



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

Distr. générale
5 juin 2002
Français
Original: anglais

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

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

Sixième rapport périodique des États parties

Norvège*

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une procédure formelle d'édition. Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement de la Norvège, voir CEDAW/C/5/Add.7, examiné par le Comité à sa troisième session. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement de la Norvège, voir CEDAW/C/13/Add.15, examiné par le Comité à sa dixième session. Pour le troisième rapport périodique soumis par le Gouvernement de la Norvège, voir CEDAW/C/NOR/3 examiné par le Comité à sa quatorzième session. Pour le quatrième rapport périodique présenté par le Gouvernement de la Norvège, voir CEDAW/C/NOR/4 examiné par le Comité à sa quatorzième session. Pour le cinquième rapport périodique soumis par le Gouvernement de la Norvège, voir CEDAW/C/NOR/5.



**Sixième rapport périodique de la Norvège
sur la Convention des Nations Unies sur
l'élimination de toutes les formes de
discrimination à l'égard des femmes**

1998-2001

Ministère norvégien de l'enfance et de la famille

Introduction

Le présent rapport est le sixième rapport périodique du Gouvernement norvégien sur l'application en Norvège de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il porte sur la période 1998-2001 et a été achevé en mai 2002.

Conformément aux directives pertinentes, on s'est efforcé d'élaborer un document aussi bref que possible, en faisant référence aux rapports précédents et en soulignant les changements qui se sont produits pendant la période couverte par le présent rapport. Il est prévu que le cinquième rapport, portant sur la période 1994-1997, et le sixième rapport de la Norvège seront examinés ensemble par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. On a donc évité de répéter dans le présent rapport les renseignements contenus dans le cinquième rapport. Ce cinquième rapport donne suite aux observations présentées par le Comité sur les troisième et quatrième rapports examinés ensemble en janvier 1995.

Dans le présent rapport, on s'est efforcé de suivre précisément l'ordre des articles de la Convention, afin de faciliter les travaux du Comité. Pour chaque article, on commence par esquisser un bref tableau de la situation en ce qui concerne l'égalité des sexes dans le domaine couvert par l'article concerné et l'on décrit ensuite les amendements à la législation et les autres changements adoptés, ou en cours d'examen, en vue d'améliorer cette situation.

En automne 2001, le Ministère de l'enfance et de la famille a demandé aux autres ministères concernés de contribuer à l'élaboration du présent rapport en ce qui concerne leur domaine respectif. En outre, on a sollicité les opinions d'environ 30 organisations non gouvernementales (ONG) de femmes et d'autres groupes s'occupant de questions concernant les femmes et l'égalité des sexes. Compte tenu des contributions reçues, le ministère a ensuite élaboré le premier projet de rapport. Ce projet a été soumis à une réunion publique de consultation à laquelle les ONG et les groupes sollicités ont été invités. On a pu ainsi recevoir des apports très utiles qui ont été incorporés dans la version finale du rapport.

Les directives du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes invitent expressément les États parties à fournir des renseignements sur les mesures prises pour mettre en oeuvre le Programme d'action de Beijing. À cet égard, il convient de se référer aux points 6 à 11 du cinquième rapport de la Norvège. Le Gouvernement norvégien a déjà soumis à l'ONU deux rapports sur le suivi donné à la Conférence de Beijing; le plus récent de ces rapports a été présenté en 2000. Le programme d'action a fait l'objet, au printemps de 1999, d'une communication du gouvernement au Storting (Parlement norvégien) portant sur les politiques d'égalité des sexes, lesquelles ont été discutées. Les débats qui ont lieu régulièrement au Storting sur les politiques d'égalité des sexes contribuent à faciliter les efforts visant à faire progresser cette égalité. De plus, des séminaires annuels sont organisés avec les ONG sur un ou plusieurs des thèmes traités par les Conférences de Beijing ou de Beijing+5. On se propose ainsi d'encourager l'apparition d'idées nouvelles et de stimuler l'établissement d'un dialogue entre ces organisations et ceux qui élaborent les politiques officielles, au début de ce processus d'élaboration. À ce propos, il convient de se référer à l'article 2 d) du présent rapport.

Chapitre 1

Législation, analyse de l'égalité des sexes et droits fondamentaux

Article 2

On trouvera sous le présent article un examen de la législation norvégienne sur l'égalité des sexes [2 b)], une description des activités des organes officiels compétents en matière d'égalité des sexes [2 c) et 2 d)] ainsi qu'une revue d'autres activités visant à prévenir la discrimination fondée sur le sexe et à promouvoir une égalité réelle.

Article 2 a)

L'égalité des sexes dans la législation nationale

Aucun changement n'est intervenu dans ce domaine. Voir le paragraphe 12 du cinquième rapport de la Norvège.

Article 2 b)

La loi sur l'égalité des sexes

Une loi portant modification de la loi sur l'égalité des sexes a été adoptée par le Parlement norvégien (le Storting) le 29 avril 2002. Cette loi recevra l'assentiment royal avant l'été. La plupart des modifications concernées devraient prendre effet dès que cet assentiment aura été donné, mais certaines dispositions n'entreront en vigueur qu'à la fin de l'année. Il s'agit des modifications qui concernent les entreprises ses secteurs privé et public, comme les paragraphes 3 à 5 de la section 1 a) et les modifications portant, d'une part, sur la législation relative à l'administration locale et, d'autre part, sur les règles comptables; ces modifications concernent l'obligation d'inclure dans les rapports annuels une déclaration sur la situation en matière d'égalité des sexes, sur les mesures pertinentes, etc.

Portée de cette responsabilité

Précédemment, la loi sur l'égalité des sexes faisait obligation aux autorités de l'État de promouvoir l'égalité des sexes dans tous les secteurs de la société. La loi adoptée le 29 avril 2002 renforce et élargit cette obligation qui, désormais, s'applique aussi au secteur privé. Les employeurs et les employés ainsi que leurs organisations sont requis de promouvoir l'égalité des sexes dans leurs activités et dans leur domaine de compétence.

Le devoir de s'employer à réaliser l'égalité des sexes impose une obligation aux autorités publiques; les employeurs et les organisations doivent non seulement éviter la discrimination, mais aussi prendre activement des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des sexes. Ces mesures doivent être à la fois planifiées et ciblées.

Les modifications apportées à la loi sur l'égalité des sexes constituent un nouveau progrès dans l'application des principes de la Convention en ce qui concerne l'obligation des États parties de promouvoir activement l'égalité des sexes et d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Prise en compte de l'égalité des sexes dans les rapports annuels

Les modifications proposées font obligation aux entreprises publiques et privées de soumettre un rapport annuel décrivant la situation en matière d'égalité des sexes dans leur organisation. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises publiques et privées auxquelles la législation impose de soumettre des rapports annuels. Les entreprises publiques qui ne sont pas requises de soumettre des rapports annuels doivent rendre compte de l'égalité des sexes en leur sein dans leur budget annuel. L'obligation de faire rapport est énoncée dans la nouvelle section 1 a) de la loi sur l'égalité des sexes, dans la loi sur les règles comptables et dans la loi sur les administrations locales. En vertu de cette nouvelle section 1 a), les rapports pertinents doivent inclure une description de la situation réelle en matière d'égalité des sexes, ainsi qu'une revue des plans et initiatives visant à réaliser l'égalité des sexes dans l'entreprise.

La reddition de comptes en ce qui concerne la situation en matière d'égalité des sexes accroît l'attention accordée à cette égalité et aux progrès réalisés à cet égard dans les entreprises. Cette obligation redditionnelle forcera les entreprises à traiter sérieusement cette question et à y réfléchir. Une meilleure évaluation des aspects sexospécifiques des politiques d'organisation et de personnel fera apparaître plus clairement, le cas échéant, la nécessité de prendre des initiatives concrètes visant à la fois à prévenir le développement de relations discriminatoires et à promouvoir l'égalité des sexes. En outre, l'obligation de faire rapport est étroitement liée au devoir de promouvoir activement l'égalité des sexes. En exigeant un rapport, on obtient une évaluation plus précise de la mesure dans laquelle les entreprises s'acquittent de ce devoir.

L'obligation de décrire la situation en matière d'égalité des sexes dans les rapports et budgets annuels découle aussi du devoir général de prendre des mesures appropriées, énoncé au paragraphe 1 de la section 1 a). En établissant des dispositions législatives faisant obligation aux entreprises de présenter des rapports sur leur situation en matière d'égalité des sexes, les législateurs ont pris une nouvelle mesure visant à susciter des initiatives concrètes qui pourront contribuer à accroître l'égalité des sexes dans la vie quotidienne.

Égalité salariale

Conformément à la section 5 de la loi sur l'égalité des sexes, les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. La modification proposée aux dispositions concernant l'égalité de rémunération donne davantage d'importance aux accords salariaux et à l'accès à une rémunération comparable dans les divers métiers et professions. Il s'agit de codifier des pratiques existantes. Cette modification inclut aussi des mesures essentielles à la détermination des types de travail qui sont d'égale valeur. Ces éléments contribueront à faciliter l'utilisation de l'évaluation des emplois pour assurer l'égalité de rémunération. Cet effort est conforme à la recommandation du comité invitant les gouvernements centraux à élaborer et à appliquer des méthodes d'évaluation des emplois, afin de faciliter une comparaison entre les professions où dominent les hommes et celles où prédominent les femmes.

S'appuyant sur les modifications apportées à la loi sur l'égalité des sexes, le ministère a lancé un projet pilote sur l'évaluation des emplois.

En précisant le sens du concept « à travail égal, salaire égal », les législateurs visent à éliminer les différences de rémunération qui existent encore entre femmes et hommes. Compte tenu des règles concernant la charge de la preuve et de la proposition visant à établir une définition objective de la responsabilité, ces changements renforcent l'interdiction des disparités salariales fondées sur le sexe.

La loi sur l'égalité des sexes fixe les limites dans lesquelles s'inscrivent les comparaisons concernant les rémunérations versées pour un travail égal. Ces comparaisons doivent concerner le salaire de personnes travaillant pour le même employeur ou la même entreprise. L'article de la Convention des Nations Unies portant sur l'égalité salariale n'établit pas les mêmes limites concernant la comparaison de travaux d'égale valeur. Cependant, les limites fixées par la loi sur l'égalité des sexes n'amoindrissent pas nécessairement le droit à l'égalité salariale, même pour les employés travaillant dans des entreprises différentes. La disposition générale figurant à la section 3, qui énonce une interdiction générale de toute discrimination fondée sur le sexe, couvre la règle particulière contenue dans la section 5 et peut être privilégiée. La restriction définie par la disposition de la section 5 concernant le travail chez le même employeur n'entraîne donc pas vraiment de difficultés ou de conséquences réelles en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination dans la pratique.

Renforcement de la protection accordée pendant la grossesse et congés lors de l'accouchement

La loi sur l'égalité des sexes offre maintenant une meilleure protection contre les disparités de traitement en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et les congés pertinents. Cette loi énonce l'interdiction absolue de toute mesure qui défavoriserait une femme ou un homme parce qu'il ou elle aurait exercé son droit à des congés.

Cette disposition peut aussi contribuer à renforcer la situation des hommes vis-à-vis d'employeurs qui ne comprendraient pas le désir d'un père d'exercer son droit reconnu à un congé (le père a droit à quatre semaines de congé plus deux semaines au moment de l'accouchement). L'incompréhension des employeurs est mentionnée comme un problème que rencontrent les hommes qui veulent prendre ces congés. Dans de telles situations, les hommes recevront la même protection que les femmes. En renforçant les droits des hommes à un congé lors de l'accouchement, la loi sur l'égalité des sexes va plus loin que la Convention. Dans ces cas, un renforcement de la protection accordée aux hommes contribuera à promouvoir l'égalité entre les sexes, car une meilleure répartition des tâches de puériculture peut aider à renforcer la présence des femmes sur le marché de l'emploi.

En accentuant l'interdiction de toute discrimination fondée sur la maternité, on a rendu la loi sur l'égalité des sexes plus conforme aux obligations internationales de la Norvège, parmi lesquelles figure la Convention. Les cas de discrimination liée à la grossesse ne feront plus l'objet d'une évaluation visant à déterminer si la disparité de traitement concernée crée un désavantage déraisonnable pour un sexe vis-à-vis de l'autre.

Action palliative et éducation

Les modifications apportées à la loi ont rendues conformes à la réglementation générale les règles relatives aux mesures d'action palliative en matière d'accès des

programmes éducatifs pertinents à l'emploi. Alors que la loi ne prévoyait, en matière d'éducation, qu'un système modéré de quotas, elle permet maintenant de recourir à un système radical de quotas.

Ce changement a été inspiré, notamment, par le désir de combattre la ségrégation des sexes sur le marché du travail, qui doit être envisagée du point de vue des disparités salariales entre hommes et femmes.

Ce changement est conforme aux dispositions de la Convention qui permet le recours à un système radical de quotas, lorsqu'il s'agit de promouvoir une égalité réelle entre les sexes.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel a des effets négatifs importants sur les individus et sur l'ensemble du milieu professionnel ou éducatif où il est perpétré. Le Gouvernement s'emploie à résoudre ce problème. On a donc ajouté à la loi sur l'égalité des sexes une nouvelle disposition relative au harcèlement sexuel. Celle-ci énonce une interdiction générale du harcèlement sexuel, qui est considéré comme un acte de discrimination fondé sur le sexe. Cette interdiction s'applique à toutes les sphères de la société et les transgressions doivent être sanctionnées par les tribunaux.

Au-delà de cette interdiction générale, les employeurs, les organisations et les institutions éducatives sont chargés de la responsabilité de prévenir et d'éliminer le harcèlement sexuel. La norme d'évaluation prévue par cette règle de protection consistera à déterminer si l'autorité compétente a pris des mesures suffisantes pour empêcher tout harcèlement sexuel dans son domaine de responsabilité. Le test d'évaluation ne réside donc pas dans le fait que des cas de harcèlement sexuel se sont ou ne se sont pas produits. L'Office du médiateur et la Commission des recours en matière d'égalité des sexes veilleront à l'application et au respect de cette règle de protection. Cette nouvelle disposition s'ajoutera aux règles énoncées par la loi sur l'égalité des sexes concernant la protection des travailleurs et les conditions de travail.

Partage de la charge de la preuve

En ce qui concerne les employeurs, la loi exige maintenant que la charge de la preuve soit partagée dans tous les cas portant sur des disparités de traitement fondées sur le sexe. Cette disposition aura une portée un peu plus large que celle prévue précédemment par la loi sur l'égalité des sexes. En outre, on a quelque peu réduit l'obligation pour le plaignant d'alléguer des motifs raisonnables et suffisants. Cette modification des règles relatives à la charge de la preuve constitue essentiellement une codification des pratiques existantes; elle est aussi requise pour mettre en application les directives de l'Union européenne concernant la charge de la preuve, qui ont été adoptées par le Parlement norvégien en 1999.

Cette disposition prévoyant le partage de la charge de la preuve permettra de saisir plus facilement les tribunaux de cas de discrimination fondés sur le sexe.

Responsabilité objective concernant les dommages-intérêts

Les modifications apportées à la loi sur l'égalité des sexes créent une responsabilité objective en matière de dommages-intérêts lorsque l'on a porté atteinte à la loi sur le lieu de travail. C'est-à-dire qu'il ne sera plus nécessaire, pour

prouver la responsabilité, d'invoquer une violation délibérée ou due à la négligence; de même, une perte financière ne sera plus considérée comme une condition nécessaire. Ainsi, des dommages-intérêts peuvent être accordés pour une atteinte au droit à l'égalité de traitement.

Cette disposition a pour objectif de renforcer le devoir de surveillance de l'employeur en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes, tout en rendant plus efficace l'application de la loi.

La Commission des recours en matière d'égalité des sexes et les conventions collectives

La compétence de la Commission des recours en matière d'égalité des sexes était limitée en ce qui concerne les conventions collectives. Cette situation était due aux dispositions particulières de la législation norvégienne concernant les conventions collectives, leur validité, leur existence et leur interprétation : ces questions relèvent de l'autorité du Tribunal des conflits du travail. Afin de permettre un examen de la conformité d'une convention collective à la loi sur l'égalité des sexes, la Commission des recours en matière d'égalité des sexes a maintenant compétence pour faire à cet égard des déclarations qui peuvent porter ou non sur des situations concrètes. Les déclarations de la Commission ne lient pas le Tribunal des conflits du travail, et le fait de ne pas les suivre n'est pas punissable et n'ouvre pas droit à des dommages-intérêts. Néanmoins, les déclarations de la Commission peuvent appeler l'attention sur des conventions collectives qui ne prennent pas suffisamment en compte la loi sur l'égalité des sexes et amener les partenaires sociaux à soumettre les conventions en question au Tribunal des conflits du travail pour qu'il les évalue, en tenant compte de la loi sur l'égalité des sexes. Cette capacité de la Commission ne modifie pas la compétence particulière du Tribunal des conflits du travail en ce qui concerne la validité, l'existence et l'interprétation des conventions collectives.

On a donné à la Commission des recours en matière d'égalité des sexes le droit de formuler des déclarations sur la conformité des conventions collectives à la loi sur l'égalité des sexes, parce qu'il était nécessaire d'appliquer de façon plus efficace le principe d'égalité de traitement en ce qui concerne ces conventions collectives.

Portée de la loi sur l'égalité des sexes

La portée de cette loi n'a pas été modifiée. Ainsi, la situation au sein des communautés religieuses ne tombe pas toujours sous le coup de cette loi. À cette exception près, celle-ci s'applique à toutes les sphères de la société (voir la section 2). La dérogation accordée aux communautés religieuses s'explique par le droit constitutionnel à la liberté religieuse. Cette dérogation ne porte que sur les cas étroitement liés à la pratique religieuse. Par conséquent, les autres activités exécutées sous les auspices des communautés religieuses, comme la gestion des écoles et des hôpitaux, sont pleinement soumises aux règles énoncées dans la loi sur l'égalité des sexes.

