

Distr.
GENERALE

E/C.12/1993/SR.29
2 décembre 1993

Original : FRANCAIS

COMITE DES DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Neuvième session

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 29ème SEANCE

tenue au Palais des Nations, à Genève,
le jeudi 25 novembre 1993, à 15 heures.

Président : M. MUTERAHEJERU

SOMMAIRE

Examen des rapports :

- a) Rapports présentés par les Etats parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte (suite)
 - Rapport initial de l'Islande

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Les rectifications doivent être rédigées dans l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un mémorandum et être également portées sur un exemplaire du compte rendu. Il convient de les adresser, une semaine au plus tard à compter de la date du présent document, à la Section d'édition des documents officiels, Bureau E.4108, Palais des Nations, Genève.

Les rectifications éventuelles aux comptes rendus des séances de la présente session seront groupées dans un rectificatif unique qui sera publié peu après la clôture de la session.

GE.93-19602 (F)

La séance est ouverte à 15 h 15.

EXAMEN DES RAPPORTS :

- a) RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES CONFORMEMENT AUX ARTICLES 16 ET 17 DU PACTE (point 4 a) de l'ordre du jour) (suite)

RAPPORT INITIAL DE L'ISLANDE (E/1990/5/Add.6; E/1990/5/Add.14)

Sur l'invitation du Président, la délégation islandaise, composée de Mme Lilja Olafsdóttir, M. Guomundur B. Helgason, Mme Dögg Pálsdóttir, Mme Gudný Helgadóttir et M. Gylfi Kristinsson, prend place à la table du Comité.

1. M. HELGASON dit aux membres du Comité qu'ils trouveront dans le document E/1990/5/Add.14 les réponses à la plupart des questions qu'ils ont posées dans le document E/C.12/1993/WP.10 intitulé Liste des points à traiter à l'occasion de l'examen du rapport initial de l'Islande sur les articles 1 à 15 du Pacte (E/1990/5/Add.6). C'est ainsi, par exemple, que les points 1 à 6 de la liste susmentionnée ont été traités aux paragraphes 1 à 66 de l'additif 14. Il convient de préciser à propos du point 6 que les rapports ont été élaborés par le Ministère de la santé et de la sécurité sociale, le Ministère de la culture et de l'éducation, le Ministère des affaires sociales et le Ministère de la justice, le Ministère des affaires étrangères ayant joué le rôle de coordonnateur.
2. Les points 7 a) et 7 b) sont traités respectivement aux paragraphes 67 à 73 et 74 à 79 de l'additif 14.
3. Mme PÁLSDÓTTIR dit qu'il convient de compléter les informations relatives à la protection des chômeurs données aux paragraphes 31 à 38 du rapport E/1990/5/Add.6 par les informations suivantes.
4. D'après la loi No 93/1993 tous les chômeurs ont droit à des allocations de chômage versées par le fonds d'assurance chômage, qu'ils soient ou non syndiqués, à condition qu'ils aient travaillé 425 heures au minimum au cours des 12 derniers mois. Toutefois, les employés qui ont droit à des allocations de chômage sur la base d'une législation spéciale - il s'agit principalement des fonctionnaires et des employés municipaux - n'ont pas le droit de percevoir une indemnité du fonds d'assurance chômage.
5. Le montant de l'allocation journalière varie de 535 à 2 141 couronnes islandaises en fonction du nombre d'heures de travail effectuées au cours des 12 derniers mois. A cela il faut ajouter 86 couronnes par jour et par enfant de moins de 18 ans. Le fonds paie également la cotisation du bénéficiaire à la caisse de retraite dont il est membre. L'allocation est versée pendant 260 jours au maximum, soit 52 semaines à raison de 5 jours par semaine. Un intervalle d'au moins 16 semaines doit s'écouler entre deux périodes d'indemnisation. Le chômeur peut cependant raccourcir ou supprimer ce délai d'attente s'il suit un cours de formation qui augmente ses chances de retrouver un travail.

