



Conseil économique et social

Distr. générale
28 mars 2011
Français
Original: anglais

Comité des droits économiques, sociaux et culturels

Application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Quatrième rapport périodique présenté par les États parties
en vertu des articles 16 et 17 du Pacte

Islande*

[19 janvier 2010]

* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition avant d'être envoyé aux services de traduction de l'Organisation des Nations Unies.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Observations générales.....	1–14	3
II. Informations se rapportant aux diverses dispositions des première, deuxième et troisième parties du Pacte.....	15–250	5
Article premier	15	5
Article 2.....	16–19	5
Article 3.....	20–70	6
Articles 4 et 5	71	15
Article 6.....	72–92	16
Article 7.....	93–111	20
Article 8.....	112	24
Article 9.....	113–115	24
Article 10.....	136–201	31
Article 11.....	202–206	43
Article 12.....	207–218	44
Articles 13 et 14	219–227	47
Article 15.....	228–250	48

I. Observations générales

1. L'on trouvera ci-après une description générale des changements intervenus en ce qui concerne les principales lois et la pratique touchant les droits économiques, sociaux et culturels depuis que l'Islande a soumis son troisième rapport périodique sur l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en septembre 2001.
2. En l'absence d'informations spécifiques en sens contraire, les informations de caractère général qui ont été fournies dans le rapport initial en ce qui concerne l'Islande, sa population et son système juridique, le pouvoir de déterminer si les droits de l'homme ont été violés et l'applicabilité des conventions internationales relatives aux droits de l'homme en droit interne demeurent valables.
3. Dans la mesure où la législation et la pratique juridique concernant l'application du Pacte n'ont pas changé depuis que l'Islande a présenté son dernier rapport au Comité des droits économiques, sociaux et culturels, il y aura lieu de se référer au troisième rapport périodique ou aux rapports antérieurs du Gouvernement islandais.
4. S'agissant des observations finales formulées par le Comité le 23 mai 2003 (E/C.12/1/Add.89) à la suite de son examen du troisième rapport périodique de l'Islande, l'on trouvera une réponse aux préoccupations et aux suggestions exprimées par le Comité dans le contexte de l'examen des articles pertinents du Pacte.

Protection constitutionnelle des droits économiques, sociaux et culturels

5. Comme indiqué dans le deuxième rapport périodique de l'Islande, la loi constitutionnelle n° 97/1995 a apporté en 1995 d'importants amendements aux dispositions relatives aux droits de l'homme de la Constitution islandaise. Il y a lieu de se référer à ce propos au paragraphe 4 du deuxième rapport périodique, où sont énumérés les nouveaux droits garantis par la Constitution et les modifications apportées à la protection des droits existants ainsi qu'aux paragraphes 3 à 8 du troisième rapport périodique, où, entre autres, sont expliqués en détail les articles 65, 75 et 76 de la Constitution. L'on trouvera ci-après d'autres explications concernant la protection constitutionnelle des droits économiques, sociaux et culturels.

Application du Pacte dans le système juridique islandais

6. Comme indiqué au paragraphe 4 du deuxième rapport périodique de l'Islande, la loi constitutionnelle n° 97/1995 a apporté en 1995 d'importants amendements aux dispositions relatives aux droits de l'homme de la Constitution islandaise. Ces amendements ont notamment eu pour effet de modifier les dispositions applicables aux droits économiques, sociaux et culturels et d'étendre la protection constitutionnelle à de nouveaux droits inspirés, pour une large part, de ceux qui sont reflétés dans des conventions internationales relatives aux droits économiques, sociaux et culturels comme la Charte sociale européenne et le Pacte. L'exposé des motifs du projet de loi correspondant se réfère clairement au Pacte comme étant l'un des principaux instruments devant guider l'interprétation de la Constitution, ce qui établit un lien direct entre la Constitution et le Pacte.

7. Bien que le Pacte n'ait pas force de loi en droit interne, il y a lieu de souligner qu'étant donné que toute personne peut invoquer ses droits constitutionnels devant la magistrature, elle a un recours judiciaire en cas de violation des droits économiques, sociaux et culturels qui sont protégés par la Constitution. Toute décision administrative contraire aux dispositions de la Constitution relatives aux droits de l'homme est annulée par les tribunaux islandais, ce qui peut donner droit à indemnisation à la personne ayant subi un préjudice de la décision attaquée. En outre, la magistrature islandaise n'applique pas les lois

contraires aux dispositions des droits de l'homme de la Constitution, même si lesdites lois ne sont pas formellement annulées. En pareil cas, toute personne s'étant vu dénier ses droits du fait d'une telle loi a également droit à réparation.

8. Bien que, comme indiqué ci-dessus, le Pacte n'ait pas directement force de loi dans le système juridique islandais et que son incorporation en droit interne ne soit pas prévue à l'heure actuelle, le Pacte a gagné en effectivité et toute personne dont les droits constitutionnels ont été violés peut tenter un recours devant la justice.

9. L'influence du Pacte dans le système juridique islandais est illustrée par les références à ses dispositions que contiennent les décisions judiciaires nationales. L'application accrue qui est faite du Pacte dans le système juridique islandais a été expliquée en détail aux paragraphes 8 à 12 du dernier rapport périodique de l'Islande, et cette tendance, qui témoigne de la conscience accrue qu'a la société islandaise de ses droits sociaux, économiques et culturels, s'est maintenue.

10. Dans un arrêt rendu le 14 novembre 2002, la Cour suprême de l'Islande a considéré qu'une loi promulguée afin de mettre un terme à une grève sur le marché du travail était en partie contraire à l'article 74 de la Constitution, qui protège le droit d'association. Le jugement rendu par le tribunal de district, que la Cour suprême a confirmé par référence dans son raisonnement, contient une mention directe du Pacte et des autres obligations internationales touchant l'interprétation des dispositions pertinentes de la Constitution.

11. Le 16 octobre 2003, la Cour suprême a rendu un arrêt dans une affaire se rapportant à un arrêt précédent en date du 19 décembre 2000, qui est décrit au paragraphe 9 du troisième rapport périodique de l'Islande. En bref, la Cour suprême a décidé qu'une nouvelle loi réduisant les prestations de la sécurité sociale auxquelles pouvaient prétendre les personnes handicapées constituait une violation du droit aux prestations sociales minimum garanti à l'article 76 de la Constitution, tel qu'interprété à la lumière de l'article 9 du Pacte. La Cour avait considéré en conséquence que la réduction des prestations était inconstitutionnelle. Dans l'affaire ayant donné lieu à son arrêt de 2003, la Cour était appelée à déterminer si une nouvelle loi, promulguée après le prononcé de l'arrêt de 2000, qui avait introduit des dispositions restreignant avec effet rétroactif le droit à des prestations de sécurité sociale, était contraire à l'article 72 de la Constitution protégeant le droit de propriété. La Cour a décidé que les nouvelles dispositions étaient contraires à la Constitution.

12. Les amendements apportés à la Constitution et la pratique judiciaire ont beaucoup sensibilisé la société islandaise aux droits de l'homme. Ainsi, le peuple islandais est toujours mieux informé de ses droits et de la possibilité de les faire valoir devant les tribunaux islandais et les organes internationaux chargés de contrôler l'application des traités relatifs aux droits de l'homme.

Aperçu des principaux amendements apportés à la législation

13. Plusieurs amendements importants ont été apportés à la législation en vigueur depuis la présentation du troisième rapport périodique. On trouvera ci-après un aperçu des amendements les plus importants, lesquels sont cependant examinés plus en détail sous la rubrique des dispositions correspondantes du Pacte.

- a) Loi n° 10/2008 sur l'égalité des sexes;
- b) Loi n° 55/2006 sur les mesures relatives au marché de l'emploi;
- c) Loi n° 97/2002 sur le droit au travail des ressortissants étrangers;
- d) Loi n° 139/2005 sur les agences de travail temporaire;
- e) Loi n° 45/2007 sur les droits et obligations des entreprises étrangères qui affectent temporairement les travailleurs en Islande;

- f) Loi n° 54/2006 sur l'assurance chômage;
- g) Loi n° 90/2005 sur le congé de maternité/de paternité et le congé parental;
- h) Loi n° 22/2006 sur les prestations aux parents d'enfants souffrant de maladies chroniques ou gravement handicapés;
- i) Loi n° 80/2002 sur la protection de l'enfance;
- j) Loi n° 40/2007 sur les services de santé.

14. S'agissant des lois relatives aux affaires sociales, il y a lieu de se référer à la page d'accueil du Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale, à l'adresse <http://eng.felagsmalaraduneyti.is/legislation/>, où peut être consultée la traduction en anglais de certaines des lois mentionnées dans le présent rapport. En outre, plusieurs des lois concernant la santé et la sécurité sociale peuvent également être consultées, dans leur traduction en anglais, sur la page d'accueil du Ministère de la santé, à l'adresse <http://eng.heilbrigdisraduneyti.is/laws-and-regulations/>.

II. Informations se rapportant aux diverses dispositions des première, deuxième et troisième parties du Pacte

Article premier

15. Aucun amendement législatif ni aucune question particulière concernant cet article ne sont à signaler depuis la présentation du troisième rapport périodique.

Article 2

Protection contre la discrimination dans la jouissance des droits

16. On se reportera au paragraphe 16 du troisième rapport périodique et aux paragraphes 9 à 13 du deuxième rapport périodique de l'Islande. Comme il y est expliqué, l'article 65 de la Constitution islandaise pose le principe d'égalité, sans discrimination, en ce qui concerne la jouissance des droits prévus par le Pacte.

Observations concernant le paragraphe 20 des observations finales du Comité

17. Au paragraphe 20 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a regretté que l'Islande ne consacre que 0,16% de son produit intérieur brut (PIB) à la coopération internationale et l'a invitée à porter ce chiffre à 0,7%, comme recommandé par l'Organisation des Nations Unies.

18. La coopération internationale pour le développement est l'une des pierres angulaires de la politique étrangère de l'Islande et le Ministre des affaires étrangères a déclaré que l'Islande entendait être au nombre des pays dont l'aide publique au développement (APD), en proportion du PIB, est la plus élevée. Ces dernières années, le Gouvernement n'a cessé d'accroître le montant des ressources allouées à la coopération pour le développement, l'APD de l'Islande ayant doublé pendant la période 2003-2007. Le Parlement islandais a adopté le 17 septembre 2008 une nouvelle loi (loi n° 121/2008) visant à renforcer la coopération islandaise pour le développement.

19. En outre, l'Islande est en passe d'acquiescer la qualité de membre à part entière du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Article 3

20. Comme expliqué au paragraphe 17 du troisième rapport périodique de l'Islande, le droit islandais est fondé sur la base selon laquelle toutes les personnes sont égales au regard de la loi, quel que soit leur sexe. Ce principe général est consacré au paragraphe 2 de l'article 65 de la Constitution, qui se réfère expressément à l'égalité des sexes.

Nouvelle loi sur l'égalité entre les sexes

21. Une loi spécifique sur l'égalité entre les sexes est en vigueur en Islande depuis 1976.

22. En 2006, 30 ans s'étant écoulés depuis l'approbation de la première loi générale sur l'égalité des sexes en Islande, le Ministre des affaires sociales a nommé une commission chargée de revoir la loi n° 96/2000, qui est décrite aux paragraphes 18 à 20 du troisième rapport périodique de l'Islande. Les membres du comité ont été sélectionnés parmi tous les partis politiques alors représentés au Parlement et ont été investis de larges pouvoirs de réviser la loi. Le Comité s'est attaché tout particulièrement à consulter les ONG, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes qui s'intéressent à l'égalité entre les sexes. Le Comité a soumis en mars 2007 au Ministre des affaires sociales un projet de loi qui a été affiché sur le site web du Ministère de sorte que le public puisse le commenter. Le Ministre a déposé le projet de loi devant le Parlement à l'automne 2007 et une nouvelle loi sur l'égalité des sexes a été adoptée en février 2008 en tant que loi n° 10/2008.

23. La nouvelle loi a pour but de continuer à renforcer l'égalité entre les sexes et à garantir l'égalité des chances des hommes et des femmes. L'on espère que les nouvelles dispositions de la loi feront avancer la nation islandaise sur la voie d'une égalité accrue des hommes et des femmes. L'expérience tirée de l'application des textes en vigueur jusqu'alors avait fait apparaître en effet la nécessité d'adopter une loi plus rigoureuse concernant les droits et les obligations de ceux qui sont responsables de l'application dans la pratique du principe de l'égalité des sexes.

24. La nouvelle loi n'a pas modifié les structures de l'administration, mais le Centre pour l'égalité des sexes, le Conseil pour l'égalité des sexes et le Comité chargé de recevoir les plaintes de violations du principe d'égalité entre les sexes se sont vu accorder des pouvoirs accrus.

25. Le Centre pour l'égalité des sexes est un organisme public placé sous la tutelle du Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale qui est chargé d'administrer la législation relative à l'égalité entre hommes et femmes. Le Centre doit, entre autres, suivre l'application de la législation, mener une action d'éducation du public et diffuser des informations et fournir des services consultatifs en matière d'égalité des sexes aux différents organes, dont le Gouvernement, les autres organismes publics, les municipalités et le secteur privé. Le Centre est également chargé de suivre les faits nouveaux concernant l'égalité des sexes intervenus au sein de la collectivité ainsi que de formuler à l'intention du Ministre, du Conseil pour l'égalité des sexes et des autres organes administratifs des observations et des propositions touchant les mesures qui pourraient être adoptées pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes.

26. La nouvelle loi stipule expressément que le Centre pour l'égalité des sexes doit combattre la discrimination fondée sur le sexe en matière de salaires et les autres différences entre les sexes en rapport avec le marché de l'emploi. Le Centre a également pour mission d'accroître la participation des hommes aux activités visant à promouvoir l'égalité des sexes. Enfin, il doit faire fonction d'arbitre dans les différends relatifs à l'application de la loi pouvant lui être soumis.

27. Le Centre pour l'égalité des sexes est investi en vertu de la nouvelle loi d'un rôle de supervision accru et il dispose de pouvoirs plus larges de rassembler des informations

auprès de sociétés, d'institutions et d'associations lorsqu'il a des motifs suffisants de soupçonner que les dispositions de la loi ont été enfreintes. En pareils cas, le Centre doit déterminer s'il existe des raisons de soumettre la question au Comité chargé de connaître des plaintes relatives à la violation du principe de l'égalité des sexes. L'institution, société ou association en cause doit en pareilles circonstances communiquer au Centre toutes informations ou tous documents jugés nécessaires aux fins de l'enquête. S'il n'est pas donné suite dans un délai raisonnable à la demande du Centre, celui-ci peut imposer une astreinte jusqu'à ce que les informations et les documents demandés aient été présentés. Si le Centre décide que les informations ou documents en question constituent une preuve suffisante de violation de la loi, il peut demander à la Commission chargée de l'examen des plaintes d'examiner l'affaire. L'institution, société ou association en cause est informée par écrit de la décision prise. Ces nouveaux pouvoirs remplacent ceux, de caractère plus général, dont le Centre était investi en vertu du texte précédent, qui ne contenait pas de dispositions envisageant l'application de sanctions spéciales lorsque les informations demandées n'étaient pas fournies.

28. Une autre nouveauté introduite par la nouvelle loi est que le Centre pour l'égalité des sexes doit s'efforcer de transformer les idées que l'on se fait traditionnellement des sexes et d'éliminer les stéréotypes négatifs concernant les rôles des femmes et des hommes. Cette tâche a toujours été considérée comme d'une importance capitale si l'on voulait parvenir à l'égalité des sexes et est maintenant expressément visée par la loi sur l'égalité entre les sexes.

29. Le Comité chargé de connaître des plaintes en cas de violation du principe de l'égalité des sexes est un organe administratif indépendant composé de trois juristes désignés par la Cour suprême de l'Islande et nommés par le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale. Le Comité examine les affaires dont il est saisi concernant des violations alléguées de la loi sur l'égalité des sexes. Selon la nouvelle loi, ses décisions lient les parties, ce qui est une nouveauté positive, vu qu'aux termes de la loi précédente, le Comité pouvait seulement rendre un avis qui ne liait pas les parties. Cela donne manifestement aux décisions du Comité plus de poids qu'auparavant. Les parties peuvent en référer de la décision du Comité devant les tribunaux islandais. En pareils cas, le Comité peut décider de suspendre l'effet juridique de sa décision à la demande de l'une ou l'autre des parties.

30. Les nouvelles dispositions légales permettent aux plaignants de demander au Centre pour l'égalité des sexes de suivre l'application des décisions rendues par le Comité à la suite d'une plainte lorsque ses décisions ne sont pas respectées. Le Centre donne alors les instructions appropriées à la partie visée par la décision, pour lui ordonner de réparer, conformément à la décision rendue par le Comité, dans un délai raisonnable. Si ses instructions sont méconnues, le Centre peut décider d'imposer des astreintes à la partie intéressée jusqu'à ce que la décision en cause soit appliquée.

31. En outre, la loi permet au Comité chargé de l'examen des plaintes, après avoir consulté le plaignant, de soumettre l'affaire à l'arbitrage du Centre pour l'égalité des sexes. Cette procédure s'applique lorsqu'il apparaît possible de parvenir à un résultat plus rapidement sans enfreindre les droits du plaignant. Une autre disposition nouvelle permet au Comité d'exiger qu'une partie reconnue coupable d'avoir violé la loi soit condamnée à acquitter les frais encourus par le plaignant pour porter la question devant le Comité.

32. Aux termes de la nouvelle loi, chaque ministère est tenu de désigner un expert spécialisé dans l'égalité des sexes afin d'intégrer la problématique hommes-femmes aux domaines d'activités du ministère et des institutions qui en relèvent. La loi stipule que la transversalisation de la problématique hommes-femmes doit être respectée dans le contexte de toutes les activités de formulation des politiques et de planification réalisées au nom des ministères et des organismes publics. Le rôle des experts consiste à examiner les questions liées à l'égalité des sexes au travail et à suivre les questions qui se posent dans ce domaine dans l'action des ministères ou organismes publics placés sous leur tutelle. En outre, un

conseiller spécial pour l'égalité des sexes est chargé de suivre l'application des dispositions de la loi relative à l'éducation et à la formation, qui stipulent que les élèves et les étudiants, à tous les niveaux de l'enseignement, doivent recevoir une éducation concernant les questions liées à l'égalité des sexes, l'accent étant mis en particulier sur la participation égale des hommes et des femmes à la vie de la collectivité.

33. Selon la nouvelle loi, le Conseil pour l'égalité des sexes doit continuer d'opérer en tant que comité administratif relevant du Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale. Le Conseil comporte à l'heure actuelle 11 membres. Le président du Conseil est nommé par le Ministre, sans qu'une candidature doive lui être proposée. Deux représentants sont nommés conjointement par les syndicats, deux conjointement par les organisations d'employeurs et deux conjointement par l'Association féministe islandaise, la Fédération des associations féminines islandaises et l'Association islandaise de défense des droits des femmes, et un conjointement par l'Association des foyers féminins (*Samtök um kvennaathvarf*) et le Centre d'éducation et de conseil pour les victimes de violences sexuelles (*Stígamót*), un par le Centre d'études sur les femmes et la problématique hommes-femmes de l'Université de l'Islande, un par l'Organisation pour l'égalité des parents et un par l'Association des autorités locales islandaises.

34. La législation envisage une étroite collaboration entre le Conseil et le Centre pour l'égalité des sexes. L'une des attributions du Conseil consiste à donner des avis au Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale et au Directeur du Centre pour l'égalité des sexes concernant la formulation des politiques en matière d'égalité des sexes, l'accent devant être mis à cette fin sur l'égalité de statut des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi et la nécessité de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Le Conseil organise également un forum sur l'égalité des sexes avec le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale qui doit se tenir tous les deux ans. Ce forum est censé être une instance de discussion des questions touchant l'égalité des sexes, et l'un de ses objectifs est d'encourager un débat plus animé à ce sujet parmi le public et à tous les niveaux de la collectivité. Le premier forum a eu lieu en janvier 2009.

35. Afin de stimuler un débat plus dynamique à l'occasion du forum sur l'égalité des sexes, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale présente au début de chaque forum un rapport sur la situation en ce qui concerne les questions touchant l'égalité des sexes et leur évolution. Ce rapport porte sur des sujets extrêmement divers comme le marché de l'emploi et l'évolution de la discrimination fondée sur le sexe en matière de salaires; la situation des femmes et des hommes dans le domaine de l'emploi et leur participation à la vie des affaires en général; les subventions accordées par les organismes publics, ventilées en fonction du sexe du bénéficiaire; et la participation des hommes et des femmes à la vie politique et le ratio entre hommes et femmes au sein des comités et organes directeurs des organismes publics. En outre, la loi a confié au Conseil pour l'égalité des sexes le soin de veiller à ce qu'il soit établi et remis au Ministre un résumé des débats ayant eu lieu lors du forum. L'on espère que le forum deviendra ainsi une instance de communication concernant l'égalité des sexes entre les experts, les milieux politiques, les représentants du Gouvernement et les ONG qui s'occupent de ces questions.

