



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

Distr. GENERALE

CEDAW/C/NOR/3*

6 mai 1991

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**

Troisièmes rapports périodiques des Etats parties

NORVEGE

* Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement norvégien, voir les documents CEDAW/C/5/Add.7, CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1 et CEDAW/C/5/Add.7/Amend.1/Rev.1; pour sa considération par le Comité, les documents CEDAW/SR.38 et CEDAW/SR.39 ainsi que les documents officiels de l'Assemblée générale : 39ème session, Supplément N° 45 (A/39/45), par. 277 à 338; pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement norvégien, voir le document CEDAW/C/13/Add.15; pour sa considération par le Comité, le document CEDAW/C/SR.175 ainsi que les documents officiels de l'Assemblée générale : 46ème session, Supplément N° 46 (A/46/38), par. 139 à 165.

V.91-24095 1169P

94-50161

PARTIE I

1. Le principal phénomène qui a marqué la vie économique et sociale de la Norvège depuis la soumission de son dernier rapport a été une recrudescence spectaculaire du chômage dont le taux, qui a dépassé les 5 % en 1990, est aujourd'hui légèrement plus élevé dans le cas des hommes que des femmes.

2. Le deuxième Programme d'action pour l'égalité lancé par le Gouvernement viendra à expiration en fin 1990 et les travaux actuellement poursuivis en vue de l'élaboration d'un rapport à soumettre au Storting déboucheront sur l'énoncé des grandes lignes des politiques à adopter dans ce domaine au plan national dans les années 90.

3. Les politiques norvégiennes en matière d'égalité ont pour cadre juridique la Loi sur la protection des travailleurs et les conditions de travail, la Loi sur le régime national d'assurance et la Loi sur l'égalité entre les sexes.

4. Le lecteur voudra bien se référer aux deux précédents rapports de la Norvège pour tous les autres détails concernant les conditions sociales, économiques, politiques et juridiques dans lesquelles s'inscrit l'application des dispositions prises pour promouvoir l'égalité.

5. Un Ombud spécialement désigné à cet effet est chargé de veiller au respect de la loi sur l'égalité. Troisième de la série, le présent rapport périodique de la Norvège au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes débute par un bref exposé de cet Ombud sur la teneur, le champ d'application et l'application proprement dite de la Loi sur l'égalité, et par une description des problèmes à résoudre dans ce domaine. L'Ombud propose certains amendements de la loi. Ses propositions seront examinées par le ministère de la consommation dans le cadre précédemment évoqué du rapport à soumettre au Storting au sujet des politiques d'égalité à adopter pour les années 90.

6. Le rapport général de l'Ombud considère par la même occasion les articles 1 à 5 de la Convention.

7. La deuxième partie contient d'autres renseignements plus précis sur les événements qui se sont produits depuis la soumission du dernier rapport dans les domaines qu'envisage la Convention et dans la mesure où les termes de cette Convention semblent devoir concerner la Norvège.

Loi norvégienne sur l'égalité

1. Bref aperçu historique

1.1 Genèse de la loi

8. La Loi norvégienne sur l'égalité datée du 9 juin 1978 est entrée en vigueur le 15 mars 1979. Elle trouve ses origines dans les différences considérables qu'accusaient alors les situations respectives des femmes et des hommes en Norvège. La participation féminine sur le marché du travail était de loin inférieure à celle des hommes et variait en fonction des âges des intéressées et de la taille des familles alors que celle des hommes restait stable. Les femmes, moins éduquées, optaient pour des métiers traditionnellement féminins. Leur salaire était inférieur à celui des hommes et, même lorsqu'elles travaillaient à plein temps hors du foyer, il leur fallait consacrer davantage de temps que les hommes aux soins des enfants et au ménage.

9. A l'époque de son introduction, la Loi sur l'égalité visait un double objectif. D'une part, elle était conçue pour favoriser l'instauration d'une réelle égalité de traitement dans tous les domaines où cela était possible, d'autre part, elle avait pour objet d'influencer les comportements à l'égard du rôle des sexes, incitant pour cela les autorités à promouvoir activement l'égalité en recourant essentiellement à des moyens que ne prévoyaient pas la Loi.

10. Il était naturellement admis que le succès de l'application de la loi en question ne pouvait être assuré en l'absence d'un organe spécial et indépendant de contrôle pouvant être facilement contacté et dont les services seraient gratuits. La création d'un poste d'Ombud découle de la tradition scandinave de désigner ainsi un officiel chargé de juridiquement protéger les particuliers face à l'administration publique et c'est dans l'esprit des objectifs de la Loi sur l'égalité que le qualificatif d'Ombud, terme non marqué quant au genre, a été retenu, la possibilité demeurant d'employer le terme ombudsman ou ombudswoman.

2. Teneur et portée de la Loi sur l'égalité

2.1 Domaines couverts

11. La Loi norvégienne sur l'égalité est pratiquement unique en son genre dans la mesure où elle ne s'étend pas seulement aux conditions de travail, comme c'est le cas en Suède par exemple, mais englobe plus généralement tous les domaines, notamment l'enseignement, la politique et la famille. La seule exception officielle, qui découle de la liberté de religion que garantit la Constitution norvégienne, a trait aux conditions propres aux communautés religieuses, y compris l'Eglise d'Etat de Norvège.

2.2 Aucune application pratique dans la famille

12. Dire que la Loi s'étend aussi à la famille risque d'en donner une impression par trop progressiste, en effet, le contrôle de son application n'est pas réalisable au plan familial et à celui des relations personnelles : l'Ombud n'est aucunement habilité à agir dans ces domaines et a pour obligation de rejeter toute plainte de ce genre.

13. C'est là que les femmes prétendent que la charge des travaux et des responsabilités ménagères est inéquitablement répartie et que les hommes déclarent de plus en plus se voir refuser l'accès à leurs enfants et à une juste participation à la marche du foyer.

14. Il est évidemment très difficile de tenter de veiller au respect de l'égalité dans ce domaine intime de la vie des particuliers. Assurer l'égalité de traitement est pratiquement impossible lorsque les litiges opposent époux et épouses. En quoi consiste en effet l'égalité de traitement dans de tels cas ? On peut d'autre part se poser la question de l'utilité pratique de la loi sous sa forme actuelle en l'absence de sanctions. C'est peut-être là un domaine où s'imposent des stratégies d'ordre beaucoup plus politique et éducationnel que juridique.

3. Objectif de la loi

3.1 Amélioration de la condition féminine

15. L'objectif de la loi est énoncé dès le premier paragraphe de son article 1.

Ses termes en effet sont les suivants : "La présente loi a pour objet de promouvoir l'égalité entre les sexes et vise notamment l'amélioration de la condition féminine."

16. La partie soulignée de cette déclaration a été longuement examinée avant la promulgation de la loi et c'est à l'issue d'un débat prolongé, que le Parlement norvégien - Storting - a décidé d'un énoncé dont les termes ne sont pas absolument neutres quant au genre. Cette précision apparaît aujourd'hui capitale pour l'action de l'Ombud.

17. Elle constitue en soi la base juridique sur laquelle repose toute action positive en faveur des femmes. Elle doit être considérée dans sa relation avec la clause générale qui se fonde sur le principe de l'interdiction de toute discrimination entre hommes et femmes, y compris certaines formes de discrimination effectives. Elle n'écarte toutefois pas la possibilité d'une différence de traitement qui, conformément aux objectifs de la loi, favorise l'égalité entre les sexes.

18. Cette disposition est particulièrement utile lorsqu'il s'agit de mettre en place des systèmes de contingentement favorisant les femmes, notamment dans le cas du recrutement de fonctionnaires. Bien que la Loi rende ces systèmes obligatoires, ils en respectent parfaitement les termes et les plaintes d'hommes s'estimant victimes de discrimination sont généralement rejetées par l'Ombud.

3.2 Traitement préférentiel des hommes ?

19. Dans la plupart des cas, les systèmes de contingentement favorisant les hommes sont par opposition jugés illégaux dans la mesure où ils peuvent rarement être considérés comme favorisant l'égalité. Ce n'est que dans les domaines et aux échelons où les hommes sont sous-représentés en nombre ou en influence que de telles dispositions peuvent être envisagées. En d'autres termes, il ne suffit pas d'instaurer un équilibre entre les genres, mais il faut encore que cet équilibre favorise l'égalité entre les sexes.

20. C'est ainsi par exemple qu'il est souvent demandé à l'Ombud si, dans un établissement de soins, un poste de responsabilité peut de préférence être réservé à un homme, vu le fort pourcentage d'employées dans de tels établissements. La réponse est invariablement négative à moins qu'il peut être prouvé que les hommes sont sous-représentés aux échelons supérieurs des soins de santé dans la société en général.

4. Discrimination positive

4.1 Loi norvégienne sur l'égalité

4.1.1 Action positive admise mais non prescrite

21. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ne prescrit de fait aucune action positive, elle déclare toutefois en termes très précis qu'une politique de ce genre n'est pas contraire à son esprit. C'est là une déclaration de la plus haute importance, vu que l'ignorer risque d'annihiler tous les efforts faits pour effectivement promouvoir l'égalité en soutenant les femmes.

22. La Loi norvégienne sur l'égalité se fonde sur la même hypothèse : bien qu'elle ne soit pas précisément prévue - sauf pour l'exception évoquée au point 5.2 ci-après - l'action positive est admise. L'Ombud a posé la question de savoir si la Loi ne devrait pas aller plus loin encore et prescrire effectivement cette action.

23. Introduire l'action positive dans la législation nationale permettrait aux organes responsables du contrôle et de l'application de la Loi de veiller au respect des dispositions pertinentes. Ne pas être habilité dans ce sens a souvent entravé l'action de l'Ombud.

24. Les organisations norvégiennes d'employeurs et d'employés se sont, dans une certaine mesure, mises d'accord sur les dispositions relatives à un recrutement favorisant le traitement préférentiel du sexe sous-représenté, c'est-à-dire les femmes. Les conventions pertinentes sont aujourd'hui généralement appliquées dans tous les organismes d'Etat et tous les services publics, ainsi que dans la plupart des municipalités. Les dispositions correspondantes prévoient une discrimination positive modérée, fondée sur le principe qu'une femme sera préférée si elle a des compétences égales ou pratiquement égales.

25. Le public est informé de ces conditions spéciales de recrutement lors de la publication des vacances de poste concernées. L'annonce inclut en effet, dans ces cas, l'annotation suivante : "Les femmes sont encouragées à soumettre leur candidature". Cette précision n'implique aucunement l'obligation d'employer à tout prix une femme. Nombreuses sont de fait les femmes qui, ayant soumis leur candidature, découvrent qu'elles ne font l'objet d'aucun traitement préférentiel.

4.2 Application

26. Ces dispositions pourraient avoir de bien meilleurs résultats toutefois si l'Ombud était habilitée à en contrôler l'application. L'Ombud peut vérifier si un emploi régi par le système des contingentements est conforme à la Loi sur l'égalité mais elle ne peut en assurer le respect effectif, c'est-à-dire veiller à ce que les employeurs s'acquittent des obligations qui leur incombent en qualité de partie aux Conventions pertinentes.

27. Conformément à la Loi sur l'égalité, les pouvoirs publics, c'est-à-dire les organes d'Etat et les organes municipaux, ont spécifiquement pour obligation d'activement promouvoir l'égalité des sexes dans tous les domaines sociaux. L'Ombud peut faire remarquer que le fait de ne pas respecter un accord de contingentement déterminé n'est pas conforme à cette obligation et censurer l'employeur. De telles interventions sont également possibles dans le cas de déclaration d'intention.

4.3 Débat en faveur d'une politique plus radicale ?

28. Le pourcentage des femmes employées est relativement élevé (69,6 %).

29. En 1987, les pourcentages de femmes occupant des postes de responsabilité étaient les suivants :

Entreprises privées :	3 %
Ministères :	10 %
Comtés et municipalités :	5 %
Universités (professeurs) :	4,6 %

30. On notera que le système préférentiel modéré est appliqué dans toutes les administrations publiques depuis un certain nombre d'années déjà. Il y a une dizaine d'années, les chiffres dans le cas des ministères n'étaient que de 3 %. Dans les universités, un programme plus intensif de recrutement a récemment été mis à l'essai qui prévoit la création de nouvelles chaires à réserver à des femmes. Aussi les pourcentages ont-ils atteint 7,4 % en 1988. Aucun progrès remarquable n'a été constaté depuis.

31. Les Norvégiennes ayant en général un niveau d'enseignement élevé et restant dans une large mesure sous-représentées aux échelons supérieurs dans toutes les disciplines, l'Ombud chargée de l'égalité estime qu'il conviendrait d'envisager d'en venir à une politique plus radicale en matière d'action positive.

