



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

Distr. générale
31 janvier 2002
Français
Original: anglais

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

Vingt-sixième session

Compte rendu analytique de la 532^e séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 17 janvier 2002, à 10 heures

Présidente: M^{me} Abaka

Sommaire

Examen des rapports présentés par les États parties conformément à l'article 18 de la Convention (*suite*)

Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Islande

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Les rectifications doivent être rédigées dans l'une des langues de travail. Elles doivent être présentées dans un mémorandum et être également portées sur un exemplaire du compte rendu. Il convient de les adresser, *une semaine au plus tard à compter de la date du présent document*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza.

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



La séance est ouverte à 10 h 10.

Examen des rapports présentés par les États parties conformément à l'article 18 de la Convention (suite)
(CEDAW/C/ICE/3 et 4, CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.1/Add.1, et CEDAW/PSWG/2002/I/CRP.2/Add.3)

Troisième et quatrième rapports périodiques de l'Islande

1. À l'invitation de la Présidente, la délégation de l'Islande prend place à la table du Comité.

2. **M^{me} Gunnsteinsdóttir** (Islande) informe le Comité du fait que le Gouvernement islandais a ratifié le Protocole facultatif à la Convention en mars 2001 et s'apprête à ratifier les amendements à l'article 20 de la Convention. En ce qui concerne les articles premier et 2 de la Convention, elle déclare que l'Althingi – le Parlement islandais – a adopté, en mai 2000, la loi révisée sur l'égalité entre les sexes, et que ce texte va dans le sens d'une égalité accrue dans des secteurs importants. Ce nouveau texte de loi accorde une attention toute particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'administration, et porte notamment sur des projets très spécifiques dans ce domaine; il souligne aussi que l'égalité entre les sexes relève d'une responsabilité mutuelle des femmes et des hommes. Dans le cadre de cette loi est créée une nouvelle instance – le Centre pour l'égalité entre les sexes –, qui dépend du Ministère des affaires sociales, chargé du suivi de l'application de la loi; ce nouveau centre remplace l'ancien « Bureau de l'égalité entre les sexes ». Il est demandé aux établissements publics, aux employeurs et aux instances gouvernementales de fournir au Centre pour l'égalité entre les sexes toute information nécessaire à l'accomplissement de ses activités; de plus, les statistiques officielles doivent toujours être différenciées par sexe. Le Ministère des affaires sociales et le Centre pour l'égalité entre les sexes mettent l'accent sur une action et une information au niveau local, mais également sur la coopération aux niveaux national et international.

3. La loi sur l'égalité entre les sexes interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte, et exige des institutions et entreprises employant plus de 25 personnes de mettre en œuvre une politique d'égalité entre les sexes, ou d'intégrer des dispositions particulières sur ce thème à leur politique de l'emploi. Ainsi, tout employé affirmant avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ne pourra pas être

licencié, et toute violation de la loi sera sanctionnée par le paiement de dommages-intérêts, ou d'indemnités et d'amendes.

4. Les plaintes émanant de particuliers et d'organisations non gouvernementales au sujet d'une discrimination sur le lieu de travail, ou, dans certains cas, déposées par des tierces parties, continueront à être soumises au « Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes » – organe indépendant composé de trois juristes nommés par le Ministère des affaires sociales (deux d'entre eux, c'est-à-dire le Président et le Vice-Président du Comité, étant également désignés par la Cour suprême). Les avis de ce comité n'ont pas un caractère contraignant, et ne peuvent pas non plus faire l'objet d'un appel. Aux termes de l'ancienne loi – avant la révision de mai 2000 –, dans certains cas particuliers, le Comité était habilité à déposer lui-même une plainte auprès d'un tribunal en vue de garantir éventuellement l'application de l'une de ses décisions; en revanche, dans le cadre de la nouvelle loi, c'est au Centre pour l'égalité entre les sexes qu'il appartient d'engager une action en justice, sur la base des avis du Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes.

5. Le Conseil pour l'égalité entre les sexes est une autre institution de création récente : il comporte neuf membres, nommés par le Ministère des affaires sociales, et représentant respectivement le monde du travail, les personnels municipaux, le Ministère des finances, l'Université d'Islande, des associations de femmes, des associations de défense des droits de la femme, le patronat et les pouvoirs locaux. D'autre part, chacun de ces groupes est également autorisé à désigner un homme et une femme pour siéger au sein du Conseil pour l'égalité de statut – lequel doit présenter au Ministère des affaires sociales des propositions visant à garantir l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Par le passé, ce Conseil pour l'égalité de statut avait mis tout particulièrement l'accent sur un examen de l'écart des salaires entre hommes et femmes, et participé à des projets de coopération avec l'Union européenne et l'Université d'Islande. Outre les changements structurels proposés, chaque ministère devait nommer un « coordonnateur de l'égalité », chargé d'assurer l'égalité entre les sexes au sein des ministères et de leurs institutions annexes. Cette action s'est faite en coopération avec le Centre

pour l'égalité entre les sexes et d'autres organes pertinents dans ce domaine.

