



**Convention internationale
sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination raciale**

Distr.
GENERALE

CERD/C/281/Add.2
28 novembre 1996

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

COMITE POUR L'ELIMINATION
DE LA DISCRIMINATION RACIALE

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION

Treizièmes rapports périodiques que les Etats parties
devaient présenter en 1995

Additif

Norvège *

[5 novembre 1996]

* Le présent document contient les douzième et treizième rapports périodiques, groupés en un seul document, qui devaient être présentés le 5 septembre 1993 et le 5 septembre 1995, respectivement. Pour les dixième et onzième rapports périodiques de la Norvège, qui ont été présentés en un seul document, et les comptes rendus analytiques des séances que le Comité a consacrées à leur examen, voir les documents CERD/C/210/Add.3 et CERD/C/SR.1032 et 1033.

Les renseignements présentés par la Norvège conformément aux directives unifiées concernant la première partie des rapports des Etats parties figurent dans le document de base HRI/CORE/Add.6.

Les annexes et les observations d'organisations non gouvernementales jointes au présent rapport par le Gouvernement norvégien peuvent être consultées dans les archives du secrétariat.

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
Introduction	1 - 3	3
PREMIERE PARTIE - GENERALITES	4 - 50	3
DEUXIEME PARTIE - RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX ARTICLES 2 A 7	51 - 200	13
Article 2	51 - 111	13
Article 3	112 - 114	22
Article 4	115 - 133	23
Article 5	134 - 177	26
Article 6	178 - 182	33
Article 7	183 - 200	34
Liste des annexes et des observations des organisations non gouvernementales		37

Introduction

1. On voudra bien se reporter aux rapports périodiques antérieurs de la Norvège, en particulier à ses dixième et onzième rapports, qui ont été groupés en un seul document (CERD/C/210/Add.3), et aux conclusions du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale sur ces rapports (CERD/C/44/Misc.13). Pour l'élaboration du présent rapport, il a été tenu dûment compte des principes directeurs concernant la forme et la teneur des rapports présentés par les Etats parties, conformément au paragraphe 1 de l'article 9 de la Convention, révisés par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale à sa 913ème séance, le 22 mars 1991 (CERD/C/70/Rev.2).

2. Le présent rapport est essentiellement consacré aux mesures et aux plans d'action adoptés pour lutter contre le racisme et la discrimination ethnique depuis l'examen des dixième et onzième rapports périodiques. Il a été tenu compte des suggestions et recommandations que le Comité a formulées dans ses conclusions sur les rapports en question. Pour aider le Comité à s'acquitter des tâches qui lui ont été confiées conformément à l'article 9 de la Convention, il est fait référence à des documents antérieurs lorsque ceux-ci contiennent des informations susceptibles de faciliter l'examen du présent rapport.

3. Avant d'établir la version définitive du présent rapport, un projet a été soumis au Groupe de travail sur les questions relatives à l'Organisation des Nations Unies du Comité consultatif des droits de l'homme du Gouvernement norvégien afin qu'il fasse part de ses observations. Le Président du Groupe de travail a invité d'une part les représentants du Comité de liaison entre les immigrés et les autorités norvégiennes et, d'autre part, les organisations non gouvernementales concernées à une réunion dont l'objet était d'examiner le projet de rapport. A la suite de cette réunion, le Comité de liaison et les organisations non gouvernementales qui y avaient participé ont communiqué par écrit leurs observations au Ministère des affaires étrangères. Certaines modifications ont été apportées au rapport en fonction de ces remarques. Toutefois, afin de ne pas retarder davantage la présentation du rapport, le Gouvernement a décidé de transmettre les observations du Comité de liaison et des organisations non gouvernementales au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale plutôt que de remanier complètement ses douzième et treizième rapports. Le Gouvernement examinera de manière plus approfondie ces observations lorsqu'il préparera son quatorzième rapport périodique. En particulier, le Gouvernement cherchera à améliorer le dialogue avec les organisations non gouvernementales et les organes consultatifs gouvernementaux au moment d'élaborer les prochains rapports qui seront présentés au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

PREMIERE PARTIE - GENERALITES

4. Les dispositions juridiques générales qui proscrivent la discrimination raciale sont exposées dans les rapports antérieurs (voir le troisième rapport périodique (CERD/C/R.78/Add.9)), ainsi que dans le document de base (HRI/CORE/1/Add.6) qui constitue la première partie des rapports présentés par la Norvège. Toutefois, il y a lieu de mentionner un certain nombre d'éléments nouveaux importants. Le 15 juillet 1994, a été inséré dans la Constitution un nouvel article 110 c) libellé comme suit :

"Il incombe aux autorités publiques de respecter les droits de l'homme et d'en assurer l'exercice.

