due à un accroissement du nombre de cas de violences, mais elle indique probablement que davantage de victimes contactent la police et que l'on parle plus librement de ce problème : le tabou qui faisait taire les victimes de violences au foyer est moins fort que naguère.

Centres d'aide d'urgence et centres de documentation pour les victimes de viols

On compte 50 centres d'aide d'urgence. Le nombre de ces centres est relativement stable depuis le milieu des années 1980. Il y a des centres d'aide d'urgence dans chaque comté et le nombre de centres dans chaque comté varie de un à huit. La dimension, l'organisation et le statut de ces centres varient d'un centre à l'autre. Six centres sont administrés par des municipalités, alors que les 44 autres sont gérés par des entreprises privées. Certains de ces centres accueillent aussi les victimes d'inceste. Les centres d'aide d'urgence fournissent des services

d'orientation, d'aide et de conseils aux personnes qui ont été soumises à de mauvais traitements, à des violences ou à des sévices dans leur foyer. Ils offrent aussi un hébergement temporaire aux victimes et à leurs enfants. Le Gouvernement envisage de donner un statut officiel à ces centres.

En plus des centres d'aide d'urgence, il y a deux centres de référence DIXI pour les victimes de viol qui fournissent une assistance à ces victimes et à leur proches.

En août 2003, l'université d'Oslo a publié un rapport intitulé *Ideologi eller profesjonstenkning ? En statusrapport om khurassanienn* (Idéologie ou compétence professionnelle? Un rapport d'étape sur les centres d'aide d'urgence). Ce rapport présente une vue d'ensemble du financement, de la structure organisationnelle, des programmes, et des conditions de travail de ces centres, ainsi que de leur collaboration avec d'autres services d'aide et de leur développement à long terme. Cette étude a été financée par le Ministère de l'enfance et de l'égalité.

Le Programme d'action du Gouvernement pour combattre la violence au foyer comprend des mesures visant à améliorer le niveau de collaboration et de compétence des services d'aide et à prévenir la violence au foyer ainsi qu'à fournir une assistance aux victimes de cette violence. Dans le cadre de ces objectifs, le secrétariat du Centre norvégien d'aide d'urgence et la Confédération des syndicats ont publié une brochure intitulée *Yi bryr oss på arbeidsplassen* (Nous tenons à nos employés). Cette brochure a pour but d'aider les employeurs à fournir des services de soins, d'assistance et de conseils aux femmes qui sont victimes de violences. L'objectif est de s'assurer que des personnels aptes à prodiguer des conseils font partie du système interne de contrôle dans tous les lieux de travail.

Afin de pouvoir offrir une aide efficace aux femmes handicapées, il est essentiel de mettre en place une collaboration interinstitutionnelle formellement ancrée dans les plans municipaux et une répartition claire des responsabilités. En 2006, le Réseau des femmes handicapées a publié un rapport sur les services municipaux offerts aux femmes handicapées victimes de violences (*Hvilker tilbud gir kommunene til voldsutsatte kvinner med funksjonshemning?*). Ce rapport a été établi d'après une enquête avec entretiens menée dans certaines municipalités en 2005. L'une des conclusions de ce rapport est qu'il s'avère que, dans les services d'aide municipaux, on n'a pas une connaissance suffisante de certaines conditions de vie importantes des femmes handicapées et du phénomène de la violence au foyer. Le rapport souligne aussi que les services fournis par le Centre d'aide d'urgence et la municipalité doivent être considérés dans leur complémentarité et que l'assistance la plus importante que reçoivent les femmes victimes de violences leur est fournie par les centres d'aide d'urgence grâce à la collaboration entre ceux-ci et les municipalités locales. La Direction de l'enfance, de la jeunesse et des affaires familiales, qui administre le système de subventions pour les centres d'aide d'urgence, a commencé à effectuer une étude sur l'accessibilité de ces centres en Norvège, y compris la mesure dans laquelle ils offrent des services correspondant aux besoins des femmes handicapées. C'est une des mesures figurant dans le Programme d'action du Gouvernement pour lutter contre la violence au foyer. En 2003, 14 des 50 centres d'aide d'urgence étaient aux besoins des femmes handicapées.

Un changement dans le système de subventions, qui est intervenu en 2005 et qui entraîne une augmentation du financement gouvernemental, a rendu la situation

financière des centres plus stable. En même temps, davantage de centres ont recours au système de prêts de la Banque d'État pour le logement pour améliorer leurs locaux et pour appliquer aux nouveaux immeubles les normes d'accessibilité universelle. L'ensemble de ces mesures devrait contribuer à ce que, dans l'avenir, davantage de centres d'aide d'urgence soient adaptés aux besoins des femmes handicapées.

En automne 2006, la Direction pour l'enfance, la jeunesse et les affaires familiales présentera un rapport contenant une étude des cas de femmes qui n'ont pas été admises dans un centre d'aide d'urgence. En automne 2005, tous les centres ont participé à un projet de trois mois visant à enregistrer les femmes qui, pour diverses raisons, n'ont pu être reçues par un centre et ont dû être orientées vers d'autres services d'aide. Compte tenu de ce rapport, on élaborera des mesures pour répondre aux besoins de ce groupe particulièrement vulnérable de femmes.

Modifications législatives

Le 20 décembre 2005, le Storting a adopté une disposition pénale concernant les mauvais traitements au foyer (article 219 du Code pénal). Cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Cette modification législative modernise et élargit l'ancien article 219 relatif à la violence au foyer, qui était obsolète, difficile à comprendre et qui comprenait quelques conditions compliquées. Dans la nouvelle version, c'est le fait de terroriser et de maltraiter un parent pendant une longue période qui constitue l'aspect criminel de l'acte. Cette disposition pénale renforcera le statut juridique des femmes, car elles sont les principales victimes de violences commises par leur partenaire.

Règles régissant l'interdiction de contacter une personne etc.

L'article 222 a) du Code de procédure pénale relatif à l'interdiction des visites a été modifié par la loi No 67 du 30 août 2002 afin d'appliquer cette interdiction à ceux qui habitent leur propre maison. Le but de cette disposition est de prévenir les violences à l'égard des femmes et d'améliorer la situation des victimes d'actes de violences. Cette disposition sera particulièrement utile dans les cas où la personne qui doit être protégée habite avec la personne qui fait l'objet d'une interdiction de lui rendre visite. Il peut être interdit à une personne de se rendre à son propre domicile, quelque soit le propriétaire de la résidence concernée. Une nouvelle disposition plus détaillée du paragraphe 33 du Code pénal concernant l'interdiction de contacter une personne est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Elle vise particulièrement à protéger les victimes dans les cas concernant des femmes maltraitées et des violences au foyer. Cette nouvelle disposition pénale permet d'interdire les contacts dans un plus grand nombre de cas de comportements agaçants ou menaçants.

La loi relative aux modifications de la loi relative à la police permettant de donner une nouvelle identité (fictive) à une personne soumise à des menaces est entrée en vigueur le 1er janvier 2004. Les personnes qui risquent d'être victimes d'un acte criminel grave mettant en jeu leur vie, leur santé ou leur liberté peuvent désormais obtenir une nouvelle identité (numéro personnel d'identité). On ne donne une identité fictive à une personne que lorsque d'autres mesures de protection se révèlent insuffisantes.

Les forces de police

Les forces de police ont un rôle central à jouer dans le cadre des activités entreprises par le Gouvernement pour combattre la violence à l'égard des femmes. En 2002, on a mis en place un système de coordonnateurs pour les cas de violences au foyer dans les 27 zones de police du pays. Le rôle des coordonnateurs est de veiller à ce que les forces de police agissent avec compréhension et discernement vis-à-vis des victimes et de leurs parents. En outre, afin que la police accorde un rang de priorité suffisant aux cas de violences à l'égard des femmes, elle a reçu, en 2002, des instructions précisant la manière de traiter les cas de violence au foyer. Ces instructions comprennent un ensemble de mesures pratiques à utiliser pour protéger les personnes soumises à des violences ou à des menaces. La Direction de la police a établi un guide portant sur le traitement des cas de violence au foyer qui a été diffusé, en juin 2002, à toutes les zones de police.

Évaluation des mesures prises

Le système des coordonnateurs pour les cas de violence au foyer a été évalué en 2004. Cette évaluation fournit une description informative de l'état du système après deux ans de fonctionnement. Toutefois, les résultats obtenus indiquent qu'il existe un potentiel considérable d'amélioration. Le rang de priorité accordé à la violence au foyer varie considérablement d'une zone de police à l'autre, indépendamment apparemment de la fréquence de ce type de cas dans la zone considérée. De plus, on n'a pas donné suite dans toutes les zones à la demande de la Direction visant à ce que les coordonnateurs pour les cas de violence domestique ne soient affectés à d'autres tâches que dans des circonstances exceptionnelles. La Direction a élaboré une stratégie afin de développer ce système de coordonnateurs et d'éliminer les disparités entre les zones de police à cet égard.

Le 1er janvier 2004, la police a mis en place un système national d'alerte mobile en cas de violence. En combinaison avec d'autres mesures, ces alertes sont censées donner aux personnes menacées de violences une plus grande liberté de mouvement et contribuer à prévenir les violences et les menaces. Ce système d'alerte s'appuie sur deux systèmes de positionnement géographique (GPS et GSM) pour permettre à la police de localiser aussi précisément que possible la personne menacée. Lorsque l'alerte est déclenchée, la personne concernée peut communiquer directement avec le centre d'opérations de la police. Afin que ce système soit utilisé efficacement dans toutes les zones de police, la Direction de la police a établi des directives particulières pour la fourniture d'appareils mobiles d'alerte. Une brochure d'information et un manuel ont aussi été élaborés à l'intention des victimes de menaces. Au 1er janvier 2006, environ 1.500 appareils d'alerte au total étaient utilisés.

Projet pilote concernant un système de surveillance et d'alerte concernant les personnes coupables d'actes

Le Ministère de la justice a créé un groupe de travail chargé de faire rapport sur l'exécution d'un projet pilote concernant l'utilisation d'une surveillance électronique de personnes ayant violé l'interdiction de contacter une autre personne. Ce groupe de travail a été invité à présenter des propositions concernant le type de surveillance électronique qui devrait être utilisé dans ce projet, d'évaluer les besoins dans ce domaine et de proposer des solutions quant à l'organisation d'une

telle surveillance électronique. Le groupe de travail doit s'inspirer de l'expérience acquise en Suède, au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Espagne, pays qui ont testé, ou sont en train de tester, des systèmes de surveillance électronique de personnes ayant violé une interdiction de contacter une autre personne. Le rapport du groupe de travail devrait être prêt en automne 2006 et le projet pilote démarrera en janvier 2007.

Un système de services de conseils pour les victimes d'infractions a été créé en 1996. Ces services fournissent des avis et des conseils aux victimes. En mai 2005, 10 services de conseils avaient été ouverts. En plus de ces services, un projet pilote de trois ans concernant un centre d'aide pour les victimes a été lancé à Trondheim (2004-2006). Le personnel de ce projet, qui est installé au siège de la police de Trondheim, offre une aide aux victimes et à leur famille. Dans ce projet, on accorde une importance décisive à l'établissement de liens étroits de collaboration avec les services d'aide municipaux. Témoigner dans un procès pénal constitue souvent une expérience traumatisante pour les victimes, surtout les victimes de crimes sexuels. Afin d'améliorer le sort de ces victimes, le Ministère de la justice a commandité un rapport sur leur situation devant la justice pénale. (Anne Robberstad, *Kontradiksjon og verdighet 2002* (Le droit d'être entendu et le droit à la dignité)). Les propositions avancées dans ce rapport ont fait l'objet d'un suivi de la part d'un groupe de travail créé pour étudier un certain nombre d'aspects pratiques liés à la procédure pénale qui pourraient réduire les effets négatifs de cette procédure sur les victimes. En septembre 2005, le groupe de travail a soumis son rapport, dans lequel il propose d'améliorer les connaissances des agents de la justice pénale sur les réactions des victimes, de mettre en place un système offrant une aide aux témoins et d'améliorer la protection de ceux-ci. Les mesures proposées sont en train d'être appliquées par le Ministère de la justice. Afin d'améliorer la situation des victimes et de leur famille, une commission officielle a soumis, en mai 2006, un rapport dans lequel elle propose des mesures visant à améliorer la situation de ces personnes au cours des procédures pénales: [NOU 2006: *Fornoermede i straffeprosessen - ny perspektiv, nye rettigheter* (rapport officiel 2006: les victimes devant la procédure pénale nouvelle perspective, nouveaux droits)]. La commission présente les propositions suivantes :

- Les victimes et les familles survivantes mêlées à de graves procédures pénales devraient recevoir des renseignements plus nombreux et de meilleure qualité pendant toute la durée de l'affaire. La police devrait les informer du développement et du progrès de l'enquête. La victime et la famille survivante devrait être mise au courant de chaque décision relative aux poursuites, de toute les sessions du tribunal et de tout recours présenté.
- Le droit d'être informé de la libération etc. de prisonniers détenus devrait être élargi.
- La police devrait désigner une personne assurant la liaison entre la victime et sa famille et le procureur.
- La victime et la famille survivante, lorsqu'elles sont mêlées à une affaire criminelle grave, devraient être autorisées à suivre toutes les séances du tribunal consacrées à cette affaire, même celles qui se tiennent à huis clos.
- La victime et la famille survivante, lorsqu'elles sont impliquées dans une affaire criminelle grave, devraient avoir le droit d'exprimer leur opinion et de

réfuter des informations aussi bien pendant l'enquête que lorsque l'affaire est portée devant le tribunal. De plus, pendant l'audience principale, les victimes devraient avoir le droit de poser des questions aux accusés et aux témoins et, comme les accusés, le droit de faire une déclaration finale de réfutation.

- Davantage de victimes et de familles survivantes devraient avoir le droit d'avoir un avocat et les fonctions de cet avocat devraient être précisées et élargies

Assistance judiciaire gratuite et droit à indemnité

Les victimes d'actes de violence ont droit à une assistance judiciaire pour leur permettre de présenter des demandes d'indemnités parallèlement à la procédure pénale (voir l'article 29 du Code de procédure pénale) ou conformément à la loi relative à l'assistance judiciaire gratuite.

En application de cette loi, le Ministère de la justice a institué un système spécial d'assistance judiciaire destiné aux victimes d'actes de violence (femmes et hommes) pour leur permettre de réclamer en justice des dommages intérêts au coupable. Dans ce type d'affaire, les victimes d'actes de violence ont droit à une assistance judiciaire gratuite sans enquête sur leur ressources. Cependant, si une procédure pénale est instituée contre l'accusé, pour que la victime ait droit à une assistance judiciaire gratuite concernant une demande d'indemnisation, il faut que cette demande soit incluse dans la procédure pénale, mais il n'est pas nécessaire que le tribunal décide de tous les aspects de l'affaire.

En vertu de la loi sur l'assistance judiciaire gratuite, les victimes d'actes de violence ont droit à une assistance judiciaire gratuite pour présenter une demande d'indemnisation par l'État à la suite de préjudices corporels subis du fait d'un acte criminel (indemnisation des victimes d'actes de violence). Dans de tels cas, cependant, certaines conditions financières doivent être remplies pour avoir droit à une assistance (les revenus et les avoirs doivent être inférieurs à un certain seuil) et la victime doit payer une partie des frais.

Les activités entreprises pour prévenir la violence à l'égard des femmes ciblent certains groupes

Les hommes en tant qu'auteurs d'actes de violence

Le programme d'action pour combattre la violence au foyer souligne que les efforts déployés dans ce domaine doivent aussi cibler les personnes qui commettent des actes de violence.

La répression seule n'est pas une bonne solution en ce qui concerne les hommes violents, bien qu'il importe que la société impose des sanctions pour souligner qu'un acte de violence est une violation de la loi et une atteinte aux droits. Des institutions publiques et privées offrent des traitements aux hommes qui commettent des actes de violence au foyer. Cependant, ces services ne sont pas répartis de façon égale dans les diverses zones géographiques du pays et les programmes de traitement n'ont pas été évalués de façon satisfaisante. Grâce au programme d'action, des programmes de traitement destinés aux auteurs d'actes de violence seront élaborés et seront disponibles dans l'ensemble du pays. En outre, les hommes incarcérés qui souffrent de propension à la violence pourront recevoir un traitement dans les services médicaux ordinaires et suivre divers programmes

organisés par les services pénitentiaires et visant à changer leur comportement. Parmi ces programmes figurent des thérapies de groupe fondées sur un modèle de comportement autre que la violence, des groupes de gestion du stress et des groupes de gestion de la colère. L'un des enseignements tirés de cet exercice est que les hommes ne se sentent pas puissants, mais impuissants, lorsqu'ils ont recours à la violence. Un autre aspect à considérer est leur refus d'accepter la responsabilité de leurs actes c'est leur partenaire qui a commencé et qui doit être blâmé. Il est essentiel que ces hommes apprennent à accepter la responsabilité de leurs actions et qu'ils changent leur opinion des femmes. En outre, il est important que des hommes, grâce à des mesures de sensibilisation, apprennent à condamner l'emploi de la violence par d'autres hommes.

Afin de prévenir les actes de violence et de venir en aide aux hommes avant qu'ils recourent à la violence, le Gouvernement finance le Centre de documentation pour les hommes. Ce Centre a élaboré des propositions visant à prévenir l'emploi de la violence. D'autres renseignements figurent sous l'article 5 a)

Les enfants victimes de violence et les enfants qui sont témoins de violences au foyer

Plusieurs ministères participent aux activités entreprises pour prévenir la violence à l'égard des enfants, y compris les enfants qui sont témoins de violences au foyer. Ces activités sont coordonnées par le Ministère de l'enfance et de l'égalité.

L'une des mesures prises est un projet dénommé *Barn som lever med vold i familien* (Enfants qui vivent avec la violence au foyer) (2004-2006), qui est géré conjointement par l'organisation Comportement autre que la violence à Oslo et de Telemark et par le Centre de la psychologie de crise à Bergen. Ce projet cible les enfants qui sont soumis à la violence soit en tant que témoins de violences au foyer soit en tant que victimes de mauvais traitement ou de violences physiques. Ce projet comprend trois éléments principaux :

1. **Les services cliniques.** Des services cliniques sont fournis aux enfants par Comportement autre que la violence d'Oslo et de Telemark et par le Centre de psychologie de crise de Bergen.
2. **Accroître les connaissances disponibles en diffusant des renseignements et en fournissant des directives** aux services de conseils pour la famille, aux services d'aide à l'enfance et aux centres d'aide d'urgence. On diffuse aussi des renseignements aux services psychiatriques pour les enfants et les jeunes, à la police, au système judiciaire etc. On a conçu de la documentation à utiliser dans les entretiens avec les parents et les enfants dans les centres d'aide d'urgence. On est en train d'élaborer du matériel pédagogique destiné aux professionnels qui aident les enfants vivant avec la violence au foyer. Des fonds supplémentaires ont été alloués au projet pour l'élaboration de matériel d'information et de guides destinés à la population en général, au personnel des dispensaires, aux enseignants et aux employés des garderies.
3. **Recherche :** on a reçu l'autorisation d'entreprendre un projet de recherche dénommé *Barn som lever med vold i familien. Hva har barna i disse familiene opplevd og har det påfer dem skader?* (Les enfants qui vivent avec la violence au foyer. Qu'ont ressenti ces enfants et ont-ils subi un préjudice?). L'objectif principal de ce projet est d'acquérir une meilleure connaissance des

enfants victimes de violences afin d'améliorer la qualité de leur vie et leurs perspectives d'avenir.

On a établi des directives particulières pour les employés du secteur public afin de renforcer les efforts déployés pour aider les enfants victimes de violence y compris :

- Un guide portant sur les renseignements à fournir et la collaboration à offrir lorsque des enfants sont soumis à des violences au foyer, Q -1088 B;
- Une circulaire concernant le service d'aide à l'enfance et son devoir de confidentialité, le droit à l'information et le devoir de la divulguer, Q -24/2005;
- Les jeunes qui vendent ou échangent des services sexuels un guide professionnel des services d'aide, Q- 1100 (on peut aussi se référer au point 3 de l'article 6).

(Tous ces documents ne sont disponibles qu'en norvégien.)

Les groupes cibles auxquels sont destinés ces directives sont les services d'aide à l'enfance, le personnel des services judiciaires, les services sociaux, les services de santé, les garderies et les écoles. On publiera aussi un guide sur le rôle que doit jouer le service d'aide à l'enfance, lorsque l'on soupçonne des mauvais traitements lors de la visite de parents.

Des modifications à la loi sur l'enfance ont été adoptées afin de protéger les enfants contre les mauvais traitements [voir la proposition No 11 (2005-2006) à l'Odelsting]. En vertu de ces modifications, il faut s'assurer, dans les cas de garde d'enfants, que ceux-ci ne sont pas soumis à de mauvais traitements, y compris le fait d'être témoin de violences; de plus, des droits de visite ne sont pas accordés s'il n'est pas dans l'intérêt de l'enfant de le faire. Une autre modification fait obligation aux autorités publiques de nommer un surveillant dans les cas particuliers où les visites parentales sont soumises à une condition de surveillance. En outre, conformément à ces modifications, les programmes relatifs à l'octroi d'une identité fictive et d'une adresse confidentielle peuvent aussi servir à protéger les personnes victimes de menaces qui ont des enfants. On a, de plus, adopté une résolution modifiant la loi selon laquelle si l'un des parents est accusé, inculpé ou reconnu coupable d'avoir causé la mort de l'autre parent, il ne lui est pas automatiquement confié la responsabilité parentale des enfants.

En 2005, le Ministère de l'enfance et de l'égalité a organisé à Oslo et Bergen des cours de formation pour des juges, experts et avocats sur les effets pernicieux de la violence et des mauvais traitements et sur le traitement des cas de garde d'enfants où l'on soupçonne l'existence de violences et de mauvais traitements.

On a, en outre, adopté des modifications à la loi sur l'aide à l'enfance qui font légalement obligation aux centres d'aide d'urgence privés de divulguer des informations au service d'aide à l'enfance dans les cas où il pourrait y avoir un risque que l'enfant retourne chez un père violent. Cette obligation est similaire à celle d'autres organisations et institutions privées qui sont actuellement chargées d'une mission de service public.

En utilisant des fonds recueillis par ses propres efforts combinés à des subventions fournies par la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des affaires

familiales et par le Ministère de la justice, le secrétariat des centres d'aide d'urgence a élaboré un guide visant à améliorer les compétences des personnes qui aident les femmes victimes de violences et leurs enfants qui vivent dans des centres d'aide d'urgence ou utilisent des services fournis par ces centres. Entre autre, ce guide décrit les femmes victimes de violences et leurs enfants dans un contexte de crise et indique de quelle manière les personnes qui les aident peuvent contribuer à leur donner confiance et à leur inspirer le courage de prendre en main leur propre vie. En suggérant des méthodes efficaces, le guide décrit comment des conversations peuvent permettre de déceler l'existence de menaces et de déterminer l'ampleur des violences éventuelles et leurs conséquences; il indique aussi de quelle façon les victimes peuvent utiliser les diverses mesures présentées. Nous vivons dans une société multiculturelle et le guide souligne qu'il importe d'avoir les connaissances requises concernant les femmes victimes de violences et les enfants issus de minorités; il indique aussi de quelle manière on peut aider les victimes après qu'elles ont quitté le centre d'aide d'urgence.

Aider les détenues qui ont été victimes de violences

Un grand nombre de détenues ont été soumises à des violences commises par des proches. En plus des services fournis par les services de santé ordinaires, on a élaboré, sous les auspices des services pénitentiaires, des mesures particulières comme les programmes de thérapie cognitive afin d'aider les détenues à faire face à ce qu'elles ont vécu. En automne 2004, les services pénitentiaires de la région Est et le secrétariat des centres d'aide d'urgence se sont mis d'accord pour lancer un programme de conversation destiné aux détenues victimes de violences. Le but de ce programme était d'aider ces détenues à s'affranchir du rôle de victime et d'empêcher les hommes de recourir à la violence à l'égard des femmes. Le programme visait aussi à améliorer les compétences du personnel pénitentiaire. Les femmes concernées ont eu la possibilité de participer à des groupes ordinaires ou d'avoir des entretiens au centre d'aide d'urgence pendant leur incarcération. L'expérience acquise pendant ce projet a été extrêmement positive. Les femmes concernées indiquent qu'il leur a été pénible de parler de la violence, et de leurs expériences personnelles, mais que leur santé mentale s'est améliorée et que le processus qu'elles ont suivi pendant l'exécution du projet a constitué un moyen important de se préparer à mener une vie sans violence après leur sortie de prison.

Les personnes n'ayant pas de permis de résidence permanente en Norvège

Une modification de la législation adoptée le 6 janvier 2006 contient des dispositions prévoyant qu'une demande de fonder une famille ou d'obtenir un visa peut être rejetée si le candidat ou la candidate ou ses enfants d'un autre mariage risquent d'être soumis à de mauvais traitements ou à une exploitation manifeste. À cet égard, on a aussi inclus des dispositions concernant le droit de vérifier la conduite et les qualités morales de la personne concernée lorsqu'il s'agit de fonder une famille ou d'obtenir un visa. Il s'agit de prévenir le mauvais traitement ou l'exploitation cynique de femmes originaires de pays pauvres qui épousent des hommes vivant en Norvège. Ces dernières dispositions ne sont pas encore entrées en vigueur.

Le Code de l'immigration comprend une mesure particulière qui concerne les femmes et les enfants soumis à de mauvais traitements. En vertu de cette disposition, ces femmes et ces enfants qui ont reçu un permis de résidence fondé sur

la réunification familiale doivent recevoir un nouveau permis justifié par d'autres raisons si ils sont victimes de mauvais traitements. Cette disposition a pour but d'éviter que les victimes de mauvais traitements soient forcés de rester dans la même situation, afin de garder leur permis de résidence en Norvège. Des statistiques de la Direction de l'immigration indiquent que, en 2004, sur un total de 89 demandes de permis de résidence pour réunification familiale, 58 ont été accordées et 31 rejetée. Le document NOU 2004: 20 *Ny utlendingslov* (Rapport officiel 2004: 20 Une nouvelle loi relative à l'immigration) comprend une proposition visant à rendre cette disposition non sexospécifique.

Le viol

Le viol constitue un problème particulier pour le système législatif et pour les services de santé. Il est peu fréquent qu'un viol déclaré fasse l'objet d'une condamnation et le nombre des viols déclarés qui aboutissent à une condamnation est faible. En outre, des enquêtes ont montré que les services offerts aux victimes de viols sont très variables en termes de qualité, de contenu et d'organisation. Le Programme d'action prévoit que ces services doivent être améliorés grâce à un renforcement des services médicaux au niveau local et régional. Au moins un centre d'accueil destiné aux victimes de violences et de viol et couvrant plusieurs municipalités devra être créé dans chaque comté.

À la page 70 de son programme politique (Déclaration de Soria Moria), le Gouvernement actuel a indiqué qu'il avait l'intention de créer une commission à large participation chargée de faire rapport sur la situation des femmes qui ont été soumises à un viol ou à d'autres types de sévices sexuels. Cette commission, qui sera nommée en août 2006, identifiera les facteurs qui contribuent au fait que des viols ne sont pas déclarés, proposera des mesures et des stratégies visant à accroître la proportion de viols signalés, évaluera la manière dont des stratégies différentes de résolution des conflits peuvent être appliquées à des cas de viol et étudiera la situation des victimes de viols (femmes et hommes) souffrant de handicaps, issues de minorités ou, plus particulièrement, ayant une expérience de la prostitution.

Le Gouvernement a aussi déclaré qu'il s'emploiera à alourdir les sanctions applicables au viol, à l'homicide, à la violence aggravée et aux infractions sexuelles.

Le Directeur général du Parquet est en train d'examiner les jugements exécutoires dans des affaires de viol qui ont abouti à un acquittement pendant la période allant de 2003 à la fin de la première moitié de 2005. On a nommé un groupe de travail chargé d'examiner la qualité des enquêtes et des poursuites engagées et d'étudier les données statistiques pertinentes; ce groupe de travail présentera son rapport en septembre 2006.

Sévices sexuels et violences physiques à l'encontre d'enfants

Les autorités publiques, des organisations bénévoles, des chercheurs et des experts ont souligné la nécessité de renforcer les services offerts aux enfants et aux jeunes qui ont été soumis à des sévices sexuels et à des violences physiques. En mai 2005, le Ministère de l'enfance et de la famille et d'autres ministères et directions gouvernementales ont donc soumis un *Strategi mot seksuelle og fysiske overgrep mot barn (2005-2009)* [Plan stratégique pour combattre les sévices sexuels et les violences physiques à l'égard des enfants (2005-2009)]. Les mesures figurant dans ce plan ciblent les enfants et les jeunes âgés de 0 à 18 ans. Ce Plan contient

22 mesures, visant à prévenir et à dénoncer les mauvais traitements, à fournir assistance et traitement aux intéressés, à mener des travaux de recherche et à renforcer les compétences. Les ministères soulignent que les activités visant à combattre les violences sexuelles et physiques doivent être coordonnées avec des mesures en faveur des enfants qui sont témoins de violences au foyer (voir le Programme d'action pour combattre la violence au foyer). D'après ce plan, une enquête majeure doit être entreprise à l'échelon national sur les violences sexuelles et physiques à l'égard des enfants. Cette enquête portera aussi sur les causes et les conséquences de ces violences (voir aussi la section relative à « la violence au foyer »).