6. L'assurance chômage est financée à raison de 25 % par une taxe prélevée sur tous les salaires et à raison de 75 % par le Trésor, qui doit augmenter sa contribution au cas où le fonds d'assurance chômage ne parviendrait pas à s'acquitter de ses obligations.
7. Depuis le 1er octobre 1993, les personnes qui travaillent à leur compte peuvent aussi percevoir des allocations chômage à condition de remplir certaines conditions.
8. Les informations qui suivent viennent compléter ou modifier celles qui sont données aux paragraphes 143 et 144 du rapport E/1990/5/Add.6.
9. Le Parlement élabore actuellement un projet de loi relatif à la sécurité sociale compte tenu des directives européennes en la matière; cette loi devrait être adoptée avant Noël 1993.
10. Quant aux régimes en vigueur, il faut préciser que l'assurance sociale se divise en assurance retraite, assurance santé et assurance accident du travail, qui sont toutes trois administrées par l'Institut national de la sécurité sociale.
11. Outre les retraites versées au titre de la sécurité sociale, un grand nombre de salariés touchent une pension complémentaire, qui leur est versée par des fonds de retraite spéciaux, dont la plupart ont été créés par la loi ou dans le cadre de conventions collectives. Depuis 1981, tous les salariés âgés de 16 ans et plus sont tenus de cotiser à une caisse de retraite. Les cotisations versées aux caisses de retraite complémentaire représentent en règle générale 10 % du salaire de base, 6 % étant à la charge de l'employeur et 4 % à la charge de l'employé.
12. Toute personne âgée de plus de 67 ans vivant en Islande, dont les revenus sont inférieurs à un certain montant, reçoit des prestations de vieillesse.
13. Toutes les personnes âgées de 16 à 67 ans souffrant d'une incapacité de travail égale au moins à 75 % ont droit à des prestations d'invalidité. Les besoins des personnes dont la capacité de travail est réduite de 50 à 75 % et les enfants handicapés de moins de 16 ans font également l'objet d'une évaluation.
14. Les personnes dont les revenus annuels autres que ceux perçus au titre d'une pension de vieillesse ou d'une pension d'invalidité sont inférieurs à une certaine somme reçoivent un complément de retraite.
15. En ce qui concerne les allocations de maternité, les mères domiciliées en Islande ont droit à une allocation parentale pendant six mois à chaque naissance, qu'elles travaillent ou non. Les parents domiciliés en Islande au moment de la naissance reçoivent une allocation parentale pendant les six mois suivant la naissance de l'enfant. Cette allocation leur est versée à taux plein s'ils ont travaillé entre 1 032 et 2 064 heures pendant les douze mois précédant la naissance. Elle est réduite de moitié pour les personnes qui ont travaillé entre 516 et 1 031 heures de jour. Pendant le premier mois suivant la naissance, seule la mère peut recevoir cette allocation. Par la suite, le père peut lui succéder.

16. Toutes les personnes résidant en Islande sont couvertes par l'assurance maladie. Dans l'ensemble, les soins de santé sont gratuits. Les assurés doivent toutefois payer une petite partie des consultations à domicile, des consultations de spécialistes ou de certains médicaments.

17. Tous les salariés bénéficient de l'assurance accident du travail. Il en va de même pour les travailleurs indépendants à moins qu'ils ne demandent à en être exclus. Les régimes de retraite et d'assurance accident du travail de la sécurité sociale sont financés d'une part par une taxe sur tous les salaires et d'autre part par le Trésor. Le régime d'assurance santé est financé directement par le Trésor.

18. Il convient de compléter les données figurant aux paragraphes 139 et 140 du document E/1990/5/Add.14 par les informations suivantes.

19. Tous les Islandais ont droit aux meilleurs services de santé qui puissent être fournis pour la protection de leur santé physique et mentale. Les soins peuvent être dispensés soit à domicile, soit dans des dispensaires pour ce qui est des soins de santé primaire, soit dans les services spécialisés des hôpitaux.

20. Mme HELGADÓTTIR précise, à propos du droit de bénéficier du progrès scientifique et de ses applications (voir par. 231 du document E/1990/5/Add.14), que le gouvernement a adopté, en septembre 1993, une nouvelle déclaration sur la politique en matière de recherche scientifique, dans laquelle il s'engage à accroître les crédits alloués à la recherche scientifique et à renforcer les liens entre celle-ci et la politique économique et culturelle du gouvernement. Le gouvernement, l'industrie et les organismes de recherche coopéreront afin de mettre en oeuvre cette politique.

21. Le Conseil national des sciences et le Conseil national de la recherche seront regroupés au sein d'un seul organisme. Un groupe de travail composé des représentants de différents ministères élaborera un programme de travail et un projet de budget pour une période de trois ans. Une importance accrue doit être accordée à la recherche dans l'enseignement supérieur. Il faut également associer plus étroitement les entreprises à la recherche et renforcer les liens entre l'industrie, les instituts de recherche et les établissements d'enseignement. Enfin, il convient que l'Islande participe davantage à la coopération internationale en matière de recherche.

22. Mme PÁLSDÓTTIR, abordant le point 7 b) de la liste des points à traiter (E/C.12/1993/WP.10) - à savoir les mesures visant à garantir l'exercice des droits énoncés aux articles 6 à 15 du Pacte sans aucune discrimination -, indique que le Parlement a adopté, au printemps 1993, une loi sur la procédure administrative qui entrera en vigueur le 1er janvier 1994. Cette loi codifie plusieurs des principes non écrits concernant l'égalité de traitement dans le domaine administratif. Elle consacre la règle de l'égalité entre les parties, le droit de s'élever contre une mesure et le devoir d'enquêter. Les employés de l'administration suivent actuellement un cours intensif d'introduction à cette loi.