32. Il faudrait à son avis envisager dans le cadre de cet examen la possibilité de mettre en place des systèmes préférentiels différents mais plus rigoureux. C'est ainsi par exemple que l'on pourrait, pour accroître la proportion des femmes, recourir à un système préférentiel et simultanément leur réserver un certain nombre de postes.

5. Action positive au plan politique

5.1 Membres du Storting et du Gouvernement

33. La Norvège est connue pour le pourcentage élevé de ses ressortissantes actives au plan politique. Ceci est certainement vrai du gouvernement où 9 des 19 ministres en fonction sont des femmes. Au Storting, 59 des 165 représentants sont également des femmes, ce qui correspond à un pourcentage de 35,7 %. D'autres renseignements sont fournis dans le cadre de l'examen des articles 7 et 8.

5.2 Commissions publiques - représentation de chacun des sexes : 40 % !

34. La Loi sur l'égalité comporte en son article 21 une disposition spéciale qui prévoit que chacun des sexes doit être représenté à 40 % au moins dans toute commission créée au plan gouvernemental ou municipal.

35. Cet article précédemment rédigé en termes moins rigoureux déclarait simplement que chacun des sexes devait, dans la mesure du possible, être également représenté. La seule exigence était que les commissions composées de 4 membres ou plus devaient au moins compter 2 membres de chacun des sexes. Cette disposition a été adoptée en 1981 en tant qu'amendement de la loi.

36. La formulation actuelle qui exige une représentation de 40 % de chacun des sexes est entrée en vigueur le 1er mai 1988 et ses effets ne se feront sentir qu'à l'issue des élections locales de 1991.

37. Les renseignements obtenus en 1988 révèlent qu'en 1987 le pourcentage de femmes nommées à des commissions gouvernementales était de 38 % et dans les commissions municipales de 36,1 %.

38. On peut en conclusion dire que, si les résultats auraient pu être encore plus rapides, l'action positive a quand même eu certains effets en dépit de ses limitations. L'application de l'article 21 qui incombe tant au ministère de l'enfance et de la famille qu'à l'Ombud chargée de l'égalité, a été plus difficile. Tant les organes d'Etat que les organes municipaux et souvent les

parties politiques ont fait preuve de réticence face à toute ingérence dans leur liberté de choix. Les principes que préconise cet article 21 semblent néanmoins être aujourd'hui mieux admis qu'ils ne le furent à l'origine en 1981.

6. Salaire égal pour travail de valeur égale

6.1 Convention N° 100 de l'OIT

39. L'instrument international capital en la matière est la Convention N° 100 de l'OIT datée de 1951 (Convention concernant l'égalité de rémunération du Bureau international du travail) dont l'article 2 s'énonce comme suit :

"1. Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a) Soit de la législation nationale;
- b) Soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) Soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) Soit d'une combinaison de ces divers moyens."

40. Cette Convention a été ratifiée par la Norvège le 24 septembre 1959.

41. L'expression "travail de valeur égale" couvre bien plus qu'un simple travail égal ou travail de nature identique.

42. Il est de même évident que cette expression ne se rapporte pas à la seule valeur subjective qu'y attache l'employeur mais qu'elle doit aussi renforcer un concept objectif. Il s'agit en outre d'évaluer la tâche à effectuer et non le rendement du travailleur concerné.

6.2 Application de la Convention de l'OIT

43. La Convention de l'OIT ainsi qu'on peut le constater n'impose pas une transposition de ses principes dans la législation nationale. Les Etats sont libres de choisir leur propre mode d'application. Au cours des années qui ont immédiatement suivi la ratification, la Norvège n'a introduit aucune nouvelle législation spéciale. Un Conseil de l'égalité de rémunération a été constitué. Un autre pas important a été fait lorsqu'en 1961 les différences des barèmes respectifs de rémunération des femmes et des hommes ont été abolies dans les conventions collectives.

44. L'application des principes de la Convention s'est néanmoins avérée difficile en l'absence d'une législation appropriée. En Norvège comme dans la plupart des autres pays, les rémunérations sont fixées dans des conventions conclues entre employeurs et employés. Il s'agit en général des cas de conventions collectives élaborées par les organismes représentant les deux parties intéressées.

45. Employeurs et employés étant à titre individuel et collectif autonomes en la matière, les pouvoirs publics ne disposent guère de moyens pour influencer sur le résultat de leurs négociations.

46. Une autre difficulté est que ces conventions collectives ne fixent en général que des barèmes minimum ce qui n'empêche donc pas certains groupes de travailleurs et donc les hommes d'obtenir de meilleures rémunérations. Ces conventions enfin n'ont force obligatoire que pour les membres des organisations concernées auxquelles l'adhésion est facultative.

6.3 Loi norvégienne sur l'égalité

6.3.1 Article 5

47. C'est pourquoi, il a généralement été admis lors de l'élaboration de la Loi norvégienne sur l'égalité qu'elle devait comprendre un article concernant l'égalité de rémunération.

48. L'article 5 de la Loi sur l'égalité est ainsi rédigé :

"Femmes et hommes au service d'un même employeur recevront une rémunération égale pour un travail de valeur égale."

49. Le terme "rémunération" s'entend de tout paiement ordinaire versé en compensation d'un travail, y compris tous autres suppléments ou gratifications en espèces ainsi que toutes autres indemnités accordées par l'employeur.

50. L'expression "rémunération égale" signifie que la compensation est déterminée de manière identique quel que soit le sexe.

51. Le Roi est habilité à prescrire des règles particulières s'agissant de ce qui, dans les administrations centrales ou locales, constitue pour tout individu "le même employeur".

6.3.2 Incidences de ces dispositions

52. Ces dispositions sont maintenant en vigueur depuis 11 ans. Comme pour les autres prescriptions de la même Loi, leur application incombe à l'Ombud chargée de l'égalité et à la Commission de recours. L'Ombud a été saisie d'un nombre assez important d'affaires qu'elle a résolu. Celles-ci ne concernaient pas seulement les salaires au sens restreint du terme mais également les autres prestations telles que les régimes de retraite ou l'utilisation d'un véhicule de service.

53. Les dispositions de l'article en question n'ont malheureusement pas assez d'efficacité : si les disparités des salaires entre femmes et hommes ont considérablement diminué au cours des 30 dernières années, elles n'ont pas encore été vraiment éliminées. Les incidences de la disposition de la Loi sur l'égalité qui concerne l'égalité de rémunération peuvent être considérées comme relativement négligeables.

54. Les statistiques révèlent en effet que les traitements des femmes dans les mêmes professions ou les mêmes industries ainsi qu'aux mêmes échelons sont toujours en moyenne de 15 % inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Ces disparités ne peuvent uniquement s'expliquer par des différences d'âge, d'éducation ou d'ancienneté. Elles se sont stabilisées depuis quelques années déjà et leur élimination s'avère extrêmement difficile.

6.3.3 Difficultés d'application

55. Cette situation est entre autres due à l'imprécision de la loi. S'il est évident qu'un "travail de valeur égale" englobe davantage qu'"un travail égal", à quoi correspond exactement ce concept ? Les employeurs persistent dans leur interprétation erronée de cette expression et affirment qu'ils respectent la loi lorsque femmes et hommes faisant un même travail reçoivent un même traitement.

56. Or, femmes et hommes font rarement la même chose. Dans les usines, les hommes sont chargés d'un type de machine à un étage, les femmes travaillent à d'autres équipements à un autre étage ou assument différentes parties d'un même processus de fabrication dans différentes parties des mêmes salles.

57. Ces conditions apparemment inéluctables de travail sont courantes non seulement en Norvège mais aussi dans d'autres pays d'Europe. Le respect du principe d'une égalité de rémunération pour un travail simplement identique ne risque guère d'avoir d'effet. Une valeur égale d'autre part est un concept vague et il n'existe pratiquement aucun système objectif de qualification des emplois.

6.3.4 Systèmes de qualification des emplois

58. Il n'existe actuellement en Norvège aucun système rationnel de qualification des emplois. Il incombera à l'Ombud de résoudre la difficulté à partir de critères d'éducation, de compétences et d'expérience, de pénibilité de la tâche, de responsabilité qu'elle exige, etc. Les comparaisons devront aller au-delà des classifications existantes.

59. L'Ombud doit non seulement comparer des hommes et des femmes mais aussi des groupes d'hommes et de femmes. Vu la ségrégation précédemment évoquée des sexes sur le marché du travail, femmes et hommes optent souvent pour des professions très différentes. Une répartition plus équitable des rémunérations entre ces différentes professions outrepassent généralement ce que doit permettre de réaliser la Loi sur l'égalité. Quelques efforts ont néanmoins été faits. C'est ainsi que des techniciennes de laboratoires médicaux se sont vu accorder des rémunérations égales à celles de techniciens biomédicaux dans une affaire dont a finalement été saisi le Tribunal du travail en 1990. Ces deux groupes d'employés travaillaient côte à côte dans le même laboratoire d'un hôpital public et s'acquittaient de tâches analogues et partiellement identiques.

60. Une autre affaire, dont a été saisi de la même manière cette année le Conseil de recours, a échoué. Le Conseil en effet n'a pas pu soutenir la vieille revendication du syndicat des infirmières qui souhaitait que les infirmières principales soient rémunérées à parité avec les techniciens principaux de la municipalité d'Oslo. Si l'argument que ces deux groupes travaillent pour "un même employeur" a pu être retenu comme celui de la comparabilité de leur éducation et de leurs fonctions au plan économique et à ceux de la gestion et de l'administration, le Conseil n'a pu déclarer ces deux groupes comparables vu l'absence d'analogies entre les deux professions qui rend impossible le remplacement d'un membre de l'un des groupes par une personne appartenant à l'autre.

6.3.5 Conventions collectives

61. En vertu de l'article 14 de la Loi sur l'égalité, les affaires concernant la validité, l'interprétation ou la reconduction des conventions collectives doivent être portées devant le Tribunal du travail jugé avoir compétence exclusive en la matière.

62. Même si l'Ombud peut saisir le Conseil de recours de certaines affaires particulières, elle n'est pas habilitée à en porter devant le Tribunal du travail. Seules les parties directement en litige peuvent le faire.

63. L'Ombud, en outre, ne dispose que de moyens très limités pour influencer sur la teneur des conventions collectives et assurer l'égalité entre les sexes. Aussi un rôle plus actif de sa part - et notamment la possibilité de participer aux négociations officielles entre les parties ou d'évaluer leurs résultats - semble-t-il devoir s'imposer. Un tel acte risque toutefois de constituer une violation de la tradition norvégienne et être considéré comme une infraction à l'autonomie des parties.

7. Institution de la fonction d'Ombud

7.1 Organisation

64. Ainsi que nous l'avons fait remarquer au point 2 ci-dessus, l'application de la Loi sur l'égalité incombe en Norvège à un organe quasi-judiciaire : l'Ombud chargée de l'égalité. En matière d'appel, le Conseil de recours est lui aussi un organe quasi-judiciaire. Les membres de ces organes, tous deux financés par le gouvernement et s'acquittant de leurs tâches indépendamment l'un de l'autre, sont nommés par le Roi.

65. L'existence d'organes spéciaux ne s'oppose pas à ce que les particuliers fassent directement appel aux tribunaux. Encore que toutes les procédures où intervient l'Ombud (et le Conseil de recours) étant gratuites et pouvant être menées sans l'aide d'un avocat, les tribunaux ne sont que rarement saisis de telles affaires.

66. Il est évident, cependant, que porter l'affaire devant les tribunaux est dans certains cas plus appropriée. L'Ombud n'est pas habilitée à rendre sentence obligatoire et ne peut, dans la plupart des cas, que tenter de concilier et émettre un avis. Le Conseil peut lui rendre des décisions obligatoires qu'ignorer constitue une infraction pénale, il ne peut toutefois contraindre au versement de dommages-intérêts ou d'autres réparations pécuniaires en cas de violation de la loi. Il ne peut non plus décider qu'une personne qui n'a pas été recrutée à un poste doit être employée plutôt qu'une autre.

67. Dans les procès concernant les candidatures toutefois les tribunaux n'exercent que rarement le pouvoir d'effectivement statuer de l'emploi d'une personne déterminée. Le respect de la personne recrutée et qui a commencé de travailler tend à interdire toute reversion du contrat de travail.

68. L'Ombud a dans ce domaine un avantage et peut agir avec plus de souplesse qu'un tribunal : lorsqu'une décision n'a pas encore été rendue, elle peut intervenir en se référant à l'intention de l'employeur et en invoquant le fait que cette intervention constitue une infraction à la loi. Dans la plupart des cas de ce genre, la personne lésée est recrutée. Cette procédure est probablement mieux adaptée au secteur public où les décisions définitives sont toujours précédées d'une déclaration d'intention dont sont avisées les parties concernées.