Les centres consacrés à l'inceste fournissent principalement une assistance pendant la journée à des adultes qui ont subi des sévices sexuels et aux parents des enfants et des jeunes victimes de tels sévices. Cependant, plusieurs de ces centres offrent aussi des programmes aux enfants et aux jeunes. Le but de ces centres est de fournir des conseils, de l'aide et une assistance à leurs usagers selon le principe de l'aide à l'auto assistance. De nombreux centres s'acquittent aussi de tâches préventives et fournissent des renseignements et des directives à d'autres organismes actifs dans ce domaine. Depuis 2006, les centres consacrés à l'inceste, comme les centres d'aide d'urgence sont entièrement financés par les autorités publiques, 20 % de leur fonds provenant de municipalités ou d'hôpitaux financés par le Gouvernement et 80 % étant fournis directement par l'État.

Dans les activités qu'il entreprend en vue d'une utilisation plus sûre d'Internet par les enfants et les jeunes, le Ministère accorde un rang de priorité élevé à la protection des enfants contre les sévices sexuels. Des renseignements sur les comportements à risque et sur une utilisation sûre d'Internet sont diffusés aux enfants et aux jeunes, aux enseignants et à d'autres personnes grâce à un programme d'action concernant les enfants, les jeunes, Internet et des instruments de sensibilisation à la sécurité. On apprend aux enfants à éviter de divulguer des données personnelles sur internet et à traiter avec les personnes rencontrées dans les sites de bavardage. Ces mesures sont importantes pour éviter que des pédophiles ne retrouvent la trace d'enfants et que ceux-ci ne rencontrent des pédophiles dans la vie réelle. Ce projet est en partie financé par l'Union européenne et bénéficie d'une coopération entre la Norvège, la Suède, le Danemark, l'Islande et l'Irlande.

Activités visant à lutter contre la traite des êtres humains

Introduction

Le Ministère de la justice a la responsabilité de coordonner les activités du Gouvernement en matière de lutte contre la traite des être humains. Cette tâche est organisée dans le cadre de deux programmes d'action, le Programme d'action du Gouvernement pour lutter contre la traite des femmes et des enfants (2003-2005), lancé en février 2003, et le Programme d'action du Gouvernement pour lutter contre la traite des être humains (2005-2008), lancé en juin 2005. En automne 2006, le deuxième Gouvernement Stoltenberg présentera un certain nombre de mesures destinées à combattre la traite des êtres humains. Afin d'assurer une coordination centralisée de ce programme, un groupe de travail interministériel réunissant des représentants de cinq ministères a été constitué. Ce groupe de travail est chargé de veiller à l'application des mesures visant à lutter contre la traite des êtres humains et fera rapport deux fois par an à une commission de secrétaires d'État.

Les activités visant à combattre la traite des êtres humains sont axées sur cinq objectifs principaux :

1. Prévenir la traite des êtres humains en freinant le recrutement et la demande
2. Améliorer les programmes qui fournissent assistance et protection aux victimes de la traite d'êtres humains
3. Intensifier les efforts entrepris pour démasquer et poursuivre les trafiquants d'êtres humains
4. Renforcer les compétences et la collaboration intersectorielle au niveau national
5. Renforcer les institutions et la collaboration internationales

Modifications législatives et jurisprudence

En 2003, on a adopté une disposition pénale spéciale interdisant la traite des êtres humains et on l'a incorporée au paragraphe 1 de l'article 224 du Code pénal; cette disposition correspond à la définition figurant à l'article 3 du Protocole de Palerme. Alors que le protocole ne concerne que les groupes criminels organisant la traite, le paragraphe 1 de l'article 224 couvre aussi la personne qui exploite effectivement les victimes. La peine maximum encourue est de 10 ans d'emprisonnement. Des dispositions prévoyant des peines plus lourdes ont aussi été adoptées en ce qui concerne la participation à des activités criminelles organisées (article 60 a) du Code pénal) et la récidive (article 61 du Code pénal) et ces dispositions s'appliqueront aussi aux cas de traite d'êtres humains. Ces deux mesures figurent dans la loi No 78 du 4 juillet 2003.

Étant donné que l'article 224 de Code pénal est relativement récent, la jurisprudence correspondante est peu abondante. Néanmoins, dans un jugement prononcé par la Cour d'appel de Frostating (LF-2005-71379), les deux prévenus concernés ont été condamnés pour avoir violé cette disposition pénale. Ce jugement a fait l'objet d'un recours devant la Cour suprême intenté à la fois par le procureur et par les condamnés. La Cour suprême a maintenu les peines de cinq et trois ans. d'emprisonnement prononcées.

Avant l'entrée en vigueur de cette disposition pénale, d'autres mesures pénales étaient appliquées aux cas de ce type, comme l'article 202 (relatif au proxénétisme) du Code pénal. Par exemple, on peut se référer au jugement figurant à la page 331 des rapports de la Cour suprême pour 2004 (résumé des jugements de la Cour suprême), dans lequel il est décidé que les personnes qui géraient un camping où avaient lieu d'importantes activités de prostitution étaient passibles de sanctions. Il y a aussi un jugement pertinent du tribunal d'instance d'Oslo en date du 15 février 2005, dans lequel la version précédente de l'article 224 du Code pénal est appliquée. Cette disposition concerne toutes personne qui, par la force, la menace ou la ruse, place illicitement une personne sous sa domination ou sous celle d'une autre personne, dans le but de la transporter à l'étranger à des fins immorales. Ce jugement a fait l'objet d'un appel et la Cour d'appel de Borgarting a jugé (LB-2003658617) les deux personnes accusées coupables d'avoir violé l'article 224. Des enquêtes portent actuellement sur un certain nombre de cas relevant de l'article 224 du Code pénal.

Élaboration et application de règles internationales

La Norvège a ratifié la Convention de l'ONU contre la criminalité transnationale organisée et le Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, aussi appelé le Protocole de Palerme. En mai 2005, la Norvège a signé la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains; elle est en train de se préparer à la ratifier.

Les autorités norvégiennes s'emploient à renforcer et à coordonner les règles internationales et à combattre la traite des êtres humains dans le cadre d'une coopération avec les pays nordiques et ceux de la Baltique, avec l'OTAN, l'ONU, l'OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe), le Conseil de l'Europe, le Conseil de Barents, et le Conseil des États de la mer Baltique. En soutenant des projets et en transférant des compétences, la Norvège aide les pays d'origine à appliquer les dispositions et recommandations énoncées dans les traités internationaux. Les autorités norvégiennes concentrent leur attention sur les enfants victimes de la traite des êtres humains, notamment en apportant leur coopération en matière de politique de l'enfance au sein du Conseil des États de la mer Baltique.

Le Ministère de la défense et les forces de défense en général sont fortement engagés dans les activités de l'OTAN et de l'ONU visant à éviter que les personnels militaires participant à des opérations internationales ne contribuent à la traite des femmes et des enfants, par exemple, en achetant des services sexuels. Ce Ministère est en train d'apporter les modifications nécessaires à la législation pour que les autorités militaires aient l'autorité nécessaire pour prendre des mesures disciplinaires à l'égard de personnes qui agissent ainsi.

Coopération bilatérale et multilatérale des polices

La Norvège participe en y apportant sa contribution à plusieurs instances internationales visant à instaurer une coopération policière judiciaire en ce qui concerne particulièrement la lutte contre la traite des êtres humains. Ceci s'applique aussi à l'OSCE, l'Euro Pol, l'Eurojust, au Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-est, et surtout à Interpol, dont la direction de la police a présidé le groupe de travail sur la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle. La Norvège coopère étroitement avec les polices des pays nordiques, des États de la Baltique et de la région de Barents. Le projet conjoint dans la région de Barents est axé notamment sur l'achat de faveurs sexuelles à des mineurs et sur la traite des enfants.

Soutien pour des mesures visant à réduire le recrutement dans les pays d'origine.

Grâce au Programme d'action pour combattre la traite des êtres humains, à la Stratégie en faveur des femmes et de l'égalité entre les sexes dans le domaine de la coopération pour le développement (1997-2005) et au Programme d'action pour éliminer la pauvreté dans le sud autour de 2015, la Norvège soutient des projets gérés par des organisations norvégiennes et internationales afin d'améliorer la situation de femmes et d'enfants dans leur pays d'origine et contribuer ainsi à réduire le recrutement de futures victimes de la traite des êtres humains. Des campagnes d'information et des programmes axés sur l'éducation, l'emploi et la réinsertion offrent de nouvelles possibilités aux femmes et aux enfants. Dans les projets de coopération pour le développement, on met l'accent sur le renforcement des droits des femmes et des enfants, notamment en ce qui concerne les groupes

vulnérables. Les missions diplomatiques de la Norvège identifient des projets et des mesures appropriés en coopération avec des autorités et des organisations nationales; en réponse à des initiatives des pays récipiendaires, la Norvège soutiendra les efforts déployés pour combattre la traite des êtres humains dans les nouveaux pays membres de l'Union européenne.

Conditions pour obtenir une période de réflexion et un permis temporaire de résidence en Norvège

Les victimes du trafic des êtres humains qui ne sont pas légalement des résidents en Norvège peuvent bénéficier d'une période de réflexion d'au moins 45 jours. Cela signifie que toute décision de rejet ou d'expulsion peut être suspendue. Les conditions requises pour accorder une période de réflexion sont intentionnellement faciles à satisfaire. Il suffit que la personne concernée soit *censée* être victime de la traite des êtres humains et qu'elle accepte de recevoir une aide et des informations. Cette période de réflexion donne à cette personne la possibilité de réfléchir à sa situation et d'envisager de faire une déclaration à la police. Pendant cette période, elle doit recevoir des renseignements et une assistance et être aidée à signaler les trafiquants à la police. Cette période peut être prolongée. À son expiration, la personne concernée peut recevoir un permis temporaire de résidence et de travail sous certaines conditions. Généralement, elle doit avoir cessé d'être en contact avec les trafiquants. De plus, une enquête ou la préparation de poursuites judiciaires doit être en cours. On a peu utilisé la possibilité d'accorder aux victimes une période de réflexion et l'autorisation temporaire de rester en Norvège. Le Ministère du travail et de l'intégration est en train d'élaborer des directives visant à préciser les conditions requises pour l'octroi d'une période de réflexion et d'un programme d'assistance et de protection et pour la prorogation de cette période. Cette tâche est accomplie en étroite coopération avec les autres autorités concernées.

Les victimes de la traite d'êtres humains qui risquent d'être persécutées si elles sont renvoyées dans leur pays d'origine peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de l'asile ou d'une protection pour des raisons similaires à celles qui sont applicables aux réfugiés. Dans le cadre d'une nouvelle loi sur l'immigration, on prévoit de spécifier que les victimes des êtres humains peuvent obtenir l'asile, pourvu que les autres conditions requises pour bénéficier de l'asile soient remplies.

Méthodes interdisciplinaires pour reconnaître les victimes de la traite des êtres humains

Il incombe principalement aux autorités de la police et de l'immigration de reconnaître les victimes de la traite des êtres humains, mais des institutions, des organisations et des individus peuvent aussi entrer en contact avec elles. La Direction de la police a établi une liste de mesures destinées aux services opérationnels, qui indique les indices que la police doit rechercher et qui est accompagnée d'un guide concernant les enquêtes sur la traite des êtres humains. De plus, une brochure destinée aux victimes potentielles est en voie d'élaboration et contiendra des renseignements sur les institutions et organisations à contacter pour obtenir assistance et protection. Ce guide contiendra aussi une liste interdisciplinaire d'indicateurs permettant d'identifier les victimes de la traite des être humains. On établira, en outre, une liste particulière d'indicateurs et un guide concernant l'identification et le suivi des enfants concernés.

Activités d'information destinées aux prostituées

Il est important que les victimes potentielles de la traite d'être humains reçoivent des renseignements exacts et fiables. Grâce à une collaboration entre les organisations et les services publics qui gèrent des services d'information destinés aux prostituées, les victimes potentielles de la traite des être humains pourront obtenir des renseignements et être aidées à contacter d'autres services d'assistance. Les autorités financent les activités d'information pour les prostituées sous divers chapitres du budget de l'État, comme le programme national pour l'amélioration de la santé sexuelle. Le Ministère de la justice et de la police a contribué à la création d'un service téléphonique d'assistance fonctionnant 24 heures sur 24, qui est géré par le secrétariat des centres d'aide d'urgence. En 2005, ce service d'assistance a reçu des appels concernant 70 femmes et mineurs qui sont des victimes potentielles de la traite des êtres humains.

Accès aux services médicaux et sociaux pour les victimes de la traite des êtres humains.

Les autorités définiront les droits des victimes de la traite des êtres humains en ce qui concerne les services médicaux et sociaux et leur mode d'accès à ces services, compte tenu de leur statut en matière de résidence. En 2004, on a lancé un projet visant à tester un modèle d'assistance et de suivi à appliquer par les services sociaux en faveur des femmes et des enfants qui sont victimes de la traite des êtres humains. Les services de suivi sont fournis par un service d'assistance sociale d'Oslo qui a apporté une aide à 11 femmes en 2005 et contribue à définir les besoins des victimes de la traite des êtres humains en matière d'aide médicale et sociale.

Centres d'accueil pour les femmes victimes de la traite des êtres humains

Le Ministère de la justice finance un projet lancé par le secrétariat des centres d'aide d'urgence et visant à offrir un hébergement protégé et des programmes de réinsertion aux femmes qui sont victimes de la traite des êtres humains. L'un des objectifs de ce projet, qui est dénommé ROSA, est d'aider les autorités et d'autres entités à trouver des logements sûrs adaptés aux besoins des usagers individuels. On a créé neuf centres d'accueil qui sont aussi chargés d'assurer le suivi des victimes pendant la phase de réinsertion. En 2005, 18 femmes ont accepté l'hébergement qui leur été proposé dans le cadre du projet ROSA. Ce projet comprend aussi un service téléphonique fonctionnant 24 heures sur 24 qui fournit des renseignements et une assistance aux victimes de la traite et à d'autres personnes qui sont entrées en contact avec de telles victimes.

Centres d'accueil pour les enfants victimes de la traite des êtres humains

Les besoins des enfants en matière de centres d'accueil et de suivi sont satisfaits grâce aux efforts déployés conjointement par les services locaux d'aide à l'enfance, la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des affaires familiales et d'autres organismes compétents. On est en train de rédiger une circulaire qui définira le rôle et les responsabilités des services d'aide à l'enfance dans le suivi des mineurs qui ont été victimes de la traite des êtres humains. Cette circulaire décrira aussi les responsabilités d'autres services d'assistances aux victimes mineures de la traite. Les autorités sont en train d'organiser des conférences régionales afin d'améliorer les compétences des agents des services d'assistance qui peuvent entrer

en contact avec des mineurs victimes de la traite des êtres humains. L'État rembourse aux municipalités les frais qu'elles ont engagés pour financer des mesures d'aide aux victimes mineures de la traite.

Protection des témoins

La Direction de la police a établi des directives nationales régissant la protection des témoins. Conformément à ces directives, la police et le Parquet ont l'obligation de prévoir la possibilité de menaces et de représailles. En outre, on a mis en place un programme de protection des témoins.

Assistance judiciaire

Les victimes de la traite des êtres humains ont droit à une assistance judiciaire en vertu du système permettant de mettre un avocat à la disposition des victimes ou de la loi relative à l'assistance judiciaire gratuite. Cela signifie que les frais d'assistance judiciaire seront en partie ou en totalité couverts par l'État.

Actuellement, les victimes de la traite des êtres humains peuvent obtenir l'assistance d'un avocat si l'on peut penser que, à cause de l'acte commis, ils subiront des dommages considérables à leur intégrité physique ou à leur santé (voir la deuxième phrase du premier paragraphe de l'article 107 a) Code de procédure pénale), ou bien au cas où une disposition de la procédure pénale couverte par le système d'assistance judiciaire aurait été violée (voir l'article 192 concernant le viol). Le droit à l'assistance d'un avocat prend effet à compter du moment où l'infraction est déclarée à la police.

Au système offrant l'assistance d'un avocat aux victimes s'ajoute le programme d'assistance judiciaire gratuite. En vertu de ce programme, les victimes de la traite des êtres humains ont droit à une assistance judiciaire gratuite, que l'infraction ait été déclarée à la police ou non. Conformément au deuxième paragraphe de l'article 6 de la loi sur l'assistance judiciaire, le Ministère de la justice a institué un service particulier d'aide judiciaire afin d'aider les victimes de violences au foyer à signaler l'infraction commise à la police, et d'organiser des entretiens avec la police etc. Ce service offre aussi l'assistance d'un avocat à certaines personnes, comme les prostituées qui ont été soumises à de mauvais traitements, des menaces ou des actes de coercition de la part de clients ou de proxénètes.

Service de coordination nationale des activités d'assistance et de protection

Un projet pilote intersectoriel doit être lancé afin de veiller à ce que les services requis pour l'assistance et la protection des victimes de la traite des êtres humains soient fournis en temps utile par les organismes publics, non gouvernementaux et bénévoles concernés. Il est essentiel que les victimes bénéficient de ce type d'assistance et de protection pour qu'elles se fassent connaître et témoignent contre les organisateurs de la traite des êtres humains. Ce projet permettra aussi d'élaborer de nouveaux instruments et de mettre en place de nouveaux systèmes afin de satisfaire aux obligations nationales et internationales de la Norvège en ce qui concerne l'assistance et la protection à fournir aux victimes de la traite des êtres humains. On nommera un responsable de ce projet qui sera financé par quatre ministères.

Collaboration entre les autorités et les organisations concernées

On a créé plusieurs instances communes pour instituer une collaboration entre le Ministère, les services gouvernementaux et les organismes actifs dans la lutte contre la traite des êtres humains et pour organiser une coordination de leurs activités. On a mis en place un réseau national de contacts qui est utilisé lorsque les victimes de la traite ne reçoivent pas une aide suffisante des services publics d'assistance. Ce réseau fonctionne depuis avril 2004 et a traité des cas individuels lorsque cela était nécessaire.

Les autorités ont pris l'initiative de créer à Oslo une instance intersectorielle destinée à fournir aux victimes assistance et protection. Cette instance pilote d'Oslo comprend des représentants de la police des institutions sociales, des services de santé, des services d'aide à l'enfance et des organismes compétents. Elle se réunit tous les six mois et a contribué à améliorer les compétences en matière de traite des êtres humains et à renforcer la collaboration entre les autorités et d'autres entités. D'autres villes sont en train de mettre en place des réseaux similaires de coopération. On a aussi créé une instance urbaine s'occupant de prostitution et de traite des êtres humains à laquelle participent les six plus grandes villes du pays. Le but de cette instance est de permettre aux représentants des institutions municipales, de la police et d'organismes compétents de ces villes de mettre en commun des enseignements tirés de l'expérience et des solutions efficaces concernant leurs activités de lutte contre la prostitution et la traite. Cette conférence urbaine se réunit tous les six mois.

Acquérir une meilleure connaissance et une plus grande compréhension de la traite des êtres humains

Les autorités ont fourni une assistance à plusieurs projets de recherche visant à mettre à jour la connaissance et la compréhension de la traite des êtres humains et à faire connaître les progrès réalisés au niveau national et international dans la lutte contre cette traite. Grâce à ces instances intersectorielles, comme le projet pilote d'Oslo, les institutions et organisations s'occupant du problème de la traite ont acquis des connaissances et des compétences dans ce domaine. On est en train de planifier et de lancer plusieurs programmes visant à améliorer ces compétences. La Direction de l'immigration a organisé la première de cinq conférences régionales destinées à promouvoir une coopération intersectorielle dans la lutte contre la traite en accordant une attention particulière aux services d'accueil. Le Ministère du travail et de l'intégration a commandité à la Fondation pour la recherche FAFO et à l'Université Sør-Trøndelag l'élaboration de modules d'enseignement portant sur la traite des êtres humains en général et la traite des enfants en particulier.

La Direction de la police et la zone de police d'Oslo ont organisé des séminaires afin d'améliorer les connaissances des policiers dans le domaine de la traite; de plus, cette Direction et le Directeur du Parquet organiseront ensemble une série de séminaires visant à accroître les compétences de la police et du Parquet à cet égard. D'autre part, la traite des êtres humains sera incluse au programme de l'Académie de police. De plus, on a établi des fiches spéciales énonçant les mesures applicables à l'intention des agents de police et la Direction de la police a élaboré un guide concernant les enquêtes sur les cas de traite des êtres humains. On s'emploiera, en outre, à appliquer des mesures destinées à améliorer les compétences des tribunaux dans le domaine de la traite des êtres humains.

Campagne d'information visant à diminuer le recrutement et la demande

On est en train d'organiser une campagne d'information de trois ans afin de réduire la demande de services sexuels. Cette campagne a pour but de faire mieux connaître ce phénomène à la population et de sensibiliser celle-ci aux liens qui existent entre la demande de services sexuels et la traite de femmes et d'enfants. On cible les jeunes hommes, les acheteurs potentiels et les clients des prostituées, en soulignant qu'il incombe aux hommes de cesser de rechercher des services sexuels.

On a entrepris un processus détaillé visant à définir le groupe cible afin de dialoguer directement avec ses membres. Les groupes particulièrement concernés sont les écoliers adolescents, les militaires, les touristes et les hommes d'affaire. On planifie des mesures particulières permettant de communiquer directement avec les groupes ciblés, afin de dialoguer directement avec eux dans des lieux et des situations où l'on constate des comportements regrettables, qu'il s'agisse de l'école, du lieu de travail ou des lieux de vacances.

Le centre de documentation pour les hommes REFORM a été chargé par le Ministère de l'enfance et des affaires familiales de créer et de gérer le site web www.sexhandel.no. Ce site comprend des renseignements et des faits sur la prostitution et la traite des êtres humains, ainsi qu'une instance de discussion. Le centre REFORM est, en outre, responsable du fonctionnement d'un service de conseils téléphonique et en ligne.

Un autre moyen important de réduire le recrutement et la demande réside dans la mise en place d'un code de déontologie. Dans le rapport No 28 concernant les politiques de personnel, il a été décidé de définir un code de déontologie interdisant aux fonctionnaires d'acheter ou d'accepter des services sexuels. Cette initiative a fait école et d'autres organisations et des employeurs importants ont mis en place des règles similaires.

Avant d'être affecté à des opérations internationales, le personnel norvégien doit recevoir des instructions et des moyens lui permettant de faire face aux problèmes qui peuvent se présenter dans le pays concerné. Le Ministère de la défense et le Ministère de la justice sont responsables de veiller à ce que ce personnel reçoive la formation nécessaire. Celle-ci doit inclure une introduction au Code de conduite des fonctionnaires de l'ONU régissant le comportement personnel et aux Directives de l'OTAN sur la lutte contre la traite des êtres humains applicables aux forces militaires et au personnel civil affecté à des opérations dirigées par l'OTAN. Tous les personnels norvégiens doivent avoir reçu une formation en droit international, particulièrement en ce qui concerne le droit humanitaire et les droits de l'homme au niveau international, y compris les règles relatives aux services sexuels et à la traite des êtres humains.

2. Deuxième partie

2.1 Article 7

Participation à la vie politique

2.1.1 Article 7 a)

Élections et organes élus

Les hommes et les femmes ont évidemment des droits égaux en matière de participation aux fonctions de base de la démocratie. Du point de vue des droits et de l'équité, il est donc important de mettre l'accent sur un équilibre raisonnable entre les sexes en ce qui concerne la participation au vote et les fonctions électives. Du point de vue du pouvoir et de la démocratie, la prise en considération des droits de l'homme constitue naturellement l'argument décisif en faveur de l'égalité de participation.

Cependant, une représentation équilibrée des sexes dans les organes élus est aussi importante du point de vue de la disponibilité de talents et de ressources. Il est évident que la démocratie est renforcée lorsque les représentants politiques sont issus de l'ensemble de la population. On peut aussi considérer que les femmes et les hommes ont des expériences, des besoins et des intérêts différents et qu'une participation égale des femmes est nécessaire pour que cette diversité soit reflétée dans le processus décisionnel politique.

Actuellement, dans les organes politiques, la proportion la plus élevée de femmes se trouve au Gouvernement. La coalition, gouvernementale actuelle comprend le Parti travailliste, le Parti socialiste de gauche et le Parti centriste. Le Gouvernement compte 19 ministres, dont 9 femmes et 10 hommes. Si l'on tient compte des secrétaires d'État et des conseillers politiques, chaque sexe a une représentation de 50 %. Le Premier Ministre est un homme.

Depuis l'élection de 2005, 38 % des membres du Storting sont des femmes, ce qui constitue une légère augmentation par rapport aux élections précédentes où 36,4 % des élus étaient des femmes. Dans le plus grand parti du Storting, le Parti travailliste, 52 % des représentants sont des femmes. Le Parti du progrès est celui qui a la plus faible proportion de femmes élues au Storting (16 %), mais le chef de ce parti est actuellement une femme. Il n'y a presque pas eu d'augmentation de la proportion de femmes dans l'assemblée nationale depuis le milieu des années 1980 où un tiers des membres du Storting étaient des femmes.

Après les élections des conseils municipaux et des conseils de comté de 2003, 35,8 % des membres des conseils municipaux étaient des femmes contre 4,7,6 % des membres des conseils de comté, ce qui constitue une augmentation de 1,7 et 0,70 % respectivement par rapport aux élections précédentes de 1999. Soixante treize des 434 maires du pays sont des femmes, soit environ 17 %. La composition par sexe des commissions municipales est régie par la loi sur l'administration locale qui prescrit que chaque sexe doit être représenté par un minimum de 40 % des membres. La proportion de femmes dans les comités exécutifs municipaux est de 37,9 %, ce qui constitue un pourcentage beaucoup plus élevé que celui qui prévalait pendant la période précédente; 43 % des membres des commissions municipales permanentes sont des femmes, contre 44 % pour la période précédente. La proportion de femmes dans les commissions de comté a légèrement diminué : elle est passée de 41 à

37,9 %. Cependant, la proportion de femmes dans les commissions permanentes de comté a augmenté : elle est passée de 44 % à 46 % pour la période actuelle.

Une thèse de doctorat de 2005 sur l'équité entre les sexes et les systèmes de quota dans les instances politiques locales (Ingrid Gulvik) étudie les processus liés à l'élaboration et à l'application des règles régissant les quotas figurant dans la loi sur l'administration locale. Cette thèse montre que des mesures concrètes comme les systèmes de quotas rencontrent une opposition, que les partis politiques locaux ne placent pas les femmes en tête de leur liste de candidats et que l'on fait peu de choses pour éliminer les obstacles pratiques qui rendent difficile pour les femmes de concilier participation politique et obligations familiales. On considère que le sexe n'a guère de pertinence pour la représentation politique, pas plus, par exemple, que la profession ou l'âge. Les disparités en la matière dans la politique locale sont perçues comme une conséquence de la « nature des femmes », c'est à dire le fait que les femmes ont des enfants. Les hommes sont considérés comme des individus indépendants et objectifs et les femmes comme des personnes subjectives et marquées par leur sexe. On a noté une tendance à la stagnation pendant les 15 dernières années, alors que la proportion de femmes dans la vie politique tend à augmenter. Mais cette tendance n'est pas uniforme; il y a des différences entre les municipalités, entre les partis, entre différents niveaux au sein de la même municipalité et entre les différents niveaux politiques. Cette thèse de doctorat indique que près d'une commission politique sur trois n'est pas conforme au critère figurant dans la loi sur l'administration locale, selon lequel chaque sexe doit être représenté par au moins 40 % des membres des commissions politiques. Elle montre que les modifications législatives ne suffisent pas pour changer la structure du pouvoir en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes et que ces modifications doivent être combinées à un certain nombre de conditions et d'instruments pour qu'une égale participation soit assurée.

Participation des femmes en tant que ministres et au sein du Storting en 2003 et 2005 (en pourcentage)

	2003	2005
Ministres	42 %	47 %
Membres du Storting	37 %	38 %

Il s'avère que le sexe constitue une ligne de partage de plus en plus importante dans la vie politique norvégienne. Précédemment, les lignes de conflit reflétaient davantage les divisions séparant les villes des campagnes et les groupes professionnels entre eux. Il y a une majorité d'électorales dans le Parti socialiste de gauche, le Parti libéral et l'Alliance électorale rouge et les électeurs sont majoritaires au Parti du progrès, au Parti conservateur et au Parti travailliste. Aujourd'hui, il y a moins de femmes et d'hommes qui sont membres de partis politiques que dans les années 1980. Cette baisse est plus marquée pour les hommes. En outre, davantage de femmes que d'hommes exercent leur droit de vote.

Le processus de nomination - un défi majeur

Bien que la politique soit de bien des manières un domaine où l'égalité entre les sexes a progressé de façon considérable, les femmes sont encore nettement sous-

représentées dans presque tous les secteurs politiques, aussi bien à l'échelon local que national.