23. M. KRISTINSSON précise, toujours à propos du point 7 b) susmentionné, qu'en Islande tous les travailleurs sont protégés par une convention

collective s'ils sont membres d'un syndicat ou par l'article 5 de la loi No 69/1993, aux termes duquel les salaires et les conditions de travail sur lesquels les principales organisations des partenaires sociaux se sont entendues dans le cadre de conventions collectives doivent être considérés comme les salaires et les conditions de travail minimaux, quels que soient le sexe, la race, la nationalité ou l'ancienneté dans la profession, pour tous les salariés travaillant dans le secteur et la région couverts par cette convention. Tout accord conclu individuellement par des travailleurs et des employeurs qui fixerait une rémunération ou des conditions de travail moins intéressantes est considéré comme nul.

24. Le PRESIDENT invite à présent les membres du Comité à poser des questions à la délégation islandaise sur les informations qu'elle vient d'apporter.

25. M. SIMMA note que la délégation islandaise a fourni des renseignements très clairs et complets sur les principes d'application des conventions relatives aux droits de l'homme. Il souhaiterait toutefois avoir quelques précisions concernant les incidences du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels sur le droit interne. Certaines lois tiennent-elles compte des dispositions du Pacte, et les obligations découlant de l'instrument jouent-elles un rôle dans la conception du droit interne ? L'Islande a apporté de plus amples informations sur l'application des conventions européennes que sur celle des traités conclus dans le cadre de l'ONU; aussi serait-il intéressant de savoir quelle a été la portée de la Charte sociale européenne sur le plan interne, afin d'établir un parallèle avec le Pacte. Par exemple, le Comité d'experts indépendants chargé de veiller à l'application de cette charte a-t-il mis en cause certaines institutions ou certaines politiques de l'Islande et, le cas échéant, quelle suite a-t-on donnée à de telles observations ?

26. Le rapport de l'Islande (E/1990/5/Add.14) évoque longuement les dispositions législatives établissant l'égalité des hommes et des femmes ainsi que les difficultés non négligeables que pose la concrétisation de ce principe, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération (par. 119). Les différences de rémunération tiennent à de multiples facteurs : le paragraphe 122 du rapport offre une explication plutôt simpliste de ces différences pourtant notables, et M. Simma souhaiterait que la délégation islandaise approfondisse la question.

27. Certains Etats n'ont même pas incorporé les droits économiques, sociaux et culturels dans leur loi fondamentale. Or il est dit au paragraphe 23 du document de base (HRI/CORE/1/Add.26) que certaines dispositions de l'actuelle Constitution islandaise, notamment celles qui ont trait aux droits économiques et civils, remontent à 1874, date de l'adoption de la première constitution. Il serait intéressant de connaître la teneur de dispositions aussi anciennes.

28. M. BADAWI, se référant aux paragraphes 50 et 51 du document de base, note que l'ombudsman islandais a appelé l'attention, dans ses rapports, sur la nécessité d'une réforme des dispositions de la Constitution relatives aux droits de l'homme : cet avis - qui n'est certes pas contraignant pour les autorités administratives - a-t-il été suivi d'effets ?

29. M. KOUZNETSOV demande, à propos de l'autorité des conventions internationales, si les citoyens islandais qui engagent des poursuites contre les pouvoirs publics peuvent invoquer le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels devant le tribunal pour défendre leurs droits ou s'il n'est possible d'invoquer que le droit interne, voire la législation européenne.

30. M. ALVAREZ VITA relève que les traités internationaux, même une fois ratifiés, n'ont pas l'autorité du droit interne en Islande et ne sont contraignants pour ce pays qu'en droit international (E/1990/5/Add.14, par. 54). Or le Pacte est censé s'appliquer principalement sur le plan interne, sinon il reste lettre morte pour l'essentiel. M. Alvarez Vita s'interroge donc sur l'utilité même d'examiner le rapport de l'Islande, dès lors que les dispositions législatives et les mesures qui y sont évoquées n'ont pas été adoptées dans le but d'exécuter les obligations internationales que l'Etat a contractées en vertu du Pacte, mais représentent une simple coïncidence du droit interne et du droit international. M. Alvarez Vita souhaiterait que cette question soit tranchée avant que le Comité reprenne l'examen du rapport avec les représentants de l'Islande.

31. Mme BONOAN-DANDAN dit avoir lu avec intérêt au paragraphe 111 du rapport (E/1990/5/Add.14) que toute discrimination fondée sur le sexe est interdite aux employeurs à l'égard de leurs employés et que, lorsqu'une plainte est déposée contre un employeur pour violation de la loi sur l'égalité des droits, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que sa décision était fondée sur d'autres considérations. Elle voudrait savoir dans quelle mesure les femmes islandaises ont conscience que l'égalité des droits est un principe auquel l'Etat a souscrit en ratifiant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et combien d'entre elles ont déposé une plainte pour discrimination parce qu'elles connaissaient leurs droits en la matière.

