



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

Distr. GENERALE  
CEDAW/C/13/Add.15  
6 juillet 1988

FRANCAIS  
Original : ANGLAIS

---

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

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES  
EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Deuxièmes rapports des Etats Parties

Additif

NORVEGE

## PREMIERE PARTIE

La législation norvégienne en général et la loi N° 45 du 9 juin 1978 sur l'égalité entre les sexes, en particulier, répondent aux exigences de la Convention en ce qui concerne le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi sur à l'égalité entre les sexes s'applique à la société tout entière, à l'exception des personnes visées par le règlement intérieur des communautés religieuses. En vertu de la principale disposition de cette loi, nul ne peut être l'objet de discrimination en raison de son sexe.

On trouvera dans notre premier rapport à l'Organisation des Nations Unies, qui a été présenté en 1982, un exposé plus détaillé des dispositions de cette loi.

Les organes et organismes qui participent à l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes et l'évaluation d'ensemble de ses effets sont présentés ci-après.

### Commissaire pour l'égalité des conditions et Commission de recours

Le Commissaire pour l'égalité des conditions et la Commission de recours ont été créés en 1979, conformément à la loi sur l'égalité. Le Roi nomme un commissaire pour l'égalité des conditions (titre norvégien : Ombud) et une commission – la Commission de recours – qui doivent collaborer à l'application de cette loi. Le Commissaire est nommé pour une période de six ans.

La Commission se compose de sept membres et de leurs suppléants. Deux des membres sont nommés sur recommandation respectivement de la Fédération norvégienne des syndicats et de la Confédération norvégienne du patronat . Le Roi nomme le président et son suppléant, dont l'un a les qualifications requises pour être juge.

Le Roi peut promulguer des dispositions réglementaires concernant les fonctions du Commissaire et de la Commission, et l'organisation de leurs travaux; la Commission donne son avis auparavant.

Le Commissaire s'assure que les dispositions de la loi sur l'égalité entre les sexes ne sont pas violées. Il ou elle veille à ce qu'elles soient observées, de sa propre initiative ou à la demande d'autres personnes. S'il est impossible de parvenir à un arrangement amiable, le Commissaire peut porter l'affaire devant la Commission, pour décision.

Si le Commissaire décide de ne pas présenter une affaire devant la Commission, quiconque y est partie ou a mis l'action en mouvement sans être partie peut le faire. La Commission peut trancher dans ces cas-là, à moins que la partie plaignante ne s'y oppose.

La Commission peut prier le Commissaire de lui soumettre certains cas particuliers.

Généralement, le Commissaire pour l'égalité des conditions ne prend pas de décision mais s'efforce de parvenir à des arrangements amiables. En cas d'échec, il peut présenter le cas à la Commission de recours, qui tranche.

La Commission de recours traite les cas un peu comme un tribunal, les parties exposant leur cas, etc.

Si la Commission de recours estime qu'une action est contraire à la loi sur l'égalité, elle peut interdire cette action. Cependant, elle ne peut décider qu'une nomination déjà arrêtée n'est pas valide et que le poste ainsi pourvu doit revenir à la personne lésée. Seuls les tribunaux ordinaires sont compétents en la matière.

Outre qu'elle peut prononcer des interdictions, la Commission peut aussi imposer les mesures nécessaires pour mettre un terme à des actions illégales et empêcher qu'elles se reproduisent. Si, par exemple, une école n'a pas les mêmes critères d'admission pour les candidats féminins que pour les candidats masculins, il sera normal de lui ordonner de fixer de nouveaux critères. Ainsi, la Commission pourra-t-elle s'assurer, avant leur application, que les nouveaux critères sont conformes à la loi sur l'égalité. La Commission doit préciser les motifs de sa décision.

Lorsqu'elle prend des décisions, l'administration publique est, bien entendu, dans l'obligation de se conformer à la loi sur l'égalité. Dans le

cas contraire, tant la Commission que le Commissaire peuvent émettre des critiques et faire des déclarations sur les dispositions qu'ils estiment non conformes à la loi. Mais la Commission ne peut abroger ou modifier des décisions administratives prises par d'autres.

Il ne peut être fait appel des décisions de la Commission de recours auprès d'un ministère ou des pouvoirs publics. Si l'une des parties n'est pas satisfaite d'une décision de la Commission, elle doit porter l'affaire devant les tribunaux ordinaires, pour examen.

Si la loi sur l'égalité est invoquée pour saisir la Commission d'une affaire qui soulève indirectement la question de la validité, de l'interprétation ou de la reconduction d'un accord collectif sur les salaires, chacune des parties à cet accord peut demander que le tribunal des conflits du travail tranche. Le Roi arrête la procédure à suivre en pareil cas.