La dérogation dont bénéficient les communautés religieuses s'applique aussi à l'Église d'État, car celle-ci est considérée comme une communauté religieuse comme les autres. La mesure dans laquelle cette dérogation devrait encore être accordée à l'Église d'État a fait l'objet de débats au cours des dernières années. Cette question a également été discutée lorsque la loi a été modifiée. La raison pour

laquelle on n'a pas proposé de changer cette situation réside dans le fait que le principe d'égalité de traitement est intégré dans les statuts de cette église, qui a déployé des efforts actifs en matière d'égalité des sexes. Le nombre de femmes occupant les fonctions de pasteur de l'Église d'État a augmenté régulièrement et continuera sans doute à faire de même dans les années à venir, car de plus en plus de femmes font des études menant au sacerdoce.

Article 2 c)

Organes nationaux traitant de l'égalité des sexes

Le Ministère de l'enfance et de la famille est le ministère responsable des questions d'égalité des sexes en Norvège.

L'Office du médiateur et la Commission des recours en matière d'égalité des sexes veillent à l'application et au respect de la loi sur l'égalité des sexes. L'un des éléments les plus importants de cette loi réside dans la création de la fonction de médiateur en tant qu'organe spécialisé et indépendant de contrôle. L'existence d'un organe qui s'occupe gratuitement des plaintes en matière de discrimination fondée sur le sexe facilite la déposition de telles plaintes.

Le nombre de plaintes reçues par le médiateur a augmenté régulièrement depuis le milieu des années 90. Cette tendance s'est poursuivie en 2001, année pendant laquelle le médiateur a reçu 337 plaintes contre 266 en 2000. En plus des requêtes écrites, le médiateur prodigue fréquemment des conseils d'ordre juridique à la suite d'appels téléphoniques; on comptait 525 appels en 2001. Ce qui constitue une augmentation par rapport à 2000, année pendant laquelle le médiateur a répondu à 417 appels téléphoniques.

Les cas relatifs à des allégations de discrimination dans la vie professionnelle continuent à être les plus nombreux. En 2001, 80 cas concernaient des questions de recrutement, de publication d'avis de vacance ou d'égalité salariale; 48 autres cas portaient sur des questions relatives à la grossesse, au congé parental payé ou aux diverses modalités de vie en commun. Les cas restants touchaient à un large éventail de sujets.

Dans 34 % des cas soumis en 2001, le médiateur en matière d'égalité des sexes a conclu que la loi pertinente avait été violée. Dans 37 % des cas, il est arrivé à la conclusion opposée. Dans 13 % des cas, le médiateur a trouvé des éléments douteux, mais n'a pas indiqué expressément qu'il y avait eu violation de la loi. Les autres cas ont été clos sans discussion des faits et sans conclusion. La plupart de ces cas ont été clos parce que les parties intéressées ont trouvé un accord avant qu'une conclusion ne soit établie.

Environ 50 % des cas soumis en 2001 l'ont été par des femmes; 30 % ont été présentés par des hommes et les autres cas émanaient d'organisations agissant au nom d'individus ou soulevant des questions d'ordre général. Dans quelques cas, le médiateur a pris l'initiative d'ouvrir une enquête.

Les paragraphes 16 à 18 du cinquième rapport de la Norvège expliquent la réorganisation du Conseil sur l'égalité des sexes, qui est devenu le Centre pour l'égalité des sexes, une institution financée par l'État qui possède son propre conseil d'administration. Le Centre a six employés. Son activité principale consiste à influencer l'ensemble de la société ainsi qu'à suivre l'élaboration des politiques générales et à influencer sur ce processus. L'essentiel de sa tâche vise à promouvoir et à

intégrer l'égalité des chances dans toutes les sphères de la société. Au cours des deux dernières années, le Centre a publié, notamment, le *Baromètre de l'égalité des sexes*, qui retrace l'évolution annuelle dans cinq secteurs importants où s'exercent le pouvoir et l'influence : l'État et le gouvernement, l'administration locale, l'entreprise, la recherche et l'éducation et la vie professionnelle.

En outre, NORAD (Agence norvégienne de coopération pour le développement) finance FOKUS, qui sert de secrétariat pour les activités des organisations féminines concernant la coopération pour le développement et d'autres questions internationales.

Article 2 d)

Activités des autorités publiques en matière d'égalité des sexes

La loi sur l'égalité des sexes, qui est entrée en vigueur en 1979, fait obligation aux autorités étatiques de faire progresser l'égalité dans toutes les sphères de la société. Pour les années 1986-1990 et 1991-1994, on a établi deux programmes d'action visant à promouvoir l'égalité des sexes dans les domaines de responsabilité des différents ministères. Depuis 1997, les gouvernements au pouvoir (aussi bien les gouvernements travaillistes que ceux de centre droit) ont mis en place des comités de secrétaires d'État pour l'égalité des sexes, afin d'accroître la visibilité et l'impact des considérations de sexospécificité. Le mandat du Comité de secrétaires d'État nommé pour la période 2002-2003 accorde une importance particulière aux activités de la présidence norvégienne du Conseil des ministres des pays nordiques et au suivi de la loi révisée sur l'égalité des sexes.

La loi révisée sur l'égalité des sexes renforce l'obligation de prendre des initiatives qui incombent aux autorités publiques, lesquelles, dans les années à venir, devront prendre des mesures systématiques et ciblées pour faire progresser l'égalité dans leurs domaines de responsabilité respectifs. Cette obligation de prendre des initiatives incombe aussi à la plupart des entreprises des secteurs public et privé. Exception faite des autorités étatiques, cette exigence accrue d'initiatives ne s'applique qu'à l'égalité au sein de l'entreprise (politiques de personnel et salariales). Les entreprises ont été chargées de rendre compte de leurs activités en matière d'égalité dans leurs rapports annuels.

Depuis 2000, le Ministère de l'enfance et de la famille oeuvre à l'élaboration d'un projet pilote visant à intégrer une démarche soucieuse de sexospécificité et d'égalité dans le projet de budget. En 2002, six ou sept ministères participent à cet effort, qui est le prolongement naturel des stratégies d'intégration formulées dans les années 80 et 90; cette entreprise s'inspire aussi des initiatives internationales en faveur d'une budgétisation prenant en considération les sexospécificités qui ont été prises, par exemple, en Afrique du Sud et en Australie. Cet effort est coordonné par le Comité des secrétaires d'État pour l'égalité des sexes, et le Ministère de l'enfance et de la famille s'emploie à obtenir la participation de tous les ministères.

Des efforts similaires sont aussi déployés aux échelons local et régional. Dans de nombreuses régions, des comtés et des municipalités ont exécuté ou lancé des projets visant à formuler des méthodes d'intégration aux niveaux local et régional. Il s'agit, par exemple, de changements dans les services de l'administration locale visant à prendre en compte les deux sexes, et ces approches sexospécifiques sont intégrées au processus de planification des comtés ou des municipalités. Des centres

d'information locaux sur l'égalité des sexes mettent leurs compétences au service de ces activités, et de nombreux ministères participent au financement de celles-ci.

En 2001, le Bureau central de statistique norvégien a publié un rapport intitulé « Les hommes et les femmes en Norvège, année 2000 », qui contient notamment un index d'égalité des sexes, dans lequel sont classées par degré d'égalité les 435 municipalités de Norvège. Cet index tient compte de données concernant les investissements effectués dans les crèches, le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité dans les municipalités, le nombre de femmes âgées de 20 à 39 ans, le niveau d'éducation relatif de ces femmes, le type d'emplois qu'elles occupent et leurs revenus. La perspective qui a inspiré cette initiative, c'est que cet index pourra être utilisé dans les activités locales en faveur de l'égalité des sexes.

Article 2 e)

Prière de se référer à l'article 2 b) et aux rapports précédents.

Articles 2 f) et 2 g)

Ces articles sont couverts dans les observations détaillées et précises présentées sous les articles 3 à 16.

Article 3

Égalité des sexes et droits de l'homme

Statut des conventions internationales relatives aux droits de l'homme vis-à-vis du droit norvégien

Pendant le premier semestre de 2002, le Gouvernement présentera au Storting une proposition visant à intégrer les dispositions de la Convention relative aux droits de l'enfant dans la législation norvégienne.

Le 21 mai 1981, la Norvège a ratifié sans formuler de réserves la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et celle-ci est entrée en vigueur le 3 septembre de la même année. Conformément au droit international, cette ratification impose à la Norvège l'obligation d'appliquer les propositions énoncées dans la Convention et d'harmoniser sa législation avec la Convention. Le 6 octobre 1999, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté, à sa cinquante-quatrième session, le Protocole facultatif se rapportant à cette convention. Ce protocole donne au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes compétence pour recevoir et examiner des communications présentées par des individus ou des groupes relevant de la juridiction d'États parties, ou en leur nom, dans lesquelles ils allèguent être victimes de la violation de l'un des droits énoncés dans la Convention. Dans une certaine mesure, ce protocole permet aussi au Comité de mener une enquête afin de déterminer si un État viole les droits que la Convention a pour but de protéger. La Norvège a ratifié ce protocole en mars 2002.

On s'emploie actuellement à intégrer les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes à la législation norvégienne. Il faut donc déterminer la meilleure façon de procéder à cette harmonisation. Une possibilité consisterait à incorporer la Convention à la législation, ce qui la rendrait applicable en tant que partie du droit norvégien. Une autre méthode serait de faire référence à la Convention dans la réglementation

existante et de la rendre ainsi visible dans le droit norvégien. Troisième possibilité, on pourrait combiner ces deux démarches, c'est-à-dire incorporer la Convention et en même temps s'y référer dans la réglementation pertinente. La tâche d'intégrer la Convention à la législation norvégienne sera achevée en 2003.

Les femmes issues de l'immigration sont souvent victimes de discrimination fondée sur le sexe, l'origine ou la religion. En même temps, certaines traditions des groupes minoritaires sont en contradiction avec les droits individuels des femmes concernées; par exemple, l'impossibilité d'accepter un travail rémunéré ou de disposer des mêmes options que les hommes du même groupe ethnique ou que les femmes norvégiennes. Les autorités norvégiennes accordent une attention particulière à ces problèmes.

On a, d'autre part, constitué un comité chargé de formuler des propositions concernant l'élaboration d'une loi interdisant la discrimination ethnique. Ce comité est aussi chargé de faire des suggestions concernant l'intégration à la législation norvégienne de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Il doit présenter ses conclusions au plus tard le 15 juin 2002 au Ministère de l'administration locale et du développement régional. Il incombera à ce ministère – en étroite collaboration avec le Ministère de la justice, le Ministère des affaires étrangères et le Ministère de l'enfance et de la famille – de soumettre au Parlement un projet de loi contre la discrimination raciale. On a pris l'engagement de présenter cette proposition au Parlement pendant l'année 2003.

On est, en outre, en train d'élaborer un nouveau programme d'action contre le racisme et la discrimination qui sera présenté pendant l'été 2002. Ce programme est centré sur la discrimination ethnique et sur les violences et les harcèlements racistes. L'un des groupes prioritaires ciblé par ce programme est celui des femmes issues de minorités. Une approche sexospécifique sera intégrée aux initiatives prévues par le programme, et l'égalité des sexes ne constituera pas une priorité séparée. Ce programme s'appliquera non seulement à la discrimination à l'égard des personnes issues de l'immigration, mais aussi à celles issues de minorités nationales et au peuple saami.

La loi sur l'immigration et ses dispositions pertinentes aux droits de l'homme et aux persécutions fondées sur le sexe

Les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ne sont pas reflétées directement dans la législation en vigueur concernant les étrangers. Cependant, la section 4 de la loi sur l'immigration dispose clairement que les règles internationales auxquelles la Norvège a souscrit doivent être respectées, dans la mesure où elles visent à renforcer la situation des étrangers. La Convention concernant les femmes énonce de telles règles.

On a soutenu que, à de nombreux égards, les femmes qui demandent asile en Norvège reçoivent un traitement différent de celui accordé aux hommes demandeurs d'asile. La loi sur l'immigration qui définit les critères régissant l'octroi de l'asile ne distingue pas entre les sexes.

Les procédures établies s'appliquant aux personnes qui demandent asile doivent garantir que les femmes et les hommes ont des possibilités similaires d'obtenir le statut de réfugié; il est prévu notamment que tout adulte qui demande

asile doit être enregistré individuellement. En conséquence, les femmes qui demandent asile en même temps que leur mari ou partenaire sont enregistrées en tant que demandeuses d'asile indépendantes. Elles sont interviewées séparément. De plus, la personne qui est responsable de l'entrevue doit déterminer si les femmes concernées ont des raisons propres de demander asile. Tous les praticiens qui conduisent ces entrevues reçoivent une formation de base qui les sensibilise aux cas où les personnes qui demandent asile indiquent qu'elles craignent des persécutions fondées sur le sexe. Les femmes qui ont subi des persécutions fondées sur le sexe doivent être interviewées par des femmes. Cette règle est énoncée dans les directives internes de la Direction de l'immigration. Elle a pour but d'inspirer la confiance nécessaire aux intéressées et de déterminer les raisons de leur demande d'asile.

Lorsqu'ils évaluent les risques de persécution, les services d'immigration considèrent les risques encourus à l'avenir par les candidats concernés. En règle générale, pour obtenir l'asile, un candidat doit risquer d'être persécuté s'il retourne dans sa patrie. L'évaluation de ce risque est fondée sur les explications données par les candidats des raisons qui les poussent à demander asile et sur la connaissance qu'ont les autorités de la situation dans la patrie des intéressés. On ne conteste pas les justifications apportées à ces explications.

L'article 68 du programme d'action formulé pendant la session extraordinaire de l'Assemblée générale de l'ONU consacrée au suivi de la Conférence de Beijing (connue sous le nom de Beijing+5) vise à obtenir que les services d'immigration prennent en considération les sexospécificités dans leurs politiques d'immigration et d'asile, et notamment qu'ils prennent en compte les persécutions et les violences liées au sexe parmi les raisons d'accorder l'asile aux personnes qui les invoquent. La Norvège se conforme à cet objectif. En vertu de directives promulguées le 15 janvier 1998, les persécutions liées au sexe ou aux préférences sexuelles peuvent être considérées comme des justifications pour obtenir l'asile en Norvège. Ces directives, qui définissent les critères requis pour bénéficier du droit d'asile, pavent la voie à une acceptation plus directe par les services d'immigration des persécutions liées au sexe parmi les motifs qui peuvent donner accès au statut de réfugié. Toutefois, il faut aussi satisfaire aux critères énoncés dans la Convention relative au statut des réfugiés de 1951, c'est-à-dire, notamment, que les raisons de la persécution doivent être dues à la race, la religion, la nationalité, au fait d'être membre d'un groupe social particulier ou aux opinions politiques.

Lorsqu'une personne est persécutée à cause de son sexe, on parle de persécution liée au sexe. Aussi bien les hommes que les femmes peuvent être victimes de ce type de persécution. On peut citer comme exemple les persécutions liées aux préférences sexuelles. D'autres exemples sont constitués par les mutilations génitales, l'immolation des épouses par le feu, les homicides d'honneur, les mariages forcés, la prostitution forcée et la traite des êtres humains. Dans le rapport no 17 au Parlement (2000-2001) concernant les demandeurs d'asile et la politique d'asile, le Gouvernement a indiqué qu'il souhaite accorder une attention particulière aux cas des femmes qui risquent d'être persécutées à cause de leur sexe. Cette orientation a reçu le soutien unanime du Parlement.

À l'occasion d'une proposition visant à obtenir l'approbation de règlements d'application relatifs à la section 16 de la loi sur l'immigration, le Gouvernement a informé le Parlement de la place accordée aux persécutions liées au sexe.

Un comité juridique a été constitué afin d'élaborer une nouvelle loi sur l'immigration. Son mandat spécifie qu'il faut intégrer le principe de l'égalité des sexes dans cette loi. La loi sur l'immigration est neutre en ce qui concerne le sexe des personnes concernées. Néanmoins, ce comité déterminera s'il est nécessaire de renforcer la situation juridique des femmes en matière d'immigration, par exemple en ce qui concerne les demandes d'asile ou de résidence qui font l'objet d'une décision fondée sur d'autres critères.

Coopération internationale

L'un des aspects importants de la politique extérieure norvégienne consiste à promouvoir et protéger les droits de l'homme à l'échelle mondiale. La Norvège s'est aussi employée à promouvoir les droits fondamentaux des femmes, aussi bien au niveau bilatéral que dans le cadre des organisations multilatérales.

En 2000, le Gouvernement a adopté un plan national de promotion des droits de l'homme. Ce plan était intitulé : « Priorité à la dignité : un plan d'action en faveur des droits de l'homme » (rapport no 21 au Parlement, 1999-2000). Ce plan comprend des mesures à prendre sur le plan international, parmi lesquelles figurent des actions et des initiatives visant à renforcer les droits fondamentaux des femmes. On a intégré au plan un mécanisme de suivi prévoyant des rapports annuels. Comme le montre clairement ce plan, les femmes et l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe sont au centre des efforts déployés par la Norvège aux niveaux national et international en faveur d'une protection réelle des droits fondamentaux de la personne.

La Norvège s'emploie activement à faire en sorte qu'une approche sexospécifique des droits fondamentaux soit intégrée à toutes les résolutions et décisions qui sont adoptées à l'ONU par l'Assemblée générale, la Commission des droits de l'homme, la Commission de la condition de la femme et par les conférences mondiales et les sessions extraordinaires. Depuis son dernier rapport au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la Norvège est devenue membre de la Commission des droits de l'homme et de la Commission de la condition de la femme.