32. Le PRESIDENT invite les représentants de l'Islande à répondre aux questions posées oralement par les experts.

33. M. KRISTINSSON (Islande) se propose de répondre aux questions concernant l'égalité des hommes et des femmes lorsqu'il aura donné les informations demandées à l'alinéa d) du point 7. Pour ce qui est de l'incidence des conventions internationales sur le droit interne, il cite deux cas où la législation nationale a été modifiée compte tenu de l'avis donné par les organes conventionnels. Le Comité gouvernemental sur la Charte sociale européenne estimait que les dispositions de l'article 5 de cet instrument visaient uniquement le droit de s'affilier à un syndicat, avis que partageaient les autorités islandaises; le Comité d'experts indépendants chargé de veiller à l'application de cette charte maintenait, pour sa part, que les dispositions en question couvraient aussi bien le droit de ne pas s'affilier à un syndicat et ont conclu que la pratique islandaise qui consistait à ne verser d'allocations de chômage qu'aux membres de syndicats revenait à faire pression sur les travailleurs pour qu'ils s'affilient à de telles associations. Les autorités islandaises se sont rendues à ce dernier avis et ont modifié leur législation, de sorte que le droit aux allocations de chômage est maintenant reconnu à tous. De même, elles ont modifié certains articles de la loi relative aux marins (Seafarers Act) après que le Comité

d'experts de l'OIT eut indiqué que les dispositions considérées étaient contraires à celles de la Convention No 105. Quant au Pacte, le représentant de l'Islande n'a pas d'exemple concret à citer à cet égard.

34. Mme PÁLSDÓTTIR (Islande) signale qu'un groupe d'experts a été chargé par le Ministère de la justice de se pencher sur la question de l'autorité des instruments internationaux sur le plan interne et qu'il a recommandé dans un rapport récent que la Charte sociale européenne, à tout le moins, soit incorporée formellement au droit islandais. Elle ignore ce qu'il en est au juste du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et demande qu'un délai lui soit accordé pour recueillir de plus amples informations sur cette question.

35. Le PRESIDENT invite les représentants de l'Islande à poursuivre leur exposé sur les points à traiter.

36. M. KRISTINSSON (Islande) indique, quant à l'alinéa c) du point 7, que tout travailleur étranger en situation régulière sur le territoire islandais jouit des mêmes droits que les nationaux en ce qui concerne la rémunération, le repos, les congés, etc. Il a aussi la faculté de s'affilier à un syndicat.

37. Mme PÁLSDÓTTIR (Islande) ajoute que les étrangers titulaires d'une carte de séjour et d'un permis de travail ont droit à toutes les prestations en matière de sécurité sociale et ont accès aux services de santé au même titre que les nationaux.

38. M. KRISTINSSON (Islande) indique, au sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes (point 7 d)), que l'égalité totale des droits est assurée dans le droit interne et que des progrès ont été réalisés dans l'application de ce principe, encore que des difficultés subsistent. C'est ainsi que le congé de maternité a été porté à six mois et compte, conformément aux conventions collectives, comme période de service aux fins du calcul de diverses rentes et pensions, à condition que la bénéficiaire ait travaillé au moins deux ans pour le même employeur. Dans la plupart des cas les employées ont, dans certaines limites, le droit de prendre un congé lorsque leurs enfants sont malades, mais ce droit ne tient pas compte du nombre d'enfants qu'a l'intéressée ni de sa situation matrimoniale.

39. Dans le secteur public, les femmes occupant des postes de responsabilité et de confiance sont encore une minorité. Un plan d'action soumis en 1986 avait mis l'accent sur les efforts que les autorités nationales et locales devaient faire pour que les organes publics comptent dans la mesure du possible autant de femmes que d'hommes - c'était d'ailleurs ce que stipulait une loi de 1985 sur l'égalité de condition (Equal Status Act). Des résultats assez satisfaisants ont été obtenus au cours de ces dernières années, puisque la proportion de femmes siégeant aux conseils et comités nationaux, qui était de 11 % au cours de la période 1985-1987, s'est établie à 16,6 % en 1990. Sur le plan local, la proportion des femmes est passée de 4 % en 1974 à 21,7 % en 1990 et, au cours de la même période, de 8,3 % à 32,4 % dans le cas des conseils municipaux. Les chiffres sont considérablement plus faibles dans les régions rurales et sensiblement plus élevés dans la capitale (les femmes forment 45 % des membres du Conseil de la ville de Reykjavik). Quant au Parlement, celui-ci n'a compté au cours de la période 1971-1993 que

trois femmes, soit 5 % du nombre total de parlementaires - les femmes y sont aujourd'hui au nombre de 15 (24 % du total).

40. Une étude comparative des traitements des hommes et des femmes dans la fonction publique a fait apparaître qu'en janvier 1992 la rémunération totale des hommes était supérieure de 48 % à celle des femmes occupant un poste équivalent à plein temps, contre 45 % en 1989 et 50 % en 1987. Les auteurs de cette étude se sont également penchés sur la proportion des compléments de traitement (heures supplémentaires, surcroît de travail, participation aux travaux de comités, frais divers), calculés en tant que proportion de la rémunération du travail de jour, pour des postes équivalents occupés à plein temps. Il a été constaté qu'il existait une grande différence entre les hommes et les femmes à cet égard, les compléments touchés par les premiers étant sensiblement plus élevés dans chaque secteur (de 78 % pour les heures supplémentaires et de 31 % dans le cas du complément pour surcroît de travail, en 1991). On peut en conclure que les compléments de rémunération forment une part relativement plus élevée du traitement des hommes que de celui des femmes, les mêmes barèmes étant également applicables aux uns comme aux autres.