36. Comme précédemment, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale déposera sans doute devant le Parlement un motion tendant à ce que celui-ci adopte une résolution concernant la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité des sexes pour les quatre prochaines années. Ce plan d'action sera formulé après que des propositions auront été reçues des autres ministères, ainsi que du Centre et du Conseil pour l'égalité des sexes, compte tenu également des discussions ayant eu lieu à l'occasion du forum sur l'égalité des sexes.

37. Le Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale et le Centre pour l'égalité des sexes attachent beaucoup d'importance à la nécessité d'informer et de mobiliser les autorités locales en matière d'égalité entre hommes et femmes. Les autorités locales doivent

continuer de nommer des comités pour l'égalité des sexes chargés de leur fournir des avis à ce sujet ainsi que de suivre et d'appliquer des mesures, y compris des mesures spéciales, afin d'assurer l'égalité de statut et de droits des hommes et des femmes au sein de chaque district. Ces comités doivent également élaborer des politiques et des plans d'action concernant l'égalité des sexes pour les quatre années suivantes. La nouvelle loi stipule en outre que chaque comité doit présenter tous les deux ans au Centre pour l'égalité des sexes un rapport décrivant la situation en ce qui concerne l'égalité des sexes et son évolution dans sa circonscription. Ces rapports ont notamment pour but d'encourager les autorités locales à s'employer toujours plus activement à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

38. Pendant de nombreuses années, la législation relative à l'égalité de statut et de droits des hommes et des femmes comportait une disposition visant à garantir que les comités, conseils et organes directeurs et les organismes publics comportent un nombre égal d'hommes et de femmes. Afin de renforcer cette disposition, la nouvelle loi stipule clairement que le ratio entre les sexes doit être aussi égal que possible et ne doit pas être inférieur à 40% lorsque l'organe dont il s'agit comporte plus de trois membres. Cette disposition s'applique également aux organes directeurs des entreprises publiques au sein desquels sont représentés les pouvoirs publics ou les autorités locales. Afin d'assurer la réalisation de cet objectif, les nominations aux comités, conseils et organes directeurs doivent se faire sur la base des candidatures aussi bien de femmes que d'hommes.

39. Comme précédemment, la nouvelle loi interdit la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, quelle qu'elle soit. La nouvelle loi contient des définitions de la discrimination directe et indirecte qui ne se trouvaient précédemment que dans les règlements d'application.

40. Les dispositions spéciales concernant l'éducation et la formation ont été reprises dans la nouvelle loi. Elles stipulent expressément que la problématique hommes-femmes doit être transversalisée et intégrée à toutes les activités de formulation des politiques et de planification dans les domaines de l'éducation et de la formation et que les élèves et étudiants doivent recevoir une éducation concernant les questions touchant l'égalité des hommes et des femmes.

41. Comme précédemment, il est interdit aux employeurs d'établir une discrimination entre leurs salariés en ce qui concerne les salaires ou les autres conditions d'emploi en raison de leur sexe. Il en va de même dans les domaines des promotions, de l'éducation continue, de la formation professionnelle, des congés pour études, des conditions de travail et des autres aspects de l'emploi.

42. Les employeurs et les syndicats sont censés s'attacher systématiquement à égaliser la situation des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Les employeurs doivent également continuer de s'efforcer expressément d'égaliser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise ou de leur institution. Simultanément, ils doivent faire le nécessaire pour accroître la proportion de femmes occupant des postes de cadre et des postes de responsabilité.

43. Depuis 2000, la législation concernant l'égalité entre hommes et femmes comporte des dispositions stipulant que les institutions et entreprises de plus de 25 salariés doivent formuler une politique ou adopter des mesures spéciales concernant l'égalité entre hommes et femmes concernant la gestion de leurs ressources humaines. En vertu de la nouvelle loi, le Centre pour l'égalité des sexes est investi de larges pouvoirs de suivre l'application de cette disposition. Les institutions et entreprises en cause sont tenues de communiquer au Centre, sur demande, copie de leur politique concernant l'égalité entre les sexes ou la gestion de leurs ressources humaines. Elles doivent également communiquer au Centre dans un délai raisonnable, sur demande, un rapport sur les progrès accomplis à cet égard.

44. Si une entreprise ou institution n'a pas établi de politique concernant l'égalité entre hommes et femmes ou n'a pas intégré la problématique hommes-femmes à sa politique de gestion des ressources humaines, le Centre lui ordonne d'y remédier dans un délai raisonnable. Il en va de même si le Centre considère que la politique concernant l'égalité des sexes élaborée par une entreprise ou une institution n'est pas acceptable ou si une perspective fondée sur l'égalité de droits n'a pas été intégrée assez clairement à la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise ou de l'institution en question. Si celle-ci ne donne pas suite aux instructions du Centre, ce dernier peut imposer une astreinte journalière jusqu'à ce que ses instructions soient effectivement appliquées. Il en va de même si la société ou l'institution visée néglige de communiquer au Centre copie de sa politique concernant l'égalité entre hommes et femmes ou la gestion des ressources humaines ou refuse de lui fournir un rapport sur les progrès accomplis dans ce domaine. Cette nouvelle disposition est considérée comme revêtant une importance extrême dans la mesure où elle renforce les pouvoirs du Centre de surveiller activement l'action des entreprises et des institutions et la façon dont elles appliquent la loi.

45. La nouvelle loi contient une disposition qui stipule que, s'ils le souhaitent, les employés sont libres de divulguer à tout moment leurs conditions de rémunération. En conséquence, les entreprises ne peuvent plus interdire à leurs employés de discuter de leurs salaires avec une tierce partie. Cette mesure fait partie d'une stratégie visant à combattre le problème chronique de la discrimination fondée sur le sexe en matière de salaires et d'améliorer la transparence des salaires.

46. Afin d'encourager les entreprises à mettre en place une politique concernant l'égalité de rémunération et à l'appliquer, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale doit, conformément aux dispositions transitoires de la loi, superviser l'élaboration d'un système de certification de l'application des politiques concernant l'égalité de rémunération et de droits en matière de recrutement et de licenciement. Les dispositions en question doivent être appliquées au cours des deux prochaines années, en coopération avec les partenaires sociaux.

47. Les conventions collectives conclues dans le secteur privé en février 2008 contenaient une clause spéciale qui appelait particulièrement l'attention sur la coopération entre les partenaires sociaux en matière d'égalité des sexes. Cette clause stipule, entre autres, que "l'élaboration de procédures certifiant que les politiques des entreprises concernant l'égalité des sexes sont effectivement appliquées commencera immédiatement afin que ce travail puisse être mené à bien d'ici à la fin de 2009".

48. Pour s'acquitter de ses obligations, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale, la Confédération des employeurs islandais et la Confédération islandaise des syndicats ont signé conjointement une déclaration dans laquelle ils se sont engagés à entamer des négociations avec l'Institut islandais de normalisation (*Staðlaráð Íslands*) afin d'élaborer et d'appliquer une norme en matière de politiques de rémunération et d'égalité des chances. Cette norme portera également sur le perfectionnement des compétences.

Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental

49. Comme indiqué au paragraphe 23 du troisième rapport périodique de l'Islande, l'un des principaux objectifs de la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental est de lutter contre les inégalités de rémunération fondées sur le sexe, qui résultent apparemment du fait que les femmes prennent un congé de maternité. Une nouvelle loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental a été publiée depuis que le troisième rapport périodique a été présenté et elle est décrite dans le contexte de l'article 10.

Commentaires concernant le paragraphe 21 des observations finales du Comité

50. Au paragraphe 21 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a demandé à celle-ci d'intensifier ses efforts pour faire en sorte que les femmes et les hommes participent également, sur un pied d'égalité, au marché du travail, particulièrement en ce qui concerne l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il y a lieu de se référer à ce propos aux dispositions de la nouvelle loi sur l'égalité des sexes décrite ci-dessus. Les efforts spécifiques déployés dans ce domaine sont indiqués ci-après.

51. Le Parlement islandais a adopté depuis 1992 trois rapports d'action quadriennaux comportant des mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes. Pendant l'hiver 2003-2004, le Ministre des affaires sociales a déposé devant le Parlement une proposition concernant un nouveau plan d'action qui a été acceptée au printemps 2004, ce plan devant s'étendre jusqu'en mai 2008. L'un des principaux objectifs du plan a été de s'attaquer au problème de la discrimination en matière de salaires fondée sur le sexe. Un nouveau plan d'action est actuellement en cours de préparation.

52. Les différences de salaire fondées sur le sexe paraissent être une caractéristique persistante du marché du travail islandais qui défavorise les femmes. Des mesures doivent être adoptées pour empêcher une telle différenciation, l'expérience ayant montré que les dispositions légales concernant l'égalité de rémunération et l'interdiction de la discrimination en matière de fixation des salaires ne sont pas suffisamment efficaces. Nombreux sont ceux qui considèrent que la cause profonde du problème tient aux responsables de la détermination des salaires des employés sur le marché du travail. Lorsque les salaires sont déterminés au niveau des entreprises et des institutions, celles-ci doivent veiller à appliquer les mêmes considérations aux fins de l'évaluation des services des travailleurs, quel que soit leur sexe.

Circulaire adressée à toutes les entreprises et institutions opérant en Islande

53. Afin d'engager la direction des entreprises à combattre les différences de salaire fondées sur le sexe, le Ministre des affaires sociales et le Directeur du Centre pour l'égalité des sexes ont, en juin 2005, adressé une circulaire à ce sujet à toutes les entreprises et institutions de 25 employés ou plus qui opèrent en Islande. Cette circulaire était accompagnée d'une fiche intitulée : "*La barbe doit-elle faire une différence?*"

"Mesure de l'égalité des salaires dans les pays nordiques"

54. Le projet intitulé "*Mesure de l'égalité des salaires dans les pays nordiques*" a été lancé en 2004, lorsque le Conseil nordique était présidé par l'Islande, et le rapport final a été publié en février 2006. Ce projet avait essentiellement pour but d'approfondir les connaissances et faire mieux comprendre les différences de salaire entre les sexes dans les pays nordiques. À cette fin, il a été entrepris de comparer les normes statistiques appliquées pour mesurer les salaires et d'analyser les méthodes qui ont été utilisées pour corriger les différences de salaires fondées sur le sexe ainsi que d'évaluer les résultats donnés par les méthodes employées pour combattre la discrimination en matière de salaire entre hommes et femmes dans les pays nordiques.

55. Les données statistiques concernant les différences de salaire entre hommes et femmes au Danemark, en Finlande, en Norvège, en Suède et en Islande ont été comparées et les tendances et les variations en ce qui concerne les différences de salaires en fonction du sexe dans les différents pays ont été identifiées. L'on a également passé en revue les études des différences de salaire fondées sur le sexe et des méthodes employées pour les corriger dans chacun des pays nordiques, ces méthodes faisant l'objet d'un examen particulièrement critique. Ainsi, l'on a essayé d'analyser les méthodes auxquelles l'on avait

eu recours pour remédier aux différences de salaire entre hommes et femmes. Les méthodes que les spécialistes des pays nordiques considèrent comme ayant eu un impact positif ont notamment été la promulgation de différentes dispositions légales, l'élaboration de plans d'action visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, l'insertion de clauses à cet effet dans les conventions collectives et les efforts de sensibilisation du public.

56. Le rapport final sur le projet contient de nombreuses propositions touchant les méthodes qui permettraient de mieux évaluer les différences de salaire fondées sur le sexe et met l'accent sur les améliorations à apporter aux études de cette question. Le rapport propose également des cadres de référence qui apparaissent comme pouvant être utiles pour identifier et évaluer les mesures correctives à adopter pour remédier aux différences de salaire. Ce projet devrait donc être utile et permettre d'élaborer des méthodes d'évaluation des différences de salaire entre hommes et femmes et d'analyser les mesures à adopter pour les atténuer dans les pays nordiques. Le rapport final sur le projet peut être consulté sur la page d'accueil du Centre pour l'égalité des sexes.

Enquête sur les salaires de 2006

57. L'enquête sur "*La détermination des salaires et les différences de salaire fondées sur le sexe*" a été menée dans le cadre du dernier plan d'action pour l'égalité des sexes. Il s'agit d'une réplique de l'enquête réalisée en 1994 pour recenser les facteurs qui affectent les salaires et les perspectives de carrière des femmes et des hommes. L'enquête a été réalisée par Capacent Gallup pour le compte du Ministère des affaires sociales, et ses conclusions ont été présentées à l'automne 2006. L'enquête, menée en janvier-mai 2006, a été fondée sur un questionnaire concernant les salaires, la définition d'emploi, la motivation, les responsabilités, la mobilité professionnelle et les attitudes en ce qui concerne l'égalité des sexes, auquel ont été invités à répondre 2 200 employés de huit entreprises et institutions (quatre institutions publiques et quatre entreprises privées). Le taux de réponse a été de 50,5%. Il a également été organisé 80 entrevues détaillées avec des cadres et des employés au sujet de la situation en ce qui concerne la situation entre hommes et femmes.

58. En outre, il a été entrepris une analyse statistique des données reflétées dans les états de paie des entreprises participant à l'enquête, et les conclusions de l'analyse ont été comparées aux réponses données au questionnaire. Enfin, plusieurs questions concernant les attitudes à l'égard de l'égalité des sexes ont été posées à un échantillon largement représentatif de 1 800 employés dans le cadre du "Gallup Wagon" pour la période qui s'est écoulée entre le 26 avril et le 17 mai 2006. Le taux de réponse a été de 61%.

59. Des changements très considérables s'étaient produits dans l'environnement de travail et les méthodes de travail des huit entreprises et institutions qui ont pris part à l'enquête sur la détermination des salaires et les différences de salaire fondées sur le sexe en 1994 et à nouveau au début de 2006. Les principaux changements ont été que les horaires de travail aussi bien des hommes que des femmes employés à plein temps s'étaient raccourcis, que le nombre de femmes travaillant à temps complet avait augmenté et que leur attitude à l'égard de leur emploi avait été relevée à certains égards. Tous ces changements devaient, selon toute vraisemblance, s'être traduits par une diminution des différences de salaire entre hommes et femmes. Or, la différence de salaire était presque identique à ce qu'elle était en 1994. Lorsque tous les facteurs affectant les salaires avaient été pris en considération (par exemple éducation, profession, durée de l'expérience professionnelle, âge et horaires de travail), la différence inexplicquée entre les salaires des hommes et des femmes était de 15,7%, au détriment de ces dernières. En 1994, elle était de 16%. Parmi les cadres, la différence avait diminué et c'était dans cette catégorie que les différences de salaire en fonction du sexe étaient les plus réduites, les salaires des femmes étant inférieurs de 7,5% environ à ceux des hommes.

60. Il ressort en outre des conclusions de l'enquête sur les salaires que la différence entre les salaires les plus élevés et les moins élevés s'était creusée, les salaires les plus élevés étant 14 fois supérieurs aux salaires les plus bas dans le cas des hommes et 11 fois supérieurs dans le cas des femmes, alors qu'ils n'étaient que 8 et 5 fois supérieurs respectivement en 1994. En 1994, les salaires des cadres représentaient en moyenne 64% de plus que ceux des opérateurs de machine et des ouvriers non qualifiés, mais en 2006, cette différence était de 98%.

61. Des différences de salaire encore plus marquées sont apparues lors de l'analyse des données reflétées dans les états de paie. Le salaire le plus élevé pour un travail de jour dans les entreprises privées, avec prestations accessoires, était près de 26 fois plus élevé que le salaire le plus bas. La différence entre les deux extrémités du barème des salaires est bien plus grande pour les hommes que pour les femmes dans les entreprises privées. Dans les institutions publiques, cette différence était légèrement plus marquée pour les femmes que pour les hommes.

62. Par ailleurs, la situation avait beaucoup changé depuis 1994 concernant les modalités de détermination des salaires et des conditions d'emploi. En 1994, environ 60% des hommes étaient rémunérés sur la base du barème syndical, ce chiffre étant d'environ 85% pour les femmes. En 2006, il était très fréquent pour les salariés, et surtout pour les hommes, de travailler sur la base d'accords particuliers conclus avec l'employeur et de percevoir une rémunération fixe, quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées. Plus de 48% des hommes ayant participé à l'enquête percevaient une rémunération fixe, tandis que cette proportion dépassait à peine 18% pour les femmes. En outre, les versements complémentaires de divers types étaient beaucoup moins communs, mais ils étaient plus élevés pour les femmes que pour les hommes (contrairement à ce qui était le cas lors de l'enquête précédente). Environ 25% des femmes comme des hommes percevaient des avantages supplémentaires de divers types, par exemple sous forme d'"heures supplémentaires non travaillées" ou de prime tenant lieu de mise à disposition de véhicule de fonction. En 1994, 13% des femmes et 37% des hommes percevaient de tels avantages.

63. Les employés des institutions publiques qui ont répondu à l'enquête ont été d'avis que les choses avaient assez peu changé au cours des dix années écoulées mais pensaient que, dix ans auparavant, les hommes occupaient une proportion beaucoup plus forte des postes de responsabilité et que les gens étaient maintenant sans doute plus conscients des questions liées à l'égalité des sexes et à l'égalité de rémunération.

64. Par ailleurs, les cadres se montraient beaucoup plus disposés qu'en 1994 à encourager les femmes à faire preuve d'initiative dans leur travail, à représenter l'entreprise, à demander des promotions, etc., tout en demeurant plus enclins à le faire dans le cas des hommes. Les femmes paraissaient également plus disposées qu'auparavant à demander des promotions et à suivre des cours et des conférences. Un élément particulièrement frappant était l'intérêt que les jeunes travailleurs portaient à l'avancement de leur carrière (promotion), aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes. Lors des entrevues détaillées, les cadres ont eux aussi mentionné assez fréquemment le fait que les jeunes femmes se différencient de leurs aînées. Pour une large part, elles avaient acquis un sens "masculin" des valeurs, faisant preuve de plus d'initiative, cherchant à accomplir des tâches plus exigeantes et se préoccupant davantage de l'avancement de leur carrière. Tous ces éléments permettent de penser que l'on continuera sans doute de progresser dans le sens d'une plus grande égalité entre hommes et femmes. Néanmoins, les femmes demeuraient moins confiantes que les hommes quant à leurs possibilités de promotion dans leur emploi actuel.

Enquêtes menées par le syndicat VR

65. Le syndicat VR a également mené périodiquement des enquêtes parmi ses membres concernant les différences de salaire fondées sur le sexe. Selon les résultats d'une enquête réalisée à l'automne 2006, l'éducation était apparemment un élément qui pouvait beaucoup contribuer à l'égalité en matière de salaire. Les différences de salaire entre hommes et femmes s'amenuisent considérablement à mesure que les niveaux d'instruction des travailleurs s'élèvent. L'on a constaté que les différences étaient de 20% parmi les travailleurs qui avaient seulement suivi la scolarité obligatoire tandis qu'elles étaient de moins de 10% dans le cas des diplômés d'université, la principale explication étant que le fait d'avoir suivi des études universitaires avait pour effet d'accroître les salaires des femmes dans des proportions supérieures à ceux des hommes. L'obtention d'un diplôme de maîtrise ou de doctorat se traduisait par une augmentation de salaire de 7% pour les hommes et de 13% pour les femmes. Bien que les différences de salaire entre hommes et femmes soient demeurées pour l'essentiel inchangées par rapport à l'année précédente pour l'ensemble des membres du syndicat, elles étaient plus réduites dans le cadre des groupes d'âge relativement plus jeunes. Parmi les travailleurs de 18 à 34 ans, les différences de salaire entre hommes et femmes étaient de 14%, tandis qu'elles étaient de 16% pour les travailleurs plus âgés. Il y avait un écart sur ce point entre les conclusions de l'enquête du syndicat VR et de l'enquête de Capacent Gallup. Dans ce dernier cas, la différence de salaire était apparemment de 14,3% pour les travailleurs ayant simplement suivi la scolarité obligatoire, de 12,3% pour ceux qui avaient achevé leurs études secondaires et de 17,1% pour les diplômés d'université, autrement dit, la différence se creusait à mesure que le niveau d'instruction augmentait. L'explication de cet écart est probablement imputable aux différences de profession des personnes ayant répondu aux deux enquêtes.

Évaluation des emplois

66. Les systèmes d'évaluation des emplois ont été décrits aux paragraphes 54 et 55 du troisième rapport périodique de l'Islande. Un tel système a été introduit à Reykjavík en novembre 2004. Conformément à une convention collective conclue entre la municipalité de Reykjavík et le Syndicat des employés de Reykjavík, le Syndicat Efling et l'Association islandaise des ingénieurs, il a été décidé d'adopter un nouveau système d'évaluation des emplois et de corriger les salaires par étapes pendant la période couverte par la convention collective en utilisant un financement spécial à cette fin. Simultanément, il a été décidé d'adopter un système unique d'évaluation des qualifications et un nouveau système de détermination des salaires fondé sur les compétences.

67. L'égalité de rémunération, c'est-à-dire l'égalité de rémunération des travailleurs qui s'acquittent de tâches comparables de valeur égale, est l'un des piliers de la politique salariale de la municipalité de Reykjavík. Aussi a-t-il été sélectionné un système d'évaluation des emplois qui permette d'évaluer systématiquement les tâches dont s'acquittaient les employés municipaux. En outre, la municipalité de Reykjavík s'est attachée en priorité à conclure des conventions collectives avec ses partenaires de négociation concernant l'évaluation des emplois. Le système utilisé par la municipalité est fondé sur un système britannique (Single Status Job Evaluation) qui remonte à 1997. Le système britannique est informatisé et est fondé sur des questions appelant seulement une réponse affirmative ou négative, ce qui permet de réduire dans toute la mesure possible toute interprétation subjective lors de l'évaluation.

