



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

Distr. générale
4 décembre 2007
Français
Original: anglais

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

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

Sixième rapport périodique des États parties

Islande*

* Le Secrétariat a reçu le sixième rapport périodique de l'Islande le 4 décembre 2007. Le présent rapport est publié sans révision officielle. Le rapport initial et le deuxième rapport périodique combiné présentés par le Gouvernement d'Islande sont reproduits sous la cote CEDAW/C/ICE/1-2; ce document a été examiné par le Comité à sa quinzième session. Les troisième et quatrième rapports périodiques combinés présentés par le Gouvernement d'Islande ont été reproduits sous la cote CEDAW/C/ICE/3-4; ces documents ont été examinés par le Comité à sa vingt-sixième session. Le cinquième rapport périodique est reproduit sous la cote CEDAW/C/ICE/5.



Première partie

Article premier

Se référer aux rapports précédents du Gouvernement islandais.

Article 2

Alinéas a) et b)

Législation relative à l'égalité des sexes.

Le principe de l'égalité est plus particulièrement visé dans une disposition de la Constitution de la République d'Islande (voir article 65 de la Constitution, N° 33/1944, cf. la Loi constitutionnelle, n° 97/1995), qui stipule que les hommes et les femmes ont des droits égaux à tous égards. Depuis 1976, l'Islande a également une législation visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et leur statut à tous égards. La Loi en vigueur sur l'égalité des sexes date de l'an 2000. Le dernier rapport du Gouvernement d'Islande fait le point des échanges de vues qui ont eu lieu dans le cadre de la préparation de cette loi.

En juin 2006, le ministre des Affaires sociales a nommé un comité pour examiner la teneur de la Loi sur l'égalité des sexes, n° 96/2000. Cette nomination marquait le 30e anniversaire de l'adoption par l'Althingi de la première Loi sur l'égalité des sexes. Le Comité avait une grande marge de manœuvre pour l'examen de cette loi et il a été souligné qu'il consulterait les organisations des partenaires sociaux, Société des droits des femmes de l'Islande et d'autres parties concernées par l'égalité des sexes. Le Comité a terminé ses travaux au début de 2007 et a présenté une proposition pour un nouveau projet de loi visant à garantir davantage l'égalité des sexes. La proposition comprend certaines modifications tendant à améliorer l'efficacité et à rendre les mesures plus efficaces. La proposition a été présentée sur le site web du ministère des Affaires sociales aux fins de commentaires par le public. En octobre 2007, le ministre des Affaires sociales présentera au Parlement un nouveau projet de loi sur l'égalité des sexes.

Pour en savoir plus, se référer aux précédents rapports du Gouvernement islandais.

Alinéa c)

Comité des plaintes relatives aux questions d'égalité des sexes

Le Comité des plaintes relatives aux questions d'égalité des sexes a été saisi de 17 cas en 2003. Trois ont été considérés comme constituant des violations de la Loi sur l'égalité des sexes et le Comité a conclu que 10 n'en constituaient pas. Deux cas ont été retirés et deux ont été rejetés. Un des cas constituant une violation de la Loi sur l'égalité des sexes se rapportait à une nomination, le deuxième concernait des annonces et le troisième avait trait à la discrimination en matière de salaire. Quinze cas ont été soumis au Comité en 2004. Dans quatre des cas, il a été jugé que des violations de la loi avaient été commises : un concernait la discrimination en matière de salaire, deux se rapportaient à des licenciements et le quatrième avait trait à une nomination. Le Comité a rejeté deux cas et a renvoyé un cas devant le comité chargé des plaintes concernant le congé de maternité/paternité et le congé parental. Dans huit cas, le Comité a estimé qu'il n'y avait pas eu violation de la Loi sur l'égalité

des sexes. En 2005, le Comité a été saisi de 10 cas. Dans un, concernant une nomination, il a été jugé qu'une violation de la loi avait eu lieu. Dans sept cas, le Comité a déterminé qu'une telle violation n'avait pas été commise, quoique dans un de ces cas un membre du Comité ait eu une opinion divergente, affirmant qu'il y avait eu violation de la loi. Le Comité a rejeté deux cas. Onze cas ont été présentés au Comité en 2006. Celui-ci a jugé que des violations avaient été commises dans trois des cas : un concernant une nomination, le deuxième se rapportant au paiement du congé de maternité/paternité et le troisième ayant trait à la discrimination sexiste en matière de salaire. Le Comité a estimé dans onze des cas qu'aucune violation n'avait été commise.

Tribunaux nationaux

Du 1er avril 2003 au 31 mars 2006, la Cour suprême a rendu une décision dans quatre cas liés à l'égalité des sexes. Deux de ces cas concernaient des nominations, un avait trait à la discrimination en matière de salaire et le quatrième se rapportait à la teneur d'un contrat d'emploi.

Le cas N° 330/2003 de la Cour suprême portait sur l'engagement d'un directeur de théâtre à L. Une femme, H, qui était parmi les candidats au poste, a estimé qu'elle avait fait l'objet de discrimination du fait de son sexe lorsque la nomination a été faite. Elle a porté plainte contre la nomination au Comité des plaintes relatives aux questions d'égalité des sexes, qui a jugé que L avait violé le premier paragraphe de l'article 24 de la Loi sur l'égalité des sexes, n° 96/2000, lorsqu'il a nommé un homme au poste. Le Centre de l'égalité des sexes a saisi les tribunaux en vertu de l'autorisation prévue par le cinquième paragraphe de l'article 3 de la Loi n° 96/2000. C'est l'unique occasion à laquelle le Centre a exercé ce droit depuis que la Loi a été adoptée en 2000. La Cour suprême a décidé que l'employeur était libre de nommer les employés en vertu d'un principe général de la loi du travail. Néanmoins, lorsqu'un homme et une femme sont candidats à un même poste, il y a des exceptions à cette liberté du fait des dispositions de la Loi sur l'égalité des sexes. H avait certes fait de plus longues études universitaires que l'homme qui avait été nommé au poste, mais la Cour a estimé qu'il n'avait pas été démontré que cela pourrait constituer pour la candidate un avantage direct de manière à la rendre également compétente, ou plus compétente, pour diriger le théâtre. Sur la base des demandes et des interviews, le conseil du théâtre de L avait conclu que les études faites par l'homme qui avait été nommé et son expérience étaient presque exclusivement liées à l'art dramatique. En outre, les considérations liées à la politique artistique du théâtre, les finances et l'administration le mettaient en meilleure position que H pour ce qui est d'une décision concernant la nomination. La Cour n'a pas tenu compte du fait que H avait démontré que cette nomination avait été fondée sur des considérations non pertinentes, et n'a donc pas accepté qu'elle avait fait l'objet de discrimination en raison de son sexe.

Le cas N° 39/2004 de la Cour suprême concernait une nomination à un poste. La Cour a estimé que l'appelant, N, avait violé le premier paragraphe de l'article 24 de la Loi sur l'égalité des sexes, n° 96/2000, du fait que le défendeur, E, n'avait pas été retenu lorsqu'une nomination avait été faite à un certain poste. E avait travaillé en qualité de chef d'équipe de l'une des quatre équipes de N. Trois ans après le recrutement de E, N avait changé de directeur général, et le nouveau directeur général avait décidé de publier la vacance de quatre postes d'agents de service et de supprimer les postes de gestionnaires de postes. E avait fait acte de candidature pour

un de ces postes. Lors d'une réunion avec le directeur général, E avait été informée qu'elle devait quitter le poste de gestionnaire de postes et travailler à l'avenir en tant que simple agent de sécurité. D'autres gestionnaires de postes avaient été confirmés aux postes d'officiers de service auxquels ils avaient en fait servi. Ils étaient tous des hommes. E a été convoquée à une autre réunion avec le directeur général de N et a été informée que son ancien subordonné, un homme, devenait un agent de service. E n'a pas accepté cette disposition et la réunion s'est terminée sur la démission de E de N. La Cour a estimé, sur la base des faits, que E avait, en fait, subi une perte financière et, conformément à l'article 24 (voir article 28) de la Loi sur l'égalité des sexes, elle a estimé qu'il avait été amplement démontré que cette situation résultait de la manière dont la nomination en question avait été faite. Par conséquent, N a été condamnée à verser des dommages-intérêts tels que déterminés par la Cour.

Dans le cas n° 258/2004 de la Cour suprême, qui portait sur une allégation de discrimination en matière salariale, la Cour a conclu que les travaux effectués par B et par l'homme auquel elle se comparait étaient si étroitement comparables du point de vue tant du contenu que de l'apparence extérieure qu'elle a avait été victime, de la part de A, de discrimination au sens de la Loi sur l'égalité des sexes. La Cour a jugé que A devrait démontrer que la différence entre les salaires des deux personnes n'était pas fondée sur le sexe. La Cour a estimé que A n'avait pas fait valoir des arguments suffisamment convaincants pour soutenir que, lorsque leurs postes ont été examinés dans le cadre du système administratif de A, les considérations de marché pourraient expliquer une telle différence dans les conditions de leurs salaires. A n'a pas réussi à démontrer l'existence de raisons objectives et pertinentes de la différence de salaire, et les références à différentes conventions collectives ne pouvaient pas justifier la discrimination concernant les conditions d'emploi des femmes et des hommes au sens de la Loi sur l'égalité des sexes. De ce fait, B a eu gain de cause.

Dans le cas n° 350/2004 de la Cour suprême, A a demandé des dommages-intérêts pour n'avoir pas été recrutée à un poste qui avait été publié par G. Elle a estimé que le recrutement au poste d'un homme, au lieu d'elle, constituait une violation de ses droits aux termes de la Loi sur l'égalité des sexes, n° 96/2000. La Cour a confirmé la décision du tribunal de district, qui était que A n'avait pas démontré de manière convaincante qu'elle avait été victime de discrimination dans le cadre du recrutement à ce poste.

Alinéas d) –g)

Le Gouvernement islandais a pris des mesures systématiques pour introduire et promouvoir l'égalité des sexes dans tous les domaines de la société (voir article premier de la Loi sur l'égalité des sexes, n° 96/2000.) Toutes les personnes doivent avoir des possibilités égales de bénéficier de leurs propres efforts et de développer leurs aptitudes, indépendamment de leur sexe.

Le Parlement a adopté, depuis 1992, trois plans d'action quadriennaux concernant les mesures de mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes. Au cours de l'hiver 2003-2004, le ministre des Affaires sociales a présenté au Parlement une proposition relative à un nouveau plan d'action qui a été accepté au printemps 2004. Ce plan va expirer en mai 2008. Cette question est reprise dans l'examen de l'article 3 de la Convention ci-dessous.

Article 3

L'article 65 de la Constitution et la Loi sur l'égalité des sexes, n° 96/2000, interdisent toute discrimination sur la base du sexe (voir aussi la Réglementation n° 47/2003). En outre, le principe de l'égalité des sexes est également souligné dans la Loi sur la Procédure exécutive n° 37/1993, qui énonce le principe de base selon lequel les autorités publiques, en traitant un cas, doivent veiller à la cohérence et à l'égalité dans le contexte juridique. Il est spécifiquement stipulé qu'en réglant les cas, il est interdit de pratiquer la discrimination entre les parties sur la base d'un poste fondé sur le sexe. Le système exécutif comprend les services sociaux, les services de santé, les services de sécurité sociale et les services d'enseignement, entre autres.

Programme d'action sur l'égalité des sexes

Comme on l'a indiqué dans les rapports précédents du Gouvernement islandais, le Parlement a adopté, depuis 1992, trois plans d'action quadriennaux sur les mesures d'application du principe de l'égalité des sexes. Au cours de l'hiver 2003-2004, le ministre des Affaires sociales a proposé au Parlement un nouveau plan d'action qui a été accepté au printemps 2004 et qui restera en vigueur jusqu'en mai 2008. Comme auparavant, la prise en compte systématique des questions d'égalité des sexes dans la structure administrative est le principe directeur. En outre, le plan actuel traite le problème de la discrimination fondée sur le sexe en matière de salaire en tant que l'une de ses priorités. Des progrès ont certes été enregistrés dans ce domaine, mais il est évident qu'il reste encore beaucoup à faire. L'accent sera mis sur la nécessité de sensibiliser aux questions d'égalité. Pour obtenir des résultats dans ce domaine, il faudrait que les personnes chargées de la planification et de la prise de décisions maîtrisent ces questions. Il importe aussi de faire analyser les données par sexe, condition préalable au suivi des progrès accomplis.

Le plan d'action comprend les tâches ci-après :

I. Tâches à accomplir par le Gouvernement.

Les domaines d'importance stratégique pour les questions d'égalité des sexes au cours des prochaines années seront les suivants :

1. Éducation et sensibilisation aux questions d'égalité.
2. Égalité des sexes sur le marché du travail.
3. Programmes d'égalité dans les ministères.
4. Définition du rôle des coordinateurs de l'égalité dans les ministères.
5. Suivi et contrôle du plan d'action.

II. Tâches à accomplir par les ministères.

A. Tâches pour tous les ministères :

1. Représentation égale des sexes dans les comités et les conseils.
2. Programmes de sensibilisation pour les directeurs et le personnel des ministères.

3. Programmes d'égalité des sexes et comités d'égalité des sexes dans les ministères.
4. Nomination des chargés de l'égalité des sexes dans tous les organes administrés par les ministères.
5. Une garantie que l'égalité des sexes sera respectée dans les nominations.
6. La position des femmes dans les ministères et dans les organes qu'ils administrent.

En outre, la responsabilité des tâches et domaines de préoccupation suivants incombe aux différents ministères :

B. Le Cabinet du Premier Ministre

7. La question d'une liste de contrôle à utiliser dans les projets de prise de décisions.

C. Ministère de la Justice et des Affaires ecclésiastiques

8. Traite des êtres humains
9. Protection de témoins et de victimes dans les cas d'infraction pénale.
10. La situation des femmes dans la police.

D. Ministère des Affaires sociales

11. Orientation générale de la prise en compte systématique des questions d'égalité des sexes.
12. Observations sur les aspects des projets de lois du Gouvernement concernant l'égalité des sexes.
13. Comités et conseils au niveau des administrations locales.
14. L'effet de la Loi relative au congé de maternité/paternité et au congé parental sur l'égalité des sexes.
15. Le congé de maternité/paternité et le secteur des entreprises.
16. Égalité dans les activités de la bourse du travail.
17. Calendrier d'exécution du programme d'égalité en matière salariale.
18. Le projet « *Karlar til ábyrgðar* » (« Responsabilité masculine »), visait à sensibiliser les hommes à leurs responsabilités dans le cadre de la violence dans la famille.
19. Formation professionnelle et recyclage.
20. Discrimination sexiste en matière salariale.
21. Structure des salaires et discrimination sexiste en matière salariale.

E. Ministère des Finances

22. Étude des effets du système de salaire sur la différence de salaire entre les femmes et les hommes.
23. Étude du système de sécurité sociale.

F. Statistique Islande

24. Les femmes et les hommes en tant qu'acteurs du secteur des affaires.

G. Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale

25. Gestion de projet et santé des femmes.

26. Les effets de l'accroissement de l'accès à la pornographie sur les jeunes.

27. Enquêtes sur la santé.

28. Les femmes et les hommes en tant que clients des services de soins de santé.

29. Évaluation de la qualité des services de santé et les résultats enregistrés.

30. Éducation et sensibilisation des pères éventuels.

31. Comportement à risque des hommes.

32. Une campagne spéciale contre la toxicomanie et le tabagisme.

33. Égalité des sexes et santé publique.

H. Ministère de l'Industrie et du Commerce

34. Les femmes et la gestion des affaires.

35. Appui aux femmes installées à leur propre compte.

36. Femmes installées à leur propre compte.

I. Ministère de l'Agriculture

37. L'agriculture vivante – « Gullið heima » une campagne de promotion de l'utilisation des ressources régionales.

J. Ministère de l'Éducation, des Sciences et de la Culture

38. Les femmes dans les sciences.

39. Égalité dans les humanités.

40. Enseignement des questions d'égalité des sexes dans les programmes d'enseignement pédagogique.

41. Enseignement des questions d'égalité dans les établissements scolaires.

42. Dons des fonds de développement des jardins d'enfants, écoles primaires et écoles secondaires pour la sensibilisation à l'égalité des sexes.

43. L'égalité des sexes dans le mouvement sportif.

44. Les femmes et les médias.

K. Ministère des Transports et des Communications

45. Les emplois de femmes dans les navires.

L. Ministère de la Pêche

46. Enquête sur les emplois des femmes dans les plus grandes entreprises de pêche d'Islande.

47. Enquête sur les emplois des femmes dans les petites entreprises de pêche (entreprises familiales) d'Islande.
- M. Ministère de l'Environnement*
48. Les femmes et la campagne environnementale de l'« Action 21 locale ».
- N. Ministère des Affaires étrangères*
49. Élaboration de propositions au ministre concernant un programme spécial d'action et de mesures relatives à la prise en compte des questions d'égalité des sexes dans les fonctions internationales.
50. Activités liées à l'égalité des sexes menées par les représentants de l'UNIFEM dans les pays où se déroulent des travaux de reconstruction appuyés par la communauté internationale.

Bon nombre de ces projets ont été mis en pratique conformément au rapport sur les questions et les tendances d'égalité des sexes présenté par le ministre des Affaires sociales à l'Althingi au début de 2007. Ce rapport a fait le point des projets figurant dans le plan d'action du Gouvernement visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité des sexes. À titre d'exemple, le Cabinet du Premier Ministre a publié une liste de contrôle devant servir pour déterminer si les projets de législation et les processus de prise de décisions publiques sont compatibles avec les considérations d'égalité des sexes (voir le projet n° 7). Une liste de contrôle de ce type constitue un outil utile pour assurer le respect de ces considérations, et a été une des méthodes proposées par un comité de femmes en matière de prise de décisions publiques, devant être mis à la disposition des personnes intervenant dans ce domaine. Le projet vise à trouver un moyen de répondre aux questions relatives à l'égalité des sexes avant que ne commence le travail d'élaboration des politiques. La liste de contrôle comprend quatre volets, avec des questions et des explications. Lorsque les personnes impliquées dans un processus quelconque d'élaboration des politiques ont parcouru la liste, l'on suppose qu'une idée raisonnablement claire de la situation de l'égalité des sexes dans le domaine concerné aura émergé. Outre la liste de contrôle, un système d'autoévaluation a été mis en place pour aider davantage les personnes chargées de l'élaboration des politiques. Cette mesure est conforme aux considérations d'égalité des sexes. La liste de contrôle sur l'égalité des sexes est disponible sous forme de brochure ainsi que sous forme électronique sur le site web du Cabinet du Premier Ministre.

L'objectif du Gouvernement consiste à réaliser un équilibre aussi juste que possible entre les sexes dans les comités, conseils et organes directeurs publics. En 2005, la proportion de femmes dans les comités et conseils était de 32 % contre 68 % pour les hommes. Certains ministères étaient parvenus à réduire considérablement l'écart : le ministère des Affaires sociales était allé plus loin dans cette direction, avec 43 % de femmes et 57 % d'hommes dans les comités et conseils en 2005. Si l'on ne considère que les nominations intervenues en 2005 dans les comités et conseils, les proportions semblent être de 37 % pour les femmes et 63 % pour les hommes. Les ratios entre les sexes dans les comités, conseils et organes dirigeants publics sont examinés plus avant dans la section consacrée à l'article 7, alinéas b et c du présent rapport. On y trouvera aussi des renseignements sur les résultats obtenus par les projets publics dans le domaine de l'égalité des sexes.

Collaboration avec d'autres pays en vue de promouvoir l'égalité des sexes.

L'Islande a pris l'initiative d'un projet commun nordique intitulé « Critères d'évaluation de l'égalité des salaires, » (*Mælistikur á launajafnrétti*) qui a été lancé en 2004. Le projet vise principalement à rendre les statistiques nordiques plus transparentes afin qu'elles puissent donner une idée plus précise des causes des différences de salaires fondées sur les sexes et qu'elles soient comparables entre les pays. Il est aussi envisagé de recueillir des données sur les pratiques optimales en matière de réduction des disparités de salaires fondées sur le sexe. Des informations plus détaillées sur ce sujet figurent dans la section consacrée à l'examen du point d du paragraphe 1 de l'article 11 du présent rapport.

L'Islande participe à un certain nombre de projets nordiques consacrés à l'égalité des sexes. La plupart de ces projets, exécutés en coordination avec le Conseil des ministres nordique, sous la direction d'un comité ministériel spécial, MR-JÄM, et d'un comité de responsables spéciaux, ÄK-JÄM, traitent des questions d'égalité des sexes.

L'Islande a participé aux programmes d'égalité des sexes de l'Union européenne au titre de l'Accord sur la zone économique européenne. Le Centre de l'égalité des sexes (*Jafnréttisstofa*) a participé à des projets dans le cadre du programme d'égalité des sexes de l'UE et les a dirigés. Au nombre de ces projets figurent les projets *Culture, coutumes et compassion; Sports, médias et stéréotypes; Hommes modernes dans une Europe élargie; Hommes modernes dans une Europe élargie II : Politiques favorables aux familles et priorité : Promotion, attention, masculinité*. La plupart de ces projets sont des opérations de coopération faisant intervenir plusieurs pays européens, le Gouvernement islandais étant un des participants. Ces projets seront décrits plus avant dans les contextes pertinents du présent rapport. En outre, dans le cadre de l'Accord sur l'Espace économique européen, le Gouvernement islandais a eu des représentants à des comités consacrés aux questions d'égalité des sexes.

Le Gouvernement islandais a multiplié par dix son appui à l'UNIFEM au cours des deux dernières années, et entend le renforcer encore davantage. Elle a aussi l'intention d'augmenter ses contributions à l'UNICEF au cours des années à venir. Pendant un certain temps, le ministère des Affaires étrangères a financé les frais de participation d'un représentant de l'UNIFEM aux travaux sur l'égalité des sexes au Kosovo, où un programme international de restructuration est en cours. La contribution de l'Islande a consisté en assistance juridique pour l'introduction des considérations d'égalité des sexes dans la législation. Des efforts ont également été déployés pour contribuer à la création d'organisations non gouvernementales destinées à réaliser une évaluation professionnelle de la législation et de son application. Par ailleurs, un accent important a été mis sur la formation et la sensibilisation aux questions d'égalité des sexes au Kosovo, par exemple, pour les autorités municipales. Toutes ces mesures visaient à établir une culture d'égalité des sexes dans la structure administrative des États concernés. Le projet s'est achevé au début de 2006. Un fonctionnaire islandais chargé du maintien de la paix travaille pour l'UNIFEM au Kosovo depuis 2000. Étant donné que le projet a donné beaucoup de satisfaction, tant au Kosovo qu'à l'UNIFEM et parmi les personnes qui ont travaillé sous la direction des autorités islandaises pour l'UNIFEM au Kosovo, il a été décidé de continuer à appuyer les activités de l'UNIFEM dans les Balkans. Le ministère des Affaires étrangères aidera trois représentants (au lieu d'un seul,

comme avait été le cas) à travailler avec l'UNIFEM jusqu'au printemps de 2008. Au printemps 2006, un fonctionnaire islandais chargé du maintien de la paix est allé travailler pour l'UNIFEM à Belgrade en Serbie, où l'organisation a des programmes consacrés aux femmes, à la démocratie et aux droits de l'homme. Ces programmes portent sur la reconstruction et l'aide à l'élaboration de la législation qui tienne compte de l'égalité des sexes, en sus de la formation et de la sensibilisation aux questions d'égalité des sexes, par exemple, parmi les autorités municipales. Le projet vise le même but que celui du Kosovo, à savoir, introduire les considérations d'égalité des sexes dans la structure de l'administration de l'État concerné.