41. S'agissant de l'application de la Convention No 111 de l'OIT de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), le représentant de l'Islande signale qu'en 1992, le Comité islandais d'enquête sur les salaires a été chargé, sur la base d'un accord conclu le 1er mai 1989 entre la Fédération islandaise du travail, d'une part, et la Confédération islandaise des employeurs et la ville de Reykjavik, de l'autre, d'effectuer une étude comparative de la rémunération et des conditions d'emploi des hommes et des femmes. Cette étude, dont les résultats ont été publiés en 1992, avait pour but de déterminer, à partir de données se rapportant à la situation des ouvriers et ouvrières non qualifiés et des employés et employées de magasin et de bureau en 1990, s'il existait entre les hommes et les femmes des différences sur le plan de la rémunération hebdomadaire absolue et relative; si des différences étaient liées à la nature de l'emploi; si les taux horaires de rémunération variaient en fonction du sexe, de la résidence, du grade dans le poste occupé et de la profession; si les différences entre les taux horaires étaient liées à la profession; et, enfin, quels facteurs influaient éventuellement sur la rémunération horaire des hommes et des femmes. Il en est ressorti que la rémunération hebdomadaire des ouvrières non qualifiées représente en moyenne 39 % de celle des ouvriers non qualifiés. Compte tenu du temps de travail plus important fourni par les hommes, le salaire de base des femmes représente, quant à lui, 15 % de celui de leurs collègues masculins. Le niveau de la rémunération horaire des femmes est compensé en partie par des primes, les différences entre les taux horaires réels variant selon l'emploi, jusqu'à atteindre 50 % en faveur des contremaîtres par rapport à leurs subordonnées. Dans l'industrie du poisson, qui est le principal fournisseur d'emplois en Islande, la rémunération horaire des femmes dépasse de 1 % celle des hommes grâce aux primes dont elles bénéficient. Dans les autres secteurs, les ouvrières non qualifiées gagnent en moyenne 7 % de moins que les hommes.

42. Les employées de magasin gagnent généralement 42 % de moins que les hommes ayant le même emploi, la différence étant imputable au fait que le temps de travail accompli par les hommes dépasse de 50 % celui des femmes.

En moyenne, la rémunération horaire du travail des hommes dépasse de 24 % celle des femmes. Compte tenu des éléments déterminant le montant de la rémunération (âge, lieu de résidence, type de commerce et grade dans le poste occupé), les employés de magasin gagnent en moyenne 27 % de plus que leurs collègues féminines s'ils travaillent dans des magasins de la capitale et de sa région, et 14 % de plus s'ils travaillent dans les zones rurales.

43. S'agissant des emplois de bureau, les femmes gagnent 37 % de moins que les hommes, étant entendu que le temps de travail fourni par ces derniers dépasse de 17 % celui accompli par les femmes. A temps de travail égal, les femmes de ce secteur gagnent 21 % de moins que les hommes. Tout étant considéré (âge, zone géographique, importance du poste), les femmes gagnent 20 % de moins que les hommes.

44. Le Comité islandais d'enquête sur les salaires a conclu que, s'il existe bien entre les employés et les employées de magasin et de bureau des différences liées à certains facteurs (âge, emploi, grade dans le poste et zone géographique), d'autres, pourtant considérables, ne sont pas justifiables. En revanche, les différences de rémunération entre ouvriers et ouvrières non qualifiés ont pour cause le nombre d'heures de travail plus important fourni par les hommes. Le Comité a constaté en effet que, à temps de travail égal, les ouvriers et les ouvrières non qualifiés reçoivent une rémunération équivalente, contrairement aux employés de magasin, qui, à temps égal, gagnent 13 % de plus que leurs collègues féminines, et aux employés de bureau qui, dans les mêmes conditions, gagnent 21 % de plus que leurs collègues féminines.

45. Grâce aux primes, les ouvrières non qualifiées reçoivent un salaire horaire égal à celui de leurs collègues masculins, leur salaire horaire de base étant inférieur de 16 % à celui des hommes.

46. L'âge et le sexe influent considérablement, au détriment des femmes, sur la rémunération des employés de magasin ainsi que sur celle des employés de bureau. Cette influence négative ne se retrouve pas chez les ouvriers et ouvrières non qualifiés.

47. Contrairement à la situation que connaissent les employées de magasin, les employées de bureau, qu'elles travaillent dans la capitale ou dans les zones rurales, reçoivent une rémunération nettement inférieure à celle de leurs collègues masculins.

48. La nature de l'emploi influe quelque peu sur le salaire horaire, par exemple dans l'industrie du poisson, où les femmes et les hommes sont assujettis à des régimes de rémunération différents.

49. L'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes risque de faire obstacle à l'égalité au foyer en matière de répartition des tâches ménagères et d'éducation des enfants et de contribuer à limiter les possibilités d'emploi offertes aux femmes.