Groupe de travail sur l'égalité de rémunération

68. À l'automne 2007, le Ministre des affaires sociales et le Ministre des finances ont constitué trois troupes de travail chargés d'étudier les moyens de mettre en pratique la politique de l'État concernant l'égalité de rémunération, telle que décrite ci-dessus. Pour

commencer, le Ministre des finances a créé un groupe de travail chargé des questions liées à l'égalité dans le secteur public, dont la principale tâche doit être de formuler une stratégie concernant les mesures qui pourraient être adoptées pour réduire les différences de salaire inexplicables entre hommes et femmes dans le secteur public, l'objectif étant de les réduire de moitié pendant la législature et de formuler des propositions concernant un examen spécial de la rémunération des salariées qui travaillent pour l'État, surtout dans les professions dans lesquelles elles représentent la majorité écrasante des travailleurs. Deuxièmement, le Ministre des affaires sociales a nommé un groupe de travail chargé d'examiner les questions liées à l'égalité dans le secteur privé, avec pour principale tâche de chercher le moyen d'éliminer les différences de salaire inexplicables entre hommes et femmes dans le secteur privé et de promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des comités et des conseils des institutions et entreprises. Le rapport présenté par ce groupe de travail en octobre 2008 a identifié un certain nombre de méthodes qui pourraient peut-être être appliquées simultanément et dont il y avait lieu d'espérer qu'elles permettraient d'éliminer la discrimination en matière de salaire. Le groupe de travail a mis en relief la nécessité pour les entreprises de revoir périodiquement les salaires et qu'il importait simultanément de susciter un changement d'attitude parmi les responsables de la détermination des salaires. Le groupe de travail est ainsi parvenu à la conclusion qu'il fallait mener un effort d'éducation et de sensibilisation en matière d'égalité des sexes dès que les enfants commencent à fréquenter un établissement préscolaire.

Projet sur l'égalité des chances

69. En 2007, le Centre pour l'égalité des sexes, en coopération avec le Ministère des affaires sociales, a participé à un projet réalisé dans le cadre de l'*Année européenne 2007 de l'égalité des chances*. Ce projet avait pour but, entre autres, de susciter une prise de conscience accrue de l'inégalité des salaires. À l'automne 2007, il a été organisé deux séminaires sur l'inégalité des salaires à l'occasion desquels les participants ont discuté des différentes méthodes qui pouvaient être envisagées pour combattre ce problème. Les participants ont également examiné les résultats préliminaires d'une étude menée par le Centre à ce sujet, dont il ressortait qu'en Islande, les femmes percevaient un salaire représentant 81% environ de ceux des hommes, compte tenu des horaires de travail. Selon l'étude, cette proportion s'était accrue, dans la mesure où elle n'était que de 74% en 1991.

Enquête réalisée en 2008 par l'Institut de recherches sociales de l'Université de l'Islande

70. Au début de 2008, le Ministre des affaires sociales a demandé à l'Institut de recherches sociales de l'Université de l'Islande, de mener une enquête sur les salaires englobant l'intégralité du marché de l'emploi. Selon les résultats de cette enquête, les différences de salaire entre les sexes étaient de 16,3% lorsqu'il était tenu compte des horaires de travail, de l'emploi, du niveau d'instruction, de l'âge, etc. La différence était plus marquée parmi les personnes qui relevaient du marché de l'emploi en général et plus importante aussi en dehors de la capitale.

Articles 4 et 5

71. Aucun amendement à la législation ou élément particulier n'est à signaler depuis la présentation du deuxième rapport pour ce qui est des principes énoncés dans ces articles du Pacte.

Article 6

72. Différentes modifications ont été apportées au cadre juridique en vigueur en matière d'emploi depuis que l'Islande a présenté son troisième rapport périodique. Les principaux amendements à la législation sont décrits dans les paragraphes qui suivent.

Loi n° 55/2006 sur les mesures relatives au marché de l'emploi

73. Une nouvelle loi sur les mesures relatives au marché de l'emploi, à savoir la loi n° 55/2006, est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006 en remplacement de l'ancienne loi de 1997, décrite aux paragraphes 28 à 33 du troisième rapport périodique de l'Islande. La nouvelle loi a pour but de fournir l'assistance appropriée aux personnes qui, pour une raison quelconque, ont abandonné le marché de l'emploi afin de leur permettre de s'y réintégrer.

74. La Direction de l'emploi est chargée d'assurer l'application des mesures visées par la nouvelle loi, qui peuvent être rangées dans les catégories suivantes: cours individuels; cours de préparation à la recherche d'un emploi ou d'une formation et cours de perfectionnement dans des domaines spécifiques; types spécifiques de solutions concernant l'emploi, c'est-à-dire promotions, formation professionnelle et engagements provisoires; conseils, en combinaison avec la participation à des cours et avec des engagements provisoires; solutions éducatives; réadaptation professionnelle; et réadaptation professionnelle pour des groupes spécifiques.

75. Il appartient aux conseillers de la Direction de l'emploi de déterminer les mesures les mieux adaptées dans chaque cas particulier, en consultation avec l'intéressé. La diversité des mesures pouvant être envisagées reflète la composition des groupes qui peuvent solliciter une assistance de la Direction de l'emploi et les perspectives d'embauche sur le marché national de l'emploi. Lorsqu'un demandeur d'emploi sollicite le bénéfice des mesures susmentionnées, les conseillers de la Direction de l'emploi évaluent ses qualifications et son aptitude au travail. Le demandeur d'emploi est tenu de soumettre toutes les informations disponibles concernant son aptitude à l'emploi de sorte que les conseillers puissent l'aider à trouver un emploi approprié et lui donner la possibilité de participer à tel ou tel programme de promotion de l'emploi. En conséquence, il est établi avec le consentement de l'intéressé un programme concernant sa recherche d'un emploi et sa participation, sur la base de l'évaluation qui a été faite de ses aptitudes, à des programmes de formation de l'emploi. Simultanément, l'intéressé est informé des autres services disponibles s'il apparaît nécessaire pour lui de solliciter le concours d'autres organismes publics avant de bénéficier des services susmentionnés ou simultanément avec la fourniture de ces services.

76. Le demandeur d'emploi est également censé suivre le programme élaboré à son intention et prendre part à des programmes de promotion d'emploi et faire tout ce qui est en son pouvoir pour perfectionner ses compétences de manière à pouvoir participer activement au marché du travail. Ainsi, il est censé assister à des entrevues avec des conseillers de la Direction de l'emploi et informer celle-ci, sans retards injustifiés, de tout changement pouvant affecter son aptitude au travail ou de tout autre changement de circonstances.

77. Les conseillers de la Direction de l'emploi sont tenus de veiller à ce que les demandeurs d'emploi assistent à des entrevues périodiques. La situation de chaque demandeur d'emploi doit être réévaluée de manière approfondie au plus tard trois ans après qu'il a demandé de participer à des programmes de promotion de l'emploi s'il demeure au chômage.

78. La nouvelle loi s'applique également aux personnes handicapées, l'accent étant mis sur leurs aptitudes individuelles.

Loi n° 97/2002 sur le droit au travail des ressortissants étrangers

79. Une nouvelle loi, la loi n° 97/2002, sur le droit au travail des ressortissants étrangers est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003 en remplacement de la loi n° 133/1994. La nouvelle loi ne suppose aucun changement majeur de la politique reflétée dans le texte antérieur touchant la délivrance de permis de travail aux ressortissants de pays ne faisant pas partie de l'Espace économique européen. Elle contient des dispositions autorisant les ressortissants étrangers à travailler en Islande, sous réserve de certaines conditions, et définit le statut juridique de ressortissants étrangers qui arrivent en Islande pour y travailler.

80. La loi a été modifiée à plusieurs reprises depuis qu'elle a été promulguée. La loi modificative n° 84/2003 a aligné la loi sur les dispositions de la nouvelle Convention AELE (établie par l'Accord de Vaduz), de sorte que les règles prévues par l'Accord EEE touchant la liberté de déplacement des personnes s'appliquent également aux États membres de l'AELE qui ne sont pas membres de l'EEE. La loi modificative n° 19/2004 a donné effet aux dispositions d'adaptation d'un accord concernant l'élargissement de l'UE et de l'EEE qui est entré en vigueur le 1^{er} mai 2004. La loi n° 139/2005 sur les agences de travail temporaire a apporté des modifications minimales à la loi. La loi modificative n° 26/2006 a donné effet aux dispositions du Règlement n° 1612/68/CE du Conseil, tel que modifié, relatif au libre déplacement des travailleurs à l'intérieur de l'EEE applicables aux citoyens de l'Estonie, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Pologne, de la République tchèque, de la Slovaquie et de la Slovénie. La loi modificative n° 108/2006 a apporté à la loi un certain nombre de changements reflétant l'accord intervenu entre le Gouvernement islandais, d'une part, et le Gouvernement danois et l'administration autonome des îles Féroé, de l'autre, dont le but était d'établir une zone économique commune dans les régions relevant de la juridiction de l'Islande et des îles Féroé. La loi modificative n° 106/2007 avait pour but de reconnaître au 1^{er} janvier 2009, dans le cas de citoyens bulgares et roumains, l'entrée en vigueur de l'alinéa a) de l'article 14 de la loi n° 97/2002 relative aux ressortissants étrangers d'États membres de l'EEE/AELE. La loi modificative n° 78/2008, entrée en vigueur le 1^{er} août 2008, avait essentiellement pour objectif de préciser les dispositions de la loi afin d'en faciliter l'application et de suivre activement le respect de ses dispositions. Cette dernière loi modificative définit les catégories de permis de travail temporaire qui peuvent être accordés aux ressortissants étrangers qui travaillent en Islande, selon les raisons qui motivent leur travail. L'exposé des motifs de la loi souligne que la priorité doit être accordée au maintien de l'équilibre entre l'offre et la demande de travail sur le marché national de l'emploi et qu'il importe de prendre en considération l'impact à long terme que l'octroi de permis de travail en vue de remédier à une pénurie temporaire de main-d'œuvre peut avoir sur le marché de l'emploi. L'exposé des motifs explique en outre qu'il faut tenir compte de l'expérience tirée de l'expansion de l'EEE au cours des années écoulées.

81. La loi n° 97/2002 stipule qu'un permis de travail temporaire est un titre nominatif délivré à son titulaire, étant entendu toutefois qu'il vaut pour un travail pour un employeur spécifique. C'est l'employeur qui continue de demander le permis de travail, même s'il n'est pas à proprement parler le demandeur et se borne à soumettre la demande au nom du travailleur étranger intéressé. L'employeur devient automatiquement le "mandataire" du travailleur étranger à cet égard. Conformément à ces amendements, l'employeur et le travailleur étranger ont le droit de faire appel conjointement devant le Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale de toute décision par laquelle la Direction de l'emploi a rejeté une demande de permis de travail temporaire ou a révoqué un permis. Les parties peuvent cependant donner à des tiers pouvoir de suivre l'affaire en leur nom. Aux termes de la loi, un nouveau permis de travail temporaire peut être accordé, s'il y a lieu, en vue d'un travail pour un employeur autre que celui qui était visé par le permis initial.

82. La raison d'être de cet arrangement concernant la délivrance de permis de travail temporaire est que l'État et les syndicats peuvent plus facilement s'assurer que les

travailleurs étrangers ne soient pas l'objet d'un traitement inéquitable sur le marché national de l'emploi étant donné que l'employeur nommé dans le permis est tenu de veiller au respect de la législation et des conventions collectives en vigueur. La Direction de l'emploi et les syndicats collaborent étroitement et méthodiquement pour défendre les droits des travailleurs étrangers en vertu d'un permis de travail temporaire et pour les aider en cas de besoin. L'avis du syndicat intéressé devra continuer d'être demandé avant que puisse être délivré un permis de travail temporaire pour remédier à une pénurie de main-d'œuvre et pourvoir des postes exigeant des compétences spécialisées. Cet arrangement permet aux syndicats de se mettre plus facilement en rapport avec les étrangers qui viennent travailler en Islande et les informer de leurs droits sur le marché islandais de l'emploi.

Loi n° 139/2005 sur les agences de travail temporaire

83. Les agences de travail temporaire ont commencé à offrir leurs services à grande échelle en Islande en 2005. La loi n° 139/2005 a été promulguée en décembre 2005 pour réglementer la situation nouvellement apparue sur le marché islandais du travail. Il n'existait précédemment en Islande aucune loi de ce type. L'un des objectifs de la loi était de faire en sorte que les travailleurs étrangers jouissent des mêmes droits sociaux que les Islandais ainsi que de dissiper tout doute qui pouvait subsister concernant l'applicabilité des conventions collectives islandaises, sans égard à la question de savoir si les salariés avaient un rapport contractuel direct avec l'entreprise islandaise ou étaient employés en Islande par le biais d'une agence de travail temporaire.

84. La loi sur les agences de travail temporaire contient différentes dispositions visant à protéger les droits des personnes employées par ces agences. Celles-ci ont l'obligation de conclure des contrats de travail écrits avec leurs employés et de fournir par écrit des informations concernant le travail que l'employé vient accomplir en Islande avant que l'intéressé ne commence à travailler. Il est interdit aux agences de travail temporaire d'exiger un paiement de leurs employés ou de négocier ou de recevoir d'eux un tel paiement en contrepartie de l'emploi qui leur est offert. En outre, il est interdit aux agences de travail temporaire de limiter le droit d'un employé qui a été affecté à une entreprise cliente de nouer ultérieurement avec celle-ci un rapport contractuel.

85. La Direction de l'emploi suit l'application de la loi et les agences de travail temporaire sont tenues de lui communiquer les informations qu'elle juge nécessaires, y compris en ce qui concerne les contrats de travail, les salaires et les conditions d'emploi. La Direction de l'emploi peut, dans certaines circonstances, demander à la police d'ordonner la fermeture temporaire d'une agence jusqu'à ce que les mesures appropriées aient été adoptées afin de remédier à une situation jugée non satisfaisante.

Loi n° 45/2007 sur les droits et obligations des entreprises étrangères qui affectent temporairement les travailleurs en Islande

86. La loi n° 45/2007 sur les droits et obligations des entreprises étrangères qui affectent temporairement des travailleurs en Islande a remplacé la loi n° 54/2001 sur le statut juridique des employés qui accomplissent un travail temporaire pour des entreprises étrangères en Islande. La loi s'applique aux entreprises enregistrées dans d'autres États de l'EEE ou de l'AELE ou des îles Féroé qui détachent des travailleurs en Islande sur une base temporaire pour y fournir leurs services ainsi qu'aux agences de travail temporaire.

87. La loi a pour but de permettre aux autorités islandaises de mieux suivre l'impact des activités d'entreprises étrangères de prestation de services sur le marché national du travail ainsi que le nombre de travailleurs étrangers employés par ces entreprises. Elle vise également à faire en sorte que la législation et les conventions collectives islandaises s'appliquent aux travailleurs intéressés. En outre, la loi garantit aux étrangers qui séjournent

temporairement en Islande sous les auspices d'entreprises étrangères le droit de résider légalement dans le pays et que des informations fiables les concernant soient disponibles.

Commentaires concernant le paragraphe 22 des observations finales du Comité

88. Au paragraphe 22 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a prié instamment l'Islande de poursuivre ses efforts pour appliquer les politiques et les programmes visant à améliorer l'accès à l'emploi et les conditions de travail aux personnes handicapées et de fournir des données statistiques ventilées à ce sujet.

89. Il y a lieu de noter à ce propos que la loi sur les mesures concernant le marché de l'emploi a essentiellement pour but de faire en sorte qu'autant de travailleurs que possible puissent participer activement au marché de l'emploi, aussi bien dans leur propre intérêt que dans celui de la société dans son ensemble. La loi est également conçue de manière à améliorer la situation des chômeurs ainsi qu'à leur fournir l'assistance appropriée pour leur permettre de participer activement au marché du travail. L'expression "mesures relatives au marché de l'emploi" englobe les services fournis par les bourses du travail, les évaluations des compétences et des aptitudes des demandeurs d'emploi et l'organisation de mesures correctives visant à améliorer leur employabilité. La loi stipule que les mesures en question doivent tenir compte des aptitudes et des compétences des demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une assistance pour s'intégrer au marché du travail et continuer à y participer activement. Il est par conséquent tenu compte des handicaps des demandeurs d'emploi.

90. Lorsque la loi a été adoptée, il a été jugé qu'il importait au plus haut point de prévoir des mesures de réadaptation liée à l'emploi afin de permettre au demandeur d'emploi de participer activement au marché du travail. La loi emploie l'expression "réadaptation liée à l'emploi" plutôt que l'expression "réadaptation professionnelle", qui est plus large et qui peut englober des mesures de réadaptation physique ou de réadaptation de caractère général qui ne visent pas nécessairement à permettre à l'intéressé de se réintégrer au marché du travail, par exemple après un accident ou une grave maladie. Dans certains cas, la réintégration au marché du travail n'apparaît pas comme une possibilité réaliste. La formation qui est dispensée à l'intéressé a plutôt pour but de le préparer à accomplir les tâches de la vie quotidienne, comme s'occuper de la maison ou participer à des activités de loisirs. Ceux qui ont dû cesser de travailler ou qui n'ont pas réussi à s'établir sur le marché du travail ont souvent besoin, pour une raison ou pour une autre, d'une réadaptation liée à l'emploi. À cette fin, il faut fournir une assistance, un appui et un encouragement pour que l'intéressé recommence à participer activement au marché du travail. Dans certains cas, les mesures de réadaptation liée à l'emploi doivent faire suite, le cas échéant, à une réadaptation physique ou à une réadaptation de caractère général. La loi dispose que la Direction de l'emploi doit organiser des programmes de réadaptation liée à l'emploi à l'intention de groupes spécifiques; ces mesures sont notamment les mesures dites d'"emploi assisté" et celles qui consistent à ménager des emplois protégés.

91. Les partenaires sociaux ont travaillé à l'établissement d'un fonds spécial de réadaptation au travail fondé sur les conventions collectives conclues depuis février 2008. Ce fonds a pour but de réduire le risque que les travailleurs doivent abandonner le marché de l'emploi par suite d'une invalidité permanente et d'aider les personnes ayant besoin d'une réadaptation au travail. Cette réadaptation est assurée par une équipe composée d'un médecin, d'une infirmière, d'un physiothérapeute, d'un travailleur social et d'éducateurs qui travaillent sous les auspices du fonds. Le fonds rémunère ses consultants et leur fournit divers types de soutien. Il rémunère également les différents spécialistes qui participent à la mise en œuvre d'un plan individualisé de réadaptation.

92. L'on ne dispose pas d'informations concernant le nombre total de personnes ayant des capacités de travail réduites que comporte le marché de l'emploi. Les seules

informations disponibles à propos de ce groupe sont celles qui concernent les personnes demandant à bénéficier des prestations d'invalidité versées par l'Institut de sécurité sociale de l'État. Selon les informations publiées par l'Institut, quelque 3 500 travailleurs recevaient des prestations d'invalidité en 2006, contre 3 440 en 2005. Globalement, l'on estime que quelque 200 personnes handicapées qui percevaient des prestations d'assistance sociale étaient au chômage en 2006. L'on ne dispose pas de chiffres pour 2005.

Article 7

Rémunération minimale

93. En Islande, tous les travailleurs sont couverts par une convention collective, soit directement en tant qu'affiliés à un syndicat, soit par application des dispositions de la loi n° 55/1980 sur les conditions d'emploi et les salaires. Cette loi stipule clairement qu'il est illégal d'embaucher un travailleur pour une rémunération inférieure ou à des conditions moins favorables que celles auxquelles il aurait droit en qualité d'affilié au syndicat concerné. La loi précise que tout accord conclu entre travailleurs et employeurs à titre individuel qui prévoit une rémunération ou des conditions d'emploi inférieures est nul et non avenu (voir le paragraphe 46 du troisième rapport périodique de l'Islande).

94. La loi n° 55/1980 a été amendée par la loi n° 145/2004 et stipule désormais que les accords conclus entre les organisations représentant les partenaires sociaux touchant le règlement des différends sur le point de savoir si les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs sont conformes aux dispositions légales et aux conventions collectives ont, d'une manière générale, la même validité que leurs accords concernant les salaires et les conditions d'emploi, sous réserve des restrictions indiquées dans lesdits accords.