Un problème récurrent réside dans le fait que les femmes sont sous-représentées en tête des listes de candidats que les partis politiques présentent pour les élections au Storting, les élections locales et les élections au Parlement saami. Une enquête menée par *Kampanjen for flere kvinner i kommunestyrene* (Campagne pour élire davantage de femmes aux conseils municipaux) avant les élections de 2003 montre que des hommes étaient en tête de 77 % des listes. D'après cette étude, il y avait davantage de listes où des hommes occupaient la première et la deuxième place (27 %) que de listes où une femme était en première place (23 %). Même si les femmes sont progressivement mieux représentées sur les listes des partis, leur position inéquitable sur ces listes pose un problème grave à la réalisation d'une représentation équilibrée des sexes dans les organes élus. Le processus de nomination constitue donc un goulet d'étranglement dans le système électoral. Pour atteindre une représentation équilibrée dans les organes élus, il est essentiel qu'il y ait un équilibre entre les sexes en tête des listes électorales. La position des candidats sur ces listes a une grande importance pour les élections, notamment dans les petites circonscriptions et les petits partis.

Le système permettant de modifier les listes pose un problème particulier à ceux qui tentent de réaliser un meilleur équilibre entre les sexes dans la politique à l'échelon local. La possibilité offerte aux électeurs d'influer sur le choix des candidats (par un vote plural et précédemment en rayant des noms de candidats sur les listes) est une pratique qui en général désavantage les femmes. Dans toutes les élections locales depuis 1970, la proportion de femmes a été réduite de 5-10 % du fait de la modification des listes (Hellevik et Bjorklund, 1995). Toutefois, on note certaines exceptions concernant des régions géographiques et des partis politiques. Une expérience au niveau de la politique locale est un élément important pour être élu au Storting et les déséquilibres au niveau local ont donc un impact sur l'équilibre entre les sexes dans l'assemblée nationale.

Efforts déployés au niveau municipal pour accroître la proportion de femmes

L'Association norvégienne des autorités locales et régionales (KS) et les partis politiques ont conjointement lancé le projet *Hvorclan øke kvinneandelen i kommunesektorens makposisjoner?* (Comment accroître la proportion de femmes dans les postes de pouvoir au niveau municipal?). Le but de ce projet est d'amener le pourcentage de femmes occupant des postes influents dans le secteur municipal au moins à 40 % en 2011, et de définir les critères de succès qui sont décisifs pour atteindre cet objectif. Ce projet précisera, en outre, la répartition par sexe des postes municipaux, d'autorité, comme les postes de maire, de président de groupe, de président du conseil etc. Il doit être exécuté en étroite collaboration avec les partis politiques au niveau local et national, car des changements dans les procédures des partis sont nécessaires pour que davantage de femmes occupent des postes de pouvoir. Des séances de discussion seront organisées pour appeler davantage l'attention sur le processus de nomination. L'expérience acquise au cours de ces discussions permettra d'élaborer un guide et une brochure présentant des idées et des suggestions visant à promouvoir davantage de femmes à des postes locaux de pouvoir politique. On prévoit de mettre en place sur internet un site et un espace de discussion concernant ce projet.

Le Parlement saami

Le Parlement saami a été créé en 1989; il est l'organe élu du peuple saami. Avant l'élection du nouveau Parlement en 2005, le Parlement qui était alors au pouvoir a lancé une campagne pour accroître la proportion de jeunes et de femmes sur les listes de candidats et augmenter ainsi la proportion de femmes dans ce Parlement. Cette campagne visait à rendre ceux qui présentaient les listes responsables d'une augmentation de la représentation des femmes au Parlement saami, à contribuer à motiver les femmes pour qu'elles se mettent en tête de liste et à promouvoir la création d'un réseau de femmes. Le Ministère de l'administration locale et du développement régional a participé au financement de cette campagne. Ces efforts ont donné de très bons résultats et la proportion de femmes est passée de 18 % en 2001 à 51 % en 2005. Le Parlement saami a maintenant pour la première fois une femme présidente. De plus, ce Parlement offre un système souple de garde d'enfant qui permet plus facilement aux parents ayant de jeunes enfants d'en être membres. Les représentants au Parlement peuvent emmener leurs enfants et leur garde d'enfant avec eux et ont droit au remboursement de leurs frais de garde d'enfant. En février 2006, le Conseil du Parlement saami a présenté son quatrième rapport sur sa politique d'égalité entre les sexes à l'assemblée plénière du Parlement.

Les immigrants et la participation aux élections.

Au début de 2006, on comptait 387 000 personnes issues de l'immigration en Norvège, ce qui représente 8,3% de la population. Le nombre de ces personnes a augmenté de 6,0 % en 2005. Par comparaison, l'ensemble de la population norvégienne a augmenté de 0,73% l'an dernier; 6,1 % de la population norvégienne est issue d'une immigration non occidentale et les personnes issues de l'immigration occidentale constituent 2,2 % de cette population. Il y a cinq ans, au début de 2001, la population immigrée représentait 6,6 % de la population norvégienne; 2,1 % de ces immigrés étaient d'origine occidentale et 4,5 % d'origine non occidentale. On trouve des personnes issues de l'immigration dans chaque municipalité et ces personnes constituent plus de 10 % de la population dans 14 municipalités. Oslo, la capitale de la Norvège a la plus importante proportion de personnes issues de l'immigration, soit 23%.

Pour les élections locales de 2003, le taux global de participation au vote des immigrés (étrangers et citoyens norvégiens issus de l'immigration) était de 41 %. Ce qui représente une baisse de 2 % par rapport aux élections locales de 1999. Cette baisse est en grande partie due à l'âge de plus en plus jeune des immigrés.

Parmi les citoyens norvégiens issus de l'immigration, il n'y a pas de différence entre les taux de participation au vote des hommes et des femmes. Lors des élections précédentes, la participation au vote dans ce groupe avait été légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Pour ce groupe, les principales disparités en matière de participation au vote sont enregistrées non entre les sexes, mais entre les personnes d'origine occidentale et non occidentale.

Parmi les étrangers, 35 % des femmes ont participé au vote contre 33 % des hommes. Lors des élections précédentes, le taux de participation des femmes avait été considérablement plus élevé que celui des hommes. Cette différence a maintenant été réduite. Dans la catégorie des étrangers ayant le droit de vote, le taux de participation des personnes d'origine occidentale est nettement plus élevé que

celui des personnes d'autres origines. Les disparités entre les sexes dans ces deux groupes sont marginales, mais elles sont plus grandes dans la catégorie des personnes d'origine non occidentales, où 26 % des femmes participent au vote, contre 23 % des hommes.

2.1.2 Article 7 b)

Postes du secteur public

Voir l'article 11 b) concernant les postes de responsabilité du secteur public.

2.1.3 Article 7c)

Organisation non gouvernementales

Les organisations non gouvernementales jouent un rôle clef dans le développement d'un État Providence et dans les efforts déployés pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Les autorités considèrent qu'il importe de maintenir un contact et une coopération avec ces organisations. Il a été recommandé dans les commentaires au présent rapport que les autorités devraient avoir davantage recours aux compétences de ces organisations lorsqu'ils recrutent des participants à des commissions, délégations et groupes d'experts.

Depuis 2000, le Gouvernement a organisé chaque année, en coopération avec l'organisation cadre FOKUS et l'ex-centre pour l'égalité entre les sexes, une conférence d'étape pour assurer le suivi du Programme d'action de Beijing. FOKUS organise les organisations non gouvernementales norvégiennes actives dans le domaine de la coopération pour le développement qui ciblent les femmes, et reçoit un appui financier du Ministère des affaires étrangères. L'examen par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des cinquième et sixième rapports de la Norvège en 2003 et l'application par la Norvège de la Convention pertinente constituaient l'un des sujets examinés par la conférence de 2004.

Il y a relativement peu de différence entre le nombre total d'hommes et de femmes qui sont membres de ces organisations. Chaque sexe est représenté par environ 50 % des membres actifs d'une organisation ou association. Cette participation active augmente nettement avec l'âge; 18% des femmes sont actives dans des syndicats ou des organisations commerciales, contre 17% des hommes. Deux pour cent des femmes ont indiqué qu'elles étaient actives dans des organisations féminines en 2004, ce qui représente une diminution de 50% par rapport à 1997. Il y a beaucoup plus de femmes actives parmi celles qui sont âgées de 45 ans ou plus. 2 % des femmes étaient actives dans un parti politique en 2004, contre 3 % en 2001.

La Direction de l'enfance, de la jeunesse et des affaires familiales affecte des fonds gouvernementaux pour soutenir les opérations et activités d'organisations non gouvernementales qui oeuvrent dans les domaines des affaires familiales et de l'égalité entre les sexes. En 2005, des fonds ont été alloués pour financer des frais de voyages afin de permettre à des membres de 20 organisations de participer aux réunions du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en mars 2005. À compter de 2005, on a inclus les activités liées à la résolution 1325 du Conseil de sécurité parmi les critères pouvant justifier une subvention.

Beaucoup de grandes organisations ont placé les activités relatives à l'égalité entre les sexes au centre de leurs préoccupations et plusieurs d'entre elles ont fait rapport sur les efforts qu'elles ont déployés dans ce domaine dans leurs commentaires sur le présent rapport. Les domaines qui ont bénéficié d'une attention particulière sont les activités visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans le processus décisionnel et la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

L'Association norvégienne des autorités locales s'emploie à promouvoir l'égalité entre les sexes sur les plans national et international, par exemple en encourageant l'égalité entre les sexes en matière de planification locale et régionale et un meilleur équilibre entre les sexes dans la prise de décisions. La plus grande organisation d'employés de Norvège, la Confédération norvégienne des syndicats, a intégré une perspective sexospécifique à toutes ses procédures administratives. Pendant sa convention de 2005, par exemple, la Confédération a inclus, dans son statut, une nouvelle disposition visant à atteindre, dans la mesure du possible, une plus grande égalité entre les sexes dans tous ses conseils, comités et commissions : Article 11, Égalité entre les sexes : concernant les élections et les nominations dans la Confédération, chaque sexe devrait être représenté par au moins 40 % des membres quand cela est possible. Comme plusieurs organisations humanitaires, la Confédération a édicté des directives éthiques interdisant l'achat de services sexuels à l'occasion de voyages ou d'affectations liées aux activités officielles. En outre, la Confédération a préconisé que la Norvège ratifie la Convention 183 de l'OIT concernant la protection de la maternité.

2.2 Article 8.

Représentation au niveau international

En 2006, 431 personnes de nationalité norvégiennes, dont 172 femmes étaient employées dans des organisations internationales; sur les 225 qui servent à l'ONU, 94 sont des femmes. Sur les 166 qui sont employées dans des organisations européennes, y compris l'OSCE et l'OTAN, 63 sont des femmes et sur la quarantaine d'employés des banques de développement, de l'OCDE etc. au moins 15 sont des femmes. Sur les 45 experts associés recrutés par divers organismes des Nations Unies, jusqu'à 35 sont des femmes.

En vertu du paragraphe 21 de la loi relative à l'égalité entre les sexes, chaque sexe doit être représenté à hauteur de 40 % dans les commissions, comités, conseils etc. Cette règle s'applique aussi aux délégations officielles envoyées aux réunions internationales. On ne dispose pas de statistiques sur la représentation de chaque sexe.

Le personnel du Ministère des affaires étrangères compte environ 1 430 personnes dont 52 % sont des femmes. En 2005, 29 % des personnes occupant des postes de responsabilité étaient des femmes. Ce pourcentage s'est légèrement amélioré depuis 2001. Ce Ministère a l'intention d'accroître ses efforts pour faire en sorte que davantage de femmes occupent des postes de responsabilité et a lancé un Programme d'action pour l'égalité entre les sexes dans le service diplomatique (2002-2006). La Norvège a 100 postes diplomatiques, dont 15 sont dirigés par des femmes ayant le titre de consul ou d'ambassadeur. Deux femmes occupent des postes d'ambassadeur en Europe.

2.3 Article 9

Nationalité

La Norvège a adopté une nouvelle loi sur la nationalité. La loi No 51 du 10 juin 2005 relative à la nationalité devrait entrer en vigueur en automne 2006.

Cette nouvelle loi ne fait pas de distinction entre les sexes et, à de nombreux titres, est la continuation de la législation actuelle. L'une des différences les plus importantes par rapport à la législation actuelle est le fait qu'une personne a droit à la nationalité norvégienne si elle remplit toutes les conditions requises. On accorde donc moins d'importance à l'évaluation administrative des candidatures. Toutes les conditions matérielles pour obtenir la nationalité sont énoncées dans la loi qui est accompagnée d'un règlement, alors que la loi actuelle est, en grande partie, une loi-cadre.

Les enfants peuvent obtenir la nationalité norvégienne en présentant une demande après avoir atteint l'âge de 12 ans, même si leurs parents ne sont pas norvégiens ou ne le deviennent pas en même temps qu'eux. Les parents sont traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne le transfert automatique de leur nationalité à leur enfant. La nouvelle loi est fondée sur le principe d'une nationalité unique. Ce principe sera appliqué plus efficacement que par la loi actuelle, notamment parce qu'une personne ayant acquis la nationalité norvégienne qui ne respecte pas la condition selon laquelle elle doit renoncer à tout autre nationalité court le risque que sa nationalité norvégienne lui soit retirée. L'une des conditions requises pour obtenir la nationalité lorsqu'on la demande est d'avoir suivi un cours de langue norvégienne.

Les personnes qui ont reçu la nationalité norvégienne sont ensuite invitées à une cérémonie pour les nouveaux citoyens. La participation à cette cérémonie est facultative, mais les personnes qui y participent doivent prêter serment de loyauté.

2.4 Article 10

Éducation

L'avenir de la Norvège est celui d'une nation fondée sur la connaissance et la Norvège s'emploie à promouvoir l'égalité en matière d'éducation. Depuis le 1er janvier 2006, les garderies, les écoles etc. sont placées sous l'autorité du même ministère, à savoir le Ministère de l'éducation et de la recherche. Cela signifie qu'en Norvège les garderies sont considérées comme faisant partie du processus d'apprentissage. La connaissance est un pouvoir et il est important d'utiliser toutes les ressources humaines, c'est-à-dire les ressources aussi bien des femmes que des hommes. La diversité est un important facteur de créativité et de croissance. Cependant, les femmes et les hommes ont tendance, en Norvège, à choisir des filières traditionnelles en ce qui concerne leur éducation et leur profession. L'équilibre entre les sexes est le plus équitable dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle, mais il devient moins équitable au fur et à mesure que l'on s'élève dans les niveaux d'éducation. Les hommes sont les plus nombreux dans les disciplines techniques et scientifiques et les femmes sont majoritaires dans la formation des maîtres, l'enseignement, la santé et les questions sociales. Les rôles attribués à chaque sexe dans le système éducatif se retrouvent en grande partie sur le marché du travail ou existe aussi des clivages par sexe.

Du fait de ses choix en matière d'éducation, une majorité de femmes est cantonnée dans des emplois moins bien payés que ceux des hommes. Quant aux choix de carrière non traditionnels, ils sont faits par davantage de femmes que d'hommes, car elles ont plus à gagner qu'eux sur le plan financier. Les hommes continueront probablement à être minoritaires dans des emplois où une meilleure répartition entre les sexes serait nécessaire, comme les soins infirmiers ou l'enseignement en général, y compris l'enseignement préscolaire. Jusqu'à ce que les professions où les femmes sont majoritaires soient rémunérées au même niveau que celles où prédominent les hommes, il sera difficile de lutter contre la spécialisation par sexe du marché du travail. L'objectif visant à atteindre une répartition des emplois par sexe plus équitable constitue un défi pour les partenaires sociaux dans les négociations salariales.

Bien que les femmes norvégiennes fassent des choix traditionnels en matière d'éducation et de carrière, la Norvège compte néanmoins une proportion très élevée de femmes ayant reçu une éducation supérieure. Les progrès réalisés par les femmes à cet égard peuvent être décrits comme une révolution silencieuse, une augmentation graduelle qui a complètement changé la représentation des sexes dans l'enseignement supérieur au cours d'une période de 30 ans.

Plus de 21 % des femmes norvégiennes ont reçu une éducation de niveau supérieur (université ou « collège »), contre 16 % des hommes norvégiens. Cependant, il y a encore davantage d'hommes qui ont fait des études supérieures longues (plus de quatre ans).

Dans le groupe d'âge des 25-39 ans, plus de 40% des femmes ont fait des études supérieures (université ou « collège »), contre 18 % dans le groupe d'âge des 60-66 ans. La disparité entre les divers groupes d'âge est beaucoup moins marquée chez les hommes. Dans le groupe des moins de 50 ans, on trouve une plus grande proportion de femmes que d'hommes qui ont un diplôme d'enseignement supérieur, alors que, chez les plus de 50 ans, cette proportion est inversée.

Niveau d'éducation le plus élevé atteint par les femmes et les hommes âgés de 16 ans ou plus âgés, en 1990 et 2004 (en pourcentage)

Niveau d'éducation	1990		2004	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignement primaire	36,3	30,1	21,4	17,6
Enseignement secondaire	49,7	53,0	53,9	59,3
Université ou « collège »(4 ans)	12,7	11,7	21,2	15,9
Université ou « collège »(plus de 4 ans)	1,3	5,2	3,6	7,2

Choix d'une filière dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle

Des choix en matière d'éducation et de profession sont faits tout au long du processus éducatif. Cependant, le choix d'une filière dans un tronc commun d'orientation dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle constitue le premier choix officiel que fait une jeune personne après 10 ans d'études primaires et secondaires. Ce choix a un effet assez important sur la suite des études des élèves concernés, bien qu'il soit aussi possible, d'entrer dans l'enseignement supérieur par une filière d'enseignement professionnel.

La répartition des élèves de première année par filières ne reflète pas seulement les souhaits des jeunes gens concernés. Elle peut aussi être influencée par la capacité d'absorption des différentes filières dans l'ensemble du pays. Néanmoins, les chiffres concernés donnent une assez bonne image des choix des jeunes en matière de filières dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle. Il y a des disparités entre les sexes concernant la répartition des élèves par filières dans la première année de l'enseignement secondaire du deuxième cycle. Dans certaines filières, comme la santé, les études sociales et le dessin, on trouve une majorité de jeunes filles. Dans d'autres, comme le bâtiment et les travaux publics et l'électricité et la mécanique, les garçons prédominent. La répartition des sexes par filière a été relativement stable au cours des dernières années. Depuis la fin des années 1990 jusqu'en 2004, les seuls changements importants dans la répartition des sexes concernaient les filières où il y avait peu de places disponibles, comme les études concernant l'environnement, la chimie et les tâches de transformation. La répartition par sexe dans les nouvelles disciplines qui ont été introduites en 2000 concernant les médias et la communication ainsi que les ventes et les services est plus équitable que dans les autres filières.

On n'a pas effectué récemment d'enquête globale, en Norvège, sur les raisons qui motivent les choix traditionnels en matière d'éducation. L'Institut norvégien d'études pour l'innovation, la recherche et l'éducation a mené des enquêtes de ce type au début des années 1980 et dans les années 1990. On a des raisons de penser que de nombreuses conclusions figurant dans ces enquêtes sont encore valables.

Pour quelles raisons, les jeunes filles font les choix qu'elles font dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle ? L'enquête menée dans les années 1990 fournit notamment les éléments suivants :

- *Pour avoir la possibilité de travailler là où elles vivent.* 16 % des filles faisant des études générales ont donné cette raison, contre 34 % des garçons suivant des cours d'enseignement technique.
- *Pour satisfaire leur intérêt pour certaines disciplines.* Les jeunes filles ont donné cette raison plus souvent que les garçons.
- *Pour trouver un emploi où elles pourront utiliser leurs aptitudes.*
- *Pour trouver un emploi permettant d'avoir des contacts humains.* Trois garçons sur 6 pensaient que ce point était important, contre 6 filles sur 10.
- *Pour avoir la possibilité d'avoir des revenus élevés.* Ceci était considéré comme important par 6 garçons sur 10 suivant des études générales, mais par seulement 3 filles sur 10 faisant des études techniques. Dans ce domaine, un changement est intervenu dans les préférences des jeunes entre 1980 et 1991. En 1980, seulement 2 élèves sur 10 faisant des études générales ont indiqué que des revenus élevés étaient importants, contre 4 sur 10 en 1991 et en 1995.
- *Pour avoir un emploi qui peut être combiné avec les soins aux enfants.* Ce point était important pour 3 garçons sur 10 faisant des études générales et pour 4 filles sur 10 faisant les mêmes études et pour 5 filles sur 10 faisant des études techniques.
- *Pour pouvoir aider les autres.* Ceci était important pour 5 filles sur 10 faisant des études générales et pour 4 filles sur 10 suivant des cours techniques, mais seulement pour 2 garçons sur 10 faisant des études générales ou techniques.

Cette enquête indique que les jeunes filles gardent leur intérêt pour certaines disciplines. Elles consacrent probablement plus de temps et d'énergie à leur travail scolaire. Il sera nécessaire d'accorder une attention continue aux choix de carrière des jeunes et de les encourager à élargir leurs intérêts dans le domaine éducatif.

Pourcentage de filles suivant un tronc commun d'orientation dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle (1998-2004), par filière

<i>Filière</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>
Pourcentage total de filles	49,3	48,5	48,0	47,9
Enseignement général, économie, administration	54,0	52,1	51,5	53,2
Musique, danse, art dramatique	69,1	75,7	73,8	70,8
Sports	40,5	37,5	42,1	41,9
Santé et affaires sociales	90,8	88,5	88,8	87,1
Écologie	41,7	46,5	54,1	54,7
Stylisme	81,3	82,8	84,8	84,8
Hôtellerie	53,2	54,5	56,5	53,7
Bâtiment et travaux publics	2,2	2,1	1,6	1,8
Constructions techniques	9,7	6,8	6,9	5,8
Électricité	4,4	3,8	5,1	3,6
Mécanique	6,0	4,3	5,4	5,6
Chimie et transformation	39,3	35,1	31,2	30,8
Ébénisterie	21,1	17,7	13,8	15,6
Médias et communication		57,1	57,4	53,2
Ventes et services		55,1	59,2	55,8

Source : Bureau central de statistique de Norvège.

Résultats scolaires

L'un des facteurs qui ont influencé le débat sur l'éducation en Norvège depuis le début du millénaire est l'importance croissante accordée aux résultats scolaires. Bien que les élèves et les étudiants fassent des choix traditionnels en matière d'éducation, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Des statistiques issues d'enquêtes internationales importantes et des statistiques sur les notes obtenues par les élèves norvégiens dans l'enseignement secondaire du deuxième cycle indiquent que les filles obtiennent de bonnes notes et aussi qu'elles obtiennent de meilleures notes que les garçons. Ces indications ont nourri un débat sur le point de savoir si les garçons sont maintenant les perdants et si les écoles norvégiennes sont mieux adaptées au développement des facultés cognitives des filles.

Programme pour l'évaluation internationale des étudiants (PISA)

PISA est une enquête internationale menée sous les auspices de l'OCDE qui mesure les connaissances et les compétences des élèves en matière de lecture, de mathématiques et de sciences à la fin de la scolarité obligatoire. L'enquête PISA de

2003 indique que les élèves norvégiens âgés de 15 ans ont obtenu de moins bons résultats en mathématique que lors de l'enquête précédente de 2000. On relève de faibles disparités entre les sexes chez les élèves en science et en mathématiques. Concernant la lecture, les disparités entre les sexes se sont accentuées encore plus en faveur des filles. Cela est dû en grande partie au fait que les garçons norvégiens ont de moins bons résultats en 2003 dans PISA qu'en 2000.

Disparités entre les sexes concernant la lecture

Dans ce domaine, les disparités entre les sexes sont nettement favorables aux filles et les garçons ont moins bien réussi dans PISA en 2003 qu'en 2000. Le tableau 1 indique les disparités en pourcentage entre les garçons et les filles dans les résultats obtenus en matière de lecture pour les trois types de lectures examinés par PISA. Les notes positives sont meilleures pour les filles. Concernant la recherche d'informations, les différences entre les sexes sont légères, notamment au Danemark et en Suède. Les disparités sont plus marquées concernant les tâches qui exigent une compréhension et une interprétation, excepté au Danemark. Toutefois, dans tous les pays nordiques, les filles avaient de meilleures capacités de réflexion et d'évaluation que les garçons. Les filles ont nettement mieux réussi que les garçons concernant la lecture dans PISA lorsque le texte était continu, mais elles ont aussi un peu mieux réussi qu'eux lorsque le texte n'était pas continu.

Disparités entre les sexes en sciences et en mathématiques

Dans l'enquête PISA de 2003, les élèves norvégiens âgés de 15 ans ont moins bien réussi en science, en mathématiques et en lecture que dans l'enquête précédente de 2000. Il y a de légères différences entre les sexes chez les élèves norvégiens en science et en mathématique. Dans tous les pays nordiques, les garçons ont obtenu de meilleurs résultats en mathématiques que les filles. L'Islande, où les filles ont eu de bien meilleurs résultats que les garçons, fait exception. Au Danemark, il y avait peu de disparités entre les sexes en faveur des garçons.

Disparités entre les sexes concernant l'intérêt, la motivation et l'autoévaluation concernant la lecture et les mathématiques

PISA 2000, qui était plus fortement axé sur la lecture, indique que les filles sont motivées en faveur de la lecture et qu'elles lisent davantage que les garçons. Toutefois, les garçons lisent davantage de journaux, de courriels, de pages internet et de bandes dessinées que les filles. Les garçons norvégiens éprouvent beaucoup plus d'intérêt pour les mathématiques que les filles. Les garçons sont motivés par la compétition et par les aspects pratiques d'une discipline. Les filles sont motivées par un apprentissage fondé sur la coopération. Selon PISA, les filles ont une opinion de leur compétences en mathématique très inférieure à celles des garçons. Les chercheurs ont montré que l'autoévaluation positive des garçons se développe avec l'âge dans l'enseignement primaire et dans le secondaire du premier cycle. Les analyses effectuées par l'Institut d'études pour l'innovation, la recherche et l'éducation montrent que les filles doivent obtenir un demi-point de plus que les garçons avant de croire qu'elles sont bonnes en mathématiques.

Enquête internationale sur les mathématiques et les sciences (TIMSS)

L'enquête internationale sur les mathématiques et les sciences est une enquête internationale menée par l'Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire (IEA). La Norvège a participé à TIMSS en 1995 et 2003. Le but principal de cette enquête est de définir les facteurs qui favorisent le plus l'apprentissage des mathématiques et des sciences. En 2003, on a constaté que les filles en quatrième année d'études avaient l'attitude la plus positive à l'égard des sciences, alors que c'est en huitième année d'étude que les garçons ont l'attitude la plus positive à cet égard. Il y a peu de disparités entre les sexes en ce qui concerne les résultats, mais il y a des variations importantes de ces disparités selon les disciplines, notamment dans la huitième année d'étude.

Notes

Les autorités ont publié les notes finales obtenues par les élèves dans l'enseignement secondaire du premier et du deuxième cycle depuis 2002. Il s'agit des notes reçues aux examens et en classe. Les statistiques scolaires pour 2004 concernant le secondaire du premier cycle indiquent des différences nettes entre les notes des filles et celles des garçons, aussi bien pour les notes obtenues aux examens que pour celles reçues en classe. L'analyse de l'enseignement primaire et du secondaire du premier et deuxième cycle effectuée en 2004 par la Direction de l'éducation montre que l'éducation des parents et la situation de famille expliquent la plupart des différences entre les notes des élèves.

Les disparités entre les sexes ne sont pas très grandes mais elles sont homogènes. Dans le secondaire du premier cycle, les filles obtiennent de meilleures notes que les garçons dans toutes les disciplines excepté l'éducation physique. Les élèves immigrés ont des notes un peu plus basses que celles des Norvégiens de souche. En 2004, les filles ont obtenu des notes moyennes finales plus élevées que celles des garçons dans six disciplines sur sept. Ce n'est que dans l'examen final de mathématiques que les filles et les garçons ont obtenus les mêmes résultats. Les filles ont reçu de meilleures notes en classe que les garçons dans toutes les disciplines, excepté l'éducation physique.

Stratégies pour renforcer l'intégration d'une perspective sexospécifique dans l'enseignement primaire et dans le secondaire du premier et du deuxième cycle.

Le Ministère de l'éducation et de la recherche a établi une brochure intitulée *Kjekk og pen* (Beau et séduisant, 2001). Cette brochure fournit des renseignements sur l'égalité entre les sexes et donne des exemples de la manière dont une perspective sexospécifique peut être intégrée dans différentes disciplines et divers domaines. Elle encourage aussi les écoles à prendre des mesures adéquates. Elle est conçue pour être un guide pour l'intégration d'une perspective soucieuse d'égalité entre les sexes dans le primaire et dans le secondaire du premier et du deuxième cycle. Les chefs d'établissements scolaires ont la responsabilité de faire en sorte que les activités en faveur de l'égalité entre les sexes reçoivent un rang de priorité élevé.

Plusieurs autres brochures et guides ont été établis ces dernières années.

- L'ex-Comité de l'éducation (maintenant la Direction de l'éducation) et l'ex-Centre pour l'égalité entre les sexes (maintenant le Médiateur pour l'égalité entre les sexes et la lutte contre la discrimination) ont élaboré ensemble la

brochure intitulée *Ungdom, film og kjønn. Hå for lærere om likestilling* (Jeunesse, films et sexe, guide pour les enseignants sur l'égalité entre les sexes) qui est adaptée au niveau moyen, à l'enseignement secondaire du premier et du deuxième cycle. Ce document, qui porte en particulier sur les rôles attribués à chaque sexe et sur le débat pertinent, a été publié en août 2003; il était accompagné d'un guide pour les enseignants. Il a pour but de sensibiliser les élèves aux caractéristiques des rôles en question, de fournir aux enseignants des instruments éducatifs pratiques et adaptés à l'objectif visé et d'assurer le suivi de certaines questions traitées dans la brochure *Kjekk og Pen*.