Les dispositions complémentaires concernant l'application des traités y relatifs seront établies par la loi."

Cette disposition constitutionnelle sera suivie d'une loi portant incorporation dans la législation norvégienne de certaines conventions internationales relatives aux droits de l'homme.

Démographie

5. Naguère encore, la société norvégienne était globalement homogène, tant du point de vue ethnique que linguistique. La grande majorité de la population est d'origine norvégienne. Le principal groupe minoritaire établi en Norvège est la population autochtone sami. On compte d'autres groupes minoritaires, notamment la population de souche finnoise, les Roms et la communauté juive.

6. Deux organisations représentant les soi-disant Voyageurs (tater) ont demandé que ces derniers soient officiellement reconnus comme une minorité ethnique et elles ont récemment sollicité le financement public de leurs activités culturelles.

7. D'une manière générale, on ne dispose pas de statistiques démographiques précises sur la taille et la distribution de la population sami. Les résultats de tout recensement dépendent de la définition retenue pour déterminer qui est sami. Officiellement, depuis quelques années, cette définition se fonde sur un ensemble de critères linguistiques et subjectifs.

8. On estime que 30 000 à 40 000 Samis vivent en Norvège. Ils se concentrent principalement à Kautokeino, Karasjok, Tana, Nesseby et Porsanger qui sont des municipalités situées dans l'extrême nord de la Norvège.

9. La minorité de souche finnoise compte quelque 2 000 personnes et les populations juive et rom représentent respectivement environ 1 000 et 350 personnes.

10. Il y a une génération, on trouvait en Norvège environ 60 000 immigrants nés à l'étranger. Au 1er janvier 1995, la population immigrée était passée à 219 966 personnes, soit 5,1 % de la population totale, qui est de 4,3 millions de personnes. Jusqu'en 1986, l'immigration annuelle nette d'étrangers en Norvège était de quelque 5 000 personnes. En 1987, 1988 et 1993, le nombre d'étrangers entrant en Norvège s'est accru considérablement, essentiellement en raison du nombre élevé de demandeurs d'asile. Depuis 1990, plus de la moitié des immigrants originaires de l'Afrique, de l'Asie et de l'Amérique latine sont venus en tant que réfugiés. Les autres sont le plus souvent venus dans le cadre de la réunification familiale.

11. On entend par "population immigrée" les personnes résidant en Norvège dont les deux parents sont nés étrangers. Ainsi, les immigrants de la première génération et de la deuxième génération sont considérés comme tels si leurs deux parents sont nés étrangers. Au 1er janvier 1995, on comptait en Norvège 190 700 immigrants de la première génération et 29 300 immigrants de la deuxième génération.

12. Au 1er janvier 1995, la composition de la population immigrée était la suivante (source : Institut norvégien des statistiques) :

Europe, total :	119 346
<u>dont</u> :	18 871
Danemark	15 816
Suède	11 375
Royaume-Uni	8 274
Bosnie-Herzégovine	8 054
Turquie	7 575
Allemagne	5 619
Pologne	4 506
Finlande	Autres : 39 256
Afrique, total :	17 718
<u>dont</u> :	
Maroc	4 189
Somalie	3 997
Ethiopie	2 271
Ghana	1 323
	Autres : 5 938
Asie, total :	62 582
<u>dont</u> :	
Pakistan	18 767
Viet Nam	13 329
Iran	7 811
Sri Lanka	7 114
Inde	5 182
Philippines	4 561
	Autres : 5 818
Amérique du Nord et Amérique centrale, total :	11 357
<u>dont</u> :	
Etats-Unis	
Canada	9 165
Mexique	1 174
	216
	Autres : 802
Amérique du Sud, total :	8 121
<u>dont</u> :	
Chili	5 954
Brésil	555
Colombie	339
	Autres : 1 273
Océanie, total :	842
Population totale d'immigrés	219 966

13. Au 1er janvier 1994, il y avait en Norvège 54 400 personnes nées à l'étranger qui étaient à l'origine des réfugiés. Ce chiffre comprend les proches de réfugiés venus au titre de la réunification familiale.