95. L'exposé des motifs de la loi n° 145/2004 indique que le système établi par la loi est fondé sur la tradition qui veut que les organisations représentant les partenaires sociaux s'entendent sur la rémunération et les conditions d'emploi des travailleurs dans le cadre de conventions collectives. Les conventions collectives ainsi conclues stipulent les conditions d'emploi minimum applicables à tous les travailleurs de la branche considérée. En conséquence, les employeurs doivent se conformer aux conventions collectives lorsqu'ils arrêtent la rémunération ou les autres conditions d'emploi des travailleurs qui ne sont pas affiliés à un syndicat. Conformément à ces règles générales, les parties sont elles-mêmes considérées comme responsables de veiller au respect des conventions collectives. Les autorités n'ont donc généralement à jouer aucun rôle spécifique de supervision pour s'assurer que les employeurs respectent les conventions collectives, et l'on considère qu'il appartient aux parties elles-mêmes de décider librement de la façon dont l'application des dispositions dans ce domaine doit être supervisée si elles jugent que des mesures particulières s'imposent. Il est considéré important que ces conventions aient le même statut que les accords relatifs à la rémunération et aux conditions d'emploi de sorte que les parties n'aient pas intérêt à quitter les organisations auxquelles elles appartiennent pour se soustraire aux conventions collectives. Cela permet également d'éviter que des pressions soient exercées sur les travailleurs pour les amener à quitter leurs propres organisations.

96. Les partenaires sociaux se sont entendus récemment sur la procédure à suivre en cas de différends faisant intervenir des travailleurs étrangers. Cet accord visait, entre autres, à faire en sorte que la rémunération et les autres conditions d'emploi des travailleurs étrangers soient conformes aux conventions collectives et à la législation pertinente. Selon l'accord intervenu, il appartient à une personne spécialement désignée à cet effet au sein de l'entreprise de s'assurer que les conventions collectives y sont respectées. Si elle soupçonne qu'une convention collective ou la législation pertinente a été enfreinte, cette personne peut, par exemple, consulter les documents précisant les conditions d'emploi de l'intéressé. L'accord intervenu contient des dispositions touchant les procédures à suivre pour régler le

différend. Celui-ci peut être soumis à un comité spécial composé de quatre personnes qui est habilité à exiger la production de documents de l'employeur. Le comité parvient à une conclusion au sujet du différend et la notifie aux parties.

Inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale

97. Il convient de se référer à ce propos aux indications données dans le contexte de l'article 3.

Santé et sécurité sur le lieu de travail

98. Comme indiqué dans les précédents rapports de l'Islande, l'Administration de la sécurité et de la santé des travailleurs, organisme d'État placé sous la tutelle du Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale, est chargée de l'inspection des conditions de sécurité des travailleurs en vertu de la loi n° 46/1980 sur la santé et la sécurité des travailleurs. Des modifications considérables ont été apportées ces dernières années aux règlements relatifs à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, comme en témoigne la liste ci-après de règlements publiés pendant cette période:

- a) Règlement n° 430/2007 sur l'interdiction de l'amiante sur les lieux de travail;
- b) Règlement n° 160/2007 sur la prévention des risques d'accidents graves dus à des substances dangereuses;
- c) Règlement n° 922/2006 sur la protection des travailleurs contre les risques provoqués par les vibrations sur les lieux de travail;
- d) Règlement n° 921/2006 sur la protection des travailleurs contre les risques provoqués par le bruit sur les lieux de travail;
- e) Règlement n° 920/2006 sur l'organisation et la mise en place de programmes visant à garantir la santé et la sécurité sur les lieux de travail;
- f) Règlement n° 367/2006 relatif à l'utilisation d'instruments;
- g) Règlement n° 384/2005 sur le travail dans les chambres réfrigérées d'installations de production de denrées alimentaires;
- h) Règlement n° 553/2004 sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques;
- i) Règlement n° 349/2004 sur la prévention des risques d'explosion sur les lieux de travail;
- j) Règlement n° 1000/2004 sur le harcèlement moral sur les lieux de travail;
- k) Règlement n° 341/2003 sur les ascenseurs et monte-charges;
- l) Règlement n° 280/2003, portant modification du règlement n° 696/2001, sur les émissions de polluants gazeux et de particules provenant de moteurs à combustion interne de matériel mobile non routier;
- m) Règlement n° 279/2003 sur les émissions de bruit dans l'environnement provenant de matériel devant être utilisé en plein air;
- n) Règlement n° 668/2002 sur les téléphériques;
- o) Règlement n° 98/2002 sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des éléments carcinogènes et mutagènes sur les lieux de travail;
- p) Règlement n° 764/2001 sur la protection de la santé des travailleurs contre les risques provenant d'éléments biologiques dangereux sur les lieux de travail;

- q) Règlement n° 762/2001 sur le matériel sous pression portable;
- r) Règlement n° 761/2001 sur les machines et matériel technique;
- s) Règlement n° 696/2001 sur les émissions de polluants gazeux et de particules provenant de moteurs à combustion interne de matériel mobile non routier.

Commentaires concernant le paragraphe 23 des observations finales du Comité

99. Au paragraphe 23 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a invité instamment l'Islande à intensifier ses efforts pour réduire la fréquence des accidents du travail tant sur terre qu'en mer en faisant davantage prendre conscience de l'importance des mesures de prévention et en particulier en dispensant aux marins une formation sur les questions relatives à la stabilité des navires et à l'utilisation et au maniement des équipements de levage.

100. Il a été adopté en 2006 un règlement sur la sécurité sur les lieux de travail, le règlement n° 920/2006, afin de mettre en place des mesures systématiques de promotion de la sécurité sur les lieux de travail et des mesures efficaces de dissuasion visant à garantir la santé, la sécurité et le bien-être des employés. Les entreprises ont désormais l'obligation d'élaborer un plan écrit de protection de la santé et de la sécurité au travail. Cela signifie, entre autres, que l'employeur doit établir une évaluation écrite des risques et décrire et évaluer les risques auxquels est exposée la sécurité des travailleurs. Il doit également être établi un plan visant à mettre en place des mesures de précaution visant à prévenir les risques.

101. La promulgation de ce règlement a été l'un des projets prioritaires de l'Administration de la sécurité et de la santé des travailleurs en 2007. En outre, il a été organisé différents programmes d'information concernant les méthodes d'évaluation des risques à l'intention de divers groupes, des entreprises et d'autres parties prenantes, et des agents de l'Administration se sont rendus sur les lieux de travail pour s'assurer que le règlement était effectivement appliqué.

102. Le Comité islandais d'enquête sur les accidents en mer surveille l'application des mesures concernant la sûreté et la sécurité à bord des navires islandais. Le Comité opère conformément à la loi n° 68/2000 relative aux enquêtes sur les accidents en mer et a pour mission de mener des investigations au sujet de ces accidents et d'enregistrer tous les accidents qui lui sont signalés. Dans le cadre d'une campagne lancée en 2001, le Comité a entrepris de se mettre en rapport avec les parties intéressées et de les encourager à coopérer plus étroitement avec la police. Il n'a pas été réalisé d'évaluation spéciale, mais le Comité rassemble des informations très diverses et mène des enquêtes et des études qui lui permettent d'évaluer la situation et les tendances en ce qui concerne les accidents en mer.

103. Le nombre d'accidents en mer a apparemment diminué ces dernières années, baissant d'environ 30% entre 1993-1996 et 1997-2000. Il ressort des informations dont dispose le Comité que la nature des incidents qui lui ont été signalés n'a guère changé entre 2005 et 2006; il a été enregistré 168 incidents en 2005 et 172 en 2006. Le nombre de naufrages a beaucoup diminué depuis 2004, mais les échouages ont été plus fréquents, et le nombre de collisions a lui aussi augmenté. Il y a eu trois accidents mortels en mer en 2006 et en 2007, c'est-à-dire six au total.

104. Le Gouvernement est fermement résolu à réduire la fréquence des accidents du travail aussi bien en mer que sur terre. L'Administration de la sécurité et de la santé des travailleurs entend, entre autres, à mettre un accent plus marqué sur la sensibilisation des employeurs et des salariés à l'importance des mesures de prévention et des mesures visant à protéger la santé des travailleurs. Bien que le nombre d'accidents en mer paraisse avoir diminué, les gens de mer, en particulier ceux qui sont employés à bord de navires de pêche,

continuent d'être victimes d'un grand nombre d'accidents, surtout en comparaison des autres professions.

105. Le Parlement, désireux de s'attaquer sérieusement au problème de la sécurité en mer, a approuvé le 19 mai 2001 une résolution parlementaire concernant la mise en place d'un programme d'action à long terme dans ce domaine. Ce programme, exécuté jusqu'en 2004, avait pour but d'introduire des mesures visant à assurer la sécurité des navires islandais et leurs équipages de sorte que le nombre d'accidents en mer ait été réduit d'au moins un tiers en 2004. Ces mesures, entre autres, faisaient une plus large place à l'éducation et à la formation des gens de mer, y compris le recyclage des officiers, à l'éducation et à la formation aux questions liées à la stabilité des navires, à l'éducation et à la formation des officiers en matière de supervision et d'administration de la sécurité et à la formation à l'utilisation du matériel de levage. Il a été entrepris en 2006 une évaluation des résultats donnés par le programme sur la base du nombre d'accidents mortels et d'accidents en mer déclarés à l'Administration de la sécurité sociale.

106. En outre, il a été publié en 2006 une brochure éducative concernant la formation et la sécurité des travailleurs à bord des navires de pêche. Cette brochure a pour objet d'apprendre aux gens de mer à utiliser les guides sur ces questions que la Fédération des armateurs islandais de navires de pêche envoie aux responsables des navires de pêche.

Temps de travail

107. La loi n° 68/2003 a apporté un certain nombre d'amendements au chapitre IX de la loi n° 46/1980 sur la santé et la sécurité au travail, telle que modifiée. La loi ainsi amendée définit les expressions "temps de travail", "temps de repos", "travail de nuit", "travailleur de nuit", "travail par équipe" et "travailleur par équipe"; elle contient également des nouvelles dispositions concernant le temps de repos et le nombre total d'heures de travail hebdomadaires.

108. La loi modificative n° 68/2003 n'affecte pas la validité de la loi n° 88/1971, qui établit une semaine de travail de 40 heures et stipule que l'horaire de travail normal est de 8 heures de travail diurne par jour du lundi au vendredi, à moins qu'un horaire de travail différent ne soit mieux approprié en raison de circonstances spéciales et que les parties conviennent d'un tel arrangement. La loi prévoit également que, dans des circonstances exceptionnelles, les parties peuvent convenir d'un horaire de travail hebdomadaire inférieur à 40 heures de travail de jour, et les partenaires sociaux ont eu recours à cette disposition dans leurs conventions collectives. Il convient de noter en outre que la durée de travail de jour, y compris les heures supplémentaires, est limitée par une disposition de la loi n° 46/1980, telle que modifiée, qui régleme notamment la durée du repos journalier et la durée maximum de l'horaire de travail hebdomadaire autorisé, y compris les heures supplémentaires.

109. Aux termes de la loi, le temps de travail doit être allégé de telle sorte que les travailleurs aient au moins 11 heures consécutives de repos par période de 24 heures comptées à partir du début de la journée de travail. La période continue de repos peut être ramenée à 8 heures d'un commun accord entre les organisations représentant les partenaires sociaux si la nature de l'emploi en cause ou des risques propres à la profession rendent nécessaire une telle dérogation à la norme. Il est également possible de déroger à la norme des 11 heures consécutives de repos en cas de perturbation des opérations due à des causes extérieures, comme le mauvais temps ou les forces de la nature, des accidents, des pannes d'électricité, des pannes mécaniques ou d'autres événements imprévisibles dans la mesure où cela est nécessaire pour prévenir une perte ou des dommages substantiels, jusqu'à ce que les opérations puissent reprendre normalement. Si la période journalière de repos est abrégée, les travailleurs doivent se voir accorder une période correspondante de repos à une date ultérieure. De telles dérogations à la norme sont conformes à la Directive 2003/88/CE

du Conseil de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

110. La loi comporte des dispositions qui définissent l'horaire de travail hebdomadaire maximum, y compris les heures supplémentaires, lequel ne doit pas dépasser 48 heures, en moyenne, par période de quatre mois. Le temps de travail hebdomadaire maximum peut être calculé en accord avec les organisations représentant les partenaires sociaux sur la base d'une période de référence pouvant atteindre six mois. Lesdites organisations peuvent, s'il existe des raisons objectives ou techniques ou compte tenu de la spécificité de l'emploi dont il s'agit, décider d'un commun accord que le temps de travail hebdomadaire maximum sera calculé sur la base d'une période de référence pouvant atteindre 12 mois, pour autant que les principes généraux énoncés dans la loi en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs soient respectés.

111. Pour les travailleurs de nuit, le temps de travail ne doit normalement pas dépasser 8 heures par période de 24 heures. Tout comme dans le cas des autres groupes de travailleurs de jour, le temps de travail nocturne peut être allongé d'un commun accord entre les organisations représentant les partenaires sociaux, jusqu'à 48 heures par semaine sur une base régulière. En pareils cas, le travail est aménagé de sorte que le temps de travail soit aussi régulier que possible. Les travailleurs de nuit qui sont affectés à des emplois particulièrement dangereux ou à des emplois physiquement ou mentalement très pénibles ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par période de 24 heures.

Article 8

112. Aucune modification fondamentale concernant la législation et les règlements relatifs aux syndicats n'est à signaler depuis que le troisième rapport périodique de l'Islande a été établi. Il y a donc lieu de se référer aux rapports précédents.

Article 9

Sécurité sociale

113. Récemment, les efforts déployés en matière de sécurité sociale ont été axés principalement sur les personnes âgées. Le Ministre de la santé et de la sécurité sociale a élaboré pour l'avenir un plan reposant essentiellement sur le principe selon lequel la priorité doit être accordée aux soins à domicile plutôt qu'aux soins en établissement. De plus en plus, l'on essaie de fournir chez eux aux malades chroniques les soins dont ils ont besoin pour leur permettre de demeurer à la maison aussi longtemps que possible. D'autres solutions, comme l'hospitalisation ou l'accueil dans un établissement de soins de longue durée, sont prévues pour les malades chroniques qui ne peuvent, même avec de l'aide, continuer de vivre chez eux.

114. En 2005, le Premier Ministre a constitué un comité composé de représentants de l'État et de représentants de l'Association islandaise des personnes du troisième âge qui a été chargé de proposer pour les cinq années suivantes un nouveau plan concernant les prestations de vieillesse servies par le régime national des pensions et la fourniture au foyer des services sociaux auxquels ont droit les personnes âgées qui décident de continuer à vivre chez elles. Le comité a présenté des propositions au Premier Ministre en juillet 2006. Selon les propositions en question, le montant des prestations de retraite a été relevé de 5,5% le 1^{er} juillet 2006, et un supplément spécial a été versé pour la période allant de juillet à décembre 2006. Les autres propositions tendaient à apporter un certain nombre de modifications à la loi sur la sécurité sociale et à la loi sur les personnes âgées. Ces amendements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Ils ont consisté notamment à

simplifier le régime national des pensions et à accroître les prestations de retraite et ont introduit une nouvelle définition des "autres revenus" des retraités afin de moins tenir compte du revenu du conjoint et de permettre aux retraités de jouir d'un certain revenu avant de voir leur pension réduite. Plusieurs propositions ont été formulées en ce qui concerne les services sociaux, les soins infirmiers et les établissements de soins de longue durée pour les personnes âgées.

115. Après les élections parlementaires de 2007, il a été décidé de réorganiser la répartition des tâches dans le domaine de la sécurité sociale. Selon la loi qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008, la responsabilité et la supervision du régime des pensions et d'assistance sociale de l'État ont été transférées du Ministère de la santé et de la sécurité sociale au Ministère des affaires sociales. Les deux ministères ont été rebaptisés et ils s'appellent maintenant le Ministère de la santé et le Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale. Depuis le 1^{er} janvier 2008, le Ministère de la santé est responsable uniquement des soins de santé et de l'assurance maladie, de l'assurance contre les accidents du travail et de l'assurance contre les maladies professionnelles. Le Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale est responsable du régime national des pensions, de l'assurance chômage, des prestations en espèces au titre du congé de maternité, des prestations d'adoption et des prestations d'assistance sociale fournies par l'État et par les municipalités. En outre, les questions concernant les personnes âgées dont était responsable le Ministère de la santé ont été confiées au Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale, reflet du principe selon lequel le vieillissement n'est pas une maladie qui appelle nécessairement des services de santé mais plutôt un processus naturel qui doit donner lieu à certains services de soins.

116. La nouvelle répartition des tâches entre les deux ministères a conduit à adopter, à l'automne 2007, plusieurs lois concernant la sécurité sociale et la santé. L'objectif de cette nouvelle répartition des responsabilités était de simplifier le système de santé et de sécurité sociale et de le rendre plus accessible au public.

117. La loi n° 166/2006, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, a modifié la loi sur la sécurité sociale à des égards importants. Les modifications ont notamment consisté à éliminer les restrictions applicables aux prestations de retraite liées au revenu du conjoint. En outre, l'abattement applicable aux prestations de vieillesse a été ramené de 30% à 25% et le plafond de revenu non pris en considération aux fins de la pension pour les retraités de 67 à 70 ans a été porté à 100 000 couronnes islandaises. Le montant de la pension d'invalidité et de vieillesse a été relevé à compter du 1^{er} juillet 2008 et, simultanément, un plafond spécial de revenu de 300 000 couronnes islandaises a été fixé pour l'ouverture du droit à des prestations d'invalidité. Les tableaux 1 à 4 indiquent le montant des prestations de sécurité sociale en 2005-2007.

Tableau 1
Prestations de sécurité sociale, versement mensuel intégral dû aux retraités mariés dont le conjoint n'est pas retraité (en couronnes islandaises)

	2005	2006	2007
Pension de base	21 993	23 502 ¹	24 831
Pension complémentaire	43 113	51 709 ²	79 542
Paiements forfaitaires: versements aux économiquement faibles, versements au titre des congés et versements de décembre	3 952 ³	1 868	3 273
Pension de base et pension complémentaire avec versements extraordinaires	69 058	77 079	106 646

Notes:

¹ Versements moyens en 2006. Le 1^{er} juillet 2006, la pension de base a été portée de 22 873 à 24 131 couronnes islandaises.

² Du 1^{er} juillet au 31 décembre 2006, il a été versé un supplément spécial à la pension complémentaire. Les calculs ayant été effectués sur la moyenne de l'année, la pension complémentaire moyenne est de 44 838 couronnes islandaises et le supplément spécial additionnel de 6 871 couronnes islandaises.

³ Conformément au règlement n° 1020/2005, il a été versé en 2005 un supplément à la pension complémentaire de retraite et un supplément à la pension complémentaire d'invalidité. Aux termes de ce règlement, les personnes ayant droit à un versement au titre de la pension complémentaire en novembre-décembre 2005 doivent percevoir un versement forfaitaire représentant 5% de la pension complémentaire en 2005.

Tableau 2
Nombre de bénéficiaires de pensions et d'indemnités intégrales en 2005

<i>Catégorie de bénéficiaires</i>	<i>Pension de base</i>	<i>Pension complémentaire</i>	<i>Complément familial</i>
Prestations de vieillesse	25 282	9 566	4 056
Prestations d'invalidité	11 706	6 367	2 702
Prestations de réadaptation	757	511	201
Nombre total de bénéficiaires percevant des pensions et indemnités intégrales	37 745	16 445	6 959
Nombre total de bénéficiaires de chaque catégorie	40 254	34 756	11 968

Table 3
Nombre de bénéficiaires de pensions et d'indemnités intégrales en 2007

<i>Catégorie de bénéficiaires</i>	<i>Pension de base</i>	<i>Pension complémentaire</i>	<i>Complément familial</i>
Prestations de vieillesse	25 924	364	212
Prestations d'invalidité	12 195	2 218	999
Prestations de réadaptation	866	391	165
Nombre total de bénéficiaires percevant des pensions et indemnités intégrales	38 985	2 973	1 376
Nombre total de bénéficiaires de chaque catégorie	41 955	37 179	12 485

Tableau 4
Prestations mensuelles intégrales versées aux retraités célibataires de 2005 à 2007
(en couronnes islandaises)

	<i>Pension de retraite</i>	<i>Pension complémentaire, versements forfaitaires</i>	<i>Pension de base et pension complémentaire plus versements forfaitaires</i>	<i>Complément familial/supplément au complément familial/supplément à la pension complémentaire</i>	<i>Total des prestations</i>
2005	21 993	47 065	69 058	40 978	110 036
2006	23 502	53 577	77 079	42 616	119 695
2007	24 831	81 815	106 646	24 129	130 775

Assurance chômage

118. Le chômage a été extrêmement réduit en Islande au cours de l'année écoulée et il n'a été que de 1% en 2007. Cependant, par suite de la crise bancaire qui a affecté le pays à l'automne 2008, le chômage a considérablement augmenté. À la fin de 2008, le chômage atteignait 4,8% et il y avait en moyenne 7 902 chômeurs déclarés.