- En 2001, à la demande du Ministère de la santé et des affaires sociales et en coopération avec le Ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes, le Conseil de l'éducation a publié un livre intitulé *Samliv. Og seksualitet. Ressursbok for lærere* (Partenariat et sexualité, un ouvrage de référence pour les enseignants). Ce livre vise à améliorer la capacité des enseignants du secondaire du premier cycle et des personnels de santé à guider les jeunes en matière de partenariat, de sexualité et de contraception.
- Afin d'assurer le suivi du projet Choix éducatifs informés, qui a pris fin en 2000, le Conseil de l'éducation a élaboré un guide d'orientation scolaire et professionnelle destiné au conseillers de l'enseignement secondaire du premier et du deuxième cycle. Le but de ce projet était d'encourager les jeunes à faire des choix moins traditionnels en matière d'éducation.

Afin de renforcer l'intégration d'une perspective soucieuse d'égalité entre les sexes, le Ministère de l'éducation et de la recherche a demandé à la Direction de l'éducation d'élaborer une stratégie visant à améliorer l'équilibre entre les sexes dans l'éducation en tenant compte des connaissances actuelles et du résultat des recherches effectuées en ce qui concerne les raisons des choix de carrière faits par les garçons et les filles. Cette stratégie prendra en considération d'autres objectifs importants des politiques éducatives, comme le recrutement dans les disciplines scientifiques et l'emploi des hommes dans les garderies, l'enseignement etc. Elle devrait être prête pendant l'année 2006 et comprendra plusieurs mesures pratiques.

Le Ministère de l'éducation et de la recherche a aussi lancé un programme visant à promouvoir les mathématiques et les sciences intitulé *Realfag naturligvis strategi for styrking av realfagene i 2002-2007* (Les mathématiques et les sciences naturellement stratégie pour renforcer les disciplines mathématiques et scientifiques pendant la période 2002-2007). Cette stratégie est en train d'être révisée et accordera plus d'importance au recrutement des filles dans ces disciplines. Plusieurs centres nationaux participent à ce processus, y compris le Centre pour les mathématiques le centre national pour les mathématiques dans le domaine de l'éducation et Renate le centre national pour la liaison avec les entreprises et les industries en ce qui concerne le recrutement dans les disciplines mathématiques et scientifiques. Ces centres s'emploient plus particulièrement à stimuler l'intérêt des filles et des femmes pour ces disciplines. L'une de leurs tâches est d'accroître le nombre de femmes qui sont candidates à des études et des carrières en mathématiques, et en sciences et technologies.

Recrutement d'hommes dans les garderies et dans l'enseignement

Le système éducatif a l'obligation de fournir des services diversifiés. Les garçons comme les filles ont besoin d'avoir des contacts avec des adultes des deux

sexes pendant leur enfance. Des chiffres du Service central de statistique indiquent que 7 enseignants des écoles sur 10 sont des femmes. Il y a donc un important déficit d'enseignants de sexe masculin. Toutefois, il y a davantage d'hommes aux niveaux élevés du système éducatif.

Recruter un plus grand nombre d'hommes faisait partie des objectifs de la campagne menée en 2002 par le Ministère de l'éducation et de la recherche. Ce Ministère a aussi diffusé le rapport d'un séminaire de 2003 sur l'égalité entre les sexes dans l'éducation et la recherche. À la suite de ce séminaire, on a créé le site *www.menniskolen.no* et on a rédigé un rapport sur l'absence d'hommes dans les écoles et sur les garçons difficiles.

Le Ministère de l'enfance et de l'égalité a aussi élaboré un programme d'action pour l'égalité entre les sexes dans les garderies (2004-2007). Le but de ce programme est de faire en sorte que 20 % des personnes employées dans les garderies soient des hommes. Les statistiques indiquent que la proportion d'hommes n'a augmenté que de 7 à 8 % entre 2002 et 2004. Cependant, un nombre croissant d'hommes sont acceptés dans des cours de formation d'enseignants des établissements préscolaires. En 2004, 13 % des étudiants recrutés étaient des hommes. Toutefois, les statistiques indiquent que seulement la moitié des hommes qui commencent à suivre cette formation la terminent. Les chercheurs pensent que cela est dû principalement au fait que ces hommes ne sont pas acceptés et à leur fierté professionnelle.

Les hommes en tant qu'indicateurs de la qualité des garderies

Les 10 plus grandes municipalités de Norvège, qui constituent le réseau ASSS des Réseaux d'efficacité, représentent environ un tiers de la population. En juin 2006, ces municipalités ont adopté cinq indicateurs majeurs de qualité. L'un des ces indicateurs est la proportion d'hommes employés à des activités élémentaires dans l'ensemble des garderies municipales ou privées. Les municipalités doivent faire rapport sur cette question à partir de 2007. Les données requises seront obtenues des rapports annuels des municipalités et de KOSTRA. Ce rapport constituera un suivi du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes du Ministère de l'enfance et de l'égalité, étant donné que les municipalités estiment que la diversité et l'égalité entre les sexes sont importantes pour la qualité des garderies.

Universités et « collèges »

En 2004, un peu moins de 60% des étudiants inscrits dans les universités et « collèges » norvégiens étaient des femmes. Cette situation n'a pas changé depuis le rapport précédent. Le système éducatif norvégien est soumis à des clivages par sexe, c'est-à-dire qu'il y a de nettes disparités entre les sexes dans les choix de disciplines. Les femmes sont surreprésentées dans les disciplines liées aux soins et à l'éducation, alors que les hommes sont majoritaires dans les disciplines technologiques. Le déséquilibre entre les sexes est le plus important dans les disciplines concernant la santé. Par exemple, 89 % des personnes étudiant les soins infirmiers sont des femmes (2004). Parmi les disciplines concernant la santé, la médecine est la moins soumise au clivage fondé sur le sexe et compte 40 % d'étudiants de sexe masculin. Une tendance peu marquée indique que davantage d'hommes ont été inscrits dans les disciplines liées à la santé en 2004 qu'en 2002. La proportion d'hommes augmente légèrement aussi dans les cours de formation des

enseignants, y compris les enseignants des établissements préscolaires, bien que les femmes constituent encore la majorité des étudiants. D'autre part, les hommes représentent une majorité importante des étudiants en technologie. La proportion de femmes inscrites dans les cours d'ingénierie est tombée de 17 % en 2002 à 15 % en 2005.

Stratégie du Gouvernement visant à encourager des choix éducatifs non traditionnels

Lors de l'évaluation des candidats à l'enseignement supérieur, des points supplémentaires peuvent être attribués aux personnes appartenant à un sexe clairement sous-représenté. À compter du 1^{er} janvier 2005, des points supplémentaires seront attribués aux femmes candidates à certains cours d'ingénierie et d'informatique et à des études dans les domaines agricole et maritime au niveau du « collège ». De même, les hommes reçoivent des points supplémentaires s'ils sont candidats à des études de zootechnie ou à des études vétérinaires. Dans des cas particuliers, le Ministère de l'éducation et de la recherche peut fixer des quotas pour certains cours. À ce jour, des quotas ont été réservés pour des femmes candidates à deux programmes particuliers de maîtrise en ingénierie.

Proportion de femmes dans les postes universitaires

En 1992, les femmes ont obtenu seulement 21 % de tous les doctorats reçus. Cette proportion est passée à 34 % en 1996 et à 35 % en 2000; en 2002, elle a augmenté notablement et elle est passée à 40 % et elle est restée stable à ce niveau depuis lors. On constate maintenant un équilibre raisonnable entre les sexes au niveau du doctorat dans les sciences sociales, les lettres, l'agronomie et la médecine vétérinaire et la médecine. Une tendance favorable est apparue en mathématiques et dans les sciences et technologies, mais il y a encore des progrès à faire en ce qui concerne les technologies.

Pendant la période 1995-2004, la proportion de femmes qui ont obtenu des doctorats est passée en sciences sociales de 29 à 49 %, en mathématiques et en sciences de 27 à 34 %, dans les technologies de 21 à 24 %, en médecine de 38 à 41 % et en agronomie et médecine vétérinaire de 44 à 62 %. Pendant la même période, la proportion de femmes qui ont reçu des doctorats en lettres a baissé de 1 % : elle est passée de 39 à 38 %.

En 2004, seulement 16 % des postes de professeur (les postes universitaires les plus élevés) étaient occupés par des femmes. Ce pourcentage est passé de 13 % en 2001 à 15 % en 2002. Il n'a pas changé entre 2003 et 2004.

Stratégie du gouvernement pour accroître la proportion de femmes occupant des postes universitaires élevés

La répartition par sexe des postes universitaires de rang élevé s'améliore plus lentement qu'on ne le souhaite. Les universités et « collèges » sont donc invités à établir des programmes d'action pour l'égalité entre les sexes, y compris des objectifs ciblés et des mesures pour les atteindre. Une réforme de l'enseignement supérieur (dénommée réforme pour la qualité) a assigné aux établissements d'enseignement supérieur des responsabilités plus larges et plus précises en matière de planification stratégique et de résultats. Ainsi, ce sont les institutions elles-mêmes qui, compte tenu de leurs disciplines, de leur besoins et de leurs directives

fondamentales, formulent des mesures en faveur de l'égalité entre les sexes. Le Ministère de l'éducation et de la recherche suit l'évolution de ces mesures dans les rapports soumis par ces institutions concernant le budget et lors des réunions de gestion avec elles. Dans les lettres de mission adressées aux universités et aux « collègues », il est indiqué que ces institutions doivent, par des mesures portant sur le recrutement des étudiants et par leurs politiques de personnel, s'employer à réaliser des conditions de travail moins marquées par un clivage fondé sur le sexe. Afin de réaliser une répartition plus équitable des postes entre hommes et femmes, certains postes de professeur avaient été réservés à des femmes. En 2001 et 2002, on a, dans le budget, réservé aux femmes 30 nouveaux postes de professeur. Dans un jugement rendu le 24 janvier la Cour de justice de l'AELE a déclaré qu'un tel arrangement violait l'Accord sur l'EEE (Espace économique européen). On a donc mis fin à la pratique consistant à réserver des postes.

Afin d'améliorer le recrutement dans les postes universitaires élevés, on a créé des postes pour des titulaires de doctorats dans les universités et « collègues ». Le pourcentage de femmes occupant ces postes est passé de 34 % en 1994 à 45 % en 1996. En 2003, il a atteint 49 % mais, en 2004, il est retombé à 45 %, son niveau de 1996.

La recherche

Le secteur de la recherche est confronté à deux problèmes principaux en ce qui concerne l'égalité entre les sexes. Premièrement, les femmes sont sous-représentées dans les postes universitaires et cette sous-représentation s'aggrave à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Deuxièmement, la répartition des postes par sexe est faussée dans certaines disciplines et certains secteurs. En 2003, 6 % seulement du personnel universitaire permanent dans le secteur des technologies étaient des femmes. A titre de comparaison, 36 % du personnel permanent en lettres étaient des femmes. La répartition est un peu plus équitable dans les postes soumis au recrutement. La répartition entre les sexes des postes de chercheur dans le secteur privé est moins équitable que dans les autres secteurs.

L'équilibre entre les sexes varie non seulement selon les secteurs, mais aussi en fonction des disciplines. Au printemps 2005, dans le cadre du débat sur un rapport de recherche Vilje (La volonté de recherche), le Storting a adopté à l'unanimité une résolution visant à assurer de bonnes conditions de recherche dans les domaines de l'énergie et de l'environnement, des sciences de la mer, de l'alimentation et de la santé. Ces domaines revêtent une importance extrême pour les entreprises et industries norvégiennes. Il s'agit de former des compétences particulières dans ces disciplines. Le Storting a aussi adopté une résolution concernant les technologies de l'information et des communications (TIC), les nouveaux matériaux, les nanotechnologies et les biotechnologies. Un grand nombre de chercheurs qui s'emploieront à réaliser ces objectifs viendront des facultés de mathématiques, de sciences et de technologie. Comme on l'a déjà indiqué, la proportion de femmes est particulièrement faible dans ces disciplines. En 2003, 13 % des chercheurs en mathématiques et en sciences des universités norvégiennes étaient des femmes; 6 % des employés des disciplines technologiques étaient des femmes. La proportion des femmes professeurs enseignant dans ces disciplines est encore plus faible.

Afin que l'attention accrue accordée à certaines zones thématiques n'aboutisse pas à une aggravation du déséquilibre entre les sexes dans la recherche, des efforts particuliers doivent être déployés pour recruter des femmes en mathématiques, et dans les sciences et technologies et pour faire en sorte que des femmes soient nommées à des postes de rang élevé.

Outre l'attention particulière qui est accordée au renforcement des activités de recherche dans les domaines des affaires, des entreprises et des sciences, on porte un intérêt croissant à l'organisation de la recherche et à son internationalisation. Dans ces secteurs aussi, la Norvège fait face à des défis en matière d'égalité entre les sexes.

La nécessité d'établir une coopération entre grands groupes de chercheurs rend encore plus nécessaire le recours à une gestion professionnelle, et posséder une expérience dans ce domaine deviendra un facteur plus important dans la carrière des chercheurs. Le recrutement de femmes à des postes de gestion de la recherche fera partie des défis à relever dans les mois et années à venir.

Aucun des centres de recherche avancée n'est actuellement dirigé par une femme. Afin de rectifier cette situation, le Conseil de la recherche a annoncé qu'il avait l'ambition de réaliser l'égalité entre les sexes en finançant de nouveaux centres de recherche avancée en 2006. Les candidats doivent intégrer des considérations d'égalité entre les sexes dans la planification des nouveaux centres et définir des objectifs quantitatifs à cet égard. De plus, le Conseil affectera une partie des fonds alloués annuellement aux centres à des mesures en faveur de l'égalité entre les sexes. Un exemple de mesures de ce type est la nomination de femmes aux postes de professeur de niveau II ou des activités visant à encourager des femmes à être candidates à ces postes.

Commission pour l'intégration – les femmes dans les activités de recherche

Afin de renforcer les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes dans les institutions d'enseignement supérieur, en janvier 2004, le Gouvernement a constitué (pour une période initiale de trois ans) une commission chargée d'encourager l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les universités et « collèges ». Cette commission a pour mandat de soutenir des mesures visant à renforcer l'intégration d'activités en faveur de l'égalité entre les sexes dans ce secteur et de faire des recommandations pertinentes à cet objectif. Ces recommandations seront utiles aux universités et « collèges », au Conseil de la recherche et au Ministère. En 2004 et 2005, la Commission pour l'intégration – les femmes dans les activités de recherche s'est employée en priorité à collecter des informations, à établir des réseaux et à encourager les médias à accorder leur attention à la question de l'égalité des sexes dans la recherche et dans le monde universitaire. On considère que ceci est essentiel pour préparer les activités de 2006. Depuis qu'elle fonctionne, cette commission a tenu des réunions avec les responsables politiques et administratifs du Ministère de l'éducation et de la recherche, avec les dirigeants des universités du pays et avec les conseillers pour l'égalité entre les sexes des universités. Elle a aussi pris des contacts avec toutes les autres institutions publiques ou privées d'enseignement supérieur, avec le Conseil national pour la qualité de l'éducation, avec le Conseil de la recherche et d'autres protagonistes concernés. Elle a organisé des séminaires et des conférences sur cette

question et a financé des bourses pour des études de maîtrise concernant des sujets pertinents.

En outre, cette commission a établi le rapport intitulé *Status og planer for likestilling i universitets-og høyskolesektoren 2004* (Situation et plans concernant l'égalité entre les sexes dans le secteur des universités et des « collèges » – 2004). Ce rapport est fondé sur des comptes rendus émanant de toutes les institutions publiques et privées d'enseignement supérieur concernant leur situation actuelle et leurs plans en vue d'intégrer davantage une perspective sexospécifique dans leurs activités. Ce rapport contient des observations établies par les intéressés et ne présente donc pas un examen systématique ou approfondi de la situation dans ce secteur. Les institutions concernées ont adopté trois critères ci-après en matière d'intégration d'une perspective sexospécifique :

- Examen des questions d'égalité entre les sexes dans les plans stratégiques;
- Programmes d'action en faveur de l'égalité entre les sexes – signification de cette question et mesures pratiques;
- Rapports des institutions à la commission à compter de 2004 – situation et stratégie.

Concernant l'égalité entre les sexes dans les plans stratégiques, on relève des variations notables. Si l'on compare universités, « collèges » scientifiques et « collèges » publics, ces derniers sont les pires à cet égard. Seule une petite minorité d'entre eux mentionne l'égalité entre les sexes dans leurs plans stratégiques. Lorsque celle-ci est mentionnée, c'est en tant qu'élément des politiques de personnes et non comme partie intégrante de la planification stratégique globale. En somme, il s'avère que le secteur de l'université a réalisé les plus grands progrès concernant l'intégration de l'égalité entre les sexes dans ses documents de planification stratégique.

La très grande majorité des institutions ont mis en place un programme d'action pour l'égalité entre les sexes. Toutefois, l'application de ces programmes est tributaire, entre autres, de la manière dont l'égalité est comprise et définie, de l'endroit où sont effectuées les activités d'intégration d'une perspective sexospécifique et de l'ampleur réelle des mesures prévues et de leur pertinence. Les questions concernant les objectifs chiffrés, les plans locaux de recrutement, les budgets consacrés à l'égalité entre les sexes, les incitations financières et d'autres types d'instruments ont aussi leur importance. De telles mesures tendent souvent à faire défaut. Malgré des objectifs clairement définis en vue d'atteindre une plus grande égalité entre les sexes, de nombreuses institutions n'ont pas une volonté aussi nette d'appliquer des mesures et, notamment, des mesures de grande ampleur. Il est vrai que ce rapport indique aussi que de nombreuses institutions sont en train de mettre en place des mesures plus concrètes et mieux ciblées, comme des allocations d'études ou des exemptions de droits de scolarité pour les femmes.

Comme il est indiqué précédemment, il y a de grandes disparités concernant les programmes de mesures en faveur des femmes, y compris des mesures spéciales comme l'attribution à des femmes de bourses ou de postes pour les titulaires d'un doctorat. Dans l'ensemble, les universités présentent dans leurs rapports une image plus intégrée et plus volontariste en ce qui concerne l'égalité entre les sexes que le reste du secteur. Cependant, il y a aussi des disparités notables entre les universités.

En d'autres termes, l'ensemble du secteur universitaire semble encore bien loin d'avoir élaboré des stratégies qui reconnaissent que l'intégration d'une perspective sexospécifique en vue d'un meilleur équilibre entre les sexes contribue à réaliser les objectifs stratégiques globaux des institutions Universitaires. Cependant, comme on l'a montré précédemment, il y a des signes dans ce rapport qui indiquent que ce mode de pensée est en train de se répandre.

Il convient de rappeler aussi que la loi sur l'égalité entre les sexes prévoit que les hommes peuvent bénéficier d'un traitement spécial lorsqu'ils sont candidats à des études concernant l'enseignement ou la puériculture, ou bien à des disciplines dans lesquelles ils sont sous-représentés. Le Ministère de l'enfance et de l'égalité a établi un programme d'action pour l'égalité entre les sexes dans le personnel des garderies (2004-2007) qui vise à obtenir que 20 % des employés des garderies soient des hommes. Ces mesures jouent un rôle important dans les efforts déployés pour réduire les clivages fondés sur le sexe dans le marché du travail.

Études concernant les femmes et travaux de recherche sur l'égalité entre les sexes

On effectue en Norvège de nombreux travaux de recherche sur les femmes et sur les questions d'égalité entre les sexes. Le Centre d'études sur les femmes et de recherche sur l'égalité entre les sexes est la plus grande entité de recherche sur les femmes du pays. Ce centre a un caractère interdisciplinaire et relève de l'autorité du Conseil académique de l'Université d'Oslo. Il a été créé en 1986 et il est devenu un organisme permanent en 1997. Il est financé par une subvention de base du Conseil académique et par des fonds extérieurs. Il a pour mandat de susciter, d'encourager et d'exécuter des études sur les femmes et sur l'égalité entre les sexes, de fournir des informations dans ce domaine et de coopérer avec d'autres institutions similaires aux niveaux national et international. Il a vocation d'être un lieu de rencontre pour les chercheurs qui s'occupent des questions relatives aux femmes et à l'égalité entre les sexes et pour les étudiants qui œuvrent dans ce domaine dans le cadre de leur discipline. Ce centre est situé au même endroit que l'Institut nordique d'études sur les femmes et de recherche sur l'égalité entre les sexes.

Le Centre d'information et de documentation sur les études concernant les femmes et la recherche sur l'égalité entre les sexes (KILDEN) (<http://kilden.forskningsradet.no/>) et la publication *Tidsskrift for kjønnsforskning* (Journal de la recherche sur l'égalité entre les sexes) fournissent des renseignements sur les études et les travaux de recherche effectués dans ce domaine.

Le programme d'orientation et les cours de langue norvégienne et d'éducation civique destinés aux immigrants adultes récemment arrivés dans le pays.

La Norvège considère qu'il est important d'intégrer les immigrants dans la société nationale. En juin 2003, le Storting a donc adopté une loi relative à un programme d'orientation destiné aux immigrants récents dans le cadre d'un plan spécial visant à préparer ces immigrants et leur famille réunifiée à participer à la vie professionnelle et sociale. À compter du 1^{er} septembre 2003, les municipalités qui le souhaitaient ont été autorisées à appliquer cette loi sur une base facultative, et à compter du 1^{er} septembre 2004, cette loi est entrée en vigueur pour toutes les municipalités du pays.

Le programme d'orientation comprend des cours à plein temps adaptés aux besoins individuels des intéressés qui sont dispensés pendant une période qui peut durer deux ans, selon le niveau instruction et les capacités des personnes concernées. La loi s'applique à tous les réfugiés récemment arrivés et âgés de 18 à 55 ans qui ont besoin d'acquérir des qualifications de base. La participation à ce programme donne droit à une allocation fixe calculée sur une base individuelle et toute absence illégitime a pour conséquence une déduction sur cette allocation. Au minimum, ce programme doit comprendre des cours de langue norvégienne et d'instruction civique, ainsi que des mesures visant à préparer les intéressés à participer à la vie professionnelle.

Cette loi s'applique aux femmes et aux hommes, mais, dans les travaux préparatoires, il est indiqué qu'elle vise particulièrement à permettre aux femmes de participer à la vie professionnelle. La règle relative au calcul de l'allocation sur une base individuelle a aussi pour but de promouvoir l'indépendance financière des femmes. Cette allocation est versée aux individus concernés et non pas aux époux (habituellement des hommes), comme c'est le cas en Norvège pour l'aide sociale. Ce principe d'ajustement personnel est considéré comme important, notamment pour permettre aux femmes de participer au programme en question, même si elles sont enceintes ou s'occupent de leurs enfants. En coopération avec Réussite des jeunes -Nouvelles entreprises en Norvège, la Confédération des entreprises et industries norvégiennes a élaboré le concept d'une « entreprise d'initiation » destinée à être utilisée dans les programmes d'orientation municipaux. En pratique, plusieurs femmes immigrées ont eu la possibilité de tester leurs capacités en tant que directrices générales grâce à ce projet. Le Centre d'éducation des adultes à Trondheim a aussi testé une « entreprise alpha ». Cet instrument s'est révélé particulièrement utile pour les femmes immigrées sans instruction.

La compétence linguistique est une importante condition préalable à toute participation à la vie sociale nationale. Depuis le 1^{er} septembre 2005, les immigrants récemment arrivés ont le droit et le devoir, en vertu de la législation, de suivre des cours de langue norvégienne et d'instruction civique. L'une des raisons importantes pour laquelle ces cours sont obligatoires réside dans la nécessité de donner aux femmes immigrées une formation en langue norvégienne. Les immigrants sont donc obligés de suivre 300 heures de cours, dont 250 heures de cours de norvégien et 50 heures d'instruction civique. En dehors de ces cours obligatoires, les personnes qui en ont besoin peuvent recevoir jusqu'à 2 700 heures de formation linguistique. Les immigrants doivent avoir suivi ces 300 heures de cours, afin de pouvoir prouver qu'ils ont des connaissances linguistiques suffisantes pour obtenir un permis de résidence permanente ou la nationalité norvégienne.

Ce nouveau système s'applique aux personnes qui ont bénéficié de l'asile, d'un permis de résidence accordé pour des raisons humanitaires ou de protection collective et aux membres de leur famille réunifiée. Les 300 heures de cours obligatoires doivent être suivies pendant les trois premières années passées en Norvège et tous les programmes de formation doivent être suivis pendant les cinq premières années. Des dérogations à ces délais peuvent être accordées s'il peut être prouvé que la personne concernée a été empêchée de participer à ces cours contre sa volonté ou a des responsabilités familiales particulièrement lourdes. Dans les travaux préparatoires à cette loi, il est souligné que les mesures visant à améliorer la situation des immigrants en général doivent être accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité. Le droit et le devoir de suivre des cours de langue

norvégienne et d'instruction civique s'appliquent à chaque individu, quel que soit son sexe. La loi en question prévoit que des plans individuels soient formulés, afin que l'on définisse des solutions souples et adaptées aux besoins de chacun.

Les écoles indépendantes

Les articles 2 et 3 de la loi sur les écoles indépendantes stipule que les activités des écoles indépendantes doivent être conformes aux programmes approuvés par le Ministère. Si une école souhaite avoir un programme différent du programme officiel, elle doit néanmoins faire en sorte que ses élèves reçoivent un enseignement du même niveau que celui prévu par le programme officiel. Ce principe régit l'évaluation de tous les programmes qui s'écartent du programme officiel, que l'école concernée ait une finalité religieuse, éthique ou autre. À cet égard, les autorités accordent une attention particulière à la manière dont sont traitées les questions concernant l'égalité entre les sexes. Il convient de mentionner la deuxième phrase (d) de l'article 1.1 de la loi sur les écoles indépendantes, qui prévoit que l'enseignement dispensé dans ces écoles *doit viser à préparer les élèves à mener une vie responsable dans une société libre, dans un esprit de compréhension, de paix, de tolérance, d'égalité entre les sexes, et d'amitié entre tous les peuples, tous les groupes ethniques, nationaux et religieux et avec toutes les personnes appartenant à des groupes autochtones.*

Il incombe au Conseil d'administration d'une école indépendante de faire en sorte que cette école fonctionne conformément à la législation norvégienne, y compris la loi sur l'égalité des sexes (voir l'article 5.2 de la loi sur les écoles indépendantes). En vertu de l'article 7.2 de la loi sur les écoles indépendantes, le Ministère a la responsabilité d'inspecter ces écoles. Si l'on découvre une violation de la loi sur les écoles indépendantes, des règlements d'application de cette loi ou des conditions d'approbation, le Ministère peut demander, ou prendre, une décision administrative imposant des sanctions plus strictes.

Le Ministère de l'éducation et de la recherche a engagé un processus exhaustif visant à effectuer des modifications détaillées et cohérentes de la loi sur les écoles indépendantes, afin de l'harmoniser avec les politiques du gouvernement. Ce Ministère a informé le Storting que, étant donné les changements intervenus dans les écoles norvégiennes au cours des 10 à 15 années précédentes et l'évolution générale de la société, il est nécessaire d'examiner de façon approfondie ce que l'on peut considérer comme d'autres modes d'éducation et ce qui justifie la création d'écoles religieuses. En automne 2006, on diffusera pour observations des propositions de modifications de la loi sur les écoles indépendantes et on les soumettra au Storting au printemps 2007.

2.5 Article 11

Vie professionnelle

2.5.1 Article 11.1 a)

Le droit au travail

**Renseignements généraux sur le marché du travail, y compris des statistiques
Chiffres clefs concernant les femmes dans la vie professionnelle, 2005 (en pourcentage)**

<i>Emploi</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Population active -Pourcentage de la population âgée de 16 à74 ans	69	76
Chômeurs - Pourcentage de la population active	4,4	4,8
Nombre moyen d'heures par semaine	31	38,1
Travail à plein temps - Pourcentage de Travailleurs;	57 (2004)	87 (2004)
À temps partiel sous-employés - Pourcentage de l'ensemble des Femmes-		
Hommes la population active - travailleurs à temps partiel	73,5 (2004)	26,5 (2004)
Employés du secteur public	47	18

Pour que soit réalisée une égalité complète entre femmes et hommes, il est essentiel que les femmes participent à la vie professionnelle. Depuis le milieu des années 1970, la proportion de femmes économiquement actives a augmenté rapidement. Les femmes constituent actuellement 47 % de la population active. En 2005, 69 % des femmes et 76 % des hommes appartenant au groupe d'âge des 16-74 ans étaient économiquement actifs. Depuis les années 1980, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 40 ans a augmenté d'une façon particulièrement notable.

Malgré les similarités entre les statistiques de l'emploi concernant les femmes et celles qui couvrent les hommes, il reste des disparités majeures en matière d'heures de travail, de rémunération, de secteurs et de pensions. Il y a toujours beaucoup plus de femmes que d'hommes qui sont employées à temps partiel. Cependant, il y a moins de femmes et davantage d'hommes travaillant à temps partiel qu'il y a 10 ans. En 1990, 48 % des femmes travaillaient à temps partiel (contre 9 % des hommes); le chiffre correspondant actuel est de 42 % (contre 12 % des hommes). Les femmes ayant plus d'un enfant âgé de moins de 16 ans sont les plus susceptibles d'être employées à temps partiel. Pour les hommes, le travail à temps partiel est plus commun pendant les études ou vers la fin de la vie professionnelle.