50. Pour remédier à cette situation le Gouvernement islandais a décidé, en 1988, sur l'initiative du Conseil de l'égalité de traitement et du Ministère des affaires sociales, que les ministères et les organismes publics

employant plus de 20 personnes devaient mettre en oeuvre des programmes quadriennaux visant à assurer aux femmes l'égalité des chances pour la période allant du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1992. En septembre 1991, 42 organismes publics avaient pris les mesures prescrites, mais la plupart de leurs responsables ont prétendu que certaines difficultés dues au poids des traditions et indépendantes de leur volonté (choix en matière d'éducation et de profession, rémunération des emplois de bureau, division du travail en ce qui concerne les enfants et le foyer) les avaient empêchés d'atteindre totalement l'objectif recherché. Or le Comité d'enquête sur les salaires a signalé dans son rapport intérimaire que les ministères qui avaient obtenu les meilleurs résultats sont ceux qui avaient soigneusement décrit leurs objectifs et les moyens de les atteindre, ce qui montre bien qu'il est essentiel que les programmes pour l'égalité des femmes en matière d'emploi soient élaborés avec soin et appliqués sérieusement.

51. Le représentant de l'Islande ajoute que son gouvernement, gravement préoccupé par les disparités entre hommes et femmes en matière de rémunération, a adopté plusieurs programmes visant à les éliminer et a envoyé à l'OIT des rapports sur la mise en oeuvre de la Convention No 100 et de la Convention No 111 de cette organisation.

52. Quant à la restriction des droits énoncés aux articles 6 à 15 du Pacte, le représentant de l'Islande indique que, dans le domaine de l'emploi, le gouvernement de son pays a dû limiter le droit de grève une dizaine de fois ces dix dernières années, du fait que l'Islande, largement tributaire des ressources halieutiques et de l'exportation des produits de la pêche, a connu récemment une poussée inflationniste particulièrement élevée et a donc dû ajuster les dépenses nationales en fonction de la baisse de la production de façon à éviter un déficit commercial difficilement maîtrisable et, par voie de conséquence, des pertes d'exploitation et la montée du chômage. Ces restrictions ont, toutefois, toujours été limitées dans le temps et assorties de mesures spéciales pour la protection du pouvoir d'achat des groupes à faible revenu.

53. M. SIMMA tient avant tout à rendre hommage à la délégation islandaise pour avoir reconnu avec autant de franchise l'application limitée du Pacte par les pouvoirs publics, pour avoir répondu avec précision aux questions techniques posées par les membres du Comité et avoir donné des explications détaillées sur l'écart toujours considérable qui existe entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

54. S'agissant de la limitation du droit de grève imposée par le gouvernement, la Commission d'experts de l'OIT a relevé dans l'un de ses rapports l'existence de difficultés au niveau des relations professionnelles et la nécessité de rechercher un terrain d'entente par la voie de la négociation, et elle a demandé au Gouvernement islandais de préciser les mesures qui avaient été prises ou étaient envisagées pour assurer la pleine utilisation des mécanismes de négociation volontaire entre employeurs et associations de travailleurs afin d'éviter l'intervention de l'Etat. Il serait intéressant de savoir si le gouvernement projette de modifier le système en vue de mettre un terme à ses interventions quasi annuelles.

55. M. KOUZNETSOV se déclare satisfait de l'information détaillée fournie par la délégation islandaise sur la rémunération des hommes et des femmes et lui demande combien de plaintes sont portées devant les instances judiciaires pour discrimination salariale entre les sexes.

56. M. TEXIER note que le problème de l'inégalité entre les hommes et les femmes, qui est un problème mondial et séculaire, est un sujet de préoccupation constante pour les autorités islandaises. En ce qui concerne l'applicabilité du Pacte, l'Islande, qui ne dispose pas d'organe de contrôle de la constitutionnalité (c'est le juge qui en est chargé), a adopté la doctrine juridique selon laquelle les traités internationaux n'ont pas l'autorité du droit interne, même une fois ratifiés. On soulignera néanmoins qu'elle a ratifié un nombre considérable d'instruments internationaux, dont les Pactes et les conventions essentielles de l'ONU et de l'OIT, ainsi que les principaux instruments européens. Une commission semble avoir été chargée d'examiner cette question, encore qu'il n'y ait pas de contradiction fondamentale entre la législation nationale et les Pactes, et l'on peut se demander s'il n'y aurait pas lieu, de ce fait, de procéder à une réforme constitutionnelle.

57. Pour que les juridictions puissent apprécier si l'Etat applique réellement le Pacte, il faut tout d'abord veiller à l'incorporer dans la législation interne ou mettre en place des mécanismes pour le rendre applicable. Si les conventions régionales, comme la Convention européenne et la Convention interaméricaine des droits de l'homme, commencent à être appliquées, on constate, par contre, dans un certain nombre de pays, que les juges ont une certaine réticence à appliquer les conventions internationales, notamment les Pactes. Toutefois, un certain nombre de juges commencent à présent à fonder leurs décisions sur l'article 11 du Pacte, relatif au droit au logement, en refusant par exemple de prononcer des expulsions. L'intégration des instruments internationaux dans la législation interne présente en réalité un grand intérêt pratique, car les droits qu'ils proclament sont de plus en plus fréquemment considérés comme des droits individuels dont on peut se prévaloir en justice. Il faut par conséquent qu'ils puissent être invoqués par les organes chargés de rendre la justice.