La Norvège continue à donner priorité aux droits des femmes dans le domaine de la coopération pour le développement. Elle appuie les efforts déployés pour aider les pays coopérants à tenir les engagements pris en ce qui concerne les droits fondamentaux des femmes et l'égalité des sexes. Tous les pays avec lesquels la Norvège entretient des liens importants de coopération pour le développement ont signé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le Ministère des affaires étrangères et l'Agence norvégienne de coopération pour le développement (NORAD) s'emploient à promouvoir l'intégration du concept d'égalité des sexes à toutes les activités de coopération pour le développement. La stratégie en faveur des femmes et de l'égalité des sexes dans le domaine de la coopération pour le développement qui a été adoptée en 1997 est valable jusqu'en 2005. Les droits des femmes constituent l'une des cinq zones prioritaires indiquées dans cette stratégie. On peut citer comme exemple le programme d'action contre les mutilations génitales des femmes (MGF), que la NORAD est en train d'élaborer avec l'appui du Ministère des affaires étrangères.

Article 4

Article 4.1

Mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité des sexes : action palliative

Il convient de se référer aux rapports détaillés présentés sous l'article 7 en ce qui concerne la représentation dans les organes politiques, sous l'article 10 en matière d'éducation et sous l'article 11 sur la vie professionnelle. Sont rapportées ici quelques expériences d'ordre général faites avec l'utilisation de mesures spéciales visant à promouvoir une égalité de fait et, notamment, les règles édictées et les résultats obtenus en ce qui concerne la représentation des femmes dans les conseils d'administration, les groupes de travail, les conseils, les commissions, etc., ainsi que dans les organes directeurs d'entreprises privées.

Les systèmes de quotas – le droit de donner la préférence au sexe sous-représenté – constituent une méthode très discutée pour réaliser l'égalité des sexes. La loi sur l'égalité des sexes permet de tels systèmes en faveur des femmes : des quotas aussi bien modérés que radicaux. À la suite d'une modification de cette loi incorporée en 1995, celle-ci peut aussi avantager les hommes, mais seulement pour les emplois des secteurs des soins de santé et de l'enseignement pour les enfants. Précédemment, seuls des systèmes de quotas modérés et non radicaux étaient autorisés dans les activités liées à l'éducation, mais à la suite du réexamen de la loi sur l'égalité des sexes qui a eu lieu au printemps 2002, cette restriction a été levée.

Cependant, les travaux de recherche conduits sur les résultats de ces initiatives indiquent que ces systèmes ont abouti à peu de résultats directs, en ce qui concerne aussi bien la redistribution des sexes dans les filières éducatives que le recrutement et la répartition des emplois dans la vie professionnelle. Un autre élément à prendre en considération, eu égard aux choix en matière d'éducation, réside dans le caractère éphémère des résultats obtenus, car le nombre de personnes du sexe sous-représenté a souvent diminué au bout de quelques années. Il semblerait plus efficace, en ce qui concerne l'éducation et la vie professionnelle, d'adopter une démarche à long terme et de mieux planifier les activités en faveur de l'égalité des sexes – peut-être en quantifiant précisément les objectifs à long terme visant à l'amélioration de la répartition des sexes.

En revanche, lorsqu'il s'agit de répartir des postes qui, dans une plus grande mesure, sont considérés comme soumis à certaines exigences de représentation – ce qui n'entraîne pas en premier lieu un avantage personnel comme les choix éducatifs et les emplois particuliers – le système des quotas a donné lieu à moins de controverses et a obtenu de meilleurs résultats.

La section 21 de la *loi sur l'égalité des sexes* (adoptée en 1981) dispose que les conseils d'administration, comités, commissions, etc., nommés par un organe public doivent compter une proportion d'au moins 40 % de leurs membres appartenant à chaque sexe. Lorsqu'une commission ne comprend que deux ou trois membres, les deux sexes doivent être représentés. Des règles similaires s'appliquent aux membres suppléants. Il est possible de déroger à la règle lorsque des circonstances particulières rendent son application déraisonnable. Il faut alors porter le cas devant le Ministère de l'enfance et de la famille pour obtenir une dispense. Pendant les années 1990 et 2000, la proportion de femmes parmi les membres ces commissions était en moyenne de 41 %. Il y avait, cependant, encore des disparités

fréquentes selon le sujet traité et le mandat de la commission considérée; de plus, seulement 25 % des dirigeants étaient des femmes en 2000.

Les sections 36 à 38 de la *loi relative à l'administration locale* (du 25 septembre 1992) contiennent des dispositions analogues concernant la représentation des sexes dans les commissions élues par les autorités urbaines ou municipales et des règles similaires s'appliquent dans les comtés. On ne dispose pas de statistiques pertinentes. Il existe aujourd'hui un large consensus en Norvège quant à la nécessité d'une telle législation.

Dans le cadre de la révision de la loi sur l'égalité des sexes [voir l'article 2 b)], on a débattu de la possibilité d'introduire des quotas sexospécifiques dans les organes directeurs des entreprises privées. Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse en 2000 était de 6,4 %. Néanmoins, on n'a toujours pas proposé de modification à la loi sur l'égalité des sexes. En revanche, le 7 mars 2002, le Gouvernement a adopté une résolution visant à accroître le nombre de femmes dans les organes directeurs des entreprises. Cette proposition requiert qu'il y ait au moins 40 % de membres de chaque sexe dans les conseils d'administration de toutes les sociétés publiques en commandite par action, les entreprises d'État, les entreprises d'État faisant l'objet d'une législation particulière et les sociétés anonymes publiques.

Toutefois, cette proposition ne concerne pas les petites sociétés privées en commandite par action. Le Gouvernement souhaite exclure les entreprises privées qui ont un caractère plus personnel (notamment les entreprises familiales) et dans lesquelles une représentation directe des propriétaires est plus nécessaire.

En ce qui concerne les sociétés en commandite par action, le Gouvernement souhaite atteindre son objectif avant la fin de 2005, en collaborant avec les organisations d'employeurs et d'employés. Si des résultats ne sont pas obtenus, on prendra des dispositions qui imposent un meilleur équilibre entre les sexes.

Article 4.2

Protection du rôle de reproduction des femmes

Il convient de se référer aux rapports précédents qui traitent de la réglementation des conditions de travail et des règles relatives aux congés accordés lors de l'accouchement, ainsi qu'à l'article 2 b), en ce qui concerne les modifications apportées à la loi sur l'égalité des sexes, et à l'article 2 c) pour ce qui est des conditions de travail et de la grossesse – un domaine sur lequel le médiateur est fréquemment interrogé. Les deux problèmes les plus fréquemment évoqués sont des cas de jeunes femmes alléguant qu'un employeur préfère les hommes pour les emplois attrayants « parce qu'ils ne risquent pas d'avoir une grossesse », ou les cas de femmes qui indiquent qu'elles ont du mal à garder leur emploi lorsqu'elles sont en congé. Étant donné qu'il y a de plus en plus de réorganisations, de réduction d'effectifs et d'externalisation des tâches, ces problèmes tendent à se multiplier.

Article 5

Article 5 a)

Rôle assigné à chacun des sexes

Changements d'attitudes

En Norvège, des changements importants d'attitudes à l'égard de l'égalité des sexes se sont produits entre 1980 et 1990. Après 1990, une majorité écrasante de la population – plus de 90 % – a répondu positivement à des questionnaires généraux visant à déterminer si les personnes interrogées sont en faveur de l'égalité des sexes. En général, les réponses sont plus positives lorsqu'il s'agit de l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans la vie professionnelle que lorsque l'on considère l'égalité au foyer ou dans la famille.

On attache de l'importance à l'égalité des sexes à tous les niveaux des institutions éducatives. Cependant, les activités de marketing à forte connotation sexuelle, l'influence de l'industrie du spectacle, de la télévision et de l'Internet suscitent de plus en plus de préoccupations. Dans ces secteurs, peu de mesures nationales ont été prises pour contrer l'influence des stéréotypes sexuels qui sont communiqués au public. On est particulièrement inquiet en ce qui concerne les enfants et les jeunes.

Dans le cadre de la formation des maîtres, on a élaboré un programme interdisciplinaire à temps partiel intitulé : « Besoins et désir maladifs : nouveaux points de vue sur les connaissances des consommateurs », qui s'appuie sur l'enseignement à distance et souligne notamment les effets négatifs des idéaux malsains répandus par la publicité. Un module de ce programme porte sur le mode de vie, les rôles attribués à chaque sexe et les concepts relatifs à la perfection corporelle. Le programme est fondé sur le plan d'éducation permanente pour l'information des consommateurs instauré en 2000.

La loi sur le marketing

La loi sur le marketing (deuxième paragraphe de la section 1) réprime la publicité faisant appel à la discrimination fondée sur le sexe. Le médiateur chargé du secteur de la consommation fait appliquer cette loi. Le paragraphe susmentionné vise les publicités qui utilisent le corps d'une personne d'une manière qui porte atteinte à dignité de l'homme ou de la femme, ou qui contreviennent d'une autre façon au principe de l'égalité des sexes.

En vertu de cette loi, on considère que le corps est utilisé de façon illégale lorsqu'une publicité est axée sur lui et que, par exemple, il est présenté d'une façon qui n'est pas naturelle, compte tenu d'une utilisation normale du produit concerné. Le paragraphe mentionné de cette loi vise les publicités dans lesquelles le corps est utilisé pour appeler l'attention sur l'action de marketing concernée d'une manière qui déprécie l'être humain.

En outre, est également visée la publicité qui attribue des caractéristiques négatives à l'un des sexes, comme, par exemple, lorsqu'on affirme que les femmes n'ont pas l'esprit pratique ou que les hommes sont sans scrupules. On met particulièrement en cause les publicités qui touchent expressément les rapports entre les hommes et les femmes et qui attribuent à l'un des sexes des caractéristiques désobligeantes. Par exemple, lorsque l'on présente l'homme comme un être supérieur qui pourvoit aux besoins économiques de la famille, etc., et la femme comme un être dépendant qui joue un rôle subalterne.

Une simple description des rôles attribués à chaque sexe n'est pas, en soi, contraire aux dispositions de la loi; mais elle pourrait contrevenir au principe

d'égalité, si ces rôles sont décrits de manière particulièrement inégale et désobligeante.

Il arrive souvent que ce soit l'ensemble des publicités qui suscite l'inquiétude du point de vue de l'égalité des sexes. Par exemple, il aurait été souhaitable que, au fil des années, la publicité présente une répartition plus équilibrée des travaux ménagers entre hommes et femmes. Toutefois, l'évaluation faite en vertu du deuxième paragraphe de la section 1 de la loi ne porte que sur une annonce publicitaire ou sur une campagne de publicité individuelle.

En appliquant cette loi, on donne priorité aux cas où de jeunes modèles sont utilisés dans des publicités à connotation sexuelle ciblées sur les enfants et les jeunes.

Le médiateur chargé du secteur de la consommation a reçu 38 plaintes concernant des cas de publicité impliquant une discrimination fondée sur le sexe en 2001, 37 en 2000, 64 en 1999, 81 en 1998 et 95 en 1997.

Article 5 b)

Responsabilité commune de l'homme et de la femme en ce qui concerne les enfants et la famille

Ces dernières années, les politiques relatives à la vie familiale ont fortement mis l'accent sur le rôle des pères et souligné à quel point il est important de renforcer ce rôle dans l'intérêt des enfants. Dans ce contexte, des changements sont apparus en ce qui concerne aussi bien la réglementation relative aux congés accordés lors de l'accouchement que celle qui s'applique aux personnes divorcées ayant des enfants, comme il est indiqué dans les observations présentées sous les articles 11.2 b) et 11.1 c).

Article 6

Violence, trafic des femmes et prostitution

Les activités entreprises pour lutter contre les violences et les sévices sexuels perpétrés à l'égard des femmes sont aussi décrites sous le présent article.

Violences et sévices sexuels à l'égard des femmes

D'après une enquête, les femmes sont plus fréquemment que les hommes victimes de violences ou de menaces de violences en Norvège : 6 % des femmes contre 5 % des hommes sont affectés (Enquête sur les conditions de vie de 1997). L'évolution observée au cours des 15 dernières années indique une certaine augmentation du nombre de personnes des deux sexes qui sont victimes de violences. L'accroissement le plus marqué concerne le nombre de jeunes femmes qui déclarent avoir subi des violences ou reçu des menaces.

La disparité la plus frappante entre les sexes réside dans le fait que 14 % seulement des actes de violence dont sont victimes les hommes se produisent au foyer, alors que la proportion correspondante pour les femmes est de 42 %. De plus, il est probable que les violences dans la famille ne sont pas toujours signalées. Parmi les personnes qui sont soumises à des violences ou à des menaces de violences dans le cadre de leur vie professionnelle, on compte aussi davantage de femmes que d'hommes. Il semble qu'il y ait une corrélation entre ce phénomène et

le grand nombre de femmes qui travaillent dans le secteur de la santé et des professions à vocation sociale.

Les organisations qui aident les femmes victimes de violences considèrent que l'on ne possède pas, en Norvège, une information complète sur la fréquence des violences et des sévices sexuels dont sont victimes les femmes.

On compte au moins 50 foyers d'hébergement pour les femmes. Chaque année, plus de 2 500 femmes se présentent dans ces foyers. Ce nombre est resté stable ces dernières années. Dans les foyers situés dans les grandes villes, une proportion importante et croissante des femmes hébergées sont issues de l'immigration. Cette situation est due principalement au fait que ces femmes ont, en dehors de la famille, des réseaux de liens sociaux moins développés; elles ont donc moins de possibilités en cas de crise que les Norvégiennes de souche.

Le nombre de viols signalés était de 467 en 1999, et ce nombre est en augmentation : 6,6 % seulement de ces plaintes ont abouti à des condamnations par les tribunaux. Un rapport du directeur du parquet établi en 2000 indique que 80 % de ces affaires sont classées sans suite et que cette proportion augmente.

Législation

Les dispositions du Code pénal concernant les viols ont été modifiées sur plusieurs points, le 11 août 2000, par la loi no 76. Ces modifications portaient notamment sur la classification en tant que crime du viol non délibéré. Ce qui signifie qu'une personne encourt une grave responsabilité si elle ne comprend pas que la victime n'est pas consentante et elle peut être reconnue coupable de viol non délibéré. La peine maximale prévue pour ce type de viol est de cinq ans d'emprisonnement, mais elle est maintenant portée à huit ans pour les cas les plus graves.

De plus, on a élargi le concept du viol; ainsi, toutes les formes de conduite menaçante visant à obtenir des rapports sexuels sont assimilées à un viol. Il en va de même en ce qui concerne le fait d'avoir des rapports sexuels avec une personne inconsciente ou incapable de résister pour d'autres raisons, par exemple parce qu'elle est en état d'ivresse.

En outre, la peine minimale encourue pour viol délibéré a été portée de un à deux ans.

La peine maximale prévue par la loi (21 ans d'emprisonnement) est maintenant applicable dans les cas de viol en réunion et de viol perpétré d'une manière particulièrement douloureuse ou humiliante. De plus, on a alourdi les peines prévues pour les sévices sexuels exercés sur des enfants, dans la mesure où des sévices commis par plusieurs personnes dans un groupe sont désormais considérés comme aggravés.

Les modifications apportées à la loi prévoient aussi qu'il est interdit d'avoir des rapports sexuels rémunérés avec une personne de moins de 18 ans; précédemment, l'âge minimal requis était de 16 ans, qui est en général l'âge du consentement. La personne prostituée ne peut toujours pas être poursuivie.

L'interdiction de la pornographie impliquant des enfants a été renforcée et le fait de regarder des images pornographiques impliquant des enfants sur Internet constitue désormais un délit. De plus, est passible de poursuite quiconque persuade

une personne de moins de 18 ans de se laisser photographier afin de contribuer à la présentation commerciale de films ou de photographies à caractère sexuel. Ceci s'applique aussi au photographe concerné. Cette interdiction couvre aussi les films considérés comme érotiques (soft porn).

En édictant le règlement no 50 du 1er juillet 1994, on a introduit un nouvel article 222 a) dans le Code de procédure pénale concernant les ordonnances imposant certaines restrictions qui ne font pas partie intégrante des sanctions pénales. Cette modification vise à accroître la protection des victimes d'actes de violences, de menaces, de harcèlement, etc. Une ordonnance imposant certaines restrictions interdit à une personne de paraître à un certain endroit ou de poursuivre ou contacter une autre personne, ou encore de lui rendre visite. Le règlement no 7 du 2 mars 2001 a modifié le paragraphe 342 du Code de procédure pénale qui sanctionne notamment les violations de l'article 222 a) dudit code. Les peines prévues ont été alourdies et incluent la possibilité d'interpeller et d'incarcérer une personne qui a violé une ordonnance imposant de telles restrictions. Le paiement d'une amende a été ajouté à l'éventail de sanctions prévues pour réprimer les violations moins graves et afin de disposer d'une mesure rapidement applicable. Toute tentative de violer une ordonnance imposant certaines restrictions ainsi que toutes activités connexes tombent désormais sous le coup de la loi.

Le 15 octobre 2001, le Ministère de la justice a soumis pour observations une proposition visant à modifier l'article 222 a) du Code de procédure pénale. Afin d'éviter des applications divergentes des ordonnances imposant certaines restrictions, le Ministère de la justice a décidé de rendre plus précises diverses dispositions de l'article 222 a).

Dans le cadre des discussions de ses propositions, le Ministère désire déterminer s'il serait opportun d'apporter des changements de fond en ce qui concerne les modalités et la réglementation régissant la mise en oeuvre des ordonnances imposant des restrictions. L'une des principales questions à résoudre porte sur le point de savoir s'il faudrait instituer une règle expresse concernant les ordonnances relatives au domicile commun de partenaires qui cohabitent.