119. Une nouvelle loi sur l'assurance chômage, la loi n° 54/2006, est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006 en remplacement de la loi n° 12/1997 sur l'assurance chômage et de la loi n° 46/1997 sur le Fonds d'assurance des travailleurs indépendants. La nouvelle loi a pour but de garantir aux salariés et aux travailleurs indépendants ayant perdu leur emploi une assistance financière temporaire pendant qu'ils recherchent un nouveau travail. Aux termes de la loi, le versement de prestations de chômage est subordonné à la condition que l'intéressé recherche activement du travail. Sont considérées comme cherchant activement du travail les personnes qui réunissent les conditions indiquées ci-après. Ces personnes doivent:

- a) Être capables d'accomplir la plupart des travaux ordinaires;
- b) Prendre l'initiative de chercher un travail et être disposées à accepter tout travail, conformément à la loi et aux conventions collectives et aux conditions fixées par les autres lois applicables;
- c) Être disposées et prêtes à accepter un travail sans préavis particulier;
- d) Être disposées à accepter un travail où que ce soit en Islande;
- e) Être disposées à accepter un travail sans égard à la question de savoir s'il s'agit d'un travail à plein temps ou à temps partiel ou d'un travail par équipe;
- f) Ne pas percevoir de salaire ou d'autres paiements en rémunération d'un travail effectué sur le marché de l'emploi pendant la période durant laquelle elles sont considérées comme cherchant activement du travail, sauf si les dispositions des articles 17 ou 22 de la loi s'appliquent;
- g) Être prêtes et aptes à participer aux programmes de mesures concernant le marché de l'emploi qui leur sont ouverts;
- h) Être disposées à fournir à la Direction de l'emploi les informations nécessaires pour améliorer leurs chances de trouver un emploi approprié et avoir la possibilité de participer aux programmes de mesure concernant le marché de l'emploi.

120. Aux termes de la loi, toute personne au chômage peut, à moins qu'une autre loi ne stipule expressément le contraire, percevoir des allocations de chômage pendant une période continue de trois ans à compter de la date à laquelle sa demande est enregistrée.

L'intéressé peut prétendre à des prestations de chômage, qui sont fonction de son revenu, pendant une période de trois mois au maximum après la période de dix jours pendant laquelle il lui a été versé les prestations de caractère général. Les prestations de chômage représentent 70% du revenu moyen de l'employé, calculées sur la base de la période de six mois antérieure de deux mois à la date à laquelle l'intéressé a perdu son emploi. Dans le cas des travailleurs indépendants, les prestations de chômage sont égales à 70% du revenu moyen perçu pendant l'année précédant l'année au cours de laquelle l'intéressé a perdu son travail.

121. Le montant des prestations de chômage et le montant maximum des prestations de chômage fondées sur le revenu sont revus chaque année lors de l'adoption de la loi budgétaire, compte tenu de l'évolution des salaires, des prix et de la conjoncture économique. Le Ministre des affaires sociales peut, avec le consentement du gouvernement, relever le montant des prestations de chômage et le montant maximum des prestations de chômage fondées sur le revenu si l'adoption de la loi budgétaire entraîne des changements substantiels en ce qui concerne les barèmes de salaire et l'activité économique. Le Ministre a usé de cette faculté à deux reprises.

122. La loi stipule que des personnes qui refusent un travail qui leur est offert de façon vérifiable après avoir cherché un emploi pendant quatre semaines au moins à compter de la date à laquelle la Direction de l'emploi a reçu leurs demandes de prestations de chômage voient leurs droits à prestations suspendus pendant 40 jours à compter de la date à laquelle la décision de la Direction de l'emploi de leur imposer une sanction leur a été communiquée. Les mêmes dispositions s'appliquent aux chômeurs qui refusent de se rendre à l'entrevue d'engagement pour un travail qui leur a été offert de façon vérifiable ou ne se rendent pas à une entrevue sans retards injustifiés.

123. Si une personne assurée accepte un travail ne faisant pas partie des programmes de mesures concernant le marché de l'emploi pendant la période d'application de la sanction, celle-ci prend fin si l'intéressé travaille pendant dix jours ouvrables au moins avant de redemander le versement de prestations de chômage, à condition d'avoir démissionné de son emploi ou l'avoir perdu pour des raisons valables. Si l'emploi est de plus courte durée ou si la personne démissionne de son emploi sans raison valable ou le perd pour des raisons qui lui sont imputables, la période de sanction continue à courir lorsque l'intéressé demande à nouveau à percevoir des prestations de chômage. Lorsqu'un demandeur d'emploi refuse une deuxième offre de travail, les sanctions peuvent être cumulées, de sorte que le droit à des prestations de chômage ne prend naissance que 60 jours suivant la date à laquelle la Direction de l'emploi a décidé d'appliquer les sanctions cumulatives. Si le demandeur d'emploi refuse une troisième offre, il ne peut prétendre à des prestations de chômage qu'après avoir travaillé huit semaines au moins sur le marché national de l'emploi.

124. Pour déterminer s'il y a lieu d'imposer une sanction, comme indiqué ci-dessus, la Direction de l'emploi doit examiner la question de savoir si la décision de l'intéressé de refuser un emploi est justifiée en raison de son âge, de circonstances sociales qui amenuiseraient sa capacité de travail ou de son obligation de s'occuper de jeunes enfants ou d'autres membres de la proche famille. En outre, la Direction de l'emploi peut tenir compte des circonstances familiales de l'intéressé si l'emploi est éloigné du foyer ou si l'intéressé doit commencer un travail permanent dans un lieu déterminé. Elle peut également tenir compte des circonstances personnelles de ceux qui ne peuvent réaliser certains travaux en raison de leurs capacités réduites, lesquelles doivent être certifiées par un médecin spécialisé. En pareils cas, une sanction peut être appliquée si l'intéressé a délibérément dissimulé des informations concernant sa capacité de travail réduite.

125. Les personnes qui refusent de participer aux mesures de promotion de l'emploi décidées par la Direction de l'emploi après avoir cherché un travail pendant quatre semaines au moins suivant la date de réception de leurs demandes de prestations de chômage peuvent

faire l'objet des mêmes sanctions. Tel est le cas aussi de personnes qui fournissent à la Direction de l'emploi des informations erronées dans leurs demandes ou qui ne fournissent pas les informations nécessaires pour qu'il soit possible de les aider à trouver un emploi approprié et à participer à des programmes appropriés de promotion de l'emploi. Les personnes qui perçoivent ou cherchent à percevoir des prestations de chômage au moyen de fausses déclarations peuvent être déchues de leurs droits à prestation pendant une période pouvant atteindre deux ans ou se voir imposer une amende.

126. La loi sur l'assurance chômage a été modifiée à l'automne 2008 par la loi n° 131/2008 à la suite de l'évolution de la situation sur le marché de l'emploi. Deux dispositions temporaires ont été ajoutées à la loi. Premièrement, les prestations de chômage sont désormais versées en même temps qu'une prestation professionnelle plus réduite, sans déduction des paiements reçus au titre d'un travail à temps partiel qui ne dépasse pas 50%. En outre, les prestations de chômage en fonction du revenu peuvent être fondées sur la différence entre ce qu'auraient été les droits de l'intéressé s'il ne travaillait pas du tout et son travail à temps partiel, sous réserve que celui-ci ait été réduit en raison des circonstances spéciales qui prévalent sur le marché de l'emploi. Deuxièmement, les travailleurs indépendants peuvent prétendre à des prestations s'ils ont informé le fisc d'une réduction substantielle de leur activité qui s'est traduite par un chômage temporaire. Ils peuvent cependant entreprendre certains projets et jouir simultanément des prestations de chômage. Les revenus provenant de tels projets sont déduits des prestations, la limite de revenus étant fixée à 100 000 couronnes islandaises par mois. Ces dispositions temporaires, aux termes de la loi n° 37/2009, doivent rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009, et cette loi a également ajouté une condition supplémentaire, à savoir que la réduction du travail à temps partiel doit être d'au moins 10% pour que l'intéressé ait simultanément droit à des prestations de chômage.

Assistance financière

127. Il conviendra, à ce propos, de se référer aux précédents rapports de l'Islande. Comme indiqué dans son troisième rapport périodique (voir les paragraphes 91 à 93), l'allocation de loyer fait l'objet de la loi n° 138/1997. Les modifications apportées à cette allocation sont exposées dans le contexte de l'article 11.

Pauvreté

128. Le Premier Ministre a soumis au Parlement islandais en décembre 2006 son rapport sur la pauvreté et la situation des enfants.

129. Les principales conclusions de ce rapport étaient les suivantes:

- Premièrement, l'Islande est au nombre des pays de l'OCDE où la pauvreté mesurée des enfants est la plus faible. Ainsi, en 2004, 6,6% des enfants islandais étaient considérés comme vivant dans la pauvreté. S'il est tenu compte des prêts accordés par le Fonds islandais de prêts aux étudiants, ce pourcentage n'est plus que de 6,3%. Les allocations pour enfants à charge versées aux familles monoparentales réduisent également ce pourcentage, mais l'on ne dispose pas de données chiffrées exactes à ce sujet.
- Deuxièmement, il y a lieu de noter que, selon la méthodologie appliquée par l'OCDE, le seuil de pauvreté est fonction du revenu disponible des ménages. Comme ce revenu a considérablement augmenté ces dernières années, le seuil de pauvreté a été relevé d'environ 50% en valeur réelle pendant la période 1994-2004.
- Troisièmement, les principaux éléments déterminants dans le contexte de la mesure de la pauvreté des enfants sont l'âge des parents, leur situation conjugale et les circonstances temporaires dans lesquelles ils se trouvent. Le niveau de pauvreté le

plus élevé a été enregistré parmi les enfants qui vivent au sein de familles monoparentales dont les parents ont de 20 à 30 ans. Cependant, la pauvreté paraît le plus souvent être de durée réduite, bien qu'il ressort des recherches effectuées que les trois quarts des familles qui étaient considérées comme vivant dans la pauvreté en 2000 n'étaient plus dans ce cas en 2004.

- Quatrièmement, l'on a constaté que le système fiscal et la sécurité sociale avaient pour effet de réduire de moitié le nombre d'enfants qui vivaient dans la pauvreté. En outre, l'assistance financière fournie par les municipalités afin d'aider les familles à faire face à des difficultés temporaires contribue beaucoup aussi à réduire la pauvreté.
- Cinquièmement, les amendements apportés à la législation fiscale en 2004 ont amélioré la situation des familles ayant des enfants à charge. Les allocations pour enfants à charge sont désormais versées jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de 18 ans.
- Enfin, l'on a constaté que, le plus souvent, les municipalités ne versaient une assistance financière à chaque bénéficiaire que pendant moins de trois mois par an. Apparemment, la moitié des ménages recevant une assistance en bénéficiaient pendant plus d'un an.

Commentaires concernant le paragraphe 27 des observations finales du Comité

130. Au paragraphe 27 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a invité instamment celle-ci à poursuivre ses efforts de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, particulièrement au sein des groupes défavorisés et marginalisés, en se dotant d'indicateurs précis permettant d'évaluer les progrès réalisés.

131. En janvier 2008, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale a nommé un comité chargé de proposer un plan d'action visant à combattre la pauvreté et à améliorer le système de protection sociale. Le président du comité a été nommé par le Ministre et les autres membres ont été proposés notamment par la Confédération islandaise du travail et la Croix-Rouge islandaise.

132. Le comité a remis son rapport le 22 septembre 2008. Dans ledit rapport, le comité a souligné que les personnes les plus vulnérables à la pauvreté étaient celles qui étaient peu instruites et dont les revenus étaient réduits, les chômeurs, les malades, les personnes élevées dans des circonstances sociales difficiles et des familles n'ayant qu'un seul gagne-pain, ainsi que les étrangers ne pouvant pas compter sur l'appui de leurs relations en Islande.

133. Après la crise bancaire de l'automne 2008, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale a chargé un groupe de travail de suivre la situation sociale, conformément à une résolution adoptée par le Gouvernement. Le groupe de travail devrait suivre les incidences sociales et financières de la crise économique pour les familles et les individus et proposer des mesures afin de venir en aide aux ménages. Le groupe de travail comprend 19 membres, dont des représentants des partenaires sociaux, des ministères, des organisations et des municipalités. Son rôle est de rassembler des informations concernant les conséquences sociales et financières de la crise, de collecter des renseignements touchant l'expérience acquise par d'autres pays et d'identifier les mesures qui pourraient être adoptées par l'État, les municipalités et les organisations pour combattre la crise et mobiliser le concours de ceux qui, en raison de leurs connaissances et de leur expérience, pourraient fournir une assistance à cet égard. Un accent particulier est mis sur le bien-être des enfants, vu qu'il est considéré comme extrêmement important de rechercher les méthodes et les mesures les plus propres à protéger leurs intérêts.

134. Le groupe de travail a présenté un rapport préliminaire en mars 2009. Sur la base de ce rapport, le Gouvernement a adopté un plan d'action concernant les questions sociales qui met l'accent sur les domaines que les autorités jugeaient être les plus importants. Il a également mis en place un fonds spécial afin de financer des recherches sur la protection sociale ainsi que des projets visant à fournir une assistance à ceux qui sont les plus affectés par la crise économique. En outre, des spécialistes doivent être recrutés pour analyser les conséquences sociales et financières de la crise sur les familles islandaises. L'on s'attache également à faciliter l'accès à l'assistance sociale et à trouver le moyen de consolider la situation financière des ménages. Enfin, il faudra veiller à maintenir les chômeurs en activités et à trouver les moyens de créer de nouveaux emplois.

135. En septembre 2008, il a été garanti un niveau minimum d'appui financier aux retraités, et l'on estime que quelque 12 000 retraités bénéficient de ce droit. En outre, les prestations de chômage ont été systématiquement relevées depuis 2006. Cette même année, les prestations en question étaient légèrement inférieures à 90 000 couronnes islandaises par mois mais, au début de 2009, elles ont atteint 149 523 couronnes par mois. L'allocation de loyer a également été relevée au printemps 2008 (voir les informations fournies dans le contexte de l'article 11).

Article 10

136. Plusieurs modifications ont été introduites dans les domaines de la protection de la famille, des droits parentaux et de la protection de l'enfance depuis que le troisième rapport périodique de l'Islande a été présenté. S'agissant de la protection de la famille en général, il y aura lieu de se référer aux paragraphes 103 à 109 du troisième rapport périodique.

Congé de maternité/paternité

137. La loi n° 95/2000 relative au congé de maternité/paternité et au congé parental décrite dans le troisième rapport périodique de l'Islande a été modifiée par la loi n° 90/2004 afin, entre autres, de renforcer le système de congés introduit en 2000. Il a été décidé de ne pas entreprendre de révision majeure du système mais plutôt de le maintenir de telle sorte qu'il continue d'encourager une participation égale des femmes et des hommes au marché du travail et un partage égal des responsabilités parentales. Il a été jugé particulièrement important que les deux parents aient le maximum de possibilités de s'occuper des enfants au cours des premiers mois suivant la naissance.

138. Le financement du Fonds de congés de maternité/paternité a été assuré sur une base plus solide que précédemment et des modifications ont également été apportées aux méthodes de calcul des indemnités versées aux parents pendant le congé de maternité/paternité. Il a notamment été institué un plafonnement des paiements, dont le maximum a été calculé sur la base d'un salaire mensuel moyen de 648 000 couronnes islandaises. Ainsi, l'indemnité maximum versée par le Fonds à un parent était de 518 000 couronnes en 2006. Ainsi, pour les parents percevant un salaire mensuel inférieur à 648 000 couronnes, les indemnités représentaient en moyenne 80% du salaire total pendant la période de référence. D'un autre côté, il s'ensuit que le plafonnement des allocations versées par le Fonds va peut-être à l'encontre des objectifs visés par la loi si le montant maximum versé est très faible en comparaison du revenu perçu par les parents sur le marché du travail. Pour déterminer ce montant maximum, il a été considéré qu'il faudrait veiller à ce que la différence de revenu résultant pour la très grande majorité des ménages de la naissance d'un enfant demeure aussi réduite que possible. Il a été considéré qu'un montant de référence inférieur découragerait probablement les hommes de se prévaloir de leur droit à un congé de paternité étant donné que, d'une manière générale, la rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes. Une telle mesure peut par conséquent nuire

à l'égalité sur le marché du travail et pourrait également empêcher la mère et le père de s'occuper l'un et l'autre de l'enfant au cours des premiers mois suivant la naissance. Il n'a donc pas été jugé opportun d'adopter un montant de référence inférieur.

139. Précédemment, la période de référence était de 12 mois, comptée à rebours à partir de deux mois précédant la naissance de l'enfant. Depuis la loi de 2004, la période de deux ans précédant l'année de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer dans le cas d'une adoption ou d'un placement définitif dans un foyer d'accueil. Comme précédemment, les salaires qui entrent en ligne de compte sont tous les types de salaires et autres rémunérations, tels que définis dans la loi relative aux cotisations de sécurité sociale. Il n'est tenu compte que du salaire total moyen perçu par les parents au cours des mois durant lesquels ils ont travaillé sur le marché national de l'emploi. La moyenne ne peut cependant en aucun cas être fondée sur moins de quatre mois aux fins du calcul du salaire moyen total. À la suite de ces amendements, les indemnités versées par le Fonds de congés de maternité/paternité sont calculées exclusivement sur la base des informations communiquées par le fisc.

140. La loi n° 74/2008, qui a modifié la loi sur le congé de maternité/paternité en 2008, définit les droits des parents qui ont eu, adopté ou accueilli des enfants à titre permanent depuis le 1^{er} juin 2008.

141. La nouvelle loi, entre autres, a modifié la période de référence servant au calcul des prestations du Fonds de congés de maternité/paternité afin de la ramener de 24 mois à 12 mois et de la rapprocher de la date de la naissance ou de la date à laquelle l'enfant a été adopté ou définitivement placé dans un foyer d'accueil. Les indemnités versées aux parents considérés comme des salariés aux fins de la loi sont calculées sur la base d'une période de 12 mois consécutifs qui prend fin 6 mois avant la naissance ou la date à laquelle l'enfant est adopté ou définitivement placé dans un foyer d'accueil.

142. Aux termes de la loi telle que modifiée, les deux parents peuvent commencer à prendre leur congé de maternité/paternité un mois au maximum avant la date prévue pour la naissance. L'autorisation de repousser le congé de maternité/paternité ou le droit à prestation a été étendue aux cas où l'un des parents ne peut pas utiliser son droit à congé par suite de maladie, des conséquences d'un accident ou de l'exécution d'une peine de prison.

143. Les parents qui n'ont pas la garde de leurs enfants peuvent désormais pour la première fois prétendre à des indemnités de maternité/paternité, à condition que le parent qui a la garde des enfants ait accordé à l'autre des droits de visite pendant la période durant laquelle les prestations doivent être servies.

144. Le Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale continuera de suivre de près l'application des lois sur le congé de maternité/paternité et le congé parental et s'attachera à remédier aux lacunes qui pourraient apparaître dans l'application de la loi. Celle-ci remonte à 2000 et vise un domaine vaste et complexe, de sorte qu'il n'est que naturel que des modifications doivent y être apportées à mesure que passent les années, voire les décennies.

145. Du fait de la crise financière qui a éclaté à l'automne 2008, le Gouvernement a été obligé d'adopter des mesures pour assainir les finances publiques et le plafond des allocations versées par le Fonds de congés de maternité/paternité a été abaissé à deux reprises. Depuis le 1^{er} juillet 2009, le maximum des prestations est fondé sur un salaire mensuel de 437 500 couronnes islandaises, de sorte que l'allocation maximum par an est de 350 000 couronnes. Les allocations versées aux parents qui ont un salaire mensuel inférieur à 437 500 couronnes seront de 80% de leur salaire moyen, comme c'était le cas précédemment.

146. Le Gouvernement n'ignore pas que réduire le plafond des indemnités versées par le Fonds de congés de maternité/paternité ne répond peut-être pas aux objectifs de la loi. L'on a pensé que le plafonnement des indemnités découragera sans doute les hommes de se prévaloir de leur droit à un congé de paternité étant donné que leurs salaires sont généralement plus importants que ceux des femmes. Il a par conséquent été souligné que la réduction des indemnités maximum est une mesure temporaire qui sera revue dès que la situation des finances publiques le permettra. Il est probable que ces amendements se traduiront par une réduction des prestations pour plus de 15% des parents, c'est-à-dire pour plus de 30% des hommes et moins de 10% des femmes.

147. La plupart des pères se sont prévalus de leur droit distinct à un congé parental et 88% d'entre eux l'ont fait, intégralement ou en partie, en 2004. La durée moyenne du congé parental qu'ils ont pris a été de 97 jours. Pour les mères, la durée moyenne du congé a été de 183 jours, ce qui s'explique par le fait que, généralement, ce sont les mères qui utilisent une plus forte proportion (90%) du droit à congé partagé par les deux parents. En 2004, 17,9% seulement des pères n'ont pas utilisé intégralement leurs droits, tandis que 17,1% ont également usé des droits partagés. Il ressort des informations rassemblées par le Fonds de congés de maternité/paternité que, lorsqu'ils prennent un congé, de plus en plus nombreux sont les parents qui usent de la faculté qui leur est offerte d'assouplir leurs horaires de travail.

148. Il ressort d'une enquête sur la détermination des salaires et des différences de salaire selon le sexe réalisée en octobre 2006 par Capacent Gallup qu'environ 85% des personnes interrogées ne considéraient pas le fait d'avoir des enfants ou le nombre d'enfants comme une entrave à la progression de la carrière professionnelle. Parmi ceux qui considéraient que ces facteurs influent directement sur les possibilités de carrières, les femmes qui considéraient que leurs perspectives de carrière seraient limitées par le fait d'avoir des enfants ou d'avoir un grand nombre d'enfants à charge étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes: plus de 40% des hommes considéraient que ces facteurs s'appliquaient aux deux sexes, mais 8% des femmes seulement partageaient cet avis. Il est donc permis de penser que ce sont les femmes, plutôt que les hommes, qui voient de tels facteurs entraver la progression de leur carrière.