L'Islande a été élue au printemps 2004 à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, et y a officiellement occupé un siège en 2005.

Article 4

La Loi sur l'égalité des sexes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe, qu'elle soit directe ou indirecte. Toutefois, les mesures temporaires spéciales prises pour améliorer la situation des femmes ou des hommes, afin d'assurer l'égalité de la situation des femmes et des hommes, ne doivent pas être considérées comme des violations de la loi. En outre, cette loi interdit aux employeurs de publier des avis de vacance de poste en indiquant qu'une femme ou un homme serait préférable. Cette disposition ne s'applique pas si le but de l'employeur est de promouvoir une répartition plus équitable des femmes et des hommes dans un secteur de travail donné, auquel cas, ce but doit être précisé dans l'avis de vacance de poste. La même règle s'applique s'il existe des raisons légitimes de publier une vacance de poste soit pour une femme soit pour un homme.

Mesures spéciales visant à accélérer la mise en œuvre du principe de l'égalité des sexes.

Au nombre des mesures spéciales tendant à accélérer la réalisation de l'égalité des sexes on peut citer les suivantes :

Le Centre de l'égalité des sexes offre aux sociétés et institutions des cours dans lesquels les questions d'égalité des sexes sont examinées dans un contexte élargi. Ces cours mettent l'accent sur la Loi relative à l'égalité des sexes en vigueur, l'élaboration des plans d'action sur les mesures visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité des sexes et la méthode à adopter pour introduire les considérations d'égalité des sexes. Ces cours revêtent la forme d'exposés et de devoirs pratiques.

En vue de réduire l'influence du sexe sur le choix de la carrière et d'éviter les divisions fondées sur le sexe sur le marché du travail à l'avenir, le ministère des Affaires sociales a ouvert à l'automne 2006 une page web spéciale intitulée « Un avenir égal pour les garçons et les filles » (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). L'objectif consiste à permettre aux jeunes de choisir plus facilement les cours et les carrières correspondant à leurs domaines d'intérêt actuels plutôt que les rôles sexospécifiques classiques. Cette question est examinée plus avant dans le cadre de l'article 11, paragraphe 1, alinéas a, b et c.

À l'automne 2004, le ministre du Commerce et de l'Industrie a nommé un comité chargé de faire des propositions destinées à donner aux femmes davantage de possibilités de jouer un rôle dans la gestion des sociétés. Ce comité était constitué

des représentants des partis dirigeants, de l'Association des femmes d'affaires et de la Confédération des employeurs islandais; il était présidé par le directeur de la Chambre de commerce islandaise. Le Comité avait pour mandat de faire des propositions concernant la manière d'accroître le nombre de femmes aux postes de haute direction dans les sociétés islandaises, et d'indiquer si l'intervention de l'État était nécessaire à cet effet. Le Comité devait déterminer si d'autres pays avaient pris des mesures à cet effet, et comparer la situation des femmes dans le secteur des entreprises en Islande et dans les pays voisins, le but étant d'augmenter le nombre de femmes aux postes de direction des sociétés en Islande. Le Comité a terminé ses travaux à l'automne 2005 et présenté son rapport au ministre. Au nombre de ses propositions figurait l'engagement d'un débat et la sensibilisation dans ce domaine, y compris en appelant l'attention des hommes occupant des postes influents sur la nécessité d'une représentation des deux sexes aux conseils des entreprises et la publication régulière de données sur le nombre de femmes siégeant aux conseils des entreprises. Enfin et surtout, le Comité a souligné que les femmes devaient impérativement renforcer leurs contacts.

Le ministère du Commerce et de l'Industrie, l'Université de Bifröst, la Confédération des employeurs islandais, le Centre de l'égalité des sexes, le Conseil de l'égalité des sexes et l'Association des femmes d'affaires ont contribué à l'élaboration d'un projet sur l'évaluation de la situation de l'égalité des sexes dans les 100 plus grandes compagnies d'Islande et la publication annuelle de « notes d'égalité des sexes ». Ces notes ont été publiées pour la première fois en 2006, pour l'année 2005. Ce projet porte sur trois ans et les notes seront encore publiées en 2007 et 2008. Voir également la section consacrée à l'article 11, paragraphe 1, alinéas a), b) et c).

Se reporter également aux précédents rapports du Gouvernement islandais.

Article 5

Congé de maternité/paternité

Un grand pas a été franchi au plan de l'égalité lorsque le droit du père au congé de paternité a été élargi au même niveau que celui de la mère aux termes de la Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental n° 95/2000 en vigueur. Environ 90 % des pères profitent de leur droit à 97 jours de congé de paternité. Ainsi, les pères des enfants nouveaux nés s'habituent à leurs bébés et participent à leurs soins, tâches qui étaient auparavant essentiellement dévolues aux femmes. Les deux sexes participent activement au marché du travail en Islande et il importe donc que les parents puissent se répartir les responsabilités concernant leurs enfants et promouvoir ainsi l'égalité réelle, non pas seulement sur le lieu de travail mais également à la maison et dans la société en général. Les dispositions concernant le congé de maternité/paternité sont examinées plus avant à la section du présent rapport consacrée à l'article 11 de la Convention. Voir également le Cinquième rapport présenté par le Gouvernement islandais.

Le programme d'éducation

Le Gouvernement islandais continuera de souligner la nécessité de faire en sorte que les écoles prennent des mesures pour assurer l'égalité entre les garçons et les filles, informer les élèves au sujet du statut des deux sexes et éviter qu'ils se

laissent entraîner dans la division classique du travail entre les sexes. Il importe que le système éducatif ne maintienne pas les divisions sexistes sur le marché du travail et, par conséquent, les différences de salaires fondées sur des considérations de sexe. Après la révision des programmes généraux d'enseignement du primaire et du secondaire, les considérations d'égalité des sexes ont été prises en compte et cette politique se poursuivra.

D'autres renseignements sur cette question figurent dans les rapports précédents du Gouvernement islandais.

Article 6

Traite des êtres humains

Le Gouvernement islandais a continué de mettre l'accent sur les mesures préventives de lutte contre la traite des êtres humains et la prostitution.

En novembre 2004, le ministre de la Justice a mis en place un groupe de travail chargé d'examiner les données d'expérience de divers types de législation en vigueur en Europe contre la prostitution, l'industrie pornographique et la traite des êtres humains. Plus particulièrement, le groupe devait examiner les effets de cette législation en Suède, où l'achat des services de prostitués constitue une infraction pénale, et évaluer les avantages et les inconvénients de cette législation. Le groupe a soumis son rapport au ministre et son rapport a été publié en février 2006.

Le ministre de la Justice a présenté à l'Althingi en février 2006 un projet de loi amendant la Loi sur la police. Ces propositions visaient en partie à lutter contre le crime organisé, notamment la traite des êtres humains (une question mentionnée explicitement par le ministre lorsqu'il présentait le projet de loi à l'Althingi). Le projet a été promulgué en tant que loi le 2 juin 2006.

Comme on l'a indiqué dans le précédent rapport, une disposition punitive spéciale avait été introduite auparavant dans le Code pénal général, en tant qu'article 227 a, par la Loi n° 40/2003. Les notes d'explication accompagnant le projet qui est devenu la Loi n° 40/2003 stipulaient qu'à la lumière des accords internationaux, il était proposé d'introduire dans le code pénal une disposition spéciale criminalisant la traite des êtres humains. Certes les actes décrits dans le projet de loi avaient déjà un caractère pénal, mais les notes indiquaient que le projet de loi visait à souligner ces délits et à renforcer les dispositions punitives qui leur sont applicables, les délits portant sur les droits personnels les plus sacro-saints, y compris la liberté.

Il convient de noter à cet égard que la disposition du deuxième paragraphe de l'article 226 du Code pénal général peut s'appliquer à la traite des êtres humains lorsque ses conditions sont remplies en ce qui concerne la privation de liberté pendant une longue période, ou la privation de liberté pour des motifs de profit. Les dispositions punitives de cet article ont une portée bien plus large que celles de l'article 227 a, de l'ancien code : il est prévu une peine d'emprisonnement d'un an au minimum et de 16 ans au maximum.

Au cours de la période allant du 1er avril 2003 au 30 mars 2006, 260 permis de travail ont été délivrés à des danseuses de strip-tease, et le nombre était en augmentation pendant la période. Les femmes impliquées étaient originaires de 17 pays. Elles provenaient pour la plupart de Roumanie (84), de la République

tchèque (33), de la Russie (30) et de l'Estonie (24). Au nombre d'autres pays d'origine figurent les suivants : la Slovaquie (24), la Lettonie (14), l'Ukraine (13) et la Hongrie (10). Il convient de noter que le Gouvernement n'a pas d'informations sur le nombre de femmes qui proviennent des pays de la zone économique européenne, car elles ne sont pas tenues de demander des permis spéciaux pour travailler en Islande.

Des représentants du Gouvernement islandais continuent de participer aux initiatives de coopération nordique visant à prévenir la traite des êtres humains. Par ailleurs, les représentants du ministère de la Justice participent au Groupe de travail nordique-baltique contre la traite des êtres humains. Les pays nordiques, de même que l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie, ont des représentants dans le groupe de travail qui était chargé de promouvoir entre les pays une collaboration étroite sur les questions concernant la traite des êtres humains. Le groupe n'est plus actif, mais un nouveau groupe, le Conseil des États de la mer Baltique, a été mis en place et poursuit ses travaux. La Russie, la Pologne et l'Allemagne ont aussi des représentants dans ce groupe.

Prostitution

En avril 2006, le ministre de la Justice a présenté au Parlement un projet de loi proposant des amendements à plusieurs dispositions sur les infractions sexuelles du Code pénal général, y compris les dispositions sur la prostitution. Le projet de loi avait été publié auparavant sur le site web du ministère en février 2006. Le projet n'avait pas été examiné et le ministre l'a représenté à l'Althingi à sa session de 2006-2007. Le projet est devenu une loi le 27 mars 2007, sous le n° 61/2007, portant amendement du Code pénal général, n° 19/1940 (infractions sexuelles).

Aux termes de cette loi, la prostitution à des fins de subsistance ne constitue plus une infraction criminelle. La décriminalisation de la prostitution se fonde sur le point de vue selon lequel l'on s'adonne toujours à la prostitution en cas de très grandes difficultés et qu'il est par conséquent plus humain d'offrir aux personnes qui se vendent en tant que prostituées une assistance sociale, médicale et financière plutôt que de les punir. Il s'agit d'aider les personnes qui sont victimes de circonstances difficiles, au lieu de les punir. Ainsi, elles n'ont plus peur d'être poursuivies si elles portent plainte contre un traitement violent ou la coercition dont elles ont fait l'objet, et elles seront plus disposées à témoigner contre les entremetteurs et à rechercher de l'aide pour elles-mêmes, tant auprès des services sociaux que des services de santé.

La Loi n° 61/2007, enchâssée dans de nouvelles dispositions, considère comme un acte punissable le fait d'offrir, d'arranger ou de demander des relations sexuelles avec une autre personne contre paiement si cet acte est commis par voie d'annonce publique. Cette mesure vise à empêcher que la prostitution ne devienne visible suite à l'abolition des dispositions qui considéraient comme une infraction pénale le fait d'utiliser la prostitution comme moyen de subsistance. Les dispositions du Code pénal général relatives à l'attentat à la pudeur pourraient servir aux mêmes fins dans le cas de la prostitution pratiquée dans la rue.

Dans le Code pénal général figurent des dispositions relatives à la responsabilité criminelle des personnes qui exploitent de diverses manières la prostitution pratiquée par d'autres. Premièrement, la loi stipule que le fait de baser son activité économique ou sa subsistance sur la prostitution pratiquée par d'autres

constitue une infraction pénale. Deuxièmement, le fait d'entraîner à la débauche, d'encourager ou d'aider un enfant de moins de 18 ans à pratiquer la prostitution constitue un acte criminel. Troisièmement, le fait d'encourager une personne à ne pas quitter l'Islande ou à venir en Islande pour pratiquer la prostitution en tant que moyen de subsistance constitue un acte criminel. Quatrièmement, est considéré comme infraction pénale, le fait d'encourager d'autres personnes, par détournement, exhortations, ou en agissant comme agent, à avoir des rapports sexuels ou autres relations à caractère sexuel contre paiement ou de tirer un revenu de la prostitution pratiquée par d'autres, par exemple, en leur louant un local ou par d'autres moyens.

Les notes d'explication du projet qui est devenu la Loi n° 61/2007 présentent divers arguments pour et contre la criminalisation de l'achat des services des prostituées. Il est indiqué qu'il est nécessaire de prendre en compte les attitudes sociales et les circonstances à tout moment donné. Il faudrait étudier plus avant la prostitution en Islande ainsi que sa portée et sa nature, de même que les meilleurs moyens d'y faire face, avant de proposer des amendements aux lois en vigueur du type qui a été adopté en Suède, où l'achat de services sexuels est considéré comme une infraction pénale. Les notes d'explication stipulent qu'il serait également indiqué d'examiner les raisons pour lesquelles la prostitution figure si rarement dans les cas du système de justice pénale, d'autant que l'on sait qu'elle est pratiquée dans une certaine mesure en Islande. Par ailleurs, il existe d'autres recours qui sont probablement bien plus efficaces pour réduire l'incidence de la prostitution plutôt que de criminaliser l'achat des services des prostituées. La punition en elle-même ne s'est jamais avérée être la meilleure méthode de régler les problèmes sociaux, et si d'autres moyens sont disponibles il vaut mieux les utiliser. Il faudrait trouver les causes profondes et prendre des mesures pour empêcher les gens de s'adonner à la prostitution. Les enfants et les jeunes qui sont victimes d'abus sexuels, de négligence ou d'autres actes de mauvais traitement constituent un groupe à risque dont on sait par expérience que les membres pourraient être impliqués dans la prostitution, en tant que vendeurs ou acheteurs. La commercialisation du sexe accroît la probabilité que les personnes de ces groupes à risque commencent à pratiquer la prostitution. Ainsi, il faudrait prioritairement prendre des mesures préventives pour protéger ces enfants et ces jeunes, réglementer les fonctions des clubs de strip-tease et d'autres lieux de vie nocturne et combattre les attitudes à l'égard du sexe qu'ils incarnent. Comme l'indiquent les notes, il est fort probable qu'avec une éducation et une information positives et saines au sujet du sexe les attitudes de la société changent, ce qui réduirait la demande des services de prostitution. Compte tenu de ce qui précède, il n'a pas été proposé dans le projet de loi que l'achat des services des prostituées soit criminalisé. D'autres amendements introduits par cette loi sont examinés plus avant dans la suite de la présente section du rapport.

Comité de la violence à l'égard des femmes

Le Comité sur les mesures de lutte contre la violence à l'égard des femmes est encore à pied d'œuvre, après avoir été renommé en 2007 pour une période de quatre ans. Par résolution adoptée par le Gouvernement le 18 octobre 2005, il s'est vu confier la responsabilité d'examiner les mesures de lutte contre la violence à l'égard des enfants et aussi de préparer un plan d'action en rapport avec la violence dans la famille et la violence sexuelle. Cette initiative a été prise à la demande du ministre des Affaires sociales et du ministre de la Justice et des Affaires ecclésiastiques.

Le Comité a préparé un plan d'action qui a été approuvé par le Gouvernement à sa réunion du 26 septembre 2006. Le plan devrait rester en vigueur jusqu'en 2011, et le Comité aura pour principale mission de suivre la mise en œuvre du plan dans le domaine de la violence dans la famille et de la violence sexuelle. En élaborant le plan, on a notamment tenu compte d'un projet de plan d'action sur la violence sexiste qui avait été préparé par une organisation non gouvernementale et transmis à certains des ministres en avril 2005.

Le plan d'action vise essentiellement à combattre la violence dans la famille et la violence sexuelle qui sont perpétrées à l'égard des femmes et des enfants, et aussi à améliorer les installations de soins destinées aux personnes qui ont été victimes de telles violences ou courent le risque de l'être. Le plan se compose de deux parties. L'une vise les mesures contre la violence dans les foyers et la violence contre les enfants et l'autre porte sur la violence dans la famille et la violence sexuelle contre les femmes. Chacune des parties est fondée sur quatre principes directeurs. Le premier consiste à renforcer les mesures préventives visant à promouvoir le débat public sur la violence contre les enfants et la violence sexiste et à encourager un changement des attitudes du public. Le deuxième a pour but d'appuyer le personnel des institutions pour leur permettre d'identifier les signes et les conséquences de la violence contre les enfants et la violence sexiste, et d'aider les victimes. Le troisième principe consiste à assurer une aide appropriée aux victimes de la violence dans la famille et de la violence sexuelle, et le quatrième vise à renforcer les méthodes destinées à fournir un traitement aux auteurs de violence afin de rompre le cercle vicieux qui caractérise souvent cette violence.

Le plan d'action a une vaste portée, puisqu'il compte 37 mesures distinctes couvrant tous les aspects du problème qui sont considérés comme susceptibles de contribuer à réduire la violence dans les foyers des enfants ainsi que la violence sexuelle. Certaines de ces mesures sont à caractère préventif, d'autres appuient les employés des institutions publiques pour leur permettre d'identifier les indices de violence, d'autres encore visent à offrir une assistance appropriée et d'autres enfin et surtout, sont destinées à rompre le cercle vicieux qui favorise la violence. Chacune des mesures et ses objectifs sont décrits en détail dans le plan. Le projet est administré par le ministère de la Justice et des Affaires ecclésiastiques, le ministère des Affaires sociales, le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale et le ministère de l'Éducation, des Sciences et de la Culture, et l'Union des autorités locales participe à certaines des parties.

En outre, le Comité a publié une petite carte (de la taille d'une carte de crédit) comportant les numéros de téléphone des principales institutions et organisations qui offrent de l'aide aux victimes de violence sexuelle. Cette carte doit se porter dans un porte-monnaie ou dans la poche, l'objectif consistant à fournir simplement des informations accessibles et utiles aux personnes qui en ont besoin. Cette mesure a été prise parce que les victimes prennent souvent du temps avant de se décider à chercher de l'aide et ne sont le plus souvent pas en mesure de trouver par elles-mêmes où s'adresser.

Le Comité s'est aussi fixé pour priorité de consulter les organisations non gouvernementales et d'autres parties intéressées par ces questions. Une ou deux réunions consultatives se tiennent chaque année, en plus des consultations informelles.

Protection des victimes

Se référer aux précédents rapports du Gouvernement islandais.

Formation de la police

Se référer aux précédents rapports du Gouvernement islandais.

Violence dans la famille

Un projet de loi portant amendement du Code pénal général, n° 19/1940, a été présenté à l'Althingi à la 132e session législative en 2005-2006. Ce projet vise à modifier les dispositions du Code relatives à la violence dans la famille. Le projet s'inscrivait dans le cadre de la campagne menée par le ministère de la Justice et des Affaires ecclésiastiques contre la violence dans la famille, et il a été adopté le 11 avril 2006 en tant que Loi n° 27/2006, portant amendement du Code pénal général, n° 19/1940 (violence dans la famille). Le ministre de la Justice a décidé de concentrer davantage d'efforts sur les mesures de lutte contre la violence dans la famille en réaction aux informations qu'il avait reçues à ce sujet et du débat public qui avait eu lieu. En outre, les organisations non gouvernementales ont lancé des appels en faveur d'un plan d'action global contre la violence sexuelle.

Les amendements visaient à rendre plus efficaces les moyens de recours juridiques disponibles en cas de violence dans la famille. Il a été jugé nécessaire de faire en sorte que la législation islandaise traduise plus clairement le point de vue du pouvoir législatif, selon lequel les infractions commises entre les personnes dans une relation intime revêtent un caractère particulier. La loi proposait l'introduction d'une disposition autorisant juridiquement des sanctions plus sévères lorsqu'il était considéré que la relation étroite entre l'auteur et la victime avait entraîné des violations plus graves. En outre, il a été proposé d'introduire une nouvelle disposition dans le Code pénal général, l'article 233 b, en remplacement de l'article 191 et de prévoir une peine d'emprisonnement maximum de deux ans, lorsqu'une personne insulte ou vilipende son époux ou épouse, ou ancien époux ou ancienne épouse, son enfant ou toute autre personne qui lui est étroitement liée et que l'acte est considéré comme constituant une diffamation grave. La promulgation de cette nouvelle disposition visait à concrétiser plus clairement la disposition relative à la punition qui existait déjà dans le premier paragraphe de l'article 191 du Code. Il s'agissait aussi de donner aux personnes une meilleure protection contre les infractions commises par des parents proches par le mariage ou dans la famille et d'assurer une meilleure protection contre les cas de diffamation grave afin de rendre plus réaliste la possibilité de réaliser les objectifs de procédure, politiques et juridiques qu'il est normal de viser dans un tel contexte. Enfin, il était proposé que les violations de l'article 233 b soient mises en accusation publique.

Suite à l'adoption de la Loi n° 61/2007, portant amendement du Code pénal général, n° 19/1940, et les amendements ultérieurs (infractions sexuelles), la disposition de l'article 205 du Code a été abolie. Celle-ci prévoyait la dispense de la punition pour certaines infractions sexuelles si les personnes entre lesquelles l'acte sexuel avait eu lieu continuaient de vivre ensemble, commençaient à cohabiter ou se mariaient. Rien n'indique que cette disposition ait jamais été appliquée dans la pratique en Islande; elle était considérée comme traduisant une attitude démodée envers les femmes. Par ailleurs, l'on a estimé qu'il n'y avait pas de raison pour que le pouvoir législatif soutienne le maintien des mariages dans lesquels une partie

avait commis des actes de violence ou d'abus envers l'autre. L'abrogation de cette disposition est aussi considérée comme étant plus en conformité avec les amendements, présentés plus haut, qui ont été apportés au Code pénal général par la Loi n° 27/2006, dont le message dit clairement que les infractions commises entre des personnes entretenant une relation étroite, par exemple, dans un mariage ou au sein de la famille, sont considérées comme étant plus graves que cela n'aurait été autrement le cas. Les règles de procédure fournies à la police par le Directeur de la police nationale concernant l'enregistrement de cas de violence dans la famille, qui sont entrées en vigueur le 20 octobre 2005, comprennent les définitions des catégories d'infractions, dont les infractions sexuelles. Ainsi, il est évident qu'une déchéance de la punition s'appliquant à des infractions sexuelles commises contre l'épouse/l'époux ou la/le partenaire d'une personne serait opposée aux vues qui sont désormais généralement acceptées tant dans la législation que dans l'application du droit pénal.