Depuis longtemps, les autorités norvégiennes s'emploient à améliorer la situation des personnes qui sont victimes d'actes criminels. À cet effet, des modifications à la législation ont été ratifiées et d'autres initiatives ont été engagées. Récemment, des questions ont été soulevées concernant la situation des victimes vis-à-vis de la procédure pénale. Ces questions sont à l'étude. Elles portent essentiellement sur la situation des victimes à l'égard de la procédure pénale relative à des actes de violence ou à des sévices sexuels. Dans la mesure où cet examen aboutit à la conclusion qu'il convient de modifier la législation pénale, des propositions concrètes à cet effet seront nécessaires.

Afin de protéger, jusqu'à ce que l'affaire soit tranchée, les personnes qui allèguent avoir été victimes de sévices sexuels contre des actions en diffamation, le tribunal est à même de différer l'action en diffamation jusqu'à la conclusion de la procédure pénale.

**Programme d'action contre la violence au foyer et création
d'une commission sur les violences à l'égard des femmes**

En février 2000, le Gouvernement norvégien a lancé un programme d'action contre la violence au foyer. On a établi un groupe interdépartemental qui est présidé par le Ministère de la justice et la police et dans lequel sont représentés le Ministère de l'enfance et de la famille et le Ministère de la santé et des affaires sociales. Ce groupe a une double responsabilité : coordonner les mesures de lutte contre la violence au foyer et la violence à l'égard des femmes en général, et, d'autre part, veiller à l'exécution des activités du programme d'action. Ce programme comprend un large éventail d'activités visant à réduire la violence au foyer et à améliorer les services offerts aux victimes.

En août 2001, le Gouvernement a réorganisé ce secteur et créé une commission sur la violence à l'égard des femmes. Cette commission soumettra son rapport final en septembre 2003. D'après le mandat que lui a assigné le Gouvernement, la commission doit inclure dans son rapport un récapitulatif des questions concernant la violence à l'égard des femmes et des propositions pertinentes relatives à la législation, aux services sociaux, aux foyers d'hébergement pour les femmes et aux soins de santé. En outre, la commission examinera des questions concernant les enfants, en tant que témoins de ces violences.

Le programme d'action prévoit des initiatives dans les domaines suivants : projets visant à améliorer la coopération au niveau local entre services publics et organisations bénévoles, renforcement des compétences des spécialistes qui traitent avec les victimes de violence dans le cadre de leurs responsabilités, conseils en matière de sécurité destinés aux victimes de violence et soutien du public pour les travaux de recherche sur la violence à l'égard des femmes. La commission devra assurer le suivi de toutes ces initiatives.

Initiatives visant à lutter contre le trafic de femmes et la prostitution

Au cours des dernières années, on a exprimé de graves préoccupations en Norvège à propos de la prostitution dans le Finnmark, au nord du pays, et de la question de savoir si cette prostitution est organisée du côté russe ou du côté norvégien de la frontière. L'ouverture récente de la frontière entre la Norvège et la Russie a eu pour effet d'accroître les relations entre les deux pays. En même temps, de nouveaux problèmes ont surgi, notamment la prostitution et la criminalité qui lui est associée. On s'est employé, dans cette zone, à mettre en lumière les aspects illégaux de la prostitution.

Il est illicite de louer des chambres, des appartements ou d'autres logements à des personnes pour qu'elles se livrent à la prostitution. Les enquêtes et recherches effectuées par la police indiquent en général qu'il y a une réelle coopération entre des opérateurs russes et norvégiens, qui sert de couverture à la criminalité organisée, y compris le trafic de femmes. Il existe aussi une coopération entre les autorités norvégiennes et russes, et les contrôles frontaliers ont été renforcés afin de lutter contre la prostitution.

En 2000, la police d'Oslo a mené une enquête pilote afin de déterminer s'il existe un trafic de femmes à Oslo. Il a été difficile de trouver des preuves complètement convaincantes, mais cette enquête a révélé des indices de l'existence d'un trafic de femmes à des fins de prostitution dans la capitale de la Norvège.

Les dispositions du Code pénal relatives aux crimes sexuels ont été révisées et de nouvelles règles sont entrées en vigueur en août 2000. Il est désormais interdit

d'obtenir des services sexuels rémunérés d'une personne ayant entre 16 et 18 ans d'âge, bien que 16 ans soit l'âge du consentement. L'obtention de tels services de personnes âgées de moins de 16 ans fait l'objet d'autres dispositions et continue à être illicite.

La question de la criminalisation de l'achat et de la vente de ce qu'on appelle des services sexuels a fait l'objet de discussions, compte tenu notamment de l'expérience acquise en Suède, où il est interdit d'acheter de tels services. Jusqu'à présent, le Gouvernement a estimé qu'il était peu probable qu'une telle législation aurait un effet appréciable sur la lutte contre la prostitution ou contre la traite des êtres humains.

La Confédération norvégienne des syndicats (LO) a mis au point un code de déontologie destiné à ses représentants et employés à l'étranger, selon lequel ils ne doivent pas acheter de services sexuels.

On s'emploie, à l'échelon interdépartemental, à élaborer un plan d'action pour lutter contre le trafic de femmes. Ce plan devrait être prêt pendant la deuxième moitié de 2002.

L'article 6 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pourrait s'appliquer directement aux étrangères qui souhaitent rester en Norvège. Il serait contraire aux dispositions de l'article 6 de renvoyer une femme dans un pays où elle serait amenée à se prostituer ou à être victime de la traite d'êtres humains. Cependant, à ce jour, on a, en pratique, rencontré peu de situations dans lesquelles une étrangère a indiqué qu'elle craignait d'être victime de la traite d'êtres humains ou d'être forcée à se prostituer.

Chapitre II

Article 7

Participation à la vie politique

Article 7 a)

Élections et organismes élus

Autrefois, les femmes participaient moins aux scrutins électoraux que les hommes. Cette disparité entre les sexes a diminué progressivement et, pendant les élections parlementaires de 1985, on a enregistré une participation égale des deux sexes. Lors des élections de 1997, les femmes ont participé davantage que les hommes. En outre, on a noté une différence particulièrement importante parmi les jeunes : 70 % des femmes du groupe des 28-21 ans ont participé au vote contre seulement 50 % des hommes du même groupe d'âge. Pour les groupes d'âge de plus de 30 ans, la participation des deux sexes a été à peu près égale.

Pendant les années 70, les femmes sont aussi devenues un groupe important au sein des assemblées politiques.

L'utilisation de quotas par les partis politiques a constitué l'un des facteurs importants de cette évolution. Des systèmes différents de quotas ont été employés. La plupart des partis ont progressivement adopté des règles régissant la composition de leurs organes internes et leur représentation dans les emplois publics. La règle principale exige que les hommes et les femmes soient représentés à hauteur d'au moins 40 %. La loi électorale ne contient aucune disposition relative à la

représentation des sexes. Les partis qui n'ont pas de système de quota réduisent sensiblement la représentation globale des femmes dans les assemblées politiques.

La coalition gouvernementale actuelle comprend le Parti conservateur, le Parti chrétien démocrate et le Parti libéral. Huit femmes et 11 hommes constituent le gouvernement, soit une proportion de 42,1 % de femmes. La présence des femmes est plus importante au Storting (Parlement) que dans les conseils municipaux. Après les élections de 1977, la représentation des femmes au Storting était de 24 %. Après les élections de 1993, cette représentation avait atteint 39,4 %; à la suite des élections de 2001, elle est actuellement de 37 %.

Avant les élections de 1981, 12 % seulement des ministres du gouvernement étaient des femmes. Cependant, depuis 1986, tous les gouvernements ont compté parmi leurs membres plus de 40 % de femmes.

Représentation des femmes au gouvernement et au Storting entre 1985 et 2001

(En pourcentage)

	1985	1990	1994	1997	2001
Gouvernement	26,0	44,0	42,0	47,9	42,1
Storting	34,0	36,0	39,4	36,4	33,7

Après les élections de 1999 tenues dans les municipalités et les comtés, la représentation des femmes atteignait 34,1 % dans les conseils municipaux et 41,9 % dans les conseils des comtés. Ces pourcentages représentent une augmentation de 1,4 % et 0,7 %, respectivement, si on les compare à ceux obtenus aux élections précédentes tenues en 1995.

L'objectif minimal d'une représentation des femmes à hauteur de 40 % dans les conseils municipaux n'a pas été atteint. Dans de nombreuses administrations locales, le pourcentage de femmes participant à la vie politique est faible. Les postes politiques pourvus par élection les plus élevés dans les conseils municipaux sont ceux de premier conseiller et de maire. En 2000, seulement 15 % de ces postes étaient occupés par des femmes. Lors de toutes les élections locales récentes, on a mené des campagnes financées par des fonds publics visant à persuader les citoyens d'élire des femmes à des postes de responsabilité dans les municipalités.

Le Parlement saami (Sametinget)

Le Parlement saami est l'organe élu d'une minorité nationale, le peuple saami. Créé en 1989, le Sametinget est caractérisé par une composition par sexe déséquilibrée, et de moins en moins de femmes sont élues à cet organe.

La représentation des femmes a chuté de 33,3 % en 1989 à 18 % aujourd'hui. Afin de permettre aux parents de jeunes enfants de participer à la vie politique, le Sametinget a institué un arrangement souple permettant aux représentants du peuple d'obtenir le remboursement du coût d'une bonne d'enfant. En dehors de cela, le Sametinget n'a pas pris de mesure particulière pour assurer la représentation des deux sexes.

Le 3 juin 1999, le Sametinget a adopté un plan pour l'égalité des sexes. Comme suite à ce plan, en mai 2001, un rapport séparé sur l'égalité des sexes a été présenté au Sametinget.

La session plénière du Sametinget a soulevé une question importante, à savoir la diminution du pourcentage de femmes en son sein et l'augmentation simultanée de l'importance qu'il a prise dans la société. Concernant la faible représentation des femmes au Sametinget et le processus de nomination pour 2001, le comité électoral a décidé de lancer son propre programme de recherche en matière d'égalité des sexes, un programme axé sur les femmes saami et ciblé sur les élections.

Les immigrants et la participation aux élections

Lors des élections locales de 1999, le taux de participation au scrutin des immigrants (étrangers et Norvégiens d'origine étrangère) a été de 43 %. Dans ce groupe, le taux de participation des femmes a été de 5 % plus élevé que celui des hommes. Alors que la disparité des taux de participation entre les femmes et les hommes est importante (8 %) en ce qui concerne les immigrants occidentaux, elle est négligeable pour les non-Occidentaux : la proportion est même inversée et les hommes participent un peu plus que les femmes. On enregistre une disparité marquée entre le taux de participation des immigrantes d'origine occidentale (62 %) et celui des immigrantes d'autres origines (37 %).

Conséquences de la participation des femmes à la vie politique

Des travaux de recherche indiquent que, dans une certaine mesure, les femmes et les hommes ont des attitudes systématiquement différentes en matière de priorités et de choix de valeurs politiques. Les femmes représentent souvent les « questions féminines » traditionnelles dans la vie politique, mais, de plus en plus fréquemment, des femmes prennent aussi des positions politiques concernant les questions relatives aux entreprises et aux finances.

Révision de la loi électorale

D'une façon générale, la loi relative aux élections municipales n'a pas changé depuis 100 ans. Il est impératif de la modifier. Une commission a examiné cette réglementation et a fait des recommandations proposant de nombreux changements. Il est suggéré notamment d'accroître l'influence des électeurs sur le choix des candidats individuels dans toutes les élections. On a critiqué cette commission parce qu'elle n'a pas analysé l'impact de cette suggestion sur l'égalité des sexes. Des travaux de recherche indiquent qu'une influence directe des électeurs sur le choix des candidats individuels a eu un effet négatif sur la représentation des femmes.

Article 7 b)

Postes du secteur public

Voir l'article 11 b) sur les postes les plus élevés du secteur public.

Article 7 c)

Les organisations

Organisations syndicales

La majorité des travailleurs syndiqués de Norvège sont des femmes. Si l'on considère l'ensemble de la population concernée (16-74 ans), 42 % des femmes et 41 % des hommes sont membres d'organisations syndicales. Un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes est membre d'organisations commerciales et professionnelles.

Pendant de nombreuses années, la Confédération des syndicats (LO), ainsi que les autres syndicats de quelque importance, se sont systématiquement employés à faire en sorte que la proportion de responsables féminins corresponde à la proportion de femmes parmi leurs membres. Un enquête conduite par la LO en 1997 a indiqué que ces pourcentages correspondaient raisonnablement. Toutefois, cette enquête a aussi révélé que les hommes et les femmes occupaient différents types de postes de confiance. Les hommes étaient souvent des dirigeants syndicaux et des délégués syndicaux d'atelier ou d'entreprises locales, alors que les femmes étaient secrétaires ou attachées de presse. On compte maintenant davantage de femmes à la LO et dans les postes de sa direction centrale. La Confédération des syndicats a une femme à sa tête pour la première fois (2001), et cinq de ses huit dirigeants du niveau le plus élevé sont des femmes. On compte aussi davantage de femmes dans les postes de dirigeant et de dirigeant suppléant au sein des organisations qui sont associées à la Confédération.

Autres organisations

Il y a relativement peu de différence entre la participation des hommes et des femmes au sein des organisations. La différence entre les groupes d'âge est plus apparente. Dans les partis politiques et les organisations féminines, la participation des femmes de plus de 45 ans constitue fréquemment à peu près le double de celle des femmes de moins de 45 ans (Enquête sur les conditions de vie de 1997). Cette question est examinée dans le dernier rapport sur la répartition du pouvoir en Norvège.

Article 8

Représentation au niveau international

En 2000, 24 % des quelque 380 Norvégiens employés par les organisations internationales étaient des femmes. En 1998, le nombre correspondant était d'environ 460, dont 34 % étaient des femmes. En ce qui concerne les administrateurs stagiaires recrutés par divers organismes de l'ONU en 2000, 50 sur un total de 70 étaient des femmes.

L'ensemble du personnel du Ministère des affaires étrangères s'élève à environ 1 200 personnes, dont 55 % sont des femmes. En 2001, 24 % du personnel était constitué par des femmes occupant des postes de gestion, contre 26 % en 1998. Le Ministère s'emploie activement à accroître le nombre de femmes affectées à de tels postes.

Quinze des 96 postes diplomatiques de la Norvège sont dirigés par des femmes ayant le titre de consul général ou d'ambassadeur. Trois femmes occupent des postes d'ambassadeur en Europe.

En vertu du paragraphe 21 de la loi relative à l'égalité des sexes, chaque sexe doit être représenté à hauteur de 40 % minimum dans les comités, etc. Les

délégations officielles aux réunions internationales sont soumises à la même règle. On ne dispose pas de statistiques sur la représentation réelle des femmes dans ces délégations.

Article 9

Nationalité

La loi relative à la nationalité (1950) ne fait pas de distinction entre les sexes. Le fait de se marier ne modifie pas la nationalité des intéressés.

Les enfants acquièrent automatiquement la nationalité norvégienne à la naissance si leur mère est Norvégienne. Il en va de même si leur père est Norvégien et si leurs parents sont mariés. En 1999, la législation a été modifiée afin de rendre très facile l'obtention de la nationalité norvégienne par un enfant dont la mère est étrangère et le père Norvégien, mais dont les parents ne sont pas mariés.

Chapitre III

Article 10

Éducation

Toutes les subdivisions du présent article sont traitées ensemble.

Dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation, l'un des objectifs politiques prioritaires est l'égalité des chances entre les sexes. Depuis les années 70, l'égalité des chances fait partie intégrante des politiques éducatives, aussi bien dans la législation relative à l'éducation que dans les diverses résolutions et réglementations régissant ce secteur. Ce principe est appliqué à tous les domaines et à tous les niveaux de l'éducation.

Les efforts déployés en faveur de l'égalité des sexes ont coïncidé avec une augmentation considérable du niveau d'instruction de l'ensemble de la population. En même temps, on est parvenu à un équilibre entre les sexes à cet égard.

Niveau d'éducation le plus élevé atteint par les femmes et les hommes en 1980 et 1998

(En pourcentage)

<i>Niveau d'éducation</i>	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>	
	<i>1980</i>	<i>1998</i>	<i>1980</i>	<i>1998</i>
Enseignement primaire	47	26	41	21
Enseignement secondaire	43	52	45	57
Enseignement universitaire et « colleges »	10	22	14	23

Source : Bureau central de statistique.

À la fin de 1998 et au début de 1999, le Ministère de l'éducation et de la recherche a établi un document de politique générale, qui avait pour but de guider les activités en faveur de l'égalité des sexes qu'il devait entreprendre dans le secteur de l'éducation pendant la période 1999-2001. Ce document indiquait divers domaines dans lesquels il était nécessaire de déployer des efforts concertés pour

améliorer la situation des jeunes filles et des femmes ou pour obtenir une égale participation des femmes et des hommes. Les points les plus importants couverts étaient les suivants :

- Développer l'intérêt des jeunes filles et des femmes pour les mathématiques, les sciences et les technologies (y compris les technologies de l'information)
- Les choix non traditionnels en matière d'éducation et de profession
- L'égalité des sexes dans l'enseignement primaire et secondaire
- Les femmes dans les universités et les « colleges »
- Analyser l'ampleur des problèmes d'analphabétisme chez les immigrées et les moyens d'offrir à celles-ci davantage de possibilités.

Cette liste de priorités montre que si l'on a grandement réduit les disparités entre les sexes concernant le nombre d'années passées dans les institutions éducatives, les efforts déployés pour lutter contre les choix traditionnels de disciplines et de professions ont eu beaucoup moins de succès.

Enseignement de base – enseignement primaire et secondaire – jeunes de 6 à 19 ans

Le programme des 10 premières années d'éducation est universel et offre peu de choix. Au cours des trois dernières de ces années, les élèves ont eu de nombreuses possibilités de choix en matière de disciplines et de niveaux théoriques d'enseignement. On peut terminer ses études après avoir reçu une formation professionnelle complète ou une éducation préparatoire à l'entrée au « collège » ou à l'université. Des contrats d'apprentissage sont disponibles dans le cadre de l'enseignement secondaire. Le tableau ci-après indique le nombre de filles qui suivaient des enseignements de base à l'école secondaire en 1997, 1998 et 1999. Si l'on compare ce tableau avec celui qui figure dans le cinquième rapport de la Norvège et couvre les années 1980 à 1995, on constate une grande stabilité dans le choix des sujets d'enseignement. Les trois premières filières donnent accès à d'autres études théoriques; les autres conduisent à l'enseignement professionnel.