58. M. ALVAREZ VITA juge préoccupante l'absence de mesures palliatives pour améliorer les possibilités offertes aux femmes sur le marché du travail, en dépit des dispositions à cet effet de la loi sur l'égalité de traitement et de droits entre les femmes et les hommes. Si l'Etat a un rôle à jouer, la collectivité doit également agir et il incombe à la femme de prendre elle-même part à la lutte pour la défense de ses droits. Certes, la loi établit l'égalité entre les hommes et les femmes, mais encore faut-il veiller à ce que cette égalité se traduise dans les faits. Il ne suffit pas qu'un pays compte quelques femmes aux postes les plus élevés comme c'est le cas en Islande; l'égalité entre les sexes doit se concrétiser à tous les niveaux. Voyant que la disposition de la loi précitée n'a pas été appliquée, on est en droit de se demander si les mouvements féministes du pays jouent véritablement un rôle actif. Il serait enfin utile de connaître le nom des organismes ayant participé à la rédaction du rapport actuellement examiné.

59. M. BADAWI demande des précisions sur la "Liste des femmes" dont il est question au paragraphe 106 du rapport complémentaire (E/1990/5/Add.14).

60. M. KRISTINSSON (Islande) craint que les explications qu'il a données au sujet des relations entre l'Etat et les partenaires sociaux sur le marché du travail ne donnent à penser que l'intervention de l'Etat est excessive. Il faut bien voir que cette intervention obéit à des motifs économiques parfaitement justifiées par l'intérêt des travailleurs islandais. L'objectif de tous les gouvernements qui se sont succédé depuis la seconde guerre mondiale a toujours été de maintenir le plein emploi. Or l'économie islandaise, très fortement tributaire de la pêche, est particulièrement vulnérable à toute chute des cours du poisson et à toute diminution des prises. Pour garantir le plein emploi, le gouvernement est obligé de réagir très rapidement à toute modification sérieuse des circonstances économiques générales, par des mesures telles que la dévaluation, la restriction du droit de grève ou la suppression provisoire de l'indexation des salaires. Chaque intervention, même si elle ne consiste par exemple qu'à écourter la durée d'application d'une mesure, exige la promulgation d'un texte, raison pour laquelle les interventions de l'Etat semblent très nombreuses si l'on en juge par le nombre d'actes législatifs pris dans ce domaine. D'une façon générale, les relations professionnelles avec les syndicats sont bonnes et le gouvernement a toujours travaillé en étroite collaboration avec les principales organisations syndicales, qui n'ont jamais désavoué les mesures, même restrictives, prises pour assurer le plein emploi. Certes, il a eu quelques difficultés avec des organisations syndicales de moindre importance, dont l'une, la Fédération des universitaires au service de l'Etat, qui a adressé une plainte à la Commission d'experts de l'OIT à propos de la convention collective conclue entre les deux parties. Le Gouvernement islandais a signé en février 1993 une nouvelle convention qui devrait, il en est convaincu, résoudre toutes les difficultés.

61. La question de l'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité pour le Ministère des affaires sociales, dirigé par une femme depuis six ans. Un grand nombre de mesures ont déjà été prises, au nombre desquelles il faut citer la promulgation en 1991 de la loi sur l'égalité de traitement et l'égalité des droits des hommes et des femmes, qui a notamment porté création d'un comité des plaintes concernant l'égalité des droits, compétent pour connaître des questions de salaire. Cette loi admet le principe selon lequel la preuve est à la charge de l'employeur. En 1992, le Comité a reçu 26 plaintes, dont il est fait état dans les rapports que l'Islande adresse à l'OIT pour rendre compte de l'application des Conventions No 100 et No 111. On s'est efforcé de faire largement connaître le Comité des plaintes concernant l'égalité des droits, de façon à permettre aux femmes de se prévaloir de ce recours efficace qui leur est désormais offert. Ainsi, une brochure expliquant la marche à suivre pour saisir ce Comité a été publiée, et la procédure a également été expliquée lors de cours organisés par les syndicats.