La deuxième partie du plan d'action du Gouvernement du 26 septembre 2006 pour combattre la violence dans la famille et la violence sexuelle porte sur les mesures que le Gouvernement envisage de prendre au cours de la période considérée afin de prévenir les infractions contre les femmes.

Le plan d'action accorde la priorité à la sensibilisation à l'égard de la violence sexiste, notamment la violence dans la famille. Il est prévu de mener, en collaboration avec les autorités locales, les médias et les ONG des campagnes de publicité destinées à faire comprendre que la violence sexiste n'est pas tolérée. Il s'agit de sensibiliser la population à l'existence de la violence dans la famille et de la violence sexuelle, leurs conséquences et au lieu où les victimes peuvent rechercher de l'aide et le soutien. En outre, il importe de déterminer comment les rôles et stéréotypes sexospécifiques classiques peuvent contribuer à la violence à l'égard des femmes.

La violence dans la famille est un type de violence sexiste qu'il est souvent difficile d'observer et d'identifier. Elle revêt de nombreuses formes dont il faut être conscient et qu'il faut reconnaître. Les projets du plan d'action consistent à produire et distribuer des affiches, aussi bien en islandais qu'en un certain nombre de langues étrangères, afin de sensibiliser le public à la violence dans la famille. Ces affiches doivent contenir des informations sur ce qui constitue la violence dans la famille, qu'il s'agisse de violence physique, de cruauté mentale ou d'abus sexuel. Elles visent aussi à fournir des informations sur l'endroit où les victimes peuvent trouver de l'aide et des conseils.

Le plan d'action porte également sur les méthodes visant à renforcer les connaissances et les compétences des travailleurs qui, dans le cadre de leur travail, traitent avec les victimes de violence sexiste, et à renforcer la collaboration entre eux. Par exemple, il est prévu de produire un manuel sur la violence dans la famille pour les professionnels impliqués dans ces cas, avec des renseignements sur les victimes et les auteurs. Il est aussi prévu d'effectuer une étude de la violence sexiste et de réaliser des enquêtes sur la portée de la violence sexiste entre certains groupes de femmes et de la violence contre les hommes. Il est aussi question d'examiner plus avant les moyens d'appuyer le Centre de réception d'urgence pour les victimes de viol et le Centre d'aide post-traumatique de l'hôpital universitaire national, de déterminer comment renforcer la collaboration entre ces deux entités et comment élargir leur rayon d'action afin qu'elles puissent s'occuper tant de la violence dans

la famille que de la violence sexuelle. Il est prévu dans ce contexte de déterminer les moyens de collaborer plus efficacement avec les services sociaux, les organismes de protection de l'enfance, les services de santé, les ONG et d'autres parties prenant part aux soins fournis aux victimes de violence sexiste.

Le plan d'action prévoit aussi des mesures destinées à fournir aux victimes de violence dans la famille et des abus sexuels un traitement adapté à chaque cas, ainsi qu'un traitement aux auteurs d'infractions sexistes. L'objectif consiste à faire en sorte que les auteurs d'abus contre les femmes aient la possibilité de recevoir un traitement visant à rompre le cycle de violence. Le projet *Karlar til ábyrgðar* (Responsabilité masculine) sera élargi et appuyé davantage, et l'on déterminera dans quelle mesure les mêmes méthodes appliquées et le même soutien donné aux auteurs de violence dans la famille pourraient être utiles aux auteurs d'infractions sexuelles.

Le Foyer-refuge pour femmes (Kvennaathvarf)

L'organisation qui dirige ce centre (*Kvennaathvarfið*) a pour objectif de fournir un refuge aux femmes et à leurs enfants lorsque la situation dans la maison ne leur permet pas de continuer à y vivre en raison de la violence dans la famille, que ce soit sous la forme d'agression physique ou de cruauté mentale, perpétrée par le mari ou le partenaire cohabitant avec elles ou d'autres personnes vivant dans la maison. Le centre est aussi ouvert aux femmes victimes de viol. L'organisation entend également fournir des conseils et des renseignements et encourager la publicité et la discussion du problème de violence dans la famille. Le Tableau 1 indique les admissions au Foyer-refuge pour la période 2000-2005.

Tableau 1.

Admissions au Foyer-refuge pour femmes 2000–2005

<i>Année</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>
Total des admissions	347	503	435	388	531	557
Entrevues	252	406	380	315	443	465
Durée des séjours	95	97	55	73	88	92
Nombre d'enfants	61	74	41	59	55	76
Appels téléphoniques aux lignes d'urgence	1 635	1 880	1 614	1 402	1 612	1 855

En 2005, le Foyer-refuge a enregistré un nombre record d'admissions (557). De nombreuses femmes sont admises plus d'une fois, soit pour des entrevues soit pour les des périodes passées au Foyer-refuge. Ce chiffre comprend 283 femmes qui ont voulu être admises pour y séjourner pendant l'année, y compris 143 (51 %) qui n'avaient pas demandé l'admission auparavant. Par rapport à l'année précédente, le nombre de femmes qui y ont séjourné a augmenté de 5 %, passant de 88 à 92, et le nombre d'enfants de 38 %, passant de 55 à 76. Le nombre de jours passés au Foyer-refuge a augmenté sensiblement au cours de chaque période, en moyenne de 12 à 14 jours pour les femmes et de 10 à 16 jours pour les enfants. Ces chiffres expliquent en grande partie l'accroissement du nombre de jours passés au Foyer-refuge, tant du point de vue du nombre plus élevé d'enfants et des séjours plus longs. En moyenne, quatre femmes et trois enfants se trouvaient chaque jour au Foyer-refuge en 2005. Le nombre d'entrevues réalisées au cours de l'année, 465, constitue également un

record. En moyenne, chaque femme enregistrée au Foyer-refuge s'est présentée pour deux entrevues durant l'année.

Le nombre de femmes demandant à être admises au Foyer-refuge traduit non pas tellement l'étendue de la violence sexiste en Islande mais plutôt dans quelle mesure les victimes connaissent les services fournis par ce foyer et si elles sont disposées à les utiliser. Des études indiquent que l'étendue de la violence est sensiblement plus importante que les statistiques du Foyer-refuge ne le donnent à penser, et l'on considère donc comme un fait positif que le nombre de femmes cherchant de l'aide soit plutôt élevé que faible. L'accroissement du nombre d'entrevues de soutien (séances de conseil) organisées ces dernières années donne à penser que les femmes utilisent plus souvent les services du foyer qu'elles ne le faisaient auparavant. Autrement dit, elles s'adressent au foyer pour obtenir des conseils et un appui avant d'être effectivement obligées de chercher protection contre des situations de violence. Il faut aussi espérer que l'accroissement du nombre d'admissions est une indication du fait que les femmes n'hésitent plus avant de demander de l'aide au Foyer-refuge lorsqu'elles en ont besoin. Outre les entrevues de soutien, un service téléphonique et des installations pour des séjours temporaires, le foyer offre également des programmes d'autothérapie de groupe de plus d'un an. Le premier de ces programmes, lancé à l'automne 2004, comprenait huit femmes et un chef et un adjoint nommés parmi les membres du personnel du Foyer-refuge. Deux groupes ont été constitués en 2005, comprenant chacun sept femmes en plus des chefs de groupe. Le nombre record de demandes adressées au Foyer-refuge deux ans de suite est probablement imputable au niveau élevé du débat public sur la violence sexiste qui y est mené. Les entrevues (séances de conseil) offertes par le foyer sont désormais clairement établies. Elles sont recherchées par les femmes qui se trouvent dans des situations de violence et par celles qui en ont fait l'expérience. L'accroissement du nombre d'enfants admis au Foyer-refuge est plus difficile à expliquer. Il convient de noter, toutefois, que le nombre d'enfants accompagnant leurs mères au foyer en 2004 a été anormalement faible, de sorte qu'une augmentation l'année suivante était naturelle. La durée moyenne du séjour était considérablement longue, ce qui tient au fait que davantage de femmes avaient besoin d'être en sécurité pendant plus longtemps qu'auparavant.

Lorsque les femmes arrivent au Foyer-refuge soit pour y séjourner soit pour assister à une séance de conseil, on leur demande la raison de leur visite. La plupart donnent plus d'une raison : par exemple, la cruauté mentale est généralement citée en même temps que la violence physique. Dans la plupart des cas, elles recherchent aussi de l'aide pour traverser une période difficile de leur vie. Il arrive bien plus souvent que les femmes demandent à être admises au foyer davantage à cause de la cruauté mentale que de la violence physique; la cruauté mentale peut être une situation qui n'est pas moins grave. Elle peut consister en un comportement menaçant, en domination financière, en isolement et en dégradation. La cruauté mentale, la violence physique et l'abus sexuel sont cités par les femmes comme raisons de leurs visites plus souvent qu'auparavant. De même, les femmes sont maintenant plus nombreuses à venir au Foyer-refuge à cause des menaces et de la persécution. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle semble dénoter le fait que la violence prend une forme plus dure, mais la situation peut aussi tenir à une plus grande prise de conscience de la violence sexiste et des formes qu'elle peut revêtir. Les sévices sexuels au sein des mariages ou des partenariats ont peu fait

l'objet de discussion. Et pourtant ces sévices accompagnent souvent d'autres formes de violence.

Un plus grand nombre s'adressent au Foyer-refuge pour des raisons d'inceste. Cette évolution est attribuable à l'important débat public sur l'inceste qui a eu lieu en 2005, suite à la publication en Islande d'un livre dans lequel une femme a parlé de son expérience de violence sexuelle et de mauvais traitement subis dans son enfance. Étant donné que *Stígamót* (le Centre de conseil et d'information pour les victimes de violence sexuelle) avait du mal à fournir des services de conseil suffisants vers la fin de l'année, de nombreuses femmes se sont adressées au Foyer-refuge dans le cadre de l'inceste.

Le projet *Karlar til ábyrgðar* (« Responsabilité masculine »).

Le projet « Responsabilité masculine » a été relancé en mai 2006. Il consistait à offrir un traitement spécialisé pour les hommes qui s'adonnaient à la violence dans la famille en Islande. Un tel traitement s'est avéré efficace tant en Islande qu'à l'étranger. Selon les estimations, chaque année, près de 1 100 femmes en Islande sont victimes de violence dans la famille infligée par leurs maris/partenaires ou ex-maris/ex-partenaires.

Le traitement est dispensé par des psychologues. Le projet vise à fournir aux hommes auteurs de violence dans la famille une aide et un traitement s'ils sont disposés à les rechercher. L'on considère qu'il est indispensable que les auteurs recherchent volontairement le traitement et reconnaissent qu'ils sont responsables de la violence. Le traitement se fonde sur les conseils individuels et peut durer entre six mois et deux ans.

Parallèlement à ce projet de traitement, une équipe spéciale de gestion de projet est à pied d'œuvre et comprend des représentants du Centre de l'égalité des sexes, du ministère de la Santé et de la Sécurité sociale et du Foyer-refuge pour femmes. Cette équipe est dirigée par le représentant du Centre de l'égalité des sexes. Son rôle consiste à déterminer la manière dont le projet sera développé à l'avenir, en consultation avec les personnes qui fournissent le traitement et assurent le suivi des fonctions courantes; son rôle consiste également à évaluer l'efficacité du projet.

Infractions sexuelles

Comme indiqué plus haut, la Loi no 61/2007 a introduit des amendements à la section du Code pénal général (no 19/1940, y compris les amendements ultérieurs) relative aux infractions sexuelles. Des amendements ont été apportés aux articles 194-199 du Code, visant le viol et d'autres infractions contre la liberté sexuelle de l'individu (voir article 205) et également aux articles 200-202, traitant des infractions sexuelles contre les enfants (voir article 204).

La révision de ces dispositions faisait notamment suite au débat public qui s'était tenu au sujet de la violence sexuelle à l'égard des enfants et de la violence sexiste. Certaines des dispositions avaient fait l'objet de critiques croissantes et on avait estimé qu'elles n'offraient pas aux victimes une protection juridique suffisante et certains étaient d'avis qu'elles incarnaient les attitudes démodées à l'égard des femmes. On pensait en outre que les peines imposées par les tribunaux pour ce type d'infractions étaient trop légères.

Lorsque la législation a été élaborée, on s'est intéressé aux études effectuées par l'auteur du projet de loi et à son application. Ensuite, on s'est intéressé aux enquêtes menées sur la législation et couvrant les infractions sexuelles dans d'autres pays. Troisièmement, des données de différentes études sociales et criminologiques ont été prises en compte. Enfin, l'auteur du projet a pris des mesures pour en savoir plus sur les résultats obtenus par les diverses parties qui avaient travaillé avec les victimes de ce type d'infractions.

Par ailleurs, on s'est efforcé d'aligner les amendements proposés à ces dispositions sur le cadre existant du Code pénal général. On a estimé qu'il fallait à tout prix fonder les amendements proposés sur une solide base juridique, en tenant compte à la fois des tendances internationales dans ce domaine et de la tradition juridique islandaise. Un autre principe directeur consistait à renforcer la protection juridique accordée aux femmes et aux enfants, afin de rendre les dispositions plus modernes et s'efforcer d'assurer la protection de la vie privée, l'autodétermination, la liberté sexuelle et la liberté d'action pour toutes les personnes.

L'une des innovations adoptées dans le Code consistait à élargir la définition de viol, de façon à étendre le terme « viol » figurant dans l'article 194 du Code à d'autres formes de coercition sexuelle et l'exploitation de la mauvaise santé mentale de la victime ou son incapacité à résister à l'action ou à en réaliser la signification. Suite à l'amendement, les infractions de cette catégorie étaient désormais passibles de peines plus lourdes qu'auparavant. En outre, la loi définit les circonstances qui justifient l'imposition de peines plus lourdes en cas de viol. Les peines sont plus lourdes lorsque, tout d'abord la victime est âgée de moins de 18 ans, ensuite si la violence commise par l'auteur a de vastes proportions et enfin, si l'infraction est commise d'une manière qui inflige une douleur ou une blessures particulièrement grave.

L'amendement a prévu le cas d'infractions répétées dans le cadre général des infractions sexuelles. Ainsi, une condamnation antérieure pour ce type d'infraction peut constituer une circonstance aggravante entraînant une peine plus lourde pour une infraction ultérieure. Il est prévu dans ce cas un alourdissement de la peine de près de la moitié.

L'âge minimum de consentement à un acte sexuel a été relevé de 14 à 15 ans. De même, la peine a été alourdie dans le cas de rapports sexuels ou autres relations à caractère sexuel avec un enfant qui n'a pas atteint l'âge de consentement, de sorte que l'infraction est passible de la même peine que le viol, à savoir un à 16 ans d'emprisonnement. Cette disposition souligne la gravité de telles infractions lorsque la victime est un enfant. Le viol, les rapports sexuels ou autres relations à caractère sexuel impliquant des enfants de moins de 15 ans constituent désormais les types les plus graves d'infractions de la catégorie des infractions sexuelles alors que ce caractère de gravité n'était réservé auparavant qu'au viol. Néanmoins, il est prévu de réduire la peine ou d'en dispenser l'auteur d'actes impliquant des rapports sexuels ou autres relations à caractère sexuel avec un enfant de moins de 15 ans lorsque l'auteur est lui-même ou elle-même du même âge ou du même niveau de santé mentale que l'enfant victime. Il était également stipulé dans l'amendement que la responsabilité des infractions aux termes de l'article 194 (viol), du premier paragraphe de l'article 200 (rapports sexuels ou autres relations à caractère sexuel avec son propre enfant ou autre descendant) et du premier paragraphe de l'article 201 (rapports sexuels ou autres relations à caractère sexuel avec un enfant de moins

de 18 ans, à qui l'auteur est parenté ou lié d'une manière donnée) ne devient pas caduque avec le temps (autrement dit, ne peut bénéficier d'aucune loi de prescription) lorsque l'enfant a moins de 18 ans. S'agissant d'autres infractions sexuelles, un amendement a été adopté qui stipule que la période à la fin de laquelle la responsabilité expire doit courir de la date à laquelle la victime atteint l'âge de 18 ans et non pas 14 ans comme cela était le cas auparavant.

Centre des victimes d'abus sexuels (Stígamót)

Au cours de la période 2003-2005, quelque 1 468 personnes sont venues au Centre des victimes d'abus sexuels (*Stígamót*). En 2003, le Centre a reçu 496 personnes, dont 251 venaient pour la première fois. En 2004, 429 personnes sont venues au Centre, dont 228 pour la première fois. En 2005, le nombre total était de 543 personnes, et 249 d'entre elles en étaient à leur première visite. Au Tableau 2 figure la ventilation par sexe pour les années 2003-2005 (s'agissant des personnes dont c'était la première demande).

Tableau 2.

Personnes reçues par le Stígamót pour la première fois, ventilation par sexe

	2003		2004		2005	
	<i>Nombre</i>	<i>Proportion</i>	<i>Nombre</i>	<i>Proportion</i>	<i>Nombre</i>	<i>Proportion</i>
Femmes	224	89,2 %	209	91,7 %	223	89,6 %
Hommes	27	10,8 %	19	8,3 %	26	10,4 %

Les gens s'adressent au Centre des victimes de violence sexuelle pour diverses raisons : viol, prostitution, inceste et leurs conséquences et également harcèlement sexuel. En 2005, 150 personnes ont contacté le Centre concernant l'inceste et ses conséquences et 98 en rapport avec le viol et ses conséquences. Neuf se sont adressées au Centre pour les cas de prostitution et 16 concernant le harcèlement sexuel.

Le Centre de réception d'urgence

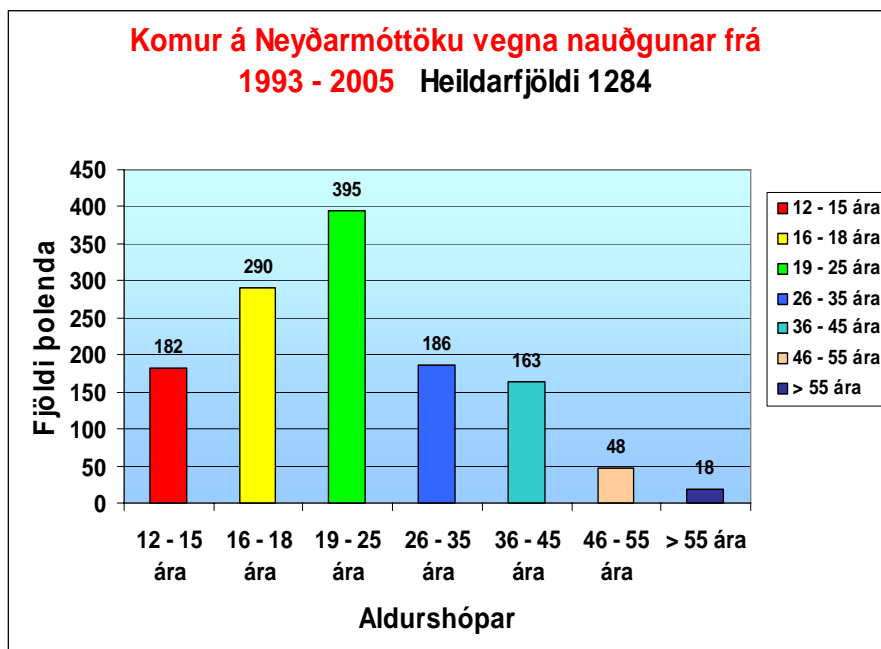
Au cours de la période de 2003 à 2005, 17 des femmes qui ont contacté le centre Stígamót pour des raisons de viol sont également allées au Centre de réception d'urgence pour les victimes de viol : 7 en 2003, 7 en 2004 et 3 en 2005. Environ 353 personnes, dont 98 % de femmes, se sont présentées au Centre de réception d'urgence entre 2003 et 2005 : 119 l'ont fait en 2003, 104 en 2004 et 130 en 2005.

Au total, 1 284 personnes ont demandé à être admises au Centre de réception d'urgence pour les victimes de viol, de la date à laquelle il a été ouvert en 1993 à la fin de 2005. Comme il apparaît à la Figure ci-après, le plus grand groupe, 395 personnes, est celui de personnes âgées de 19 à 25 ans.

Figure 1.

Personnes demandant à être admises au Centre de réception d'urgence pour les victimes de viol et d'abus sexuel, 1993-2005.

Traduction du texte de la Figure : « Komur á Neyðarmóttöku vegna nauðgunar frá 1993-2005 » = Personnes demandant à être admises au Centre d'urgence suite au viol, 1993-2005; « Fjöldi þolenda » = Nombre de victimes; « Aldurshópar » = Groupes d'âge; « Ára » = Années.

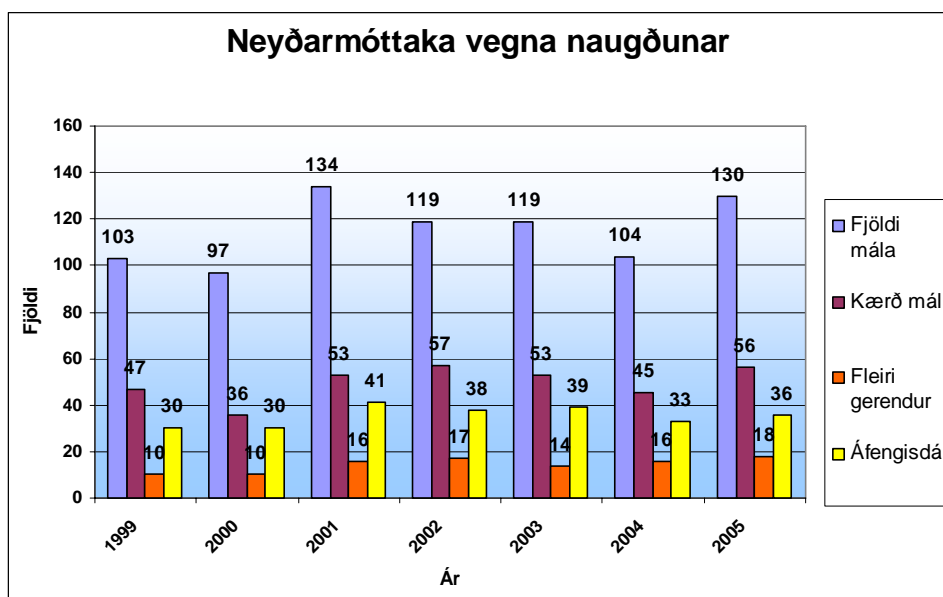


La Figure 2 présente une ventilation plus poussée des cas traités par le Centre de réception d'urgence. Ceci montre que les victimes signalent à la police moins de la moitié des cas. Il semble aussi que les cas de viol commis par plus d'une personne sont de plus en plus nombreux.