7.2 Enquêtes et charge de la preuve

69. Il est essentiel pour pouvoir intervenir que l'Ombud ait accès à tous les renseignements disponibles, y compris les documents écrits. La Loi prévoit ce droit dans le cas des entreprises publiques privées. Les renseignements peuvent et doivent lui être transmis quelle que soit l'obligation au secret.

70. Le droit à obtenir ainsi des renseignements est probablement le plus important des moyens dont dispose cet organe de contrôle quasi-judiciaire, qu'est l'Ombud. L'impossibilité d'accéder aux renseignements ayant trait à l'affaire ne peut que compliquer la production de preuves.

71. L'Ombud et le Conseil partent du principe que si l'intéressée, en vertu des renseignements écrits disponibles, semble plus qualifiée - compte tenu de tous les critères officiels tels que l'éducation, l'expérience, etc. - l'employeur aura à expliquer pourquoi sa candidature n'a pas été retenue et à prouver que ce refus ne se fonde pas sur des considérations d'ordre sexuel. On constate donc dans cet étroit domaine d'application de la loi une reversion de la charge de la preuve en dehors de laquelle n'existe autrement aucune réglementation précise.

7.3 Statistiques

72. Depuis sa création en 1979, l'Ombud chargée de l'égalité a reçu plus de 7 260 plaintes. Ses services ont pu depuis 1986 informatiser leur recueil de statistiques. 2 137 affaires, dont 57,5 % concernent des cas de discrimination essentiellement à l'égard de femmes dans le cadre de leur vie professionnelle et dans les secteurs tant public que privé, ont depuis été réglées ou ont pour d'autres raisons été abandonnées.

73. Les annonces discriminatoires de vacances de poste ont pratiquement été éliminées mais des pratiques de ce genre subsistent toujours dans les recrutements, les licenciements, les rémunérations, etc.

74. Ces statistiques se résument comme suit :

	Nombre de cas	Pourcentage du total
Constatation d'une violation de la loi	669	31
Aucune constatation de violation particulière de la loi mais l'Ombud a trouvé motif de censurer l'employeur	162	8
Aucune constatation de violation de la loi	267	12
Aucune conclusion possible par suite notamment de conciliation intervenue en cours de procès ou de retrait de l'affaire pour d'autres raisons	489	23
Inutilité pour l'Ombud d'intervenir directement dans le litige sinon en émettant un avis général	514	24
Cas rejetés	36	2
	<u>2 137</u>	<u>100</u>

7.4 Observations sur ces chiffres

75. Dans 12 % des cas, l'Ombud n'a constaté aucune violation de la loi. Son avis a, dans la plupart d'entre eux, été accepté. Jusqu'en 1990, 58 seulement des cas, soit 0,8 % du total des affaires dont s'est chargée l'Ombud, ont été portés devant le Conseil de recours. Dans la plupart de ces cas, les plaignants n'avaient pas accepté les décisions à leur avis défavorables de l'Ombud. Les jugements du Conseil de recours ont, dans la plupart des cas, donné raison à l'Ombud.

76. Dans 8 % des cas dont l'Ombud a été saisie, aucune violation particulière de la loi n'a pu être constatée, encore qu'il y ait eu raison de censurer l'employeur pour n'avoir, par exemple, pas respecté les régimes préférentiels internes (voir plus haut).

77. L'Ombud a constaté qu'il y avait violation de la loi dans 31 % des cas. Ainsi qu'il est dit plus haut, un grand nombre d'entre eux ont été résolus, notamment ceux qui avaient trait à des inégalités de rémunération. Il est par contre plus difficile de résoudre les cas de discrimination concernant un recrutement ou une promotion (voir 7.1 ci-dessus).

78. Remédier à une telle situation de plus dépend parfois d'une décision incombant au gouvernement ou au Parlement.

79. Plusieurs dispositions discriminatoires ont au cours des ans été abolies par le Parlement. La Constitution elle-même a récemment été amendée (mai 1990). Le droit de succession à la couronne de Norvège qui, jusqu'alors se faisait en ligne masculine, est maintenant adapté au principe de l'égalité des sexes. Cet amendement à la Constitution n'aura cependant guère d'incidences dans un avenir prévisible.

80. A de rares exceptions près, la législation norvégienne affirme aujourd'hui le principe de l'égalité des sexes.

7.5 Autres amendements proposés

81. Conformément à certaines dispositions particulières de la Loi sur les registres norvégiens des navires internationaux adoptée en 1987, les modalités d'emploi et de rémunération, ainsi que les autres conditions de travail sur les navires inscrits sur ce registre doivent être arrêtées dans des conventions collectives soumises à la juridiction norvégienne.

DEUXIEME PARTIE

Première partie de la Convention

Articles 1 à 5

82. Voir la première partie du rapport.

Article 6

83. Au cours de ces quelques dernières années, nous en avons appris davantage sur la prostitution considérée en tant que phénomène social, grâce en partie à un programme de recherche sur les sévices sexuels dont les femmes sont victimes.

84. En Norvège, la prostitution existe surtout dans la capitale, Oslo, mais elle touche également toutes les villes importantes du pays. La prostitution sur la voie publique et la prostitution par publicité sont les formes les plus habituelles.

85. Une étude récente met l'accent sur le demandeur : les motifs et l'ampleur de la demande masculine de services sexuels. L'étude révèle que 13 % des personnes interrogées ont eu recours aux services de prostituées une ou plusieurs fois, et dans la plupart des cas à l'étranger. Dans la moitié des cas, les hommes n'ont eu recours aux services de prostituées qu'une fois ou deux. Les hommes ayant fait ce type d'expérience appartiennent à tous les groupes d'âge, régions, professions et classes sociales; ils sont essentiellement motivés par le désir de contrôler les rapports sexuels, d'avoir des relations sexuelles à leurs conditions, quand ils le veulent, comme ils le veulent et avec qui ils veulent.

86. D'une autre étude norvégienne, il ressort que les prostituées ont en majorité été victimes de sévices sexuels dans leur enfance, ce qui rejoint les constatations d'études similaires réalisées dans d'autres pays industrialisés.

87. Des services de protection sanitaire et sociale, aux niveaux municipal et provincial, ont été créés pour aider les victimes de l'inceste et leurs familles. Ces services contribueront vraisemblablement à empêcher la prostitution.

88. On s'est efforcé de réduire à la fois "l'offre" et la "demande" en ce qui concerne la prostitution, grâce à des campagnes d'information visant à influencer les attitudes des jeunes.

89. La réinsertion des prostituées n'est pratiquée que dans les villes les plus importantes de Norvège. Les pouvoirs publics organisent actuellement des séminaires visant à diffuser des informations aux centres urbains plus petits, sur la prostitution en tant que phénomène social, les moyens de lutter contre elle et les méthodes à employer pour réinsérer les prostituées dans la société. Des invitations ont été envoyées aux représentants des services de police, de santé et de protection sociale, de l'enseignement, d'associations de taxis et de l'hôtellerie. Le premier séminaire a eu lieu en mai 1990.

90. Un prospectus sur la prostitution est actuellement établi; il est destiné au personnel des services sanitaires et sociaux, de la police et autres, qui participent à la réinsertion des prostituées.

Deuxième partie de la Convention

Travaux du Conseil de l'égalité des conditions

91. Le Conseil pour l'égalité des conditions, créé aux termes d'une décision du Storting, en 1972, a repris les attributions du Conseil pour l'égalité des traitements, institué en 1959. La Loi sur l'égalité entre les sexes de 1979 contient les dispositions nécessaires à la création de ce Conseil qui compte sept membres et leurs suppléants, qui sont nommés pour un mandat de quatre ans. Le secrétariat du Conseil emploie cinq fonctionnaires permanents.

92. Le 3 avril 1979, le Conseil pour l'égalité des conditions a reçu du Storting le mandat suivant :

- Favoriser l'égalité des conditions entre les sexes dans tous les domaines de la société : vie familiale, affaires, enseignement et communauté;

- Surveiller l'évolution sociale en identifiant et en soulignant les conditions qui sont contraires à l'égalité de statut et à l'égalité entre les hommes et les femmes, et conseiller le secteur public sur les mesures à adopter pour modifier ces conditions;
- Jouer un rôle de liaison et assurer une coopération entre les pouvoirs publics, les organisations et le grand public dans toutes les questions liées à l'égalité des conditions.

93. Pendant la période 1987 à 1991, le Conseil pour l'égalité des conditions a fait porter ses efforts sur l'égalité des traitements, les réformes de l'emploi et les femmes en Europe. La priorité a été également accordée pendant la décennie 1970-1980 à la création de comités pour l'égalité des conditions dans les municipalités.

Articles 7 et 8

94. La proportion des femmes dans les organismes politiques norvégiens a spectaculairement augmenté pendant les années 1970 et 1980. Il s'ensuit qu'un tiers environ des représentants au Storting, dans les conseils municipaux et les comités officiels et plus de 40 % des membres des conseils de comté et du gouvernement sont des femmes.

Conseils d'administration, autres conseils et comités officiels

95. La section 21 de la Loi sur l'égalité entre les sexes concernant la représentation des deux sexes dans tous les comités officiels a été modifiée plusieurs fois (voir première Partie, point 5.2 du rapport). Depuis 1988, les conseils, comités et autres organismes officiels doivent compter 40 % au moins de représentants de chaque sexe.

96. La section 21 s'applique également aux délégations officielles représentant le pays dans les assemblées internationales.

97. De 1985 à 1989, la représentation féminine dans les conseils et comités gouvernementaux est passée de 30 à 35 %. En 1989, 39 % des membres nouvellement nommés étaient des femmes, contre 43 % en 1988.

98. En 1988, lorsque de nouveaux représentants ont été nommés aux conseils municipaux, la proportion moyenne des femmes est passée de 31,6 à 36,1 %. Dans 116 des 448 municipalités du pays (contre 32 pour la période précédente) les femmes représentent plus de 40 % des membres de ces comités. A l'heure actuelle, aucune municipalité (contre 11 pour la période précédente) ne compte moins de 20 membres féminins. La structure par sexe des conseils municipaux dans les différents secteurs continue de suivre le schéma traditionnel : les femmes sont majoritaires dans les secteurs de la santé et de la protection sociale, tandis que dans celui des travaux publics et dans les comités chargés des questions commerciales et industrielles elles sont manifestement sous-représentées.

Organismes démocratiquement élus

99. Lors du scrutin de 1989, 59 femmes ont été élues sur les 165 membres du Storting, soit une augmentation de 34 à 36 % du nombre des représentantes. La proportion de femmes varie largement dans les six partis représentés au Storting, depuis 32 femmes sur 63 représentants pour le Parti du travail (soit 50,8 %) à une femme sur 22 représentants pour le Parti du progrès (4,5 %).

100. A la suite des élections pour les conseils municipaux et les conseils de comté, en 1987, le nombre des représentantes a fortement augmenté. A l'échelle nationale, le nombre des femmes membres des conseils municipaux est passé de 23,8 à 32,2 %; celui des femmes siégeant aux conseils de comté est passé de 32,8 % en moyenne à 40,6 %. Cinquante-trois conseils municipaux (contre 13 pour la période précédente) comptaient plus de 40 % de membres féminins. Le nombre des conseils municipaux comptant moins de 20 % de femmes est tombé de 174 à 51.

Campagnes et systèmes de quota

101. En Norvège, depuis 1967, les femmes organisent des campagnes et des démonstrations avant les élections. L'initiative de ces mesures revient à des organisations féminines indépendantes. Progressivement, le Conseil pour l'égalité des conditions et les organisations féminines des divers partis politiques ont assumé un rôle actif. Ces campagnes, financées sur des fonds publics, exercent une pression constante sur les partis politiques et légitiment les efforts faits pour favoriser la politique féminine à l'intérieur des divers partis. L'influence des électeurs dans les élections municipales a dramatisé la question, considérée comme un thème de débat animé. Les campagnes ont également contribué à focaliser l'attention sur le rôle des femmes dans la politique et stimulé les débats quant au type d'instrument politique pouvant ou devant être utilisé.

102. En Norvège, les partis politiques se sont efforcés d'introduire un système de quota pour assurer une représentation féminine plus importante. Le Parti libéral et le Parti socialiste ont adopté une réglementation concernant les quotas relatifs aux hommes et aux femmes (40 % au moins des deux sexes), en 1974 et en 1975, respectivement. Les autres partis ont davantage hésité à prendre des mesures. Toutefois, le Parti du travail a adopté un quota de 40 % en 1983 et le Parti du centre a suivi en 1989.

103. En 1986, dans le Gouvernement de Gro Harlem Brundtland, 8 des 18 ministres étaient des femmes. Il en était de même pour 8 des 21 secrétaires d'Etat. Cet exemple a été suivi par le Gouvernement Syse, après les élections de 1989 : 8 des 19 postes ministériels étaient confiés à des femmes, qui n'occupaient cependant que 2 des 23 postes de secrétaire d'Etat. Le gouvernement actuel, qui représente le Parti du travail, compte 9 femmes ministres sur 19 et 9 des 11 secrétaires d'Etat sont des femmes.