6. M^{me} Gunnsteinsdóttir souligne également que le Gouvernement islandais se situe actuellement à mi-parcours dans la mise en œuvre de son troisième programme d'action quadriennal, visant à éliminer les stéréotypes traditionnels et la discrimination fondés sur le sexe. Les autorités islandaises participent également aux activités de quatre groupes de travail au niveau régional, dans le cadre du Plan d'action du Conseil nordique des ministres visant à promouvoir l'égalité entre les sexes.

7. En ce qui concerne l'article 4 de la Convention, l'oratrice déclare qu'en dépit de l'interdiction, par la nouvelle loi sur l'égalité entre les sexes, de toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, les mesures temporaires particulières visant à améliorer la condition de la femme ou de l'homme ne sont pas considérées comme des violations de la loi – de même que les pratiques préférentielles légitimes en matière de recrutement, ou encore les allocations spéciales de grossesse ou de maternité accordées aux femmes. Par ailleurs, il est interdit aux employeurs de spécifier une préférence sexuelle dans les offres d'emploi, excepté s'il s'agit de promouvoir une plus grande égalité entre les sexes dans un secteur donné (et, dans ce cas, cet élément doit être mentionné dans l'offre d'emploi).

8. En ce qui concerne l'article 5 de la Convention, M^{me} Gunnsteinsdóttir déclare qu'une nouvelle loi, relative au congé de maternité/paternité et parental (N° 99/2000), a été adoptée en 2000 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Cette loi vise à permettre aux parents un meilleur équilibre entre leur carrière professionnelle et leurs nécessités familiales, et à promouvoir le partage des responsabilités parentales. Tous les parents exerçant un métier ont un droit égal et non transférable à trois mois de congé à la naissance d'un enfant, lors d'une première adoption ou pour la tutelle d'un enfant. Un congé de trois mois supplémentaires peut être réparti entre les deux parents, selon leurs souhaits, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. Les parents perçoivent 80 % de leur salaire brut moyen au cours du congé – ces sommes étant payées grâce à un Fonds de congé de maternité/paternité financé par un prélèvement spécial de sécurité sociale.

9. Ce programme met l'accent sur le principe de flexibilité dans le travail, de manière à permettre aux

parents de prendre leur congé en plusieurs périodes brèves, ou en travaillant à temps partiel; les employeurs ont l'obligation de répondre aux besoins de leurs employés dans ce domaine des congés de maternité/paternité.

10. La loi en question garantit aux femmes enceintes et aux mères qui viennent d'accoucher une protection supplémentaire sur le lieu de travail en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'un soutien supplémentaire du Fonds de congé de maternité/paternité en cas d'incapacité à continuer à travailler dans certaines conditions. Tout congé pris dans le cadre de cette loi sur les congés parentaux s'inscrit dans le temps de travail au même titre que les périodes de vacances, l'ancienneté, les congés maladie, etc. Les parents continuent à payer les cotisations de retraite pendant leur congé, tandis que l'allocation complémentaire de l'employeur est assurée par le Fonds de congés.

11. Les parents ou étudiants au chômage ont droit à une allocation de naissance non transférable d'une durée pouvant aller jusqu'à trois mois, en liaison avec la naissance, l'adoption ou la tutelle d'un enfant, et outre un droit commun à une allocation de trois mois supplémentaires, pouvant être partagée par les parents ou versée à l'un des deux. De plus, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans, tout parent a droit à 13 semaines de congé parental sans solde, non transférable d'un parent à l'autre, et ce, soit d'une seule traite, soit en plusieurs périodes plus courtes, ou encore en travaillant à temps partiel. Les parents exerçant une activité professionnelle ont le droit de retrouver leur poste ou un poste comparable à la fin de leur congé, et ne peuvent pas être mis à l'écart au motif d'un congé, d'une grossesse ou d'un accouchement récent.

12. Tout employeur coupable d'une violation de cette loi est passible du paiement de dommages-intérêts. On espère, en Islande, que ces dispositions généreuses en matière de congé contribueront à réduire la lourde charge familiale des femmes, et à encourager leur participation accrue au marché du travail, y compris à des niveaux de gestion et de direction.

13. La loi contient également des dispositions visant à faciliter la conciliation des obligations familiales et professionnelles et à encourager ainsi l'acceptation des femmes en tant que membres à part entière de la population active, ainsi qu'un rôle accru des hommes en matière de tâches familiales. Un accent important a

été placé sur ce principe du partage des responsabilités, dans le cadre de trois séminaires et d'une conférence qui ont eu lieu en 2001 afin d'échanger les expériences dans ce domaine et de planifier l'avenir. En 2001, 80 % de l'ensemble des pères islandais ont pris au moins un mois de congé parental, et 14 % d'entre eux ont pris une période de congé plus longue; on prévoit le maintien de cette tendance. En dehors de la cellule familiale, les enfants de plus de six mois sont généralement suivis dans la journée, dans des institutions privées, par ce que l'on appelle des « mères de jour ».