En 2005, le taux de chômage était de 4,8 % pour les hommes et de 4,4 % pour les femmes. Le nombre des hommes et des femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur a augmenté, mais la plupart des femmes et des hommes font des choix de carrière traditionnels et sur le marché norvégien de l'emploi, les clivages fondés sur le sexe sont parmi les plus marqués d'Europe. On trouve un certain équilibre entre les sexes dans certains secteurs, comme la livraison du courrier ou le marketing et la publicité. Dans la mesure où des changements interviennent, ils concernent des femmes qui entrent dans des professions à prédominance masculine plutôt que l'inverse.

Un pourcentage important de femmes économiquement actives est employé dans le secteur public : 69 % des personnes employées de ce secteur sont des femmes, contre 37 % des personnes employées dans le secteur privé. Dans le secteur gouvernemental, la proportion de femmes a augmenté légèrement : elle est passée de 43 % en 2000 à 45 % en 2004. Certains organismes gouvernementaux (voir ci-dessous les forces de défense) ont des difficultés à réaliser un bon équilibre entre les sexes. Une grande majorité des nouvelles entreprises sont des entreprises qui n'emploient qu'une seule personne et des femmes représentaient un tiers des nouvelles entreprises en 2005. Cependant, les femmes représentaient seulement un quart des entreprises existantes employaient une seule personne. Les femmes chefs

d'entreprise se trouvent particulièrement dans les services sociaux et de santé, dans l'éducation et dans d'autres services sociaux et services à la personne.

L'un des objectifs d'Innovation Norvège est de verser 25 % au moins de toutes les subventions (financées par tous les ministères) qu'elle accorde à la création d'entreprises ou de projets orientés vers les femmes. En 2003, 15 % des sommes allouées (prêts, garanties et donc) ont été versés à des projets en faveur des femmes. Pour 2004 et 2005, les pourcentages étaient respectivement de 18 et de 19 %. En 2005, 24 % (des dons consacrés à l'innovation étaient destinés à des activités orientées vers les femmes.

Innovation Norvège gère aussi un projet spécial, *Kvinner i fokus* (Attention prioritaire aux femmes) qui inclut des programmes comme *Candidates au comité*, *Guides de gestion*, *Phare*, *Entreprises universitaires*, et *Femmes d'innovation*. En 2004, Innovation Norvège a dirigé l'exécution d'un projet de l'Union européenne ayant pour but d'examiner les voies d'accès des femmes à la propriété. Dans une lettre d'affectation de crédit pour 2006 du Ministère du commerce et de l'industrie à Innovation Norvège, 10 millions de couronnes norvégiennes ont été alloués à un nouveau programme axé sur l'innovation et l'esprit d'entreprise chez les femmes. Ce Ministère a aussi invité Innovation Norvège à examiner ses programmes afin de voir s'il serait possible d'améliorer ses modes de promotion de l'innovation et de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Ce Ministère s'emploie à élaborer avant la fin de 2006 un programme d'action visant à accroître le nombre de femmes chefs d'entreprise. Les femmes sont considérées comme un groupe important dans le cadre des efforts déployés par le Gouvernement pour inverser l'exode de population venue de zones isolées. Les femmes constituent un groupe cible prioritaire dans le programme 13.50 (Politique pour les régions et districts) du Ministère de l'administration locale et du développement régional. Elles constituent aussi une ressource majeure en matière de création d'emplois. Ce Ministère souhaite encourager les femmes à créer leur propre emploi. Il a donc lancé une campagne particulière ciblant des « jardins d'entreprises », qui sont des centres chargés d'encourager la création de nouvelles entreprises. Neuf millions de couronnes norvégiennes ont été affectés pour soutenir des femmes chefs d'entreprise dans les jardins d'entreprises pendant une « période de trois ans (2006-2008). Ce projet cible particulièrement les femmes travaillant dans la branche d'activité des services. Ces fonds sont acheminés par l'intermédiaire de la Société pour le développement industriel, en étroite coopération avec Innovation Norvège. La proportion de femmes dans les jardins d'entreprises est actuellement de 38 %.

Les immigrants et l'emploi

Parmi les immigrants, les femmes sont moins actives économiquement que les hommes.

Activité économique chez les immigrants et dans l'ensemble de la population, par sexe (quatrième trimestre de 2004)

	<i>Population totale</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Europe occidentale</i>	<i>Amérique du Sud et Amérique centrale</i>	<i>Asie</i>	<i>Afrique</i>
Femmes	66 %	52 %	61 %	54 %	44 %	36 %
Hommes	73 %	62 %	73 %	64 %	56 %	46 %

Ce tableau indique que le taux d'emploi chez les immigrants était de 61 % pour les hommes et de 52 % pour les femmes. Dans l'ensemble de la population, le taux d'emploi était de 73 % pour les hommes et de 66 % pour les femmes. Ces statistiques indiquent aussi que l'activité économique et les disparités entre les sexes concernant cette activité varient selon le pays d'origine. Parmi les immigrants d'origine européenne, 73 % des hommes et 61 % des femmes avaient un emploi. Chez les immigrants originaires d'Amérique du Sud et d'Amérique centrale, les chiffres correspondants étaient de 64 % pour les hommes et de 54 % pour les femmes. Concernant les immigrants originaires d'Asie, le taux d'emploi était de 56 % pour les hommes et de 44 % pour les femmes. Pour les immigrants d'origine africaine, ce taux était de 46 % pour les hommes et 36 % pour les femmes.

Taux de chômage chez les immigrants et dans l'ensemble de la population (troisième trimestre de 2005)

	<i>Population totale</i>	<i>Immigrants</i>	<i>Europe occidentale</i>	<i>Amérique du Sud et Amérique centrale</i>	<i>Asie</i>	<i>Afrique</i>
Total	3,7 %	9,9 %				
Femmes	3,8 %	9,9 %			14 %	17 %
Hommes	3,6 %	9,8 %				

Le taux de chômage enregistré chez les immigrants a diminué d'un point entre le quatrième trimestre de 2004 (9,4 %) et le quatrième trimestre de 2005 (8,4 %). Dans le reste de la population, le taux de chômage est tombé de 3,1 % à 2,6 %. On a enregistré 14 200 chômeurs parmi les immigrants, ce qui signifie qu'un chômeur sur cinq est un immigrant. Pour les immigrants de sexe masculin, le taux de chômage a diminué de 1,4 point de pourcentage entre le quatrième trimestre de 2004 et le quatrième trimestre de 2005. Pour les immigrantes, cette baisse n'était que de 0,4 %. Cette évolution a plus ou moins éliminé la différence entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes chez les immigrants (8,4 % contre 8,3 %). Les immigrants de sexe masculin ont traditionnellement un taux de chômage enregistré notablement plus élevé que celui des femmes. Dans le reste de la population, le taux de chômage était de 2,7 % pour les hommes et de 2,6 % pour les femmes. Dans ce cas aussi, la baisse enregistrée était plus élevée pour les hommes (0,6 %) que pour les femmes (0,3 %).

En 2004, le Ministère du travail et de l'insertion (ex-Ministère de l'administration locale et du développement régional) a lancé un projet pilote afin d'obtenir une vue d'ensemble des connaissances existant en Norvège en ce qui concerne les barrières qui freinent l'obtention de qualifications et d'emplois, eu égard en particulier aux immigrantes d'origine non occidentale. Un rapport fondé essentiellement sur des documents existants a été établi en automne 2004. Ce rapport note que peu de travaux de recherche ont été consacrés précisément aux liens qui existent entre les immigrantes, le système d'acquisition de qualifications et la vie professionnelle et qu'il est nécessaire de collecter davantage de renseignements dans ce domaine. Il recommande que les futurs travaux de recherche accordent davantage d'attention à l'égalité pour les femmes en matière financière et aux facteurs qui les placent dans une position inférieure dans la vie professionnelle. Il renforce l'opinion selon laquelle les immigrantes rencontrent des difficultés particulières en ce qui concerne la vie professionnelle.

Les immigrants de la deuxième génération constituent un groupe de population jeune, et un grand nombre d'entre eux suivent des cours dans des institutions éducatives et ne sont pas encore entrés sur le marché du travail. À la fin du quatrième trimestre de 2004, les statistiques concernant l'emploi indiquent qu'environ 66 % des immigrants de la deuxième génération du groupe des 20-24 ans avaient un emploi, contre 50 % des immigrants de la première génération. Dans la population des non immigrants, le taux d'emploi dans ce groupe d'âge était de 71,6 %. L'un des aspects de la situation en matière d'emploi des immigrants de la deuxième génération et d'origine non occidentale est le pourcentage important de jeunes femmes ayant un emploi. Elles contribuent à améliorer le taux d'emploi des immigrants de la deuxième génération par rapport à celui de ceux de la première génération. Une surprenante constatation montre que, dans le groupe des immigrants de la deuxième génération et d'origine non européenne âgés de 20 à 24 ans, le taux d'emploi des femmes (67 %) est plus élevé que celui des hommes (65 %). Chez les immigrants de la première génération, le taux d'emploi était de 8 % plus élevé chez les hommes (46 % contre 54 %), alors que le taux d'emploi pour les non immigrants était plus ou moins le même pour les deux sexes (environ 71,5 %).

En 2004, Le Ministère de l'administration locale et du développement régional a appuyé un projet intitulé « les 10 premières femmes internationales » qui s'est poursuivi en 2005. Le but de ce projet est de sensibiliser l'opinion et de promouvoir, dans la vie professionnelle norvégienne, une reconnaissance des compétences et des qualifications des immigrantes, notamment de celles qui ne sont pas d'origine européenne. Pour ce faire, on trouve de bons exemples de femmes qui ont réussi dans la vie professionnelle et on décrit les stratégies qu'elles ont utilisées pour surmonter les obstacles. On peut ainsi communiquer cette expérience à d'autres femmes et leur inspirer des stratégies efficaces. Les médias se sont intéressés à ce projet et ont aidé à sensibiliser les candidates.

2.5.2 Article 11.1 b)

Égalité des chances dans la vie professionnelle

Le marché du travail est un domaine important où il convient de s'efforcer de promouvoir l'égalité entre les sexes et d'améliorer d'une façon générale la situation des femmes. La législation sur les conditions de travail comprend des dispositions strictes concernant les conditions de travail et donne aux travailleurs des deux sexes des droits importants en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et les soins aux enfants.

Modifications législatives et mesures pertinentes

On a incorporé dans la loi sur les conditions de travail plusieurs nouvelles dispositions qui contribueront à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. L'un des objectifs visés est de réduire le sous-emploi chez les travailleurs à temps partiel. Pour la plupart des gens, le sous-emploi est un phénomène qu'ils subissent à relativement court terme. Cependant, pour 15 % des intéressés, le sous-emploi dure neuf mois ou davantage. Afin de réduire le sous-emploi, la législation donne aux travailleurs à temps partiel un droit à l'augmentation du nombre de leurs heures de travail que l'employeur doit satisfaire avant de recruter de nouveaux employés. Le nouveau Service de l'emploi et de l'aide sociale (NAV), qui est responsable des organismes officiels d'emploi, est tenu d'aider les personnes qui

sont partiellement au chômage sur un pied d'égalité avec les chômeurs à plein temps. Les personnes employées à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et qui s'inscrivent en tant que personnes au chômage partiel auprès du NAV ont accès aux services de celui-ci. Celles d'entre elles qui ont droit à une prestation journalière de chômage la perçoivent.

La loi sur les conditions de travail comprend aussi un chapitre sur l'égalité de traitement dans la vie professionnelle. La principale disposition de ce chapitre concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe etc. Cette loi fait spécialement référence à la loi sur l'égalité entre les sexes, ce qui confirme que les dispositions interdisant la discrimination de cette dernière loi s'inscrivent aussi dans la loi sur les conditions de travail. Une autre nouvelle disposition de la loi sur les conditions de travail concerne le droit à un horaire mobile, pourvu que ceci soit faisable sans créer d'inconvénient notable à l'entreprise concernée. Un horaire mobile signifie que l'employé peut, dans certaines limites, choisir ses heures de travail. Ce système permet de disposer d'un plus grande souplesse dans la vie quotidienne, ce qui est particulièrement important pour les personnes qui ont des enfants jeunes et pour d'autres personnes qui ont la responsabilité de dispenser des soins. De plus, la loi sur les conditions de travail prévoit que les employés qui effectuent un travail posté ou font des rotations ont droit à des heures de travail hebdomadaire plus courtes. On a soutenu que la méthode qui consiste à comparer travail posté et travail avec rotation a des effets négatifs pour les personnes qui effectuent des rotations. Ce dernier mode de travail est utilisé en général dans des professions où prédominent les femmes, comme les soins infirmiers. Le gouvernement a créé un groupe de travail comprenant des représentants des partenaires sociaux qui est chargé d'établir une définition acceptable des critères applicables à un système tripartite de rotation comparable à un travail posté continu. Ce groupe de travail devrait terminer sa tâche en été 2006.

Emplois à temps partiel non désirés

Les emplois à temps partiel non désirés concernent des personnes qui ont un emploi, mais qui souhaitent faire davantage d'heures de travail et qui, pour diverses raisons, n'ont pas la possibilité de travailler davantage. Le travail à temps partiel non désiré constitue un sous-emploi ou un chômage à temps partiel pour certains groupes de travailleurs. Ces groupes se trouvent notamment dans le commerce de détail, mais ce problème touche aussi des femmes actives dans le secteur social et celui de la santé et quelques femmes dans le secteur éducatif et dans les services techniques du secteur municipal. Dans les secteurs sanitaire et social, cette situation permet de disposer d'une réserve de main d'oeuvre, mais le nombre de personnes concernées est plus faible qu'on le pensait précédemment. On trouve quelques cas d'emploi à temps partiel non désiré dans certains domaines qui ont des périodes à forte intensité de travail pendant la journée ou la semaine, comme les services de garderie pour écoliers. L'Association norvégienne des autorités locales et régionales s'emploie activement à donner davantage de travail aux employés à temps partiel. Ceci est important à la fois pour réduire l'emploi à temps partiel et pour satisfaire des besoins croissants de main-d'oeuvre. Les femmes qui travaillent dans des systèmes de rotation décident souvent d'avoir un emploi à temps partiel afin d'éviter d'avoir des heures de travail mal commodes. De nombreuses municipalités ont mis en place des horaires mobiles, souvent dénommés « rotation souhaitée », en

permettant aux employés de participer au choix des rotations : ceux-ci peuvent ainsi avoir des horaires de loisir et de travail mieux adaptés à leurs besoins.

Les partenaires sociaux ont coopéré à l'exécution d'un projet de recherche et développement (2004- 2005) visant à réduire l'emploi à temps partiel non désiré. Ce projet est financé par les parties prenantes elles-mêmes et 16 municipalités y ont participé. Les municipalités choisies pour participer à ce projet étaient particulièrement motivées ou étaient déjà en train de s'employer à réduire l'emploi à temps partiel non désiré. Ce projet a permis d'élaborer un guide intitulé *Tenke, ville, gjøre virkemidler for uønsket deltid* (Pensez-y, souhaitez le, faites-le instruments pour réduire l'emploi à temps partiel non désiré). Ce guide met en lumière des possibilités d'employer des processus efficaces et suggère de nouveaux modes de pensée qui ont permis de contribuer à réduire l'emploi à temps partiel non désiré dans des municipalités pilotes.

Les femmes atteintes de gêne fonctionnelle

Le sexe est l'un des éléments importants qui influent sur la vie quotidienne des personnes atteintes de gêne fonctionnelle. En Norvège et dans les pays nordiques, on intègre rarement une perspective sexospécifique à la recherche sur les handicaps. Les personnes handicapées sont souvent considérées comme un groupe et l'on fait peu de distinctions entre femmes et hommes, filles et garçons.

Les femmes et les hommes atteints de gêne fonctionnelle ont beaucoup de choses en commun, mais, dans bien des cas, les femmes sont victimes d'une double discrimination. Elles sont quelquefois désavantagées dès le départ par rapport à des hommes se trouvant dans la même situation qu'elles. L'exclusion sociale dont sont victimes les femmes handicapées ne peut être expliquée par leur seul handicap; il faut tenir compte aussi d'une perspective sexospécifique.

Le niveau d'éducation des personnes atteintes d'une gêne fonctionnelle est inférieur à celui du reste de la population. Les disparités sont les plus marquées au niveau du « collègue » et de l'université. Alors que l'enseignement secondaire du deuxième degré est le niveau le plus élevé atteint par 40,7 % des personnes atteintes de gêne fonctionnelle, le pourcentage correspondant pour les personnes non handicapées est de 43,1 %. Le « collègue » ou l'université est le niveau d'éducation le plus élevé atteint par 38,5 % des personnes handicapées et par 46,5 % des non handicapés. Le niveau d'éducation des femmes atteintes de gêne fonctionnelle est légèrement plus élevé que celui des hommes dans la même situation.

Les personnes souffrant d'incapacité professionnelle constituent un groupe cible particulier en ce qui concerne les politiques relatives au marché du travail. Cela signifie que l'on donne la priorité aux personnes atteintes de gêne fonctionnelle dans les mesures concernant le marché du travail et qu'elles font l'objet d'un suivi particulier. On formule des plans de suivi individuels qui portent notamment sur le recrutement, la formation professionnelle et le renforcement des compétences.

Ces mesures sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Le nouveau Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination a aussi été chargé d'appliquer les dispositions interdisant la discrimination de la loi sur les conditions de travail. Ces dispositions proscrivent, sur le marché de l'emploi, toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, ainsi que sur le handicap. Les

autorités attendent beaucoup du nouveau mécanisme de lutte contre la discrimination, qui est conçu pour permettre une approche globale et intégrée en la matière et qui est capable de couvrir tous les types de discrimination, y compris des cas complexes de discrimination multiple.

L'initiative Vie professionnelle sans exclusion invite employeurs et employés à collaborer pour établir des conditions de travail favorables à une bonne santé sur le lieu de travail. Un suivi efficace des personnes en congé de maladie et des personnes handicapées doit réduire le nombre de ces congés et empêcher les intéressés d'être exclus de la vie professionnelle pour des raisons de santé. En 2002, dans le cadre de ces efforts, on a lancé un projet de recherche et de développement afin de déterminer si les politiques adoptées par les employeurs sont efficaces dans la pratique et on a créé des réseaux afin de promouvoir une coopération entre les municipalités, comme le Réseau pour améliorer l'efficacité et le Programme *Flink Med Folk* (Habile avec les autres).

L'enquête sur la main-d'œuvre portant sur le deuxième trimestre de 2005 indique que 47 % des hommes atteints de gêne fonctionnelle étaient employés contre 42 % des femmes dans la même situation. Parmi les personnes ayant un emploi, la proportion de personnes employées à temps partiel était notablement plus élevée chez les personnes atteintes de gêne fonctionnelle que pour l'ensemble des personnes employées (42 % contre 26 %). Les femmes atteintes de gêne fonctionnelle et ayant un emploi représentaient la proportion de loin la plus élevée de personnes employées à temps partiel : 60 % contre 43 % de l'ensemble des femmes ayant un emploi. Pour les hommes, les pourcentages correspondants étaient de 23 % et 12 %.

Les statistiques présentées ci-dessous proviennent de l'enquête sur la main-d'œuvre effectuée par le Bureau central de statistique de Norvège et indiquent le nombre de personnes employées dans divers secteurs qui déclarent qu'elles sont handicapées ou atteintes de gêne fonctionnelle.

Pourcentage de personnes employées atteintes de gêne fonctionnelle

<i>Branche d'activité</i>	<i>Pourcentage de personnes atteintes de gêne fonctionnelle</i>
Agriculture, sylviculture, pêcheries	15,0
Services de santé et services sociaux	11,1
Éducation	9,9
Fourniture d'électricité et d'eau	9,0
Transports et communications	8,9
Bâtiment et travaux publics	8,9
Commerce de détail, hôtellerie, restauration	8,6
Administration publique et défense	8,3
Services commerciaux	6,8
Services financiers	6,7
Production de pétrole et de gaz	6,0
Total	9,2

Source : Bureau central de statistique de Norvège.

Dans le secteur municipal, 75 % des employés sont des femmes. Dans ce secteur, l'âge moyen des employés est 44,7 ans et l'âge moyen de la retraite est de 57,5 ans (KLP -Fonds de pension municipal) et de 58,2 ans (SPK - Fonds de pension d'État). Il y a donc une grande majorité de femmes âgées dans le secteur municipal, dont beaucoup travaillent selon un système par roulement et ont des emplois physiquement et mentalement éprouvants. Il importe donc de prévenir les congés de maladie et l'exclusion.

Au deuxième trimestre de 2005, 64 % de l'ensemble des personnes atteintes de gêne fonctionnelle recevaient une ou plusieurs allocations à cause de cette gêne. 41 % des personnes employées atteintes de gêne fonctionnelle recevaient des allocations. Parmi celles-ci 58 % recevaient une pension d'invalidité contre 69 % de l'ensemble des bénéficiaires de pensions d'invalidité. Davantage de femmes que d'hommes reçoivent des allocations. Sur l'ensemble des personnes handicapées, 69 % des femmes et 59 % des hommes recevaient des allocations, soit une différence de 10 points. Parmi les personnes employées et handicapées, 49 % des femmes et 33 % des hommes recevaient des allocations, soit une différence de 16 points.

En février 2006, la Direction de la santé et des affaires sociales a organisé un séminaire d'un jour sur la question relative aux gênes fonctionnelles et aux femmes. C'est un domaine dans lequel il est grandement nécessaire de former des compétences et d'accroître les activités de recherche.

Les femmes occupant des postes de responsabilité

Bien que les femmes constituent 47 % de la population active, elles sont encore nettement minoritaires dans les postes de responsabilité. En 2004, 29 % de l'ensemble des cadres étaient des femmes, un progrès par rapport aux 26 % enregistré, en 2001.

Le secteur privé

Dans l'ensemble du secteur privé, en 2005, 22 % des personnes occupant des postes de cadres supérieurs étaient des femmes, ce qui représente une baisse de 1 % par rapport à l'année précédente. La proportion de femmes occupant des postes de cadres moyens était de 27 %, comme pendant les deux années précédentes. Il y a des disparités relativement importantes dans la répartition des postes de responsabilités entre femmes et hommes, selon les branches d'activités considérées. Une proportion notable de femmes cadres se trouvent dans l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail. Il y en a aussi beaucoup dans les services sociaux et les services privés. Les données fournies par le Bureau central de statistique indiquent une tendance à la concentration des cadres de sexe féminin dans des compagnies de petite taille ayant peu d'employés et connaissant un taux de renouvellement du personnel peu élevé.

Pourcentage de femmes occupant des postes de cadre dans le secteur privé (2004-2005)

<i>Femmes en pourcentage</i>	2004	2005
Cadres supérieurs du secteur privé	23	22
Cadres moyens du secteur privé	27	27
Membres de conseils d'administration de sociétés par actions		17
Directeur général (toutes entreprises)	16	17
Président-directeur général (toutes entreprises)	12	14

La Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie (NHO) attache de l'importance à la diversité et à ce que davantage de femmes occupent des postes de responsabilité. Cette confédération consacre des ressources importantes à faire en sorte que davantage de femmes soient nommées à des postes de cadres et aux conseils d'administration des entreprises privées, afin de rendre le commerce et l'industrie plus attirants pour les femmes, et de déceler et d'éliminer les barrières qui empêchent les femmes d'accéder à davantage de postes de responsabilité. Ces mesures et ces activités sont exposées dans le projet cadre Avenir des femmes, qui a été lancé en 2003. voir www.nho.no/ff pour avoir davantage de renseignements).

L'Avenir des femmes est un programme de développement et un réseau de femmes de talent. Ces femmes compétentes sont sélectionnées par les cadres supérieurs de leur entreprise. Le but de ce projet est d'impliquer la direction des entreprises, de changer les attitudes et de motiver les présidents-directeurs généraux pour qu'ils deviennent des éléments moteurs des activités visant à permettre à davantage de femmes d'accéder aux postes de cadre et aux conseils d'administration de leur entreprise. Les entreprises prennent un engagement contraignant dans une lettre d'intention et définissent leurs objectifs concernant la place des femmes chez elles. La plupart des entreprises visent à nommer, dans les deux ans, au moins une femme de plus dans un poste de cadre ou dans leur conseil d'administration. La Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie s'est engagée à aider les entreprises à réaliser ces objectifs et à administrer le programme Avenir des femmes.

Les entreprises qui participent à ce programme sont priées de mobiliser les femmes de talent qu'elles emploient et d'identifier celles dont ils pensent qu'elles ont le potentiel de devenir de bons dirigeants et celles qui ont de l'ambition et pourraient être nommées au conseil d'administration. Les femmes choisies participent à un programme de formation adapté à leurs besoins. Ce programme couvre les compétences nécessaires pour siéger au conseil d'administration et pour devenir cadre; les femmes de talent concernées déterminent elles-mêmes la portée de leur formation et décident si elles souhaitent ou non tenter d'obtenir des qualifications formelles en ce qui concerne la gestion et les activités des conseils d'administration. On leur offre aussi des cours dans des domaines comme l'art de raconter, les médias, l'établissement de réseaux, le développement personnel, les finances etc.

Les femmes qui participent au programme Avenir des femmes sont mises en vedette par les média, et les entreprises sont informées de leurs activités. Elles sont

aussi invitées à se joindre à des réseaux établis, à assister à des conférences etc. Elles sont formées aux techniques de construction de réseaux et figurent sur la banque de données de la Confédération (NHO) comprenant les candidatures aux conseils d'administration, qui est disponible sur internet.

Depuis 2003, 480 femmes ont participé au programme Avenir des femmes et sont des candidates potentielles à des conseils d'administration. Des projets spéciaux ont ciblé des sociétés anonymes et des projets régionaux ont été exécutés. Une évaluation du programme indique que 36 % des participantes au projet national ont reçu des offres de siéger à des conseils d'administration pendant ou après leur participation au projet. Dans le cas des projets régionaux, plus de 50 % des participants ont reçu des offres similaires. L'un des effets secondaires positifs de cette opération a conduit de petites entreprises à recruter des femmes à leur conseil d'administration afin d'améliorer le caractère professionnel de leurs activités.

La Confédération est en train d'élargir la portée du programme Avenir des femmes et commence à lancer des projets régionaux dans 10 comtés en automne 2006. Chacun de ces projets a un directeur régional et un comité directeur. Le budget total de ces activités est de 16 millions de couronnes norvégiennes pour une période de deux ans. Ce programme est financé par les autorités des comtés et par Innovation Norvège, ainsi que par la Confédération.

Le secteur public

Concernant le secteur public, divers gouvernements ont estimé qu'il n'était pas satisfaisant que la proportion de femmes occupant des postes de direction dans le secteur public soit trop faible. Étant donné que, en 1997, il n'y avait que 22 femmes dans les postes de direction du secteur public, on a lancé un projet de quatre ans intitulé *Kvinner, kvalitet og kompetanse i staten* (Femmes, qualité et compétence dans le secteur public). L'objectif était d'accroître la proportion de femmes occupant des postes de direction dans le secteur public pour qu'elle atteigne 30 % au plus tard à la fin de 2001. À la fin du projet, la proportion de femmes dans les postes de cadres était de près de 28 %. En 2002, le Gouvernement a adopté une résolution visant à atteindre, au plus tard au 1er juillet 2006, un objectif de 40 % pour les deux sexes. À la fin de 2004, 35 % des 9 000 cadres du secteur public étaient des femmes. La répartition par sexe des postes de cadres supérieurs est moins satisfaisante. À la fin de 2004 seulement 23 % des 300 cadres supérieurs du secteur public étaient des femmes. Récemment, on a donc œuvré plus particulièrement à accroître le nombre de femmes occupant ces postes centraux.

<i>Groupe des cadres</i>	<i>2002</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Tous les cadres du secteur public	26	34	35
Cadres supérieurs	21	23	23

On a appliqué diverses mesures centralisées pour accroître la proportion de femmes parmi les cadres. Depuis 1999, Statskonsult dirige un programme d'encadrement ciblant les femmes cadres du secteur public. Une enquête indique que ce programme encourage les participantes à faire carrière dans les postes de direction. En outre on a institué un réseau et un point de rencontre pour les femmes cadres moyens dans les ministères. On a élaboré de nouvelles procédures régissant le recrutement des cadres supérieurs. Lors de la nomination de chaque cadre

supérieur, dans la mesure du possible, trois candidats au minimum doivent être présentés dont au moins un est une femme. Si l'on recourt à des consultants extérieurs dans le processus de recrutement, leur contrat doit spécifier qu'ils ont l'obligation de présenter sur la liste finale des candidats des deux sexes. En 2004, on a élaboré un projet expérimental de deux ans visant à promouvoir la mobilité des cadres de l'administration publique. On attache une importance particulière à la participation des femmes à ce projet.