Pourcentage de filles dans les diverses filières de l'enseignement secondaire (automne 1997, 1998, 1999 et printemps 2001)

(En pourcentage)

<i>Filières</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>
Total	49,8	49,3	48,7	48,5
Enseignement général, économie, administration	55,4	54,0	52,9	52,7
Musique, danse, art dramatique	67,7	69,1	73,0	74,6
Sports	38,6	40,5	37,1	34,5
Santé et affaires sociales	89,6	90,8	89,5	89,0
Écologie	40,2	41,7	46,2	49,0
Stylisme	81,5	81,3	81,8	84,7
Hôtellerie	52,3	53,2	52,2	56,4
Bâtiment et travaux publics	2,1	2,2	1,9	2,0

<i>Filières</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>
Constructions techniques	9,7	9,7	8,7	6,3
Électricité	3,7	4,4	3,9	3,6
Mécanique	5,9	6,0	5,0	4,9
Chimie et transformation	40,4	39,3	33,4	33,9
Ébénisterie	26,4	21,1	20,5	19,9
Médias et communication	—	—	—	49,7
Vente et services	—	—	—	54,5

Source : LINDA-intake/KUK/The Learning Center.

Un projet intitulé « Choix éducatif informé » a été exécuté entre 1998 et 2000 dans quatre comtés. Ce projet avait été lancé afin de promouvoir chez les jeunes des choix plus indépendants de leur sexe en matière d'éducation et de profession. En outre, on souhaitait encourager et aider les jeunes qui avaient fait des choix non traditionnels. Un autre objectif du projet était de promouvoir un lien entre l'école et la vie professionnelle, afin de veiller à ce que les personnes ayant choisi une discipline non traditionnelle trouvent un emploi dans le domaine sélectionné. On a mis fin à ce projet en décembre 2000. À ce jour, on a enregistré peu de changements à la suite de ce projet. On a constaté qu'il est particulièrement difficile d'influencer les garçons en ce qui concerne le choix de leur profession, ce qui a conduit à examiner la question de savoir si des efforts suffisants ont été déployés pour les sensibiliser à l'égalité des sexes. Trois autres tentatives pour amener les jeunes à choisir leur profession de façon non traditionnelle sont décrites ci-dessous.

Pendant la période 1998-2001, le Ministère a conduit des projets intitulés « Les filles et les technologies de l'information » et « Les filles et les mathématiques ». Ces projets étaient fondés sur des activités de recherche nationales et internationales (TIMSS, notamment) qui indiquent que les filles sont moins intéressées par ces sujets que les garçons. Pendant la période 1996-2001, on a tenu trois conférences nationales sur « La question des femmes et des données ». Ces conférences sur les technologies de l'information visaient à faire acquérir des informations et de l'expérience à des enseignantes. Pendant cette période, le Ministère a aussi conduit des projets dans les écoles primaires et secondaires sur les thèmes « Les filles et les technologies de l'information » et « Les filles et les mathématiques ».

Les administrateurs de toutes les écoles norvégiennes doivent veiller à ce que les activités en faveur de l'égalité des chances soient intégrées aux priorités de leur école. Le Ministère de l'éducation et de la recherche a publié un manuel intitulé « Beau et séduisant » (2001) qui contient des directives régissant les activités en matière d'égalité des chances. Ce manuel s'ajoute aux nombreux documents de référence du ministère, mais il est unique car il traite d'une question assez controversée, sur laquelle les opinions divergent considérablement et à laquelle les enseignants et les administrateurs scolaires souvent ne sont pas sensibilisés. Ce manuel présente des renseignements sur l'égalité des chances, donne des exemples de la mise en application de ce principe dans différentes disciplines et dans la vie quotidienne. En même temps, il encourage la prise de mesures énergiques et donne des exemples pratiques de la manière dont l'égalité des chances peut être appliquée dans différentes situations. Ce manuel est un instrument destiné aux administrateurs

scolaires, aux enseignants, aux élèves, aux apprentis, aux membres des programmes d'apprentissage, aux étudiants des écoles normales et aux parents et tuteurs. Il a pour but de fournir des directives pour l'application du principe d'égalité des sexes dans l'enseignement primaire, secondaire et secondaire du deuxième cycle.

Dans le cadre du projet « Pilotage technique », des étudiants (les pilotes) de divers instituts de technologie participent aux efforts déployés pour motiver les élèves de l'enseignement secondaire. Ce projet est conduit dans quatre comtés. Au moins 50 % des pilotes sont des jeunes filles. Cet effort est ciblé sur les élèves féminines. Initialement, on donne priorité aux élèves de première année du secondaire, puis aux élèves de deuxième et troisième année qui ont décidé de concentrer leurs efforts sur les mathématiques, la physique et l'informatique. En aidant les élèves à répondre à leurs propres questions et à comprendre les problèmes et la manière de les résoudre dans les domaines des mathématiques, de la physique et de l'informatique, les pilotes visent à faire comprendre aux élèves à quel point il est important d'approfondir leurs connaissances en mathématiques et en physique, dans le but d'accroître leurs possibilités en matière d'éducation et d'avenir professionnel.

Malgré les politiques actives élaborées par le Gouvernement pendant les deux dernières décennies pour encourager les jeunes à choisir leurs sujets d'étude et leur profession en dehors des stéréotypes traditionnellement liés au sexe, il ressort que la grande majorité des jeunes continue à faire des choix traditionnels. Il semble, cependant, qu'apparaissent de nouvelles professions qui sont moins liées à l'un ou l'autre sexe que les anciennes. Les disciplines relatives aux médias, apparues parmi les sujets optionnels en 2000, constituent un exemple de cette évolution : chaque sexe y est représenté à hauteur d'environ 50 %. Cependant, la tendance générale continue à privilégier une éducation des garçons et des filles qui les prépare à deux marchés différents de l'emploi.

« Collèges » et universités

Le nombre total d'étudiantes inscrites dans les « collèges » et universités norvégiennes représentait en 2001 un pourcentage légèrement inférieur à 60 % de l'ensemble des inscriptions. Depuis 1996, le pourcentage de femmes inscrites dans les universités a augmenté très légèrement, alors que dans les « collèges » publics, il a progressé d'environ 4 %. Dans l'enseignement des arts, les écoles normales d'instituteurs, les cours d'enseignement général et dans les disciplines de la santé, les femmes constituent la grande majorité des étudiants. En droit, en médecine et en dentisterie, les étudiantes sont légèrement plus nombreuses que les étudiants. Dans les domaines de l'halieutique, des technologies, de l'ingénierie et du génie civil, les femmes sont toujours minoritaires. Les femmes représentent moins de 40 % des étudiants en sciences exactes. Cette proportion est stable depuis 1996. Le pourcentage d'étudiantes en gestion des entreprises est passé de 33,6 % en 1996 à 39,3 % en 2000. Dans le domaine du génie civil, le pourcentage d'étudiantes a chuté de 18,8 % en 1996 à 16,6 % en 2000.

Lors de l'entrée dans l'enseignement supérieur, des points supplémentaires peuvent être attribués aux candidats appartenant à un groupe qui est clairement sous-représenté dans la discipline ou la profession choisie. À compter du 1er janvier 2002, les femmes candidates recevront des points supplémentaires lorsqu'elles

entrent dans un « collège » pour étudier l'agriculture, les questions maritimes et pour suivre certains cours de génie civil et d'informatique.

Les universités

Alors que les femmes constituent un pourcentage important du nombre total d'étudiants qui fréquentent les « colleges » et les universités et qu'elles sont majoritaires dans de nombreuses disciplines, elles ne représentaient en 2000 que 35 % des récipiendaires de doctorats. Cette proportion était de 34 % en 1996 et de 21 % en 1992. La plupart des doctorats obtenus par des femmes concernent la médecine et les services aux personnes; c'est dans le domaine des technologies qu'ils sont le moins nombreux. Pendant la période 1993-2000, le nombre de femmes candidates à des doctorats s'est accru dans la plupart des disciplines. Dans les domaines de l'agronomie et de la médecine vétérinaire, la proportion de femmes candidates a diminué et est passée de 46 % en 1993 à 38 % en 2000. Dans le secteur des technologies, on a enregistré une baisse de 1 % (15 % en 1993 et 14 % en 2000). Afin d'accroître le nombre de candidates au doctorat, on alloue aux universités, au niveau du doctorat, une somme de 30 000 couronnes norvégiennes pour chaque étudiante, contre 20 000 couronnes pour chaque étudiant.

Les progrès réalisés vers une meilleure répartition des sexes dans les emplois scientifiques sont trop lents. On a donc chargé les institutions éducatives de formuler des programmes d'action pour réaliser l'égalité des sexes à cet égard. Ces programmes d'action doivent comporter des objectifs et indiquer les mesures à prendre pour les atteindre.

Afin de mieux équilibrer le recrutement dans les postes de niveau élevé, on a créé des postes de recherche pour les étudiants titulaires d'un doctorat dans les « colleges » et les universités. La proportion de femmes dans ces emplois est passée de 34 % en 1994 à 45 % en 1996. Entre 1996 et 2000, le pourcentage de femmes occupant ces postes est resté stable.

Les institutions éducatives sont encouragées à atteindre un meilleur équilibre entre les sexes lorsqu'elles recrutent pour des postes de direction ou des postes dans des domaines scientifiques de pointe. Lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes dans les domaines de l'éducation et de la recherche, les règlements régissant les universités et les « colleges » permettent d'annoncer ces postes exclusivement au sexe sous-représenté. Afin d'accroître le recrutement de femmes dans les postes de niveau élevé dans le domaine des sciences, le Gouvernement a créé, en 2001, 40 nouveaux emplois pour des titulaires de doctorats et 20 nouveaux postes de professeur réservés aux femmes. Pour augmenter encore le pourcentage peu élevé de femmes professeurs, on a alloué des fonds dans le budget national pour créer 10 postes supplémentaires réservés aux femmes.

À ce propos, la Norvège a été convoquée par l'organe de surveillance (ESA) de l'Association européenne de libre-échange (AELE) en août 2000. Celui-ci a allégué que réserver des postes viole les directives relatives à l'égalité de traitement et, par conséquent, les obligations assumées par la Norvège en vertu du traité EØS. En mars 2002, il a décidé de porter l'affaire devant la cour de justice de l'AELE. La Norvège estime que son initiative ne viole pas le traité concerné.

Le secteur de la recherche

Le Ministère de l'éducation et de la recherche est responsable du secteur de la recherche, y compris l'égalité des sexes dans ce secteur. Ces dernières années, le Ministère a donné un rang de priorité plus élevé à l'égalité des sexes dans le domaine de la recherche et du développement. On a exercé des pressions plus fortes à cet égard dans le cadre de la loi sur l'université, des communications annuelles aux institutions gouvernementales et des rapports parlementaires.

Les femmes sont encore gravement sous-représentées dans le domaine de la recherche scientifique, ainsi que dans les postes élevés et d'influence du secteur des sciences. En juin 1999, le Gouvernement a présenté au Parlement un livre blanc sur la recherche et le développement. Ce rapport a été discuté en février 2000. L'égalité des sexes constituait l'un des six points de l'ordre du jour. Le Parlement a souligné qu'il importait de déployer davantage d'efforts en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur de la recherche. On a donné priorité à la recherche dans les domaines des sciences de la mer, des technologies de l'information et de la communication, de la médecine et des soins de santé, de l'environnement et de l'énergie. On a mis l'accent sur l'égalité des sexes en tant qu'élément formateur dans le développement de ces quatre domaines de recherche.

L'un des problèmes indiqués dans le livre blanc susmentionné concerne les informations disponibles concernant l'égalité dans le secteur de la recherche. Le Conseil national de la recherche a été chargé d'établir à cet égard un rapport qui devra être présenté au gouvernement au printemps 2002.

En 1998, le Conseil avait présenté un programme d'action (1999-2003) en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur de la recherche et du développement. Une version préliminaire de ce programme avait été transmise au gouvernement dans le cadre de la préparation du livre blanc de 1999.

Grâce à ce programme d'action, le Conseil de la recherche vise à donner priorité aux activités en faveur de l'égalité des sexes et à sensibiliser davantage tous les protagonistes concernés. En outre, il a pour but de cibler et systématiser les efforts déployés et d'en faciliter le suivi. On a mis en lumière les problèmes fondamentaux auxquels font face les politiques d'égalité des sexes dans l'ensemble du secteur de la recherche et du développement; on a aussi formulé des recommandations à l'intention des autorités responsables des politiques en matière de recherche et des institutions de recherche. Le programme contient des directives précises en faveur de l'égalité des sexes formulées par les services du Conseil national de la recherche dans leurs divers domaines de responsabilité respectifs.

Depuis 1999, le Conseil apporte un appui vigoureux au financement de bourses destinées aux titulaires de doctorats. On estime que ces bourses permettent de recruter davantage de femmes dans les postes de niveau élevé des universités. La division des ressources naturelles et celle de technologie ont lancé des projets particuliers visant à recruter des jeunes filles dans ces disciplines. Un projet pour le recrutement de jeunes filles dans le domaine des technologies de l'information a été mis en place en 1998 et poursuivi en 1999.

Deux réseaux nationaux oeuvrent pour l'égalité des sexes dans le secteur de la recherche : le réseau de conseillers pour l'égalité des chances dans les universités et le réseau en faveur de l'égalité à l'université et dans les « colleges ». Le premier de ces réseaux a été créé en 1994 et se compose de conseillers pour l'égalité des

chances disponibles dans quatre universités et au Conseil national de la recherche. Le deuxième réseau a été fondé en 1998, lors de la conférence annuelle du secteur de la recherche. Ce réseau, qui dispose d'une commission de travail élue, admet parmi ses membres toutes les personnes qui sont actives ou intéressées en ce qui concerne l'égalité des sexes dans le secteur de la recherche et du développement. Ces deux réseaux s'emploient activement à promouvoir l'égalité des sexes dans ce secteur. Les conférences annuelles constituent des forums où les membres de ces réseaux peuvent se rencontrer.

Au fil des années, on a pris différentes mesures pour promouvoir l'égalité des sexes dans les domaines de l'éducation et de la recherche. Certaines de ces mesures ont été appliquées par le Ministère de l'éducation et de la recherche, d'autres par les universités. À la fin des années 80, le Conseil des universités a demandé aux quatre universités d'adopter des programmes d'action en faveur de l'égalité des sexes. Pendant les 10 dernières années, universités et « colleges » ont exécuté des programmes d'action en prenant diverses mesures.

Un très petit nombre de ces mesures ont été évaluées. Il s'agit souvent de mesures de portée limitée touchant un point précis; certaines sont permanentes. Il est donc difficile d'évaluer leur effet sur l'égalité des sexes dans le secteur des universités et de la recherche.

Au printemps 2000, un groupe nommé par le Ministère de l'éducation et de la recherche a établi un rapport contenant des propositions visant à établir des indicateurs pour évaluer les activités de recherche et la qualité des travaux effectués. Ces indicateurs doivent s'ajouter aux renseignements concernant les étudiants fournis par les services d'information spécialisés en sciences sociales. Le sexe figure parmi les éléments inclus dans plusieurs de ces indicateurs.

L'éducation des adultes et les immigrants

Les personnes qui émigrent en Norvège reçoivent des cours gratuits de norvégien. Il s'est avéré difficile d'amener les femmes, notamment celles qui ont des responsabilités familiales, à participer à ces cours et à apprendre correctement le norvégien. Depuis des années, le Ministère demande aux autorités locales de veiller à ce que les personnes ayant des responsabilités familiales participent aux cours de langue. Quelques problèmes demeurent. Une possibilité consisterait à faciliter la participation de ces femmes en leur offrant des services de garde d'enfants à l'école ou dans un jardin d'enfants. Comme il est indiqué sous l'article 11.2 c), les garderies sont coûteuses et, dans certains cas, rares en Norvège. Ce problème concernant l'égalité des sexes fait maintenant partie des préoccupations politiques, et des mesures concrètes sont discutées.

Article 11

Vie professionnelle

11.1 a)

Le droit au travail

Chiffres clés concernant les femmes dans la vie professionnelle (1998-1999)

(En pourcentage)

	Femmes	Hommes
Population active (% de la population des 16-74 ans)	69,0	78,0
Chômeurs (% de la population active)	2,4	2,7
Nombre moyen d'heures de travail par semaine	30,3	38,3
Proportion de personnes employées à plein temps (% de la population)		
25-29 ans	64,0	90,0
40-45 ans	57,0	95,0
Personnes sous-employées – travailleurs à temps partiel qui souhaitent davantage d'heures de travail (% du total des personnes employées à temps partiel)	13,0	15,0
Employés du secteur public (% des personnes employées)	45,0	19,0

Source : « Hommes et femmes en Norvège » (2000).

Le tableau ci-dessus illustre quelques-unes des caractéristiques importantes de l'emploi des femmes, comparé à celui des hommes. Comme il est indiqué, le pourcentage de personnes ayant un emploi est élevé – même si on le compare à celui qui prévaut dans les pays auxquels la Norvège est habituellement comparée – et il continue à s'accroître. Dans les années 90, on a enregistré notamment une hausse importante de la participation à la population active des mères de jeunes enfants. Cette augmentation a à peu près cessé à la fin de la décennie en question, mais il est probable qu'elle est en train de reprendre.