14. Au sujet de l'article 6 de la Convention, M^{me} Gunnsteinsdóttir déclare que le Gouvernement islandais analyse le rôle des clubs de strip-tease en matière de traite des femmes et de prostitution, et que, en collaboration avec les syndicats, il étudie les moyens de réduire les activités de ces clubs. Le Gouvernement islandais participe à un groupe de travail dans ce domaine – groupe créé par le Conseil nordique des ministres en coopération avec les États baltes et la Fédération de Russie.

15. En ce qui concerne les femmes dans la vie publique (art. 7 de la Convention) et dans les services diplomatiques (art. 8), elle fait observer qu'en septembre 1998, le Ministre des affaires sociales a nommé, pour une période de cinq ans, un comité chargé de contribuer au développement de la participation des femmes à la vie politique. Aux élections de 1999, le pourcentage de femmes députées au Parlement est passé de 25 à 35 %; de plus, le comité en question travaille actuellement à l'augmentation du nombre d'élues locales – dont le pourcentage actuel, issu des élections locales du printemps 2002, n'est que de 28,5 %. Dans la capitale du pays, Reykjavik, la représentation des hommes et des femmes est à peu près égale à la plupart des niveaux. Ces dernières années, des efforts particuliers ont été déployés en vue d'accroître la participation des femmes à la carrière diplomatique, et, en 1998-1999, le Ministère des affaires étrangères a recruté des femmes jusqu'à hauteur de 50 % de l'ensemble des nouveaux postes pour lesquels était requis un diplôme universitaire; d'autre part, des efforts particuliers ont été également déployés en vue de recruter des femmes dans le cadre de projets spéciaux dans des régions telles que le Kosovo – et ce, en coopération avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) – ou l'Afrique.

16. Se référant ensuite à l'article 10 de la Convention, M^{me} Gunnsteinsdóttir déclare qu'au début du mois de mars 1998, le Ministre de l'éducation, des sciences et de la culture a lancé une nouvelle politique, ambitieuse, dans l'enseignement primaire et secondaire, afin de répondre aux besoins de chaque élève, garçon ou fille, par l'application de méthodes pédagogiques très diverses et l'offre de possibilités similaires aux garçons et aux filles en vue de leur future participation à la vie économique du pays, de la création d'une famille et d'un engagement dans la collectivité.

17. Au niveau universitaire, 60,9 % des nouveaux étudiants inscrits sont des femmes – lesquelles représentent en moyenne plus de 50 % des étudiants dans la plupart des filières, à l'exception des études d'ingénieur, d'économie et d'informatique. Cependant, un programme a été entrepris à partir de septembre 2000, afin d'encourager les femmes à choisir des disciplines où les hommes étaient traditionnellement prédominants – en particulier les technologies de l'information et de la communication et l'ingénierie –, et d'encourager également les hommes à s'engager, de leur côté, dans des filières qui étaient traditionnellement l'apanage des femmes; ce programme visait ainsi à éliminer les rôles stéréotypés des hommes et des femmes dans le cadre de l'éducation, et à réduire l'écart des salaires entre hommes et femmes. D'autre part, la loi sur l'égalité entre les sexes a exigé la création d'un enseignement sur ces questions d'égalité, à tous les niveaux du système éducatif, et mis l'accent sur la nécessité d'une formation égale des deux sexes.

18. La loi sur l'égalité entre les sexes a également octroyé aux femmes les mêmes droits que ceux des hommes sur le marché du travail. En 2000, le pourcentage de femmes âgées de 16 à 74 ans et actives sur le marché du travail avait augmenté – jusqu'à atteindre 79 % (contre 88 % pour les hommes) –, et seules les femmes âgées de 55 à 74 ans accusaient un recul dans ce domaine (en 2000, 52 % de femmes de ces tranches d'âge étaient actives sur le marché du travail, contre 60 % en 1995). En Islande, la journée de travail est longue, et les heures supplémentaires sont un phénomène courant; les femmes travaillent en moyenne 44 heures par semaine à plein temps, et 24 heures par semaine à temps partiel (contre respectivement 54 heures et 24 heures pour les hommes); le taux de chômage des femmes a baissé

entre 1998 (3,3 %) et 2001 (1,9 %) – les chiffres correspondants pour les hommes étant de 2,3 % en 1998 et 1 % en 2001. Des efforts particuliers ont été déployés en vue d'élargir les possibilités d'emploi pour les femmes, de stimuler l'emploi dans les zones rurales et de développer l'accès des femmes au capital. Quant à l'écart des salaires entre les femmes et les hommes, les chiffres établis par les collectivités locales ont indiqué un différentiel de 10 à 16 % au détriment des femmes. Par ailleurs, la loi sur l'égalité entre les sexes définit et interdit le harcèlement sexuel, et exige des employeurs et des autorités éducatives des mesures préventives.