Au printemps de 2005, on a effectué une enquête portant sur 1 000 cadres du secteur public et concernant leur intérêt pour une carrière dans les postes de responsabilité de ce secteur et portant sur l'expérience qu'ils ont acquise lorsqu'ils ont été candidats à des postes de direction. Les conclusions de cette étude montrent que les femmes souhaitent devenir des cadres supérieurs autant que les hommes : 40 % des femmes et 43 % des hommes ont déclaré souhaiter devenir des cadres supérieurs dans le secteur public immédiatement ou plus tard.

Les femmes travaillent autant que les hommes et ont autant qu'eux confiance en leur capacités. Parmi les personnes qui ont déclaré qu'elles ne désiraient pas devenir des cadres supérieurs, autant d'hommes que de femmes ont indiqué que leur décision était motivée par un sentiment de considération pour leur famille. Cette enquête a indiqué que plus des deux tiers des cadres avaient été invités une ou plusieurs fois à postuler et que les femmes avaient été invitées aussi fréquemment que les hommes à être candidates à des postes de niveau plus élevé. Cependant, cette enquête a montré une différence importante entre les profils de carrière des hommes et des femmes. *Ces dernières postulent moins souvent que les hommes à des postes de cadres, à moins qu'elles ne soient invitées à le faire; 32 % des femmes n'ont jamais été candidates à un poste sans avoir été priées de postuler, contre 24 % des hommes. En outre, les hommes sont, en général, candidats à davantage de postes que leur collègues féminines : 63 % des hommes, contre 52 % des femmes, ont déclaré qu'ils avaient été candidats à plus de trois postes de cadres au cours de leur carrière.*

La pénurie de femmes cadres a souvent été expliquée par des facteurs propres aux femmes elles-mêmes, à savoir moins de femmes que d'hommes souhaitent devenir cadres, elles sont moins ambitieuses, ont moins confiance en elles-mêmes, travaillent moins et ont plus de difficulté à concilier travail et responsabilités familiales. Les résultats de l'enquête montrent que ces considérations ne s'appliquent pas aux cadres de sexes masculin et féminin du secteur public. Il existe des similarités frappantes entre les priorités des cadres des deux sexes. Cette enquête indique aussi que les employeurs ne font pas preuve de discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne les nominations à des postes de cadres.

Compte tenu des conclusions de cette enquête, le Ministère a lancé un projet permettant d'offrir aux femmes cadres moyens qui souhaitent postuler à des postes plus élevés la possibilité de bénéficier d'un soutien individuel et de conseils de carrière. La durée de ce soutien peut être de 11 mois au maximum. Vingt directrices de départements de divers ministères participent actuellement à ce projet.

Le secteur de la défense

Conformément aux dispositions de la loi sur le service militaire obligatoire, les hommes ont l'obligation de s'acquitter d'un service militaire. Les femmes ne sont pas soumises à cette obligation. Le secteur de la défense est un secteur à prédominance masculine. Le Ministère de la défense et les forces de défense ont pour objectif d'encourager le recrutement de davantage de femmes dans les forces armées et au Ministère de la défense, dans des postes de généralistes et surtout dans des postes d'encadrement. On souhaite aussi garder les personnels féminins qui ont été recrutés et veiller à ce qu'ils aient des chances égales de carrière. En ce qui concerne le personnel militaire des forces de défense (et du Ministère de la défense), l'objectif initial est d'atteindre une proportion de 7 % de femmes. De nombreuses mesures ont été prises à cet effet, y compris l'organisation d'un programme de formation de base pour les femmes qui souhaitent y participer et des mesures visant à améliorer la planification des carrières (ce qui revêt une importance vitale si l'on veut que les personnes concernées puissent concilier carrière et vie familiale). La proportion de femmes dans les forces armées était de 5,05 % en 2004. Au Ministère de la défense, les femmes représentent 29 % du personnel. Au sein de ce ministère, une répartition inégale des postes entre les sexes se manifeste aussi au niveau du personnel de niveau supérieur où la proportion de femmes est de 13 %, c'est-à-dire deux points de moins qu'en 2002 et 2003.

Les politiques de personnel donnent priorité à l'égalité entre les sexes. Le Ministère convoque des femmes à des entretiens avant de procéder à de nouvelles nominations. En 2003-2004, 43 % des personnes interviewées étaient des femmes et, sur 6 personnes nommées, 5 étaient des femmes.

D'avantage de femmes parmi les administrateurs généraux dans les municipalités

En 2003, les femmes n'occupaient que 12 % des postes d'administrateurs généraux. Dans le cadre du projet de recherche et de développement *Gjennomslag kvinner i kommunal toppledelse* (Progrès décisif les femmes hauts fonctionnaires dans les municipalités) exécuté sous les auspices de l'Association des autorités locales et régionales, on s'est employé à accroître la proportion de femmes dans les postes municipaux de responsabilité. En 2005, cette proportion est montée à 14 %. Le but de ce projet était de mobiliser de nouvelles candidates pour des postes de responsabilité, ainsi que de sensibiliser le secteur municipal à la question de la nomination de femmes à des postes de direction. Ce projet avait pour objectif global de renforcer la qualité de l'encadrement du secteur municipal en utilisant l'expérience et les capacités des deux sexes.

Les femmes dans les conseils d'administration

Récemment, on a accordé un rang de priorité élevé à l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration. En décembre 2003, le Storting a adopté la proposition No 97 (2002-2003) à l'Odelsting visant à établir des règles faisant obligation aux sociétés par actions d'avoir, dans leur conseil d'administration, une représentation minimum de 40 % pour chaque sexe. Ces règles sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Les sociétés par actions enregistrées avant cette date ont deux ans pour se conformer à ces règles. Les nouvelles sociétés par action doivent satisfaire les critères requis en matière de représentation des femmes pour être enregistrées.

Les données fournies par le Bureau central de statistique indiquent que, au 1^{er} janvier 2006, 19 % des membres (y compris les membres suppléants) des conseils d'administration des sociétés par actions étaient des femmes. Ces chiffres montrent que les plus grandes sociétés, c'est-à-dire celles qui comptent plus de 100 employés, ont le pourcentage le plus élevé de femmes. Les statistiques de Décision Lindorff indiquent que le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration des sociétés par actions a augmenté notablement au printemps 2005.

Afin de faciliter le recrutement de femmes dans les conseils d'administration, plusieurs ministères ont participé à l'établissement de la banque de données Kvinnenbasen, sur laquelle les femmes souhaitant devenir membres de conseils d'administration peuvent s'inscrire. En août 2006, 4.200 femmes étaient inscrites sur cette banque de données qui contribue à appeler l'attention sur les compétences des femmes : 63 % des femmes inscrites ont une expérience des conseils d'administration et 80 % ont occupé des postes de cadres. Des banques de données ont aussi été mises en place par la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie, par Innovation Norvège et par l'Association des avocats norvégiens. Le Ministère du commerce et de l'industrie a collaboré étroitement avec la Confédération afin d'appeler l'attention sur les femmes candidates à des conseils d'administration dans le cadre du projet Avenir pour les femmes et a fourni une assistance dans la conception et la mise en place de *Styrefaglig møteplass* (Lieu de rencontre pour les candidats aux conseils d'administration et à des postes de dirigeants d'entreprises). En coopération avec l'École norvégienne de gestion, Innovation Norvège a mis à exécution le programme *Styrekandidater* (Candidats à des conseils d'administration) visant à sensibiliser les candidats des deux sexes et à améliorer leurs compétences. De plus, le Ministère du commerce et de l'industrie a financé des enquêtes annuelles afin de suivre l'évolution de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés par actions.

Le Bureau central de statistique a fourni des statistiques sur le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration d'entreprises qui appartiennent totalement ou partiellement à l'État. En septembre 2005, la proportion de femmes élues par les actionnaires au conseil d'administration était de 47,2 % pour les entreprises d'État et de 38,8 % pour les entreprises appartenant partiellement à l'État.

2.5.3 Article 11.1 c)

Éducation

Cette question est traitée principalement sous l'article 10.

2.5.4 Article 11.1 d)

Égalité salariale

En 2005, la rémunération mensuelle des femmes représentait, en moyenne, 84,5 % de celle des hommes (y compris les employés à temps partiel). La raison principale des disparités salariales notables qui existent entre les sexes réside dans le fait que les femmes et les hommes travaillent dans des parties différentes du marché du travail. Ce marché est caractérisé par d'extrêmes clivages sexospécifiques. Les secteurs et professions à prédominance masculine ont des

niveaux de rémunération plus élevés que les secteurs et professions où les femmes sont majoritaires. Cette situation peut être due, en partie, au fait que les systèmes et capacités de négociation varient selon les secteurs et les professions. Le modèle de négociation norvégien est fondé notamment sur le principe selon lequel l'augmentation des rémunérations doit être adaptée aux besoins du secteur concurrentiel. Le *Frontfagsmodell* (modèle de la profession dominante) a contribué à favoriser une croissance économique satisfaisante et un taux de chômage peu élevé, mais il peut aussi expliquer le fait que certains groupes ont un pouvoir de négociation plus grand que d'autres. D'autres facteurs sous-jacents peuvent aussi contribuer à expliquer les disparités existantes. L'écart entre les rémunérations est dû en partie au fait que les femmes et les hommes n'ont pas le même accès aux postes et que les femmes occupent souvent des postes moins bien rémunérés que ceux des hommes. On peut aussi rencontrer des cas où des personnes accomplissant le même travail sont rémunérées différemment. En moyenne l'écart entre les salaires horaires des femmes et des hommes est de 16 % environ. Cet écart est aggravé par le fait que davantage d'hommes que de femmes reçoivent divers types de majorations et de primes. En ce qui concerne le seul salaire contractuel ou salaire de base, la rémunération des femmes représente 85,9 % de celle des hommes. Ce pourcentage tombe à 84,7 % si l'on prend en compte les majorations, et les primes et à 82,8 % si l'on inclut les heures supplémentaires.

Les disparités de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur privé sont les plus marquées dans les professions les mieux payées, c'est-à-dire les cadres, les universitaires et les enseignants des « collèges ». Parmi les cadres, la rémunération mensuelle des femmes représente en moyenne 81 % de celle des hommes. L'une des raisons de cette situation réside peut-être dans le fait que les hommes occupent des postes plus élevés dans la hiérarchie, c'est-à-dire qu'ils ont des postes de cadres d'un niveau supérieur à ceux des femmes. On relève aussi des disparités notables entre les branches d'activité en ce qui concerne les cadres. Les finances offrent l'exemple d'une branche d'activité où existent des disparités relativement importantes entre les rémunérations mensuelles des cadres de sexe masculin et féminin, aussi bien en termes monétaires qu'en termes de pourcentage. Les disparités salariales entre hommes et femmes augmentent avec l'âge des intéressés. Ceci est dû en partie à l'écart entre les générations en ce qui concerne les choix d'éducation et de carrière. Si l'on utilise les chiffres de 2003, une comparaison avec le reste de l'Europe montre que les disparités salariales entre femmes et hommes en Norvège étaient approximativement les mêmes que celles enregistrées, en moyenne, dans les 15 pays membres de l'Union européenne avant son élargissement de 2004. Si l'on inclut les nouveaux membres, l'écart salarial dans l'Union est de 1 % inférieur à celui qui prévaut en Norvège. Concernant les voisins de la Norvège, la situation est à peu près la même en Suède qu'en Norvège, alors que l'écart salarial entre hommes et femmes est plus grand de deux points de pourcentage au Danemark qu'en Norvège.

On peut trouver des renseignements sur la situation financière des femmes et des hommes dans le rapport de la Commission d'information technique sur les revenus acquis. Cette commission comprend des représentants des partenaires sociaux et a pour tâche de fournir des renseignements de base qui sont utilisés dans les négociations salariales. Parmi ces renseignements figure une mise à jour annuelle des disparités salariales entre femmes et hommes. Ces disparités sont corrélées aux principaux domaines faisant l'objet de conventions collectives, aux

branches d'activités, aux groupes d'âge et au niveau d'éducation. Les résultats des travaux de recherche effectués dans ce domaine sont présentés dans le rapport de cette Commission.

Les principaux éléments de ce rapport indiquent que, pour la période 1998-2005, dans tous les domaines faisant l'objet de négociations, les rémunérations des femmes et des hommes se sont rapprochées, excepté pour les cadres des entreprises membres de la Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie et pour les employés de hôpitaux publics.

Ce rapport montre aussi l'écart salarial par branche d'activité. Entre 2004 et 2005, on note une tendance vers le rapprochement des rémunérations des femmes et des hommes en ce qui concerne les employés des hôpitaux publics, de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics, des services commerciaux, de l'enseignement et de l'administration publique centrale. Dans le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, l'intermédiation financière et les municipalités, l'écart salarial s'est accru.

Rémunération moyenne des femmes comparée à celle des hommes, par secteur et en pourcentage (emplois à plein temps)

<i>Secteur</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Ensemble des entreprises	86,6	
Secteur public	90,3	90,8
Enseignement	96,4	97
Municipalités :	92,3	91,9
Relations avec le public	95,6	95,9
Gestion	94,2	94,8
Commerce de détail	85,1	84,2
Hôtellerie et restauration	89,9	89,1
Intermédiation financière	73,3	71,9

En 2005, dans les entreprises comptant plus de 25 employés (ou personnes rémunérées), environ 13% des cadres supérieurs étaient des femmes, et, en moyenne, leur rémunération représentait environ 66% de celle des cadres supérieurs de sexe masculin.

Les disparités salariales entre femmes et hommes sont plus importantes dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans l'ensemble, les niveaux de rémunération sont plus élevés dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le secteur public, les disparités salariales entre femmes et hommes sont moins marquées dans la sphère municipale que dans la sphère étatique. Dans la sphère municipale, on trouve une vaste proportion d'employées de sexe féminin et beaucoup d'emplois à temps partiel.

L'appendice du budget de l'État pour 2006 sur l'égalité « Répartition des ressources financière entre femmes et hommes revenus, emploi et utilisation du temps » fournit aussi des renseignements sur la situation financière des femmes et des hommes. Ce rapport fait apparaître la répartition des ressources financières entre femmes et hommes sur une période de temps plus longue, compte tenu du temps

consacré au travail rémunéré et non rémunéré. Il comprend une ventilation des divers types de revenus des hommes et des femmes. Ces données indiquent qu'une tendance relativement nette vers une plus grande égalité entre femmes et hommes en matière d'utilisation du temps, d'emploi et de revenus s'est développée au cours des 20 à 30 ans passés.

Mesures visant à réduire les disparités salariales entre hommes et femmes

La Norvège a une longue tradition de coopération entre les partenaires sociaux et les autorités, ce qui permet un bon fonctionnement du marché du travail. L'application des résultats des négociations salariales incombe aux partenaires sociaux. Jusqu'à présent il a appartenu aux partenaires sociaux de trouver des solutions pour réduire les disparités salariales entre les sexes. La question de l'égalité entre les sexes est traitée régulièrement à l'occasion des négociations salariales et elle est couverte dans les rapports annuels de la Commission d'information technique sur les revenus acquis, compte tenu des données annuelles ou mensuelles relatives aux rémunérations. Bien que la responsabilité principale des négociations salariales appartienne aux partenaires sociaux, il est nécessaire d'envisager et d'évaluer d'autres mesures.

L'article 5 de la loi sur l'égalité entre les sexes fait obligation aux employeurs de verser aux femmes et aux hommes la même rémunération sans prendre en considération leur sexe. Le droit à une rémunération égale pour un travail d'égale valeur s'applique à toutes les entreprises, indépendamment du fait que le travail en question peut être situé dans différentes professions ou que la rémunération concernée peut être régie par différentes conventions collectives. Le programme politique du Gouvernement indique que, au printemps de 2006, une Commission pour l'égalité salariale sera constituée en tant qu'élément d'une politique concernant le marché du travail, qui portera en particulier sur l'égalité entre les sexes, l'égalité salariale, l'égalité des chances de développement et l'égalité d'accès aux programmes de formation des ressources humaines.

Cette Commission pour l'égalité salariale, qui sera composée d'experts, fournira des renseignements sur les disparités salariales entre hommes et femmes, relèvera les domaines où l'on dispose de renseignements insuffisants, examinera les causes des disparités salariales et envisagera des mesures susceptibles de contribuer à éliminer ces disparités. Elle étudiera aussi la question de l'emploi à plein temps et à temps partiel, en tant que dimension des disparités salariales. Elle fondera ses activités sur la politique d'égalité entre les sexes et sur l'objectif visant à faire en sorte que les femmes et les hommes soient rémunérés sur un pied d'égalité sans prendre en considération leur sexe.

Le Ministère de l'enfance et de l'égalité a financé un projet d'une durée de trois ans, qui est maintenant achevé, afin de tester la qualification des emplois comme méthode pour réaliser l'égalité de rémunération. Il s'agissait d'exécuter un projet pilote comprenant une évaluation directe des emplois sur le lieu de travail, afin de déterminer si cette méthode serait un instrument efficace pour atteindre l'égalité salariale. Ce projet a été exécuté par une firme de consultants, Hartmark Consulting, qui a élaboré un instrument dénommé FAKIS, lequel mesure la valeur et le contenu des emplois sans discrimination sexuelle. ECON Analyse a évalué ce projet et a eu la responsabilité principale d'établir le rapport final.

Ce projet pilote s'appuyait sur l'expérience acquise par 15 entreprises des secteurs public et privé. Il a montré que la qualification des emplois peut constituer un instrument efficace pour déceler des disparités salariales entre femmes et hommes, au sein d'une entreprise donnée et entre des entreprises de secteurs différents. Il a indiqué que le niveau des emplois jouait un rôle majeur dans les disparités salariales entre femmes et hommes, car moins de femmes que d'hommes occupent des emplois ayant une rémunération élevée. Les résultats montrent qu'il y avait peu de disparités salariales systématiques entre femmes et hommes occupant des emplois d'égale valeur, mais que des écarts notables de rémunération existaient pour certains emplois dans 14 des 15 entreprises considérées.

Dans le cadre de ce projet pilote, on a permis à l'ex-Médiateur pour l'égalité entre les sexes d'utiliser l'instrument d'évaluation des emplois (FAKIS) pour appliquer les dispositions relatives à l'égalité entre les sexes. Le nouveau Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination utilise aussi cet instrument. Les autorités municipales emploient FAKIS dans une certaine mesure. La méthode de la qualification des emplois n'est que l'un des nombreux moyens de promouvoir l'égalité salariale. Les dispositions relatives à l'égalité salariale de la loi sur l'égalité entre les sexes ont été renforcées en 2002 et c'est à la suite de ce renforcement que le projet décrit ci-dessus a été lancé. L'obligation d'entreprendre des activités visant à promouvoir l'égalité entre les sexes a aussi été élargie et les entreprises doivent désormais faire rapport sur ces activités et sur la situation réelle de l'égalité entre les sexes dans leurs services, y compris l'égalité salariale. Il y a des critères explicites sur les activités en question. L'emploi du terme « Activité » signifie que non seulement les employeurs doivent éviter de pratiquer la discrimination, mais aussi qu'ils ont l'obligation de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Les employeurs doivent déceler et combattre les disparités indésirables entre les sexes qui existent sur lieu de travail.

2.5.5 Article 11.1 e)

Sécurité sociale et pensions

Une description du système d'assurance national et des pensions versées en application de ce système figure dans le cinquième rapport périodique de la Norvège. Ce système d'assurance national, qui couvre l'ensemble de la population, verse une pension minimum à tous et une pension complémentaire établie d'après les revenus de l'emploi des intéressés. Le mode de répartition de ce système compense, dans une certaine mesure, les différences de revenus. Le système d'assurance national a été créé en 1967 et une pension complémentaire complète est versée après 40 ans d'emploi. Ce qui signifie que ce système ne pourra s'appliquer pleinement qu'en 2007. En 2001, on a constitué une Commission des pensions chargée d'envisager d'apporter des changements fondamentaux au système de pensions. On a pris cette décision, entre autres, parce que des prévisions suscitaient certaines préoccupations quant à la viabilité financière du système d'assurance national dans les 30 à 50 ans à venir. En outre, ce système a évolué vers un mode de répartition plus uniforme que prévu, et l'augmentation du nombre de systèmes de pensions complémentaires liés à l'emploi et de systèmes individuels de pension rendait nécessaire un examen d'ensemble du système national.

La Commission a soumis son rapport en 2004 et il a suscité beaucoup de débats sur l'emploi et la répartition des ressources financières entre les générations.

L'une des principales questions soulevées dans ces débats était l'égalité entre les sexes et plus particulièrement les disparités entre les pensions des hommes et celles des femmes. En 2005, les plus grands partis politiques du Storting ont trouvé un accord sur certaines directives importantes concernant les changements à apporter au système de pensions à compter de 2010. Cet accord est fondé sur le principe selon lequel le nouveau système de pensions doit récompenser l'activité économique davantage que ne le fait le système actuel. Ainsi, le travail au foyer et les soins dispensés aux jeunes enfants doivent être plutôt mieux récompensés qu'actuellement. Toutefois, il importe de noter que, en ce qui concerne la plupart des autres questions très pertinentes à l'égalité entre les sexes, de nombreux points n'ont pas été réglés.

À partir de 2007, les employeurs ont l'obligation de créer des systèmes de pension complémentaire pour leurs employés. Ces systèmes sont soumis à une certaine réglementation légale. Comme il est indiqué dans le sixième rapport périodique, la non sexospécificité des pensions et des contributions a depuis longtemps fait l'objet de discussions. Le 31 mars 2006, le Ministère des finances a présenté une proposition permettant de calculer de façon indépendante du sexe et de l'âge les contributions à certains systèmes de pensions à prestations définies du secteur privé. Cette proposition s'appuie sur un système de calcul des contributions qui est déjà autorisé pour les systèmes de pensions municipaux. Cette proposition est fondée sur un calcul moyen des contributions applicable à plusieurs systèmes de pensions. Les règles proposées laissent aux fonds de pensions et aux entreprises respectivement la possibilité de décider s'ils veulent utiliser ce type de calcul des contributions.

2.5.6 Article 11.2 a)

Discrimination fondée sur la situation matrimoniale et la grossesse.

La réglementation pertinente a été exposée dans les rapports précédents. On peut se reporter à l'article 4.2 du présent rapport. La loi sur les conditions de travail interdit de licencier une employée pour cause de grossesse et de licencier une employée qui est en congé pendant la première année qui suit la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les parents qui sont en congé pendant plus d'un an sont aussi protégés contre un renvoi, mais de façon moins stricte. L'alinéa 1 du deuxième paragraphe de l'article 3 de la loi sur l'égalité entre les sexes interdit explicitement de placer, pour cause de grossesse ou d'accouchement, une femme dans un poste pire que celui qu'elle occuperait normalement. Au cours des deux années passées, l'ex-Médiateur pour l'égalité entre les sexes a remarqué une nette augmentation du nombre de cas où une femme a eu le sentiment d'être victime de discrimination à cause de sa grossesse. En 2003, le Médiateur a traité 74 de ce type. Un an plus tard, le nombre de ces cas était monté à 113. On relève de nombreux cas de discrimination à l'égard de femmes qui sont liés à la grossesse; lors d'entretiens d'embauche, on demande souvent aux femmes si elles sont enceintes ou se proposent de le devenir dans les années à venir. Selon l'interprétation actuelle de la loi sur l'égalité entre les sexes, normalement il n'est pas licite de demander à une employée si elle est enceinte ou si elle a l'intention d'avoir un enfant dans un avenir proche.

Le but de la loi sur les conditions de travail est d'assurer aux employés des conditions de travail de très bonne qualité; l'employeur a l'obligation d'adapter le

travail aux besoins d'une femme enceinte ou de la réaffecter, si elle ne peut pas continuer à faire son travail normal pour des raisons de santé. Il en va de même lorsqu'une femme enceinte en bonne santé s'acquitte d'une tâche susceptible de faire courir un risque au développement du fœtus. En application de la loi sur les conditions de travail, on a adopté une réglementation générale concernant les préjudices causés à la procréation et les conditions de travail (1995). Cette réglementation est formulée de telle façon que tous les facteurs du milieu de travail qui peuvent créer un risque pour la santé du fœtus justifient une réaffectation de l'intéressée. La loi sur les conditions de travail est aussi accompagnée d'une réglementation concernant l'utilisation de rayonnements ionisants, de cytostatiques et de gaz stupéfiants. Il existe aussi des règles particulières concernant les femmes qui travaillent en mer, dans l'aviation et dans l'industrie pétrolière.

2.5.7 Article 11.2 b)

Congés de maternité et d'accouchement

En 2001, 56 951 enfants sont nés en Norvège et le taux de fécondité était de 1,83; en 2005, il était de 1,84. 75 % des femmes ayant des enfants âgés de 1 à 2 ans étaient employées et 41 % d'entre elles travaillaient à temps partiel. Le droit au congé et le droit au congé payé (à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption) sont essentiels pour permettre aux parents de concilier leur travail et les soins à donner aux jeunes enfants.

Conformément aux dispositions de la loi sur les conditions de travail, les parents ont les mêmes droits à un congé d'une durée maximum d'un an à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. Chaque parent a aussi le droit de prendre une autre année de congé pour chaque naissance; il peut exercer ce droit jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. À compter du 1^{er} juillet 2005, la durée des allocations de maternité ou de paternité est de 43 semaines avec une rémunération équivalente à 100 % des revenus du parent concerné, ou de 53 semaines avec une rémunération représentant 80 % de ces revenus. La période ouvrant droit aux allocations de maternité ou de paternité commence trois semaines avant la naissance. La durée des allocations pour adoption est de 40 et 50 semaines respectivement. Les allocations de maternité, de paternité et d'adoption couvrent des revenus représentant jusqu'à six fois le montant de base (364 000 couronnes norvégiennes en 2005). Pour bénéficier d'une allocation de maternité, de paternité ou d'adoption, la personne concernée doit avoir été employée pendant six des 10 mois précédant le versement de l'allocation. Les femmes qui n'ont pas droit à une allocation de maternité ou d'adoption ont le droit de recevoir une somme forfaitaire. Environ 78 % des femmes qui sont enceintes ont droit à une allocation de maternité (2004). Sur la période couverte par l'allocation, les trois semaines précédant l'accouchement et les six semaines qui le suivent sont réservées à la mère pour des raisons de santé. Cinq semaines sont réservées au père (quote-part du père). Cette période a été portée à six semaines à compter du 1^{er} juillet 2006. Ces semaines sont normalement perdues si le père ne les utilise pas. Sous certaines conditions, les parents peuvent se partager les semaines restantes.

Au cours des dernières années, sont intervenus beaucoup de changements et d'améliorations en matière d'allocations de maternité, de paternité et d'adoption; cette évolution est allée dans le sens de davantage d'égalité entre la mère et le père. La quote-part du père, qui a été adoptée en 1993, est un moyen très efficace

d'accroître l'utilisation par le père de son allocation de paternité. En 2004, près de 90 % des pères qui avaient droit à ce congé parental en ont fait usage. Depuis la soumission du sixième rapport périodique de la Norvège, la durée de la quote-part du père a été portée de quatre à cinq semaines à compter de juillet 2005; puis on a adopté une résolution qui l'allonge d'une autre semaine, portant ainsi sa durée à six semaines avec effet au 1^{er} juillet 2006. Pour appliquer cette décision, on allongera la durée de la période couverte par l'allocation qui sera de 54/44 semaines à compter du 1^{er} juillet 2006. En 2005, on a renforcé les droits du père en matière de congé parental : le montant de son allocation compensatoire n'est plus réduit si la mère travaille à temps partiel (50-75 %) avant la naissance. Dans de tels cas, le père était précédemment rémunéré compte tenu du temps d'emploi de la mère.

Depuis l'établissement du rapport précédent, la proportion de pères qui prennent davantage de congé que leur quote-part a augmenté. Cette proportion était de 16-17 % en 2004, contre 6,7 % en 2000. Accroître l'utilisation par les pères de leur quote-part constitue encore un objectif important et le système d'allocations de maternité, de paternité et d'adoption offre des possibilités d'améliorer la situation en ce qui concerne l'égalité des droits du père et de la mère.

En 2005, on a soumis une proposition visant à simplifier les règles régissant les allocations concernant la grossesse, l'accouchement et l'adoption. Il s'agit de les rendre plus simples et plus souples. Cette proposition a pour but d'améliorer la situation des parents qui souhaitent combiner une allocation partielle de maternité, de paternité ou d'adoption avec un emploi à temps partiel, de réduire les possibilités de déroger à la règle concernant l'utilisation de la quote-part du père et de simplifier la réglementation régissant cette quote-part. Il était aussi proposé de changer le nom de l'allocation de maternité, de paternité ou d'adoption et de l'appeler allocation parentale, notamment pour souligner que ce système s'applique à la fois aux mères et aux pères. Ces propositions ont été adoptées et entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Le Ministère de l'enfance et de l'égalité coopère avec plusieurs autres ministères pour améliorer la situation des travailleurs non salariés et leur accorder les mêmes droits qu'aux employés. Actuellement, les travailleurs non salariés ont droit à une allocation représentant 65 % de leurs revenus et doivent avoir une assurance complémentaire pour obtenir une allocation compensatoire de 100 %. L'objectif est de leur permettre de recevoir cette allocation de 100 %, qu'ils aient ou non une assurance complémentaire. En renforçant les droits des travailleurs non salariés, on offrira à ces femmes et à ces hommes de meilleures possibilités de concilier activités professionnelles et responsabilités familiales.

2.5.8 Article II .2 c)

Garderies etc.