Cependant, un nombre comparativement élevé d'emplois à temps partiel est occupé par des femmes. De plus, on constate un clivage fondé sur le sexe du marché du travail : en particulier, près de la moitié des femmes ayant un emploi travaillent dans le secteur public. La proportion de personnes au chômage est légèrement moins élevée chez les femmes que chez les hommes; cette proportion a varié quelque peu au cours des dernières années mais, comparée au reste de l'Europe, la Norvège a un taux de chômage remarquablement bas.

Les employés constituent une proportion relativement importante des personnes ayant un emploi rémunéré; on compte moins d'entreprises indépendantes en Norvège que dans d'autres pays européens. Parmi les sujets sérieux de préoccupation figure le fait qu'on ne dispose pas de la main-d'oeuvre nécessaire pour faire face aux défis de l'avenir, notamment celui que présente le vieillissement de la population.

Le Ministère du commerce et de l'industrie (NHD) souhaite vivement encourager les femmes à entrer dans le commerce et les affaires, afin de permettre aux entreprises norvégiennes de triompher des défis à venir. Deux objectifs sont visés : premièrement, il faut s'employer plus activement à accroître le recrutement de femmes dans les postes de responsabilité du secteur des affaires et, deuxièmement, il faut prendre des mesures pour permettre aux femmes de créer plus souvent leur propre entreprise qu'elles ne le font aujourd'hui.

Le Ministère du commerce et de l'industrie aide le plus souvent les entreprises par l'intermédiaire du Fonds norvégien pour le commerce et le développement régional (SND). Ce fonds constitue l'organe central chargé par les autorités de fournir des ressources financières et de prendre des initiatives dans les domaines des entreprises et des politiques régionales; son objectif principal est de promouvoir l'innovation et d'accroître le niveau de compétence dans les petites et moyennes entreprises.

Le Ministère veille à ce que ce fonds soutienne les intérêts commerciaux des femmes et intègre une approche sexospécifique à toutes ses activités. Le paragraphe 5.3.2 du rapport gouvernemental no 36 (2000-2001) indique expressément que « le fonds a un rôle important à jouer, dans l'ensemble du pays, en ce qui concerne la création de réseaux et le développement de compétences dans le domaine de l'égalité des sexes; afin de favoriser une plus large participation des femmes au monde des affaires et à la création d'entreprises, il est essentiel que le fonds intègre une approche sexospécifique à toutes ses activités. »

Les immigrants et l'emploi

Les femmes issues de l'immigration d'origine non occidentale ont un taux de participation à la vie active inférieur aux hommes ayant la même origine et sont plus souvent au chômage que les femmes de souche norvégienne. En 2000, 54,7 % des immigrants étaient enregistrés comme ayant un emploi contre 47,1 % des immigrantes. S'agissant des immigrants d'origine non occidentale, les pourcentages correspondants étaient d'environ 50 % pour les hommes et de 40 % pour les femmes. Pour le reste de la population, ils étaient de 63,3 % pour les hommes et de 58,9 % pour les femmes. Les personnes enregistrées comme employées n'incluent pas les personnes ayant des entreprises commerciales indépendantes. Le nombre total des personnes employées est donc plus élevé que celui des personnes enregistrées comme ayant obtenu un emploi.

Il est nécessaire de mieux connaître les obstacles qui entravent la participation au marché de l'emploi des femmes issues de l'immigration. Un projet de recherche sera donc lancé pour examiner ce problème.

Article 11.1 b)

Égalité des chances dans la vie professionnelle

Les discussions concernant l'égalité des chances pour les femmes dans la vie professionnelle sont axées en particulier sur la question de la présence des femmes dans les postes de direction et sur le pourcentage élevé de femmes qui travaillent à temps partiel.

Employés à temps partiel

Grâce à une modification de la loi sur les conditions de travail, les droits des employés à temps partiel à être représentés ont été renforcés pendant la période couverte par le présent rapport. Les employés des entreprises dépassant une certaine taille ont, conformément à la loi, le droit d'être représentés dans les organes directeurs de leur entreprise. Les employés à temps partiel sont désormais pris en compte en ce qui concerne le droit à la représentation et au vote, et peuvent être élus représentants des employés.

D'un point de vue juridique et contractuel, les employés à plein temps et ceux qui travaillent à temps partiel sont désormais en principe traités de la même manière; on est en train de préparer la ratification par la Norvège de la convention de l'OIT sur le travail à temps partiel.

Environ un quart de toutes les personnes employées travaillent à temps partiel. Dix pour cent des hommes et 43 % des femmes travaillent à temps partiel. Le pourcentage de femmes employées à temps partiel est plus élevé dans tous les métiers et toutes les professions. Le travail à temps partiel est le plus répandu dans le secteur public et les entreprises privées des services; il est le moins fréquent dans le secteur industriel. Dans l'industrie, 10 % seulement des personnes employées travaillent à temps partiel, mais les femmes constituent 90 % de ce groupe.

Les travaux de recherche effectués indiquent que les personnes employées à temps partiel n'ont pas les mêmes perspectives de carrière que celles qui travaillent à plein temps et qu'elles sont débauchées plus fréquemment, lorsque les besoins de production de l'entreprise changent. Les personnes employées à temps partiel ont un emploi du temps qui les amène à travailler le soir, ainsi que le samedi et le dimanche. Elles reçoivent fréquemment une rémunération peu élevée. Les jeunes femmes ont tendance à travailler moins fréquemment à temps partiel que les femmes plus âgées.

Il convient de noter que de nombreuses personnes employées à temps partiel souhaitent travailler davantage. Pour 1998, le nombre des personnes sous-employées a été estimé à 77 000; trois sur quatre de ces personnes étaient des femmes. Depuis lors, le nombre de personnes sous-employées a quelque peu diminué, mais cette évolution concerne d'abord les hommes. Les emplois à temps partiel sont concentrés dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, comme les soins de santé, les services d'hôtellerie et de restauration, les emplois de bureau et les travaux de nettoyage.

Les femmes prennent des emplois à temps partiel afin, notamment, de pouvoir combiner travail salarié et lourdes responsabilités domestiques et familiales. Les syndicats prennent cette question au sérieux et estiment que le travail à plein temps devrait être un droit et que le travail à temps partiel devrait être seulement une possibilité offerte aux personnes qui souhaitent obtenir ce type d'emploi.

Les femmes et les postes de direction

Dans le secteur privé [parmi les entreprises qui sont membres de la Confédération patronale norvégienne (NHO)], un poste du niveau le plus élevé sur 20 seulement est occupé par une femme. Lorsqu'on considère les emplois non manuels dans les entreprises, on constate qu'un sur quatre est occupé par une femme. Dans la catégorie des « autres responsables », c'est-à-dire les postes de responsabilité situés en dessous des postes de direction du plus haut niveau, on trouve davantage de femmes que dans ces postes de direction, mais les femmes n'occupent qu'un de ces postes de responsabilité sur 10. Les postes ouverts au recrutement sont situés en dessous des postes de direction et peuvent être pourvus par promotions internes. Ces promotions ne sont nullement automatiques, mais on peut avoir une idée des futurs dirigeants en examinant les personnes qui occupent ces postes ouverts au recrutement. En 2000, un de ces postes sur cinq était occupé par une femme. Il est donc possible d'accroître la proportion de femmes parmi les

dirigeants du secteur privé, mais beaucoup reste à faire pour réaliser une situation approchant de l'égalité entre hommes et femmes.

D'après l'indicateur pour 2001 du Centre pour l'égalité des sexes, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans les entreprises et de femmes nommées dans des conseils d'administration a augmenté quelque peu au cours des dernières années. La progression la plus importante (3 %) concerne les postes ouverts au recrutement; d'autre part, dans les postes de gestionnaire de niveau subalterne, on a enregistré une hausse de 2,4 %. Si cette évolution se poursuit au même rythme, en 2009, il pourrait y avoir autant de femmes que d'hommes dans les postes ouverts au recrutement et, en 2014, il pourrait y avoir égalité des sexes dans les postes de gestionnaire de niveau subalterne. En ce qui concerne les conseils d'administration et les postes de direction du plus haut niveau, il y a moins de raisons d'être optimiste.

<i>Femmes</i>	<i>Année 2000 (%)</i>	<i>Année 2001 (%)</i>
Dirigeantes du plus haut niveau dans les entreprises membres de la Confédération patronale (NHO)	6,0	7,0
Postes ouverts au recrutement dans les entreprises membres de la NHO	20,0	23,0
Gestionnaires subalternes dans toutes les entreprises	16,0	18,0
Dirigeantes des entreprises cotées en bourse	6,0	6,0
Cadres supérieurs dans toutes les entreprises	10,0	11,0

Source : Indicateur du Centre pour l'égalité des sexes (2001).

Le Ministère du commerce et de l'industrie a financé une analyse de la manière dont les 250 plus grandes entreprises norvégiennes utilisent les compétences des femmes en matière de direction et d'administration. Il ressort que 63 de ces entreprises n'ont aucune femme parmi leurs cadres supérieurs ou leurs administrateurs. Pendant la période 1998-2001, on a affecté des fonds supplémentaires s'élevant à près de 30 millions de couronnes norvégiennes au programme « Priorité aux femmes » dont le but est de favoriser l'accès des femmes aux postes de cadre supérieur et à la création d'entreprises. Ce programme comporte un projet de formation des cadres exécuté en coopération avec le Business College norvégien (BI) (école de commerce) et visant à faire acquérir aux participantes des compétences en matière de direction et d'administration. Il convient de mentionner aussi le « Projet Phare » qui vise à présenter des exemples à suivre aux femmes créatrices ou chefs d'entreprises. Comme l'indique l'article 7 b) de la Convention, le secteur public est également important à cet égard. Ce sont les ministères et les services du gouvernement qui exécutent les tâches quotidiennes de l'État. Des ressources considérables sont administrées et des décisions importantes sont prises dans ce secteur. Ces décisions ont des conséquences directes et indirectes pour la population. Les hommes constituent la majorité des cadres administratifs de ces organisations. Parmi les secrétaires généraux et les directeurs généraux des ministères et les cadres supérieurs des services extérieurs du gouvernement, une personne sur cinq seulement est une femme. Toutefois, la proportion de femmes parmi les responsables de rang moins élevé est plus importante.

1999	Total	Femmes	Hommes	Femmes (%)
Secrétaires généraux et directeurs généraux des ministères	115	19	96	17,0
Autres cadres des ministères	700	258	442	37,0
Dirigeants des services extérieurs du gouvernement	867	150	717	17,0
Autres dirigeants	9 177	2 371	6 806	26,0

Source : Ministère du travail et de l'administration [Rapport du Bureau de statistique sur les femmes et les hommes en Norvège (2000)].

Depuis des années, le secteur public s'efforce d'accroître la proportion de femmes dans les postes de direction; au 1er janvier 2001, on approchait d'un pourcentage de 29 %, alors que l'objectif fixé il y a plusieurs années était de 30 %. En même temps, on constate que dans les postes du niveau le plus élevé, cette proportion est nettement inférieure à 20 %.

Article 11 c)

Éducation

Voir l'article 10.

Congé d'études

En 2001, une modification de la loi relative à la protection des travailleurs et aux conditions d'emploi a donné aux employés le droit à des congés d'études, compte tenu, notamment, de leur ancienneté dans l'entreprise. À ce propos, il convient de noter que les congés donnés à l'occasion de naissances ou de soins à la famille sont aussi calculés d'après l'ancienneté des intéressés. On donne priorité aux employés qui ont bénéficié de peu d'enseignement scolaire. La Confédération syndicale (LO) s'efforce de trouver des arrangements pour financer ces congés, même pour les employés qui n'ont pas d'économies.

Article 11.1 d)

Égalité salariale

Situation générale

En moyenne, la rémunération horaire des femmes représente 80 % de celle des hommes. Cette constatation prend en compte l'écart entre les rémunérations brutes avant déductions et concerne l'ensemble des hommes et des femmes sur le marché du travail. Cet écart entre les rémunérations brutes est resté relativement stable à long terme.

Il est resté stable pendant une période au cours de laquelle les femmes ont accru leurs qualifications professionnelles en améliorant leur éducation et en s'adaptant mieux au marché du travail. L'explication de ce paradoxe apparent réside dans le clivage sexospécifique du marché du travail et, notamment, dans le fait que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans le secteur public où les augmentations de salaire ont souvent été plus faibles que dans le secteur privé. En outre, il semble que les possibilités d'avancement et de promotion soient, dans un certain nombre de cas, moins grandes pour les groupes professionnels où les femmes sont majoritaires.

Pendant les années 90, l'écart salarial s'est resserré entre les femmes et les hommes qui travaillaient dans la même entreprise et étaient des employés permanents et à plein temps. Mais, à la fin de la décennie, ce resserrement a cessé et on a noté un élargissement de l'écart dans certaines industries. L'ampleur des disparités salariales entre femmes et hommes varie considérablement d'une branche de l'industrie à l'autre. Les assurances et les services sont encore caractérisés par des écarts salariaux relativement importants entre femmes et hommes. Il en va de même pour les emplois de bureau dans le commerce de détail.

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

	1999	2000
Ensemble des entreprises*	86,9	88,0
Secteur public	89,0	89,1
Écoles	93,9	94,0
Municipalités	88,0	87,6
– relations avec le public	75,0	75,4
– gestion	90,5	90,8
Commerce de détail	79,3	80,6
Hôtels et restaurants	92,9	93,0
Banques commerciales et d'épargne	76,7	76,7

* Travailleurs et employés de toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas affiliées à la Confédération patronale.

Source : Commission de calcul technique.

Le tableau ci-dessus illustre les disparités des rémunérations horaires dans différents secteurs en 1999 et 2000. On ne dispose pas encore de chiffres concernant les ouvriers, à cause de changements intervenus dans les statistiques concernant les salaires. Pour « l'ensemble des entreprises », tel que le définit le Bureau central de statistique, l'écart s'est resserré et la valeur en pourcentage de la rémunération moyenne des femmes par rapport à celle des hommes est passée de 86,9 % à 88 % entre 1999 et 2000.

Des travaux de recherche indiquent qu'il existe des disparités faibles et décroissantes entre les femmes et les hommes qui travaillent à plein temps dans les mêmes types d'emplois et dans les mêmes entreprises ou secteurs de l'économie. Ces différences s'avèrent un peu plus grandes dans le secteur privé que dans le secteur public.

Mesures visant à éliminer les disparités salariales

Il est nécessaire d'améliorer l'analyse statistique des disparités salariales entre femmes et hommes qui existent à divers niveaux du marché du travail. En coopération avec les partenaires sociaux, les autorités ont contribué à accroître l'information disponible sur les disparités salariales et à améliorer l'analyse de celles-ci. Ces efforts se poursuivent. Les organisations d'employeurs et d'employés, ainsi que le Bureau de statistique, commanditent des rapports de la Commission de

calcul technique qui sont utilisés comme référence commune dans les négociations salariales.

En participant à des projets nationaux et internationaux, la Norvège vise à obtenir une meilleure connaissance des rapports qui existent entre le clivage sexospécifique du marché du travail et les disparités salariales entre les femmes et les hommes. Ceci est l'un des thèmes majeurs du projet de l'Union européenne, qui est dirigé par la Norvège et qui est intitulé « Vers l'égalité salariale ». Ce projet vise aussi à promouvoir en priorité une prise de conscience des rapports existants entre la ségrégation des sexes et les niveaux de rémunération, en s'appuyant sur des comparaisons internationales.

Des progrès graduels sont accomplis, dans le cadre d'un accord central entre les partenaires sociaux, afin de mettre en place des directives pour encadrer les efforts déployés sur le plan local en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité salariale. Néanmoins, l'attention accordée à ces directives et leur degré d'application varient considérablement d'un secteur professionnel à l'autre. C'est dans le secteur public que l'on trouve les directives les plus vigoureuses et les plus pratiques sur le plan local concernant l'égalité salariale.

Une évaluation de l'accord-cadre sur l'égalité des sexes (LO/NHO) aboutit à la conclusion que, sur le plan local, le suivi n'a pas vraiment été à la hauteur des attentes des parties. Les entreprises ont réagi de façon inégale. L'une des conclusions de cette évaluation indique qu'il faut entreprendre une analyse précise des conditions requises pour que des changements puissent se produire. En outre, il semble clair que les organes centraux – particulièrement au niveau sectoriel – doivent assumer l'obligation de renforcer leurs activités en faveur de l'égalité des sexes et de l'égalité de rémunération, étant entendu qu'il s'agit d'un domaine important de coopération entre les partenaires sociaux (par. 12 du rapport FAFO de 2001).

Le principal accord entre la LO et la NHO (Confédération syndicale et Confédération patronale) a été renégocié en automne 2001 et, à cette occasion, un nouvel accord sur l'égalité des sexes a été discuté. Cet accord contient des propositions portant sur l'égalité des sexes et la diversité dans la vie professionnelle, sur l'intégration d'activités en faveur de l'égalité des sexes dans des entreprises de différents secteurs, sur l'adhésion à ces activités des cadres supérieurs des entreprises, ainsi que sur des démarches possibles pour décrire et analyser la situation en matière d'égalité des sexes dans les entreprises. Cet accord met aussi l'accent sur les liens existant entre travail et vie familiale et souligne combien il est important que les pères utilisent davantage la possibilité de prendre des congés.

À plusieurs occasions, la NHO et la LO ont lancé et financé des projets d'enquêtes et de recherche sur les mécanismes et les moyens requis pour traiter la problématique de l'égalité salariale.

L'évaluation des emplois comme moyen d'action en faveur de l'égalité salariale

Malgré les initiatives mentionnées ci-dessus, les progrès vers l'égalité salariale ont été lents. Compte tenu des modifications de la loi relative à l'égalité des sexes, le Ministère de l'enfance et de la famille a lancé un grand projet pilote dont le but est de formuler et de tester une méthode neutre d'évaluation des emplois. Cette

méthode sera aussi utilisée par le médiateur pour l'égalité des sexes lorsqu'il appliquera la section 5 de la loi sur l'égalité des sexes : à travail égal, salaire égal. On veut élaborer un système informatique simple doté d'une base de données, un système facile à comprendre et à mettre en oeuvre qui puisse être utilisé dans tous les secteurs de la vie professionnelle.