149. Dans un article intitulé "Les pères qui prennent de plus longs congés de paternité", publié en 2005, Ingólfur Gíslason a souligné que le rôle de la mère sur le marché du travail était fréquemment un élément déterminant de la décision du père de prendre ou de ne pas prendre une partie de leur droit conjoint à un congé de maternité/paternité. Lorsque la mère gérait sa propre affaire ou occupait un poste de cadre, elle ne pensait pas pouvoir s'absenter longtemps du travail et, en pareil cas, il semblait plus naturel que le père prenne un congé de paternité plus long que celui qui correspondait à celui il avait lui-même droit.

150. Cette enquête de Capacent Gallup sur la détermination des salaires et les différences de salaire entre les sexes a également analysé les incidences de la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental. Les participants à l'enquête ont été interrogés sur le point de savoir quel était à leur avis l'impact que la loi avait eu sur la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail. La plupart des personnes interrogées (73%) ont considéré que les amendements apportés à la législation en vigueur avaient amélioré la situation des femmes sur le marché du travail, sans qu'il y ait une quelconque différence entre les sexes parmi ceux qui étaient de cet avis. En outre, près du quart des personnes interrogées ont déclaré que les amendements avaient également amélioré la situation des hommes sur le marché du travail, mais une proportion semblable a considéré que la position des hommes s'était plutôt trouvée affaiblie. Cet avis a également été exprimé lors des entrevues menées dans le cadre de l'enquête. La très grande majorité des personnes interrogées ont considéré que le congé parental avait eu un effet positif sur la situation des femmes sur le marché du travail étant donné qu'elles n'étaient plus les seules à s'absenter du

travail lors d'une naissance. En outre, le congé parental était considéré comme ayant un effet positif sur le rôle joué par les hommes dans l'éducation de leurs enfants plus tard dans la vie car cet exemple faisait qu'il paraissait plus naturel pour eux de s'absenter de leur travail lorsqu'un enfant était malade.

151. L'on peut par conséquent conclure que la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental a eu l'effet recherché sur la situation des femmes sur le marché du travail. Les changements d'attitude que la loi vise à encourager peuvent prendre sans doute un certain temps à se manifester pleinement. Il importe de ne pas perdre de vue, à ce propos, qu'aux termes de la loi sur l'égalité des sexes, les employeurs sont tenus d'adopter les mesures nécessaires pour permettre aussi bien aux femmes qu'aux hommes de concilier leurs obligations professionnelles et leurs obligations familiales. Ces mesures doivent tendre, entre autres, à assouplir la structure et les horaires de travail et à tenir compte à la fois des exigences des employeurs et des circonstances familiales des employés.

Loi n° 22/2006 sur les allocations aux parents d'enfants souffrant de maladies chroniques ou de graves handicaps

152. La loi n° 22/2006 sur les allocations aux parents d'enfants souffrant de maladies chroniques ou de graves handicaps est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006. La loi a pour but de garantir que les parents de ces enfants bénéficient d'un soutien financier lorsque la nécessité de s'occuper de leurs enfants les empêche de travailler et d'étudier.

153. La loi a été modifiée par la loi n° 158/2007, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008, afin de soutenir plus efficacement les parents d'enfants souffrant de maladies chroniques ou de graves handicaps, l'expérience ayant montré qu'ils se trouvent fréquemment dans une situation financière difficile.

154. La loi a mis en place un système dualiste. Premièrement, des prestations en fonction du revenu sont versées pendant une durée de six mois au maximum si, à la date du diagnostic, le parent de l'enfant a travaillé pendant une période ininterrompue de dix mois sur le marché national de l'emploi. Ces prestations représentent 80% du revenu perçu par les parents pendant la période de référence, le plafond étant calculé sur la base d'un revenu légèrement inférieur à 650 000 couronnes islandaises. Les parents d'enfants souffrant de maladies chroniques ou de graves handicaps peuvent également bénéficier des prestations servies par les caisses spéciales d'assurance maladie administrées par les syndicats. Les prestations minimum auxquelles ont droit les parents au titre de ces caisses correspondent à 80% de leur salaire pendant une période de trois mois, et certaines caisses offrent une assistance pendant une période plus longue. La loi prévoit que les parents toucheront d'abord les prestations servies par les caisses d'assurance maladie avant de bénéficier de celles qui sont prévues par la loi.

155. Deuxièmement, la loi prévoit un système de prestations sociales pour les parents qui ne peuvent pas travailler pendant une longue période en raison de la nécessité de s'occuper de leurs enfants, c'est-à-dire lorsqu'il apparaît qu'ils ne pourront pas reprendre leur travail. Les parents se trouvant dans cette situation peuvent avoir droit à des prestations mensuelles de 147 193 couronnes (chiffres du premier mois de 2009) et à des allocations familiales de 21 657 couronnes pour chaque enfant à leur charge de moins de 18 ans. Les parents seuls ayant deux enfants à charge ou plus ont droit à une allocation familiale spéciale de 6 269 couronnes pour deux enfants et de 16 300 couronnes pour trois enfants. En outre, les parents qui ne participaient pas activement au marché du travail à la date d'entrée en vigueur de la loi peuvent également avoir droit à ces allocations. La durée de celles-ci n'est pas limitée, aussi longtemps que l'état de santé de l'enfant demeure inchangé et qu'il n'a pas atteint l'âge de 18 ans.

Loi n° 80/2002 sur la protection de l'enfance

156. La loi de 1992 sur la protection de l'enfance a été remplacée par la loi n° 80/2002, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2002.

157. La nouvelle loi a introduit un certain nombre de modifications de caractère institutionnel. Par exemple, le nombre de comités pour la protection de l'enfance a été réduit de sorte que chacun d'eux représente une municipalité ayant une population totale qui ne soit pas inférieure à 1 500 personnes. Les municipalités moins peuplées doivent collaborer avec les autres aux fins de l'élection de ces comités. Ce changement a pour but de renforcer le pouvoir des comités. Comme chacun d'eux représente une population plus nombreuse, il est plus probable que ses membres élus seront des personnes ayant l'instruction et l'expérience appropriées. Les comités pour la protection de l'enfance se composent de cinq ou sept membres, selon l'étendue de leur ressort. Leurs membres doivent être réputés pour leur intégrité et bien connaître les questions dont sont appelés à s'occuper les comités. À la suite de ces changements, le nombre de comité est tombé de 57 à 34 en 2001.

158. La nouvelle loi a beaucoup précisé les règles que les comités doivent suivre dans les affaires concernant la protection de l'enfance. Une nette distinction est établie entre les règles applicables au stade de l'enquête, d'une part, et aux éléments à prendre en considération aux fins des autres décisions, de l'autre. En outre, la loi comporte des dispositions définissant clairement la procédure applicable aux affaires portées devant le Comité chargé d'examiner les plaintes touchant la protection de l'enfance et la suite que les tribunaux doivent donner à de telles affaires. Il s'agit là d'une nouveauté en droit islandais étant donné qu'il n'avait jamais été envisagé précédemment que de telles affaires puissent être portées devant des juridictions ordinaires.

159. Un très important changement, par rapport à la loi précédente, est que les comités pour la protection de l'enfance doivent, plutôt que de prendre la décision eux-mêmes, introduire une action en justice contre tout parent dont ils considèrent qu'il y a lieu de lui retirer la garde des enfants. Le retrait de la garde des enfants ne peut être demandé que s'il n'est pas possible d'appliquer des mesures moins drastiques ou si de telles mesures n'ont pas donné de résultats. D'un autre côté, les comités pour la protection de l'enfance peuvent prendre des décisions concernant le placement d'un enfant dans un foyer d'accueil pendant une période de deux mois au maximum ou ordonner d'autres mesures pour garantir la sécurité de l'enfant pendant cette période. Avant que des mesures aussi graves ne soient adoptées, les comités cherchent toujours à parvenir à un accord avec les parents. Si les parents, ou un enfant ayant atteint l'âge de 15 ans, ne sont pas disposés à accepter la décision du comité, ils peuvent en appeler devant un tribunal de district plutôt que devant un conseil administratif spécial, comme cela était le cas précédemment. Les autres mesures moins drastiques décidées par un comité pour la protection de l'enfance, comme le suivi de la situation au foyer ou l'interdiction de faire sortir l'enfant du territoire national, peuvent faire l'objet de recours devant un comité spécial chargé d'examiner les plaintes concernant la protection de l'enfance. Les amendements apportés à la législation ont essentiellement pour but de garantir une procédure équitable et de simplifier les règles applicables à ce type d'affaire afin d'en accélérer le règlement. Il est également considéré comme plus naturel que toute mesure de contrainte adoptée par les comités pour la protection de l'enfance soit portée directement devant les tribunaux. Ce nouveau régime doit être considéré comme plus conforme aux obligations juridiques que l'Islande a assumées au plan international.

160. En outre, la nouvelle loi contient une disposition régissant les mesures que peuvent adopter les comités pour la protection de l'enfance à l'endroit des femmes enceintes dont le mode de vie risque de mettre en danger la vie et la santé de l'enfant à naître. Une autre innovation est que l'Agence pour la protection de l'enfance a le droit de consulter le casier judiciaire des personnes condamnées pour violences sexuelles à l'égard de personnes de

moins de 18 ans. Ainsi, le ministère public est tenu, sur demande, de communiquer à l'Agence copie des jugements pertinents. De même, l'Agence pour la protection de l'enfance peut informer le comité pour la protection de l'enfance compétent lorsqu'une telle personne s'installe dans le ressort de ce dernier. De plus, il est interdit aux autorités ou autres organismes responsables de la protection de l'enfance, qu'ils soient administrés par des entités privées, par l'État ou par les autorités locales, de recruter comme employés des personnes condamnées du chef des infractions susmentionnées. En outre, les directeurs d'écoles, de jardins d'enfants, de colonies de vacances, de centres de sports et de loisirs et d'autres établissements semblables et de tous lieux où les enfants se réunissent ou séjournent régulièrement sont tenus de se renseigner auprès des autorités compétentes pour déterminer si le candidat à un emploi dans de tels établissements a été condamné du chef d'infractions de cette nature.

161. Une autre innovation est que les enfants ayant atteint l'âge de 15 ans doivent être informés des mesures juridiques adoptées et se voir donner l'occasion de faire valoir leurs droits. Les intéressés peuvent être formellement partie à l'affaire au moyen d'une requête écrite à fin d'intervention. Cette mesure est semblable à celle qui a été introduite dans les autres pays nordiques.

162. La loi comporte désormais des dispositions spéciales concernant les droits des enfants placés dans des établissements et foyers publics. Ainsi, les châtiments physiques ou psychologiques et certaines autres mesures de contraintes sont interdits. En outre, il a été introduit une disposition spéciale pour protéger juridiquement les enfants qui participent à des concours de modèles ou de beauté. Selon cette disposition, les organisateurs et les responsables des concours de modèles ou de beauté et d'autres concours de ce type auxquels participent des personnes de moins de 18 ans sont tenus d'en informer l'Agence pour la protection de l'enfance. Il est également interdit aux enfants de moins de 18 ans de participer à des spectacles de striptease ou à d'autres exhibitions de caractère sexuel. Les organisateurs ou responsables de ces spectacles doivent veiller au respect de cette limite d'âge.

163. Par ailleurs, la loi n° 52/2009, qui a modifié la loi sur la protection de l'enfance, stipule clairement qu'il est totalement interdit de représenter des actes de violence ou d'autres comportements humiliants dirigés contre des enfants. Le concept de violence englobe la violence psychologique, physique et sexuelle, y compris les châtiments psychologiques ou physiques. Cette nouvelle loi incrimine les violences psychologiques et physiques et stipule expressément que de tels comportements sont passibles de sanctions pénales. Cette disposition doit être replacée dans le contexte des dispositions de caractère général du Code pénal qui s'appliquent aux actes de violence ou de maltraitance dirigés contre les enfants.

Résolutions parlementaires concernant la protection de l'enfance

164. Le Parlement a approuvé en juin 2007 une résolution concernant un plan d'action quadriennal visant à améliorer la situation des enfants et des jeunes. Ce plan doit être réalisé pendant la période 2007-2011. Les mesures devant être adoptées sont fondées en partie sur les droits des enfants tels qu'ils sont définis dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

165. Le plan d'action vise, entre autres, à améliorer la situation financière des familles ayant des enfants à charge en relevant les allocations pour enfants à charge auxquelles ont droit les familles économiquement faibles et en renforçant les mesures de prévention de caractère général. L'accent est mis sur les mesures devant être adoptées en faveur des enfants et des jeunes souffrant de troubles mentaux et d'autres troubles de la personnalité, aux enfants souffrant de maladies chroniques ainsi qu'aux jeunes ayant des problèmes de comportement ou des problèmes d'abus de drogues. Des mesures doivent également être

appliquées pour mettre les enfants et les jeunes à l'abri d'infractions sexuelles et pour protéger les enfants d'immigrants.

166. Conformément à cette résolution, il a été désigné un comité chargé de coordonner et de suivre la mise en œuvre du plan d'action, sous la supervision du Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale.

167. Le Parlement a adopté au printemps 2008 une autre résolution concernant l'élaboration d'un plan d'action sur la protection de l'enfance. Cette résolution énumère les principaux projets qui doivent être entrepris pour faire en sorte que les enfants qui vivent dans des circonstances difficiles reçoivent une assistance efficace. Le plan d'action doit être exécuté jusqu'aux prochaines élections municipales, en 2010.

Commentaires concernant le paragraphe 25 des observations finales du Comité

168. Au paragraphe 25 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a invité instamment l'Islande à se doter d'une législation spécifique pour lutter contre la violence familiale.

Loi n° 27/2006 portant modification du Code pénal

169. Le 18 novembre 2004, le Ministre de la justice a demandé à la Commission des affaires pénales de donner son avis sur le point de savoir s'il conviendrait d'insérer dans le Code pénal une disposition spécifique criminalisant la violence familiale ou si les dispositions générales du Code réprimant les coups et blessures étaient suffisantes. La Commission a alors été invitée à passer en revue tous les aspects de la question qu'elle jugerait pertinents.

170. Au cours de son examen, la Commission a, entre autres, recueilli des informations concernant la législation en vigueur en matière de violence familiale dans les pays nordiques et les autres pays d'Europe et a passé en revue la jurisprudence pertinente. La Commission a remis son rapport le 29 août 2005 et est parvenue à la conclusion que, pour différentes raisons qu'elle a exposées en détail, il n'y avait pas de motifs suffisants d'adopter une disposition pénale spéciale concernant la violence familiale. La Commission a néanmoins proposé, entre autres, d'ajouter au Code pénal une nouvelle disposition stipulant que l'existence d'un rapport ou d'un lien étroit entre l'auteur et la victime d'un crime devrait être considérée comme une circonstance aggravante aux fins du prononcé de la peine.

171. La loi n° 27/2006 a apporté au Code pénal plusieurs amendements visant à renforcer la protection contre la violence familiale. Il a été ajouté à l'article 70 du Code une nouvelle disposition stipulant que l'existence d'un rapport ou d'un lien étroit entre l'auteur et la victime d'un crime, qu'il s'agisse d'un homme, d'une femme ou d'un enfant, est considérée comme une circonstance aggravante aux fins du prononcé de la peine. En conséquence, des personnes condamnées pour coups et blessures à l'encontre de personnes qui leur sont proches se voient généralement imposer des peines plus lourdes que si un tel lien n'existait pas. En outre, l'article 191 du Code pénal, qui avait trait, entre autres, aux insultes dirigées contre la femme, le mari ou les enfants, a été supprimé et remplacé par une disposition nouvelle, à savoir l'article 233 b), qui dispose que quiconque insulte ou dénigre son conjoint ou ancien conjoint, son enfant ou une autre personne proche est passible d'une peine de prison pouvant atteindre deux ans si l'insulte est considérée comme relevant du concept de diffamation grave.

Comité de lutte contre la violence à l'égard des femmes

172. En janvier 2003, le Ministre des affaires sociales a nommé un comité de lutte contre la violence à l'égard des femmes au sein duquel sont représentés les Ministères de la justice, des affaires sociales, de l'éducation, de la culture et des sciences ainsi que de la santé et de

la sécurité sociale, de même que l'Union des autorités locales. Le Comité a reçu pour tâche de coordonner les mesures adoptées par les autorités pour combattre la violence à l'égard des femmes.

173. Le Comité avait initialement été créé pour quatre ans mais son mandat a été reconduit en 2007 après quatre années d'existence. Dans une résolution adoptée le 18 octobre 2005, le Gouvernement a chargé le Comité de discuter des mesures qui pourraient être adoptées pour combattre la violence contre les enfants ainsi que de préparer un plan d'action en vue de lutter contre la violence familiale et les violences sexuelles. Ce mandat a été confié en priorité sur l'initiative du Ministre des affaires sociales ainsi que du Ministre de la justice et des affaires ecclésiastiques.

174. Le Comité a élaboré un plan d'action sur la lutte contre la violence familiale et les violences sexuelles qui a été approuvé par le Gouvernement le 26 septembre 2006. Ce plan doit être exécuté jusqu'en 2011, et la principale tâche du Comité consistera à en suivre l'application. Lorsqu'il a élaboré le plan, le Comité a fait porter son attention, entre autres, sur un projet de plan d'action contre la violence sexiste qui a été élaboré par une organisation non gouvernementale et communiqué à un certain nombre de ministres en avril 2005.

175. Le plan d'action a pour principal objectif de combattre la violence familiale et la violence sexuelle contre les femmes et les enfants ainsi que d'améliorer les services d'assistance auxquels peuvent avoir recours les victimes de tels actes de violence ou les personnes qui y sont exposées. Le plan comporte deux volets. Le premier concerne les mesures visant à combattre la violence au foyer et les violences sexuelles dirigées contre les enfants, et le second a trait à la violence familiale et aux violences sexuelles dirigées contre les femmes. L'un et l'autre reposent sur quatre principes directeurs, dont le premier est qu'il faut renforcer les mesures de prévention et stimuler un débat public concernant la violence contre les enfants et la violence sexiste afin d'encourager un changement d'attitude parmi le public. Deuxièmement, un appui doit être fourni au personnel de certaines institutions pour lui permettre d'identifier les indices et les conséquences de la violence contre les enfants et de la violence sexiste ainsi que fournir une assistance aux victimes. Troisièmement, le plan d'action vise à faire en sorte que les victimes de la violence familiale et des violences sexuelles aient la garantie de pouvoir recevoir une assistance appropriée. Quatrièmement, l'on entend renforcer les méthodes de traitement des auteurs d'actes de violence afin de rompre le cercle vicieux qui caractérise fréquemment ce type de violences.

176. Le plan d'action, qui a une très large portée, envisage 37 mesures distinctes, concernant tous les aspects du problème, considérées comme de nature à réduire la violence au foyer et les violences sexuelles: mesures de prévention, fourniture d'un appui aux employés des institutions publiques pour leur permettre d'identifier les indices de violence, mesures visant à assurer la fourniture d'une assistance appropriée et mesures tendant à rompre le cercle vicieux qui caractérise fréquemment ce type d'actes de violence. Chaque mesure, ainsi que ses objectifs, sont décrits en détail dans le plan. Le projet est administré par le Ministère de la justice, le Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale, le Ministère de la santé et le Ministère de l'éducation, des sciences et de la culture. L'Union des autorités locales a également participé à l'élaboration de certains éléments du plan. Le plan d'action peut être consulté en anglais sur la page d'accueil du Ministère des affaires sociales et de la sécurité sociale à l'adresse <http://www.felagsmalaraduneyti.is>.

177. En outre, le Comité a publié un petit carton, d'une taille appropriée pour être transporté dans le portefeuille ou dans la poche, portant les numéros de téléphone des principales institutions et organisations qui offrent une assistance aux victimes de violences sexuelles. Le Comité a jugé que ce carton d'information pourrait être utile étant donné que, fréquemment, les victimes hésitent à solliciter une assistance et, souvent, ne savent pas à qui s'adresser.

Commentaires concernant le paragraphe 26 des observations finales du Comité

178. Au paragraphe 26 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a invité instamment l'Islande à accroître ses efforts pour fournir un soutien accru aux familles monoparentales.

Comité chargé d'examiner la situation des familles monoparentales, des parents n'ayant pas la garde de leurs enfants et des beaux-parents

179. À l'automne 2007, le Ministre des affaires sociales et de la sécurité sociale a désigné un comité chargé d'examiner la situation des familles monoparentales, des parents n'ayant pas la garde de leurs enfants et des beaux-parents. Le Comité a été chargé essentiellement de passer en revue la situation financière et sociale des parents se trouvant dans de telles situations. Il a été subdivisé en trois groupes de travail: le premier s'est occupé du statut juridique et social des enfants, le second de la situation financière des familles et le troisième des programmes de soutien et d'éducation des familles.