Figure 2.

Ventilation plus poussée des cas traités par le Centre de réception d'urgence des victimes de viol et d'abus sexuels.

Traduction du texte de la Figure ci-dessus : « Neyðarmóttaka vegna nauðgunar » = Centre de réception d'urgence pour les victimes de viol; « Fjöldi mála » = Nombre de cas; « Kærð mál » = Cas signalés à la police; « Fleiri gerendur » = Plus d'un auteur; « Fjöldi » = Nombre; « Ár » = Année.



La police et le Procureur général

Au cours de la période allant du 1er avril 2003 au 30 avril 2006, 292 cas ont été enregistrés par la police en tant que violations des articles 194-199 du Code pénal général, no 19/1940, y compris les amendements qui lui ont été apportés par la suite. Durant la même période, le Procureur général a été saisi de 169 cas; 41 cas ont donné lieu à des mises en accusation. Au printemps 2006, le Procureur général enquêtait encore sur deux cas. Sur les 41 cas qui ont fait l'objet de mises en accusation, 24 ont donné lieu à des condamnations et 15 à des acquittements. Une mise en accusation a été considérée comme constituant une violence aux termes de l'article 209 du Code pénal général. Un jugement devait encore être rendu dans deux cas au printemps 2006. Il convient de noter que le registre des cas de la police contient des données sur toutes les infractions signalées et les cas dans lesquels l'on soupçonne qu'une infraction a été commise. Les cas dans lesquels des poursuites sont engagées ne sont pas enregistrées séparément. Dans le registre figurent également des statistiques sur les cas qui restent non résolus, par exemple, parce que l'auteur n'a pas été retrouvé.

Il a été indiqué dans le Cinquième Rapport du Gouvernement islandais que les sanctions pour viol étaient devenues plus lourdes au cours des années précédentes, la longueur moyenne des sentences étant de 18 à 24 mois d'emprisonnement. Cette moyenne n'a pas changé. Les tribunaux imposent cependant des sentences plus lourdes lorsque l'infraction est considérée particulièrement grave ou brutale. À cet égard, on peut mentionner une sentence de trois ans et demi imposée par le tribunal de district de Reykjavík le 26 octobre 2006 pour un viol violent et une sentence de cinq ans d'emprisonnement imposée récemment par le même tribunal pour un viol violent accompagné d'agression physique et de privation de liberté.

À titre d'information, on peut signaler que le Procureur général demande toujours pour les cas de viol des sanctions plus lourdes que celles que le tribunal impose effectivement. Il peut faire appel à la Cour suprême s'il n'est pas d'accord avec la sentence imposée par les tribunaux de district.

Violence contre les enfants

La première partie du plan d'action sur la violence dans la famille et la violence sexuelle, qui a été approuvé par le Gouvernement le 26 septembre 2006, vise les mesures que celui-ci entend prendre pour prévenir la violence contre les enfants, et pour aider ceux qui ont été victimes de violence et d'abus. L'hypothèse fondamentale est que ce sont toujours les adultes qui sont responsables si les enfants souffrent de traitements violents et que l'auteur doit en subir les conséquences, étant donné que ce type de comportement ne peut être toléré. Les projets figurant dans le plan d'action se fondent sur cette hypothèse et concernent donc avant tout les adultes.

Des mesures sont énoncées dans le plan qui visent à empêcher que les enfants ne soient exposés à la violence dans leurs foyers ou aux sévices sexuels. Une partie de ces mesures portent sur la perturbation du sommeil et l'agitation entre les jeunes gens et les enfants. Les problèmes de sommeil peuvent avoir un effet négatif sur les relations entre les parents et leurs enfants. Il est également proposé de tenir des réunions sur les méthodes de travail avec les enfants en âge de fréquenter le jardin d'enfants et l'école primaire qui ont des problèmes de comportement. Il est aussi prévu de publier une brochure publicitaire en islandais et en langues étrangères sur les conséquences de la violence contre les enfants.

Pour aider les enfants victimes de violence, il importe que les professionnels employés par des institutions telles que les jardins d'enfants et les écoles primaires, les services de santé et les comités de protection de l'enfance sachent reconnaître les signes de violence et en connaissent les conséquences.

À cet effet, il faut notamment étendre la formation de ces professionnels. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a l'intention de publier des instructions à l'intention des organismes d'éducation qui, dans le cadre de leurs activités, traitent avec les enfants et leurs familles, afin qu'ils incluent l'enseignement et la sensibilisation à la violence contre les enfants dans leurs programmes d'études tant au niveau de l'enseignement de base qu'à celui des cours de recyclage et de vulgarisation destinés au personnel professionnel. Il est en outre prévu d'élaborer un manuel à l'intention des agents des services de santé avec une liste de contrôle et des directives de procédure sur la manière d'effectuer des examens médicaux des enfants qui auraient été victimes d'actes de violence. On envisage également de tenir des réunions annuelles d'éducation avec les personnes qui, dans le cadre de leurs activités, sont chargées des soins et de l'éducation des enfants. Ces réunions porteront sur l'examen des mesures préventives et des causes et conséquences de la violence contre les enfants, l'objectif étant de sensibiliser davantage ces personnes et de renforcer leurs capacités.

Le plan d'action prévoit aussi des mesures visant à fournir un traitement adapté aux enfants qui ont subi la violence dans leurs foyers ou des sévices sexuels. Ces mesures consistent notamment à mettre l'accent sur les activités de la Maison des enfants (Barnahús), à rendre publics ses services et à rechercher les moyens de répondre davantage aux besoins des enfants qui ont été victime de violence ou d'abus d'un type quelconque.

Enfin et surtout, le plan vise prioritairement à permettre aux auteurs de violence à l'égard des enfants de recevoir un traitement afin de rompre le cycle de violence répétée. Entre autres mesures, il est prévu de mettre en place une équipe professionnelle d'experts spécialisés dans le traitement des jeunes délinquants qui commettent des actes de cruauté mentale, de violence physique ou des sévices sexuels sur d'autres enfants.

Partie II

Article 7

Alinéa a)

Représentation des femmes au Parlement et dans les administrations locales

Autorités locales

Le ministre des Affaires sociales et le Centre de l'égalité des sexes ont adressé en octobre 2005 à tous les partis politiques une lettre attirant leur attention sur la nécessité d'encourager activement les femmes à se présenter aux élections et de promouvoir l'égalité des sexes en présentant leurs candidats aux élections locales en 2006.

Les femmes se présentent plus fréquemment aux élections locales et représentent désormais près de 40 % des candidats. Pour les élections locales de 2006, les proportions des candidats étaient de 56 % pour les hommes et de 44 % pour les femmes. L'une des explications possibles du fait que les femmes ne progressent pas rapidement sur la voie de l'égalité avec les hommes dans les administrations locales est qu'elles n'occupent généralement pas la tête des listes des partis. Ainsi, le nombre total de candidats peut constituer un obstacle à leur réussite dans les petites administrations locales, lorsque celles-ci ne comptent que 3 à 5 membres élus. Aux élections locales de 2006, les hommes étaient en tête de listes dans 78 % des cas et les femmes seulement dans 22 % des cas. La deuxième place sur les listes était occupée par les hommes dans 49,4 % des cas et par les femmes dans 50,6 % des cas.

À l'issue des élections locales de 2006, les femmes représentaient 35,9 % des membres des administrations locales, soit une augmentation de 4,8 %. La proportion des femmes était la plus élevée dans la zone métropolitaine, où elles constituaient 40 % des représentants élus. Sur la base de l'objectif de 40 %-60 %, on peut dire que l'égalité a été réalisée. La représentation des deux sexes dans les administrations locales au niveau de l'ensemble du pays a été plus équilibrée à l'issue des élections de 2006, bien que cela ne soit pas le cas pour toutes les régions du pays.

Sur la base de la division entre les sexes dans les administrations locales, le Centre de l'égalité des sexes et le ministère des Affaires sociales ont établi une « carte de l'égalité des sexes » sur laquelle chaque zone administrative locale est colorée en fonction de la représentation de chaque sexe dans l'administration. Celles où la représentation est équilibrée (40 %-60 %) sont colorées en vert; celles où elle est particulièrement déséquilibrée (lorsque l'un ou l'autre sexe représente 0 à 29 %) sont colorées en rouge. Le jaune est la couleur donnée aux zones où la proportion de l'un ou l'autre sexe est située entre 30 et 39 %. Cette carte figure sur le site web du ministère des Affaires sociales (www.felagsmalaraduneyti.is).

La taille des administrations locales semble toujours influencer sur la proportion de femmes qui y sont représentées. À l'issue des élections de 2006, les femmes représentaient 38,8 % des membres élus dans les zones de plus de 1 000 habitants, mais seulement 33 % lorsque la population était inférieure à 500 habitants. En juin 2006, le ministre des Affaires sociales et le Centre de l'égalité des sexes ont adressé à toutes les administrations locales élues du pays une brochure d'information sur les questions d'égalité des sexes intitulée *Við viljum gera enn betur – jafnrétti varðar okkur öll* (« Nous voulons faire encore mieux – l'égalité c'est notre problème à

tous »). Cette brochure contenait des statistiques sur les questions d'égalité dans les zones administratives locales du pays et exhortait les nouvelles autorités locales élues à prêter attention aux questions d'égalité des sexes dans leurs activités, tant dans le processus d'élaboration des politiques que de prise de décisions concernant les affaires locales et en leur qualité d'employeurs. La brochure attirait plus particulièrement l'attention sur le fait qu'il était souhaitable que l'égalité transparaisse dans les nominations aux comités et conseils fonctionnant sous l'autorité des administrations locales. Pour faire suite à cette brochure, les représentants des comités locaux pour l'égalité des sexes nouvellement nommés ont été invités en septembre 2006 à une réunion au cours de laquelle ont été examinées les activités consacrées aux questions d'égalité des sexes, sous les auspices des autorités locales pendant la période de leur mandat. Vingt deux autorités locales étaient représentées à cette réunion, qui a été considérée comme une réussite.

Après cette réunion, le ministère des Affaires sociales et le Centre de l'égalité des sexes ont mené une enquête pour déterminer si les comités pour l'égalité des sexes et les plans d'action sur l'égalité des sexes étaient en place dans les administrations locales. Cette mesure a été prise conformément à l'article 10 de la Loi sur l'égalité des sexes. L'enquête a établi que 75 % des administrations locales avaient nommé des comités pour l'égalité des sexes ou confié les questions d'égalité des sexes à un autre comité. Ce résultat dénote un progrès sensible. Une enquête similaire menée en 2001 avait établi que 30 % des administrations locales avaient nommé des comités pour l'égalité des sexes. En 2006, 26 administrations locales s'étaient dotées de plans d'action pour l'égalité des sexes au cours de leur mandat, et 14 autres élaboraient de tels plans. Il convient de noter qu'elles ont un an, après les élections, pour élaborer des plans d'action.

Avant les élections de 2006, une enquête avait été menée sur les proportions des deux sexes dans les comités et conseils relevant des administrations locales. Le taux de réponse était de l'ordre de 58 %, représentant les administrations locales dans les zones où vit 91,5 % de la population islandaise. Les comités et conseils de ces zones comptaient 4 048 représentants, dont 1 549 femmes (38,3 %) et 2 499 hommes (61,7 %). Les femmes étaient en majorité dans quatre administrations locales; dans trois autres, il y avait une parfaite égalité de représentation et dans dix-huit autres, les proportions étaient situées dans la fourchette de 40–60 %. Là où la division était la plus inégale on comptait 16,7 % de femmes; la plus faible proportion des hommes était de 29,2 %.

Le Parlement

Depuis 1915, lorsque les femmes ont obtenu le droit de voter et de se présenter aux élections, 58 femmes (9 % du total des membres) ont été élues au Parlement. Au cours des trois dernières décennies, le nombre de femmes élues augmente régulièrement : à l'issue des élections générales de 1979, elles ne représentaient que 5 % des membres du Parlement; cette proportion est passée à 25 % après l'élection de 1995 et à 35 % à l'issue de l'élection de 1999. Un léger écart par rapport à cette tendance positive a été enregistré à l'élection de 2003, se traduisant par un chiffre de 30 %. Toutefois, certains changements sont intervenus dans la représentation parlementaire au cours de la période électorale, de sorte que lorsque l'Althingi (Parlement) s'est réuni à sa session commençant à l'automne 2006 on comptait 23 femmes représentantes (37 %).

De toute évidence, l'égalité entre les sexes n'a pas été réalisée dans la répartition des sièges à l'Althingi, en particulier au vu de la liste des principaux

membres élus. Pour promouvoir des progrès continus dans ce domaine, le ministre des Affaires sociales a nommé en juin 2006 un comité comprenant des représentants des partis politiques au Parlement pour la période couverte par le mandat de 2003 à 2007. Ce comité avait pour mission de prendre des mesures de politiques croisées en vue de promouvoir un plus grand équilibre dans les élections parlementaires de 2007. Entre autres initiatives, une lettre a été adressée à tous les partis politiques du pays pour attirer leur attention sur la responsabilité qui leur incombait de renforcer le rôle joué par les femmes dans la vie politique. En outre, le Comité a organisé le 9 octobre 2006 une réunion sur le thème *Öldin okkar? Konur tökum þátt.* (« Notre siècle? Femmes, jouons le rôle qui nous incombe ») et l'objectif consistait à stimuler le débat sur l'importance de la participation des femmes à la vie politique. Les femmes membres actuels et anciens de l'Althingi sont intervenues à la réunion pour parler de leur expérience au Parlement.

Trente et une femmes ont été élues à l'Althingi lors de l'élection du printemps de 2007, soit 33,3 % du total.

Alinéas b) et c)

Participation des femmes au processus public de prise de décision

Les femmes participent au Gouvernement islandais depuis 1983. L'année 1999 a été la première pendant laquelle plus d'une femme était représentée au Gouvernement en tant que ministre; il en comptait alors trois. Lorsque le Gouvernement a été nommé après les élections générales de 2003, il y avait toujours trois ministres femmes. À l'issue d'un remaniement ministériel intervenu à l'été 2006, ce nombre était passé à quatre, et le Gouvernement en comptait trois après les élections générales de 2007.

La proportion de femmes au poste de secrétaire général de ministère était de 17 % en 2006. Quant aux postes de directeur d'organisme public, on comptait cette année-là 25 % de femmes, en hausse par rapport à 18,7 % en 2002 et 14,4 % en 2001. Au cours de la même période, il y a eu une réduction du nombre de femmes chefs de division des ministères, de 37 % en 2002 à 26,3 % seulement en 2006.

La proportion de femmes dans les comités et conseils nationaux publics a augmenté régulièrement au cours de la dernière décennie. En 2004, cette proportion était de 32 %, allant de 40 % au ministère de la Santé et de la Sécurité sociale et 39 % au ministère des Affaires sociales à 5 % au ministère des Affaires étrangères. Si l'on ne tient compte que des comités et conseils mis en place en 2004, il apparaît que 38 % des membres nommés dans ces instances étaient des femmes contre 62 % pour les hommes. Les proportions ne changent pas si l'on considère la situation dans son ensemble. Le ministère des Affaires sociales a atteint l'objectif du ratio de 40:60 en 2005, avec 43 % de femmes et 57 % des hommes. Auparavant, le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale était le seul ministère à atteindre cet objectif. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences y est presque parvenu, avec 39 % de femmes dans ses comités et conseils en 2005.

Tableau 3.
Proportions de femmes et d'hommes dans les comités et conseils en 2005

	Hommes	Femmes
Cabinet du Premier ministre	70 %	30 %
Ministère de la Justice et des Affaires ecclésiastiques	68 %	32 %
Ministère des Affaires sociales	57 %	43 %
Ministère des Finances	76 %	24 %
Statistique Islande	0 %	100 %
Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale	59 %	41 %
Ministère de l'Industrie et du Commerce	77 %	23 %
Ministère de l'Agriculture	85 %	15 %
Ministère de l'Éducation, des Sciences et de la Culture	61 %	39 %
Ministère des Transports et des Communications	86 %	14 %
Ministère de la Pêche	80 %	20 %
Ministère chargé de l'Environnement	69 %	31 %
Ministère des Affaires étrangères	95 %	5 %
Total	68 %	32 %

Tous les ministères s'activent à réaliser une représentation plus équilibrée des sexes dans les comités et conseils. Plus la représentation est équilibrée lorsqu'il faut élaborer de nouvelles politiques, plus il y a des chances que les décisions prises tiennent compte des intérêts des deux sexes. Aussi importe-t-il de s'assurer que les talents et les qualifications de deux sexes sont mis à contribution au moment d'élaborer des politiques et de prendre des décisions. Il en est de même lorsqu'il s'agit de fixer des objectifs politiques. Dans la mesure où la représentation des deux sexes varie considérablement d'un ministère à l'autre, il convient de s'attacher non seulement à suivre les nombres globaux mais aussi à tenir compte du principe d'équilibre lors des nominations aux comités et conseils. Ces mesures sont considérées comme le meilleur moyen de réaliser l'équilibre dans la pratique. Dans cette perspective, certains ministères ont réuni des lettres uniformisées ou se sont fixé des règles de procédure ou d'autres types à appliquer dans le cadre des demandes de nominations aux comités et conseils. L'attention est appelée sur l'article 20 de la Loi sur l'égalité des sexes et deux candidatures sont demandées, dont l'une d'un homme et l'autre d'une femme.

À l'issue des élections locales de mai 2006, les femmes représentaient 26,6 % des directeurs exécutifs locaux, contre 19 % après les élections de 2002.

Les juges

Au cours de la période 2003–2006 on a relevé un accroissement du nombre de femmes occupant les postes de juge dans les tribunaux de district. Le pays compte

38 juges des tribunaux de district. En 2003, il y avait 29 hommes juges contre 9 femmes. En 2006, ces nombres étaient respectivement de 25 et 13. Il y a également eu une forte augmentation du nombre de femmes substituts de tribunaux de district. En 2003, on comptait douze substituts (cinq femmes et sept hommes); en 2006, les substituts étaient au nombre de dix (huit femmes et deux hommes). Aucun changement n'est intervenu dans la répartition à la Cour suprême, qui compte neuf juges, dont deux femmes et sept hommes. Le nombre de substituts des juges de la Cour suprême demeure le même, soit quatre dont deux femmes et deux hommes.

Commissaires de district et officiers de police

En 2006, l'Islande comptait 26 commissaires de district, dont cinq femmes (19 %). Suite aux changements intervenus dans la structure des services de la police au début de 2007, il y a actuellement deux femmes commissaires de police (13 %). Selon le rapport annuel du Directeur de la police nationale pour 2005, on comptait 71 femmes dans les services de la police cette année-là (10 % du total), ce qui représente une augmentation considérable par rapport à 1996, lorsque les femmes comptaient pour 4 %.

Article 8

Les femmes et les hommes en service dans les ministères et autres organes de l'État ont des chances égales de représenter le Gouvernement dans les enceintes internationales et de participer aux travaux des organisations internationales. L'on ne dispose pas de données sur les proportions des deux sexes dans les délégations gouvernementales, mais en raison de la petite taille de l'administration islandaise, ces délégations ont généralement un effectif modeste et comprennent bien souvent un ou deux membres seulement. L'exercice de toute fonction de coopération particulière par un Islandais à l'étranger pour le compte du Gouvernement est fonction du domaine de spécialisation de la personne concernée.

Participation des femmes au service diplomatique et aux opérations de maintien de la paix

Le ministère des Affaires étrangères accorde, depuis 1998, une attention particulière au recrutement du personnel féminin afin de réaliser davantage d'équilibre entre les sexes dans le service diplomatique. Les femmes ont été recrutées à 50 % de tous les postes vacants pour lesquels des qualifications universitaires étaient exigées. Parallèlement, le ministère s'attache à tenir compte des considérations d'égalité des sexes dans le cadre des promotions au sein du service.

Le service extérieur a nommé cinq femmes ambassadrices depuis 2002, ce qui en a porté le nombre à six en 2006. Ceci représente une proportion de plus de 15 % du nombre total, la proportion précédente étant de 3 %. À la fin de 2006, le ministre a rendu public un nouvel organigramme du service qui était divisé en deux parties : une division internationale et de la sécurité et une division commerciale, en sus de son bureau de l'administration et des services. Les chefs des deux divisions sont des femmes. De même, davantage de femmes étaient nommées aux échelons supérieurs du ministère au début de 2007; le secrétaire général adjoint et le directeur du protocole sont des femmes. En outre, une femme était ministre des Affaires

étrangères pour la première fois; une femme occupait toujours ce poste après les élections de 2007.

Trois femmes ministres conseillers ont été nommées ambassadrices au cours de la période 2002-2006. Ces nominations ont ramené le nombre de femmes ministres conseillers de quatre à une, et 95,6 % des ministres conseillers étaient des hommes en 2006. Le nombre de ministres conseillers a été réduit de trois au cours de la période. En revanche, le nombre de femmes conseillers dans le service est passé de huit à onze; le nombre de ces postes a aussi augmenté de trois. Ainsi, les femmes représentaient 44 % de conseillers en 2006 (contre 36,4 % en 2002). L'Islande comptait onze femmes premiers secrétaires en 2006 (57 %), contre huit en 2002 (54 %).

Tableau 4.

Répartition des femmes et des hommes dans le service diplomatique islandais, 2006

<i>Poste</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>	<i>Pourcentage des femmes</i>	<i>Pourcentage des hommes</i>
Ambassadeurs	6	33	39	15,38	84,62
Ministres conseillers	1	22	23	4,35	95,65
Conseillers	11	14	25	44	56
Premiers secrétaires	8	6	14	57,14	42,85
Attachés	14	0	14	100	0

Ces dernières années, le ministère des Affaires étrangères a donné la priorité à des projets dans lesquels des jeunes gens qui commencent leur carrière ont la possibilité de se familiariser avec les activités du service étranger islandais et de travailler directement dans des organisations internationales. La majorité des personnes engagées dans ce programme sont des femmes. Depuis 2002, le ministère reçoit des étudiants stagiaires; la formation se déroule entièrement dans les ministères islandais et les comités permanents à l'étranger, et dure six mois. En 2004, trois hommes et cinq femmes ont été recrutés dans ce programme. En 2005, il y avait cinq stagiaires par sexe et en 2006, le programme a reçu quatre hommes et cinq femmes. Ainsi, sur la période 2004-2006, douze hommes et quinze femmes ont fait un stage au ministère des Affaires étrangères.

L'Islande finance six postes d'administrateurs auxiliaires avec les Nations Unies; ces administrateurs sont engagés à des postes dans des projets des Nations Unies à travers le monde. Au début de 2007, cinq femmes et un homme occupaient ces postes. Lorsque le programme a commencé en 2005, trois femmes ont été engagées. En 2006, trois autres postes ont été annoncés et deux femmes et un homme ont été recrutés. Ces engagements sont pour une durée maximum de trois ans.