L'élaboration de la méthode en question doit être fondée sur des expérimentations effectuées dans des entreprises choisies des secteurs public et privé. Ce projet aura une durée de trois ans à compter de 2002. Un total de 15 entreprises se sont engagées à participer à ce projet; on procédera à une évaluation non sexospécifique des emplois qui établira un lien entre les politiques en matière de rémunération et les politiques de personnel. Si, grâce à cette expérimentation, on décèle des disparités salariales entre des femmes et des hommes qui s'acquittent d'un travail d'égale valeur, on analysera cette situation et on formulera un plan local d'action pour réaliser l'égalité salariale.

Article 11.1 e)

Questions des pensions

Un exposé complet du système norvégien de sécurité sociale et des droits à pension figure dans le cinquième rapport périodique au Comité.

Cependant, la question des pensions fait maintenant partie des préoccupations d'égalité de sexes, parce que les systèmes de pension du secteur privé devraient bénéficier du traitement fiscal favorable appliqué précédemment aux seules pensions du secteur public. Ces systèmes devront donc, dans une certaine mesure, être également couverts. À compter de l'année civile et fiscale 2001, il en sera de même en ce qui concerne les règles régissant les déductions fiscales appliquées aux systèmes de pensions basés sur des contributions collectives.

Dans les systèmes fondés sur l'activité (durée de service), il existe différents taux de contributions pour les femmes et pour les hommes, afin que les deux sexes aient des pensions annuelles égales. Les pensions annuelles versées par ces systèmes représentent en général un pourcentage défini du salaire, et ces pensions ne sont pas affectées par le sexe des intéressés. Dans les systèmes fondés sur les contributions, l'entreprise fixe le pourcentage du salaire ou de la rémunération qui sera payé conformément aux règles régissant le système de pensions. Les femmes peuvent payer des contributions plus élevées que les hommes et ceci peut permettre de verser des pensions annuelles égales aux deux sexes. Le montant des pensions annuelles n'est cependant pas réglementé de façon plus précise. Ainsi, dans les systèmes fondés sur les contributions, la considération essentielle est le montant des paiements versés au fonds de pension. Les questions d'égalité de traitement, de proportionnalité et de non-sexospécificité prennent donc une nouvelle dimension, compte tenu des règles juridiques régissant les systèmes de pension fondés sur les contributions.

Une commission officielle a été nommée le 8 décembre 2000 pour examiner les méthodes relatives à l'établissement du montant des primes d'assurance sur la vie. Cet examen devait montrer de quelle manière le sexe des membres influait ou pouvait influencer sur les montants versés aux systèmes de pension associés à la vie professionnelle ou par ceux-ci.

Cette commission a achevé ses travaux le 31 août 2001. Dans ses conclusions, elle recommande que les règles régissant les systèmes fondés sur les contributions soient modifiées et qu'elles incluent une disposition selon laquelle l'entreprise versera une contribution plus élevée pour les femmes que pour les hommes, afin que le montant des pensions annuelles, calculé selon les règles pertinentes, soit indépendant du sexe des bénéficiaires. Ces conclusions ont été transmises au parlement pour discussion le 10 octobre 2001. Les débats indiquent que cette proposition est controversée du point de vue de l'égalité des sexes.

Article 11.2 a)

Discrimination fondée sur la situation matrimoniale et la grossesse

La réglementation pertinente a été exposée dans les rapports précédents. On peut se reporter à l'article 4.2 du présent rapport.

Article 11.2 b)

Depuis le dernier rapport, les règles en vigueur ont été améliorées sur deux points. Premièrement, un employé qui a la responsabilité d'élever des enfants a le droit de prendre des congés pour assurer une présence indispensable auprès de l'enfant lorsque celui-ci est malade. Ce droit est valable jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant. Deuxièmement, cette règle a été rendue plus favorable aux parents qui ont des enfants handicapés ou souffrant de maladies chroniques : leur droit de prendre des congés est valable jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant [modification de la loi sur les conditions de travail (2001)].

Le système d'allocations versées à la naissance ou à l'adoption d'un enfant est essentiel pour permettre aux parents de combiner leurs activités professionnelles et les soins à donner aux enfants. Ce système a été modifié et amélioré au cours des dernières années. Ces changements sont orientés vers une plus grande égalité entre la mère et le père.

Comme il est indiqué au paragraphe 132 du cinquième rapport de la Norvège, le droit du père aux allocations versées lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant était tributaire de l'acquisition par la mère du droit à de telles prestations. Cette situation a été modifiée le 1er juillet 2000. Le père peut maintenant recevoir ces allocations lorsqu'il y a droit et en dehors de toute considération relative à l'activité de la mère avant la naissance ou la prise en charge de l'enfant. Ce changement est important, car il favorise les efforts visant à instaurer une plus grande égalité dans le partage des tâches en ce qui concerne les soins aux enfants dispensés au foyer. Toutefois, pour que le père ait droit à ces allocations, il faut qu'il soit obligé de dispenser ces soins. Ainsi, il faut que, après la naissance, la mère, ou celle qui prend soin de l'enfant, ait repris son travail, suive un enseignement reconnu officiellement ou que, du fait d'une maladie ou d'une blessure, elle soit complètement incapable de s'occuper de l'enfant.

L'attribution d'une partie du congé parental au père est expliquée au paragraphe 131 du cinquième rapport. Quatre semaines du congé autorisé sont réservées au père. Ce congé paternel obligatoire vise à encourager les pères à participer plus activement aux soins dispensés à leurs enfants. Cette nouvelle règle a été formulée parce que, alors que les pères avaient depuis 1977 la possibilité d'utiliser une partie du congé parental, très peu d'entre eux (environ 2 %) prenaient des congés avant que ce « quota paternel » ne soit institué; 80 % des pères qui ont

droit à ce quota paternel restent maintenant chez eux avec l'enfant pendant quatre semaines, mais seulement 6 à 7 % d'entre eux (environ 2 000) prennent un congé plus long. Lorsque le congé parental doit être prolongé, le supplément accordé sera probablement réservé au père pour des raisons d'égalité des sexes.

Le Ministère de l'enfance et de la famille est actuellement en train de réviser le système d'allocations familiales, y compris les allocations d'adoption et de maternité et le congé parental. Il s'agit de simplifier le système. Les propositions de modifications seront présentées à l'automne 2002. Si elles sont adoptées, le système d'allocations familiales sera amélioré et simplifié. La législation devrait être plus facile à comprendre et les parents devraient avoir une plus grande liberté de choix.

En outre, on se propose d'apporter des améliorations aux allocations de maternité. Les femmes ayant des emplois dont l'environnement constitue un risque pour le fœtus et qui doivent quitter leur emploi pourraient avoir droit à une allocation de maternité si leur employeur n'est pas en mesure de leur trouver un autre emploi dans l'entreprise. Cette allocation de maternité est traitée sur le même pied que les allocations parentales. On proposera que cette allocation de maternité soit aussi accessible aux mères qui travaillent de façon indépendante.

Article 11.2 c)

Jardins d'enfants et garderie

Les jardins d'enfants et les garderies constituent le moyen le plus important de permettre aux parents de combiner obligations familiales et responsabilités professionnelles. De plus, la Norvège attache une grande importance au fait que l'existence de garderies correspond à l'intérêt des enfants. Le nombre de garderies a augmenté régulièrement pendant les deux dernières décennies. Cependant, les besoins de toutes les familles ne sont pas encore entièrement satisfaits. En Norvège, la demande de services rémunérés de garde d'enfants à domicile est faible et en diminution.

En 1998, 187 869 enfants fréquentaient des garderies. Ce qui représente un pourcentage de plus de 61 % des enfants ayant entre 1 et 5 ans (l'âge scolaire est de 6 ans). À la fin de 2000, 7 231 places supplémentaires étaient disponibles, ce qui correspond à un pourcentage total de 62 %. Pour le groupe d'âge des 3 à 5 ans, ce pourcentage est de 78 %. On peut considérer que la plupart des parents qui le souhaitent – pourvu qu'ils puissent payer le prix requis par les garderies – trouvent des places pour leurs enfants âgés de plus de 3 ans. Toutefois, pour les enfants de moins de 3 ans, il y a des listes d'attente dans de nombreuses municipalités.

La majorité des enfants (64 %) disposent de places à plein temps; c'est-à-dire de 33 heures ou plus de garde par semaine, mais des arrangements à temps partiel ou pour de courtes périodes sont aussi disponibles. Environ 40 % des enfants confiés à des garderies sont dans des institutions privées.

L'État, les municipalités et les parents financent les garderies. En 1999, les sommes payées par les parents représentaient approximativement 37 % des coûts totaux, tandis que l'État et les municipalités ne couvraient que 56 % de ces coûts. Depuis plusieurs années, les parents paient une proportion croissante des coûts. Une place à plein temps coûte actuellement entre 2 000 et 4 000 couronnes norvégiennes par mois. Les prix des garderies publiques sont souvent fixés d'après les revenus des parents.

Il existe un vaste consensus politique selon lequel les services des garderies doivent être disponibles pour tous les parents qui souhaitent leur confier leurs enfants. Il y a un accord politique tout aussi vaste pour réduire la part payée par les parents. Cependant, certains désaccords se manifestent entre les partis politiques sur la manière d'atteindre ces objectifs. Le Gouvernement souhaite, en priorité, mettre des services à la disposition de tous ceux qui souhaitent confier leurs enfants à des garderies; deuxièmement, s'employer à assurer un financement égal à toutes les garderies, privées ou municipales; et, troisièmement, réduire les prix. Cette stratégie doit être approuvée par le Parlement et un débat parlementaire sur les questions relatives aux garderies doit avoir lieu pendant l'été 2002 et au cours de discussions ultérieures sur le budget pour 2003.

L'objectif du Gouvernement en ce qui concerne la satisfaction des besoins de places dans les garderies vise à assurer une couverture de 70 % pour les enfants âgés de 1 à 5 ans. Cependant, une disponibilité accrue et des prix plus bas pourraient accroître la demande. La Norvège a été critiquée par l'OCDE pour l'insuffisance du nombre de garderies disponibles chez elle.

Régime de prestations en espèces

Le régime de prestations en espèce est exposé aux paragraphes 134 à 137 du cinquième rapport de la Norvège. Étant donné notamment le considérable débat politique en matière d'égalité des sexes suscité par le lancement de ce système, un mécanisme détaillé d'évaluation du système et de ses conséquences a été mis en place. Les résultats de cette évaluation ont été présentés dans un rapport parlementaire au printemps 2001.

Avant de mettre en place ce régime de prestations en espèces en 1998, on a mené des enquêtes pour analyser la manière dont les parents d'enfants de moins de 5 ans organisent leur vie quotidienne. Des recherches similaires ont été conduites au printemps 1999. Il en ressort notamment que les tâches domestiques des mères ayant les enfants les plus jeunes et bénéficiant du régime de prestations en espèces étaient restées presque les mêmes en 1999 qu'en 1998. Cependant, on a enregistré un accroissement du nombre de mères de jeunes enfants qui travaillaient à temps partiel, de sorte que les mères de jeunes enfants travaillant à temps partiel étaient plus nombreuses que celles qui travaillaient à plein temps. En moyenne, la semaine de travail de ces mères de jeunes enfants a diminué d'une heure et demie entre 1998 et 1999. On n'a pas enregistré de données concernant des changements éventuels dans le volume de travail effectué par les pères en dehors du foyer.

Il est encore trop tôt pour déterminer si ce régime de prestations en espèces a eu des effets négatifs sur la réalisation des objectifs d'égalité des sexes en matière de répartition des tâches domestiques et sur le lieu de travail. On assurera le suivi de cette réforme en faisant de nouvelles recherches sur ses effets.

Article 12

Santé

Rapport sur la santé des femmes

Un rapport sur la santé des femmes en Norvège a été publié en janvier 1999. Il indique notamment que la santé des femmes est bonne et que beaucoup de femmes bénéficient de conditions favorables à une bonne santé. La Norvège possède des

institutions de santé bien équipées, offre une bonne assistance à l'accouchement et de bons services de soins aux enfants. On relève cependant un manque de connaissances dans le domaine des maladies gynécologiques et en ce qui concerne les liens entre santé et conditions de vie. En outre, il ressort que beaucoup de connaissances importantes ne sont pas utilisées ou ne sont pas mises en valeur dans les politiques de santé et dans les pratiques des services de santé et d'aide sociale.

Le rapport contient des propositions relatives à 50 initiatives ayant un caractère et un contenu différents. Une commission spéciale a mis l'accent sur les propositions portant sur la création de structures et de procédures visant à assurer l'intégration d'une approche sexospécifique à la formation des compétences, au processus décisionnel et aux activités pratiques. On considère que de telles stratégies et initiatives contribueront éventuellement à améliorer la santé et le bien-être non seulement des femmes, mais aussi des hommes.

Dans le suivi proposé par le Ministère, on considère qu'il est essentiel de créer les meilleures conditions possible pour faire en sorte que les femmes et les hommes soient reçus et traités sur un pied d'égalité dans le système de santé et d'aide sociale. On souligne que la promotion de la santé, la prévention des maladies, les traitements et les rééducations sont adaptés aux attentes et à la situation des individus. Pour intégrer une dimension féminine et sexospécifique dans les plans et les pratiques, il faut renforcer les connaissances de base et élaborer des méthodes pour mettre en pratique ces connaissances. Le défi, c'est de rendre l'approche sexospécifique compréhensible, pertinente et utilisable.

Le rapport susmentionné souligne aussi que la violence et la peur de la violence constituent des obstacles majeurs pour la santé des femmes.

Concernant la recherche, lorsque des projets cliniques ou de médecine fondamentale doivent recevoir une aide publique, il est proposé d'exiger que les deux sexes soient inclus dans les contrats de recherche, à moins que des raisons convaincantes puissent être invoquées pour exclure les personnes de l'un des sexes. Ce plan présente aussi une initiative concernant un contrôle de qualité des méthodes de traitement qui intègre une approche sexospécifique.

Dans un rapport parlementaire qui doit être présenté par le Ministère de la santé et des affaires sociales en 2002, sera inclus un suivi de la partie relative à la santé publique du rapport sur la santé des femmes en Norvège. On mettra l'accent sur la santé génésique, la grossesse et l'avortement, la planification de la famille, l'hygiène et le mode de vie, y compris la nutrition.

Femmes physiquement handicapées

Le deuxième plan d'action en faveur des handicapés (1994-1997) du Gouvernement norvégien contenait un projet de recherche portant sur les femmes handicapées et intitulé « Femmes ordinaires, défis extraordinaires ». Le suivi de ce projet est assuré dans le troisième plan d'action du Gouvernement en faveur des handicapés (1998-2002). Les documents d'information établis et diffusés concernant ces travaux portent aussi sur l'assistance et les services de soutien dispensés aux victimes d'actes de violence.

Le Conseil d'État pour l'invalidité accorde une priorité particulière aux femmes handicapées.

Mutilation génitale des femmes

En 1995, le Parlement a adopté une loi relative à l'interdiction de la mutilation génitale des femmes et ces pratiques sont depuis lors prohibées. Malgré cela, les médias ont diffusé des récits concernant des jeunes filles vivant en Norvège qui sont victimes de mutilations génitales.

En décembre 2000, le Gouvernement a présenté un programme d'action contre la mutilation génitale des femmes. Ce programme comporte quatre objectifs principaux. Premièrement, prévenir les risques de mutilation génitale pour les jeunes filles vivant en Norvège; deuxièmement, offrir davantage d'assistance et de soutien aux jeunes filles et aux femmes qui sont ou ont été victimes de mutilation génitale; troisièmement, instaurer une coopération dans ce domaine avec des ONG et des individus concernés; quatrièmement, contribuer à mettre un terme aux pratiques de mutilation génitale des femmes au niveau international.

La mise en application de ce programme d'action a commencé en 2001. La majorité des mesures prévues par le programme seront exécutées dans le cadre d'un projet intitulé « Projet OK » (OK est une abréviation correspondant aux mots norvégiens signifiant connaissance et soins). Le but est de rassembler, en coopération étroite avec divers groupes cibles et avec des spécialistes, des renseignements pertinents sur la législation, les droits, les sources de conseils et les endroits où l'on peut obtenir une assistance médicale avant le mariage et l'accouchement. L'une des tâches importantes du projet consiste à définir les moyens de changer les attitudes des groupes minoritaires qui pratiquent encore la mutilation génitale des femmes.

En mai, le Gouvernement a présenté sa stratégie pour lutter contre la mutilation génitale des femmes en 2002. Cette stratégie vise à apporter un complément aux mesures figurant dans le programme d'action et à les concrétiser davantage. Le programme d'action et la stratégie pour 2000 illustrent l'importance que le Gouvernement accorde à la lutte contre la pratique de la mutilation génitale des femmes.

À l'échelon international, le Gouvernement continuera à donner priorité à cette question dans les forums internationaux où les droits fondamentaux des femmes sont à l'ordre du jour. De plus, la Norvège renforcera sa coopération bilatérale avec les gouvernements africains qui combattent la pratique de la mutilation génitale des femmes. Le Gouvernement norvégien tentera aussi d'instaurer une collaboration avec des organisations non gouvernementales situées dans des pays qui luttent contre la mutilation génitale des femmes. Les ambassades norvégiennes dans les pays concernés offriront une aide et des conseils aux femmes qui sont ramenées de Norvège dans leur pays d'origine pour y subir de telles mutilations.

Article 13 a)

Droit aux allocations familiales

Voir les rapports précédents de la Norvège.

Article 13 b)

Droit aux prêts bancaires, aux prêts hypothécaires et à d'autres formes de crédit

Voir les rapports précédents de la Norvège.