Garderies

Il est important que les garderies fonctionnent pendant toute la journée si l'on veut accroître le degré d'égalité entre femmes et hommes. Les garderies et d'autres établissements éducatifs accueillant les enfants sont nécessaires pour permettre aux parents de concilier les soins à donner aux enfants et l'emploi, après la fin de leur congé parental. Il est aussi extrêmement important que les parents qui ont un emploi et élèvent de jeunes enfants puissent bénéficier d'un horaire de travail mobile ou

réduit et avoir la possibilité d'obtenir des congés payés pour rester chez eux si leur enfant est malade.

Les garderies jouent un rôle important en permettant aux parents de concilier leurs obligations familiales et leur participation à la vie professionnelle. En Norvège, les garderies sont des institutions éducatives servant les intérêts de l'enfant et jouant un rôle important dans le processus d'apprentissage. Le secteur des garderies s'est considérablement agrandi au cours de 25 années passées, mais on n'a pas encore pu satisfaire les besoins des familles. Il n'y a, en Norvège, qu'un petit marché en voie de diminution pour la garde payante d'enfants à domicile.

En 2002, 198 262 enfants étaient inscrits dans des garderies. La capacité d'accueil nationale des garderies couvrait 66 % du nombre d'enfants âgés de 1 à 5 ans (les enfants vont à l'école à partir de l'âge de 6 ans). Entre 2002 et 2004, le nombre d'enfants inscrits dans les garderies s'est accru de 14 680 individus et, à la fin de 2004, le taux de couverture était de 72 %. Pour le groupe des 3 à 5 ans, ce taux de couverture était de 88 %. On peut penser qu'il y a des places disponibles dans les garderies pour la plupart des enfants âgés de plus de 3 ans. Pour ceux de moins de 3 ans, il y a des listes d'attente dans de nombreuses zones. Environ 65 % des enfants inscrits dans les garderies sont présents à plein temps (41 heures ou plus par semaine), mais des services à court terme ou à temps partiel sont aussi disponibles. À la fin de 2004, 52 % des garderies norvégiennes appartenaient au secteur privé. Le pourcentage de garderies privées a notablement augmenté au cours des dernières années.

Les garderies sont financées par le Gouvernement central, les autorités municipales et les parents. En 2004, la Norvège a fixé un plafond au paiement des parents. À compter du 1^{er} janvier 2005, ce prix maximum est de 2 250 couronnes norvégiennes par mois. Les familles qui ont plus d'un enfant dans une garderie municipale ont droit à une remise. Les municipalités doivent aussi offrir un programme d'escompte pour les familles qui ont la plus faible capacité de paiement. En 2004, les sommes versées par les parents représentaient 20 % des coûts des garderies municipales et 31 % des coûts des garderies privées.

En 2003, on a conclu un large accord politique sur les futures conditions générales applicables au secteur des garderies. Les objectifs principaux de cet accord concernaient des coûts moins élevés pour les parents et le développement du secteur. Les buts du Gouvernement sont une couverture totale des besoins, un niveau de qualité élevé et des prix bas. Le Gouvernement instituera le droit légal d'obtenir une place dans une garderie quand une couverture totale des besoins aura été réalisée.

Les frais de garde d'enfants encourus pour des enfants de moins de 12 ans donnent aux parents le droit à des abattements fiscaux (dégrèvement parental). Les sommes que les parents paient sont donc réduites par une baisse d'impôt. En 2005, l'abattement consenti a été augmenté pour les parents ayant plus de deux enfants. Les parents isolés dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil ont aussi droit à une prime de garde d'enfant. Cela signifie que les autorités couvrent une partie (66 %) des paiements jusqu'à une certaine limite. Cet arrangement revêt une grande importance pour les parents isolés.

Horaire mobile et allocation de soins

La loi sur les conditions de travail donne au père et à la mère le droit de bénéficier d'un horaire de travail réduit et d'être exempté d'heures supplémentaires. La nouvelle loi sur les conditions de travail institue aussi le droit à un horaire mobile.

Il est très important pour les parents qui travaillent d'avoir droit à des congés payés quand leurs enfants sont malades ou handicapés. Les personnes employées qui dispensent des soins à des enfants de moins de 12 ans ont droit à une allocation de soins pendant 10 jours par an si un enfant ou le parent qui s'en occupe, est malade. Les employés qui ont plus de deux enfants, sont des parents isolés ou ont des enfants qui ont une maladie chronique ou sont handicapés, ont des droits supplémentaires. Les droits des parents qui ont plus d'un enfant ayant une maladie chronique ou handicapés ont été renforcés à compter du 1^{er} juillet 2005. L'allocation de soins est payée par l'employeur. Le système d'assurance national la prend en charge au-delà de 10 jours. Ce système verse une allocation de soins en institution aux personnes qui ont un enfant de moins de 12 ans, lequel est ou a été admis dans une institution de santé pour une période de plus de sept jours. Si l'enfant a une maladie chronique ou est handicapé, le droit à cette allocation est applicable jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 18 ans. Cette allocation de soins en institution peut être versée à compter du premier jour si un enfant de moins de 18 ans a une maladie très grave ou une affection qui met sa vie en péril. Si un enfant est atteint d'une maladie mentale, d'une maladie grave ou d'une maladie qui met sa vie en péril, une allocation de soins en institution est versée, quelque soit son âge. Les deux parents peuvent recevoir cette allocation en même temps si l'enfant souffre d'une maladie très grave. À compter du 1^{er} janvier 2006, une allocation graduelle de soins en institution peut être versée dès le premier jour.

Prestations en espèces

Les prestations en espèces peuvent suppléer et compléter les services offerts par les garderies. Des prestations en espèces sont versées pour des enfants qui n'utilisent pas ou n'utilisent que partiellement, une place dans une garderie qui reçoit une subvention officielle du fonctionnement. Ces prestations sont versées à partir du mois où l'enfant atteint l'âge d'un an et jusqu'au mois précédent celui où il atteint l'âge de trois ans.

Depuis le moment où ces prestations ont été instituées en 1998, on a exécuté un certain nombre de projets visant à étudier les conséquences de ce système, y compris ses effets sur l'égalité entre les sexes.

Comme il est indiqué dans le sixième rapport périodique, on a procédé à des enquêtes pour analyser la manière dont les parents d'enfants d'âge préscolaire organisent leur vie quotidienne. Des enquêtes précédentes ont indiqué que, à court terme (jusqu'en 1999), on n'avait constaté qu'une réduction mineure de l'emploi des mères. Le rapport *Kontantstøtters langsiktige effekter på mødres og fedres arbeidstilbud* (Les effets à long terme des prestations en espèces sur l'emploi des mères et des pères, Bureau central de statistique, 2003) montre que, à plus long terme (jusqu'en 2002), les prestations en espèces ont eu un impact assez notable sur l'emploi des mères. La probabilité qu'elles travaillent et la probabilité qu'elles soient employées, pourvu que ces mères aient été précédemment actives sur le marché du travail, ont nettement diminué entre 1998 et 2002. Pour l'ensemble des

mères, on a noté, en moyenne, une diminution de 3,3/4 heures de travail par semaine entre 1998 et 2002. La probabilité que les mères commencent à travailler dans les trois ans qui suivent leur accouchement a diminué après l'institution des prestations en espèces. Ces prestations ont aussi eu un effet sur l'emploi des pères dans le long terme. Le travail des pères a été réduit de 1,2 heure par semaine. Cette réduction est due en grande partie à une diminution des heures de travail des employés, mais les pères prennent davantage de congés qu'auparavant. La réduction des heures de travail est donc nettement plus grande chez les mères que chez les pères. Cela pourrait avoir un effet négatif sur l'égalité entre les sexes et contribuer au maintien des rôles traditionnellement attribués à chaque sexe.

Le Gouvernement considère qu'il est essentiel de faire en sorte que les garderies fonctionnent pendant toute la journée. Lorsque les besoins en matière de garde d'enfants seront pleinement couverts, au plus tôt en 2008, le régime de prestations en espèces sera modifié. Le gouvernement conservera un système réduit de prestations en espèces pendant le reste de la période concernée.

Pendant les consultations, on a exprimé le désir d'obtenir des renseignements sur les bénéficiaires de prestations en espèces. On dispose de peu de statistiques dans ce domaine et les renseignements de ce type n'indiqueront pas exactement quelles sont les personnes qui choisissent réellement les prestations en espèces, tant que les garderies existantes ne couvriront pas pleinement les besoins.

D'autre part, on peut examiner l'évolution de la situation en commençant par la période précédant l'adoption des prestations en espèces, par exemple en étudiant la participation des femmes à la population active. Il convient de se reporter au sixième rapport périodique de la Norvège et aux observations ci-dessus.

Il peut aussi être intéressant de considérer les bénéficiaires de prestations en espèces dans certains groupes. En août 2006, le Bureau central de statistiques a publié un rapport sur l'utilisation des prestations en espèces par les parents d'enfants immigrés d'origine non occidentale. Ce rapport indique que, dans ce groupe, une plus grande proportion d'enfants donne lieu à les prestations en nature que dans l'ensemble de la population : au 1^{er} septembre 2004, les chiffres correspondants étaient 78 % et 62 % respectivement. Pour l'ensemble des enfants âgés de 1 et 2 ans, l'utilisation des prestations en espèces a diminué pendant la période 1999-2004. Toutefois, pendant cette même période, l'utilisation de ces prestations a légèrement diminué pour les enfants d'origine non occidentale. L'amélioration de la couverture des besoins par les garderies n'a donc pas eu d'effet sur l'utilisation des prestations en espèces dans ce groupe.

Les prestations en espèce sont versées aux femmes dans environ 95 % des cas.

2.5.9 Article 1 1.2 d)

Les droits pendant la grossesse

Une femme enceinte qui est obligée de cesser de travailler pour des raisons de santé peut avoir droit à une indemnité de maladie ou à une allocation de grossesse. Une femme enceinte qui est totalement ou partiellement incapable de travailler pour cause de maladie peut avoir droit à une indemnité de maladie en vertu de la loi sur l'assurance nationale. L'employeur paie l'indemnité de maladie pendant les premiers 16 jours d'absence (période incombant à l'employeur). Cependant, en 2002, on a adopté une règle selon laquelle l'employeur a droit à être remboursé par

l'assurance nationale pour l'indemnité versée pendant la période qui lui incombe. Le but de cette disposition est de remédier aux difficultés croissantes rencontrées par les femmes enceintes sur le marché du travail à cause du risque d'absence en congé de maladie.

Une femme enceinte en bonne santé qui doit s'arrêter de travailler à cause de risques concernant le développement du fœtus a droit à une allocation de grossesse, à condition qu'on lui ait ordonné de cesser de travailler et que le travail ne puisse être adapté à ses besoins ou qu'elle ne puisse être réaffectée (voir l'article 11.1 f) de la Convention). En 2004, 1 593 femmes ont reçu une allocation de grossesse. Comme il est indiqué dans le sixième rapport périodique, le droit à une indemnité de grossesse était précédemment réservé aux femmes ayant un emploi. En 2003, ce droit a été donné aussi aux travailleuses non salariées et aux travailleuses indépendantes. On s'emploie à renforcer les droits des travailleuses non salariées en leur accordant le droit à la totalité de l'allocation de grossesse, qu'elles aient ou non une assurance complémentaire (Voir les observations figurant sous l'article 11.2 b) du présent rapport). En 2005 on a présenté un projet de loi concernant le droit à des congés payés selon le montant de l'allocation de grossesse. L'absence de droit à des congés payés cause une perte financière aux bénéficiaires de l'allocation de grossesse, par rapport aux droits des femmes enceintes qui travaillent ou perçoivent des indemnités de maladie.

2.6 Article 12

Santé

En Norvège, l'espérance de vie est de 82 ans pour les femmes et de 77,1 ans pour les hommes. Les femmes reçoivent des pensions d'invalidité plus fréquemment que les hommes. En 2004, 310 900 personnes recevaient une pension d'invalidité : 178 700 femmes et 132 229 hommes. On a noté une forte augmentation du nombre de femmes recevant une pension d'invalidité et ceci correspond à une vigoureuse augmentation de l'activité économique des femmes pendant la période à l'examen.

Le Ministère de la santé et des services de soins a donné priorité à la santé des femmes. Une stratégie pour la santé des femmes a été présentée au Storting dans le rapport No 16 (2002-2003) : *Méthode pour une Norvège en meilleure santé. Politique de santé publique*. Cette stratégie pour la santé des femmes s'appuie, en grande partie, sur le rapport officiel de 1999 (1999 :13) relatif à la santé des femmes (décrit à la page 43 du sixième rapport périodique). Selon cette stratégie, il faut donner la priorité à l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le secteur de la santé et le secteur social, en ce qui concerne la recherche, la formulation des politiques, la prévention et les services. La stratégie pour la santé des femmes couvre un période de 10 ans (2003-2013). On a établi une stratégie particulière pour la santé des femmes afin de traiter celles-ci d'une manière plus équitable qu'elles ne l'ont été précédemment. Le rapport officiel de 1999:13 a décelé une pénurie générale de connaissances spécialisées concernant les femmes et une absence de perspective sexospécifique dans les services de santé. L'intégration d'une approche sexospécifique aux traitements médicaux, aux stratégies de prévention et aux services mettra en lumière des inégalités indésirables entre femmes et hommes.

À ce jour, aucune mesure spécifique n'a été définie ou appliquée dans le cadre de la Stratégie pour la santé des femmes en ce qui concerne les femmes atteintes d'invalidité. Les personnes invalides ont accès aux mêmes services médicaux et ont

les mêmes droits à une assistance médicale quel que soit leur sexe. Dans le cadre du programme d'aide sociale, le Conseil de la recherche administre une allocation de 50 millions de couronnes norvégiennes pour financer pendant une période de cinq ans des travaux de recherche sur l'invalidité et sur les facteurs qui diminuent les capacités fonctionnelles des individus. Le Ministère de la santé et des services de soins a prié le Conseil de la recherche de veiller à ce qu'une perspective sexospécifique soit intégrée dans ses travaux de recherche.

Initiatives

Le Ministère de la santé et des services de soins a pris un certain nombre d'initiatives pour assurer le suivi de la Stratégie pour la santé des femmes.

On a invité les hôpitaux publics à faire en sorte qu'une approche sexospécifique soit adoptée dans le développement des services de santé et que les problèmes particuliers concernant la santé des femmes et des hommes soient traités avec des connaissances et des ressources adéquates. Le Ministère a prié instamment les hôpitaux publics et le Conseil de la recherche de donner priorité à une approche sexospécifique et de sensibiliser les parties prenantes aux différences entre les sexes en ce qui concerne la recherche clinique; ces questions ont été incluses dans le nouveau programme du Conseil.

Le Programme d'action pour prévenir et traiter les fractures dues à l'ostéoporose a été présenté en 2005, et sera suivi de directives pertinentes. Les hôpitaux publics régionaux et la Direction de la santé et des services sociaux ont étudié la question de l'organisation d'une enquête sur l'incidence et le traitement du cancer du sein en Norvège. Dans le cadre du suivi du système de médecine générale, l'Autorité de l'assurance nationale a été invitée à inclure des variables sexospécifiques dans ses statistiques et, par l'intermédiaire de directives relatives à l'évaluation fondée sur la recherche, le Conseil de la recherche a été prié d'intégrer autant que possible une perspective sexospécifique dans les analyses concernant le système de médecine générale.

Le Centre pour la santé des minorités de l'Hôpital universitaire de Ullevål étudie des questions pluridisciplinaires et transdisciplinaires ainsi que les communications interculturelles. L'une des tâches importantes de ce Centre consiste à renforcer les activités de formation et les directives destinées au personnel de santé, afin de permettre à celui-ci de fournir de meilleurs services de santé aux femmes appartenant à des minorités ethniques. Le Centre d'études de la violence et du stress post-traumatique a été créé en 2004 à l'Hôpital universitaire d'Ullevål. Il est notamment chargé d'étudier les moyens de prévenir les violences et les sévices sexuels à l'égard des femmes et de veiller à ce que les femmes qui ont été victimes de violences reçoivent une assistance adéquate.

Le Ministère vise à développer les connaissances relatives à la fréquence, aux facteurs de risque, à la progression et au traitement du syndrome de fibromyalgie. On a intégré une perspective sexospécifique dans les actions de suivi et les plans stratégiques, comme le Plan stratégique pour la prévention du VIH et des maladies sexuellement transmissibles (2002), le Programme d'action pour la prévention des grossesses non désirées et de l'avortement (2004-2008), le Programme d'action pour l'activité physique (2005-2009), le Programme d'action pour combattre la violence au foyer (2004-2007). Plusieurs de ces programmes sont les fruits d'une coopération entre différents ministères. On a exécuté un Plan stratégique pour combattre les

troubles du comportement alimentaire; il sera révisé en 2005 afin de le poursuivre et d'y incorporer de nouvelles mesures. L'une des questions prioritaires concerne le développement des connaissances dans ce domaine et le traitement de ces troubles. Le Gouvernement a affecté 10 millions de couronnes norvégiennes à un nouveau Centre de santé féminine. Depuis le 1^{er} janvier 2002, les femmes du groupe d'âge des 16-19 ans ont librement accès à la contraception hormonale. La même année, les infirmières et les sages-femmes ont été autorisées à prescrire des contraceptifs aux femmes de ce groupe d'âge, afin de prévenir les grossesses non désirées et les avortements chez les adolescentes. On a intégré une perspective de santé féminine à la réglementation régissant les actions de promotion de la santé des municipalités et les activités de prévention des dispensaires et des services scolaires de santé (2003), et au guide relatif à cette réglementation (2004), notamment en ce qui concerne les services destinés aux femmes enceintes. En 2005, la Direction de la santé et des services de soins a aussi publié des directives portant sur les soins pendant la grossesse.

En mars 2005, le Conseil de la santé a publié un rapport sur les services de santé municipaux offerts aux demandeurs d'asiles, réfugiés et personnes originaires de pays où la tuberculose est très répandue qui sont arrivés récemment et sont réunifiés à leur famille. Ce rapport indique que de nombreuses municipalités n'ont pas, concernant ces nouveaux immigrants, la vue d'ensemble qui est nécessaire pour assurer le suivi de leur situation dans les domaines examinés. Cette question sera traitée dans la circulaire annuelle qui est adressée aux municipalités. Le rapport du Conseil ne traite pas la question des différences entre les sexes, excepté pour indiquer que la majorité des demandeurs d'asile et des réfugiés sont de sexe masculin. Il n'examine pas non plus la question de l'accès de chaque sexe aux services de santé, excepté pour indiquer que la majorité des demandeurs d'asile sont des hommes. La création du Centre pour la santé des minorités à l'Hôpital universitaire d'Ullevål est due à une initiative du Ministère. Il s'agit de traiter sur un plan d'égalité l'ensemble de la population dans le domaine médical. Les activités du Centre se concentrent sur les questions pluridisciplinaires et transdisciplinaires et sur les communications interculturelles

En automne 2006, le Gouvernement présentera un rapport au Storting, qui portera principalement sur les futurs modes de soins et d'assistance pour les personnes âgées, les personnes handicapées et d'autres personnes qui ont besoin d'aide. Les services municipaux de santé et d'assistance sociale sont confrontés à des problèmes sérieux à cause du nombre croissant de personnes âgées et de l'augmentation considérable du nombre de personnes plus jeunes qui utilisent leurs services. Ce rapport vise à formuler des stratégies à long terme pour relever les défis qui se présenteront à l'avenir dans le secteur des soins aux personnes. La majorité des bénéficiaires de services de soins sont des femmes. Les problèmes de santé des personnes âgées devraient donc être étudiés et considérés du point de vue des femmes. Il sera très important d'éliminer les inégalités sociales et de prendre des mesures pour améliorer la vie quotidienne des femmes âgées. Ceci constitue un défi particulier pour les services médicaux généralistes ou spécialisés.

Mutilation des organes génitaux de la femme

On a incorporé dans la loi interdisant les mutilations des organes génitaux de la femme une nouvelle disposition selon laquelle des groupes professionnels et des employés de certaines entreprises ont le devoir de prévenir les mutilations génitales.

Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2004. Elle a pour but d'offrir une meilleure protection aux jeunes filles qui peuvent être victimes de mutilations des organes génitaux.

Ce devoir d'empêcher les mutilations génitales s'applique aux travailleurs et employés des garderies, des services d'aide à l'enfance, des écoles, des services de garde d'écoliers, des communautés religieuses et aux chefs et dirigeants de communautés religieuses. Ces personnes sont en contact avec des jeunes filles dans leur travail ou dans l'exercice de leur profession, et ont sur leur lieu de travail des responsabilités particulières vis-à-vis des enfants et des parents.

Le gouvernement a aussi adopté des modifications à la loi No 4 du 15 septembre 1995 concernant l'interdiction des mutilations génitales (voir le paragraphe 3 h) de l'article 12, du Code pénal). Les mutilations génitales constituent une infraction punissable par la loi, même quand elles sont pratiquées à l'étranger, si elles sont effectuées par un citoyen norvégien ou une personne résidant en Norvège. Si une personne appartenant aux groupes professionnels susmentionnés n'empêche pas une jeune fille de subir des mutilations génitales, alors qu'elle savait que de telles mutilations devaient avoir lieu, cette personne encourt une peine d'emprisonnement d'un an maximum.

Le Programme d'action renouvelé contre l'excision de 2002 a été exécuté entre 2002 et la fin de 2004. Le Gouvernement a organisé les activités pertinentes en 33 mesures, dont un projet spécial dénommé OK Services de soins et connaissances requises pour lutter contre l'excision. L'une des priorités définies consistait à élaborer des méthodes et des instruments permettant d'atteindre les groupes affectés et d'améliorer les compétences des organismes officiels. Le projet OK a rassemblé des renseignements destinés aux jeunes filles qui risquent d'être excisées et aux femmes qui ont déjà subi des mutilations, ainsi que du matériel d'information préventif destiné aux minorités dont la culture admet cette pratique traditionnelle. On s'est employé à diffuser des renseignements par divers moyens, comme les films, les brochures, le théâtre, la poésie et les chansons.

Afin de renforcer la lutte contre les mutilations génitales et d'assurer le suivi de la résolution 385 (2004-2005) du Storting, on a commencé à étudier les effets de l'institution d'observations cliniques des organes génitaux de tous les enfants à l'occasion de visites médicales, et à examiner la portée potentielle de telles observations et la question de savoir si elles devraient être obligatoires.

Le Ministère de l'administration locale et du développement régional coordonne aussi, en coopération avec le Ministère de la justice et le Ministère de la santé et des services de soins, un projet, dans le cadre duquel, à partir de décembre 2004, les demandeurs d'asile sont informés lors des entretiens officiels que les mariages forcés et les mutilations génitales sont interdits en Norvège. Ces personnes doivent signer un document indiquant qu'ils ont reçu et compris cette information. En 2006, cette mesure sera appliquée aussi, à titre expérimental, aux réfugiés en voie de réinstallation et aux bénéficiaires de réunifications familiales dans trois zones centrales de police distinctes. Le Ministère de l'administration locale et du développement régional a mandaté un groupe de travail qui doit faire rapport sur ce projet pilote. Ce groupe de travail, qui est présidé par la Direction de l'immigration et la Direction de l'insertion et de la diversité, présentera un rapport sur l'application pratique du projet en question au plus tard le 15 février 2006.

Une banque d'informations est disponible sur le site internet du projet (www.okprosjekt.no) en trois langues. Le projet OK a pris fin le 31 décembre 2004. L'expérience acquise pendant ce projet a alors été transmise au Centre norvégien de recherche sur la santé des minorités, qui est un organisme étatique créé par l'ex-Ministère de la santé dans l'Hôpital universitaire d'Ullevål. On a ainsi rassemblé les données d'expérience et les connaissances acquises dans ce projet en un seul endroit, afin qu'elles restent disponibles et soient mises à jour et développées. En outre, il incombe à chaque ministère de combattre les mutilations génitales dans son domaine de responsabilité. Le Ministère de l'enfance et de l'égalité est, dans ce domaine, responsable des activités et de la coordination à l'échelon national.

2.7 Article 13

2.7.1 Article 13 a)

Droit aux allocations familiales

Voir les rapports précédents de la Norvège.

2.7.2 Article 13 b)

Droits économiques

Voir les rapports précédents de la Norvège.

2.7.3 Article I 3 c)

Droit de participer aux activités récréatives et sportives et à la vie culturelle

La vie sexuelle et les médias constituent un thème important de la politique d'égalité, car les médias ont une influence considérable sur notre compréhension de la vie sexuelle. Le thème de la vie sexuelle et des médias concerne les possibilités offertes à des femmes et à des hommes d'influencer la société. Concernant la représentation des sexes, la prédominance des hommes est particulièrement marquée dans les postes de responsabilité des médias. Le nombre de femmes occupant des postes de rédacteur et de commentateur a augmenté au cours des dernières années, mais la proportion peu élevée de femmes pose néanmoins un problème du point de vue de l'égalité entre les sexes. Au printemps 2005, 18 % des membres de l'Association norvégienne des rédacteurs étaient des femmes et, en ce qui concerne les postes de rédacteurs en chef, 17 % d'entre eux étaient occupés par des femmes et 83 % par des hommes. Des enquêtes nationales indiquent qu'il y a des disparités systématiques dans l'utilisation par les médias des femmes et des hommes en tant que sujets. Une enquête indiquait que, pendant une semaine en 2004, les trois quart des personnes faisant l'objet d'articles et de photographies dans deux des plus grands journaux de Norvège étaient des hommes et environ un quart des femmes.

L'indépendance de la presse est un principe important de la politique norvégienne concernant les médias. Les autorités n'ont donc aucune influence sur le contenu des activités des médias. Le Ministère considère que les médias jouent un rôle central dans la formation des opinions et qu'il est important que les médias elles-mêmes réfléchissent sur les responsabilités que cela implique.

Récemment, on a constaté un intérêt croissant pour les questions d'égalité entre les sexes dans le secteur du cinéma. Cet intérêt est dû notamment à l'enquête *Tallenes tale* (Les chiffres parlent d'eux-mêmes) portant sur la représentation des

femmes dans des postes clefs du secteur du cinéma. Cette enquête menée à la demande du secteur concerné lui-même montre des disparités entre les sexes dans les postes principaux (metteurs en scène, auteurs de scénarios, et producteurs) et dans la répartition des fonds. Le Ministère de la culture et des cultes préparera un rapport sur le cinéma qui sera soumis au Storting en hiver 2007. L'un des thèmes qui sera traité est la question de l'égalité entre les sexes dans le milieu du cinéma. Avant la publication de ce rapport, Norsk Filmutvikling organisera un séminaire où les protagonistes du secteur du cinéma pourront discuter diverses mesures et être informés du rôle que joue l'État dans les activités entreprises en faveur de l'égalité entre les sexes.

Cette question d'égalité entre les sexes est spécifiquement mentionnée dans la lettre de mission envoyée au Fonds norvégien pour le cinéma, et le Ministère de la culture et des cultes entend définir des objectifs précis pour les activités du Fonds en vue d'améliorer la situation en ce qui concerne l'égalité entre les sexes et d'accroître le nombre de femmes dans l'industrie du cinéma. Afin d'accroître la proportion de femmes dans les postes de responsabilité de la production cinématographique, le Fonds norvégien du cinéma a créé une allocation spéciale de développement pour les films qui donnent priorité aux femmes. En 2006, deux millions de couronnes norvégiennes ont été affectées à ce projet dénommé Signatur K. On se propose de lui affecter le même montant l'an prochain. Pour obtenir des fonds provenant de cette allocation, il faut que deux postes clefs au moins soient occupés par des femmes et que l'un des rôles principaux soit attribué de préférence à une femme.

Le Ministère de la culture et des cultes a pour objectif officiel de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le domaine culturel. Afin de faciliter la réalisation de cet objectif, ce Ministère a pris l'initiative d'étudier la répartition entre les sexes en ce qui concerne les activités des institutions culturelles et l'attribution de dons et autres subventions.

Les artistes indépendants n'ont pas nécessairement les mêmes droits que les autres personnes économiquement actives en ce qui concerne les prestations sociales et les systèmes d'aide sociale, comme les allocations de maternité, de paternité et d'adoption. Il est probable que ceci crée des difficultés particulières pour les femmes artistes. Le rapport prévu sur les artistes examinera la manière dont l'assurance nationale et les systèmes d'aide sociale fonctionnent pour les artistes indépendants et quelles mesures sont nécessaires dans ce domaine.

En 2006, le 8 mars date de la Journée internationale de la femme, le Ministère a organisé un séminaire pendant lequel des femmes importantes du monde des arts étaient invitées à discuter avec le Ministre de la culture de la question de l'égalité entre les sexes et des mesures qui pourraient être prises dans le domaine culturel. On se propose d'organiser un séminaire similaire en 2007. À la suite de ce séminaire, le Ministère envisage de prendre des mesures pour renforcer l'égalité entre les sexes dans le domaine culturel, comme des programmes de formation des cadres pour les femmes actives dans la vie culturelle.