Les autorités publiques sont priées, quel que soit le secret auquel elles sont tenues, de fournir au Commissaire et à la Commission toute information nécessaire à l'application de la loi sur l'égalité. Une telle information peut aussi être demandée aux personnes qui sont tenues de témoigner en application de la loi sur les litiges civils.

La Commission et le Commissaire peuvent entreprendre toute enquête et inspection qu'ils estiment nécessaires dans l'accomplissement des devoirs qui leur incombent en vertu de la loi sur l'égalité. Si nécessaire, ils peuvent demander l'assistance de la police.

La Commission ou le Commissaire peuvent exiger que des informations soient données à d'autres organes officiels qui sont tenus de participer à l'application de la loi ou que ces organes fassent des investigations.

Toute partie qui contrevient à la loi sur l'égalité n'est pas nécessairement passible de sanction. Les décisions du Conseil ne rendent pas l'action elle-même passible de sanction. La responsabilité criminelle n'existe que si le Commissaire ou la Commission a prononcé une interdiction ou donné une directive et que l'une ou l'autre est violée par la suite. Ainsi, le contrevenant reçoit toujours un avertissement sous forme d'une décision du Commissaire ou de la Commission avant que la question d'une peine puisse être soulevée.

Toute violation ou complicité dans la violation de ces décisions est passible d'amende.

Si la partie responsable de la violation est une société, une association, etc., c'est la société, l'association, etc., qui est passible de sanction.

Une action est mise en mouvement contre les personnes qui ont violé les décisions de la Commission, sur initiative de celle-ci ou en dehors d'elle lorsque cette action est nécessaire dans l'intérêt du public.

#### Evaluation globale de la loi sur l'égalité

La loi sur l'égalité est une nouvelle loi. Il est donc difficile de distinguer la part de ses effets et celle des progrès de la société en général.

Les statistiques du Commissaire pour l'égalité des conditions montrent quelle suite a été donnée à la question de l'égalité dans les divers secteurs de la société, en particulier ceux des affaires et de l'industrie.

L'interdiction de publier un avis de vacance de poste réservé à l'un ou l'autre sexe illustre l'effet manifeste de la loi. En 1979, cette disposition était invoquée dans 45 % du nombre total des cas dont le Commissaire a été saisi, alors qu'en 1983 cette proportion n'était plus que de 11 % environ. La différence est peut-être due en partie au fait qu'en 1979 le Commissaire a enquêté sur de nombreuses annonces de vacance de poste de sa propre initiative. Cependant, la loi semble avoir amené les employeurs à modifier leur façon de faire.

Le Commissaire pour l'égalité des conditions joue un grand rôle comme "chien de garde" chargé de surveiller les employeurs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

La loi sur l'égalité a aussi contribué à porter les questions d'égalité à l'attention du public. Pendant la période 1979-1984, les journaux ont publié plus de 15 000 articles sur cette loi ou sur le Commissaire.

Le secteur public comme le secteur privé ont pris des mesures pour participer à l'effort entrepris après son adoption.

Par exemple, un accord général sur l'égalité a été signé entre la Fédération norvégienne des syndicats et la Confédération norvégienne du patronat, et cette initiative aboutit actuellement à la conclusion d'accords sur l'égalité au sein même des sociétés.

#### PROGRAMME D'ACTION POUR L'EGALITE

En 1981, le gouvernement a présenté un programme national d'action pour l'égalité, sur la lancée de la Décennie des Nations Unies pour la femme.

Ces mesures visaient à influencer les mentalités et à fournir des informations. On s'est beaucoup attaché, en particulier, à élargir la gamme des professions choisies par les femmes. On a aussi accordé une attention spéciale à la recherche et aux politiques du secteur public à l'égard du personnel.

Le calendrier d'application de ces mesures s'est déroulé de 1981 à 1985. Certaines d'entre elles portaient sur le développement de programmes déjà en cours, tandis que d'autres étaient tout à fait nouvelles. Cependant, il s'agissait pour la plupart d'entreprises à long terme dont on ne pouvait sentir les effets qu'au bout d'un certain temps. Jusqu'à présent, le plan semble avoir eu des résultats très largement positifs.

Dans l'ensemble, ces mesures ont permis d'engager, tant dans la société en général que dans l'administration centrale, des processus qu'il est essentiel de poursuivre.

Le nouveau programme d'action pour la période quinquennale suivante (1985-1990) a été adopté. Il est basé sur les mesures les plus efficaces du précédent. Dans le même temps, il vise surtout à faire déborder l'action en faveur de l'égalité sur d'autres domaines d'intérêt général.

Les mesures prévues dans le programme d'action sont axées sur :

- La poursuite de l'élimination de la distinction entre les sexes dans l'emploi et l'éducation;

- L'orientation égalitaire des politiques économiques, sociales, etc., c'est-à-dire celles qui portent sur tous les domaines où le secteur public est le fer de lance du progrès et où cette orientation est justifiée.