Depuis 1999, le ministère des Affaires étrangères a engagé 217 personnes (172 hommes et 35 femmes) pour diverses missions, telles que le maintien de la paix, l'observation des élections, etc. par le biais de l'Unité d'intervention en cas de crise. Les activités de cet organisme étaient d'abord axées sur les Balkans, mais depuis quelque temps l'essentiel des opérations s'est déplacé vers l'Afghanistan et le Sri Lanka. À l'origine, la plupart des personnes concernées étaient des agents de police

et des agents des services de santé, mais plus récemment l'accent a été mis sur la gestion des aéroports (Kosovo, Kabul) ce qui se traduit par une augmentation des spécialistes et des techniciens du secteur de l'aviation. La police et l'aviation sont dominées par les hommes, mais l'Islande s'efforce de recruter des femmes pour des activités de police dans les Balkans. L'Unité d'intervention en cas de crise et l'UNIFEM sont entrés en contact en 2001 lorsque l'Unité d'intervention a détaché un spécialiste de programme au programme de l'UNIFEM en vue de promouvoir les droits humains des femmes pour la gouvernance démocratique et la paix au Kosovo. Ce programme s'est terminé à la fin de 2005, mais la coopération s'est poursuivie avec le nouveau programme de l'UNIFEM pour l'Europe du Sud-est, basé à Belgrade. L'Islande a lancé récemment un programme d'administrateurs auxiliaires en coopération avec le PNUD et l'UNICEF. L'égalité des sexes est un élément essentiel de ce programme. L'Islande compte actuellement trois administrateurs auxiliaires en poste dans les bureaux extérieurs du PNUD et ces administrateurs sont tous des femmes. Se référer aussi à l'examen de l'article 3 de la Convention ailleurs dans le présent rapport.

Article 9

Se référer aux rapports précédents.

Partie III

Article 10

Alinéas a), b) et c)

Éducation

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences estime que les écoles doivent prioritairement s'employer de manière délibérée à assurer des droits égaux pour les garçons et les filles, à informer les élèves sur la position des sexes et à prendre des mesures pour éviter que les élèves ne se laissent prendre au piège des rôles sexospécifiques classiques dans la division du travail. Il est indispensable que le système éducatif ne maintienne pas sur le marché du travail les divisions fondées sur les sexes, dont on pense, une fois de plus, qu'elles contribuent à la discrimination de salaires fondée sur le sexe, en favorisant les choix sexospécifiques des études poursuivies par les élèves et les étudiants. Les considérations d'égalité des sexes ont été prises en compte dans la révision du programme général d'études des établissements d'enseignement primaire et secondaire et cette politique sera appliquée pour l'élaboration des programmes d'études à l'avenir. Le ministère se donne notamment pour priorité de faire en sorte que les élèves des deux sexes apprennent l'ordinateur et l'informatique, et il prend des mesures pour concevoir toutes les études à tous les niveaux du système éducatif de manière à s'assurer que l'enseignement intéressera également les garçons et les filles. Un comité au sein du ministère a fait des propositions concernant les méthodes d'amélioration de l'enseignement des sciences aux niveaux de l'enseignement primaire et secondaire, et un projet en préparation rendra les disciplines scientifiques attrayantes pour les deux sexes. Plus particulièrement, l'on recherche les moyens d'intéresser davantage aux sciences les filles des premières années du primaire, afin que les élèves ne soient pas excessivement limitées par les tendances classiques de la division du travail et pour offrir aux individus des deux sexes des opportunités également valables et comparables.

En 2005, le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a lancé un appel incitant à présenter des demandes de subventions pour des projets de développement dans les établissements d'enseignement secondaire et pour des programmes d'enseignement des adultes dans lesquels l'accent était mis sur des mesures conformes aux plans d'égalité des sexes dans l'enseignement. Dans l'annonce concernant les fonds de développement pour les jardins d'enfants et les écoles primaires en 2006, la priorité était accordée aux demandes relatives aux programmes d'enseignement axés sur l'égalité des sexes et la démocratie dans les écoles, une place de choix étant réservée aux droits égaux des hommes et des femmes. En ce qui concerne les subventions pour les fonds de développement de l'enseignement secondaire pour la période 2004-2005, la priorité était également accordée aux demandes relatives à des programmes d'études axés sur l'égalité des sexes. L'objectif de toutes ces initiatives était de permettre aux jardins d'enfants et établissements scolaires de promouvoir l'expérimentation et l'innovation dans la structure de leur enseignement, de leurs méthodes pédagogiques, de leurs programmes de cours et de l'évaluation pédagogique ainsi que de l'évaluation des activités des établissements, notamment leurs activités de promotion de l'égalité des sexes. La réponse des candidats n'a pas répondu à l'attente, car une seule demande

sur les 70 reçues accordait une place spéciale à l'enseignement dans le domaine de l'égalité des sexes.

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a demandé des informations de l'Université d'Islande, de l'Université d'éducation d'Islande et de l'Université d'Akureyri sur la manière dont la formation des personnes qui se préparent pour une carrière dans l'enseignement est adaptée de manière à se conformer aux considérations d'égalité des sexes stipulées dans l'article 19 de la Loi sur l'égalité des sexes, no 96/2000. Les réponses de ces institutions n'ont pas encore été traitées pour permettre de tirer une seule conclusion, mais le ministère estime sur la base de ces réponses que les questions d'égalité des sexes sont traitées de manière satisfaisante dans les programmes de formation des enseignants. Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences continuera de veiller à ce que les établissements prennent des mesures délibérées pour informer les élèves de l'égalité de statut et de droits des deux sexes. Le programme général des établissements du primaire supérieur de janvier 2004 accorde une grande importance à l'égalité des sexes. Ce programme indique notamment que : « Les écoles seront tenues d'assurer l'égalité entre les sexes pour ce qui est de l'accès à l'éducation, et de leur offrir une instruction convenable. Il importe que les garçons et les filles soient introduits à des emplois qui étaient jusqu'à présent considérés comme masculins ou féminins. Les établissements doivent aussi donner aux élèves la possibilité d'entreprendre les études de leur choix. Les études doivent intéresser également les filles et les garçons, indépendamment de leur origine, dans les zones rurales et urbaines, et qu'ils soient handicapés ou non. » L'objectif visé était de s'assurer que les garçons et les filles ont des droits égaux lorsqu'il s'agit de choisir les sujets d'étude et d'éviter que les élèves ne deviennent prisonniers des divisions traditionnelles du travail fondées sur les sexes (voir article 19 de la Loi sur l'égalité des sexes, no 96/2000).

En 2004, 51,4 % des élèves du deuxième cycle du secondaire étaient des filles contre 48,6 % de garçons (voir Tableau 5). Les filles sont en majorité dans toutes les disciplines du deuxième cycle du secondaire, à l'exception de deux. Dans l'artisanat et les métiers techniques, elles sont nettement en minorité (12 %) et dans les programmes de sciences naturelles la répartition est assez équilibrée, avec 47 % de filles et 53 % de garçons.

Tableau 5.

Répartition des élèves suivant les catégories d'études

	<i>Filles</i>	<i>Garçons</i>
Deuxième cycle du secondaire (2004)	51,4 %	48,6 %
Programmes généraux	52 %	48 %
Langues	80 %	20 %
Beaux-arts et arts appliqués	68 %	32 %
Enseignement pédagogique et physique	69 %	31 %
Sciences sociales	61 %	39 %
Commerce, économie	62 %	38 %
Sciences naturelles	47 %	53 %
Artisanat et métiers techniques	12 %	88 %

	<i>Filles</i>	<i>Garçons</i>
Agriculture, nutrition et services	61 %	39 %
Programmes liés à la santé	96 %	4 %
Niveau universitaire (2004)	63 %	37 %
Langues, lettres	67 %	33 %
Beaux-arts et arts appliqués	65 %	35 %
Enseignement pédagogique, sciences de l'éducation	83 %	17 %
Sciences sociales, jurisprudence	64 %	36 %
Économie, gestion	55 %	45 %
Sciences naturelles, mathématiques	45 %	55 %
Génie civil	24 %	76 %
Agriculture, nutrition, services	58 %	42 %
Médecine, sciences infirmières, etc.	85 %	15 %

Les femmes continuent de constituer la majorité (63 %) des étudiants au niveau universitaire. Elles représentent la vaste majorité (83 %) des étudiants qui suivent des cours de formation pédagogique. La proportion est inverse, toutefois, dans le cas du génie civil, où les garçons sont en majorité (76 %).

Plus de la moitié des diplômés de l'université depuis 1980 sont des femmes. Elles ont représenté 80 à 90 % des diplômés pour la profession enseignante au cours des années 1995-1998. Cette situation ne se reflète pas encore dans la représentation des femmes aux postes de direction dans le système d'éducation. On peut néanmoins affirmer qu'il y a eu une légère augmentation de leur nombre aux postes de directeurs et/ou directeurs adjoints d'établissement dans les écoles d'enseignement obligatoire et du deuxième cycle du secondaire.

Tableau 6.
Répartition des enseignants par sexe

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Établissements de scolarité obligatoire (2004)	77	23
Chefs d'établissement	44	56
Chefs d'établissement adjoints	60	40
Enseignants	83	17
Enseignants de l'éducation spécialisée	89	11
Deuxième cycle du secondaire (2004)	55	45
Directeurs d'établissement	19	81
Directeurs adjoints d'établissement	23	77
Gestionnaires	45	55
Enseignants	50	50
Niveau universitaire (2004)	50	50
Présidents	18	82

	Femmes	Hommes
Professeurs	15	85
Maîtres de conférences	30	70
Chargés de cours	53	47
Autres enseignants du niveau universitaire	47	53

Les sciences

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a cherché à impliquer d'autres parties à la mise en place d'un groupe de travail chargé d'établir et d'interpréter les statistiques sur le rôle joué par les femmes dans la recherche. En mars 2002, le ministère a publié un rapport, intitulé *Konur í vísindum á Íslandi* (« Les femmes dans les sciences en Islande ») présentant les statistiques sur la place occupée par les femmes dans les sciences en Islande et mettant particulièrement l'accent sur les femmes servant dans les organismes publics. Il est envisagé d'assurer le suivi de ce rapport et d'établir aussi les données sur la place des femmes dans la recherche par le secteur privé. Il est prévu qu'il sera possible par la suite d'examiner les méthodes permettant de stimuler davantage le débat et d'assurer que les femmes jouent un rôle actif dans la recherche scientifique conformément à la politique du Conseil des sciences et des techniques adoptée en décembre 2003. Le projet vise à assurer la participation active des femmes aux sciences.

Le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a nommé un comité chargé de suivre les travaux et conclusions du Comité d'Helsinki sur la place des femmes dans les sciences dans les pays de l'UE. Le Comité européen entend œuvrer en faveur d'une plus grande participation des femmes aux sciences dans ces pays et d'agir en tant qu'organe consultatif sur la place des femmes dans les sciences et la recherche. Ce projet vise notamment à recueillir des renseignements statistiques comparables à ceux qui ont été utilisés dans le rapport « *Les femmes dans les sciences en Islande* » et le rapport de l'UE intitulé « Les femmes dans la recherche industrielle »; ce projet vise en outre à évaluer les faits survenus dans ce domaine au cours de la période considérée. Le comité du ministère rassemble actuellement ces renseignements statistiques concernant l'Islande. Il analysera ensuite les conclusions tirées de ces renseignements, déterminera les obstacles à l'égalité entre les sexes (que ces obstacles soient liés au choix des sujets d'étude ou aux perspectives de carrière) et formulera des propositions fondées sur ces conclusions. En novembre 2006, le comité a publié un rapport provisoire, après quoi il a été décidé d'organiser un séminaire, au cours duquel les différentes parties qui ont réalisé des études dans ce domaine, ou s'intéressent aux questions d'égalité des sexes au troisième niveau de l'enseignement, ont échangé des vues sur certains thèmes que le comité voulait examiner plus avant. Le comité présentera ses propositions en 2008.

Recherche consacrée aux questions féminines

À sa réunion du 21 octobre 2005, le Gouvernement a approuvé une proposition du Premier Ministre sur la création d'un fonds spécial de recherche, le Fonds de l'égalité des sexes (*Jafnréttissjóður*), à l'occasion de la Journée de la femme, le 24 octobre 2005. Le Fonds de l'égalité des sexes vise à promouvoir la recherche sur les questions intéressant les femmes et à s'assurer de l'exécution d'études de qualité dans ce domaine en Islande. Les études de ce type devraient promouvoir

l'amélioration de la situation des hommes et des femmes et l'égalité entre les sexes. Les subventions sont définies par les règles de répartition du Fonds et par les règles de procédure du Conseil comme étant consacrées avant tout aux études sur la place des sexes sur le marché du travail, mais aussi dans d'autres domaines de la société. Le Trésor accorde 10 millions de couronnes au Fonds au cours de chaque année opérationnelle, ce montant est prévu par une disposition spéciale du budget de l'État. Le 30 juin 2006, le Premier Ministre a nommé le conseil du Fonds de l'égalité des sexes pour une période de 4 ans, sur proposition du ministre des Affaires sociales et du ministre de l'Éducation, de la Culture et des Sciences. La première affectation a été effectuée sur le Fonds le 24 octobre 2006, la priorité étant accordée aux études consacrées à la position des sexes sur le marché du travail et l'influence de la Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental. Cinq études ont été financées par le Fonds en 2006.

Se référer au dernier rapport.

Alinéa d)

Se référer aux rapports précédents de l'Islande.

Alinéa e)

Des programmes d'enseignement, d'éducation permanente et de recyclage de divers types sont disponibles aux personnes qui participent au marché du travail et la portée et la qualité de ces cours se sont considérablement améliorées au cours des dernières années.

Centres d'éducation permanente

Neuf centres d'éducation permanente ont été mis en place dans diverses régions du pays. Il s'agit d'établissements privés appuyés par des institutions d'éducation, des entreprises à titre individuel, des syndicats et des autorités locales. Leur rôle consiste à soutenir et stimuler l'économie locale en renforçant la collaboration entre le secteur des entreprises et les écoles, l'accent étant mis sur l'éducation efficace des adultes dans les localités concernées. Parallèlement, ces établissements encouragent la population à poursuivre les études à mesure que de nouvelles possibilités se présentent.

Tous les centres d'éducation permanente offrent des programmes de formation professionnelle permanente qui profitent aux personnes et aux entreprises, à savoir des cours qui sont adaptés aux besoins de chaque entreprise. Ces cours sont dispensés soit de manière indépendante soit en collaboration avec d'autres établissements d'enseignement. Des cours sont également offerts aux niveaux du deuxième cycle du secondaire et au niveau universitaire et des conseils pédagogiques et professionnels sont dispensés. Ces conseils revêtent deux formes : conseils individuels pour les personnes qui souhaitent trouver les moyens de poursuivre leur formation afin d'augmenter leurs chances sur le marché du travail et des conseils professionnels pour des groupes, en collaboration avec les écoles et les bureaux régionaux de placement des administrations locales.

Environ 7,8 % de la population des zones rurales ont participé aux différents cours offerts par les centres d'éducation permanente en 2001-2002. En 2003, quelque 610 cours ont été organisés dans ces centres et comprenaient des cours

d'enseignement général, des cours à mi-temps et des cours de formation professionnelle dispensés dans le cadre des opérations des entreprises. En 2003, les participants étaient au nombre de 7 610. La répartition par groupe d'âge des candidats aux cours offerts par les centres à l'automne 2004 se présentait comme suit : la majorité des participants (74 %) se trouvaient dans le groupe d'âge de 25 à 54 ans, 24 % étaient âgés de 25 à 34 ans, 24 % de 35 à 44 ans et 26 % de 45 à 54 ans.

Le Centre d'éducation du secteur des entreprises

Les partenaires attachent une grande importance à l'éducation permanente pour les personnes qui se trouvent sur le marché du travail. La Confédération syndicale islandaise (ASÍ) et la Confédération des employeurs islandais (SA) ont créé, en décembre 2002, le Centre d'éducation du secteur des entreprises (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins). Le Centre a commencé ses activités au milieu de 2003 et a officiellement ouvert ses portes en novembre de la même année. Il est appelé à fonctionner comme une enceinte de collaboration pour ses membres fondateurs dans le domaine de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, de concert avec d'autres institutions d'éducation dirigées par les syndicats membres de la Confédération syndicale islandaise et la Confédération des employeurs islandais, y compris les centres d'éducation permanente. L'objectif consiste à donner aux travailleurs qui n'ont pas terminé les examens finals de l'enseignement secondaire la possibilité de poursuivre leurs études en vue d'améliorer leur situation sur le marché du travail. À cet effet, le Centre élargit également la gamme de cours offerts aux personnes qui n'ont pas un niveau élevé d'instruction formelle pour leur permettre de faire reconnaître leurs compétences et leur savoir, c'est-à-dire aussi bien ce qu'elles ont appris dans les cours que leur expérience pratique ainsi que les études privées qu'elles ont faites. Cette initiative vise également à améliorer la qualité de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle en développant un centre de compétences pédagogiques dans ce domaine.

Le ministère de l'Éducation et le Centre d'enseignement du secteur des entreprises ont conclu, en janvier 2006, un contrat de service qui doit rester en vigueur jusqu'à la fin de 2009; avant cette date, un accord similaire avait été en vigueur de 2003 à 2006. L'objectif principal des activités menées au titre de ce contrat consiste à donner aux travailleurs qui ont un niveau d'instruction formelle limité ou qui ont quitté l'école sans subir les examens finals, aux immigrants et à des groupes comparables la possibilité de poursuivre leurs études et/ou d'améliorer leur situation sur le marché du travail. Durant la période couverte par le contrat, le ministère doit verser chaque année 166 millions de couronnes pour les services fournis par le Centre.

En juin 2006, le Gouvernement a décidé d'augmenter les fonds alloués aux programmes d'enseignement des adultes et d'éducation permanente; cette mesure entre en vigueur en 2007. Ces fonds seront consacrés notamment à des programmes de cours et de recyclage pour les personnes qui poursuivent des études fondées sur les programmes qui ont été approuvés par le Centre d'enseignement du secteur des entreprises et le ministère. Ils serviront aussi à financer le renforcement des activités de conseils éducatifs et professionnels et l'évaluation des compétences réelles des travailleurs, en collaboration avec le Centre de formation industrielle, y compris les salariés qui ont terminé certaines parties des cours structurés de formation

professionnelle. Les fonds seront aussi utilisés pour appuyer les fonctions du Centre d'éducation permanente de la Confédération syndicale islandaise. Il est prévu de consacrer chaque année à cette fin 120 millions de couronnes, en sus des crédits déjà accordés.

Cours du soir; apprentissage à distance

Les cours du soir sont organisés dans de nombreux établissements d'enseignement secondaire d'Islande, et sont adaptés aux besoins des personnes qui ne peuvent pas poursuivre les études secondaires pendant la journée. Ce groupe comprend essentiellement les travailleurs qui souhaitent améliorer leur niveau d'instruction. Les programmes couvrent la plupart des matières enseignées ordinairement dans les écoles, bien que les structures diffèrent dans leurs détails d'une école à l'autre. Les normes sont les mêmes que dans les programmes de jour, mais le nombre d'heures d'enseignement est moins élevé dans de nombreux cas.

Une plus grande priorité est également accordée depuis quelques années à l'apprentissage à distance. En 2005, six établissements d'enseignement secondaire et cinq universités ont offert des programmes d'apprentissage à distance. À l'automne 2003, on comptait 2 258 élèves inscrits dans des programmes d'apprentissage à distance au niveau du secondaire et 2 036 au niveau de l'université.

L'Institut de l'éducation permanente de l'Université d'Islande

L'Institut de l'éducation permanente de l'Université d'Islande organise divers cours du jour, du soir et du week-end, notamment des cours de recyclage professionnel et de mise à niveau. La planification se fonde sur la participation active des organisations en dehors de l'université, c'est-à-dire les associations de diverses professions et organisations syndicales. L'Institut entretient également une coopération étroite avec diverses organisations patronales, entreprises et autres institutions. L'Institut œuvre activement en vue de rapprocher les milieux universitaires et professionnels et d'améliorer ainsi le niveau d'instruction des adultes. À titre d'exemple, l'un des programmes définit les besoins des entreprises participantes, détermine dans quelle mesure le niveau de professionnalisme pourrait être relevé et organise des cours pour les salariés. L'Institut ne fait pas de distinction entre les cours de formation scolaire et professionnelle, aussi n'est-il pas possible de déterminer le nombre exact d'élèves des cours de formation professionnelle.

Alinéa f)

Se référer aux rapports précédents.

Alinéa g)

En 2005 le ministère de l'Éducation, de la Culture et des Sciences a aidé le Centre de l'égalité des sexes à faire réaliser une étude des stéréotypes dans les sports et les médias (Sports, médias et stéréotypes). Cette étude s'inscrivait dans le cadre d'un projet européen et était dirigée par le Centre. L'Autriche, l'Italie, la Lituanie et la Norvège ont également pris part à ce projet. Les organismes participant à cette étude en Islande étaient l'Institut de recherche de l'Université d'Akureyri, le département des études sur les médias de la Faculté de droit et des sciences sociales de l'Université d'Akureyri, l'Institut de recherche sur les questions

féministes et d'égalité des sexes de l'Université d'Islande, l'Association des journalistes sportifs et le Comité islandais des sports et des jeux olympiques. Il s'agissait d'étudier les stéréotypes et de déterminer la manière dont ils se reflètent dans les sports et les médias. À cet effet, le reportage sportif a été examiné dans les cinq pays participants. La principale conclusion en Islande était que 66 % du reportage sportif visait exclusivement, ou presque exclusivement, les hommes, 16 % visait les deux sexes et 18 % visait exclusivement, ou presque exclusivement les femmes. Il a également été établi que très peu de femmes sont employées comme journalistes sportives. Ces conclusions ont été utilisées pour la conception du matériel éducatif pour les journalistes sportifs et les entraîneurs. L'étude a été publiée sur CD multimédias et sur une page d'accueil spéciale. La publication vise à promouvoir un changement dans la manière dont les sexes sont présentés dans les sports et le reportage sportif, en sensibilisant aux effets des présentations unilatérales des participants aux sports, hommes et femmes.

Alinéa h)

Se référer aux rapports précédents.