180. Le Comité a organisé en octobre 2008 un séminaire sur le thème "Travaillons-nous dans l'intérêt supérieur des enfants?" à l'occasion duquel les participants ont discuté de la situation sociale, juridique et financière des enfants vivant au sein de différents types de familles. Les participants ont souligné, entre autres, qu'il ressortait des recherches que, dans l'ensemble, les enfants de familles monoparentales avaient plus de problèmes que les enfants qui étaient élevés par les deux parents.

181. Le Comité a remis son rapport en avril 2009. Étant donné la situation financière prévalant dans le pays, le Comité est parvenu à la conclusion qu'il importait d'aider les familles en prenant en considération leurs revenus plutôt que seulement le type de famille. Cependant, le Comité a déclaré qu'il était clair que le revenu d'une famille monoparentale était habituellement plus faible que celui de couples mariés ou vivant en cohabitation. Un comité travaillant sous les auspices du Ministre de la justice doit poursuivre l'examen des propositions du Comité concernant le statut juridique des enfants.

Allocations pour enfants à charge

182. Les personnes ayant des enfants à charge perçoivent des allocations jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans. La personne percevant ces allocations est celle avec qui l'enfant vit et qui subvient à ses besoins. Dans ce sens, il ne suffit pas de payer une pension alimentaire pour l'enfant pour être considéré comme étant la personne qui subvient à ses besoins. Dans le cas des couples mariés ou vivant en cohabitation, les deux conjoints ou partenaires sont considérés comme subvenant aux besoins de l'enfant, et les allocations seront divisées entre eux. En conséquence, les allocations pour enfants à charge sont également versées aux parents seuls qui subviennent aux besoins des enfants.

Allocations de sécurité sociale

183. Aucun changement récent n'est à signaler en ce qui concerne le droit des familles monoparentales aux allocations de sécurité sociale. Les parents seuls ont droit aux allocations auxquelles peuvent prétendre la mère ou le père conformément au règlement n° 540/2002. Le versement des allocations est subordonné à la condition que le parent ait deux ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans et que les enfants vivent en Islande.

Assistance sociale des municipalités

184. Des prestations d'assistance sociale des municipalités sont accordées principalement aux familles économiquement faibles ayant des enfants à charge, parmi lesquelles se trouve un très grand nombre de familles monoparentales. Les mères célibataires constituent l'un des principaux groupes bénéficiant d'une telle assistance. La proportion de mères

célibataires parmi les bénéficiaires de ce type d'assistance financière pendant la période 2002-2006 était la suivante:

2002 – 33,6%

2003 – 33,5%

2004 – 34,5%

2005 – 34,0%

2006 – 33,5%

185. En outre, les services que les municipalités fournissent aux familles monoparentales sont subventionnés de différentes façons. Par exemple, les parents seuls paient les services de garderie d'enfants moins cher que les couples mariés ou les couples vivant en cohabitation. Ainsi, un couple vivant ensemble paie 20 655 couronnes islandaises pour 8 heures de garderie d'enfants à Reykjavík, tandis qu'un parent seul ne paie que 12 207 couronnes. Certaines municipalités appliquent également des tarifs subventionnés pour les activités sportives et de loisirs des enfants de familles monoparentales, et beaucoup de municipalités accordent la priorité aux familles monoparentales pour ce qui est de l'accès à différents services, comme les logements sociaux et les garderies d'enfants.

186. Par ailleurs, des allocations de loyer sont versées aux personnes économiquement faibles, dont les parents seuls représentent une forte proportion.

187. À Reykjavík, une famille monoparentale peut recevoir aussi une assistance pour pouvoir ainsi plus facilement achever leurs études.

Commentaires concernant le paragraphe 28 des observations finales du Comité

188. Au paragraphe 28 de ses observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Islande, le Comité a demandé à l'Islande de prendre les mesures appropriées pour veiller au problème de la consommation élevée d'alcool et de drogues, en particulier chez les jeunes.

189. Lors de la révision du Plan national de santé pour la période s'étendant jusqu'à 2010, les objectifs visant à réduire la consommation d'alcool et d'autres substances par les enfants et les adolescents ont été renforcés. Aux termes du plan, les principaux objectifs en la matière sont tout d'abord que la consommation d'alcool ne dépasse pas 5 litres par an d'alcool pur par habitant de plus de 15 ans et soit assez proche de zéro parmi les jeunes. Le deuxième objectif consiste à réduire de 40% la consommation d'alcool et d'autres substances chez les jeunes. Les méthodes envisagées pour parvenir à ces objectifs sont les suivants: efforts d'éducation et de prévention axés sur les enfants, les adolescents et les adultes; application rigoureuse de l'interdiction de la publicité des boissons alcoolisées et réglementation des prix de ces boissons; facilitation de l'accès aux programmes de désintoxication des alcooliques et des toxicomanes; et collecte systématique et analyse de statistiques concernant la consommation d'alcool et de drogues dans la population dans son ensemble et les groupes sociaux.

190. Selon les informations dont dispose l'Institut de santé publique issu de la fusion de plusieurs conseils spécialisés, dont le Conseil pour la prévention de l'alcoolisme et des toxicomanies, différentes mesures ont été adoptées récemment afin de prévenir l'abus d'alcool et la consommation de drogues chez les jeunes.

191. La campagne nationale lancée en 1996 sur le thème *L'Islande exempte de drogues* en vue d'éduquer les jeunes concernant la consommation d'alcool et d'autres substances s'est achevée en 2002. Elle a été suivie par un projet intitulé *Vis ta vie* lancé en 2003 par les administrations locales afin d'encourager une action de prévention au niveau des

collectivités locales en donnant des conseils concernant l'organisation et la mise en œuvre de programmes de prévention.

192. La collaboration avec les associations de parents ainsi que la coopération entre les parents eux-mêmes ont été considérablement renforcées par le biais d'organisations comme le groupe Saman, Heimili og skóli et Samfok. En outre, le Président de l'Islande, en collaboration avec différentes organisations, a lancé une Journée de prévention qui est célébrée chaque année.

193. Le Conseil consultatif sur la prévention a, en collaboration avec d'autres organisations bénévoles et les jeunes eux-mêmes, organisé une campagne intitulée *Moi, je préfère attendre*, qui encourage les jeunes à expliquer les raisons d'attendre le plus longtemps possible avant de commencer à boire de l'alcool.

194. Il a également été organisé au niveau des écoles primaires et des écoles secondaires du premier cycle (pour les enfants de 6 à 16 ans) une campagne intitulée *Cool not High* qui a pour but d'encourager à l'école des attitudes saines qui excluent la consommation d'alcool, de tabac ou d'autres substances.

195. Par ailleurs, la police a créé en 2007 une brigade spéciale chargée de réprimer la vente de substances illégales, et les autorités douanières ont elles-mêmes intensifié leurs activités.

196. En 2006-2007, les Ministères de l'éducation et de la santé ont mis en œuvre un protocole d'accord visant à resserrer leur collaboration en vue de prévenir l'abus d'alcool et la consommation de drogues ainsi que de promouvoir la santé dans les écoles secondaires du deuxième cycle.

197. L'Institut de santé publique, en collaboration avec les services de soins de santé primaires, a entrepris d'élaborer des matériels éducatifs détaillés s'adressant aux élèves de tous les niveaux de l'enseignement obligatoire, c'est-à-dire aux enfants de 6 à 16 ans. Cette éducation concernant la consommation d'alcool et d'autres substances sera dispensée par le personnel infirmier. En outre, l'Institut fait régulièrement paraître des publicités concernant la violence encouragée par la consommation d'alcool et les effets de l'alcool pendant la grossesse. L'an dernier, un accent particulier a été mis, lors de festivals de musique en plein air, sur la responsabilité individuelle à l'égard de soi-même et d'autrui.

198. Par ailleurs, il existe un Fonds de prévention qui octroie des subventions annuelles pour l'exécution de divers types de projets de prévention s'adressant à différents groupes, mais surtout aux enfants et aux jeunes.

199. L'âge minimum fixé pour l'achat de boissons alcoolisées demeure élevé et la vente d'alcool est encore aujourd'hui un monopole d'État. Ces dernières années, la Société nationale des alcools et tabacs a mis un accent particulier sur le respect par les magasins de boissons alcoolisées de leur obligation de vérifier soigneusement la date de naissance des clients.

200. Le Centre national de traitement des toxicomanies compte depuis 2000 un service pour les jeunes qui offre 11 places, et son service de prévention a rouvert en 2006.

201. Il y a lieu de noter que la consommation d'alcool, de tabac et de substances illicites a diminué ces dernières années parmi les enfants en âge de suivre l'enseignement obligatoire, c'est-à-dire les enfants de 6 à 16 ans. Cette diminution ressort clairement des enquêtes sur la consommation de ces substances menées conjointement par l'Institut de santé publique et l'Université d'Akureyri. Cette diminution est illustrée sur les figures ci-après, tirées d'un rapport publié par l'ESPAD en 2007.

Figure 1
 Évolution de la proportion d'élèves islandais de dixième année (de 15 à 16 ans) qui fument tous les jours

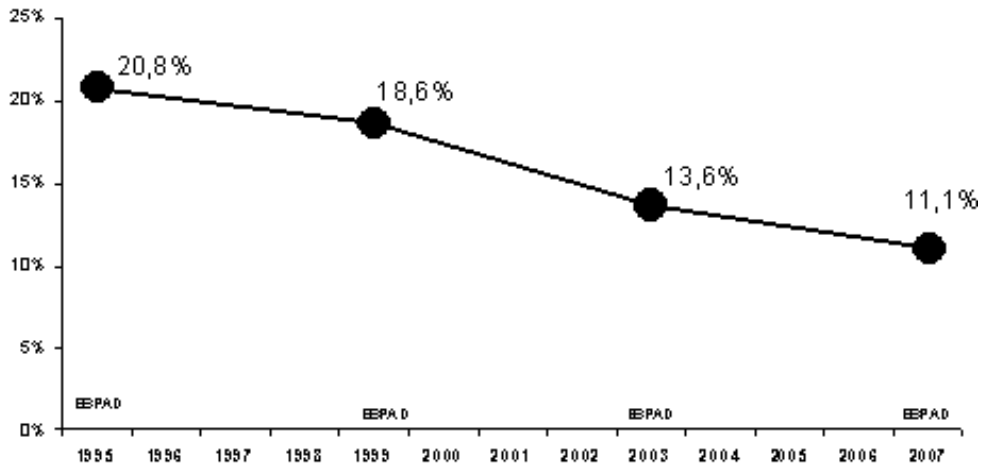


Figure 2
 Évolution de la proportion d'élèves islandais de dixième année (de 15 à 16 ans) qui se sont enivrés au moins une fois

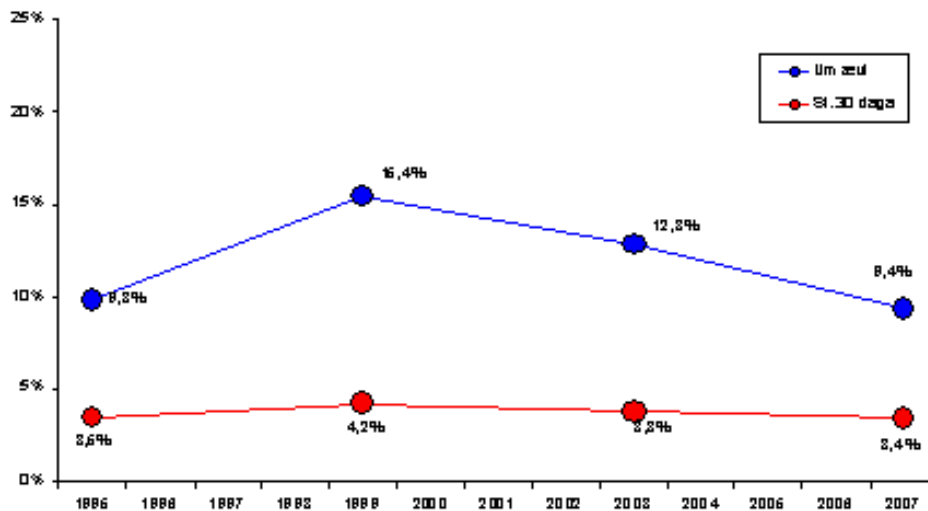


Figure 3

Évolution de la proportion d'élèves islandais de dixième année (de 15 à 16 ans) qui se sont enivrés au cours des 30 jours écoulés

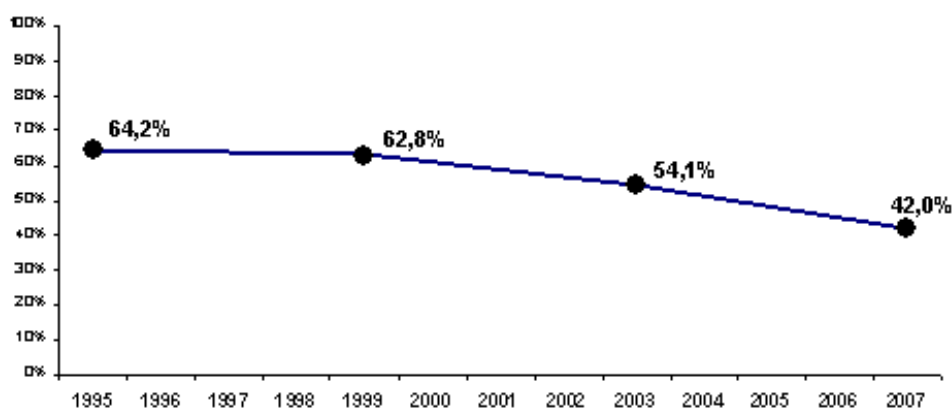
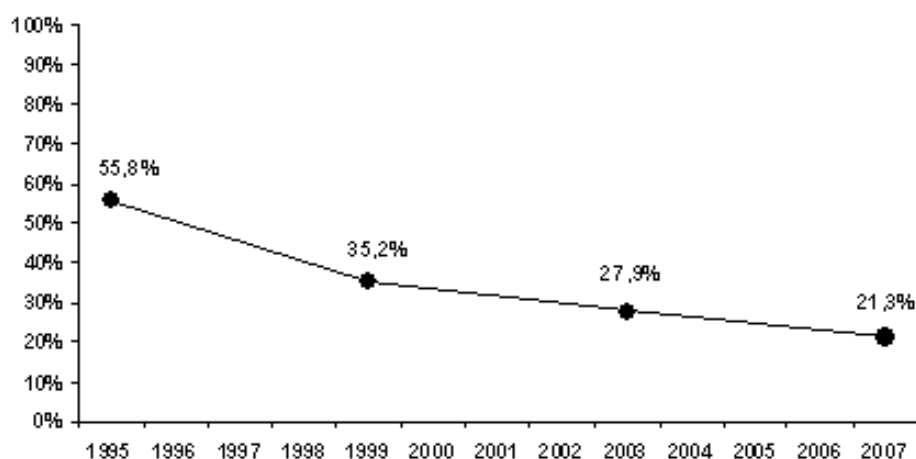


Figure 5

Évolution de la proportion d'élèves islandais de dixième année (de 15 à 16 ans) qui ont fumé du cannabis au moins une fois (ligne bleue) ou au cours des 30 jours écoulés (ligne rouge)



Article 11

202. Aucune modification fondamentale n'a été apportée à la législation et à la réglementation relatives au logement depuis l'établissement du troisième rapport périodique de l'Islande. Certains changements ont néanmoins été introduits à l'automne 2008 à la suite de la crise financière afin d'aider les personnes qui avaient des difficultés à honorer leurs obligations de paiement au titre de leur logement.

Amendements apportés à la loi n° 63/1985 concernant les prêts hypothécaires aux particuliers

203. La loi n° 63/1985 sur la péréquation des paiements dus au titre des prêts hypothécaires aux particuliers avait été promulguée en 1985 afin d'équilibrer les obligations de paiement découlant de prêts au logement et l'évolution des salaires sur le marché de l'emploi, l'objet étant de veiller à ce que les obligations de paiement ne s'alourdissent pas

par suite de la baisse du pouvoir d'achat des salaires entraînée par l'évolution de la conjoncture économique. Depuis la promulgation de cette loi, le marché des prêts au logement a beaucoup changé à mesure que les banques et les autres institutions financières ont commencé à y opérer. Cela étant et compte tenu de la crise financière que traverse actuellement l'Islande, il a été jugé nécessaire d'étendre le champ d'application de la loi pour englober tous les prêts hypothécaires indexés accordés à des particuliers. L'objectif de ces amendements est le même, à savoir empêcher une augmentation des obligations de paiement.

204. Aux termes de la loi, il est calculé un nouvel indice appelé indice de péréquation des paiements qui est une moyenne pondérée de l'évolution des salaires, calculée sur la base de l'indice des salaires publié par le Bureau de statistique, et de l'évolution de l'emploi, telle que mesurée par la Direction de l'emploi. Si le "revenu" tel que calculé sur la base de l'indice de péréquation des paiements augmente moins que l'indice des prix à la consommation, une partie du remboursement du principal du prêt est repoussée. Cette modification intervient chaque fois que le montant du remboursement du prêt est calculé, jusqu'à ce que l'indice de péréquation des paiements augmente plus que l'indice des prix à la consommation. Aux termes de la loi, la différence entre le montant des paiements dus conformément à l'accord de prêt et celui du paiement calculé comme indiqué ci-dessus est portée à un compte spécial, et la différence globale constitue pour l'emprunteur les dettes supplémentaires soumises aux mêmes conditions d'intérêt que le prêt initial. Cette dette est alors remboursée proportionnellement lorsque l'indice des salaires dépasse l'indice des conditions de crédit (*lánskjaravísitala*) ou les années suivant la date du dernier paiement s'il reste un montant à rembourser.

Élargissement de l'assistance financière du Fonds de prêt au logement

205. À la suite de la crise financière qui a éclaté à l'automne 2008, il apparaît clairement qu'un plus grand nombre de familles se trouveraient financièrement en difficulté. Les ressources du Fonds de prêt au logement ont par conséquent été accrues et les stratégies suivies par celui-ci pour obtenir le recouvrement des prêts ont été assouplies. Le Fonds peut, par exemple, s'abstenir d'ordonner la vente forcée d'un logement moyennant paiement d'un tiers des montants arriérés, plutôt que la moitié comme précédemment. En outre, le délai d'expulsion des occupants de logements faisant l'objet d'une vente forcée a été porté d'un à trois mois.

206. Cette assistance est en sus des mesures d'assistance dont pouvaient précédemment bénéficier les personnes financièrement en difficulté, comme la prolongation du délai de remboursement des prêts et la suspension des obligations de paiement pendant une période pouvant atteindre trois ans. En outre, le Gouvernement et les institutions financières sont parvenus à un accord aux termes duquel ces dernières offriraient des mesures comparables aux personnes qui avaient contracté un prêt au logement.

Article 12

Le droit à la santé

207. Une nouvelle loi sur les services de santé, la loi n° 40/2007, est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2007. La législation antérieure à la matière était obsolète et manquait de clarté à bien des égards. Les principaux objectifs de la nouvelle loi sont, premièrement, de définir clairement les structures fondamentales du système public de services de santé, deuxièmement, de mettre en place un cadre juridique clair concernant l'action du Ministre, des autres autorités sanitaires et des différents établissements de soins de santé administrés par l'État, troisièmement, d'assurer un suivi systématique des services de santé et de leur qualité et, quatrièmement, de définir plus spécifiquement le rôle incombant au Ministre en

matière de formulation des politiques, à l'intérieur du cadre juridique ainsi établi, et de faire en sorte que le Ministre soit à tout moment habilité à mettre en œuvre les politiques de santé, par exemple en ce qui concerne l'organisation des services de santé, la hiérarchisation des projets, les domaines dans lesquels des services doivent être fournis et les organisations chargées de fournir ces services.

208. La loi est fondée sur le principe fondamental selon lequel un système de santé publique efficace est un système auquel tous doivent avoir également accès, quels que soient leur situation financière ou leur lieu de résidence. L'accent est mis sur les services médicaux de caractère général fournis localement, et l'établissement qui fournit les soins de santé primaires doit normalement être le point de départ pour le patient. La loi définit le rôle de l'Hôpital universitaire national en tant que principal hôpital et hôpital universitaire du pays et celui de l'Hôpital Akureyri en tant qu'hôpital universitaire et hôpital spécialisé.

209. Une nouvelle loi, la loi n° 41/2007, concernant la Direction de la santé, est également entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2007. Elle définit le statut et le rôle de la Direction de la santé en tant qu'organe administratif de tutelle et contient des dispositions concernant l'obligation qui incombe au Directeur de la santé de superviser les aspects professionnels du fonctionnement des services de santé et des activités des praticiens. La loi définit le rôle qui incombe au Directeur de la santé en matière de collecte d'informations et de présentation de rapports concernant la santé ainsi que l'obligation des prestataires de services de santé et des praticiens d'enregistrer et de déclarer les incidents pouvant se produire dans le cadre de la prestation des services de santé. En outre, la loi définit le rôle qui incombe au Directeur de la santé en matière d'élaboration de la qualité des services de santé.