Pour tenir compte de la question de l'égalité dans leur sphère, les ministères ont eu pour directive d'établir des programmes d'action indiquant les moyens de donner une orientation égalitaire à l'action menée dans leurs divers domaines de compétence. Le projet a été lancé pendant l'été 1986 et se poursuivra pendant quatre ans.

Pour abattre les barrières entre femmes et hommes dans le monde du travail et, condition préalable, dans l'éducation, il sera nécessaire de poursuivre l'œuvre entreprise dans les ministères et leurs services ces dernières années. Il faudra notamment prendre des mesures pour encourager les femmes à accepter des responsabilités de chef et à lancer leur propre entreprise.

#### RECHERCHE

Comme la légitimité des revendications féministes est de plus en plus reconnue, l'Année internationale de la femme a eu des répercussions assez marquées sur ce petit pays de quatre millions d'habitants. C'est ainsi que des événements extérieurs ont donné naissance à une série de rapports et de conférences consacrés aux études sur les femmes, faites dans le cadre des sciences sociales et des sciences humaines, sous l'égide du Conseil norvégien de recherche pour les sciences et les humanités (NAVF). Mais ces "événements extérieurs" ont favorisé un mouvement féministe intérieur plein de vitalité, qui a pris solidement pied dans les universités et chez les femmes instruites en général.

En novembre 1974, le Conseil de la recherche en sciences sociales du NAVF a chargé un comité d'étudier "les recherches nécessaires dans le domaine des sciences sociales et les possibilités qu'elles offraient pour améliorer la condition de la femme dans la société". C'est ainsi que le Secrétariat à la recherche sur les femmes a été créé.

On peut résumer comme suit les objectifs de la recherche jusqu'à ce jour : chercher à expliquer la nature et les causes des inégalités existantes

entre hommes et femmes ainsi qu'entre différents groupes de femmes, les conditions sociales que celles-ci traduisent et les différentes manières dont elles s'expriment dans les mentalités et les comportements; trouver les moyens de faire évoluer cette situation. Notre objectif normatif est de contribuer à l'avénement d'une société "plus saine" pour les femmes que la société actuelle, en éclairant ceux qui cherchent à créer cette nouvelle société et en leur donnant les connaissances voulues.

Expliquer la situation et la modifier, telles sont donc les deux grandes préoccupations de la nouvelle recherche théorique sur les femmes. Pour expliquer, il faut élargir les connaissances empiriques existantes, tâche qui en elle-même est souvent difficile car elle suppose des priorités différentes de celles qui sont traditionnellement considérées comme "intéressantes" par la recherche en sciences sociales. Il faut envisager le changement d'un point de vue de la théorie pour expliquer les forces qui maintiennent les femmes dans leur position défavorisée dans la vie de la société et sur le marché du travail. Il est devenu courant de dire que nous vivons dans des sociétés clivées selon le sexe, où les femmes se spécialisent dans des tâches de caractère humanitaire, payées ou non, et que toutes nos grandes institutions sont également clivées selon le sexe, les hommes se trouvant au sommet et les femmes à la base de leurs hiérarchies. En d'autres termes, ces institutions et les valeurs qu'elles représentent sont aux mains des hommes. Nous avons estimé que l'une de nos principales tâches devait être de décrire aussi bien les processus internes des institutions que l'interaction entre ces institutions et processus, d'une part, et la société, de l'autre, pour montrer comment et pourquoi le pouvoir et le bien-être sont si inégalement répartis entre les femmes dans la société norvégienne.

Le public continue à apporter son appui à un programme global de recherche sur les questions d'égalité.

## DEUXIEME PARTIE

### Articles 1 à 5

Les mesures prévues aux articles 1 à 5 figurent déjà dans la loi sur l'égalité des conditions. On trouvera à la première partie de ce rapport des renseignements à ce sujet.

### Article 6

Cela fait bientôt sept ans que les autorités norvégiennes ont fait procéder à une étude sur le problème de la prostitution en Norvège. Le Ministère de la santé et des affaires sociales a ouvert des crédits en vue de la réalisation à titre d'essai de projets visant à dresser des tableaux statistiques sur les incidences de la prostitution dans quatre grandes villes. Ces projets devaient être terminés en 1986.

En 1983, des fonds publics ont été consacrés à la création à Oslo, capitale de la Norvège, d'un foyer pour prostituées. L'objet est de favoriser la réinsertion sociale des prostituées. Le foyer est essentiellement une école qui donne une formation sociale aux femmes et les aide à s'assurer une éducation, un emploi, un logement, etc.