L'un des buts de la politique du Gouvernement en matière de sports est de permettre aux femmes d'avoir les mêmes possibilités que les hommes de participer aux activités sportives. Lorsque des subventions sont accordées, le Comité olympique norvégien et la Fédération des sports sont priés explicitement d'affecter en priorité les ressources nécessaires pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans

les activités sportives. En outre, les souhaits et les besoins des femmes doivent notamment être pris en compte lors de la construction et du développement d'installations sportives. La Fédération oeuvre activement dans ce sens et a lancé des projets particuliers ciblés sur les possibilités offertes aux femmes et sur leurs succès dans les sports de haut niveau et dans les postes de cadres supérieurs. Les statistiques concernant les membres de la Fédération en 2005 montrent que le sport est l'activité populaire la plus importante en Norvège : la Fédération compte plus de 2 millions de membres, dont environ 40 % sont des femmes. Ce qui montre que le sport est un domaine où les femmes sont bien représentées.

Une aide est fournie aux organisations d'enfants et de jeunes, conformément au règlement du 16 décembre 2002, modifié le 24 juin 2005, concernant les subventions pour les organisations bénévoles d'enfants et de jeunes. Le Ministère de l'enfance et de l'égalité a rejeté, à l'occasion de recours, des demandes d'assistance en faveur d'organisations où des femmes ne pouvaient être élues dans les organes directeurs.

2.8 Article 14

Les femmes des zones rurales

Industrie agricole

En 2000, un programme d'action particulier a été formulé afin d'accroître la proportion de cadres féminins au Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et dans les services administratifs de l'agriculture. Le ministère a notamment institué un programme d'encadrement dans ses services et dans les organismes qui relèvent de son autorité. Ces efforts ont donné des résultats et, le 31 décembre 2004, la proportion de femmes parmi les cadres du Ministère était de 44 %, contre 22 % en 2000. On a aussi noté une augmentation de la proportion de cadres de sexe féminin dans les organismes soumis à l'autorité du Ministère (23 % en 2000 et 35 % en 2004).

Le but du Gouvernement est de permettre aux femmes et aux hommes d'avoir les mêmes possibilités d'entreprendre des activités économiques dans l'agriculture et les industries apparentées. Si l'on veut continuer à faire des progrès en matière de développement commercial, de gestion des ressources et d'habitat rural, il est nécessaire de disposer de suffisamment de compétences, de capacités et de ressources humaines. Les politiques en matière d'agriculture et d'alimentation doivent promouvoir l'égalité entre les sexes dans ce secteur, conformément à la politique générale d'égalité.

La loi sur la propriété individuelle traite les hommes et les femmes sur un pied d'égalité, mais ce principe ne s'applique pas aux personnes nées avant 1965. Une commission nommée en 2001 a été chargée d'examiner les effets de la loi sur la propriété individuelle en ce qui concerne la situation des femmes du secteur agricole. Dans un rapport publié en 2003, cette commission conclut que le droit à la propriété individuelle contribue de façon importante à accroître la proportion de femmes actives dans l'agriculture et recommande que soit instaurée une pleine égalité entre les sexes.

En 2006, le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation a constitué un groupe de travail chargé d'examiner la question de l'égalité entre les sexes dans l'agriculture et par rapport à l'agriculture. Ce groupe de travail étudiera les buts de

l'égalité dans l'agriculture et par rapport à l'agriculture, présentera des propositions concrètes concernant des stratégies visant à renforcer l'égalité et définira des indicateurs pertinents pour mesurer les progrès de l'égalité dans l'agriculture et par rapport à celle-ci. Le groupe de travail devrait achever sa tâche en 2007.

Pendant la période 2003-2005, 35 % des personnes qui ont repris des propriétés agricoles étaient des femmes. Il y a encore davantage d'hommes que de femmes qui possèdent des propriétés agricoles, mais la proportion de femmes qui reprennent des propriétés agricole a augmenté par rapport à la période précédente. Les femmes constituent environ 25 % des employés du secteur agricole. Dans les nouveaux domaines concernant l'agriculture, la proportion de femmes est en général beaucoup plus élevée. Par exemple les femmes constituent environ les deux tiers du programme environnemental *Innpa tunet*. Dans les conseils d'administration des coopératives agricoles, la proportion de femmes est passée de 16 à 25 % au cours des deux années passées grâce à la politique visant à atteindre un objectif de 40 %. En 2004, les programmes créateurs de revenus concernant la production alimentaire et l'élevage du renne ont été évalués du point de vue de l'égalité entre les sexes. Cette évaluation a été positive et l'une de ses conclusions souligne que, pour obtenir de bons résultats, il faut mentionner expressément l'égalité entre les sexes et l'habilitation des femmes dans les mandats et les règlements. Le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation assure le suivi de ces recommandations.

Élevage du renne

Le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation a utilisé des moyens financiers pour renforcer le rôle des femmes et de la famille dans l'élevage du renne. Il a aussi intensifié les efforts déployés pour poursuivre la politique d'égalité entre les sexes dans le domaine de l'élevage du renne. Dans le cadre de ces efforts, en 2004, le Ministère a constitué un groupe de travail chargé de déceler et d'étudier les obstacles les plus importants qui freinent la participation des femmes à l'élevage du renne et de proposer des mesures à court et à long terme. Le rapport de ce groupe de travail montre que, comme dans d'autres secteurs, les femmes ne constituent pas du tout un groupe homogène. Les mesures proposées doivent donc être adaptées aux divers besoins du groupe cible. Ces mesures sont vastes et concernent l'élevage du renne lui-même, le Ministère et l'administration.

Dans les mois et les années à venir, on donnera la priorité au suivi de ce rapport. On élaborera des mesures visant à modifier les attitudes des mesures concernant la loi relative à l'élevage du renne et des mesures liées aux instruments financiers établis en vertu de l'Accord sur l'élevage du renne. La loi relative à l'élevage du renne est en train d'être modifiée. À cette occasion, on accorde une attention particulière à la question de l'égalité entre les sexes. Eu égard à l'Accord sur l'élevage du renne pour 2005-2006, les parties ont accepté de verser une subvention de fonctionnement plus élevée aux unités de production appartenant entièrement à des femmes. Les parties ont déclaré qu'un rang de priorité élevé serait accordé à la question de l'égalité entre les sexes à l'occasion des prochaines négociations concernant l'Accord sur l'élevage du renne.

L'industrie de la pêche et de l'aquaculture

L'industrie de la pêche et de l'aquaculture est l'une des principales industries exportatrices de Norvège et devrait, à l'avenir, jouer un rôle encore plus essentiel

dans l'économie du pays. La proportion de femmes actives dans cette industrie est généralement faible. Les femmes représentent seulement 2,2 % des personnes dont l'activité principale est la pêche, et environ 10 % des employés de l'industrie de l'aquaculture. Il importe que les industries de la pêche et de l'aquaculture déploient des efforts délibérés pour accroître la proportion de femmes qu'elles emploient, afin qu'elles puissent bénéficier des connaissances et qualifications que possèdent les femmes. Il est nécessaire de mieux comprendre les facteurs qui influent sur le nombre de femmes qui souhaitent faire carrière dans l'industrie de la pêche et de l'aquaculture, et cette industrie doit s'employer à éliminer les barrières qui freinent la participation des femmes. En été 2005, on a constitué un groupe de travail comprenant des représentants du Ministère de la pêche et des affaires côtières, du Ministère de l'enfance et de l'égalité et d'organisations professionnelles concernées. Ce groupe de travail est chargé de formuler un programme d'action visant à accroître la proportion de femmes actives dans le secteur maritime. Ce programme d'action couvrira tous les aspects de l'industrie de la pêche et de l'aquaculture et comprendra des propositions conçues pour augmenter la proportion de femmes actives dans cette industrie en général, dans les comités, conseils et commissions du Gouvernement et dans les conseils d'administration des coopératives des pêcheries.

L'industrie du pétrole et de l'énergie

Le Ministère du pétrole et de l'énergie a entrepris un projet afin d'étudier la représentation et l'influence des femmes et des hommes dans l'industrie du pétrole et de l'énergie. Les activités de ce projet ont commencé à la fin de 2005.

2.9 Article 15

Égalité entre les sexes dans le système judiciaire

Voir les rapports précédents de la Norvège

2.10 Article 16)

Élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines relatifs au mariage et à la famille

2.10.1 Article 16 b)

La Norvège a pris de nombreuses mesures pour lutter contre les mariages forcés. En 1998, le Gouvernement a présenté un programme d'action de trois ans pour combattre la pratique des mariages forcés qui contient 40 mesures portant sur de nombreux domaines, comme l'information, le dialogue et la collaboration, les situations de crise, la formation et le développement des ressources humaines, les modifications réglementaires, la recherche et la documentation. En 2002, le Gouvernement a présenté 30 nouvelles mesures visant à lutter contre les mariages forcés. Elles portaient essentiellement sur l'assistance offerte aux jeunes en cas de crise, la sensibilisation, le renforcement des compétences et la réglementation. Au milieu de 2004, on avait fait des progrès considérables. La question des mariages forcés est discutée, les compétences de l'administration et des services d'aide ont été considérablement améliorées et une assistance efficace est offerte aux jeunes. Certaines organisations non gouvernementales (ONG) importantes ont joué un rôle actifs dans cette entreprise.

Modifications législatives

Il a été nécessaire d'adopter plusieurs modifications législatives pour combattre la pratique des mariages forcés. En 2003, on a ajouté à l'article 222 du Code pénal un nouveau deuxième paragraphe qui interdit de forcer une personne à contracter mariage. La peine maximum encourue dans les cas de mariage forcés est de six ans d'emprisonnement et cette peine s'applique aussi aux complices. Il importe de noter que, en tant qu'action coercitive tombant sous le coup du premier paragraphe de l'article 222 du Code pénal, la pratique des mariages forcés était répréhensible au regard de la législation norvégienne, avant que soit adopté le deuxième paragraphe de l'article 222. Les règles relatives aux poursuites judiciaires figurant aux articles 222 et 227 du Code pénal et concernant les menaces ont aussi été modifiées, ce qui rend les poursuites inconditionnelles dans les cas en question. En 2005, un père et son fils ont été reconnus coupables de violation du deuxième paragraphe de l'article 222 pour avoir forcé leur fille et soeur à contracter mariage. La Cour d'appel a infligé au père une peine d'emprisonnement d'un an et neuf mois et d'un an et cinq mois au frère. Cette affaire a été portée devant la Cour suprême qui a porté les peines à deux ans et six mois pour le père et à deux ans pour le frère. De plus, on a modifié l'article de 220 du Code pénal afin que le fait de contracter mariage avec une personne âgée de moins de 16 ans devienne une infraction répréhensible. La peine encourue en cas de violation de cet article 220 est un emprisonnement d'une durée maximum de quatre ans. Conformément à l'article 1 de la loi No 47 relative au mariage du 1^{er} juillet 1991, l'une des conditions nécessaires au mariage est que les personnes concernées ait atteint l'âge de 18 ans. Dans des cas exceptionnels, le gouverneur du comté peut accorder une dispense à cette limite d'âge.

Une nouvelle disposition de l'article 30 de la loi sur l'enfance spécifie que les parents, ou d'autres personnes, ne peuvent contracter un accord contraignant de mariage au nom d'un enfant. La loi sur le mariage a aussi été modifiée. Depuis le 1^{er} mars 2004, les gouverneurs de comté ont l'autorité d'intenter une action en justice pour déterminer si un mariage est ou non valide. Cette disposition peut notamment être utilisée lorsqu'il est possible qu'un mariage forcé ait eu lieu. Ce droit d'intenter une action permettra d'aider l'une des parties (ou les deux parties) s'il lui est trop difficile d'agir elle-même. La responsabilité de vérifier si un mariage remplit les conditions requises a été transférée à un organisme public, le registre de l'état civil, afin que ces cas soient traités de façon plus approfondie et plus cohérente.

Si un certificat de vérification fourni par le registre de l'état civil n'est pas présenté, le mariage concerné ne sera pas valide. Une nouvelle disposition de l'article 1 de la loi sur le mariage stipule que le mariage doit être librement consenti. Cette modification vise à éclaircir la situation juridique actuelle concernant la loi sur le mariage et les obligations découlant de l'article 16 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ce point est aussi spécifié à l'article 7 de la loi sur le mariage, dont une nouvelle disposition prescrit, entre autres, que les parties au mariage doivent déclarer que celui-ci a été contracté librement. Une modification du 6 juillet 2006 de la loi sur l'immigration stipule qu'un permis de résidence peut être refusé si la personne servant de référence, après avoir été interrogée, ne consent pas à ce que le postulant reçoive ce permis, ou s'il est probable qu'un mariage a été contracté contre la volonté de l'une des parties. Le but de cette disposition est d'empêcher qu'un mariage contracté

contre la volonté de l'une des parties ne serve de justification à l'octroi d'un permis de résidence. Pour la même raison, on a adopté une règle selon laquelle une personne qui a été mariée à l'étranger à une personne résident en Norvège ne peut recevoir un permis de travail avant que son époux retourne en Norvège et soit interviewé par les autorités de l'immigration. Il s'agit d'éviter qu'une personne ne soit forcée à se marier contre sa volonté pendant une visite dans un pays étranger effectuée à l'occasion de vacances ou pour d'autres raisons. La disposition relative à l'entrevue n'est pas encore entrée en vigueur.

On a modifié; en novembre 2003, les dispositions du Code de l'immigration concernant les conditions de ressources requises pour la réunification familiale avec un époux ou un partenaire. Au 1^{er} mai 2005, le montant requis était de 178 100 couronnes norvégiennes lorsque l'une des parties est âgées de moins de 23 ans. C'est la personne résidant en Norvège qui doit remplir cette condition de ressource. En outre, dans de tels cas, il ne sera plus possible pour une tierce personne de garantir cette condition de ressource. Cette modification ne s'applique pas au regroupement familial concernant des personnes qui ont obtenu l'asile ou aux réfugiés en réinstallation qui ont reçu un permis de travail ou un permis de résidence en vertu du quatrième paragraphe de l'article 22 de la loi sur l'immigration, pourvu que les parties aient été mariées avant que le principal intéressé n'entre dans le pays. Elle ne s'applique pas non plus aux réunifications familiales concernant des personnes bénéficiant d'une protection collective (voir le cinquième paragraphe de l'article 25). Il est encore possible d'obtenir une exemption de la condition de ressources pour des raisons graves d'ordre humanitaire (voir le troisième paragraphe de l'article 25).

Assistance judiciaire gratuite

Les victimes de mariages forcés peuvent avoir droit à une assistance judiciaire en vertu de l'arrangement *bistandsadvokat*, qui permet de fournir un avocat à la victime, ou conformément à la loi sur l'assistance judiciaire gratuite. En vertu de l'article 107 du Code de procédure, la victime d'un mariage forcé a droit aux services d'un avocat en tant que victime, à partir du moment où le cas est signalé à la police. Si le cas n'est pas déclaré, la personne concernée n'a pas droit à un avocat au titre du Code de procédure pénale. Ce système d'aide aux victimes est donc complété par le système d'assistance judiciaire gratuite. Il peut être difficile de dénoncer ses parents ou d'autres proches pour violation des dispositions du Code pénal relatives aux mariages forcés. L'individu concerné peut aussi avoir un besoin particulier d'assistance judiciaire et pratique afin d'échapper à un mariage forcé. Conformément au deuxième paragraphe de l'article 6 de la loi sur l'assistance judiciaire gratuite, un service spécial d'assistance judiciaire a été créé pour aider les personnes qui sont victimes de mariages forcés. Une personne qui est victime d'un mariage forcé a droit à une assistance judiciaire gratuite, sans que l'on vérifie ses ressources et sans avoir à payer une partie des frais.

Dans le cadre du programme d'action intitulé *Amplification des efforts contre le mariage forcé*, et en tant que suivi à la proposition No 103 (2002-2003) à l'Odelsting concernant des modifications à la loi No 47 du 4 juillet 1991 relative au mariage (loi sur le mariage) et après des consultations, on a soumis, le 30 juin 2006, au Storting une proposition [No 100 (2005-2006)] visant à modifier la loi sur le mariage et le Code de procédure pénale (mesures visant à prévenir les mariages forcés etc.).

En vertu de la législation norvégienne, les parties doivent, en règle générale, être âgées de 18 ans au moins pour contracter mariage et les deux parties doivent être présentes à la cérémonie du mariage. Dans la proposition soumise à l'Odelsting, il est prévu que tout mariage contracté à l'étranger et dont l'une des parties, ou les deux, sont âgées de moins de 18 ans, ou qui a été conclu par procuration, ne sera pas reconnu en Norvège si l'une des parties est un citoyen norvégien ou un résident permanent. Le but est d'empêcher les mariages d'enfants, de réduire le risque de mariages forcés et de prévenir une entorse aux règles. Il est aussi proposé de fixer à 16 ans l'âge minimum absolu auquel les gouverneurs de comtés peuvent accorder une dérogation à la limite d'âge de 18 ans prévue par la loi sur le mariage. Afin de remédier aux graves conséquences négatives que peut causer la non reconnaissance d'un mariage, il est proposé qu'un mariage puisse être reconnu plus tard, s'il y a des raisons sérieuses de le faire, par exemple des facteurs qui échappent au contrôle des parties ou des considérations humanitaires graves.

Une personne qui a été victime d'un mariage forcé peut actuellement faire annuler ce mariage par les tribunaux. Pour quelques personnes, cependant, il peut être préférable de rompre ce mariage par un divorce. Il est donc proposé que l'une des parties, ou les deux parties été victimes d'un mariage forcé aient la possibilité de divorcer immédiatement si elles le souhaitent. Les parties évitent ainsi la tension créée par une longue période de séparation. On propose aussi de modifier le Code de procédure pénale pour élargir les possibilités de se constituer partie civile dans un procès pénal.

Conformément au droit international privé extralégal qui est appliqué en Norvège, un mariage contracté à l'étranger peut être reconnu, pourvu qu'il ait été légalement conclu selon la législation du pays où il a été contracté. Afin d'avoir un système plus cohérent et des règles plus compréhensibles, il est proposé que ce principe fondamental du droit norvégien soit incorporé dans la loi sur le mariage.

Accord avec le Pakistan

Un des problèmes que posent les cas concernant des mariages forcés réside dans le fait que les situations de conflit qu'ils créent touchent souvent aussi d'autres pays. Lorsqu'elles traitent de tels cas, les autorités norvégiennes sont souvent tributaires de la coopération et de l'assistance d'autres États. On tente donc d'établir des contacts avec les autorités de pays où des mariages forcés peuvent avoir lieu, afin de traiter rapidement et efficacement les cas particuliers. Un accord bilatéral entre la Norvège et le Pakistan est entré en vigueur le 1^{er} mai 2006. En vertu de cet accord, une commission consultative comprenant des représentants des autorités norvégiennes et pakistanaises sera constituée. Cette commission veillera, notamment, à ce que les hommes et les femmes n'aient le droit de contracter mariage qu'en donnant leur libre consentement. Le Ministère assurera activement le suivi de cet accord et prendra l'initiative d'organiser des réunions régulières de la commission.

Études Enquêtes et enregistrement

Le Centre d'études sur les femmes et de recherche sur l'égalité entre les sexes de l'Université d'Oslo a été invité à faire une enquête sur les cas de mariages forcés dont s'occupent les services d'aide. Les résultats de cette enquête seront disponibles

au plus tard le 31 décembre 2006 et serviront à formuler des politiques préventives efficaces dans ce domaine.

Les mariages de cousins dans les communautés d'immigrants peuvent être assimilés à des mariages forcés et ont des conséquences en matière de santé. L'Institut norvégien de santé publique a été prié par le Ministère de la santé et des services de soins, le Ministère du travail et de l'insertion et le Ministère de l'enfance et de l'égalité de mener une enquête sur la fréquence des mariages entre cousins et de faire rapport sur les effets sur la santé de ces mariages. Les résultats initiaux de cette étude seront disponibles au plus tard le 1^{er} décembre 2006. Après la publication de ces résultats, le Ministère, en coopération avec d'autres ministères, considérera s'il est nécessaire de prendre des mesures dans ce domaine.

Autres mesures

En automne 2004, on a nommé une équipe d'experts chargée de lutter contre la pratique des mariages forcés. Cette équipe comprend des experts de la Croix rouge norvégienne, de la police, de la Direction de l'immigration et de la Direction de l'enfance, de la jeunesse et des affaires familiales. En plus de ce groupe permanent d'experts, d'autres personnes ou organismes compétents sont invités à participer selon les besoins. Cette équipe fournit une assistance dans des cas précis et offre des avis et des conseils concernant les activités générales des services opérationnels.

On a lancé plusieurs activités d'information et créé des services d'assistance. Un service de téléassistance pour les cas de mariage forcé couvre l'ensemble du pays; il est géré par le Centre international de la Croix rouge d'Oslo. Il traite principalement des cas individuels et fournit régulièrement des renseignements aux services de protection de l'enfance, aux centres d'accueil pour demandeurs d'asile, aux infirmières des dispensaires et des écoles, à la police etc. L'organisation Auto-assistance pour les immigrants et réfugiés reçoit un soutien pour lui permettre d'aider des jeunes qui pensent qu'ils risquent d'être forcés à contracter mariage. Cette organisation collabore étroitement avec les services d'aide publique et, grâce à ses activités, a contribué à renforcer les compétences dans ce secteur. Les arrangements permettant de fournir des logements d'urgence par l'intermédiaire de la Banque d'État pour le logement ont facilité les choses, car ils permettent à des jeunes de trouver rapidement un logement sûr lorsqu'ils en ont besoin. On a donné priorité à la formation des fonctionnaires des services d'assistance des grandes villes pour leur permettre de traiter des cas de mariages forcés. De plus, le Gouvernement a alloué des fonds pour permettre d'étudier la fréquence des mariages forcés en Norvège.

De nombreuses mesures ont été appliquées, mais il reste beaucoup à faire. Changer les attitudes de la génération des parents constitue sans aucun doute le plus grand défi à relever. D'autre part, il est très nécessaire de continuer à fournir aux nouveaux immigrants des renseignements sur les règles et les droits existants.

2.10.2 Article 16 d) et t)

Paternité

À compter du 1^{er} avril 2003, il est devenu plus facile d'intenter une action pour changer des décisions précédentes concernant la paternité. Toutes les parties concernées peuvent instituer une action en justice pour déterminer l'identité du père

biologique d'un enfant. Les conditions et les délais requis pour changer une décision en matière de paternité ont été abolis. En outre, il est maintenant possible de rouvrir des cas plus anciens s'ils ont été décidés sans recourir à une analyse de l'ADN.

Les modifications des règles concernant la reconnaissance de la paternité sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006. En vertu des nouvelles règles, les pères qui cohabitent avec leur partenaire n'ont plus besoin de l'accord de celle-ci pour reconnaître la paternité de leurs enfants. Lorsque la mère pense qu'un autre homme que celui avec qui elle cohabite est le père de l'enfant, les autorités doivent jouer un rôle actif pour déterminer l'identité réelle du père de l'enfant.

Entretien des enfants

Dans le sixième rapport périodique de la Norvège, il est indiqué que de nouvelles règles concernant l'entretien des enfants avaient été adoptées par le Storting en juin 2001 et qu'elles devaient entrer en vigueur en automne 2003. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2003.

Cette réforme est vaste et concerne plus de 400 000 enfants, mères et pères. Pendant le débat sur cette question, il avait été promis que cette réforme serait continuellement évaluée; et le Ministère est en train d'élaborer un rapport au Storting, qui sera prêt en 2006, sur l'expérience acquise. Les nouvelles règles traitent les parents sur un pied d'égalité. L'entretien des enfants est en principe une question de droit privé. Néanmoins, avant la réforme, près de 90 % des pensions alimentaires versées étaient fixées par les autorités publiques. L'un des buts de ces nouvelles règles était d'amener davantage de parents à conclure des accords privés en ce qui concerne l'entretien des enfants. Ce but a été atteint et on s'emploie à persuader encore davantage de personnes de conclure des accords privés.

En application des nouvelles règles, la pension alimentaire doit être réduite conformément à un accord écrit concernant les droits de visite. Ceci s'est avéré difficile. Les nouvelles règles ont suscité divers problèmes relatifs aux droits de visite ceci concerne les récipiendaires aussi bien que les fournisseurs de pensions alimentaires. L'évaluation examinera dans quelle mesure l'objectif de la réforme a été atteint.

Nouvelles règles de procédure

De nouvelles règles régissant les procédures judiciaires dans les cas concernant les responsabilités parentales, le lieu de résidence de l'enfant et les droits de visite ont été adoptées en juin 2003 et sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2004. Le changement le plus important en matière de garde de l'enfant etc. intervenu dans la loi sur l'enfance est l'adoption du principe selon lequel l'intérêt de l'enfant est la considération primordiale en ce qui concerne aussi bien les procédures que la décision elle-même. Ces modifications législatives visent aussi à promouvoir un traitement plus rapide des cas et à atténuer les conflits. En outre, les avocats et les juges ont un devoir légal d'examiner la possibilité d'un arrangement entre les parties et de s'employer activement à faciliter un tel règlement. Le juge peut, dès le début de l'affaire, recourir de façon plus ciblée à des personnes qualifiées pour s'occuper des questions relatives aux enfants, afin qu'elles contribuent à résoudre le problème. Exceptionnellement, le tribunal peut nommer un avocat (ou une autre personne) pour représenter l'enfant, ce qui renforce les droits de celui-ci dans les cas les plus difficiles. La manière de traiter des cas relatifs à la

garde des enfants etc. a été simplifiée : il est plus facile de soumettre une affaire à la justice sans recourir à un avocat (assignation simplifiée) et il est possible de rendre un jugement sans tenir une audience principale. En vertu de ces modifications, la limite d'âge pour qu'un enfant puisse exercer le droit d'être entendu a été ramenée de 12 à 7 ans.

Responsabilité parentale conjointe pour les parents qui cohabitent.

Le 8 juin 2003, le Storting a adopté des modifications à la loi sur l'enfance concernant la responsabilité parentale conjointe des parents qui cohabitent. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elles donnent automatiquement aux parents qui cohabitent une responsabilité parentale conjointe à l'égard des enfants qu'ils ont eus ensemble. Les parents vivant en cohabitation sont définis comme des parents qui sont inscrits à la même adresse sur le registre de l'état civil ou qui ont envoyé au service de l'état civil une déclaration selon laquelle ils cohabitent. Les modifications législatives mentionnées ci-dessus s'appliquent aux enfants nés après le 1^{er} janvier 2006. Les parents vivant en cohabitation qui ont eu des enfants avant cette date et qui n'avaient pas auparavant conclu un accord sur une responsabilité parentale conjointe n'auront pas automatiquement cette responsabilité en vertu de ces modifications. Cependant, ils peuvent adresser une déclaration de cohabitation au service de l'état civil avant le 1^{er} janvier 2006.

Les parents qui ne vivent pas ensemble peuvent décider d'avoir une responsabilité parentale conjointe pour leurs enfants et notifier au service de l'état civil leur décision. Ceci s'applique aussi aux parents qui n'ont pas une responsabilité parentale conjointe au regard des règles précédentes.

Les parents qui sont inscrits à la même adresse sur le registre de l'état civil ont, lorsque la paternité est déterminée automatiquement, une responsabilité parentale conjointe à l'égard des enfants nés après le 1^{er} janvier 2006. Les parents qui considèrent qu'ils vivent en cohabitation, mais qui ne sont pas inscrits à la même adresse sur le registre de l'état civil (ou qui ne savent pas s'ils le sont ou non) peuvent déclarer qu'ils cohabitent sur le formulaire de reconnaissance de la paternité. Ils peuvent aussi adresser plus tard une déclaration indiquant qu'ils cohabitent au service de l'état civil.

Les règles concernant les parents qui ne vivent pas ensemble n'ont pas été modifiées. Lorsqu'ils vivent séparément, la mère a seule la responsabilité parentale. Les parents peuvent se mettre d'accord pour avoir une responsabilité parentale conjointe. Cet accord peut être indiqué sur le formulaire de reconnaissance de la paternité. Si, plus tard, les parents se mettent d'accord pour exercer une responsabilité parentale conjointe, ils peuvent notifier par écrit leur décision au service de l'état civil.

Les parents qui ont eu des enfants sans vivre ensemble et qui ensuite vivent ensemble n'ont pas automatiquement une responsabilité parentale conjointe lorsqu'ils ont notifié leur changement d'adresse. Ils doivent notifier au service de l'état civil qu'ils désirent avoir une responsabilité parentale conjointe, ou doivent soumettre une déclaration spéciale indiquant qu'ils cohabitent. Le père peut avoir seul la responsabilité parentale, s'il vit avec l'enfant. Dans ce cas, les parents doivent notifier leur accord à ce sujet au service de l'état civil.

Mesures concernant les lesbiennes et les homosexuels

Le gouvernement renforcera les droits des lesbiennes et des homosexuels, les aidera à vivre sans se cacher et luttera activement contre la discrimination à leur égard.

Le Ministère de l'enfance et de l'égalité a entrepris de formuler une loi commune applicable au mariage des personnes hétérosexuelles et homosexuelles. Toutefois, les membres du Gouvernement sont en désaccord sur cette question et le Parti centriste a pris une position indépendante à ce égard. L'Association nationale de libération des lesbiennes et des homosexuels reçoit une subvention importante de fonctionnement, pour lui permettre notamment de mieux soutenir des organisations locales et de s'acquitter de sa fonction d'observateur vigilant. Afin de d'encourager les divers efforts déployés pour promouvoir les droits ces lesbiennes et des homosexuels, on a alloué des fonds permettant de financer des activités et des projets. On fournit une subvention de fonctionnement à Blikk, qui est la seule publication du pays destinée aux lesbiennes et aux homosexuels.