19. Un rapport relatif à la santé des femmes en 2000, et fondé sur les conclusions d'une commission spéciale, est actuellement à l'étude au Ministère de la santé. Le Gouvernement islandais s'est efforcé de trouver des solutions efficaces au problème de la violence à l'égard des femmes, ainsi que des moyens de protéger les victimes, de sanctionner les agresseurs et de prévenir les récidives dans ce domaine. Des mesures particulières ont été également adoptées en vue de prendre en compte les déclarations d'enfants victimes de violences – lesquels sont souvent des filles. Un Centre spécial destiné aux enfants a été créé par le Ministère des affaires sociales; tous les types de services – y compris les conseils de spécialistes – y sont regroupés.

20. En 2001, 32 cas de délits de nature sexuelle ont fait l'objet d'une instruction, et il a été prononcé 11 mises en accusation; la plupart de ces affaires sont en cours de jugement. Aux termes du Code pénal islandais, la sanction en cas de viol est de 1 à 16 ans d'emprisonnement – la peine moyenne étant de 18 à 24 mois. La sévérité de la peine moyenne pour viol s'est accrue depuis la décision récente de la Cour suprême d'imposer une peine de quatre ans et demi d'emprisonnement.

21. En ce qui concerne la situation dans les zones rurales, M^{me} Gunnsteinsdóttir déclare qu'en décembre 2000, sur une population totale islandaise de 283 000 habitants, 38 % de personnes – également réparties entre les hommes et les femmes – vivaient en zone rurale, à l'extérieur de la région liée à la capitale du pays. Dans le nord-ouest du pays, un consultant en matière d'égalité de statut a pu organiser avec succès des projets, des programmes éducatifs et des enquêtes, et offrir également des conseils individuels, dans le but d'améliorer la condition des femmes rurales et de

développer leurs possibilités d'emploi à l'extérieur de leur foyer. S'inspirant de cette première réussite, le Ministère des affaires sociales et l'Institut de développement régional s'appêtent à nommer d'autres consultants chargés de veiller à l'égalité dans d'autres régions rurales.

22. En dépit de tous ces progrès, de nouveaux efforts sont nécessaires en vue de promouvoir une égalité pleine et entière des femmes islandaises. Dans le cadre du nouveau Plan d'action pour la période 2002-2006, élaboré par le Centre pour l'égalité entre les sexes, il est mis encore davantage d'accent sur cette action égalitaire, et sur le développement de la participation des hommes dans ce domaine.

23. **La Présidente** remercie le Gouvernement islandais des réponses concrètes qu'il a apportées à l'ensemble des problèmes définis, et le félicite de son travail très fiable en matière de rapports. Les quatrième et cinquième rapports périodiques de l'Islande contiennent de nombreuses informations très appréciables. De plus, la Présidente félicite le Gouvernement islandais d'avoir ratifié le Protocole facultatif à la Convention et prend acte de l'intention des autorités islandaises de ratifier également l'amendement à l'article 21.

24. **M. Melander** déclare qu'à sa connaissance, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes n'a pas force de loi en Islande – pays qui a une double approche vis-à-vis des accords internationaux et considère que la Convention européenne des droits de l'homme est le seul instrument international ayant un caractère contraignant pour l'Islande. D'autres États européens parties ont déjà affirmé que la Convention européenne des droits de l'homme était le seul instrument international contraignant sur leur territoire, dans la mesure où ces pays sont membres de l'Union européenne. Cependant, ce n'est pas le cas de l'Islande, puisque celle-ci n'est pas membre de l'UE. Par conséquent, il serait utile de savoir sur quels motifs repose la décision de l'Islande de considérer la Convention européenne des droits de l'homme comme un instrument applicable dans le pays – contrairement à d'autres conventions et textes internationaux.

25. Les dispositions constitutionnelles garantissant l'égalité n'ont pas été incorporées dans la législation nationale islandaise, et ne sont donc pas applicables dans le pays. M. Melander demande donc instamment

au Gouvernement islandais d'intégrer à la législation nationale au moins une définition claire et précise de la discrimination à l'égard des femmes. De la même manière, les décisions du Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes ne sont pas contraignantes, y compris dans les cas où l'État islandais est l'employeur. Étant donné l'existence de tribunaux spéciaux en Islande, M. Melander se demande si le Gouvernement islandais pourrait envisager de doter de pouvoirs judiciaires les instances chargées d'examiner les doléances, afin de rendre l'application de leurs décisions obligatoire.

26. **M^{me} Schöpp-Schilling** félicite le Gouvernement islandais des efforts déployés en vue de la mise en œuvre des recommandations précédentes du Comité – notamment en ce qui concerne les écarts de salaires. En Islande, comme dans d'autres pays nordiques, le processus de réduction de l'écart des salaires a trop traîné en longueur. On peut donc se poser la question de la nécessité d'un nouveau projet pilote dans ce domaine, après une première période qui a duré 15 ans. Des précisions seraient les bienvenues en ce qui concerne le programme d'évaluation en matière d'emploi mis en place par le Ministère des affaires sociales, afin de déterminer notamment si ce projet recouvre l'ensemble du secteur public, ainsi que la nature des contrats conclus avec les syndicats. M^{me} Schöpp-Schilling souhaite également savoir si les salaires des femmes ont augmenté et celui des hommes baissé, et connaître les calendriers et objectifs fixés dans ce domaine.