Le Ministère de la santé et des affaires sociales finance d'autre part un projet de recherche dont le but est d'étudier les clients des prostituées pour ce qui est de leur nombre, de leurs motifs, de leur opinion sur les femmes et de leur situation sociale.

Une conférence consacrée à l'examen des résultats de ces projets s'est tenue en 1987.

### Article 7

On se réfèrera à ce sujet au rapport précédent. Le pourcentage des femmes membres de commissions et autres organes institués par les pouvoirs publics, qui était de 41,2 % au cours du premier semestre de 1982, a quelque peu diminué au cours des dernières années : il n'était plus que de 36 % en 1985.

Grâce à des subventions de l'Etat, des organisations féminines ont, au cours des dernières années, travaillé à faire élire davantage de femmes aux conseils municipaux ainsi qu'à l'Assemblée nationale (Storting). Le Storting, dont 26 % des membres étaient des femmes au cours de la dernière législature (1981-1985), en compte pour la nouvelle (1985-1989) un total de 34,4 %. En d'autres termes, plus d'un tiers des membres du Storting sont actuellement des femmes. 23,8 % des conseils municipaux dont le mandat va de 1983 à 1987 sont des femmes.

Le Premier Ministre du Gouvernement norvégien actuel est une femme ainsi que sept des ministres, donc 8 des 18 membres du Cabinet sont des femmes. On compte en outre 8 femmes et 13 hommes parmi les Secrétaires d'Etat du gouvernement actuel.

#### Article 8

Voir réponse donnée à propos de l'article 7 ci-dessus.

#### Article 9

Aucune modification marquante n'a été apportée à la législation norvégienne dans ce domaine depuis la soumission en 1982 du premier rapport périodique concernant ce pays. Pour de plus amples renseignements, voir le rapport précédent.

#### Article 10

##### Législation

En vertu de la législation en vigueur, hommes et femmes jouissent des mêmes droits à l'éducation, à l'assistance financière (bourses d'étude et prêts), et les mêmes possibilités d'obtention de diplômes de tous les établissements d'enseignement.

Dans la pratique, toutefois, une différence considérable apparaît entre les sexes pour ce qui est du type d'enseignement choisi et du temps qui y est consacré. Un certain nombre de dispositions ont été prises pour remédier à cette situation. Elles sont exposées à la section concernant les mesures relatives à l'égalité des conditions.

Situation actuelle

A l'heure actuelle, les femmes représentent la moitié au moins de la population des établissements d'enseignement à tous les niveaux.

Cette évolution est particulièrement remarquable dans les établissements d'enseignement supérieur. Dans le secteur des universités et des collèges, les femmes représentent aujourd'hui 50 % du total des élèves et plus de 50 % des nouveaux étudiants, alors que leurs effectifs ne correspondaient, il y a 20 ans, qu'au quart des étudiants de l'université.

Cette augmentation spectaculaire de la participation féminine aux programmes d'enseignement est liée à la croissance de ce secteur. Entre 1974 et 1981, la croissance de l'enseignement supérieur a pour 98 % été due aux femmes. Celles-ci ont aussi accédé à des disciplines où dominait jusqu'alors l'élément masculin. C'est notamment le cas pour le droit, la médecine, la science vétérinaire et l'odontologie où près de 40 % des étudiants sont aujourd'hui des femmes.

Traditionnellement, certains établissements de niveau universitaire, tels que le Collège norvégien d'économie et d'administration commerciale, le Collège norvégien d'agriculture et le Collège norvégien des techniques de pointe ainsi que certaines disciplines scientifiques de même niveau, étaient exclusivement fréquentés par des hommes. Le pourcentage de femmes fréquentant le Collège norvégien d'économie et d'administration commerciale qui était de 10 % en 1975, est passé à 38 % en 1985, les chiffres correspondants dans le cas du Collège norvégien des techniques de pointe étant respectivement de 9 et 28 %.

Les femmes continuent cependant de consacrer moins d'années à leurs études que les hommes. En 1983, elles représentaient 60 % du total des étudiants ayant achevé quatre années d'enseignement supérieur ou ayant obtenu un diplôme à l'issue de deux années d'enseignement supérieur, mais 26 % seulement de ceux qui avaient achevé des études universitaires supérieures. Dans la recherche, le nombre de femmes n'a guère évolué au cours des dernières années.

Dans le deuxième cycle du secondaire, les programmes proposés ont été considérablement diversifiés tant pour ce qui est de l'enseignement de type

classique que de la formation professionnelle (combinée à une formation classique) et c'est chez les filles que l'on constate la plus forte augmentation du nombre d'élèves poursuivant leur formation à ce niveau. En 1983, 74 % de toutes les filles âgées de 16 à 18 ans poursuivaient des études du deuxième cycle du secondaire alors que, dans le cas des garçons appartenant au même groupe d'âge, ce pourcentage n'était que de 68 %.