14. Environ 50 % de la population immigrée en Norvège vit dans les dix plus grandes municipalités. Quarante-cinq pour cent des immigrés qui ne sont pas originaires de l'Europe ou de l'Amérique du Nord résident à Oslo, où les immigrés représentent 15 % de la population totale. Dans les autres grandes villes, cette proportion est de 9 % à Drammen, 9 % à Stavanger, 7 % à Kristiansand, 5 % à Bergen et 4,5 % à Trondheim.

15. Dorénavant, on utilisera dans le présent rapport l'expression "personne d'origine immigrée", plutôt que celle de "population immigrée" au sens du paragraphe 11 ci-dessus. Le concept de "personne d'origine immigrée" est plus large puisqu'il comprend, outre les personnes dont les parents sont nés à l'étranger, les personnes adoptées qui sont originaires de pays étrangers, les personnes nées à l'étranger dont l'un des parents est norvégien et les personnes nées en Norvège dont l'un des parents est né étranger.

16. Neuf mille huit cent personnes adoptées sont originaires de pays étrangers; 14 000 personnes sont nées à l'étranger, l'un de leur parent étant né en Norvège, et 123 000 personnes sont nées en Norvège, l'un de leurs parents étant né étranger.

Principes directeurs

17. La politique gouvernementale concernant l'élimination de la discrimination raciale a pour objectif une véritable égalité de statut entre les personnes d'origine immigrée et les Norvégiens. Dans la mesure du possible, les personnes d'origine immigrée doivent avoir les mêmes possibilités, droits et obligations que le reste de la population. Il en découle que les personnes d'origine immigrée devraient pouvoir participer à la vie de la société sans que l'on exige d'elles une assimilation culturelle.

18. Dans certains domaines, des mesures spécifiques (notamment l'apprentissage d'une langue) visant à réduire les inégalités entre les personnes d'origine immigrée et les Norvégiens sont nécessaires pour parvenir à une égalité de statut entre les uns et les autres. Les principes de coopération, de réciprocité et de tolérance entre les personnes d'origine immigrée et les Norvégiens sont essentiels. Pour traduire ces principes dans les faits, il faut, entre autres, des mesures propres à renforcer la participation dans la vie publique et à lutter contre toutes les formes et manifestations de discrimination raciale, de xénophobie et de racisme.

19. Les personnes d'origine immigrée sont sur un pied d'égalité avec les autres citoyens en ce qu'elles doivent respecter les lois qui sont en vigueur en Norvège, quelles que soient leurs convictions personnelles. Aucune violation de la législation norvégienne, y compris pour ce qui est de questions comme les droits de la femme, n'est tolérée. Cela dit, l'égalité de statut passe par le respect de la langue et de la culture de l'immigré.

20. Le racisme et la xénophobie sont des phénomènes complexes auxquels on doit faire face par diverses stratégies globales et simultanées. Définir ces

phénomènes et en comprendre les causes est essentiel tant cela a des conséquences sur l'élaboration de mesures dans ce domaine. Il a donc été important pour le Gouvernement norvégien de parvenir à comprendre ces phénomènes. Le Gouvernement estime qu'il est primordial d'entendre par racisme et discrimination non seulement les cas isolés de discrimination et de racisme directs mais aussi les processus qui conduisent à marginaliser les personnes d'origine immigrée dans la société, en particulier les politiques et pratiques, neutres en apparence, qui existent à tous les niveaux des autorités centrales et locales et dans tous les types d'entreprises privées, et qui ont le même effet.

21. Dans le cadre du Plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination ethnique (voir le paragraphe 77 du onzième rapport périodique de la Norvège), l'accent a été particulièrement mis sur les mesures suivantes :

- élaborer des instruments plus efficaces pour évaluer l'ampleur de la discrimination raciale, y compris la violence et le harcèlement à caractère racial;
- faire mieux comprendre que le harcèlement racial est un problème social;
- s'efforcer d'apporter une formation au personnel occupant des positions clefs afin d'améliorer les services publics à l'intention des minorités ethniques;
- systématiser les expériences à l'échelon local de façon à diffuser des éléments d'information essentiels dans d'autres collectivités locales;
- favoriser de bonnes relations entre les personnes d'origine immigrée et les Norvégiens, particulièrement en mobilisant les jeunes pour combattre le racisme.

22. Ce Plan d'action a contribué utilement aux efforts que le Gouvernement déploie pour combattre le racisme et la discrimination raciale. Il a conféré à ce combat la place prééminente qui lui revient, fixé la voie à suivre dans cette oeuvre importante et dégagé les mesures à prendre en priorité.