Amélioration de la santé dentaire

210. La loi n° 53/2005 a modifié la loi sur l'assurance sociale pour l'aligner sur les objectifs du Plan national de santé pour la période allant jusqu'en 2010 et améliorer la santé dentaire dans le pays. Les dispositions de la loi sur l'assurance sociale étaient considérées comme ne cadrant pas avec l'objectif déclaré du Plan de santé, l'Administration de l'assurance sociale n'étant autorisée à rembourser que les frais dentaires afférents à des prothèses fixes et non à des prothèses amovibles. Il a désormais été remédié à cette situation, outre que l'administration de l'assurance sociale est désormais autorisée à subventionner les frais dentaires afin d'éviter les graves conséquences que des infections dentaires et des infections buccales peuvent avoir sur la santé dont le système immunitaire est affaibli.

211. Depuis le 1^{er} juin 2007, l'Administration de l'assurance sociale prend en charge l'intégralité du coût d'une consultation préventive d'un dentiste pour tous les enfants de 3 et 12 ans couverts par l'assurance médicale qui ont recours aux services d'un dentiste conventionné.

212. Depuis qu'elle est autorisée à prendre en charge une proportion accrue des frais dentaires, l'Administration de l'assurance sociale peut aussi prendre en charge une proportion accrue des frais dentaires des personnes handicapées et des enfants souffrant de maladies de longue durée qui bénéficient d'allocations de soins, ainsi que des personnes de plus de 18 ans souffrant de handicaps liés à des troubles de croissance.

Remboursement du coût des consultations de cardiologues

213. La loi n° 82/2006 a introduit un système de remboursement des frais médicaux fondé sur la liberté de choix du patient aux termes duquel le coût de la consultation de cardiologues non couverts par la convention conclue entre l'Association médicale de Reykjavík et le Comité des conventions du Ministère de la santé est remboursé au patient.

Le principe qui est à la base de ce système de remboursement est que le patient doit d'abord être examiné par un établissement de soins de santé primaires ou un médecin généraliste qui évalue son état et l'oriente vers un cardiologue pour pouvoir prétendre au remboursement du coût de la consultation d'un cardiologue non conventionné.

Soins de santé mentale aux enfants et aux adolescents

214. Le système de soins de santé mentale aux enfants et adolescents a été considérablement élargi. En août 2007, le Gouvernement a accepté la proposition du Ministre de la santé tendant à ce que des crédits de 150 millions de couronnes islandaises soient dégagés, au cours des 18 mois suivants, pour renforcer considérablement les services fournis aux enfants et aux adolescents souffrant de troubles du comportement et de troubles mentaux.

215. Selon le plan élaboré par le Ministre de la santé, les enfants et les adolescents ont plus facilement accès aux services de médecins spécialisés dans les soins de santé mentale. En outre, les effectifs des services de soins de santé mentale doivent être accrus et la coopération entre les prestataires de services doit être resserrée. Des ressources accrues doivent être mises à la disposition du Service psychiatrique pour enfants et adolescents de l'Hôpital universitaire national et du Centre de service pédiatrique pour leur permettre de fournir des services urgents de consultations et de soins qui leur sont demandés.

216. L'État est parvenu à un accord avec les psychologues indépendants afin de renforcer les services fournis aux enfants et aux adolescents. Cet accord prévoit, entre autres, que les psychologues qui fournissent ce service doivent avoir une longue expérience du traitement des enfants et des adolescents. En outre, le Service psychiatrique pour enfants et adolescents et le Centre de service pédiatrique peuvent désormais orienter des patients vers ces psychologues.

Coût des soins de santé primaires

217. Les enfants et les adolescents de moins de 18 ans qui sont couverts par une assurance médicale n'ont plus à acquitter le coût des soins de santé primaires et des soins hospitaliers, tandis que, dans le cas des adultes, le coût de ces services a été porté de 700 à 1 000 couronnes islandaises. Comme précédemment, les personnes du troisième âge et les personnes qui touchent une pension d'invalidité doivent payer 50% du coût des services fournis par un établissement de soins de santé primaires ou 500 couronnes pour une visite pendant l'horaire normal de consultation. Pour toute visite ou visite de suivi du Service des urgences d'un hôpital, le droit à acquitter normalement est de 4 600 couronnes, soit 300 couronnes de plus que précédemment. Dans le cas des personnes du troisième âge et des personnes touchant une pension d'invalidité, ce droit est réduit de 50%. Normalement, le droit à acquitter pour une visite ou visite de suivi d'un service ambulatoire d'un hôpital pour des services autres que la consultation d'un médecin est de 2 400 couronnes, soit 200 couronnes de plus que précédemment. Les personnes du troisième âge et les personnes qui perçoivent une pension d'invalidité paient 1 100 couronnes. Toute personne âgée de 18 à 70 ans couverte par une assurance médicale qui a accumulé au cours de l'année civile 27 000 couronnes de frais médicaux a droit à une carte de réduction. Tel est le cas aussi lorsqu'une famille a accumulé 8 100 couronnes de frais médicaux pour leurs enfants au cours de l'année civile, auquel cas il est également délivré une carte de réduction pour les enfants. L'Administration de l'assurance sociale délivre également une carte de réduction à tout retraité ayant accumulé 6 500 couronnes de frais médicaux au cours de l'année civile; cette catégorie comprend les bénéficiaires de pensions de retraite de 70 ans et plus, les bénéficiaires de pensions d'invalidité et les bénéficiaires de pensions de vieillesse de 67 à 70 ans qui avaient droit à une pension d'invalidité avant l'âge de 67 ans et des personnes de 60 à 70 ans qui bénéficient de l'intégralité d'une pension de vieillesse.

Contributions aux coûts des lunettes pour enfants

218. Le Gouvernement a publié un arrêté concernant les contributions de l'État aux coûts des lunettes pour enfants qui s'applique à tous les enfants ayant besoin de verres correcteurs jusqu'à un certain degré. Précédemment, seuls pouvaient bénéficier des subventions de l'État les enfants de moins de 16 ans souffrant de certains défauts de la vue. Cet âge limite a maintenant été porté de 16 à 18 ans, et le montant du remboursement a également porté de 37,5% du prix des lunettes à 50% en moyenne.

Articles 13 et 14

219. Le taux de fréquentation scolaire au niveau de l'enseignement obligatoire (enseignement primaire et enseignement secondaire du premier cycle), qui dure dix ans et est suivi par les enfants de 6 à 15 ans, est de 100%.

220. Selon le document de la Commission européenne intitulé "*Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training, Indicators and Benchmarks 2007*", le pourcentage de la population islandaise de 18 à 24 ans qui avait seulement achevé ses études secondaires du premier cycle et ne suivait pas de programmes d'éducation et de formation était de 26,6% en 2006. Cette information est fondée sur l'enquête d'Eurostat sur la population active. Ce pourcentage était de 30,5% pour les hommes et de 22,0% pour les femmes.

221. Le Bureau islandais de statistique a mesuré les taux d'abandon au niveau de l'enseignement secondaire du deuxième cycle entre les années scolaires 2004/2005 et 2005/2006. Les données portent sur les élèves qui fréquentaient l'école en octobre 2004 mais pas à la période correspondante de 2005 et n'avaient pas entre-temps achevé leurs études. Le taux moyen d'abandon pour les élèves des externats était de 16,4% (18,2% pour les garçons et 14,6% pour les filles). Dans le cas des élèves des établissements d'enseignement général, ce taux était de 13,2% et, pour les étudiants suivant des programmes de formation professionnelle, il était de 22%. Il se peut que beaucoup de ces élèves aient simplement suspendu leurs études dans la mesure où l'admission dans les établissements secondaires du deuxième cycle est relativement ouverte à tous les âges et où la plupart des écoles opèrent sur la base d'un système unifié. Ainsi, 29,6% de ceux qui avaient cessé de fréquenter l'école entre l'automne 2003 et l'automne 2004 avaient repris leurs études en 2005. L'on ne dispose pas de données concernant les taux d'abandons scolaires ventilés en fonction du lieu de résidence.

222. Les taux d'inscription pour les différentes cohortes à l'automne 2006, tels que calculés par le Bureau islandais de statistique, sont indiqués dans le tableau ci-après. Il y a lieu de noter que certains élèves peuvent avoir achevé des programmes de courte durée à l'âge de 18 ou 19 ans.

Taux d'inscription des cohortes de 16 à 19 ans, automne 2006

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
16 ans	93	91	94
17 ans	85	83	87
18 ans	75	70	80
19 ans	69	63	75

223. Pour être admis à l'université, les étudiants doivent avoir obtenu leur baccalauréat islandais (*stúdentapróf – examen de fin d'études secondaires du deuxième cycle*) ou avoir

suivi des études équivalentes, ou avoir suivi à l'étranger des études constituant une préparation suffisante aux études supérieures. L'admission à l'université est par conséquent ouverte à tous, quelle que soit leur nationalité, dès lors que les conditions susmentionnées sont remplies. Les étudiants étrangers doivent néanmoins être munis d'un permis de séjour. Conformément à la Convention de Lisbonne, les établissements islandais d'enseignement appliquent une politique souple en matière d'admission aux réfugiés, demandeurs d'asile et étrangers appartenant à d'autres catégories si la situation dans leur pays les empêche de produire leurs certificats de fin d'études et diplômes.

224. Pour pouvoir bénéficier d'une assistance du Fonds islandais de prêts aux étudiants, l'emprunteur doit être financièrement compétent et doit avoir élu son domicile en Islande pendant une période interrompue de deux ans avant la début de l'année universitaire pour laquelle l'étudiant souhaite s'inscrire ou a élu son domicile en Islande pendant une période de trois à dix ans avant le début de l'année universitaire.

225. Cependant, conformément à l'Accord sur l'Espace économique européen, les ressortissants des États membres de l'Union européenne et membres de l'EEE et de l'AELE qui ont exercé leur métier ou leur profession en Islande pendant une période d'un an au moins peuvent solliciter un prêt. Les étudiants des pays nordiques qui ont leur résidence permanente en Islande et qui sont inscrits dans un établissement islandais d'enseignement supérieur peuvent également se voir accorder des prêts s'ils ne reçoivent pas d'aide financière de leur propre pays. Le Fonds islandais de prêts aux étudiants peut accorder des prêts à d'autres étudiants étrangers sur la base des accords de réciprocité éventuellement conclus entre leur pays d'origine et l'Islande.

226. Le Ministère de l'éducation, des sciences et de la culture offre chaque année un nombre limité de bourses à des étudiants étrangers pour qu'ils poursuivent leurs études de langue et de littérature islandaises à l'Université d'Islande.

227. Les dispositions de la loi relative au Fonds islandais de prêts aux étudiants concernant le droit à une assistance financière sont en cours de révision, l'intention étant de reconnaître des droits égaux à tous les travailleurs ressortissants d'États membres de l'UE et de pays de l'EEE et de l'AELE et à leurs familles. La loi ne mentionne pas expressément le droit des demandeurs d'asile de recevoir des prêts pour études, mais le Ministère de l'éducation, de la science et de la culture considère que ces questions relèvent de la législation de caractère général concernant le statut juridique des demandeurs d'asile.

Article 15

228. En Islande, les questions concernant les arts et les affaires culturelles en général sont administrées par le Ministère de l'éducation, des sciences et de la culture. Le soutien que l'État apporte aux arts et à la culture permet aux citoyens islandais de jouir des arts et de la culture sans égard à leur situation sociale et garantit aux artistes un environnement de travail favorable. Le soutien de l'État dans le domaine des arts est axé principalement sur les artistes professionnels et les institutions artistiques. Les différentes formes que revêt ce soutien de l'État sont exposées ci-après.

Activités des institutions artistiques

229. L'État veille à ce que les citoyens aient, par le biais des activités des institutions artistiques, la possibilité de jouir des manifestations artistiques du plus haut niveau et à offrir aux artistes professionnels les conditions les plus propices à l'épanouissement de leur créativité. En outre, les institutions artistiques encouragent la créativité dans l'art islandais et la préservation du patrimoine culturel du pays.

Allocation directe de crédits du budget national à des organisations artistiques indépendantes et à d'autres institutions

230. L'État accorde des subventions aux agents indépendants qui administrent des institutions artistiques selon les mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux institutions administrées par l'État lui-même, ce qui donne à un plus grand nombre d'individus la possibilité de se livrer à des activités artistiques et culturelles sur une base professionnelle. Relèvent également de cette catégorie les accords culturels conclus avec les autorités locales.

Rémunération des artistes

231. L'État accorde des subsides aux artistes professionnels pour qu'ils aient la possibilité de se consacrer intégralement à leur art, à l'abri de préoccupations étrangères, et pour encourager ainsi la créativité artistique en Islande.

Fonds d'appui aux arts et aux affaires culturelles en général

232. Le Ministère de la culture accorde des subventions pour la réalisation de projets de divers types afin d'encourager la création professionnelle et indépendante. Des subventions sont accordées aussi à des groupes d'artistes afin de promouvoir la continuité de leurs activités et de leur œuvre. La créativité et l'expression artistiques sur une base professionnelle sont ainsi placées sur le même pied que, par exemple, la recherche pure dans les domaines des sciences.

Promotion des arts et des artistes islandais à l'étranger

233. La participation des artistes à la coopération internationale est incontournable si l'on veut promouvoir la créativité artistique en Islande et ne saurait être dissociée des autres formes de création artistique. L'État aide à faciliter cette coopération artistique, indépendamment des efforts qu'elle déploie pour promouvoir activement la culture et les arts islandais à l'étranger.

Mesures législatives et autres mesures adoptées par l'État

Fonds de développement de la culture

234. Une nouvelle loi, la loi n° 36/1997, concernant les bibliothèques publiques, a été promulguée en 1997. La loi stipule que tous les résidents en Islande doivent avoir accès aux services fournis par les bibliothèques publiques et elle définit leur rôle comme étant des institutions d'information et des institutions culturelles œuvrant au profit du grand public. Aux termes de la loi, les bibliothèques publiques sont définies comme étant les bibliothèques ouvertes au public administrées par les différentes autorités locales, d'une part, et les bibliothèques des hôpitaux, des hospices et des prisons, de l'autre. Aux termes de la loi sur l'enseignement obligatoire et de la loi sur l'enseignement secondaire du deuxième cycle, il doit également être créé des bibliothèques scolaires. Cette loi est actuellement en cours de révision, et il est probable qu'il sera créé un conseil des bibliothèques ainsi qu'un fonds en vue de renforcer les activités des bibliothèques publiques.

235. Un Fonds spécial pour la littérature a été créé par la loi n° 91/2007 dans le but d'appuyer la littérature islandaise et l'édition de romans islandais et de publications de qualité de nature à promouvoir la culture islandaise. Aux termes de la loi, les auteurs qui sont ressortissants d'un pays de l'EEE ou qui y ont leur domicile ont droit à des redevances pour l'utilisation qui est faite de leurs ouvrages dans les bibliothèques financées par le Trésor ou par les autorités locales. Ces redevances sont dues au titre aussi bien des ouvrages prêtés par les bibliothèques que de la consultation des ouvrages dans les salles de

lecture des bibliothèques. Les auteurs, traducteurs, artistes et compositeurs ont droit à des allocations, de même que les autres personnes ayant contribué à la rédaction d'ouvrages, à condition que ceux-ci aient été publiés en islandais, à moins qu'il ne s'agisse de traductions, de révisions, de remaniements ou d'adaptations de textes initialement publiés dans une langue étrangère et que leur contribution soit enregistrée par le Consortium des bibliothèques islandaises ou puisse être prouvée de quelque autre façon. Les redevances au titre de l'utilisation d'enregistrements sonores et d'éditions sous forme numérique sont soumises au même régime. Les traducteurs et les adaptateurs d'ouvrages étrangers en islandais ont néanmoins droit à des redevances représentant les deux tiers de la redevance intégrale. Les autres ayants droit peuvent prétendre à la redevance intégrale. Le droit à redevances est un droit personnel qui prend fin lors de la cession du droit d'auteur, sans égard à la question de savoir si la cession est totale ou partielle.

236. La loi n° 138/1998 sur les arts dramatiques stipule que l'État finance et administre un théâtre national et accorde chaque année des crédits au titre du budget national afin d'appuyer les autres formes d'art dramatique aussi bien professionnel qu'amateur. Indépendamment du théâtre en général, de telles subventions peuvent être accordées pour des représentations de théâtre pour enfants ou représentations de marionnettes, l'opéra ou le ballet. Un Conseil des arts dramatiques nommé pour un mandat de deux ans formule à l'intention du Ministre de la culture des recommandations concernant le financement devant être alloué aux groupes de professionnels du théâtre.

237. La loi n° 6/2007 a transformé le service national islandais de radiodiffusion et de télévision en une société anonyme indépendante appartenant à l'État qui a pour mission d'administrer les services publics de radiodiffusion et de télévision de tous types. Ce service est financé au moyen d'un droit spécial que doivent acquitter tous les contribuables constituant des entités imposables indépendantes. D'autres recettes parviennent de la publicité, de programmes de sponsoring et de la vente ou de la location d'articles liés à ses programmes.

238. Il existe en Islande différents fonds publics de promotion des arts. Ainsi, la loi n° 46/1998 relative au Fonds artistique pour les bâtiments publics fournit des subventions pour décorer les bâtiments publics et leurs alentours au moyen d'œuvres d'art et promouvoir ainsi la créativité artistique. En outre, la loi stipule que 1% du coût total de la construction de tout bâtiment public doit être affecté à la décoration du bâtiment et de ses abords. Des subventions sont également accordées chaque année au titre du budget national pour la décoration artistique d'autres bâtiments.

239. La loi n° 94/1984 sur le Fonds pour le film islandais a été remplacée en 2001 par la loi n° 137/2001 sur le cinéma. Aux termes de la nouvelle loi, les archives cinématographiques islandaises sont devenues une institution indépendante, et il a été créé un Centre islandais et un Conseil du cinéma. Le directeur du Centre est chargé de l'allocation des ressources provenant du Fonds du film islandais. Le Centre a essentiellement pour objet d'appuyer la production et la distribution de films islandais, de faciliter la promotion, la commercialisation et la vente de films islandais dans le pays même et à l'étranger, de collecter et de publier des informations au sujet des films islandais, de s'employer à promouvoir la culture cinématographique en Islande et de faciliter la communication entre l'Islande et les autres pays dans le domaine du cinéma.

240. Aux termes de la loi n° 76/2004, un Fonds spécial pour la musique accorde des subventions à différents projets dans le domaine de la musique et verse des subsides fixes à des orchestres et à d'autres parties dans le cadre de différents accords. Un Conseil pour la musique est chargé de formuler à l'intention du Ministre de la culture des recommandations concernant l'allocation des subventions.

241. Conformément à la loi n° 35/1991 sur la rémunération des artistes, les artistes sont rémunérés chaque année par le biais de quatre fonds distincts, à savoir le Fonds des écrivains, le Fonds pour les arts visuels, le Fonds des compositeurs et le Fonds pour les arts. Les fonds ainsi versés aux artistes ont pour but de stimuler la créativité artistique en Islande et de permettre aux artistes de se consacrer intégralement à leurs vocations respectives. Les rémunérations qui sont versées chaque année aux artistes représentent au total 1 200 salaires mensuels.

242. L'État et les autorités locales ont collaboré à un projet appelé *La musique pour tous* qui a pour but de familiariser les élèves qui fréquentent l'école dans le cadre de l'enseignement obligatoire avec différentes formes d'expressions musicales. Des musiciens font des tournées dans les écoles et donnent des concerts. En outre, des groupes de théâtre donnent de temps à autre des représentations dans les écoles.

Infrastructure institutionnelle

243. Différentes organisations, autorités locales ou particuliers organisent chaque année différents festivals avec un soutien de différents fonds, surtout pendant l'été. Les fonds qui appuient l'organisation de ces festivals sont généralement chargés, sur la base des accords culturels conclus entre l'État et les autorités locales, d'administrer les ressources disponibles.

244. Des maisons de la culture ont été construites ou doivent l'être avec l'appui de l'État dans différentes régions du pays afin d'offrir les installations nécessaires aux activités culturelles des collectivités locales.

245. L'Opéra islandais, entreprise privée, reçoit un soutien de l'État sur la base d'un accord spécial.

246. Depuis 2000, le Festival des arts de Reykjavík se tient au printemps de chaque année dans la capitale ainsi que dans d'autres localités du pays.

Promotion de l'identité culturelle

247. Aux termes de la loi n° 40/2006 sur l'Institut Árni Magnússon d'études islandaises, l'Institut de la langue islandaise, le Dictionnaire islandais de l'Université d'Islande, l'Institut Árni Magnússon en Islande (collection de manuscrits islandais), l'Institut Sigurður Nordal et l'Institut des noms de lieux ont été fusionnés pour constituer une seule et même institution qui a pour but de mener des recherches sur la langue islandaise, de promouvoir les études islandaises, de diffuser les connaissances dans ces domaines et de protéger et de développer les collections de manuscrits qu'elle possède ou qui lui sont confiées.

248. L'Islande a ratifié les conventions ci-après de l'UNESCO: Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel, Convention sur la protection et la promotion de la diversité de l'expression culturelle et Convention concernant la protection du patrimoine culturel et naturel mondial.

249. Le parc national de Þingvellir a été ajouté en 2004 à la Liste du patrimoine mondial de l'UNESCO.

250. L'Académie islandaise des arts a été créée en 1999 sur la base de la loi n° 43/1995 sur l'éducation artistique au niveau universitaire. L'Académie comporte quatre départements, les départements des beaux-arts, du dessin et de l'architecture, du théâtre et de la musique.