27. En outre, il serait utile de savoir si la loi garantit à tous les enfants une place dans les jardins d'enfants, et si une formation aux questions d'égalité entre les sexes est dispensée aux femmes qui assurent la garde des enfants pendant la journée (ou « mères de jour »).

28. L'oratrice aimerait également savoir si, dans le cadre de la nouvelle législation sur les ressortissants étrangers, la persécution fondée sur le sexe fait désormais partie des critères d'octroi éventuel de l'asile.

29. **M^{me} Goonesekere** se dit impressionnée par les efforts déployés par l'Islande en matière d'application de la Plateforme d'action de Beijing et des recommandations du Comité. Elle demande si un particulier peut déposer directement auprès d'un tribunal une plainte relative à un acte de discrimination, en évitant l'étape du Comité chargé

d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes, si, au contraire, tous les cas de discrimination doivent être obligatoirement soumis au préalable à ce comité, si les femmes plaignantes ont accès à une assistance juridique, et si les tribunaux invoquent les dispositions de la Convention dans leurs arrêts.

30. **M^{me} Goonesekere** se demande d'autre part si la liste spéciale de femmes candidates aux élections constitue en quelque sorte un parti de coalition, si tous les partis politiques ont l'obligation de présenter des femmes candidates, et pour quelle raison il n'existe pas, en Islande, de système de quotas en faveur de la participation des femmes aux conseils d'administration et instances dirigeantes.

31. En réponse à une question sur la discrimination dans la profession d'enseignant, le Gouvernement islandais a déclaré que l'écart des salaires entre les hommes et les femmes correspondait à une pratique traditionnelle. L'oratrice demande si les autorités islandaises savent précisément si, dans les cas où le mérite est l'élément majeur pour le recrutement et la promotion, les femmes bénéficient ou non de cette approche, d'une manière générale.

32. L'approche du Gouvernement islandais face au problème de la violence à l'égard des femmes consiste principalement à fournir un hébergement et des soins aux victimes. Cependant, M^{me} Goonesekere souhaite connaître les mesures que les autorités islandaises comptent prendre pour renforcer les règles et les sanctions dans ce domaine, en particulier dans les cas de viol. Elle souhaite également savoir pour quelles raisons le nombre de femmes islandaises poursuivant en justice des hommes ayant commis des actes de violence à leur égard est si peu élevé, et si, dans ce domaine, des recherches pertinentes ont été entreprises.

33. **M^{me} Livingstone Raday** se dit encouragée par les efforts des autorités islandaises en vue d'améliorer la condition de la femme – et notamment par l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre les sexes et la création du Conseil pour l'égalité entre les sexes – tout en partageant les appréhensions de M^{mes} Goonesekere et Schöpp-Schilling. En outre, M^{me} Livingstone Raday félicite le Gouvernement islandais d'avoir établi des dispositions relatives au harcèlement sexuel, d'une part, et aux congés parentaux, de l'autre; elle note également avec satisfaction que 80 à 90 % des pères islandais prennent un congé parental à la naissance de leurs enfants, et que cela constitue un changement

radical, qui devrait permettre aux femmes de participer de manière plus active à la vie économique et sociale du pays.

34. Bien que le système islandais des retraites indique une certaine sensibilité aux droits des femmes, M^{me} Livingstone Raday craint que le passage à un processus par lequel les allocations versées aux travailleurs seront proportionnelles à leurs contributions ou cotisations ne porte atteinte à la situation des femmes, dans la mesure où celles-ci effectuent moins d'heures de travail que les hommes, en règle générale. En outre, la tendance à passer à un système de retraites actuarielles et la réduction des pensions de réversion versées aux conjoints survivants pourraient également porter atteinte au niveau des retraites des femmes. M^{me} Livingstone Raday remet vivement en cause la notion de responsabilité individuelle des femmes en ce qui concerne leurs retraites, dans la mesure où cela ne tient aucun compte de la réalité du rôle des femmes sur le marché du travail. L'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie économique et en matière d'emploi ne peut pas encore être atteinte.

35. L'oratrice souhaite savoir si les conclusions de l'étude de 1994 sur l'écart des salaires sont toujours valables – notamment le différentiel de 11 % au détriment des femmes, à travail et facteurs égaux –, et connaître les résultats de l'étude réalisée dans ce même domaine, en 1999, par le Ministère des affaires sociales. À la suite de ces deux études, a-t-on pris des mesures juridiques en vue d'ajuster cet écart des salaires? L'oratrice souhaite également savoir quelles nouvelles mesures pourraient être prises afin de remédier à cette discrimination, et pour quelles raisons cette nouvelle action n'a pas encore été entreprise.

36. M^{me} Gunnsteinsdóttir (Islande) déclare que la politique du Gouvernement islandais n'est pas d'appliquer directement les dispositions du droit international; elle consiste plutôt à incorporer ces mesures dans une législation nationale spécifique. Cependant, le Ministère des affaires sociales a envisagé la possibilité de mettre en œuvre le contenu intégral de la Convention, en intégrant ces dispositions dans une loi particulière dont il assumerait l'élaboration. Cela dit, le Gouvernement islandais a néanmoins garanti l'inscription des articles de la Convention dans la législation nationale : un exemple en est d'ores et déjà la loi sur l'égalité entre les sexes.