L'évolution de la situation depuis 1976 montre que très peu de changements ont eu lieu dans le choix des disciplines du deuxième cycle de l'enseignement secondaire : garçons et filles continuent de choisir des voies conformes au rôle revenant traditionnellement à leur sexe.

C'est aux femmes qu'est due essentiellement l'augmentation enregistrée dans l'enseignement depuis les 10 dernières années, le nombre de femmes adultes ayant acquis une éducation leur permettant effectivement d'accéder à un emploi est de loin inférieur à celui des hommes. Cette situation reste d'ailleurs la même, qu'il s'agisse de l'enseignement dispensé par des établissements publics ou de la formation et de l'éducation en entreprise. Afin de rééquilibrer la situation, des campagnes ont été lancées pour encourager les femmes à tirer parti des possibilités existantes d'enseignement et de formation. Des accords sur l'égalité des conditions ou des programmes spéciaux visant à offrir aux femmes employées des possibilités de formation ou de développement ont été mis en place dans un certain nombre d'organismes et d'établissements publics et privés. Des comités sur l'égalité des conditions ont été créés dans les universités et dans un certain nombre de collèges à un niveau correspondant, et deux universités ont même créé leur propre centre de recherche sur la femme.

#### Taux d'abandon scolaire

Les autorités sont conscientes de l'importance du taux d'abandon scolaire féminin dans certaines disciplines où prédomine l'élément masculin ainsi que dans la formation professionnelle correspondant au deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Dans certains comtés, des programmes d'action ont été conçus dont certains éléments ont pour objet de s'attaquer à ces problèmes, notamment par une formation des enseignants et par diverses mesures administratives.

### Education physique et sports

Jusqu'au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, les cours d'éducation physique sont mixtes dans une large mesure et identiques pour les garçons et les filles. Pour ce qui est de l'entraînement sportif à un niveau plus élevé, un nombre à peu près égal de jeunes gens et de jeunes filles sont admis au Collège norvégien d'éducation physique et des sports.

### Mesures relatives à l'égalité des conditions

Depuis 1981, des efforts plus systématiques et plus soutenus ont été faits en vue d'une égalité plus effective entre hommes et femmes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Ces efforts se fondent sur la proposition N° 122 (1980-81) soumise au Storting au sujet d'un programme d'action portant sur l'égalité des conditions entre hommes et femmes, l'accent étant particulièrement mis sur l'amélioration de la situation de la femme dans l'enseignement et dans l'emploi. Un autre programme d'action a été proposé au Storting en 1985 dans le rapport N° 69 (1984-85) relatif aux moyens à utiliser dans une politique d'égalité des conditions. Ces deux programmes d'action donnent un rôle primordial aux facteurs suivants :

1. Intégration des questions concernant l'égalité des conditions dans la formation de base des enseignants. Un plan général concernant l'égalité des conditions a été mis au point en vue de son utilisation dans le cadre de cette formation.
2. Stages distincts de pédagogie à l'intention des enseignants. Des stages de ce genre ont été organisés dans tous les comtés de Norvège.
3. Mesures visant à recruter un plus grand nombre de femmes pour des postes de direction et d'administration dans les établissements scolaires.
4. Traitement préférentiel (points supplémentaires) des femmes dans les établissements où l'admission se fonde sur une échelle de points.
5. Dispositions en vue d'une amélioration des manuels. En Norvège, la procédure d'approbation des manuels prévoit entre autres l'examen de considérations ayant trait à l'égalité des conditions. La participation active des éditeurs et des auteurs de manuels scolaires est d'autre part

assurée sous forme de cours, de conférences, d'un prix sur l'égalité des conditions et d'un soutien financier.

6. Dispositions visant à éliminer les comportements traditionnels eu égard à la répartition des sexes dans l'enseignement et dans l'emploi, notamment par des campagnes pour un changement d'attitudes, la formation des enseignants, l'information des administrations scolaires et la mise au point de matériels pédagogiques, manuels, etc.

Des fonds ont aussi été réservés pour des activités d'information et autres ayant pour but de rompre les schémas conduisant à des choix fondés sur le sexe dans l'enseignement et dans l'emploi.

#### Article 11

Pour le groupe d'âge de 16 à 74 ans, le pourcentage des femmes qui travaillent est passé de 53 % en 1978 à 60 % en 1985 alors que celui des hommes a fléchi de 79 à 77 %. Durant la même période, le pourcentage des femmes employées, âgées de 25 à 66 ans, a augmenté de 59 à 69 %, alors que les pourcentages correspondants dans le cas des hommes ont baissé de 91 à 90 %. Ceci traduit en d'autres termes une augmentation du nombre des femmes qui, âgées de 25 à 66 ans, sont entrées dans la population active au cours des dernières années. Il faut cependant ajouter que la participation de toutes les catégories de femmes au monde du travail a augmenté au cours des 10 dernières années et que, dans la plupart de ces catégories, cette augmentation a essentiellement correspondu à des emplois à temps partiel.