Article 11

Par. 1, alinéas a), b) et c)

Participation des femmes à la main-d'œuvre

Le marché du travail en Islande a toujours connu une forte participation des hommes et des femmes et de nombreuses données indiquent que toute différence d'accès à l'emploi qui a existé dans le passé entre les deux sexes a été considérablement réduite. Le taux de participation chez les femmes est en moyenne légèrement inférieur à 80 %, alors que chez les hommes il est de l'ordre de 86 %. Selon des renseignements fournis par l'Institut de l'aménagement du territoire, le nombre d'emplois occupés par les femmes a enregistré une croissance supérieure à celle du nombre d'emplois des hommes pendant la période 1999-2004, soit 2 400 emplois nouveaux chez les femmes contre 300 environ pour les hommes. L'Institut de l'aménagement du territoire considère néanmoins qu'il est nécessaire d'augmenter d'environ 4 500 le nombre d'emplois occupés par les femmes afin de réaliser l'équilibre (ce chiffre se fonde sur la situation en 2004). D'après les renseignements fournis par Statistique Islande concernant le nombre total de personnes occupant un emploi en 2005, il y avait légèrement plus d'hommes que de femmes sur le marché du travail, les hommes représentant 52,6 % du marché. Depuis 2004, le nombre des hommes occupant un emploi avait augmenté de 5,4 % alors que celui des femmes progressait de 4 %. Le Tableau 7 indique les chiffres pour les différents groupes d'âge. On relève une réduction proportionnelle de la participation des femmes du groupe d'âge de 25 à 54 ans, tendance qui semble avoir commencé en 2004. Le taux de participation des femmes de ce groupe d'âge a régressé de 3 % par rapport à son niveau de 2004. Sur la même période, le taux de participation pour les femmes du groupe d'âge de 16 à 24 ans a augmenté de près de 7 %, et il semble que la participation au marché du travail était plus élevée chez les femmes que chez les hommes dans ce groupe d'âge en 2004 et en 2005.

Tableau 7.
Participation à la main-d'œuvre par sexe et âge (%)

	2003	2004	2005
Hommes, total	85,9	85,0	86,0
16-24 ans	75,6	71,2	75,2
25-54 ans	94,8	94,2	94,3
55-74 ans	70,2	71,1	72,9
Femmes, total	78,2	76,3	77,8
16-24 ans	73,8	72,5	79,2
25-54 ans	88,1	85,3	85,1
55-74 ans	56,8	55,5	57,7

Source : Statistique Islande

De 2002 à septembre 2006, le taux de chômage chez les femmes comme chez les hommes a été réduit sur le marché du travail en Islande. Le taux moyen pour les femmes était de 3,9 % en 2003 et de 2,8 % en 2005, d'après les données fournies par la Direction de la main-d'œuvre. En septembre 2006, le taux de chômage chez les femmes était de 1,4 %. Environ 3,0 % des hommes, en moyenne, étaient sans emploi en 2003; en 2005 ce taux avait baissé à 1,5 % et en septembre 2006 il était de 0,7 %.

Les différences entre les sexes pour le nombre d'heures de travail se réduisent, selon des données fournies par Statistique Islande. En 2005, le nombre moyen d'heures de travail par semaine pour les personnes âgées de 16 à 74 ans sur le marché intérieur du travail était de 42,2. Les hommes travaillaient en moyenne 47,8 heures par semaine, contre 35,6 heures par semaine pour les femmes. Les hommes travaillaient 3,5 heures de moins par semaine qu'en 1991, alors que les femmes travaillaient 1,1 heure de plus. Si l'on ne tient compte que de l'emploi à plein temps, la moyenne générale était de 47,3 heures par semaine en 2005, 50,0 heures pour les hommes et 42,5 heures pour les femmes. Les femmes employées à plein temps travaillaient environ 3 heures de moins par semaine, par rapport à 1991, lorsque leur nombre d'heures par semaine était de 45,4. Une tendance analogue a été observée chez les hommes, qui travaillaient environ 4 heures de moins par semaine en 2005 par rapport à 1991.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer un emploi à temps partiel. Selon une étude sur les différences et la composition des salaires réalisée par Capacent Gallup en octobre 2006 pour le compte du ministère des Affaires sociales, le nombre de femmes occupant un emploi à plein temps a augmenté et leurs attitudes à l'égard de leur travail se sont modifiées depuis 1994. Ces remarques sont conformes aux résultats figurant dans un rapport présenté en octobre 2006 par Ingólfur V. Gíslason. Ce rapport était établi dans le cadre du projet intitulé *FOCUS Fostering Caring Masculinities* et était fondé en partie sur le rapport sur la situation de l'emploi réalisé par Statistique Islande et daté de 2002. Il a été soutenu depuis longtemps que les femmes ont plus tendance que les hommes à

occuper des emplois à temps partiel parce qu'elles s'occupent davantage de leurs familles et de leurs ménages. Cette affirmation a été avancée dans les interviews effectuées pendant l'étude de Capacent Gallup, dans lesquelles il a été souvent mentionné que le fait pour les femmes d'assumer une plus grande responsabilité au foyer a un effet sur les demandes qu'elles font concernant les avancements et les augmentations de salaires. Néanmoins, il y avait une différence nette dans la manière dont les participants parlaient du rôle des femmes sur le marché du travail, par rapport à une étude effectuée en 1994. Dans l'étude de 1994, il a été déclaré que de nombreuses femmes travaillaient en dehors de la maison pour satisfaire des besoins financiers et non parce qu'elles en avaient envie. La même opinion n'a pas été exprimée au cours de la dernière enquête.

Selon le rapport d'Ingólfur V. Gíslason, bien que la maternité ait un effet évident sur la participation des femmes au marché du travail, le nombre de femmes occupant un emploi à plein temps a néanmoins augmenté durant la période 1991-2001. L'augmentation la plus importante a été enregistrée chez les femmes ayant deux enfants ou davantage. Cette situation tient principalement à l'accroissement du nombre de crèches pour les enfants.

Une nouvelle loi sur le travail à temps partiel, no 10/2004, a été adoptée en 2004. Cette loi vise à faire en sorte que les travailleurs à temps partiel ne subissent pas de discrimination ainsi qu'à promouvoir l'amélioration de la qualité des emplois à temps partiel. Il s'agit aussi de faciliter le développement de ces emplois sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation souple du temps de travail, d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs. Aux termes de cette loi, les travailleurs à mi-temps ne doivent pas avoir un salaire et des conditions moins favorables, proportionnellement, que les travailleurs comparables qui travaillent à plein temps, simplement parce qu'ils n'occupent pas des emplois à plein temps, sauf lorsque la différence est justifiée par des considérations objectives.

Choix de la carrière en fonction du sexe

Il semble toujours exister une division sexospécifique considérable sur le marché du travail, tant du point de vue des ratios de travailleurs de l'un ou l'autre sexe dans les différents emplois que des ratios aux postes de direction. Le principal fait nouveau survenu ces dernières décennies, d'autre part, est que les femmes commencent à occuper en plus grand nombre les emplois traditionnellement réservés aux hommes, en particulier les emplois de spécialistes. D'après une étude du marché du travail réalisée par Statistique Islande en 1999, les femmes représentaient 43 % des diplômés de l'université dans la main-d'œuvre contre 57 % pour les hommes. En 2002, la proportion des femmes diplômées de l'université était passée à 47,1 %. En outre, la participation au marché du travail est la plus forte parmi les diplômés de l'université des deux sexes, d'après des données communiquées par Statistique Islande : 96 % pour les femmes diplômées et 99 % pour les hommes en 2002. La proportion des femmes parmi les travailleurs du secteur industriel est tombée de 27 % en 1991 à 12,6 % en 2004.

Un rapport de 2005 de l'Institut de l'aménagement du territoire sur les femmes et les systèmes d'appui du secteur des entreprises en Islande a révélé que la plupart des femmes (87 %) sont employées dans le secteur des services, contre 57 % pour les hommes. En revanche, les hommes travaillent en majorité dans les secteurs du bâtiment, de la pêche et des services publics d'eau et d'électricité. Par ailleurs, la

proportion des femmes dans la catégorie des travailleurs non qualifiés a baissé de 57,6 % en 1991 à 47,3 % en 2004. Il convient aussi de relever que le taux de participation à l'emploi est le plus faible parmi les personnes qui n'ont qu'un niveau d'instruction de base : 81 % chez les femmes et 93 % chez les hommes en 2002, selon Statistique Islande.

Le Tableau 8 présente les ratios de chaque sexe dans diverses occupations au cours de la période 2003-2005.

Tableau 8.
Occupations par sexe, 2003-2005 (%)

	2003	2004	2005
Hauts fonctionnaires et Cadres de direction	6,7	7,6	7,5
Hommes	8,5	10	10,3
Femmes	4,7	4,9	4,3
Professionnels	17,2	15,8	17,4
Hommes	15,3	14,1	15,4
Femmes	16,2	19,4	19,6
Auxiliaires professionnels	13,7	16,1	15,9
Hommes	11,5	13,2	12,9
Femmes	16,2	19,4	19,3
Commis	8,6	7,4	7,7
Hommes	2,2	1,7	2,2
Femmes	15,7	13,7	13,9
Travailleurs du secteur commercial, prestataires de services	20,2	19,2	20,0
Hommes	13,5	12,0	12,8
Femmes	27,5	27,2	28,1
Fermiers et pêcheurs	5,1	4,7	5,0
Hommes	7,7	6,9	7,3
Femmes	2,2	2,2	2,4
Ouvriers qualifiés	14,1	13,7	13,0
Hommes	23,3	22,7	21,6
Femmes	4,0	3,6	3,2
Travailleurs sur machine	5,2	6,3	5,9
Hommes	9,5	10,7	10,2
Femmes	0,6	1,3	1,0
Travailleurs non qualifiés	9,1	9,2	7,7
Hommes	8,5	8,6	7,3
Femmes	9,8	9,9	8,1

Source : Statistique Islande.

Comme le montre le Tableau 8, les femmes sont peu représentées parmi les fermiers, les pêcheurs, les artisans et les travailleurs sur machine. En revanche, elles sont employées en grand nombre dans les bureaux et les services. La répartition est plus équilibrée parmi les travailleurs spécialement qualifiés et les spécialistes, mais les femmes continuent de représenter un groupe modeste parmi les cadres de direction et les hauts fonctionnaires de l'État.

Pour réduire l'influence de l'appartenance sexuelle sur le choix de la carrière afin d'éviter les divisions sexospécifiques sur le marché du travail, le ministère des Affaires sociales a mis en place, à l'automne 2006, une page d'accueil spéciale intitulée « Un avenir égal pour les garçons et les filles » (<http://jafnretti.felagsmalaraduneyti.is>). L'objectif consiste à faciliter pour les jeunes gens le choix des disciplines et des carrières qui correspondent à leurs domaines réels d'intérêt plutôt qu'aux rôles sexospécifiques traditionnels. Ce site est destiné aux jeunes, à leurs parents, enseignants et directeurs d'études lorsque les élèves doivent opérer des choix concernant leur future carrière. Il est établi que ce sont ces personnes que les jeunes gens consultent au sujet de ces choix. Diverses études ont montré qu'un marché du travail divisé sur la base des sexes constitue un obstacle certain à l'égalité des sexes. Un tel marché empêcherait les jeunes gens d'envisager toutes les possibilités disponibles car ils sont influencés par les idées existantes selon lesquelles certains types de travail seraient plus indiqués pour chaque sexe.

Les femmes dans la gestion des entreprises

Les femmes représentent environ 47 % du marché du travail en Islande, mais leur proportion dans les conseils d'administration des entreprises et parmi les PDG est de l'ordre de 22 %, selon des données de Statistique Islande. La proportion de femmes parmi les principaux membres des conseils est restée pratiquement constante au cours de la période 1999-2005.

Selon un rapport de l'Institut de développement régional sur les femmes et les systèmes de soutien du secteur des entreprises, le nombre de femmes enregistrées en tant que présidentes des conseils d'administration des entreprises islandaises employant 20 à 49 personnes a diminué de 15,5 % depuis 1999, et leur nombre dans les entreprises comptant 50 à 99 salariés a reculé de 40 % au cours de la même période. De 1999 à 2004, les femmes ont joué un rôle plus important en tant que présidentes de conseil dans les secteurs agricole et industriel. La proportion de femmes à ces postes est la plus élevée dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux et culturels. C'est dans les entreprises de vente au détail et les agences immobilières que l'on trouve le plus de femmes présidentes de conseil d'administration.

Le nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration des entreprises a enregistré une augmentation proportionnelle, mais elles ne sont pour la plupart que des membres suppléants. La proportion de femmes élues en qualité de principaux membres des conseils est passée de 32,9 % en 1999 à 35,9 % en 2004. La proportion de celles élues aux postes de membres suppléants a augmenté de 78 % au cours de la même période, alors que le nombre des hommes progressait de 39,8 %. Par ailleurs, les hommes ont plus de chances de participer au conseil de plus d'une entreprise. Le nombre de femmes siégeant aux conseils des plus grandes entreprises de plus de 100 salariés en Islande semble avoir augmenté alors que celui des hommes a régressé.

Les données sur l'égalité des sexes dans les 100 plus grandes entreprises d'Islande ont été publiées pour la première fois en 2005 au titre d'un projet intitulé « Notation de l'égalité des sexes » (*Jafnréttiskennitala*). Le projet est exploité par le Centre de recherche sur le droit du travail et l'égalité des sexes de l'Université de Bifröst, conjointement avec le ministère du Commerce et de l'Industrie, le Centre de l'égalité des sexes, le Conseil de l'égalité des sexes, l'Association des femmes d'affaires et la Confédération des employeurs islandais. Les données ont été recueillies par une société privée, *Lánstraust*, et étaient fondées sur la rotation pour l'année 2004. Les données initiales ont ensuite été recueillies par une enquête téléphonique, après quoi les entreprises étaient invitées à corriger les erreurs par courrier.

Il ressort d'un examen des conseils des 100 plus grandes entreprises d'Islande pour l'année 2005 que les femmes représentaient environ 12 % des membres des conseils. Si l'on ne tient compte parmi ces 100 entreprises que de celles qui étaient cotées à la Bourse d'Islande, la proportion ne représentait que la moitié de ce pourcentage, et 5 % seulement des présidents de conseil étaient des femmes.

De 1999 à 2005, la proportion des entreprises dont le directeur général était une femme est passée de 15,4 % à 18,2 %. La plupart de ces entreprises ont moins de 10 salariés et se consacrent au commerce et aux services. Les femmes ont renforcé leur présence parmi les directeurs généraux des entreprises de toutes tailles au cours de la période 1999-2004. La proportion des femmes enregistrées comme directrices générales dans le groupe des entreprises les plus petites a augmenté de 76 % (contre 58,8 % pour les hommes); il convient néanmoins de relever qu'il s'agit de chiffres proportionnels. Au total, le nombre de femmes enregistrées comme directrices générales a progressé de 68,7 %, passant de 1 027 à 1 733, contre une progression de 42 % pour les hommes, soit de 5 641 à 8 045. En 2005, la proportion de femmes parmi les hauts cadres de direction des 100 plus grandes entreprises d'Islande était de 10,5 %.

Le Gouvernement entend continuer de veiller en priorité à ce que les femmes bénéficient de possibilités supplémentaires de faire partie des cadres de direction des entreprises. Le ministère de l'Industrie et du Commerce envisage d'organiser à l'intention des femmes cadres de direction et membres des conseils d'administration un séminaire pour les informer sur les conditions relatives au statut de membres de conseils d'administration des entreprises. Des études effectuées en Grande-Bretagne, aux États-Unis et au Canada ont établi qu'une grande proportion de femmes aux conseils d'administration des entreprises se traduit par de meilleurs résultats; une corrélation entre le nombre de femmes dans les conseils d'administration et une meilleure gestion a également été établie.

En juin 2006, l'Althingi a adopté une loi amendant la Loi sur les sociétés à responsabilité limitée, no 2/1995, ainsi que les amendements ultérieurs, introduisant une disposition qui stipulait que lorsque les membres sont élus aux conseils des sociétés d'État à responsabilité limitée, il faudrait faire en sorte que les conseils soient composés autant que possible d'un nombre égal d'hommes et de femmes. Cet amendement vise à augmenter le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration de ces sociétés.

Étude du soutien public aux femmes dans la gestion des affaires

Le Gouvernement s'est fixé pour priorité de soutenir les femmes dans les milieux d'affaires et des programmes visant cet objectif font partie depuis quelques années de ses plans d'action sur l'égalité des sexes. Il est généralement admis qu'il importe que le secteur des entreprises renforce la participation des femmes dans la création d'emplois. Toutefois, le nombre de femmes chefs d'entreprise en Islande n'a augmenté que de 7 % au cours de la période 1997–2004, ce qui est nettement inférieur aux taux enregistrés dans les pays voisins.

L'on soutient que l'une des raisons de cette situation est que le soutien public aux entreprises, et les services offerts par les banques, présentent moins d'avantages pour les femmes que pour les hommes. Cette opinion a été exprimée dans les enquêtes. Le ministre de l'Industrie et du Commerce a chargé l'Institut de l'aménagement du territoire d'effectuer une étude, notamment pour déterminer dans quelle mesure les différents programmes de soutien dans lesquels l'État avait joué un rôle au cours des dernières années avaient profité aux femmes. Le rapport de l'Institut a été publié en 2005.

IMG Gallup a effectué l'enquête, que l'Institut de l'aménagement du territoire a publiée en 2005 sous le titre *Konur og stöðkerfi atvinnulífsins* (« Les femmes et les systèmes de soutien du secteur des entreprises »). L'enquête a établi, entre autres, que 80 % des personnes interrogées n'avaient pas participé aux projets d'appui mis en œuvre par l'État, tels que les cours, ou n'avaient pas bénéficié de conseils pour la création et l'exploitation d'entreprises. Parmi ces personnes, 40 % ont estimé qu'elles n'avaient pas besoin de ce soutien, ou que les projets ne seraient d'aucune utilité pour l'exploitation d'une entreprise. Plus de la moitié des personnes ont indiqué qu'elles n'avaient pas eu l'occasion, ni la possibilité, de participer aux projets. La grande majorité des personnes qui avaient participé aux projets ont indiqué qu'elles en avaient tiré profit.

Par ailleurs, il ressort de l'enquête que les femmes avaient été proportionnellement plus nombreuses que les hommes à demander des subventions. Mais les hommes avaient nettement plus de chances d'en recevoir (81 % des hommes contre 58 % des femmes). De même, le montant des subventions reçues par les hommes était plus élevé que celui des femmes. Par ailleurs, les hommes étaient plus nombreux à demander l'aide du Fonds de production agricole, du Fonds des nouvelles entreprises et de l'Institut de l'aménagement du territoire. Il a été établi que les femmes étaient plus susceptibles d'avoir demandé à des organismes privés des financements pour des entreprises, alors que les hommes étaient plus susceptibles de s'être adressés à des organismes publics.

Les résultats de l'étude indiquent aussi qu'il est nécessaire de réévaluer le système de soutien public aux entreprises en s'intéressant aux moyens de changer les priorités appliquées aux subventions pour les femmes exploitant des entreprises afin de leur rendre ce soutien plus utile. À titre d'exemple, on pourrait se demander pourquoi les programmes de soutien n'intéressent pas davantage de femmes. La plupart des participants à l'enquête ont estimé qu'il serait mieux que l'aide fournie aux femmes dans le secteur des entreprises revête la forme de dons octroyés par des fondations et des conseils.

Il ressort de l'enquête de l'Institut de l'aménagement du territoire que de nombreux progrès ont été réalisés ces dernières années, même si d'après certaines

indications les femmes ne bénéficient pas de l'égalité d'accès aux capitaux pour financer les entreprises. Les subventions accordées aux entreprises des femmes par le ministère des Affaires sociales et par le Fonds de garantie des prêts aux femmes revêtent une importance vitale pour les activités des entreprises et les nouvelles entreprises dirigées par les femmes. On pourrait dire que de nombreux projets n'auraient jamais été concrétisés sans le soutien de ces organismes. De plus, les subventions aux entreprises de femmes ont été très utiles à celles qui exploitent des petites entreprises nouvellement créées.

De nombreux progrès ont été réalisés grâce aux activités du chargé des questions de main-d'œuvre et d'égalité des sexes de l'Institut de l'aménagement du territoire, celles du ministère des Affaires sociales et grâce aux projets du Centre des nouvelles entreprises d'Impra et de l'Université de Bifröst.

Les résultats des travaux du chargé des questions de main-d'œuvre et d'égalité des sexes indiquent que l'Islande a un grand besoin d'un conseiller en matière d'emploi connaissant particulièrement la situation des femmes dans les milieux d'affaires. Plus de 1 000 femmes ont demandé de l'aide à ce fonctionnaire au cours des cinq années écoulées depuis que le poste a été pourvu. La majorité des femmes qui ont eu recours à ce service de conseil exploitaient des sociétés de services ou de production et la plupart d'entre elles recherchaient de l'information relative aux systèmes de soutien dans le secteur des entreprises et au financement des investissements. Le résultat pourrait se voir, par exemple, dans le niveau de collaboration plus élevé entre les femmes dans le cadre de l'utilisation des produits naturels, un meilleur accès par les femmes des zones rurales aux cours sur la création et l'exploitation des entreprises et un renforcement du réseau de contacts des entreprises appartenant aux femmes.

On a relevé une satisfaction générale parmi les participants aux cours Brautargengi (« Progrès »), *Máttur kvenna* (« La force des femmes ») et *Auður í krafti kvenna* (« Les ressources dans le pouvoir des femmes »). Les experts qui ont été associés à des projets visant à encourager les femmes à prendre l'initiative de la création des entreprises estiment qu'il faudrait de toute urgence proposer des cours spéciaux ou une aide spéciale aux femmes qui créent ou exploitent des entreprises, et intégrer plus étroitement ces projets.

Compte tenu des résultats de cette enquête, l'Institut de l'aménagement du territoire a proposé que les systèmes de soutien du secteur des entreprises devraient viser délibérément à accroître le nombre de femmes dans le secteur, et aussi qu'il faudrait élargir le domaine d'intervention du Conseiller des questions de main-d'œuvre et d'égalité des sexes et le relier plus étroitement aux activités des entreprises. Il a été également proposé d'instaurer l'équilibre entre les sexes au sein des conseils des fonds et des institutions dans le système de soutien du secteur des entreprises, et de mettre en place une enceinte réunissant les investisseurs et les femmes qui ont des projets d'entreprise. Enfin et surtout, il a été proposé de poursuivre la lutte contre les stéréotypes et les idées dépassées concernant les femmes et leur rôle.

Un comité chargé d'examiner le Fonds de garantie des prêts aux femmes et les questions connexes a présenté son rapport au ministre des Affaires sociales en juillet 2006. Cet examen a indiqué que les femmes n'ont pas le même accès que les hommes aux capitaux dans le cadre du financement de la création ou de l'exploitation des entreprises. Le rapport a établi que les projets qui ont tendance à

bénéficiaire des systèmes de soutien public ont une orientation masculine et ne tiennent pas compte des besoins des femmes qui envisagent de créer une entreprise ou qui participent à l'exploitation d'une entreprise. Le comité a donc proposé que le système de soutien public assure les garanties de prêt pour les femmes, ainsi que les subventions de premier établissement. Il a proposé en même temps de revoir la situation et par la suite les politiques des fonds publics en activité.