37. Évoquant ensuite la question soulevée au sujet du Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes, M^{me} Gunnsteinsdóttir déclare que les quelques tribunaux spéciaux qui existent en Islande peuvent examiner les conclusions de tout comité, quel qu'il soit, et faire appliquer les décisions qu'ils auront prises dans ce domaine.

38. M^{me} Bjarnasdóttir (Islande) déclare que le fait que les décisions du Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes ne soient pas applicables – y compris dans les cas où l'État est l'employeur – est, de toute évidence, un sujet de débat et de polémique. Cependant, la quasi-totalité des décisions non contraignantes prises par ce comité au cours de l'année écoulée ont conduit à des contrats de travail satisfaisants pour les salariés, et quelques cas seulement ont dû être soumis à un tribunal.

39. L'oratrice partage le sentiment d'urgence exprimé par M^{me} Schöpp-Schilling. En effet, un certain nombre d'enquêtes ont été effectuées dans les années 90 et ont indiqué un écart de salaires d'environ 8 à 16 %, dans le secteur public – écart fondé uniquement sur l'appartenance au sexe féminin. À cet égard, la capitale du pays, Reykjavik, a montré la voie en créant un instrument d'évaluation des emplois indépendant de toute considération liée au sexe des personnes – instrument inspiré d'un modèle britannique; d'autres pouvoirs locaux islandais ont suivi l'exemple de Reykjavik. Cinquante syndicats ont signé un contrat relatif à l'utilisation de cet instrument, à compter de décembre 2002. Ce processus ne va pas conduire à une réduction des salaires, mais va, au contraire, contribuer à corriger l'écart des rémunérations entre hommes et femmes.

40. M^{me} Gunnsteinsdóttir (Islande) souligne que l'on a conçu toute une série de spots télévisuels destinés à sensibiliser davantage les femmes à la valeur qu'elles peuvent avoir sur le marché du travail. D'autre part, le Gouvernement islandais espère que, grâce à la nouvelle loi sur les congés parentaux et au fait que les parents commencent à se partager à égalité le soin et l'éducation des enfants, l'écart des salaires pourra disparaître.

41. M^{me} Bjarnadóttir (Islande) déclare qu'aux termes de la loi sur les services sociaux, les collectivités locales doivent offrir aux parents des services de crèche pour les enfants âgés de 2 à 6 ans, et que certaines collectivités proposent également ce type

de service pour les enfants de 1 à 2 ans. La formation destinée aux enseignants chargés d'enfants en bas âge et aux « mères de jour » comporte d'ores et déjà des cours de sensibilisation à l'égalité entre les sexes.

42. Ce que l'on a appelé la « Liste des femmes » a d'abord été un parti politique autonome; mais, lors des élections de 1999, cette formation s'est associée à d'autres partis afin de contribuer à un équilibre entre les candidats des deux sexes dans les listes des partis en question. Certains partis politiques ont établi des quotas informels en faveur de femmes candidates; mais cette démarche n'a jamais été officielle. En ce qui concerne les prochaines élections locales, certains partis ont l'intention d'établir la parité dans leurs listes de candidats.

43. Étant donné qu'à ce jour, les femmes professeurs d'université sont peu nombreuses et peu représentées au niveau le plus élevé de l'administration, les offres d'emploi pour des postes situés à ces niveaux sont désormais rédigées de manière à encourager la candidature des femmes, et une préférence sera accordée aux femmes, à qualifications égales avec les hommes.

44. **M^{me} Gunnsteinsdóttir** (Islande) déclare qu'il est possible de contourner l'étape du Comité chargé d'examiner les doléances en matière d'égalité entre les sexes et de soumettre directement à un tribunal les litiges relatifs à l'emploi. On peut également demander au Centre pour l'égalité entre les sexes une aide financière permettant de bénéficier d'une assistance juridique dans ce type de litige.

45. Il y a eu, en Islande, des débats très animés – en particulier dans les médias – au sujet des peines relativement légères prononcées dans les affaires de viol, et il est probable que les sanctions seront désormais plus sévères, étant donné que cela correspond aux attentes de la population.

46. **M^{me} Bjarnadóttir** (Islande) déclare que les droits à la retraite font également l'objet de préoccupations et de discussions au sein des syndicats et des mouvements de défense des droits de la femme. Bien que la législation islandaise stipule l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans ce domaine, la réalité est toute différente dans la mesure où les femmes âgées perçoivent des allocations d'un montant inférieur.

47. **M^{me} Ferrer Gomez** déclare que la loi sur l'égalité entre les sexes constitue une évolution très

positive, qui va permettre une redéfinition des rôles respectifs des hommes et des femmes. L'oratrice demande davantage d'informations sur l'éducation et les programmes de formation aux questions d'égalité entre les sexes. Elle souhaite également connaître le pourcentage exact de femmes employées à plein temps. Des statistiques actualisées au sujet de la pauvreté seraient également utiles, de même que des informations sur le nombre de ménages gérés par des femmes et se situant en dessous du seuil de pauvreté.