Article 9

104. La loi norvégienne sur la nationalité, du 8 décembre 1950, ne fait aucune différence fondamentale entre les hommes et les femmes c'est-à-dire que les femmes ont les mêmes droits que les hommes, lorsqu'il s'agit d'obtenir, de changer ou de conserver leur nationalité. Le mariage ne modifie pas le droit de conserver la nationalité norvégienne.

105. Aux termes de la Section 1 a) de la loi, un enfant devient citoyen norvégien à sa naissance si sa mère est de nationalité norvégienne. Les enfants peuvent également devenir ressortissants de ce pays dans d'autres conditions, par exemple si le père est ressortissant norvégien et si les parents sont mariés. Ainsi, la règle fondamentale est que si la mère de l'enfant est norvégienne, l'enfant sera également de nationalité norvégienne. Il s'agit là d'un amendement à la loi, adopté le 25 mai 1979.

106. On peut donc dire que la réglementation est conforme à l'article 9 en ce qui concerne le point 1. En ce qui concerne le point 2, la législation norvégienne va plus loin que l'article 9, quand il s'agit de la protection des droits des femmes.

Troisième partie de la Convention

Article 10

a) Mesures légales et autres adoptées depuis le précédent rapport pour appliquer la Convention

107. Au cours de cette période, le Plan cadre pour l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire (1987) a été révisé, et il contient maintenant un chapitre distinct sur l'égalité de situation entre les sexes, qui examine la façon dont la discrimination entre les hommes et les femmes affecte divers aspects de l'enseignement, tels que programmes scolaires, méthodes de travail, relations entre élèves, choix professionnels, etc.

108. En 1986, dans le cadre du deuxième Programme d'action visant à favoriser l'égalité de situation entre les sexes, adopté par le Storting en 1984 pour la période 1985-1990, un Secrétariat a été créé au ministère de l'enseignement et de la recherche en vue de coordonner et de favoriser les mesures visant à favoriser l'égalité de situation dans le secteur de l'enseignement.

109. Outre les deux domaines examinés dans le rapport précédent, il convient de mentionner les deux secteurs ci-après :

1. Renforcement des activités, des programmes éducatifs et des professions traditionnellement dominées par les femmes. Ces mesures visent à :

- i) Intégrer les questions d'égalité de situation dans les programmes scolaires en mettant davantage l'accent sur les conditions et le rôle des femmes dans la société, et
- ii) Améliorer la structure et le contenu des programmes d'enseignement que les jeunes femmes ont tendance à choisir, afin qu'ils assurent aux intéressées une base pour d'autres études (enseignement supérieur) aussi solide que les programmes traditionnellement choisis par les jeunes gens, ou de façon qu'ils puissent donner aux jeunes femmes des qualifications nécessaires pour occuper un emploi déterminé.

2. Importance accrue accordée aux questions d'égalité de situation, en ce qui concerne la formation des enseignants et la recherche.

110. La formation des enseignants fait actuellement l'objet d'une attention particulière, et on s'efforce de créer un réseau professionnel en Europe, afin de mettre au point un plan-cadre et des programmes thématiques pour insister davantage sur les questions d'égalité de conditions dans la formation des enseignants.

111. Le Centre de recherche sur les femmes, relevant du Conseil norvégien de recherche pour les sciences et les humanités (NAVF) deviendra un organisme permanent à partir du 1er janvier 1991. Créé en 1977, ce centre était chargé au départ de recherches en matière de sciences sociales. En 1981, il a été décidé de le transformer en centre pluridisciplinaire et de prolonger son existence provisoirement jusqu'au 31 décembre 1990.

112. Le mandat du Centre de recherche sur les femmes est le suivant :

- Intensifier le recrutement des femmes dans les services de recherche;
- Favoriser et coordonner la recherche sur les femmes;
- Publier les constatations de ces recherches.

113. Afin de favoriser la recherche sur les femmes et le recrutement de celles-ci dans les services de recherche, des commissions pour l'égalité des conditions ont été créées dans les établissements d'enseignement et des programmes d'action ont été élaborés.

114. On s'est efforcé au ministère de l'éducation et de la recherche de sensibiliser davantage l'opinion à l'égalité de conditions en vue d'intégrer les deux sexes à tous les niveaux de l'activité du ministère.

b) Résultats enregistrés dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

115. Un important secteur, auquel le ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes s'est intéressé, est la formation à tous les échelons du système d'enseignement. En plus des programmes destinés au personnel administratif des écoles aux niveaux central et régional, des cours ont été organisés à l'intention des spécialistes dans chaque comté. Ces spécialistes jouent le rôle de conseillers auprès des enseignants et encouragent l'application des mesures visant à éliminer la discrimination et à promouvoir activement l'égalité de situation.

116. Des mesures ont été prises pour améliorer les programmes d'enseignement dans plusieurs secteurs d'activité traditionnellement féminins, de façon à donner aux participantes les qualifications nécessaires pour poursuivre des études dans certains établissements d'enseignement supérieur ou pour occuper un emploi. Ceci est notamment le cas dans le secteur des services sanitaires et sociaux.

117. Des programmes thématiques ont été élaborés en vue de valoriser les différentes disciplines; des manuels scolaires sont soumis à l'approbation du ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes et sont évalués du point de vue de l'égalité des conditions. Cette méthode a produit des résultats positifs en ce qui concerne l'utilisation d'exemples, d'illustrations, etc. sur le sujet, de sorte que la condition et le rôle des femmes ainsi que les perspectives qui leur sont offertes sont mieux perçus.

118. Des crédits sont alloués à des projets éducatifs novateurs, qui pourraient contribuer à l'organisation de cours favorisant l'égalité des conditions. Ces projets prévoient des campagnes pour améliorer le milieu de travail des enseignants et faciliter l'organisation de services de conseils éducatifs et professionnels.

c) Changements importants constatés dans l'égalité et la condition des femmes depuis le rapport précédent

119. En ce qui concerne le choix d'un programme éducatif et la proportion d'hommes et de femmes employés dans le secteur de l'enseignement et de la recherche, etc., il est souvent possible d'obtenir des chiffres raisonnablement fiables qui reflètent les changements survenus. Toutefois, plusieurs modifications qualitatives telles que changements dans les sujets

enseignés ou faisant l'objet de recherche ne sont pas faciles à mesurer. Néanmoins, il s'agit de domaines dans lesquels beaucoup a été fait déjà pour favoriser l'égalité de conditions.

120. Les jeunes femmes étudient davantage et plus longtemps. On a constaté une augmentation spectaculaire du pourcentage de jeunes femmes dans les établissements d'enseignement au cours des 10 à 15 dernières années; elles représentent maintenant 50 % ou plus de l'effectif total des élèves et des étudiants, à tous les niveaux du système d'enseignement.

121. Les jeunes filles et les jeunes gens continuent de suivre la tradition en ce qui concerne l'éducation mais, toutefois, certains changements importants ont été enregistrés. Les choix faits par les jeunes femmes ont considérablement évolué en relativement peu de temps.

122. Les jeunes femmes représentent maintenant un peu plus de 50 % du nombre total des élèves de l'enseignement secondaire du deuxième cycle. On constate une nette tendance à l'accroissement du nombre de jeunes femmes qui décident de continuer leur instruction au niveau secondaire du deuxième cycle et en 1988, on comptait 77,7 % de jeunes filles entre 16 et 18 ans contre 73,9 % de tous les jeunes gens dans le même groupe d'âge.

123. Les jeunes filles choisissaient des programmes d'enseignement plus variés qu'auparavant; elles s'intéressent en majorité à un programme éducatif qui leur permet d'acquérir les qualifications voulues pour poursuivre leurs études dans un établissement d'enseignement supérieur, ou pour suivre un programme d'enseignement général ou portant sur des sujets commerciaux et administratifs. C'est le cas pour 74 % des jeunes femmes dans les établissements secondaires du deuxième cycle. Le reste, soit 26 %, a choisi un des nombreux programmes de formation professionnelle proposés.

124. Les jeunes femmes représentent 18 % seulement des effectifs dans les domaines techniques et industriels mais elles sont plus nombreuses cependant à choisir ces secteurs plutôt que l'économie domestique ou l'artisanat ou les beaux arts (discipline traditionnellement féminine). Un nombre légèrement plus important de jeunes femmes se spécialisent dans les domaines social et sanitaire.

125. Dans certains secteurs précédemment dominés par les hommes, les jeunes femmes sont maintenant en majorité. C'est le cas notamment pour le secteur du dessin dans lequel les jeunes femmes représentaient 72 % des effectifs en 1988-89. Dans le secteur des laboratoires chimiques, traditionnellement dominé par les femmes, la proportion de laborantins est passée de 20 à 34,5 %.

126. La formation professionnelle en cours d'emploi, qui est régie par une loi spéciale, fait partie des secteurs technique et industriel. Le nombre des jeunes femmes qui s'inscrivent à ces programmes de formation professionnelle augmente régulièrement depuis quelques années, mais les progrès sont lents. En 1986, 20 % des apprentis sous contrat étaient des jeunes filles, pourcentage demeuré stable au cours des dernières années. Les jeunes femmes représentaient 26 % de tous les titulaires de contrat d'apprentissage en 1989, et 16,3 % de tous les candidats à un examen d'apprentissage commercial pour la même année. 80 % des apprenties suivaient des programmes intéressants des professions traditionnellement féminines (coiffeuse, cuisinière, etc.). Mais de récentes tendances révèlent une augmentation sensible du nombre des jeunes femmes dans des disciplines liées à l'énergie électrique et l'électronique et dans de nouvelles disciplines telles que l'automatisation et certains métiers techniques.

127. L'augmentation du nombre des étudiantes est plus sensible dans les établissements d'enseignement supérieur. Les femmes représentent maintenant 50 % du nombre total des étudiants au niveau de l'université et des collèges et plus de la moitié de tous les nouveaux étudiants.

128. Désormais, les femmes sont plus nombreuses à achever leurs études, mais leur pourcentage diminue à mesure qu'elles progressent dans le cycle universitaire. C'est ainsi que la proportion des femmes qui obtiennent un diplôme au bout de quatre ans d'enseignement supérieur était de 52 %, de 42 % au niveau des hautes études universitaires et de 21 % au niveau du doctorat.

129. Les femmes ne se contentent pas de participer davantage aux programmes d'enseignement; elles choisissent de plus en plus des domaines d'études précédemment dominés par les hommes.

130. Aujourd'hui, les femmes représentent plus de la moitié des étudiants dans des disciplines telles que droit, médecine, science vétérinaire et odontologie. Il est également intéressant de prendre acte de la forte participation féminine dans les domaines artistiques, qui étaient autrefois traditionnellement dominés par les hommes. En 1989, les femmes représentaient 66 % de tous les étudiants inscrits à l'Académie nationale des beaux-arts.

131. Récemment encore subsistaient quelques bastions masculins au niveau universitaire, tels que le Collège norvégien d'économie et d'administration commerciale, le Collège norvégien d'agriculture, l'Institut norvégien des techniques de pointe, et certaines disciplines scientifiques dans les universités. Mais, au cours de ces dernières années, on a constaté une nette augmentation du nombre des jeunes femmes admises à ces programmes. En 1982, 19 % des étudiants inscrits au Collège norvégien d'économie et d'administration commerciale étaient des femmes, pourcentage qui a atteint 38 % en 1989. Les chiffres correspondants pour l'Institut norvégien de techniques de pointe étaient de 16 % en 1982 et de 28 % en 1985. Au cours des années suivantes, la proportion des femmes a quelque peu diminué, pour atteindre 24 % en 1988.

132. On n'a pas constaté de changements dans le schéma des choix faits par les jeunes gens, comparables à ceux enregistrés pour les jeunes femmes.

133. Le nombre des femmes faisant partie des effectifs chargés de recherches dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche a augmenté sensiblement au cours des années 80. Cet accroissement est particulièrement sensible, lorsqu'il s'agit du recrutement (postes temporaires de recherche et d'assistant de cours), mais on constate également un certain déplacement au niveau administratif supérieur, où les femmes occupent maintenant 10 % des postes.

d) Obstacles qui continuent de s'opposer à la participation des femmes dans des conditions d'égalité avec les hommes dans la vie politique, sociale, économique et culturelle du pays

134. Les programmes d'enseignement relatifs aux services sociaux et aux services sanitaires ne peuvent admettre toutes les jeunes femmes qui souhaitent se consacrer à ces disciplines populaires. Il s'ensuit que les jeunes femmes ont tendance à mettre plus longtemps que les jeunes gens pour parvenir au même niveau d'instruction.

135. Les jeunes femmes peuvent difficilement obtenir des contrats d'apprentissage dans les secteurs du commerce et de l'industrie dominés par les hommes. Les employeurs constituent un obstacle au progrès dans ce secteur.