23. Le Plan a servi d'instrument pour expliciter la politique du Gouvernement dans ce domaine et a ainsi permis de la faire connaître aux autres acteurs, ainsi qu'aux personnes victimes de la discrimination raciale.

24. Le Département des affaires des immigrés et des réfugiés, qui dépend du Ministère des collectivités locales et du travail, entamera au cours du premier semestre 1996 une révision du Plan d'action afin de l'actualiser et de l'adapter en fonction de l'expérience acquise récemment et des nouvelles connaissances.

25. Pour élaborer une politique efficace de lutte contre le racisme, le Gouvernement s'est inspiré des enseignements du "Plan d'action pour faire face à des situations extrêmes de violence et de harcèlement à caractère racial

dans une collectivité locale", dit "Plan d'action Brumunddal". Ce plan, qui a été élaboré pour répondre à des situations critiques à l'échelon local, privilégie les activités menées auprès des jeunes et d'autres mesures de prévention au niveau des collectivités locales et du Gouvernement central. La principale leçon de ce plan est que le racisme ne peut être considéré comme un phénomène indépendant des autres problèmes de la société. La capacité d'une société à prendre en charge, d'une manière générale, les groupes marginalisés, dépend de sa capacité à venir à bout des actes racistes et xénophobes. Le Gouvernement estime donc qu'une politique de protection sociale efficace, englobant tous les secteurs de la société et visant à donner, autant que possible, les mêmes chances à tous, est peut-être le meilleur moyen de lutter contre le racisme et la xénophobie.

26. Le Gouvernement a décidé de préparer un livre blanc sur tous les aspects de sa politique qui sont axés sur l'intégration des immigrés et sur les aspects multiculturels de la société norvégienne. Le livre blanc sera soumis au Parlement avant la fin de 1996.

Diffusion de l'information

27. Pour ce qui est de faire connaître aux personnes d'origine immigrée la politique norvégienne de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, les principes fondamentaux de la politique norvégienne d'immigration, en général, et la politique de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination raciale, en particulier, sont décrits dans divers documents et textes qui, bien sûr, sont du domaine public.

28. Les autorités norvégiennes s'efforcent également d'attirer l'attention sur la politique suivie dans ce domaine en coopérant avec les organisations qui représentent les intérêts de personnes d'origine immigrée et en participant à des séminaires et conférences organisés par ces entités.

29. Le Comité de liaison entre les immigrés et les autorités norvégiennes, dans lequel sont représentées des personnes d'origine immigrée et les autorités norvégiennes, a notamment pour fonction de diffuser et d'analyser la politique norvégienne dans ce domaine (pour un complément d'information sur le Comité de liaison, voir les paragraphes 62 du onzième rapport périodique de la Norvège du présent rapport et 77).

30. En décembre 1994, le Ministère des collectivités locales et du travail a organisé une réunion-débat sur le racisme et la discrimination ethnique qui avait trois objectifs principaux : avoir une vue d'ensemble sur le problème, connaître les réactions des participants à la politique gouvernementale - les participants ont été priés de formuler des observations sur la réponse du Gouvernement au questionnaire de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance - et informer les participants des mesures prises par le Gouvernement pour enrayer le racisme et la discrimination raciale. Entre autres organisations, le Centre de lutte contre le racisme, l'Association norvégienne pour les requérants d'asile, l'Association contre la discrimination publique et le Comité de liaison entre les immigrants et les autorités norvégiennes étaient représentés, ainsi que le Gouvernement.

31. Pour ce qui est de sensibiliser à la politique en question les personnes qui sont chargées de la mettre en oeuvre, il convient de rappeler que la Direction de l'immigration est chargée de faire appliquer plusieurs volets de la politique norvégienne d'intégration, notamment la politique de lutte contre le racisme et la xénophobie, les activités d'information et les activités visant à infléchir les attitudes de la population à cet égard.

32. La Direction de l'immigration coopère étroitement avec diverses organisations en vue d'établir de bonnes relations entre les personnes d'origine immigrée et les Norvégiens. Afin de prendre contact avec les acteurs locaux, la Direction a élaboré ces dernières années une stratégie qui consiste à recourir à des réseaux interpersonnels, sociaux et organisationnels pour toucher les personnes dans leurs activités sociales quotidiennes et, ainsi, informer et stimuler les enseignants, les dirigeants et les membres d'organisations et les autres acteurs concernés.