48. **M^{me} Gaspard**, notant que l'Islande a été le premier pays au monde à accorder tous les droits civils aux femmes, déclare qu'il est surprenant de constater la persistance d'une discrimination à l'égard des femmes en matière de participation à la vie politique. Il serait intéressant d'entendre l'analyse de la délégation islandaise au sujet des raisons de cette sous-représentation des femmes en politique et au niveau des postes de décision, de tout programme visant à traiter ce problème, et des résultats d'éventuelles mesures temporaires spéciales. **M^{me} Gaspard** souhaite également savoir si les partis politiques bénéficient de crédits publics.

49. **M^{me} Tavares da Silva** se déclare impressionnée par l'accent mis sur le rôle et l'engagement des hommes dans le sens de l'instauration de l'égalité entre les sexes, ainsi que par le pourcentage élevé d'hommes ayant eu recours au congé de paternité. Elle se demande par ailleurs si l'augmentation du nombre de femmes candidates à des postes d'élues résulte véritablement de la création du parti dit « Liste des femmes », et quelles sont les réactions de l'opinion publique à ce processus.

50. **M^{me} Tavares da Silva** considère qu'il y a une certaine contradiction entre une réussite assez importante des femmes dans les études scolaires et universitaires et leur rôle relativement subalterne sur le marché du travail. La conciliation d'une vie professionnelle et des tâches familiales est difficile dans de nombreux pays, et l'oratrice souhaite savoir si, en Islande, les employeurs sont disposés à accepter les solutions proposées, à savoir, notamment, la flexibilité des horaires de travail et le partage des postes. Il serait également utile de savoir de quelle manière les autorités islandaises répondent à la nécessité d'une plus grande offre de crèches et de garde des jeunes enfants. Elle souhaite enfin savoir si le programme d'action relatif à l'égalité entre les sexes, et mentionné au paragraphe 18 du rapport, est ventilé dans

l'ensemble des ministères, et si une stratégie coordonnée a été élaborée.

51. **M^{me} Shin** déclare, au sujet de la violence à l'égard des femmes, qu'elle souhaite connaître les résultats du séminaire du « Comité des hommes » contre la violence, ainsi que le contenu des programmes de traitement des hommes violents – programmes axés sur le changement de comportement de ces hommes. M^{me} Shin se demande notamment s'il est proposé aux fonctionnaires de police une formation relative aux problèmes de violence à l'égard des femmes. Elle souhaite également davantage d'informations sur toute stratégie visant à modifier le point de vue et les valeurs de la population au sujet de la violence à l'égard des femmes.

52. **M^{me} Bjarnadóttir** (Islande) déclare que son pays met considérablement l'accent sur l'éducation et la formation visant à sensibiliser la population au problème de l'égalité entre les sexes et à instaurer celle-ci, et que de nombreuses instances proposent des cours et des matériels pédagogiques dans ce domaine – notamment le Gouvernement, le Centre pour l'égalité entre les sexes, les universités et les entreprises privées. En outre, dans le cadre d'un nouveau plan du Ministère de l'éducation, des cours de « formation à la vie » sont proposés à tous les niveaux du système éducatif; il s'agit de préparer les élèves à leur future vie quotidienne et professionnelle, mais aussi de les sensibiliser à la question de l'égalité entre les sexes et à d'autres aspects de l'éducation relative aux droits de l'homme.

53. Le travail à temps partiel n'est pas un phénomène nouveau en Islande, en partie du fait que l'économie islandaise a longtemps reposé de manière importante sur la pêche et l'agriculture. Dans le secteur agricole, les hommes travaillaient généralement à plein temps, et les femmes à temps partiel – souvent du fait que les femmes exerçaient une autre activité à temps partiel en dehors de l'exploitation agricole. D'autre part, dans les petits ports de pêche, le travail était généralement saisonnier, et les hommes passaient traditionnellement la plus grande partie de leur temps en mer, tandis que les femmes s'occupaient du foyer, tout en travaillant à temps partiel.

54. Comme dans de nombreux autres pays, un pourcentage élevé des pauvres est constitué par les mères célibataires et les femmes âgées. Cependant, il est offert une aide importante aux femmes et aux

hommes à bas revenus : les pouvoirs locaux leur accordent directement une aide financière, et peuvent également leur fournir un logement ou une aide au logement. Les « Centres d'éducation des femmes » ont été spécifiquement créés pour répondre aux besoins des femmes au chômage ou rencontrant d'autres types de difficultés. Quelque 80 % des femmes ayant suivi des cours dans ces centres trouvent ensuite un emploi, ou poursuivent des études, et environ 90 % d'entre elles déclarent que ces cours ont eu un effet positif sur leur vie.