Article 11

Vie active (art. 11.1 a à c)

136. Pour le groupe d'âge de 16 à 74 ans, le pourcentage des femmes qui travaillent est passé de 60 % en 1985 à 62 % en 1989, alors que celui des hommes a légèrement diminué de 78 % à 77 %. (D'après l'Office central norvégien de statistiques, ce pourcentage était de 78 en 1985 et non pas de 77 comme indiqué dans le rapport précédent). Pour la même période, le pourcentage des femmes employées âgées de 25 à 66 ans, est passé de 69 % à 72 %. Le pourcentage correspondant pour les hommes baissait de 90 à 88 %.

137. En ce qui concerne le travail à temps partiel, le pourcentage de toutes les femmes employées entrant dans cette catégorie est de 48 %, tandis qu'il n'est que de 8 % pour les hommes. Les femmes travaillent dans d'autres secteurs et occupent d'autres emplois que les hommes et généralement à un niveau inférieur. En 1989 par exemple, les femmes ne représentaient qu'un cinquième du nombre des travailleurs de l'industrie, tout en constituant plus de la moitié des employés du commerce de détail, du secteur hôtelier et de celui de la restauration. Ce sont les services sociaux des secteurs public et privé, qui occupent le plus grand nombre de femmes, et elles représentaient en 1989 presque les deux tiers du total des employés. Malgré leur participation accrue dans la main-d'oeuvre, les femmes semblent généralement se consacrer à des occupations typiquement féminines.

- A la suite du Programme d'action pour l'accès des femmes au marché du travail, un comté a été choisi pour l'exécution d'un projet pilote, qui vise à optimaliser 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. Les projets ont été achevés en décembre 1989;
- Un autre projet, exécuté en 1986-87, porte sur l'identification des obstacles rencontrés par les mères chefs de famille, lorsqu'elles essaient de s'instruire et de trouver un emploi;
- Dans le cadre du Programme d'action pour l'accès des femmes au marché du travail, des cours ont été organisés pour les chômeuses, afin de leur permettre de mettre en valeur leurs ressources personnelles et les inciter à pénétrer sur le marché du travail. Ces cours sont appelés "Fremtidsverksted" (Planifier l'avenir).

138. A la fin de l'année 1989, la Direction de la main-d'oeuvre a chargé un groupe de faire une évaluation des cours destinés aux femmes. L'objet du projet est d'améliorer les qualifications des enseignants et de mettre au point des méthodes appropriées. Le Programme d'action pour l'accès des femmes au marché du travail vise également à encourager les hommes à choisir des emplois non traditionnels, tels que soins aux enfants, etc.

139. En collaboration avec le ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes ainsi qu'avec d'autres organisations, les services de l'emploi recourent d'autre part à des campagnes d'information pour élargir la gamme des métiers que peuvent choisir les femmes.

140. Plusieurs comtés coopèrent activement avec les organismes responsables de la formation pour augmenter le nombre de femmes auxquelles sont accordés des contrats d'apprentissage dans des professions à prédominance masculine.

"Futurs emplois féminins"

141. Dans le projet pilote "Futurs emplois féminins" un nouveau modèle de formation professionnelle à l'intention des femmes adultes dans des domaines techniques et industriels a été élaboré et a fait l'objet d'essais. Cette formation ne cherche pas seulement à créer des compétences professionnelles mais en fonction des antécédents et de l'expérience des intéressées elle vise à l'épanouissement de la personnalité tout entière. L'objectif essentiel est d'augmenter l'assurance des participantes.

142. Simultanément, les participantes ont acquis l'expérience théorique nécessaire. Un premier cours de 12 semaines et une formation de base de 27 semaines ont été approuvés en tant que première et deuxième années de formation dans les domaines de la mécanique industrielle et de l'électronique. Cette formation a été élaborée en coopération avec les entreprises du comté de Vestfold, afin de satisfaire les futurs besoins de l'industrie en matière de main-d'oeuvre qualifiée.

Manuel sur l'égalité des conditions

143. La Direction de la main-d'oeuvre élabore actuellement un manuel sur l'égalité des conditions, dont l'objet est d'examiner de près les attributions, afin de voir comment introduire la notion d'égalité.

144. Le manuel comporte trois parties :

La première partie contient des renseignements généraux sur les problèmes liés à l'égalité de conditions. Cette partie peut également intéresser d'autres personnes que les responsables du marché du travail;

La deuxième partie traite des mesures concernant l'égalité des conditions, mises en oeuvre par les services de l'emploi du comté; et

La troisième partie des mesures appliquées par les services locaux de l'emploi.

145. Ce manuel est destiné à la formation des employées de la Direction de la main-d'oeuvre.

Orientation professionnelle

146. Des ateliers et des réunions professionnelles sont organisés dans plusieurs comtés à l'intention des jeunes femmes qui choisissent des sujets de cours non traditionnels dans le deuxième cycle du secondaire. Les programmes d'information constituent également un élément clef de l'orientation professionnelle dans plusieurs comtés.

147. Un rapport a maintenant été publié sur un grand projet d'information destiné aux femmes de six comtés, pendant la période 1986-87. Ce projet a été poursuivi dans les six comtés en 1988. Il est extrêmement souhaitable de continuer ces programmes d'information qui se sont révélés être une forme efficace d'orientation professionnelle du point de vue de l'égalité de situation.

148. On a eu recours aux services d'informateurs dans un projet intitulé "Les femmes et la pêche", entrepris par les comtés de Nordland, Troms et Finnmark. Ce projet qui vise à recruter des femmes pour l'industrie de la pêche est considéré comme un moyen d'augmenter la population de ces régions périphériques en veillant à ce que les femmes restent dans cette partie du pays. Le rapport final a été publié en avril 1990. Dans le comté d'Oppland, un projet intitulé "Les femmes et l'industrie des voyages et du tourisme" entrepris en 1987, vise à élaborer des mesures pour améliorer ou modifier les conditions de travail, élever le niveau de compétences et intensifier le recrutement des femmes dans l'industrie des voyages et du tourisme du comté.

Salaires (article 11.1 d)

149. En 1987, les Norvégiennes gagnaient en moyenne 58 100 couronnes norvégiennes par an, les hommes gagnant environ le double de ce montant, soit 117 600 couronnes norvégiennes. Ces chiffres sont calculés sur la base des salaires des retraités, des élèves et des employés travaillant à plein temps et à temps partiel.

150. Une cause importante de cette différence de revenu tient au fait que les femmes assument l'essentiel des tâches ménagères et familiales non rétribuées, elles consacrent donc plus de temps à travailler gratuitement, et moins de temps que les hommes à des tâches salariées.

151. Même si l'on néglige ces différences dans l'emploi du temps et dans les attributions/priorités, on constate cependant que les femmes gagnent moins par heure de travail rétribué que les hommes.

152. Dans le chapitre sur la vie active (Article 11 a à c), des faits ont été cités en ce qui concerne la segmentation horizontale et verticale du marché du travail; les hommes et les femmes travaillent dans une grande mesure dans des spécialités ou des secteurs d'activités différents et les femmes occupent souvent des postes d'un niveau inférieur, quelle que soit la spécialité. Les employées sont plus nombreuses dans les industries peu rentables, telles que les textiles, la confection et l'industrie alimentaire. La ségrégation des sexes est soulignée par la disparité des salaires.

153. Les statistiques révèlent que les femmes qui travaillent à plein temps gagnent moins que les hommes dans toutes les branches du commerce et de l'industrie. En 1988, les femmes travaillant dans l'industrie gagnaient en moyenne 84,3 % du salaire moyen des hommes travaillant dans la même branche; le salaire moyen du personnel administratif féminin dans le secteur industriel ne représentait que 66,9 % de celui des hommes. Les femmes travaillant dans des banques commerciales et des banques d'épargne gagnent en moyenne des salaires équivalant à 79 % de ceux des hommes. Dans le commerce de détail, les salaires des femmes représentaient en moyenne 69,7 % pour le personnel administratif, et 80,9 % pour le personnel de vente, du salaire moyen des hommes. Dans le secteur hôtelier et dans celui de la restauration, le salaire moyen des femmes était d'environ 92 % de celui des hommes; le traitement des fonctionnaires femmes, cadres supérieurs, s'élevait à 83,2 % de celui des hommes et les femmes employées dans l'enseignement gagnaient environ 89,2 % du salaire moyen des hommes.

154. Les différences dues à l'âge, à l'éducation, à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté, associées aux disparités résultant des conditions régionales ou du potentiel de revenus de diverses entreprises et industries sont des facteurs qui exercent une incidence sur les différences de salaires. Toutefois, les statistiques révèlent que ces facteurs n'expliquent

qu'en partie les disparités entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Pour l'autre partie, qui n'est pas sans importance, aucune explication autre que le sexe de l'employé ne peut être avancée.

155. Pendant la plus grande partie de la décennie 1980, on a constaté une stagnation de la tendance vers l'égalité des salaires, probablement liée à l'augmentation relativement importante du salaire réel pour tous les groupes entre 1983 et 1987.

156. En 1988 et en 1989, le niveau relatif du salaire des femmes a augmenté légèrement dans la plupart des branches de l'industrie. Cette évolution donne à penser que la loi qui gelait temporairement les salaires et les dividendes et qui limitait strictement les augmentations de salaires pendant ces années a entraîné une reprise de l'évolution vers l'égalité des salaires jusqu'au début des années 1980.

157. La question des salaires féminins a été soulevée au moment des négociations collectives sur les salaires en 1990. Les syndicats et les organisations d'employeurs ont manifesté leur intention de donner la priorité aux femmes et aux groupes à faibles revenus. Les représentantes du Storting ont dépassé les frontières de leurs partis en vue de soutenir les groupes à faibles revenus.

158. Les contraintes imposées aux négociations sur les salaires ont entraîné des augmentations plus faibles que ne l'espéraient de nombreuses personnes. Néanmoins, les négociations ont particulièrement favorisé les intérêts des groupes à faibles revenus, et ceux des professions à prédominance féminine demandant trois ans de formation.

159. On a également de bonnes raisons de croire que la question de l'égalité des salaires sera toujours d'actualité, car elle est étudiée dans le cadre d'un projet financé par le ministère du travail et par l'administration. La Fédération norvégienne des syndicats a exécuté un projet pilote visant à mettre au point des systèmes d'évaluation des tâches, afin d'instaurer l'égalité de traitement dans certains lieux de travail. Voir à ce sujet également le point 6, première partie de ce rapport.

160. Le ministère de la famille et de la consommation a également lancé un projet de quatre ans sur l'égalité des salaires, sur l'initiative du Conseil nordique des ministres. Le projet norvégien, similaire aux projets entrepris dans les autres pays nordiques, mettra l'accent sur la production de données et sur le mécanisme de création de salaire, compte tenu des négociations collectives sur les salaires, des systèmes d'évaluation des tâches et de la loi sur l'égalité de conditions.

Assurance sociale (article 11.1 e)

161. Le rapport examinera deux facteurs qui présentent un intérêt par rapport à la Convention des Nations Unies : l'introduction d'un système de points de retraite pour le travail familial non rétribué et une retraite d'invalidité pour les femmes mariées. D'autres précisions au sujet des accords bilatéraux seront également fournies pour compléter les renseignements donnés dans les rapports précédents.

1. Points de retraite pour travail familial non rétribué

Tous les individus âgés de plus de 67 ans ont droit à une retraite vieillesse. Les personnes qui disposaient d'un revenu annuel gagné dépassant certains niveaux spécifiques reçoivent une retraite

supplémentaire, proportionnelle à leur précédent revenu gagné. Cette retraite supplémentaire est calculée sur la base du nombre de points de retraite gagnés;

Les personnes qui ont droit à une retraite supplémentaire sont en majorité des hommes. Trois sur quatre des personnes qui perçoivent une retraite minimum sont des femmes;

Les employés à temps partiel ne gagnent souvent pas assez pour acquérir un nombre suffisant de points de retraite leur donnant droit à une retraite supplémentaire. Celles qui n'ont pas eu de revenu pendant certaines périodes seront également désavantagées, puisqu'il faut disposer d'un revenu gagné annuel dépassant le montant de base pendant 40 ans au moins, afin de pouvoir prétendre à une retraite complémentaire totale. Ce système de points avantage particulièrement les personnes qui ont fait leur carrière sans interruption à plein temps (essentiellement des hommes), au détriment de celles qui ont dû alterner les périodes d'emploi complet et d'emploi partiel, ou qui ont dû, pendant un certain temps, se consacrer à des tâches familiales non rémunérées (surtout les femmes);

Compte tenu des schémas différents de participation au marché du travail des hommes et des femmes, les premiers bénéficient de retraites supplémentaires beaucoup plus importantes que les secondes et cette disparité devrait subsister.