Pas moins de 43 % de la totalité des femmes employées travaillent à temps partiel alors que, dans le cas des hommes, ce pourcentage n'est que de 8 %. Près de la moitié de toutes les femmes mariées qui ont un emploi travaillent à temps partiel. Ce n'est que dans un très petit nombre d'activités professionnelles que l'on rencontre des femmes occupant davantage de postes à plein temps. Il s'agit essentiellement d'emplois administratifs et commerciaux, de l'hôtellerie, de la restauration et du nettoyage.

Les femmes sont employées dans d'autres branches d'activité où elles occupent en général des postes inférieurs à ceux des hommes. En 1984 par exemple, elles représentaient le cinquième seulement des effectifs du secteur industriel mais plus de 50 % du personnel employé dans le secteur commercial,

dans les hôtels et les restaurants. Le plus fort pourcentage des employés est enregistré dans les services publics, sociaux ou privés où les femmes représentaient pratiquement deux tiers des effectifs cette même année. Malgré l'augmentation numérique de la participation des femmes à la population active, celles-ci semblent dans une large mesure se limiter à des emplois typiquement féminins.

Article 11.1

Point e), droit à la sécurité sociale, etc. : Certains règlements particuliers accordant aux hommes effectuant leur service militaire obligatoire le bénéfice d'indemnités de chômage, la réglementation concernant le chômage a été modifiée en 1986 pour que les femmes effectuant leur service à titre volontaire puissent bénéficier de ces mêmes prestations.

Article 11.2

En vertu de la loi du 17 décembre 1982, les travailleurs ont dans certaines conditions droit à une réduction du nombre d'heures de travail (article 46 A de la loi sur le milieu du travail). La modification envisagée, dont il a été question dans le précédent rapport, a été promulguée et est entrée en vigueur le 1er février 1983.

La disposition concernant le déplacement de personnes employées à des travaux comportant des risques de radiation ionisantes s'applique aux femmes enceintes.

Conformément à son article 2, la loi sur le milieu du travail s'applique à toute entreprise employant du personnel, quelques exceptions étant prévues pour certains types particuliers de travail.

En 1985, la loi sur le milieu du travail a été modifiée de manière à s'appliquer aux personnes employées dans l'aviation civile et l'agriculture. Cet amendement est entré en vigueur le 1er avril 1986. Les dispositions de la loi sur le milieu du travail qui concernent la sécurité des travailleurs et les congés s'appliquent toutes aux entreprises agricoles employant du personnel ainsi qu'aux employés de l'aviation civile. Des dérogations ont été prévues à certaines dispositions relatives aux heures de travail.

S'agissant de l'égalité des sexes dans la vie professionnelle, la Confédération norvégienne des employeurs et la Fédération des syndicats norvégiens ont conclu un accord qui s'étend au secteur privé. On se référera à ce sujet à l'additif VI à l'Accord fondamental passé entre ces deux organisations en 1986 et dont traduction est jointe au présent rapport. D'autres organisations d'employeurs et d'employés ont également signé des conventions analogues.

Les autorités responsables du marché du travail s'efforcent de trouver des mesures permettant d'améliorer les chances des femmes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi et de favoriser un élargissement des possibilités professionnelles offertes aux femmes afin d'y inclure des professions autres que celles qui leur reviennent traditionnellement.

A cet effet, on a largement recouru à des campagnes d'information visant à encourager les femmes à choisir des métiers jusqu'à présent considérés comme essentiellement masculins. On citera à titre d'exemple de ce genre de campagne le "projet d'orientation".

Entrepris dans deux comtés, ce projet a pour objet d'enseigner à des jeunes femmes travaillant à des programmes d'enseignement, ou exerçant des professions qui traditionnellement ne sont pas féminines, à parler de leurs activités à l'occasion de séminaires d'orientation professionnelle organisés par des établissements d'enseignement ou par l'Agence nationale de l'emploi. On estime en effet que leur rôle de modèle peut avoir des incidences considérables.

Le projet a pour objet de systématiser et de rationaliser l'activité, et les orienteurs reçoivent une compensation financière pour leur perte de revenu et leurs frais de déplacement.

Un consultant spécial vient d'être recruté dans chacun des comtés par les autorités du marché du travail afin qu'il y étudie de plus près les problèmes que soulève la participation féminine à l'activité économique.

Au nombre des autres mesures prises en faveur des femmes par ces autorités, on citera :

- Les mesures en vue de l'établissement d'un répertoire des stages de formation à des activités non traditionnelles;
- Le placement dans des emplois où prédominent les hommes dans le cadre du "Programme de préparation à la vie professionnelle", qui offre une orientation pratique dans ce domaine.