Par. 1, alinéa d)

Les différences de salaires fondées sur les sexes semblent constituer une caractéristique persistante du marché islandais du travail, au détriment des femmes. Il faudrait prendre des mesures pour prévenir ces différences. L'on sait par expérience que les dispositions de la loi concernant l'égalité des salaires et l'interdiction de la discrimination lors de la détermination des salaires ne sont pas assez efficaces. Il apparaît que les différences de salaires fondées sur les sexes sont restées pratiquement inchangées au cours de la période 2003-2006. Lorsque l'on prend en compte tous les facteurs influant sur les salaires (instruction, occupation, durée de l'expérience professionnelle, l'âge et les heures de travail) la différence était, d'après les statistiques du syndicat VR (syndicat des travailleurs commerciaux), de 14 % en 2003, 15 % en 2004, 14 % en 2005 et 15 % en 2006. Une enquête menée par Capacent Gallup sur la formation des salaires et les différences de salaires fondées sur les sexes, qui sera présentée plus en détail plus loin, a montré que ces différences étaient de 16 % en 1994 et de 15,7 % en 2006; la variation n'est pas considérée statistiquement significative.

Nombreux sont ceux qui pensent que les personnes qui déterminent les salaires des employés sur le marché du travail sont la cause principale du problème. En déterminant les salaires dans les entreprises et les institutions, il faudrait veiller à tenir compte des mêmes considérations en évaluant la contribution des travailleurs, indépendamment de leur sexe. Pour inciter les directions des entreprises à lutter contre les différences de salaires fondées sur le sexe, le ministre des Affaires sociales et le directeur du Centre de l'égalité des sexes ont adressé en juin 2005 une circulaire sur cette question à toutes les entreprises et institutions en activité en Islande et comptant 25 salariés et davantage. La circulaire était accompagnée d'une affiche intitulée : *Skiptir skeggróttin máli?* (« Est-ce qu'une barbe de plusieurs jours fait une différence ? »).

Une autre raison des différences de salaires fondées sur les sexes souvent avancée est que les hommes font des demandes supérieures à celles des femmes au moment de négocier les salaires et sont plus disposés à changer d'emploi afin d'obtenir des salaires plus élevés. De même, l'on soutient depuis longtemps que les femmes sont bien plus susceptibles que les hommes de laisser que leurs engagements envers les soins de leurs familles ou de leurs foyers influencent leur comportement sur le marché du travail.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil de l'égalité des sexes a estimé qu'il y avait lieu d'effectuer une enquête spéciale sur la fréquence des changements d'emploi par les hommes et les femmes sur le marché islandais du travail ainsi que sur les raisons de ces changements. Il a chargé Capacent Gallup de procéder à cette enquête, qui a été menée en avril et mai 2006. L'enquête a essentiellement conclu que plus de femmes que d'hommes recherchaient un emploi (12 % des hommes et 8 % des femmes). Il s'est révélé ne pas y avoir une différence statistiquement

significative entre les sexes parmi les personnes qui avaient changé d'emploi au cours des deux années précédentes. Une différence considérable a été relevée entre les raisons données pour le changement d'employeurs au cours des deux années précédentes. Le nombre des hommes ayant perdu leur précédent emploi était un peu plus du double de celui des femmes, de même que celui des hommes qui avaient indiqué qu'ils avaient quitté leur emploi « pour changer ». Plus de trois fois plus de femmes que d'hommes avaient cité leurs responsabilités familiales comme raison du changement, et près de deux hommes contre une femme avaient indiqué avoir changé pour « des salaires plus élevés ou des avantages liés aux salaires ».

L'enquête semble donc confirmer le fait que les responsabilités familiales ont plus d'influence sur la situation des femmes sur le marché du travail que sur celle des hommes, et que les hommes ont plus tendance que les femmes à changer d'emploi pour s'assurer de meilleurs salaires. Cette constatation concorde avec la partie de l'enquête où il a été demandé aux participants quelles proportions de leur temps ils consacrent aux travaux ménagers et à un emploi rémunéré; les réponses ont révélé une différence sensible entre les sexes, les femmes consacrant plus de temps aux travaux ménagers et les hommes en consacrant bien plus à un emploi rémunéré.

Le projet *Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndunum* (« Mesures de l'égalité des salaires dans les pays nordiques ») a été lancé en 2004 lorsque l'Islande assurait la présidence du Conseil nordique, et le rapport final a été publié en février 2006. Le projet visait essentiellement à faire mieux connaître et comprendre les différences de salaires entre les sexes dans les pays nordiques. Le projet a établi une comparaison entre les mesures statistiques utilisées pour évaluer les salaires, analysé les méthodes utilisées pour « corriger » les différences de salaires fondées sur les sexes et évalué l'efficacité des méthodes utilisées pour combattre la discrimination en matière de salaire entre les hommes et les femmes dans les pays nordiques.

Dans ce projet, on a comparé les données statistiques sur les différences de salaires fondées sur les sexes au Danemark, en Finlande, en Norvège, en Suède et en Islande et l'on a tenu compte des tendances et des divergences dans les différences de salaires fondées sur les sexes dans les différents pays. Le projet s'est aussi intéressé aux études des différences de salaires fondées sur les sexes et leur correction dans chacun des pays nordiques, et les méthodes utilisées ont été examinées de manière critique. Le projet a tenté d'analyser les méthodes que l'on a utilisées pour remédier aux différences de salaires fondées sur les sexes. Au nombre des méthodes que les spécialistes nordiques considèrent comme ayant eu un effet positif figurent diverses dispositions juridiques, des plans d'action pour l'égalité des sexes, des dispositions de conventions collectives et les initiatives de sensibilisation du public.

Le rapport final du projet contient de nombreuses propositions sur les méthodes à utiliser pour améliorer l'évaluation des différences de salaires fondées sur les sexes et souligne les améliorations des études sur cette question. Le rapport propose aussi des cadres de référence considérés utiles pour identifier et évaluer les mesures de redressement de ces différences. Il apparaît donc que le projet sera utile pour mettre au point des méthodes d'évaluation des différences de salaires fondées sur les sexes ainsi que les moyens de réduire ces différences sur le marché du travail

nordique. On trouvera le rapport final sur le projet à la page d'accueil du site web du Centre de l'égalité des sexes (www.jafnretti.is).

L'enquête *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (« Formation des salaires et différences de salaires fondées sur les sexes ») s'inscrit dans le cadre du plan d'action sur l'égalité des sexes. Elle consiste en une répétition de l'étude de 1994 sur les facteurs qui influent sur les salaires et les perspectives de carrière des femmes et des hommes. Les résultats de cette enquête ont été publiés en 1995. L'enquête a été menée par Capacent Gallup pour le compte du ministère des Affaires sociales, et les résultats ont été présentés à l'automne 2006. L'enquête a été menée en janvier-mai 2006 et consistait à soumettre à 2 200 salariés de huit entreprises et institutions (quatre institutions publiques et quatre entreprises privées) un questionnaire portant sur les salaires, le contenu de l'emploi, la motivation, la responsabilité, les changements de position et d'attitudes à l'égard de l'égalité des sexes. Le taux de réponse était de 50,5 %. La situation de l'égalité des sexes a également fait l'objet de 80 entretiens approfondis avec des dirigeants et des simples salariés.

Les données relatives à la masse salariale des entreprises visées par l'enquête ont aussi fait l'objet d'une analyse statistique et les conclusions ont été comparées aux réponses données aux questionnaires. Enfin, certaines questions sur les attitudes à l'égard des questions d'égalité des sexes ont été posées à un large échantillon général de 1 800 personnes dans le « Gallup Wagon » au cours de la période du 26 avril au 17 mai 2006; le taux de réponse était de 61 %.

Des changements très importants étaient intervenus dans le cadre et les méthodes de travail des huit entreprises et institutions qui avaient participé à l'enquête sur la formation des salaires et les différences de salaires fondées sur les sexes en 1994 et encore au début de 2006. Les principaux changements étaient la réduction de la semaine de travail à plein temps des hommes et des femmes, l'augmentation du nombre de femmes travaillant à plein temps et certaines modifications des attitudes des femmes à l'égard de leur emploi. Ces changements auraient dû, en toute probabilité, se traduire par une réduction des différences de salaires fondées sur les sexes. Or, la différence de salaires était pratiquement la même qu'en 1994. En tenant compte de tous les facteurs influant sur les salaires (c'est-à-dire, éducation, occupation, durée de l'expérience professionnelle, âge et heures de travail) la différence inexplicquée de salaires entre les hommes et les femmes était de 15,7 %, au désavantage des femmes; en 1994, elle était de 16 %. Il a été établi que la différence entre les cadres de direction s'était amenuisée; c'est dans cette catégorie que les différences de salaires fondées sur les sexes étaient les moins importantes, les salaires des femmes étant de l'ordre de 7,5 % inférieurs à ceux des hommes.

Les résultats de l'enquête sur les salaires ont aussi indiqué que la différence entre les salaires les plus élevés et les plus faibles s'était creusée, soit quatre fois de plus dans le cas des hommes et onze fois dans le cas des femmes dans la dernière enquête contre huit fois chez les hommes et cinq fois chez les femmes en 1994. En 1994, les salaires des cadres de direction ont été, en moyenne, de 64 % supérieurs à ceux des travailleurs sur machine et des travailleurs non qualifiés; dans l'enquête de 2006, la différence était de 98 %.

L'examen des données des livres de paie fait apparaître des différences de salaires encore plus importantes : les taux des salaires du jour les plus élevés, y

compris les suppléments, par heure dans les entreprises privées sont près de 26 fois supérieurs aux taux les plus bas. Les différences entre les salaires les plus élevés et les plus bas versés aux hommes sont nettement plus importantes que les mêmes différences pour les femmes dans les entreprises privées. Dans les institutions publiques, les salaires les plus élevés, y compris les suppléments, sont près de 10 fois supérieurs aux salaires les plus bas, avec un écart légèrement plus important entre les salaires les plus élevés et les moins élevés versés aux femmes que dans le cas des hommes.

Par rapport à 1994, des changements notables étaient intervenus dans la manière de déterminer les salaires et les conditions de travail. En 1994, près de 60 % des hommes étaient rémunérés en fonction des échelles de salaires de leurs syndicats; environ 85 % des femmes étaient dans cette situation. Dans l'enquête la plus récente (2006), il a été déterminé que c'était une pratique très courante, surtout pour les hommes, de travailler sur la base de contrats spéciaux avec les employeurs et de recevoir des salaires fixes, indépendamment des heures de travail effectives. Plus de 48 % des hommes qui ont participé à l'enquête percevaient un salaire fixe; les femmes ne sont que 18 % dans le même cas. En outre, les paiements supplémentaires de divers types étaient bien moins fréquents, et les femmes percevaient des suppléments de salaires plus élevés que les hommes (situation différente de celle de l'enquête précédente). Environ 25 % des femmes comme des hommes recevaient un type quelconque de supplément de salaire, sous forme d'« heures supplémentaires non travaillées » et/ou de subventions automobiles. En 1994, 13 % de femmes et 37 % des hommes recevaient de tels paiements.

Les personnes interrogées qui travaillaient dans des institutions publiques ont estimé que des changements relativement peu importants étaient intervenus au cours des dix années précédentes, tout en pensant que les hommes avaient occupé beaucoup plus de postes de direction dix ans auparavant et que l'on était probablement plus conscient des questions d'égalité des sexes et d'égalité de salaires.

Il a été établi que les patrons sont bien plus susceptibles qu'ils ne l'avaient été en 1994 d'encourager les femmes à faire preuve d'initiative dans leur travail, à représenter l'entreprise, à demander des promotions, etc. Mais ils étaient toujours plus susceptibles d'encourager les hommes à prendre ces initiatives. Les femmes ont aussi semblé plus susceptibles qu'auparavant de rechercher des promotions et d'assister à des cours ou des conférences. Il a été particulièrement frappant de constater à quel point les jeunes travailleurs s'intéressaient au développement de la carrière (promotion); cet intérêt s'est remarqué aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Les patrons ont aussi indiqué assez souvent au cours des interviews en profondeur que les jeunes femmes étaient différentes de leurs aînées. Elles avaient, dans une large mesure, acquis un sens « masculin » des valeurs en manifestant plus d'initiative, en recherchant des tâches plus exigeantes et en s'efforçant de promouvoir leur carrière. Tout ceci donne à penser que l'on pourrait s'attendre à plus de progrès dans le cadre de l'égalité des sexes. Néanmoins, les femmes avaient toujours moins confiance que les hommes en leurs possibilités de promotion sur leurs lieux actuels de travail.

Le syndicat de VR a également effectué des enquêtes régulières sur les différences de salaires fondées sur les sexes entre ses membres. D'après une enquête de l'automne 2006, l'éducation était considérée comme un élément important pour

la réalisation de l'égalité des salaires : les différences de salaires fondées sur les sexes se réduisent considérablement à mesure que le niveau d'études des travailleurs augmente. Ces différences étaient de 20 % parmi les personnes qui n'avaient que le niveau de scolarité obligatoire, et de moins de 10 % dans le cas des diplômés de l'université. Cette situation s'explique essentiellement par le fait que les études universitaires se sont traduites par des avantages plus importants, en termes de salaires, pour les femmes que pour les hommes : avec une maîtrise ou un doctorat les hommes bénéficient d'une augmentation de salaire de 7 % contre 13 % pour les femmes. Certes les différences de salaires fondées sur les sexes étaient restées en grande partie inchangées par rapport à l'année précédente pour les membres du syndicat dans l'ensemble, mais elles étaient moins importantes parmi les groupes d'âge plus jeunes. Parmi les travailleurs de 18 à 34 ans, les différences de salaires fondées sur les sexes étaient de 14 %, contre 16 % parmi les travailleurs plus âgés. Dans ce cas, il y a cependant une divergence entre les résultats de l'enquête de VR et de celle de Capacent Gallup. Selon cet organisme, la différence entre les sexes concernant les salaires était de 14,3 % entre les travailleurs n'ayant que le niveau de la scolarité obligatoire, de 12,3 % entre ceux qui avaient terminé le cycle secondaire et de 17,1 % entre les diplômés de l'université. L'écart augmentait avec le niveau d'instruction. Cette divergence s'explique probablement par les différents emplois des travailleurs des deux enquêtes.

Les programmes d'évaluation des emplois ont été présentés dans les précédents rapports du gouvernement; un programme de ce type a été introduit en novembre 2004 dans la ville de Reykjavík. Dans une convention collective entre cette ville et l'union des salariés de Reykjavík, le syndicat d'Efling et la Société islandaise des ingénieurs, il a été décidé d'adopter un nouveau système d'évaluation des emplois et de corriger les salaires par étapes au cours de la période de contrat, en utilisant les fonds spéciaux à cet effet. Parallèlement à ces changements dans le système de salaires, il a été décidé d'adopter un système unique de qualifications-évaluation et un nouveau système de salaires fondés sur les compétences.

Un salaire égal, c'est-à-dire un salaire égal pour les travailleurs qui font un travail comparable d'une valeur égale, représente la pierre angulaire de la politique de salaires de la ville de Reykjavík. Sur la base de cette considération, un système de salaires a été choisi qui peut évaluer de manière systématique les emplois occupés par les salariés de la ville. En outre, la ville de Reykjavík s'est fixé pour priorité de conclure avec ses partenaires des conventions collectives concernant l'évaluation des emplois. Le système utilisé par la ville se fonde sur un système britannique (Cadre unique d'évaluation des emplois) qui date de 1997. Le système britannique est informatisé, avec des questions dirigées, et vise donc à réduire autant que possible toute déviation subjective dans l'évaluation.

Ce programme d'évaluation des emplois couvre les salariés des collectivités locales. Il vise à faire en sorte que les salariés perçoivent des salaires qui sont déterminés sur la même base, indépendamment de leur sexe et de l'appartenance syndicale. Le système est bien plus complet que la plupart d'autres systèmes, et prend en compte divers types d'emplois. Malgré sa portée élargie, il est à la fois ouvert et facile à utiliser. Les règles relatives à l'évaluation des emplois sont officielles, et sont expliquées aux salariés, et il en est de même de leur importance. Les salariés participant aux évaluations se conforment aux règles relatives à l'égalité et travaillent conformément à certaines règles de procédure et règles concernant le règlement des différends et des appels relatifs aux évaluations.

Par. 1, alinéa e)

Se référer au cinquième rapport de l'Islande.

Par. 1, alinéa f)

La Réglementation no 1000/2004, sur les mesures de lutte contre la victimisation et l'ostracisme sur le lieu de travail, a été publiée en 2004 dans le cadre de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, no46/1980, y compris les amendements qui lui ont été apportés par la suite. L'Administration de la santé et de la sécurité au travail a ensuite publié une brochure intitulée *Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum : Forvarnir og viðbrögð*. (« Ostracisme, victimisation et harcèlement sexuel sur le lieu de travail : mesures de prévention et réactions »). Cette brochure indique que l'ostracisme, la victimisation et le harcèlement sexuel peuvent se produire sur tous les lieux de travail et dans tous les secteurs. Les patrons ont donc le devoir de faire comprendre clairement que ces agissements ne seront pas tolérés. Les entreprises et les institutions sont par exemple capables d'adopter une politique précise sur les mesures de prévention contre ce type de comportement et d'établir des plans d'action sur l'égalité des sexes visant notamment ces questions (voir la Loi sur l'égalité des sexes, no 96/2000).

Les employeurs sont spécialement tenus de veiller à ce que le cadre de travail soit conforme aux normes, du point de vue du bien-être tant social que psychologique. Ils doivent faire en sorte que la victimisation, l'ostracisme et le harcèlement sexuel ne se produisent pas sur le lieu de travail et chercher, en consultation avec les représentants des salariés en matière de sécurité sur le lieu de travail, s'il en existe, à prévenir le comportement inapproprié dont ils ont conscience. En outre, ils devraient encourager les échanges de vues ouverts sur le lieu de travail au sujet des facteurs éventuels susceptibles de favoriser la victimisation, l'ostracisme et le harcèlement sexuel. Les moyens de recours sur le lieu de travail doivent être clairs et tout le monde devrait avoir conscience des mesures qui seront prises s'il se produit des cas de victimisation, d'ostracisme ou de harcèlement sexuel. Sur tous les lieux de travail il faudrait formuler des politiques ou des règles d'éthique énonçant une position contre l'ostracisme, la victimisation et le harcèlement sexuel.

La Loi no 61/2007 portant amendement du Code pénal général no 19/1940 (infractions sexuelles) a introduit une disposition générale sur la responsabilité criminelle dans les cas de harcèlement sexuel. Les termes « harcèlement sexuel » sont définis dans la Loi sur l'égalité des sexes no 96/2000; cette définition est plus large que l'interprétation donnée à ces termes dans le droit pénal. La disposition de l'article 199 du Code pénal général (voir l'article 8 de la Loi no 61/2007) est ainsi libellée :

« Toute personne jugée coupable de harcèlement sexuel sera passible d'une peine d'emprisonnement maximum de 2 ans. Le harcèlement consiste notamment à caresser, tripoter ou explorer les organes génitaux ou les seins d'une autre personne, sous ou à travers les vêtements, ainsi qu'à avoir un comportement symbolique ou à faire des déclarations qui sont très offensantes, répétées ou destinées à provoquer la peur. »

Par. 2, alinéas a) et b)

Bon nombre de personnes ont estimé que l'égalité des sexes sur le marché du travail commence par une égale division du travail entre les femmes et les hommes concernant les tâches ménagères et les activités consistant à élever les enfants. Une égale division du travail au foyer a été longtemps considérée comme un préalable aux progrès des femmes sur le marché du travail. Il est aussi souhaitable que les enfants ne grandissent pas en ne voyant qu'un seul parent (généralement la mère) assumer la majeure partie des responsabilités ménagères et familiales. Le bien-être de la famille elle-même ne dépend pas moins de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'une division équitable du travail au sein du ménage. Il importe donc que les femmes, pas moins que les hommes, aient la possibilité de réaliser un équilibre entre la responsabilité familiale et l'emploi sur le marché du travail.

L'objectif de la Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental, no 95/2000, ainsi que des modifications apportées par la suite, consiste à promouvoir l'égalité de responsabilité envers la famille afin que les enfants puissent bénéficier de la compagnie des deux parents et à assurer l'égalité entre les positions des deux sexes sur le marché du travail.

La Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental a été modifiée par la Loi no 90/2004. Les modifications visent, en particulier, à renforcer le système de congé introduit en 2000. Lorsque la loi a été révisée, il a été décidé de ne pas procéder à une révision de fond en comble du système, mais plutôt de la maintenir de manière à ce qu'elle continue d'encourager la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail et de promouvoir le partage égal des responsabilités parentales. Il a surtout été jugé important de faire en sorte que les enfants aient le maximum de possibilités de recevoir les soins des deux parents au cours des premiers mois de leur existence.

Le financement du Fonds du congé de maternité/paternité est mieux assuré qu'auparavant et des modifications ont aussi été apportées aux calculs des montants versés aux parents pendant le congé de maternité/paternité. Ces modifications comprennent l'introduction d'un plafond pour les paiements; le montant maximum se fonde sur un salaire mensuel moyen de 648 000 couronnes. Le montant mensuel maximum que le Fonds peut verser à un parent est donc de 518 000 couronnes. En d'autres termes, les montants versés aux parents dont les salaires mensuels sont inférieurs à 648 000 couronnes, en moyenne, représenteront 80 % du montant total de leurs salaires pendant la période de référence, comme cela a été le cas jusqu'à présent. En revanche, il s'ensuit que l'application d'un plafond aux paiements effectués par le Fonds risque d'aller à l'encontre des objectifs visés par la loi si le montant maximum est très faible par rapport au revenu des parents sur le marché du travail. En déterminant le montant maximum, il a été tenu compte du fait que la perturbation qui en résulte pour le revenu de la vaste majorité des ménages à la suite de la naissance d'un enfant devrait continuer d'être limitée autant que possible. L'on a pensé qu'un montant de référence plus faible risquerait de réduire l'intérêt des hommes à l'égard de leur droit au congé de paternité, car les hommes ont généralement des salaires plus élevés que les femmes. En conséquence, cela pourrait militer contre l'égalité sur le marché du travail et pourrait aussi faire que les enfants ne bénéficient pas des soins à la fois de la mère et du père au cours de leurs premiers mois d'existence. Il n'a donc pas été jugé justifié d'adopter un montant de référence moins élevé.

La plupart des pères exercent leur droit distinct de congé paternel : 88 % l'ont fait, entièrement ou partiellement, en 2004. La durée moyenne du temps de congé paternel/parental qu'ils ont pris était de 97 jours; la moyenne pour les mères était de 183 jours, la différence tenant au fait que les mères avaient tendance à utiliser une plus grande part (90 %) du droit revenant aux deux parents. En 2004, 17,9 % seulement des pères n'ont pas utilisé l'intégralité de leurs droits distincts, alors que 17,1 % ont aussi utilisé les droits communs. D'après des informations obtenues dans le cadre de la Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental, de plus de parents utilisent des heures de travail flexibles lorsqu'ils prennent les congés.