Pour assurer une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, au titre du système des points de retraite, le Storting a adopté une politique suivant laquelle les personnes qui sont chargées du soin des enfants âgés de moins de sept ans ou de malades ou de personnes âgées ou de handicapés ayant besoin de soins constants seront créditées de trois points de retraite par an. Les intéressés pourront ainsi acquérir au total un nombre de points de retraite équivalant à celui qu'ils auraient reçu, s'ils avaient perçu un revenu annuel de 130 800 couronnes norvégiennes (à partir du 1er janvier 1990);

Les retraites vieillesse versées actuellement ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la Convention. Cependant, l'évolution décrite ci-dessus permettra d'obtenir des résultats plus satisfaisants lors du calcul des retraites vieillesse pour les hommes et les femmes;

Le ministère de la santé et des affaires sociales a l'intention de soumettre un projet de loi à ce sujet, afin de pouvoir mettre en oeuvre la réforme à partir de 1992.

2. Pension d'invalidité pour les femmes

Pour avoir droit à une pension d'invalidité, la capacité de travail d'une personne doit être réduite de façon permanente de 50 % au moins. Le montant de la retraite dépend de l'importance de la perte de capacité de travail. Toute tâche adaptée à la capacité physique de l'assuré, telle que le travail ménager, sera évaluée en fonction de la capacité de travail, conformément aux règlements existants;

Il est fréquent qu'une personne invalide à 100 % lorsqu'il s'agit de la vie active soit considérée capable d'accomplir des travaux ménagers ordinaires chez elle. En pratique, cela ne concerne que les femmes mariées. Si une femme peut faire des travaux ménagers, le degré de son

incapacité de travail peut être réduite de 50 %. Dans ce cas, elle ne percevra que la moitié de la retraite dont elle aurait bénéficié si sa seule capacité de travail dans la vie active avait été prise en considération. Selon le ministère de la santé et des affaires sociales, cette disposition n'est pas raisonnable, et la question a été incluse dans le programme d'action relatif à l'égalité de situation du ministère. Faute de crédits, il n'a pas encore été possible de modifier la réglementation;

La réglementation actuelle n'est donc pas entièrement conforme à l'article 11.1 e) de la Convention, puisque les femmes mariées qui travaillent peuvent recevoir une retraite d'invalidité plus faible que celle des hommes mariés dans le même cas.

3. Accords bilatéraux conclus avec d'autres pays

La Norvège a conclu des accords bilatéraux sur la sécurité sociale avec plusieurs pays. Un des principaux objectifs des accords est de permettre aux ayants droit installés à l'étranger de bénéficier des avantages de l'assurance nationale, c'est-à-dire que ces prestations peuvent être payées dans un autre pays sans qu'aucune restriction susceptible puisse être imposée par la législation de ce pays. Les accords sont libellés de façon à permettre aux personnes de bénéficier dans un autre pays des droits qu'elles peuvent avoir acquis en Norvège. Dans ce dernier pays, la retraite de base est calculée en fonction de la période de résidence, si bien que les femmes au foyer qui s'installent dans un pays avec lequel la Norvège a conclu un accord peuvent toucher dans ce dernier pays les prestations auxquelles elles ont droit en Norvège. Ces accords sont donc favorables aux femmes qui quittent la Norvège pour un autre pays.

Au 1er mai, la Norvège avait conclu des accords avec les pays suivants : Autriche, Canada (accord distinct avec le Québec), Etats-Unis d'Amérique, France, Grande-Bretagne et Irlande du Nord, Grèce, Italie, pays nordiques, Portugal, Suisse, Turquie et Yougoslavie;

Des accords sont actuellement négociés avec la Hongrie, le Luxembourg et les Pays-Bas et des négociations ont été ouvertes pour conclure des accords avec l'Allemagne, la Belgique et l'Espagne.

Travail et grossesse/naissance (article 11.2 a-b)

162. Le droit à un congé de maternité payé est stipulé au chapitre 3 de la loi sur l'assurance nationale sous la rubrique "prestations en espèces en cas de maladie et de maternité".

163. Entre 1986 et 1990, la période pendant laquelle les allocations de maternité sont payées a été portée de 18 à 28 semaines. Depuis le 1er janvier 1986, les mères ont droit à deux semaines supplémentaires de congé de maternité payé pour chaque enfant en plus du premier en cas de naissances multiples. Depuis le 1er janvier 1989, les mères peuvent choisir entre une compensation totale pour perte de salaire ou une compensation à 80 %, échelonnée sur une période de congé proportionnellement plus longue. Au 1er avril 1991, la période pendant laquelle est perçu le congé de maternité payé sera prolongée de deux semaines, pour atteindre au total 30 semaines avec compensation totale, ou 38 semaines avec une compensation à 80 %. Deux semaines de congé avant l'accouchement sont maintenant également obligatoires.

164. Pour avoir droit à un congé de maternité payé, la mère doit avoir été salariée pendant 6 mois les 10 derniers mois précédant l'accouchement. La totalité du salaire est payée à concurrence de six fois le montant de base du Plan national d'assurance. (Ce montant est ajusté chaque année et au 1er mai 1990 correspondait à un salaire de 204 000 couronnes norvégiennes). Dans le secteur public et dans certaines entreprises du secteur privé, les conventions collectives garantissent une compensation totale aux employés quel que soit le "plafond" ci-dessus mentionné.

165. Les femmes qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour avoir droit aux allocations de maternité ou qui n'ont droit qu'à une allocation extrêmement faible reçoivent une prime de maternité après l'accouchement, dont le montant a plus que doublé depuis 1986, passant de 4 000 couronnes norvégiennes à 8 750 en 1990. Au 1er avril 1991, ce montant sera porté à 10 750 couronnes norvégiennes.

166. Depuis 1976, les pères ont la possibilité de prendre une partie du congé de maternité payé, à condition que la mère ait droit à une allocation de maternité et que le père soit salarié au moment où il prend ce congé payé. Le père peut également prendre deux semaines de congé sans solde, au moment de la naissance de l'enfant.

167. Les femmes enceintes ne peuvent pas être licenciées et elles ont le droit de reprendre leur emploi à la fin de leur congé de maternité.

Etablissements publics de soins aux enfants (article 11.2 c)

168. Afin que les parents puissent combiner leurs obligations familiales et professionnelles et participer à la vie de la communauté, des mesures sociales prévoyant un nombre suffisant de services de soins aux enfants s'imposent. Les installations les plus importantes sont les jardins d'enfants (pour les enfants d'âge préscolaire) et les garderies qui assurent la surveillance des enfants scolarisés en dehors des heures de classe.

Jardins d'enfants

169. Tous les partis politiques représentés au Storting sont en général d'accord pour reconnaître que la construction et la gestion des jardins d'enfants relèvent essentiellement des municipalités. Les jardins qui sont construits et gérés par des groupes de parents et des sociétés sont considérés comme un appoint intéressant.

170. Le pourcentage des enfants d'âge préscolaire en Norvège, qui ont une place dans un jardin d'enfants, est relativement faible mais grâce à un soutien public accru (législation, subventions accordées pour le fonctionnement des jardins d'enfants et information, etc.), le nombre des places de jardins d'enfants disponibles a sensiblement augmenté au cours de ces dernières années. L'objectif est d'accueillir tous les enfants. Voici quelques statistiques récentes :

	Nombre d'enfants accueillis dans les jardins d'enfants	Augmentation par rapport à l'année précédente	Pourcentage d'enfants jusqu'à 6 ans dans les jardins d'enfants	Pourcentage des enfants accueillis dans les jardins d'enfants privés
1984	94 443	4 500	26,4	37,0
1986	104 302	5 850	29,1	36,3
1988	118 850	7 870	32,2	34,9
1989*	128 200	9 340	34,0	-

* Chiffres préliminaires.

171. Tous les types de jardins d'enfants ont été inclus dans les statistiques, c'est-à-dire à temps partiel, demi-journée et journée complète. Les jardins d'enfants publics sont en général ouverts toute la journée. Nombre de jardins d'enfants privés n'assurent la garde qu'à temps partiel mais de plus en plus ils sont ouverts toute la journée.

172. Le pourcentage des enfants d'âge préscolaire qui fréquentent un jardin d'enfants varie sensiblement suivant les différents groupes d'âge (1989) :

Moins d'un an	1,7 %	placés dans un jardin d'enfants
1 an	9,7 %	
2 ans	17,7 %	
3 ans	37,8 %	
4 ans	50,0 %	
5 ans	58,9 %	
6 ans	70,3 %	

(En Norvège, l'âge de la scolarisation est fixé à 7 ans).

173. A mesure qu'ils grandissent, les enfants sont de plus en plus nombreux à fréquenter les jardins d'enfants, et les subventions accordées par le gouvernement sont utilisées pour augmenter le nombre de places pour tous les enfants des groupes d'âges les plus élevés (plus de 3 ans) en priorité.

174. Ces dernières années, le gouvernement a sensiblement augmenté les subventions accordées pour le fonctionnement des jardins d'enfants, (qui varient suivant l'âge des enfants et le nombre d'heures de présence par semaine), passant d'une moyenne de 25 % environ par place, en 1986, à quelque 36 %, en 1990. Pour l'année 1991, la subvention doit être portée à 39 %. Les pouvoirs publics ont décidé d'accorder une allocation spéciale de 10 000 couronnes norvégiennes par place, à titre de stimulant supplémentaire pour encourager les municipalités à créer des jardins d'enfants.

175. Conformément à la politique d'autonomie municipale, chaque municipalité fixe le montant que doivent payer les parents pour que leur enfant puisse fréquenter un jardin d'enfants municipal ou des jardins d'enfants bénéficiant d'une subvention de la municipalité. Le gouvernement estime que la somme payée par les parents doit être proportionnée à leur revenu, et que les municipalités doivent prendre en charge la moitié au moins du montant restant, c'est-à-dire les dépenses de fonctionnement moins la subvention du

gouvernement. Dans de nombreuses municipalités, le montant payé par les parents, même s'il est proportionné à leur revenu, est élevé par rapport aux moyens financiers de nombreuses familles.

Installations disponibles pour les jeunes enfants scolarisés (de 7 à 9 ans)

176. Les journées pour les jeunes élèves (3 à 4 heures) sont considérablement plus courtes qu'un jour normal de travail (8 heures environ plus le temps de déplacement).

177. En Norvège, peu nombreux sont les élèves qui ont accès à des centres de soins et de loisirs (d'une façon régulière et organisée), avant et après les heures de classe. Le nombre des enfants accueillis dans des centres de loisirs a augmenté ces dernières années. Néanmoins, en 1990, un enfant seulement sur dix de l'enseignement primaire avait accès à un centre de loisirs ou à quelque autre programme extrascolaire.

178. Le gouvernement estime qu'à partir de 1991, il faudra accorder plus d'importance à l'élaboration des programmes d'activités extrascolaires pour les plus jeunes enfants scolarisés. Il appartient aux écoles et aux municipalités, en collaboration avec les parents et des organisations, d'élaborer ces programmes.

179. Pour suivre l'élaboration de ces programmes extrascolaires, le ministère de l'enfance et de la famille et le ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes ont créé un secrétariat mixte. Depuis le début de 1991, c'est le ministère de l'éducation, de la recherche et des cultes qui est chargé de cette question.

Ecoles à temps complet

180. Le gouvernement souhaite introduire des écoles à temps complet pour ceux qui en ont besoin, d'ici à la fin de 1993. Toutes ces écoles comporteront une période obligatoire d'enseignement, qui sera portée de 22 à 25 heures par semaine pour les trois premières années. A la fin de cette période d'enseignement, les loisirs seront organisés selon les besoins. Cette partie facultative des activités sera probablement financée en partie par les parents.

Abaissement de l'âge de scolarisation

181. Au printemps 1991, le gouvernement présentera au Storting un rapport dans lequel il propose d'abaisser l'âge de la scolarisation à six ans pour les écoles à temps complet.

Article 12

Sévice sexuels

182. Nous renvoyons au rapport initial de la Norvège (1986) et souhaitons ajouter les observations suivantes.

183. On enregistre, depuis le milieu des années 70, une augmentation régulière du nombre des délits sexuels signalés à la police. Depuis la première moitié des années 80, cette augmentation est particulièrement sensible du point de vue des affaires signalées de contrainte sexuelle, d'exploitation sexuelle en général et notamment d'exploitation sexuelle des mineurs.

184. Les délits sexuels commis sur des enfants de moins de 15 ans et signalés constituent maintenant le tiers de toutes les affaires. Un tiers de ces affaires a trait à l'inceste (commis par des membres de la famille).

185. La plupart du temps, les hommes sont les auteurs des abus signalés et les femmes ou les jeunes filles en sont les victimes. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à demander une aide aux services mis en place à l'intention des victimes de délits sexuels.