Les services de l'emploi collaborent d'autre part avec un certain nombre d'institutions et d'autres organisations à la mise au point de nouvelles méthodes et de nouveaux modèles pour l'orientation professionnelle des femmes. Les résultats de ces travaux seront connus dans deux ou trois ans. Les autorités en question soutiennent financièrement huit projets de ce genre.

L'un d'entre eux a pour titre "Les jeunes femmes dans l'industrie".

Un projet dont l'objectif est d'améliorer le recrutement des jeunes femmes dans des emplois techniques est actuellement en cours dans les trois comtés les plus septentrionaux de Norvège. Ce projet, qui est réalisé en collaboration avec le groupe des projets industriels pour la Norvège du Nord et doit durer trois ans, se fonde sur les constatations suivantes :

- Rares sont les jeunes femmes qui optent pour une formation technique;
- L'industrie de la Norvège septentrionale devra pouvoir disposer, dans les prochaines années, d'un effectif convenablement formé, notamment dans le cadre du développement de l'industrie pétrolière;
- Il est essentiel de s'attacher à développer la population active de cette région.

Diverses variantes de ce projet sont en cours de réalisation dans d'autres comtés.

Les Services de l'emploi et le Fonds de développement régional exécutent également un certain nombre de programmes qui prévoient des avantages financiers pour inciter les employeurs à recruter des femmes dans des professions moins traditionnelles.

Au nombre des exemples de ces programmes, on citera :

- Les primes d'encouragement de l'égalité des conditions. Tout employeur qui confie à des femmes des tâches non traditionnelles bénéficie d'une prime correspondant à 25 % du total du salaire et des coûts sociaux afférents, pour une période de six mois. Une prime analogue est accordée pour le recrutement de femmes apprenties;
- Des primes pour stages de formation dans l'entreprise sont accordées dans les cas de problèmes de structure ou de redéploiement du personnel, ou lorsqu'il faut recruter de nouveaux employés ou améliorer les compétences du personnel. La prime d'encouragement de l'égalité des conditions peut de plus être accordée lorsqu'une formation à des emplois de types non traditionnels est dispensée aux femmes;
- Une majoration de prime peut être accordée lorsque les entreprises investissent en zones rurales, à la condition toutefois qu'elles s'engagent à employer davantage de femmes;
- La Direction du travail a élaboré un Programme d'action pour l'accès des femmes au marché du travail. Un comté a été choisi où sera mis à l'essai un projet visant à optimiser l'application du programme d'action. Ce programme est réalisé conjointement avec le projet nordique "BRYT" dont l'objet est de mettre un terme à la différenciation entre les sexes sur le marché du travail.

En collaboration avec d'autres organismes, avec le Ministère des cultes et de l'éducation et d'autres organisations, les Services de l'emploi recourent d'autre part à des campagnes d'information pour étendre la gamme des métiers offerts au choix des femmes. Plusieurs comtés ont entrepris de collaborer activement avec les organes responsables de la formation professionnelle afin d'augmenter le nombre de femmes auxquelles sont accordés des contrats d'apprentissage dans des professions encore considérées comme à prédominance masculine.

#### Article 12

Les renseignements ci-après complètent ceux qui figurent dans le rapport précédent :

En 1985, le gouvernement a soumis au Storting un rapport sur la famille. Les débats du Storting ont confirmé que tous les partis étaient d'accord sur la nécessité de prolonger les congés de maternité.

Les sévices exercés contre les femmes sont devenus plus évidents encore au cours des dernières années. Il existe aujourd'hui en Norvège 60 centres et téléphones "SOS femmes maltraitées", soit au moins un centre par comté. D'une manière générale, le fonctionnement de ces centres est assuré par des groupements féminins et leur financement par l'Etat ou la municipalité. Les centres fournissent des services consultatifs, un hébergement temporaire et aident les femmes à se mettre en relation avec les services juridiques et les autres organismes officiels d'assistance.

En 1983, le Ministère de la santé et des affaires sociales, le Ministère de la consommation et de l'administration publique, ainsi que le Ministère de la justice, ont présenté un programme d'action contre les mauvais traitements infligés aux femmes. Ce programme constitue aujourd'hui la base des politiques des pouvoirs publics dans ce domaine. En collaboration avec les mêmes ministères, le Conseil norvégien de la recherche pour la science et les humanités a élaboré un programme qui fixe des directives pour la recherche dans ce domaine.

#### Article 13

Point a) : Des prestations sont versées à toute personne ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants de moins de 16 ans, qu'il s'agisse de la mère, du père, des deux parents ou de parents adoptifs. Lorsque deux parents ont la charge d'un enfant, l'allocation correspondante est versée à la mère.