Une enquête de Capacent Gallup sur la formation des salaires et les différences de salaires fondées sur les sexes, réalisée en octobre 2006, a établi que près de 85 % des participants ne considéraient pas la maternité et/ou le nombre d'enfants dans une famille comme un obstacle à la progression professionnelle. Il y a eu bien plus de femmes parmi les personnes qui ont effectivement estimé que ces facteurs influent sur les opportunités professionnelles. Elles ont pensé que les opportunités professionnelles pour les femmes risquaient davantage d'être limitées parce qu'elles avaient des enfants ou parce qu'elles en avaient en grand nombre. Plus de 40 % des hommes ont estimé que cette situation s'appliquait aux deux sexes; 8 % seulement des femmes étaient de cet avis. En conclusion, on peut donc affirmer que ces facteurs constituent des obstacles à la progression professionnelle davantage chez les femmes que chez les hommes.

Un article de *Ingólfur V. Gíslason, Feður sem taka lengra fæðingarorlof* (« Les pères qui prennent de plus longs congés de paternité »), qui a été publié dans *Rannsóknir í félagsvísindum VI* (« Études des sciences sociales VI » en 2005), a révélé que la situation de la mère sur le marché du travail constitue souvent un facteur déterminant de l'exercice par le père d'une partie du droit de congé parental. Lorsque les mères avaient leurs propres entreprises ou occupaient des postes de direction, elles estimaient qu'elles ne pouvaient pas facilement s'absenter de leur travail pendant une longue période. En pareille circonstance, il était jugé plus naturel que le père exerce un droit de congé de paternité supérieur à son droit de base.

Les effets de la Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental ont également été analysés dans l'enquête susmentionnée de Capacent Gallup consacrée à la formation des salaires et aux différences de salaires fondées sur les sexes. Dans cette enquête il a été demandé aux participants de dire quel effet ils pensaient que la loi avait eu sur la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail. La plupart des personnes (73 %) ont estimé que les modifications apportées à la loi avaient amélioré la situation des femmes sur le marché du travail; ce point de vue a été exprimé indifféremment par les deux sexes. Près du quart des personnes interrogées ont estimé que les modifications avaient aussi amélioré la situation des hommes sur le marché du travail; une proportion analogue a considéré qu'elles avaient affaibli la situation des hommes. Ce point de vue s'est aussi reflété dans les interviews menées dans le cadre de l'enquête. La grande majorité des personnes interrogées ont estimé que le congé paternel avait eu un effet favorable sur la situation des femmes sur le marché du travail, étant donné qu'elles n'étaient plus les seules à s'absenter suite à la naissance d'un enfant. En outre, le congé paternel pris par les hommes était considéré comme ayant un effet positif sur leur participation aux soins aux enfants plus tard dans la vie, de telle sorte qu'il apparaîtrait plus

naturel qu'ils s'absentent du travail lorsque l'enfant est malade. Une personne interrogée a indiqué que lorsque les jeunes gens avaient commencé à s'absenter du travail pour s'occuper de leurs enfants malades, une telle absence était plus facilement acceptée que lorsque les femmes seules le faisaient.

Il est donc possible de conclure que la Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental a eu l'effet visé sur la situation des femmes sur le marché du travail. L'on peut supposer que les changements d'attitude que vise cette loi prendront plus de temps pour se concrétiser pleinement, en ce qui concerne tant les patrons que les employés; cette remarque s'applique également aux femmes qu'aux hommes. À cet égard, il importe de ne pas oublier qu'aux termes de la Loi sur l'égalité des sexes, les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux femmes comme aux hommes de concilier leurs obligations professionnelles et leurs obligations à l'égard de leurs familles. Ces mesures doivent viser, notamment, à accroître la souplesse de la structure du travail et des heures de travail afin de prendre en compte les besoins aussi bien des entreprises que des familles.

Par. 2, alinéa c)

Les services de garde d'enfants continuent de relever de la responsabilité des autorités locales.

Une nouvelle réglementation, no 907/2005, sur la garde des enfants dans les maisons privées, a été publiée en 2005. Aux termes de cette réglementation, chaque personne assurant la garde des enfants est autorisée à garder un maximum de quatre enfants à la fois, y compris ceux qui sont déjà dans la maison et qui ont moins de 6 ans, mais à condition qu'il n'y ait normalement pas deux enfants de moins d'un an. Après un minimum d'un an de fonctionnement continu, le comité des affaires sociales peut accorder une licence pour un enfant supplémentaire, à condition que la personne qui garde les enfants ait fait preuve de compétence dans son travail et fourni aux enfants des soins satisfaisants à tous égards. Les enfants peuvent passer à la garderie un maximum de neuf heures pour chaque jour ouvrable de la semaine.

Pour en savoir plus, se référer aux précédents rapports du Gouvernement islandais.

Par. 2, alinéa d)

Se référer aux rapports précédents.

Article 12

Paragraphe 1

Accès aux services de soins de santé

Se référer au cinquième rapport de l'Islande.

La santé des femmes

Le style de vie, notamment les facteurs comme le régime alimentaire, l'exercice physique, la cigarette et la boisson ont un effet sur la santé. Les régimes alimentaires des sexes varient, et se reflètent, par exemple, dans les statistiques sur

le nombre de personnes dont le poids dépasse le niveau recommandé. Selon des enquêtes nutritionnelles effectuées en 1990 et 2002 la proportion de femmes ayant un excédent de poids est passée de 34 % à 39 %, contre 39 % à 57 % pour les hommes. Il ressort des données de Statistique Islande que la proportion de fumeurs a baissé ces dernières années, et la différence entre les sexes se réduit. En 1987, 31 % de femmes fumaient, contre 36 % pour les hommes; en 2004 ces chiffres étaient respectivement de 19 % et 22 %. Le tabagisme apparaît en recul en Islande dans l'ensemble.

Les taux de mortalité chez les jeunes et les personnes d'âge moyen sont très faibles en Islande. Ils sont de loin plus élevés chez les personnes âgées, ce qui veut dire qu'une très forte proportion de décès résulte de longues maladies. Les maladies cardiovasculaires représentent la cause la plus fréquente de décès, et affectent davantage les hommes que les femmes, comme le montre le Tableau 9. Les maladies du système circulatoire représentaient 41 % de tous les décès en 2002.

Tableau 9.

Décès dus aux maladies cardiovasculaires, par sexe, 1999-2001.

	<i>Total</i>
1999	
Total	
Maladies du système circulatoire	792
Cardiopathies ischémiques	439
Autres maladies cardiaques	84
Maladies cérébrovasculaires	185
Hommes	
Maladies du système circulatoire	406
Cardiopathies ischémiques	252
Autres maladies cardiaques	42
Maladies cérébrovasculaires	77
Femmes	
Maladies du système circulatoire	386
Cardiopathies ischémiques	187
Autres maladies cardiaques	42
Maladies cérébrovasculaires	108
2000	
Total	
Maladies du système circulatoire	717
Cardiopathies ischémiques	385
Autres maladies cardiaques	69

	<i>Total</i>
Maladies cérébrovasculaires	177
Hommes	
Maladies du système circulatoire	363
Cardiopathies ischémiques	217
Autres maladies cardiaques	30
Maladies cérébrovasculaires	72
Femmes	
Maladies du système circulatoire	354
Cardiopathies ischémiques	168
Autres maladies cardiaques	39
Maladies cérébrovasculaires	105
2001	
Total	
Maladies du système circulatoire	682
Cardiopathies ischémiques	352
Autres maladies cardiaques	80
Maladies cérébrovasculaires	180
Hommes	
Maladies du système circulatoire	376
Cardiopathies ischémiques	217
Autres maladies cardiaques	37
Maladies cérébrovasculaires	87
Femmes	
Maladies du système circulatoire	306
Cardiopathies ischémiques	135
Autres maladies cardiaques	43
Maladies cérébrovasculaires	93

Note : La classification se fonde sur la Liste européenne succincte et la 9^e version de la Classification internationale des maladies (CIM-9) de l'OMS de 1981-1995 et la 10^e version (CIM-10) de 1996. Les divergences suivantes se produisent entre les chiffres totaux de décès et les chiffres précédemment publiés : le chiffre de 1981 est trois fois plus élevé, le chiffre de 1982 est une fois plus élevé, le chiffre de 1984 est trois fois plus élevé, le chiffre de 1987 est deux fois plus élevé et le chiffre de 1989 est deux fois plus moins élevé.

Source : *Statistique Islande*

Le cancer constitue également une cause courante de décès en Islande : les tumeurs représentent la cause la plus courante de décès parmi les femmes de 30 à 44 ans, plutôt plus courante que chez les hommes du même groupe d'âge. C'est aussi le cas pour les femmes de 45 à 65 ans. Il y a eu une réduction du nombre de

décès dus à des tumeurs parmi les femmes, de 180 à 110 pour 100 000 au cours des années 90. Les tumeurs représentaient 28 % de tous les décès en 2002, suivies des maladies respiratoires (8 %) et des accidents et des suicides (6 %).

Tableau 10.

Décès imputables aux tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons, par sexe, 1999-2001.

	<i>Total</i>
1999	
Total	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	117
Hommes	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	66
Femmes	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	51
2000	
Total	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	109
Hommes	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	54
Femmes	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	55
2001	
Total	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	108
Hommes	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	59
Femmes	
Tumeurs malignes du larynx, de la trachée-artère, du tube bronchique et des poumons	49

Note : La Classification se fonde sur la Liste européenne succincte et la 9e version de la Classification internationale des maladies (CIM-9) de l'OMS de 1981-1995 ainsi que la 10e version (CIM-10) de 1996. Les divergences suivantes se produisent entre les chiffres totaux de décès et les chiffres précédemment publiés : le chiffre de 1981 est trois fois plus élevé, le chiffre de 1982 est une fois plus élevé, le chiffre de 1984 est trois fois plus élevé, le chiffre de 1987 est deux fois plus élevé et le chiffre de 1989 est deux fois moins élevé.

Source : Statistique Islande

Le taux de mortalité est plus élevé chez les hommes que chez les femmes dans tous les groupes d'âge, des enfants aux personnes âgées. Cette situation tient en particulier au fait que les accidents sont plus répandus chez les hommes que chez les

femmes. Les causes extérieures de blessures et d'empoisonnement sont les causes de décès les plus courantes pour les deux sexes du groupe d'âge de 15 à 29 ans; il en est de même pour les causes de décès parmi les hommes du groupe d'âge de 30 à 44 ans. La différence entre les sexes en ce qui concerne la fréquence de la mortalité est de loin la plus importante dans le groupe d'âge de 15 à 29 ans, bien que les taux de mortalité parmi les hommes aient baissé davantage que parmi les femmes au cours de ces dernières années, essentiellement en raison d'une réduction des décès dus à des causes externes. Dans le groupe d'âge de 30 à 44 ans, les décès imputables aux maladies du système circulatoire deviennent plus fréquents chez les hommes; peu de jeunes femmes meurent de ces maladies. Au-delà de l'âge de 65 ans, la tendance des causes de mortalité devient nettement plus similaire entre les sexes que dans les groupes d'âge plus jeunes. Les maladies cardiovasculaires, les tumeurs et les maladies des voies respiratoires représentent les causes les plus fréquentes de décès dans les groupes des personnes les plus âgées.

Il existe depuis 1964 un programme de dépistage du cancer du col de l'utérus et depuis 1973 un pour le dépistage du cancer du sein. Il est conseillé aux femmes de 20 à 69 ans de faire un test de dépistage du cancer du col de l'utérus tous les deux ans. Il est conseillé à celles qui sont âgées de 40 à 69 de faire un test du cancer du sein/mammographie tous les deux ans.

En 2000, 33 650 tests de dépistage du cancer du col de l'utérus ont été effectués sur 32 418 femmes; 20 801 femmes (64 %) ont été examinées au Centre de détection de la Société du cancer et dans des centres de soins de santé primaires et 11 617 femmes (36 %) dans des hôpitaux et des centres de chirurgie spécialisés. À la fin de 2005, l'Islande comptait 91 415 femmes âgées de 20 à 69 ans, dont 31 262 (34,2 %) ont fait des examens de dépistage du cancer du col de l'utérus. À la fin de 2005, 4 757 femmes âgées de 25 à 69 ans (5,9 %) ne s'étaient jamais présentées pour subir de tels examens. Pour l'Islande dans son ensemble, le taux de femmes qui ont subi ces tests sur une période de trois ans dans le groupe d'âge de 25 à 69 ans est de 74 %; le taux le plus élevé (82 %) a été enregistré en 1992. Cette situation montre qu'il faudrait déployer des efforts, par une publicité accrue, pour sensibiliser les femmes à la nécessité de tests réguliers. Les nombres et les taux de participation chez les femmes étaient les suivants : 3 271 (10,09 %) dans le groupe d'âge de 20 à 24 ans, 10 578 (32,63 %) dans le groupe d'âge de 25 à 39 ans et 17 413 (53,72 %) dans le groupe d'âge de 40 à 69 ans. Il convient aussi de signaler que 118 femmes âgées de 19 ans ou moins (0,6 %) ont été examinées ainsi que 1 038 femmes de plus de 70 ans (3,2 %).

En 2005, 19 438 tests de dépistage du cancer du sein ont été effectués sur 19 079 femmes. Cette année, l'Islande comptait 49 444 femmes de 40 à 69 ans, dont 16 214 (32,8 %) avaient subi un examen de sein aux rayons X (mammographie), 107 avaient été examinées uniquement par palpation manuelle et 41 avaient subi des scannages aux ultrasons, avec ou sans palpation manuelle. Cette année, l'Islande comptait 41 971 femmes âgées de 20 à 39 ans, dont 1 460 (3,5 %) ont fait l'objet d'examen : 411 exclusivement par palpation manuelle, 803 par rayons X des seins (mammographie) et 246 par scannage aux ultrasons et palpations manuelles. À la fin de 2005, 7 083 femmes (14,3 %) du groupe d'âge de 40 à 69 ans ne s'étaient jamais présentées aux tests de cancer du sein comportant la mammographie. Pour l'ensemble du pays, le taux de fréquentation de deux ans pour le groupe d'âge des femmes âgées de 40 à 69 ans était de 61 %, et avait baissé régulièrement depuis 1990, lorsqu'il était de 68 %. Dès le départ, le Centre de détection s'était fixé pour

objectif de faire passer à 75 % au minimum le taux de fréquentation sur deux ans pour le dépistage du cancer du sein. Les chiffres donnent donc à penser que les femmes ne prennent pas suffisamment conscience de la nécessité de faire des mammographies régulières pour le cancer du sein.

Le taux de natalité, ou de fécondité, se fonde sur le nombre moyen d'enfants nés de chaque femme. D'après les données de Statistique Islande, le taux de natalité des femmes islandaises en 1960 était juste un peu plus de quatre enfants par femme; vers le milieu des années 80 il avait chuté à un peu moins de deux. Le taux de natalité est encore remonté ces dernières années. En 2003, il était de deux enfants par femme; ce taux est resté inchangé jusqu'en 2005, mais en 2006 il était passé à 2,1 enfants par femme.

Les taux de natalité ont baissé chez les femmes en âge de procréer, mais la baisse a été proportionnellement plus marquée parmi les plus jeunes et les plus âgées. L'âge moyen des mères est passé de 27 ans sur la période 1961-1965 à 29,3 ans entre 2001 et 2005. De même, l'âge moyen des femmes à la naissance de leur premier enfant est passé de 21,7 ans à 26,0 ans en 2003. L'âge moyen des pères a été calculé pour la première fois pour la période 1981-1985, et avait été établi à 28,8 ans; cet âge est passé depuis lors à 32 ans. L'âge moyen des pères à la naissance de leur premier enfant a augmenté au cours de la période, de 25,1 ans à 29 ans.

L'avortement a été rendu accessible sur demande en Islande en 1975. Avant cette date, il était pratiqué, par exemple, lorsque la vie de la mère était en danger. D'après les données de Statistique Islande, 613 avortements ont été pratiqués en 1982, 987 en 2000, 900 en 2002 et 889 en 2004. La plupart des femmes (725, 82 %) subissant l'avortement en 2004 appartenaient au groupe d'âge de 15 à 34 ans. Le nombre d'avortements pratiqués sur les filles de 15 ans ou moins est inférieur à dix depuis 1999.

Pour en savoir plus, prière de se référer aux précédents rapports du Gouvernement islandais.

Paragraphe 2.

Se référer aux rapports précédents.

Article 13

Alinéas a), b) et c)

Se référer aux rapports précédents.

Article 14

En 2006, la population islandaise était de 304 334 habitants, dont 150 047 femmes et 154 287 hommes; 114 067 personnes (37,5 %) vivent en dehors de la région de la capitale et se composent de 52,4 % d'hommes et de 47,6 % de femmes. La région située en dehors de la région de la capitale peut être considérée comme une zone rurale.

Femmes d'affaires rurales est un projet qui s'inscrit dans le cadre du Programme de la périphérie nord, Interreg IIIB, auquel participent l'Écosse, la

Finlande, l'Islande et la Suède. Ce projet vise à stimuler l'emploi parmi les femmes des zones rurales, en mettant l'accent sur l'utilisation des ressources naturelles au sens large du terme. Celles-ci comprennent les ressources maritimes et terrestres, tant du point de vue de la production que des services fondés sur les ressources naturelles. Le projet comprend des études, l'enseignement et l'appui aux petites entreprises exploitées par les femmes ainsi que des études de marché et la commercialisation de produits naturels. Les participants islandais se concentrent sur les plantes islandaises et leurs usages. Le projet comporte également des conseils, des collectes de fonds pour les activités de développement et des voyages d'études dans les pays participants.

Le nom islandais du projet, *Fósturlandsins Freyjur*, évoque les propriétés de la terre et aussi la déesse germanique de la fécondité, Freyja, et la féminité en général. Soixante-dix femmes ont participé aux cours. En outre, trois entrepreneurs islandais se sont rendus en Finlande dans le cadre du projet pour examiner les méthodes utilisées pour le ramassage, le séchage et le traitement des plantes. Dix-sept femmes islandaises, ainsi que des participants d'Écosse, de Suède et de Finlande, ont participé à l'exposition, *Gull í mó*, qui s'est tenue à l'hôtel de ville de Reykjavík à l'automne 2005.

Le Gouvernement islandais a également participé à une étude comparative dans cinq pays consacrée à la situation des femmes dans les milieux d'affaires et le secteur agricole. La Norvège, la Suède, la Lettonie et la Grèce ont aussi pris part à cette étude intitulée Les femmes deviennent propriétaires dans les milieux d'affaires et dans le secteur agricole. L'étude a comparé les situations des femmes dans les cinq pays, du point de vue de la participation au marché du travail, de l'éducation, des activités commerciales et de l'aide disponible auprès des sources publiques. Elle était financée par le programme de l'égalité des sexes de l'UE et le Gouvernement norvégien.

L'Institut de l'aménagement du territoire a effectué une étude spéciale sur la manière dont les dons sur les fonds publics, qui sont sensés stimuler le développement des entreprises en milieu rural, sont répartis entre les hommes et les femmes. Cette étude portait sur les années 1997 à 2003. Le rapport de l'Institut note que les dons sur les fonds publics ont moins profité aux femmes qu'aux hommes, et que la représentation des sexes au sein des comités d'affectation, et les règles relatives à l'affectation, ont joué un rôle important à cet égard.

Il a été établi que la représentation au sein des comités d'affectation des fonds était de l'ordre de 80 % pour les hommes et 20 % pour les femmes en 2002. De même, les hommes semblaient représenter 80 % des bénéficiaires des dons sur les fonds visés par l'enquête, contre 20 % pour les femmes. Dans le rapport figuraient diverses propositions concernant les mesures considérées comme susceptibles de réaliser l'égalité entre les pourcentages de bénéficiaires des dons. À titre d'exemple, il a été proposé que les fonds publics fassent appel aux services des spécialistes du Centre de l'égalité des sexes, des conseillers en matière de main-d'œuvre et d'égalité des sexes et des féministes, qui ont fait des études et possèdent des compétences nécessaires dans le domaine de l'égalité des sexes, afin d'introduire des méthodes d'intégration dans les politiques sous-tendant les règles d'affectation et les processus de demandes.

Il a également été proposé que la méthodologie d'intégration serve de principe directeur pour la révision des règles d'affectation et que les fonds publics se fixent

pour objectif d'affecter aux femmes ou aux entreprises appartenant aux femmes et dirigées par elles 50 % des fonds destinés aux entreprises. Il a en outre été proposé de fixer des règles pour la représentation égale des deux sexes au sein des conseils chargés de déterminer les affectations de ressources sur les fonds publics.

Les femmes agricultrices ont fondé un mouvement local dénommé *Lifandi landbúnaður* (« Agriculture vivante »). En collaboration avec le Collège agricole de Hvanneyri et le ministère de l'Agriculture, elles ont mis en place un vaste réseau de contacts qui facilite la communication entre elles et leur permet de poursuivre des cours d'apprentissage à distance qui sont organisés par le collège et sont adaptés à leurs besoins, en réponse à leurs suggestions. Cette initiative s'inscrivait dans le cadre d'un programme organisé par le ministère de l'Agriculture et visant à améliorer la situation des femmes agricultrices et à les encourager à avancer des idées pour stimuler l'emploi dans les zones rurales. L'initiative visait aussi plus particulièrement à les encourager à s'engager dans la création d'entreprises privées.

Le ministère de l'Environnement met également en œuvre un programme tendant à renforcer la participation des femmes à la prise de décision, et l'influence qu'elles y exercent. Ce programme s'inscrit dans le cadre du développement durable au niveau local en Islande au titre du projet *Staðardagskrá 21* (« L'Action 21 locale »), dans lequel les autorités nationales et locales travaillent de concert. Le projet a pour objectif d'intégrer les considérations d'égalité des sexes aux activités du programme de l'Action 21 locale en Islande.

En collaboration avec l'Action 21 locale et le Centre de l'égalité des sexes, il a été décidé de publier une brochure publicitaire sur l'égalité des sexes et le développement durable, intitulée *Sterkari saman* (« L'union fait la force »). Cette brochure appelle l'attention sur la nécessité de faire en sorte que les femmes, pas moins que les hommes, jouent un rôle actif dans l'orientation de la société et contribuent à relever les nombreux défis auxquels les Islandais sont confrontés, tant dans leur pays qu'à travers le monde, si l'Islande doit réussir à placer le développement économique sur une trajectoire plus viable que cela n'a été le cas au cours des dernières décennies.

Le but visé par la publication de la brochure est de sensibiliser la population à la nécessité de faire en sorte que les deux sexes usent de leur influence en prenant des décisions concernant l'exploitation des ressources communes. La brochure a été publiée partiellement en rapport avec les élections imminentes des autorités locales, bien qu'elle ne soit pas fondamentalement limitée à une occasion donnée. La publication a été financée par le ministère de l'Environnement.

Cette partie du programme est à présent terminée, mais il a été décidé de poursuivre un nouveau projet consistant à examiner la mesure dans laquelle les femmes dirigent les projets et y participent au titre du programme de l'Action 21 locale.

Article 15

Se référer aux rapports précédents.

Article 16

Se référer aux rapports précédents.