Incestes

186. L'inceste, c'est-à-dire des sévices sexuels commis sur des enfants par un membre de la famille ou par un autre adulte, responsable de l'enfant, est un phénomène qui retient de plus en plus l'attention.

187. Une enquête réalisée en 1985 révèle que 16 % des enfants interrogés ont été victimes de sévices sexuels avant l'âge de 18 ans, 14 % d'hommes et 19 % de femmes. Dans 20 % des cas, les sévices sexuels ont été commis par un adulte responsable de l'enfant (inceste). Dans 80 à 90 % des cas, le coupable était un homme ou un adolescent.

188. Il est prouvé que les individus victimes de sévices sexuels dans leur enfance et dans leur jeunesse souffrent de graves problèmes psychologiques et psychosomatiques. Les répercussions sont particulièrement graves lorsque le coupable est le père ou le beau-père de l'enfant.

189. Le premier centre d'aide aux victimes de l'inceste (SMI) a été ouvert en 1986. Ce centre est dû à l'initiative d'anciennes victimes de l'inceste et géré par elles, suivant le principe de l'auto-assistance; son financement est assuré de la même façon que celui des centres de crises pour les femmes victimes de la violence, à la fois par les autorités centrales et les municipalités. En 1989, le SMI a reçu près de 3 700 appels téléphoniques de femmes victimes de l'inceste et de mères d'enfants victimes de l'inceste. Entre autres, le centre organise des groupes de discussions pour les victimes féminines de l'inceste, et offre une aide aux familles des victimes.

190. Ces dernières années, des centres destinés aux victimes de l'inceste ont été ouverts dans six grandes villes; ils sont financés à l'aide de crédits fournis par les municipalités et les comtés. En 1990, le premier centre d'aide aux victimes masculines de l'inceste a été créé; les intéressés affrontent un autre problème, à savoir le fait que de nombreux hommes victimes de sévices sexuels dans leur enfance se rendent à leur tour coupables de ces délits lorsqu'ils deviennent adultes.

191. Il est difficile de se procurer des chiffres permettant de mesurer l'ampleur de la violence familiale contre les femmes et les enfants. En ce qui concerne le premier type de violence, en 1984, les autorités sanitaires ont enregistré 10 000 malades qui attribuaient leurs blessures aux mauvais traitements. Nous savons par ailleurs qu'un grand nombre de cas ne sont pas dénoncés.

192. D'après une enquête réalisée en 1986, les actes de violence commis sur des femmes par leurs conjoints ou compagnons constituaient 8 à 9 % de tous les délits signalés à la police d'Oslo au début des années 1980.

193. Les archives des centres "SOS" révèlent que 2 850 femmes et plus de 2 000 enfants ont passé une nuit dans un centre de ce type en 1988. Au total ce sont donc presque 70 000 jours passés par les femmes et les enfants dans des centres "SOS". Les lignes téléphoniques des 56 centres "SOS" ont reçu en 1988 plus de 20 000 demandes d'aide ou de renseignements.

194. On a enregistré une augmentation régulière du nombre des personnes qui demandent l'aide de centres "SOS" depuis l'ouverture du premier centre à Oslo, en 1978.

195. Le nombre d'immigrantes qui prennent contact avec les centres "SOS" a également augmenté sensiblement au cours de la période considérée, notamment ces dernières années. A Oslo, où la population immigrée est anormalement importante, les étrangères constituaient un tiers environ des utilisateurs de tous les centres "SOS" en 1988.

Viol

196. Le nombre des viols signalés à la police augmente régulièrement depuis le début des années 1950. Depuis le milieu des années 70, le nombre des viols signalés par les femmes qui connaissent le coupable a beaucoup augmenté. On estime néanmoins qu'un viol sur 10 seulement (la victime féminine connaissant l'auteur), est signalé. Il est difficile d'obtenir une condamnation dans une affaire de viol et les cas sont la plupart du temps classés. Ces affaires sont particulièrement délicates si le violeur est très proche de la victime.

197. Comme pour les autres formes de sévices sexuels, un grand nombre de viols ne sont jamais dénoncés. La raison en est habituellement que la victime n'espère pas être crue. Nombre d'entre elles estiment même qu'elles sont personnellement responsables de l'attaque.

198. En 1986, un centre d'accueil spécial pour les victimes du viol a été ouvert au dispensaire municipal des urgences à Oslo. Alors que le viol était précédemment considéré comme un délit, le centre d'accueil des victimes du viol fonctionne suivant le principe que le viol doit être considéré comme un traumatisme, comparable à la torture, à la guerre ou à une catastrophe naturelle.

199. Le centre d'accueil des victimes du viol propose toute une gamme de services : examen et traitements médicaux, collecte de preuves, conseils, logement et soins pendant une période pouvant aller jusqu'à 24 heures, assistance juridique et intervention de la police (si la victime le désire). Le centre suit également les victimes du viol, le cas échéant. En 1987, le centre a accueilli 168 malades, c'est-à-dire quatre fois le nombre de femmes envoyées chaque année par la police à des médecins pour un examen gynécologique lié à un viol déclaré, avant qu'un service spécial ait été établi à l'intention des victimes du viol. Quatre hommes ont été pris en charge par ce centre en 1987.

200. Le centre d'accueil des victimes du viol traite des malades de tous âges, de 14 à 90 ans en 1987. La plupart des victimes ont entre 14 et 39 ans. Les enfants de moins de 15 ans qui ont été violés sont envoyés au service pédiatrique d'un des hôpitaux municipaux d'Oslo, où des techniques spéciales pour les soins et le traitement des enfants victimes de sévices sexuels sont appliquées depuis 1986.

201. Pour tous renseignements complémentaires veuillez vous référer à l'article 6 relatif à la prostitution et à l'article 15 sur les amendements pertinents de la législation norvégienne.

Services médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement (article 12.2)

202. Conformément à la loi sur les services de santé municipaux (Loi du 19 novembre 1982), les municipalités sont tenues d'ouvrir des dispensaires locaux pour assurer la protection physique, psychologique et sociale des enfants, et pour améliorer leur état de santé général. Les dispensaires doivent avoir un programme de mesures préventives de santé, destiné aux parents et aux autres membres de la famille. D'après le règlement des dispensaires locaux, les activités de ces établissements comportent un enseignement prénatal, des groupes de discussions pour les parents et les futurs parents, des contrôles médicaux pour les femmes enceintes et des examens après l'accouchement pour les nouvelles mères.

Article 13

Allocations familiales au titre de la sécurité sociale (article 13 a)

203. En ce qui concerne les prestations sociales liées à la naissance d'un enfant, consulter les renseignements donnés dans l'article 11.2 b).

204. Les familles reçoivent une allocation payée normalement chaque mois en espèces pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans. Le montant de cette allocation est fixé par le Storting chaque année, et il varie suivant le nombre total d'enfants de la famille. De 1986 à 1990, l'allocation est passée de 5 352 couronnes norvégiennes par an à 8 748 couronnes norvégiennes par an pour le premier enfant. Les familles monoparentales ont droit à une allocation pour un enfant de plus que le nombre réel d'enfants. Au 1er janvier 1991, l'allocation pour le premier enfant a été portée à 9 408 couronnes norvégiennes. Simultanément, une allocation supplémentaire de 3 144 couronnes norvégiennes pour les enfants âgés de moins de trois ans a été décidée.

205. Veuillez vous référer également aux renseignements relatifs aux retraites vieillesse, article 11.1 e).

Article 14

206. Les droits économiques et sociaux des travailleurs agricoles sont fonction du travail qu'ils accomplissent, ce qui signifie, d'après les règlements, que les travailleurs hommes et femmes ont officiellement les mêmes droits. En principe, les deux sexes sont à égalité dans les plans de protection et dans le système national d'assurance. La loi de 1974 liée aux droits de primogéniture et aux biens allodiaux confirme également cette égalité de statut, dans la mesure où la loi prescrit que les hommes et les femmes nés après 1965 sont à égalité en ce qui concerne le droit de primogéniture. Ainsi, la législation dans ce secteur est fondée sur l'égalité de situation entre les sexes mais comme dans tout autre secteur, seul son exercice confère au droit une valeur quelconque.

207. En 1986, le Storting a aboli les dispositions qui stipulaient que le revenu gagné par un conjoint dans une entreprise mixte ne pouvait pas dépasser 40 000 couronnes norvégiennes, à moins que des preuves spéciales ne soient fournies. La répartition du revenu est du ressort de chaque couple marié et doit alors être approuvée par les services locaux des impôts. Le revenu sera partagé en fonction du volume relatif de travail accompli par chaque conjoint et de leur participation générale dans leur entreprise.

208. Même en l'absence d'obstacles officiels, beaucoup reste à faire pour que les femmes dans le secteur agricole aient droit à une part de revenu proportionnée au volume de travail qu'elles fournissent. Cet état de choses est la conséquence des différentes définitions du concept du travail et des attitudes traditionnelles, en ce qui concerne le rôle des hommes et des femmes dans l'agriculture.

209. On a donc lancé des campagnes d'information, pris d'autres mesures et adopté des plans pour améliorer la situation et les possibilités d'emploi des femmes dans l'agriculture :

- En 1988, un projet pilote local a été lancé, en vue d'aider les jeunes femmes ayant le droit de primogéniture, à prendre des décisions en toute connaissance de cause, sur la façon dont elles entendent utiliser ce droit;
- Un organisme a été créé pour les "jeunes femmes et la forêt";
- Des directives ont été élaborées pour un système de quotas par sexe, qui sera appliqué au moment de l'admission des étudiants dans les écoles d'agriculture;
- Des plans de soutien financier ont été mis au point pour les femmes adultes qui souhaitent s'instruire ou créer une entreprise dans le secteur agricole;
- En 1987, les autorités ont approuvé un programme éducatif à temps partiel débouchant sur un diplôme en agronomie, dans trois écoles d'agriculture;
- On procède actuellement à la réalisation d'une étude sur les femmes dans l'agriculture, qui portera sur une période de cinq ans.

Quatrième partie de la Convention

Article 15

- La section 6 de la Constitution norvégienne a été amendée en mai 1990, si bien que les femmes et les hommes ont maintenant les mêmes droits de succession au trône;
- La section 228 du Code pénal a été modifiée par la loi du 26 février 1988. Pour entamer une procédure criminelle, il n'est désormais plus nécessaire que la partie lésée le demande ou que des considérations d'ordre général entraînent des poursuites. Les autorités judiciaires peuvent maintenant décider de juger des affaires de violence dans la famille, c'est-à-dire de violences physiques sur le conjoint ou le concubin actuel, ou précédent de l'accusé (section 228, quatrième paragraphe, litra c). Les femmes victimes de violences sont ainsi libérées de la responsabilité et la tension psychologique qui accompagnent le dépôt d'une plainte et sont maintenant mieux protégées qu'avant contre les menaces et les pressions visant à les amener à retirer leurs accusations;
- La section 211 du Code pénal a été modifiée par la loi N° 68 du 16 juin 1989, qui fait de l'importation de matériel pornographique en vue de sa diffusion un délit criminel;

- Les victimes dans les affaires de viol (et dans certaines autres affaires de violations des libertés personnelles), ont droit aux services d'un conseiller juridique, financés par les pouvoirs publics, voir sections 107 a) - 107 d) de la loi sur la procédure criminelle. Le juriste est chargé de protéger les intérêts de la victime pendant l'enquête et pendant les audiences, et de lui fournir tout autre soutien qu'il est raisonnable et naturel d'attendre dans ce cas. Conformément à la section 6 de la loi N° 35 du 13 juin 1980 sur l'aide juridique gratuite, le ministère de la justice a décidé que les femmes victimes de sévices auront droit à la même aide juridique que les victimes de viol. L'expression "femmes victimes de sévices" s'applique d'abord aux femmes qui ont subi des mauvais traitements physiques, ont été soumises à la contrainte ou aux menaces par la personne avec laquelle la femme est mariée ou avec laquelle elle vit, ainsi qu'aux prostituées qui sont soumises à des traitements semblables par les clients ou les proxénètes.

210. Les victimes d'actes de violences (y compris de sévices sexuel) ont également droit aux services d'un conseiller juridique et à une aide juridique gratuite sans enquête sur leurs ressources financières, lorsqu'elles entament des poursuites contre le coupable, voir appendice B à l'article 15.

211. On trouvera ci-joint un mémorandum sur l'aide juridique gratuite, rédigé par le Département du droit civil du ministère de la justice (appendice A à l'article 15).

Article 16

Les droits des parents et des enfants (article 16.1.d)

212. Le 22 février 1989, le Storting a adopté plusieurs amendements à la Loi N° 7 du 8 avril 1981 sur les enfants et leurs parents (la loi sur l'enfance), concernant le droit d'accès des parents aux enfants et le paiement de pensions alimentaires aux enfants.