Dans les autres cas, le droit à certaines prestations sociales est dans une large mesure lié au revenu. Les femmes qui sont restées au foyer ne bénéficient pas des mêmes prestations que celles qui ont eu un emploi rémunéré : leur pension de retraite est moins élevée. Cette situation n'a absolument aucune relation avec le fait que la femme ait ou non eu la charge d'enfants.

#### Article 14

Cet article n'a que peu de rapport avec la situation propre à la Norvège.

Il convient toutefois de faire remarquer la condition particulière des femmes dans le cas de la répartition de revenus provenant d'une entreprise propriété commune de deux époux. Cette question est d'une importance particulière pour les femmes travaillant dans l'agriculture.

Le droit à la sécurité sociale et à la pension de retraite sont fonction du revenu imposable de l'intéressé. Dans le cas d'une entreprise appartenant en commun à deux conjoints, les revenus réalisés sont considérés comme acquis par celui des époux qui en est le "patron réel", statut qui presque toujours revient au mari.

Une partie de la totalité des revenus de l'entreprise peut être considérée comme constituant le revenu personnel de l'un ou l'autre des époux s'il assume la charge d'un élément significatif des travaux de l'entreprise. L'importance de cette portion, qui est en général limitée, est actuellement fixée à 40 000 couronnes norvégiennes. Ce montant peut toutefois être majoré si la répartition effective des activités confirme qu'il est trop faible.

Il incombe aux conjoints de prouver que l'activité de l'épouse justifie la majoration de ce montant, qui est déterminé par les services locaux du fisc et varie donc en pratique d'une municipalité à une autre. Nombre d'entre elles se fixent, pour simplifier, une marge de 40 000 couronnes norvégiennes.

Les réglementations en vigueur et leurs modalités d'application empêchent donc les femmes de bénéficier, pour leur participation à l'entreprise familiale, d'une compensation adéquate sous forme de revenus ou de prestations sociales.

Le problème de la répartition des revenus d'entreprises qui sont un bien commun de couples mariés est actuellement à l'étude, et le Storting a prié le gouvernement d'élaborer dans ce domaine une réglementation plus uniforme et plus équitable.

Les femmes travaillant dans l'agriculture peuvent obtenir le remboursement du coût de l'emploi d'un remplaçant durant leur période de grossesse et d'accouchement. Ces dépenses sont remboursées pour une durée totale de 18 semaines, la mère devant pour cela avoir travaillé dans l'exploitation agricole pendant 6 au moins des 10 mois précédent son accouchement.

Les frais de remplacement ne sont remboursés que lorsque la femme peut prouver que sa participation aux travaux de l'exploitation est essentielle au maintien du niveau de production et que les conditions de travail dans l'exploitation rendent une aide supplémentaire indispensable.

Article 15

Ainsi que nous l'avons mentionné dans l'introduction, le droit norvégien reconnaît en général le même statut aux femmes et aux hommes. Toutefois, quelques textes demeurent qui ne sont pas conformes à la loi sur l'égalité des conditions et n'accordent pas le même statut aux femmes et aux hommes :

- La loi sur la protection contre l'incendie qui prévoit que seuls les hommes peuvent servir dans les services de pompiers municipaux dans lesquels peut être enrôlé tout homme de 18 à 55 ans;
- La loi sur le service national obligatoire qui prévoit que seuls les hommes sont astreints à cette obligation. Cependant, les hommes et les femmes peuvent, sur un pied d'égalité, servir dans les forces armées norvégiennes depuis 1985, et les femmes ont aujourd'hui, à tous les grades, les mêmes possibilités de formation et de service que leurs homologues masculins;
- La loi sur les gens de mer qui comporte une disposition fixant un âge minimum différent pour l'enrôlement des jeunes femmes et des jeunes gens à bord des navires. Cette disposition a été abrogée par le gouvernement en 1985;
- La Constitution norvégienne qui, s'agissant de la succession au trône, comporte une disposition en vertu de laquelle seuls les héritiers mâles peuvent hériter de la couronne de Norvège.

Cette disposition constitutionnelle a préséance sur la loi sur l'égalité des conditions.

Points 2, 3 et 4 : La Norvège satisfait officiellement à ces exigences.

Article 16

1. Points a), b) et c) : S'agissant de la conclusion ou de la dissolution du mariage, hommes et femmes ont les mêmes droits et les mêmes obligations. Les travaux se poursuivent actuellement en vue de remplacer la loi sur le mariage de 1918 et la loi de 1927 sur la propriété des biens des époux par une nouvelle loi sur le mariage, qui serait plus conforme à la situation actuelle.

Point d) : Voir rapport précédent.

2. Ne concerne pas la Norvège.