Article 13 c)**Droit de participer aux activités récréatives et sportives
et à la vie culturelle sous toutes ses formes**

Le Ministère de l'enfance et de la famille accorde, aux niveaux central et local, des subventions aux associations bénévoles qui s'occupent des enfants et des jeunes. Ces subventions sont régies par la réglementation du 1er juillet 1997 relative à l'octroi de dons à des associations bénévoles s'occupant d'enfants et de jeunes; elles comprennent des subventions de fonctionnement et des soutiens financiers attribués à des projets. La plupart de ces subventions sont des subventions de fonctionnement non liées. Pour pouvoir prétendre à des subventions, les organisations concernées doivent avoir une structure démocratique qui garantit à tous leurs membres âgés de plus de 15 ans un droit égal à être élus à des postes de responsabilité. À ce propos, le Ministère de l'enfance et de la famille a rejeté, à l'occasion de recours, des demandes d'assistance en faveur d'organisations où les femmes ne pouvaient être élues dans les organes directeurs. S'agissant de l'aide apportée aux projets en 2001, le Ministère de l'enfance et de la famille a informé les organisations concernées que priorité sera donnée aux projets nationaux visant à promouvoir l'égalité des droits pour les garçons et pour les filles.

Le Ministère appuie des mesures et des projets dans les 10 plus grandes villes du pays, dans le cadre de l'initiative intitulée « Investir dans la jeunesse des grandes communautés urbaines ». Le but de cette initiative est d'améliorer les conditions de vie de jeunes âgés de 12 à 25 ans; le Ministère soutient en priorité les mesures et projets qui mettent l'accent sur l'égalité et l'égalité des chances pour les garçons et pour les filles.

Article 14**Femmes des zones rurales**

Moins de 4 % de la population active travaille dans le secteur primaire, c'est-à-dire principalement dans l'agriculture, et parfois, en même temps, dans l'exploitation forestière, la pêche, l'aquaculture et l'élevage des rennes, qui est le métier traditionnel des Lapons. Parmi ces domaines d'activité, seule l'aquaculture se développe. Cependant, le soutien systématique de la production dans ces domaines figure au premier plan des préoccupations politiques de la Norvège, étant donné l'importance de ces activités pour les districts et les zones faiblement peuplées. Le secteur de l'agriculture est, dans une large mesure, composé d'exploitations familiales dans lesquelles l'un des époux ou les deux ont souvent des revenus additionnels.

Agriculture

Une grande part des revenus des exploitations agricoles provient de subventions gouvernementales à la production; l'importance et la répartition de ces subventions sont établies par l'accord annuel sur l'agriculture. Les subventions sont accordées aux exploitations. Le droit à ces subventions est indépendant de la structure organisationnelle, et les entreprises individuelles, les sociétés ou les métayages peuvent recevoir des subventions. Davantage d'hommes que de femmes sont propriétaires de ces exploitations. Selon un projet de nouvelle réglementation, la définition des bénéficiaires potentiels mettra moins l'accent sur la propriété et

d'avantage sur les investissements en capital et le travail accompli. Cette proposition est considérée comme un élément positif du point de vue de l'égalité des sexes.

En 1997, la répartition effective des revenus par rapport aux années de travail fournies était moindre dans l'agriculture pour les femmes que pour les hommes (Livre blanc no 19 sur la production agricole et alimentaire); les femmes ont reçu 23 % des revenus dans l'agriculture, les cultures maraîchères, etc., et ont fourni 25 % des années de travail.

La loi actuelle sur la propriété individuelle ne tient pas compte du sexe des intéressés. En vertu de cette loi, les filles et les garçons nés après 1965 ont des droits égaux à la succession, alors qu'on donne la préférence aux garçons nés avant 1965. L'âge moyen des nouveaux exploitants agricoles était de 38 ans en 1998. Les hommes ont traditionnellement dominé dans l'agriculture et ils sont toujours majoritaires parmi les nouveaux propriétaires d'exploitations agricoles. La plupart des domaines sont transmis à un membre de la famille ayant des droits de propriété. Depuis les années 70, on enregistre dans l'ensemble du pays une augmentation du pourcentage de femmes parmi les personnes qui héritent d'exploitations agricoles grâce au droit à la propriété individuelle. Les femmes constituaient 17 % des nouveaux propriétaires pendant la période 1990-1994, mais cette proportion est passée à 22 % pendant la période 1995-1999.

On a récemment nommé une commission pour examiner la loi sur la propriété individuelle. Elle doit étudier notamment les effets de la législation actuelle sur les femmes du secteur agricole.

Les femmes reçoivent environ 50 % des subventions allouées par des fonds publics de développement rural pour favoriser le lancement de nouvelles entreprises dans les districts.

Selon le Livre blanc annuel sur l'allocation des crédits budgétaires, le Gouvernement s'emploie depuis plusieurs années à accroître la part des femmes dans le secteur de l'industrie forestière, dans lequel les hommes sont traditionnellement majoritaires. Plusieurs mesures ont été prises pour encourager les femmes et pour améliorer leur situation dans le secteur de l'industrie forestière.

L'industrie de la pêche et de l'aquaculture

L'industrie de la pêche et de l'aquaculture est l'une des principales industries exportatrices de Norvège. Cette industrie est actuellement caractérisée par une croissance considérable et devrait, à l'avenir, jouer un rôle encore plus essentiel dans l'économie du pays. Il est donc fondamental, pour améliorer les possibilités de carrière des femmes, de renforcer l'égalité des sexes et la dimension féminine dans l'industrie de la pêche.

Dans le cadre de sa stratégie visant à offrir aux femmes les meilleures possibilités de carrière dans l'industrie de la pêche, le Ministère de la pêche a financé l'organisme qui s'occupe des questions féminines en ce qui concerne l'industrie de la pêche (Fiskerinaeringas Kvinneutvalg), dès la création de celui-ci en 1991. Des mesures particulières ciblant les femmes et des activités d'ordre général visant à promouvoir l'égalité des sexes dans l'industrie de la pêche seront lancées par le Centre de compétences pour l'industrie de la pêche (créé le 1er janvier 2001), qui est lui aussi financé par le Ministère de la pêche.

En 2001, un institut de recherche a achevé une étude sur le rôle des femmes dans l'aquaculture. Cette industrie remonte aux années 70 et s'est développée rapidement depuis sa création. Le rapport de cet institut indique que la participation des femmes à cette industrie a diminué dans les années 90. En 2001, les femmes constituaient seulement 13 % des personnes employées et 2 % des cadres de cette industrie.

En conséquence, les autorités appliquent des mesures spéciales en faveur des femmes, en leur apportant un appui pour la création d'entreprises, en établissant des réseaux de soutien et en améliorant la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les commissions de cette industrie. L'un des éléments positifs constatés réside dans l'augmentation rapide du pourcentage de femmes parmi les personnes qui entreprennent des études pertinentes à l'aquaculture (2001).

Élevage du renne

À l'échelon national, l'élevage du renne est une petite industrie. Cependant, dans les districts ruraux peuplés par les Lapons, cet élevage revêt une importance notable d'un point de vue économique et culturel et en ce qui concerne l'emploi. L'élevage du renne a toujours été considéré et accepté comme une industrie liée aux Lapons. Il constitue donc une partie importante du fondement matériel de la culture laponne.

La loi relative à l'élevage du renne de 1978 et l'Accord sur l'élevage du renne régissent cette activité. Traditionnellement, les femmes ont joué un rôle important dans cette industrie. La femme était au centre de la famille, organisant la gestion familiale, l'économie, l'éducation des enfants, la production de vêtements et d'objets d'usage courant et les tâches domestiques ordinaires.

Cependant, la situation des femmes s'est progressivement affaiblie. L'une des causes de cette évolution est le passage d'une économie de subsistance à une économie monétaire. En outre, la situation des femmes a été affectée par la loi de 1978 et l'emploi du concept d'exploitation agricole dans cette loi. Avant 1978, les rennes appartenaient à la famille. En vertu de la nouvelle loi, ils sont devenus la propriété d'une seule personne, normalement l'homme de la famille.

La loi relative à l'élevage du renne a été modifiée en 1996. Le Ministère de l'agriculture a reconnu la nécessité de renforcer la situation des femmes dans l'élevage du renne, notamment en attribuant un rôle égal aux époux en tant que dirigeants de l'exploitation. Ceci s'explique par le fait que l'utilisation du concept d'exploitation agricole dans la loi de 1978 a eu clairement pour effet une discrimination à l'égard des femmes. La nécessité de désigner un seul dirigeant responsable a abouti à une situation dans laquelle on trouvait seulement 10 % de femmes parmi les dirigeants. Une telle situation ne correspond pas au statut traditionnellement important accordé aux femmes parmi les éleveurs de rennes. À la suite de cette amélioration de la loi, les époux partagent maintenant des responsabilités et des droits égaux dans l'exploitation, dont ils sont tous deux propriétaires. De plus, l'égalité des époux dans la direction de l'exploitation n'est pas tributaire de la part de propriété de chaque époux.

Bien que davantage de femmes soient devenues propriétaires d'exploitations après la modification de la loi en 1996, les maris sont plus fréquemment les dirigeants des exploitations. Au cours de la négociation annuelle de l'Accord sur

l'élevage du renne (2000-2001), on a reconnu qu'il faudrait formuler de nouvelles politiques en faveur des femmes et de la famille dans ce secteur. En conséquence, on a créé un nouveau poste dont le titulaire sera responsable des questions féminines et familiales au Bureau de l'élevage du renne. L'un des objectifs principaux de ce poste est d'améliorer la situation des femmes et de la famille dans le secteur de l'élevage du renne.

Article 15

Égalité des sexes devant les tribunaux

Voir les rapports précédents. Deux éléments importants pour l'amélioration de la situation des femmes sont mentionnés ci-dessous.

Les femmes dans le secteur de la justice

Aujourd'hui encore, les hommes dominent nettement dans ce secteur de la société norvégienne. Cette constatation s'applique non seulement aux forces de police, mais aussi aux tribunaux et aux services de probation. Un meilleur équilibre entre les sexes parmi les employés de ces services constituerait une amélioration pour l'ensemble de ce secteur – notamment pour les femmes qui ont affaire au système judiciaire, soit en tant que délinquantes, soit en tant que victimes.

En 2001, la proportion de femmes qui servaient dans les forces de police urbaines et rurales (et les services des « sheriffs ») s'élevait à 12,5 %, et la proportion de femmes inscrites à l'Académie de police était de 32 %. Les conditions de recrutement sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Les critères physiques d'entrée sont adaptés aux caractéristiques des femmes. Aucune mesure particulière n'a été prise pour accroître le recrutement des femmes.

En 2001, la proportion de femmes juges était de 27 % alors que, 10 ans plus tôt, la proportion de femmes parmi les étudiants en droit atteignait 50 %.

Pendant ces dernières années, on s'est employé à conclure des accords similaires à l'Accord principal (sect. 21) sur l'égalité des sexes dans les divers secteurs du système judiciaire. On a aussi établi des programmes d'action visant à réaliser l'égalité des sexes. D'autre part, parallèlement à l'objectif d'améliorer les conditions de travail des employés de ce secteur, il importe aussi que la police et les tribunaux offrent de bons services à leurs clients des deux sexes.

Indemnisation des victimes par l'État

Une nouvelle loi relative à l'indemnisation par l'État des dommages causés par des actes délictueux a été adoptée par le Parlement en juillet 2001. Toutefois, un système d'indemnisation existait depuis 1976. La nouvelle loi, comme la réglementation précédente, ne crée pas de distinctions entre les sexes. La majorité des personnes qui reçoivent une indemnisation sont des hommes, mais les femmes reçoivent en général des sommes plus élevées. Pour l'année 2000, 60 % du montant total des indemnités perçues ont été versés à des femmes.

Article 16

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

Voir les rapports précédents. Les observations présentées ci-dessus portent sur des changements intervenus depuis le dernier rapport.

Article 16.1 b)**Droit de choisir un époux****Mariages forcés**

En décembre 1998, le gouvernement en place a présenté un programme d'action pour lutter contre les mariages forcés. Ce programme avait deux objectifs principaux : empêcher que les jeunes soient confrontés à des mariages forcés et fournir davantage d'aide et d'appui aux jeunes qui sont, ou ont été, victimes de mariages forcés.

Les mesures les plus importantes prises dans le cadre de ce programme concernaient la diffusion d'informations, la création d'une permanence téléphonique et l'établissement d'une coopération avec les ONG.

Le Gouvernement a élaboré divers types de matériaux d'information concernant les mariages forcés; cette documentation s'adresse à différents groupes cibles, comme les jeunes qui ont fait face à ce problème, les parents issus de minorités et les employés des secteurs public et privé. Cette information est présentée sous forme de brochures, d'articles de revues, de vidéocassettes et de tracts; elle est formulée et diffusée en étroite collaboration avec les groupes cibles et les ONG qui s'occupent de ce problème.

L'élaboration du programme d'action a mis en lumière le fait que de nombreuses personnes ne savaient pas à qui s'adresser pour obtenir de l'aide et des conseils lorsqu'elles étaient confrontées au problème d'une manière ou d'une autre. En avril 2000, le Ministère de l'enfance et de la famille a donc organisé, par le truchement de la Croix-Rouge norvégienne, un service de conseils compétent. Cette permanence téléphonique vise deux groupes cibles principaux : les personnes qui ont été confrontées à des mariages forcés et les organisations qui doivent savoir où les jeunes peuvent s'adresser pour obtenir une aide additionnelle. Cette permanence fera l'objet d'une évaluation après avoir fonctionné pendant trois ans (c'est-à-dire en 2003).

Certaines organisations non gouvernementales (ONG) et des minorités se sont engagées dans la lutte contre les mariages forcés bien avant l'élaboration du programme d'action. Les minorités sont bien mieux placées que l'ensemble de la communauté pour susciter et encourager des changements d'attitudes chez leurs membres. C'est pourquoi le Gouvernement norvégien souligne combien il est important d'instaurer un dialogue et une étroite coopération avec les ONG et les groupes minoritaires pour résoudre le problème des mariages forcés.

Le programme d'action est arrivé à son terme en décembre 2001.

En avril 2002, le nouveau gouvernement a présenté sa stratégie pour continuer à combattre les mariages forcés. Il s'agit d'un programme de 30 mesures qui doivent être appliquées en 2002. L'effort principal visera à améliorer la compétence en matière de mariage forcé des services publics, afin de leur permettre d'aider les jeunes filles concernées de façon appropriée. Le Gouvernement renforcera aussi les activités d'information à l'intention des groupes cibles, comme les jeunes et les parents issus de minorités. Il est essentiel que ces efforts se poursuivent, car il faut

du temps pour changer les attitudes. Le Gouvernement continuera donc à apporter son appui aux ONG et groupes minoritaires en leur affectant des ressources financières. En outre, il examinera la législation pour déterminer si des modifications de celle-ci pourraient contribuer à empêcher les mariages forcés.

Pour mettre fin à la pratique des mariages forcés, il ne suffit pas que les pays occidentaux mettent ce problème à l'ordre du jour. L'objectif principal est de mobiliser les gouvernements des pays d'origine des migrants et des réfugiés. Si l'on n'obtient pas leur coopération, la pratique des mariages forcés de jeunes continuera ailleurs, tant que des personnes émigreront ou devront fuir leur pays. Il importe aussi de soutenir et d'encourager les ONG qui s'emploient à lutter dans ces pays contre les mariages forcés.

Article 16.1 c)

Égalité des droits en cas de divorce

Modifications des sections 61 et 81 de la loi relative au mariage

Pendant un intervalle entre des rapports précédents, ont été ratifiées des modifications de la loi relative au mariage qui corrigeront certains déséquilibres économiques excessifs survenant entre des époux qui divorcent après un long mariage.

En juin 1998, le Parlement a modifié la section 61 de la loi relative au mariage, qui vise des dérogations exceptionnelles concernant le partage des biens lors de la séparation ou du divorce, et la section 81, qui a trait à la durée des contributions versées dans ces mêmes cas. Ces modifications ont pris effet au 1er juillet 1998.

Ces changements signifient que, pour la première fois, la compensation versée à l'un des partenaires peut être établie tout en permettant à l'autre partenaire de garder ses droits à pension et autres droits sociaux et à les exclure du partage des biens communs, de sorte que ces droits ne soient pas amoindris. En outre, à la fin d'un long mariage, les contributions à verser sont désormais établies, en général, sans limite de durée.

Article 16.1 d)

Entretien des enfants

Dans le cinquième rapport de la Norvège, il est indiqué que les dispositions concernant le paiement d'une pension alimentaire de la loi relative aux enfants étaient en train d'être revues. De nouvelles règles ont maintenant été adoptées, mais elles ne sont pas encore entrées en vigueur. L'ensemble des règles concernant l'entretien des enfants figure dans la loi relative aux enfants. Le nouveau système devrait entrer en vigueur en automne 2003.

Les nouvelles règles sont basées sur des principes différents de ceux du système actuel. Ce nouveau concept, appelé aussi concept basé sur les coûts, est fondé sur le montant des coûts requis pour entretenir convenablement l'enfant. Le calcul de ces coûts est établi d'après le budget moyen des dépenses de consommation, fixé par l'Institut d'État de recherche sur la consommation (SIFO). On y ajoute une somme forfaitaire pour couvrir les coûts du logement et des soins éventuellement requis.

Lorsque le coût de l'entretien de l'enfant est établi, ce montant est réparti entre les parents. La part de chaque parent est fixée d'après ses revenus. Le parent qui vit avec l'enfant continue à fournir sa part en payant les dépenses effectivement encourues quotidiennement pour l'enfant. L'autre parent verse une pension alimentaire mensuelle. Les coûts encourus par le parent qui ne vit pas avec l'enfant lorsqu'il est avec l'enfant conformément aux accords de visite, sont déduits de la pension alimentaire. Cette mesure vise à encourager le parent absent à consacrer du temps à son enfant, bien qu'il ne vive pas avec lui.