Droit d'accès

213. En ce qui concerne le droit d'accès, des amendements ont été apportés à la loi pour traiter les cas dans lesquels les parents ne vivent plus ensemble depuis la naissance de l'enfant. La loi prescrit maintenant que le parent avec lequel l'enfant ne vit pas a un droit de visite, même lorsque les parents sont séparés depuis la naissance de l'enfant. Du fait de cet amendement, il faut désormais l'accord ou une décision spécifique d'un tribunal ou du gouverneur du comté pour qu'un parent puisse refuser le droit d'accès à l'autre, voir section 44, deuxième paragraphe.

214. Cet amendement a été diversement accueilli. Les opposants à la modification de la loi étaient surtout des femmes et des organismes pour l'égalité de situation. Les représentantes au Storting, quel que soit leur parti, ont opposé une forte résistance, en avançant quelques-uns des arguments présentés ci-dessous :

- "Cet amendement protège les droits des parents et non pas le droit d'accès de l'enfant à l'un ou l'autre de ses parents";

- "Cette réglementation sera appliquée dans des cas très différents, qu'il s'agisse 'd'une situation familiale' dans laquelle les parents ne vivent plus ensemble depuis la grossesse de la mère ou des situations dans lesquelles l'enfant est le résultat d'un viol commis par un étranger";
- "Une modification ne serait valable que dans les cas où la mère refuse au père le droit d'accès et dans ce cas particulier, il est raisonnable de penser que ce refus est souvent justifié par des raisons objectives";
- "Si le droit d'accès devient automatique, des mères en plus grand nombre peuvent refuser de révéler le nom du père, ce qui signifie que personne ne pourra être obligé de verser des pensions alimentaires".

Droit d'information concernant l'enfant

215. Conformément à un amendement de la section 50, sous-section 1 de la loi sur l'enfance, le père ou la mère qui ne partage pas la responsabilité parentale peut désormais obtenir des renseignements sur l'enfant, même si les parents ne vivent plus ensemble depuis la naissance de celui-ci, à condition que l'enfant n'en souffre pas. Le gouverneur du comté peut priver le parent qui n'assume pas la responsabilité parentale du droit à l'information, s'il apparaît qu'un abus a été fait de ce droit.

Recouvrement d'une astreinte

216. D'après la loi de 1981, une astreinte peut être imposée lorsque le parent qui a la charge quotidienne de l'enfant refuse d'accorder à l'autre parent le droit d'accès à l'enfant, si ce droit a été établi par un tribunal ou par le gouverneur du comté. Jusqu'à présent, le parent bénéficiant du droit d'accès devait recouvrer personnellement l'astreinte. La loi a maintenant été modifiée, chargeant les pouvoirs publics de ce recouvrement qui n'interviendra que dans certains cas.

Possibilité d'ouvrir de nouvelles poursuites au sujet de la responsabilité parentale et du parent avec lequel l'enfant vivra lorsque le droit d'accès d'un parent n'est pas respecté

217. La loi sur l'enfance stipule explicitement qu'un parent qui est empêché par l'autre d'exercer son droit d'accès peut soulever la question de la responsabilité parentale et demander avec qui l'enfant vivra devant un tribunal ou devant le gouverneur du comté, pour qu'une nouvelle décision soit prise. En toutes circonstances, la décision doit être fondée sur l'intérêt de l'enfant.

Fixation du montant de la pension alimentaire à l'enfant

218. Après les modifications apportées à la loi sur l'enfance concernant le montant de la pension alimentaire en faveur des enfants, le pouvoir de déterminer le montant de cette pension est délégué à un fonctionnaire dans chaque comté, le gouverneur du comté jouant le rôle d'arbitre.

219. D'après la réglementation stipulée par le ministère de la justice, le montant des pensions alimentaires sera en général déterminé, en tant que pourcentage du revenu brut de la personne devant verser cette pension, selon le nombre total d'enfants à la charge de la personne en question.

Taux de pourcentage :

1 enfant à charge	11 %
2 enfants à charge	18 %
3 enfants à charge	24 %
4 enfants ou plus à charge	28 %

220. Exceptionnellement, le montant de ces pensions peut être déterminé de façon discrétionnaire. Les nouveaux règlements n'entraînent aucun changement dans l'obligation légale qu'ont les parents d'entretenir leurs enfants. Il s'agit simplement de simplifier les procédures appliquées dans ces cas.

Appendice A à l'article 15

Renseignements sur le droit à l'aide juridique gratuite

221. L'aide juridique gratuite fournie par l'Etat est régie par la loi N° 35 du 13 juin 1980. Cette aide peut être, en totalité ou en partie, accordée sous forme de conseils juridiques gratuits, de services d'un avocat ou d'exemption de frais. Les conseils juridiques gratuits portent sur l'assistance fournie en dehors du tribunal, tandis que les services d'avocat portent sur l'assistance pendant les audiences du tribunal.

222. L'objet de l'aide juridique gratuite est d'offrir un soutien financier aux personnes qui n'ont pas les ressources nécessaires pour payer une assistance juridique. Une des conditions fondamentales de ce type d'aide est donc que l'intéressé ait un revenu et des avoirs qui ne dépassent pas des limites spécifiques (voir la section 8 de la loi sur l'aide juridique gratuite).

223. Cette aide peut être accordée à des individus ayant un revenu net de moins de :

- 60 000 couronnes norvégiennes, sans autre personne à charge
- 70 000 couronnes norvégiennes, avec une personne à charge
- 80 000 couronnes norvégiennes, avec plusieurs personnes à charge (par exemple conjoint et enfants).

224. Le revenu brut de l'intéressé ne doit pas dépasser 120 000 couronnes norvégiennes. En outre, ses avoirs doivent représenter un total net inférieur à 100 000 couronnes norvégiennes. Ces limites s'appliquent, quel que soit le nombre de personnes à charge.

225. Pour les conjoints et autres personnes vivant ensemble sur des ressources communes, le calcul doit être fondé sur la totalité du revenu et du capital. Ceci ne s'applique pas cependant si l'affaire porte sur un différend entre les deux intéressés.

226. Dans certains cas, une dispense quant à la limite des moyens financiers peut être accordée. Voir la section 10 de la loi sur l'aide juridique gratuite.

227. Lorsque l'aide juridique gratuite est accordée et que le client a un revenu net qui dépasse les limites spécifiées, il/elle doit contribuer aux coûts. Le niveau du revenu net au-dessus duquel un client doit payer cette contribution est le suivant :

- 50 000 couronnes norvégiennes, sans autre personne à charge;
- 60 000 couronnes norvégiennes, avec une personne à charge;
- 70 000 couronnes norvégiennes, avec plusieurs personnes à charge.

228. Si le revenu net du client dépasse ces limites, il/elle doit verser une contribution à l'avocat de 600 couronnes norvégiennes, en plus de 20 % de toutes les dépenses au-dessus de ce montant. Cette disposition s'applique à l'aide juridique fournie pendant plus d'une heure.

229. En plus de ces conditions financières, l'aide juridique légale est accordée sous d'autres conditions :

- En général, l'aide juridique légale peut être accordée si elle est considérée comme raisonnable, sur la base d'une évaluation générale de l'affaire. Voir section 17, paragraphe 2 de la loi sur l'aide juridique gratuite. En procédant à une évaluation de ce genre, on s'intéressera particulièrement à la nature de l'affaire, à son importance pour la situation personnelle et les intérêts du demandeur à ses possibilités de gagner son procès et à toute question de principe en jeu dans l'affaire;
- Pour certains types d'affaires auxquels priorité est donnée, la section 18 de la loi prévoit que les services d'un conseiller juridique seront fournis gratuitement, si l'assistance d'un juriste est nécessaire et si les autorités estiment raisonnable de fournir une telle aide. Les conditions dans ces affaires ne sont pas aussi strictes que celles généralement appliquées. C'est ainsi qu'aucune évaluation n'est faite sur le point de savoir s'il est nécessaire ou non de porter l'affaire devant les tribunaux;
- Cette disposition s'applique aux litiges en cas d'affaires matrimoniales ou familiales, et notamment dans les affaires liées à la séparation et au divorce, à la propriété à partager entre les conjoints, à l'octroi de la responsabilité parentale et au droit d'accès, ainsi que dans les cas de droit familial qui sont portés devant la Cour lorsque les affaires sont traitées comme des procès. En outre, la règle s'applique aux demandeurs ou aux personnes à charge dans les demandes de réparations pour blessure corporelle ou perte de soutien, aux locataires dans les cas liés à des loyers et aux employés dans les cas de licenciement;
- Dans les cas liés à la présomption de responsabilité parentale, conformément à la section 5 de la loi N° 14 du 17 juillet 1953 sur la protection de l'enfance, le Comité compétent accorde de sa propre initiative et sans enquête sur les moyens financiers, un conseiller juridique aux parents;
- Les conseils juridiques gratuits ne peuvent en général être accordés que si "le problème en question a manifestement une si grande importance pour l'intéressé et pour son bien-être, qu'il est raisonnable de décider sur la base d'une évaluation générale, que le trésor public prendra en charge cette assistance". Voir section 13, deuxième paragraphe. A ce sujet, priorité est donnée aux litiges familiaux et matrimoniaux, mentionnés ci-dessus, ainsi qu'aux litiges relatifs aux prestations et aux retraites de sécurité sociale;

- Conformément à la section 6 de la loi sur l'aide juridique gratuite, le ministère de la justice applique des mesures d'aide juridique précises pour des groupes particuliers. Les femmes victimes de sévices ont droit à l'aide juridique gratuite sans enquête sur leurs ressources financières, et sans être obligées de participer au paiement des frais dans les affaires criminelles contre le responsable (voir circulaires G 101/83 et G 62/87, publiées par le ministère de la justice). Cette disposition s'applique en ce qui concerne l'enquête et la principale audience. Les victimes d'actes de violence ont également droit à des conseils juridiques gratuits et aux services gratuits d'un conseiller juridique, sans enquête sur leurs ressources, pour intenter une action en dommages et intérêts contre le responsable. Voir circulaire G 38/39;
- L'aide juridique gratuite est également accordée sans enquête sur les moyens financiers dans les cas intéressant des immigrants (liés à des demandes d'asile, au refus d'accueil, à l'expulsion, etc.). Voir circulaire G 226/87;
- Les victimes de viols ont droit à une aide juridique gratuite dans une procédure criminelle contre le délinquant (voir chapitre 9a de la loi sur la procédure criminelle). L'aide juridique est fournie par un avocat désigné par les pouvoirs publics, qui aide la victime pendant l'enquête et pendant la principale audience.

Appendice B à l'article 15

Aide juridique élargie aux victimes des actes de violence

230. Le ministère de la justice souhaite intensifier l'aide juridique gratuite accordée aux victimes d'actes de violence et a, conformément à la section 6, deuxième paragraphe de la loi N° 35 du 13 juin 1980 liée à l'aide juridique gratuite, décidé que :

- Les victimes d'actes de violence ont droit à une aide juridique gratuite sans enquête sur leurs moyens financiers contre l'auteur des violences, en vue d'obtenir une compensation pour blessures corporelles. (Voir section 18, premier paragraphe, sous-section 2 de la loi sur l'aide juridique gratuite). Si l'accusé a été impliqué précédemment dans une affaire criminelle, il faut qu'une requête ait été faite pour que la demande de réparation soit incluse dans l'affaire criminelle, (voir chapitre 29 de la loi sur la procédure criminelle) mais que la réparation n'ait pas été présentée par les autorités judiciaires ou n'ait pas été complètement étudiée par le tribunal;
- L'aide juridique gratuite élargie aux victimes d'actes de violence revêt les formules suivantes : services gratuits d'un conseiller juridique et conseils juridiques gratuits, voir section 13, premier paragraphe de la loi sur l'aide juridique gratuite pour l'assistance nécessaire fournie par un juriste afin de décider si une demande de dommages-intérêts doit être présentée contre le responsable ou si ladite demande doit être incluse dans l'affaire criminelle lancée contre lui.

231. Les autorités examinent les demandes, en fonction des limites qu'il convient de donner à l'expression "victimes d'un acte de violence" comme spécifié à la section 1 du règlement lié aux dommages et intérêts, publié par décret royal du 23 janvier 1981, entériné par une décision du Storting du 5 mars 1976, et modifié par le décret royal du 6 décembre 1985.

232. Le ministère décide ainsi que les avocats peuvent eux-mêmes accorder une aide juridique gratuite dans les affaires mentionnées ci-dessus, lorsque cette aide ne doit pas dépasser 10 heures de travail et que les conditions fixées au premier paragraphe de la section 15 ont été respectées. Le gouverneur du comté prend une décision sur les demandes d'assistance par un conseiller juridique et les demandes de conseils juridiques gratuits, lorsque l'aide en question doit dépasser 10 heures de travail.

233. Ces amendements sont entrés en vigueur le 1er mars 1989.