62. Mme HELGADÓTTIR (Islande) précise qu'actuellement les tribunaux ne sont saisis d'aucune plainte relative à l'inégalité de salaire, mais que deux cas se sont présentés dans le passé. La première affaire, qui remonte à la fin des années 70, portait sur une différence dans le salaire fixé pour un même travail dans la convention collective signée par un syndicat d'hommes et celui fixé dans la convention signée par un syndicat de femmes. Bien que la plaignante n'ait pas eu gain de cause parce que la requête précise qu'elle formulait n'était pas techniquement fondée, la Cour suprême n'en a pas moins

statué que la convention collective signée par le syndicat féminin était incompatible avec la loi relative à l'égalité de rémunération en vigueur à l'époque. La deuxième plainte avait été déposée, au début des années 80, par une femme qui affirmait recevoir une rémunération moins élevée que son collègue homme pour un travail identique. Comme à cette époque la charge de la preuve incombait au plaignant, l'intéressée n'a pas eu gain de cause car la Cour suprême a statué qu'elle n'avait pas apporté la preuve de la discrimination eu égard aux responsabilités différentes exercées par chacun. Actuellement, la Cour suprême est saisie d'une affaire qui porte, non pas sur les salaires, mais sur les motifs pour lesquels un organe administratif a engagé un homme à un poste plutôt qu'une femme : elle doit déterminer si le choix était fondé sur le sexe ou non.

63. S'agissant de la participation des femmes à la vie politique, il est indéniable que les femmes sont très actives. Elles sont bien informées de la loi et chaque cas de discrimination est largement répercuté par les organes d'information. Au demeurant, il ne fait aucun doute que les femmes sont de plus en plus écoutées.

64. La Liste des femmes est un mouvement politique relativement nouveau, puisqu'il a été constitué en 1982. Outre les voix recueillies par ce mouvement dans certaines élections, sa seule existence a eu pour effet d'accroître la participation des femmes car les partis politiques traditionnels ont senti une pression. L'augmentation du nombre de femmes aux conseils municipaux et au Parlement est assurément attribuable à l'action de ce mouvement.

65. Les différences de rémunération tiennent probablement davantage aux modalités selon lesquelles les femmes travaillent plutôt qu'à une exploitation traditionnelle. En effet, la très grande majorité des femmes travaillent à temps partiel et ne se considèrent pas comme soutien de famille. Toutefois, elles ont de plus en plus tendance à travailler à temps plein et à occuper des postes de responsabilité, ce qui ne manquera pas d'améliorer la situation générale en matière d'égalité de salaire.

66. Mme JIMENEZ BOUTRAGUEÑO demande s'il est possible encore aujourd'hui qu'une convention collective prévoie une grille de salaires différente pour les femmes et pour les hommes.

67. M. KRISTINSSON (Islande) répond qu'en vertu d'une loi promulguée en 1961, il est formellement interdit de fixer des barèmes de salaire différents pour les hommes et pour les femmes.

68. Le PRESIDENT invite la délégation islandaise à répondre aux questions de la Liste des points à traiter consacrées à l'article 6 (Droit au travail).

69. M. KRISTINSSON (Islande) indique que la situation de l'emploi dans les années 80 a été très favorable, avec un taux de chômage de 1 % seulement, passé à 1,5 % en 1989-1991. Quelques poussées de chômage saisonnier (environ 2 à 3,5 %) se sont produites à partir de 1970, en particulier lors du premier trimestre avec une pointe en janvier. A cette époque, le marché du travail islandais se caractérisait davantage par un manque de main-d'oeuvre que par un manque d'emplois et le chômage était donc principalement saisonnier. Par conséquent, aucune mesure n'a dû être prise qui aurait pu porter atteinte

aux groupes vulnérables ou défavorisés. A ce sujet, il faut préciser qu'en 1990 les étrangers ne représentaient que 1,9 % de la population totale et étaient originaires pour moitié des autres pays nordiques. Cette situation prospère a changé et, depuis 1987, 6 500 emplois ont été perdus et 800 autres emplois à plein temps devraient disparaître au cours de 1993. L'Islande a enregistré en 1992 un taux de chômage moyen de 3 %, le plus élevé depuis les années 1968-1970, chiffre qui, s'il est faible par rapport à d'autres pays, n'en est pas moins inquiétant. L'inversion de la tendance tient principalement à une situation économique plus difficile, qui s'explique en partie par le chômage saisonnier, tout spécialement dans le sud-ouest de l'île où le taux en décembre 1992 était voisin de 9 %. Le chômage a été anormalement élevé dans la région de la capitale, d'ordinaire beaucoup mieux lotie que les autres régions du pays. Seule la région des fjords de l'ouest a conservé un taux de chômage d'environ 1 %, le plus bas du pays. Ailleurs, les taux étaient généralement des taux records depuis 1970 et l'on prévoit une moyenne de 4,5 % pour 1993, soit 5 500 personnes sans emploi. En 1992, le pourcentage de femmes au chômage était de 3,8 contre 2,6 pour les hommes. On ne dispose pas de chiffres du chômage ventilés par groupe d'âge. Le budget de 1993 prévoit des contributions spéciales des autorités locales au fonds d'assurance chômage, d'un total de 500 millions de couronnes, en vue d'augmenter l'offre d'emplois. Les autorités locales qui proposent des mesures visant à encourager l'emploi peuvent obtenir des subventions, au titre de ce fonds, pour mettre leurs propositions en pratique.

70. Le PRESIDENT dit que le Comité entendra à sa 30ème séance la suite des réponses de l'Islande aux questions écrites concernant l'article 6 du Pacte.

La séance est levée à 18 heures.