55. **M^{me} Gunnsteinsdóttir** (Islande) déclare qu'un centre spécial a également été créé en 2001 pour les femmes et les hommes de plus de 18 ans – y compris les jeunes mères – n'ayant pas achevé leur scolarité et étant au chômage ou confrontés à d'autres difficultés sociales. Ce centre doit permettre à ces hommes et ces femmes d'identifier leurs capacités et de prendre des décisions quant à leur avenir.

56. En réponse à M^{me} Gaspard, M^{me} Gunnsteinsdóttir déclare que des efforts sont déployés en vue de parvenir à une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions et à l'élaboration des politiques, et que des progrès ont déjà été accomplis dans cette direction; ainsi, on peut noter un nombre accru de députées, élues lors des dernières élections législatives. Et l'on espère également un nombre accru d'élues locales lors des prochaines élections municipales du printemps 2002.

57. **M^{me} Bjarnadóttir** (Islande) souligne que le nombre de femmes occupant un poste de responsabilité dans les instances nationales et locales n'est pas aussi important que ce que l'on pourrait espérer dans ce domaine, et qu'une commission a été créée en vue de déterminer dans quelle mesure la question de l'égalité entre les sexes est prise en considération à tous les niveaux de la planification et de l'élaboration des politiques, nationales comme locales. Certains progrès ont été réalisés grâce à ce processus d'investigation. Conformément à l'article 4 de la Convention, les offres d'emploi sont rédigées de manière à encourager particulièrement la candidature des femmes. Quant aux partis politiques, ils sont effectivement financés par des fonds publics, et doivent, par conséquent, respecter la loi sur l'égalité entre les sexes.

58. En réponse à M^{me} Tavares da Silva, M^{me} Bjarnadóttir déclare que l'« Alliance des femmes » a été créée à une époque où l'on comptait peu de

femmes députées au Parlement ou élues locales. Il est généralement reconnu que l'« Alliance des femmes » a été une réussite, tout d'abord du fait que de nombreuses femmes membres de ce mouvement ont pu obtenir un poste au sein d'instances gouvernementales nationales ou locales, et, en second lieu, du fait que l'existence de ce mouvement a encouragé d'autres partis politiques à promouvoir les femmes. Un exemple de cette réussite est le fait que la mairie de Reykjavik est dirigée par une femme depuis 1994 – une femme qui a d'abord été membre de l'administration municipale, par le biais de son appartenance à l'« Alliance des femmes », et a veillé à ce que les femmes constituent 50 % du personnel dirigeant et des comités ou commissions de cette administration. Finalement, le mouvement de l'« Alliance des femmes » a jugé bon de fusionner avec deux autres partis politiques afin de contribuer à inscrire la question de l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs de la vie politique.

59. Chaque ministère est doté d'un « coordonnateur de l'égalité entre les sexes », chargé principalement de veiller à l'application du principe d'égalité au sein du ministère en question et de l'ensemble de ses organes subordonnés. Ces coordonnateurs d'égalité participent également de manière active à la mise en œuvre du programme d'action quadriennal élaboré par le Centre pour l'égalité entre les sexes. Enfin, la nouvelle loi sur l'égalité entre les sexes met également un accent très marqué sur l'importance de l'instauration d'une telle égalité.

60. **M^{me} Gunnsteinsdóttir** (Islande), déclare, en réponse à une question de M^{me} Tavares da Silva, que des programmes de flexibilité des horaires de travail ont été appliqués avec succès dans les ministères et d'autres institutions. D'autre part, l'adoption de la loi sur l'égalité entre les sexes, qui contient une disposition spécifiquement consacrée à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, et la loi sur les congés de maternité/paternité et parentaux ont également conduit à un débat, dans le secteur privé, sur cette question de la flexibilité du travail. À Reykjavik, un certain nombre d'entreprises privées ont participé au projet intitulé « Vers l'équilibre entre les femmes et les hommes », soutenu par l'Union européenne – projet qui a révélé que cette flexibilité du travail avait véritablement aidé les entreprises à rester compétitives. Toutefois, l'offre de crèches et de garderies reste insuffisante – la demande s'étant révélée, dans ce

domaine, très supérieure aux prévisions –, si bien que toutes les collectivités locales du pays s'efforcent de résoudre ce problème.

61. **M^{me} Bjarnadóttir** (Islande) souligne que, dans le cadre du système en vigueur à l'époque de la rédaction du rapport périodique, le « Bureau de l'égalité entre les sexes » était subordonné au « Conseil pour le statut d'égalité ». Mais, aux termes de la loi sur l'égalité entre les sexes, ces deux instances sont désormais indépendantes l'une de l'autre, et ont été rebaptisées. Ainsi, le « Conseil pour le statut d'égalité » est devenu le « Conseil de l'égalité entre les sexes » – lequel se concentre essentiellement sur les problèmes qui se posent sur le marché du travail; quant à l'ancien « Bureau de l'égalité entre les sexes », il est désormais connu sous le nom de « Centre pour l'égalité entre les sexes » et s'est vu confier un mandat plus large, à savoir la promotion de l'égalité dans toutes les sphères de la société.

La séance est levée à 13 heures.