33. Afin de connaître les résultats du Plan d'action pour faire face à des situations extrêmes de violence et de harcèlement à caractère racial dans une collectivité locale (voir plus haut, par. 25), les autorités, organisations et autres acteurs à l'échelle locale disposeront du rapport final et des autres rapports présentant les recherches qui ont été menées dans le cadre de ce plan (pour un complément d'information, voir plus loin, par. 37 à 41).

Organisation

34. Au niveau gouvernemental, plusieurs ministères traitent des questions relatives à la discrimination raciale, à la xénophobie, à l'intolérance, à la violence raciale et au harcèlement à caractère racial. Les ministères qui s'occupent le plus fréquemment de ces questions sont, entre autres, le Ministère des collectivités locales et du travail, le Ministère de la justice, le Ministère de l'enfance et des questions familiales, le Ministère de l'éducation de la recherche et des questions religieuses et le Ministère des affaires culturelles.

35. Le Ministère des collectivités locales et du travail a la responsabilité globale de la conception et de l'élaboration de la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Le Ministère met en oeuvre ses propres mesures et coordonne les mesures qui sont adoptées par les autres ministères. Il incombe à la Direction de l'immigration de mettre en pratique toute mesure de coordination que le Ministère des collectivités locales et du travail décide de prendre. Cette direction coordonne également les mesures qui sont du ressort d'autres secteurs à un niveau plus bas (marché du travail, éducation, santé, logement, etc.).

Evaluation

36. Il n'a pas été effectué d'évaluation générale de l'effet global qu'ont eu les mesures de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Toutefois, certaines des mesures contenues dans le Plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination ethnique ont été évaluées. Un programme d'enseignement, appelé "Norvège : une société multiculturelle" (pour un complément d'information, voir plus loin, par. 74), a été élaboré pour améliorer la formation du personnel occupant des positions clefs dans

les services publics. La Direction de l'immigration a fait le point sur ce programme, qui a été jugé utile par la plupart de ses destinataires, dont plusieurs ont également formulé des suggestions intéressantes en vue de l'améliorer.

37. Le Plan d'action pour faire face à des situations difficiles de violence et de harcèlement à caractère racial dans une collectivité locale ("le Plan d'action Brumunddal") (voir plus haut, par. 25), a permis à l'Institut norvégien de recherches urbaines et régionales de systématiser et d'analyser ce type d'action à l'échelon local. Le rapport final sur ce plan, publié en septembre 1995, a été transmis aux autorités centrales et régionales de police et à toutes les municipalités et collectivités locales norvégiennes.

38. On mentionnera ci-après certaines des conclusions du rapport :

- il est important de ne pas minimiser les situations de violence et de harcèlement à caractère racial;
- il est important d'instaurer une coopération entre les autorités municipales et les réfugiés;
- une étude et une analyse de ces problèmes s'imposent;
- les responsables politiques et administratifs locaux devraient se prononcer clairement contre les actes et les attitudes racistes;
- par leur autorité et leur exemple, les dirigeants politiques, à l'échelle nationale et locale, ont une grande influence sur l'opinion publique;
- il faut mobiliser la population locale pour combattre le racisme;
- la police a un rôle important à jouer et doit prendre au sérieux tous les actes de violence et de harcèlement racistes;
- l'administration locale doit coopérer avec la police.

39. Le Plan d'action Burmunddal a conduit à plusieurs résultats positifs. On enregistre une diminution sensible du nombre des personnes qui sont harcelées au motif de leur origine étrangère ou de leur opposition au racisme. Avec le temps, l'administration locale a pris conscience qu'il fallait considérer le cas des jeunes qui ont été les auteurs de ces harcèlements comme un problème structurel et non comme un problème ou des faits isolés. Cette nouvelle perspective modifie la manière dont l'administration locale organisera ses prochains programmes destinés aux jeunes. Plus précisément, il faut demander avant tout comment prévenir la marginalisation des jeunes dans les collectivités locales.

40. Environ 200 personnes ont assisté à la conférence nationale qui s'est tenue à l'automne 1995 pour faire le point sur les résultats du Plan d'action Burmunddal. La conférence a conclu principalement que les mesures qui ont été appliquées dans le cadre de ce plan ont contribué à améliorer la situation

dans la collectivité en question et que d'autres collectivités locales peuvent tirer la leçon des erreurs qui ont été commises et des mesures qui ont eu un effet positif.

41. On estime que les enseignements qui ont été tirés d'une situation comme celle de Brumunddal peuvent être définis, regroupés et diffusés à l'échelle nationale, ce qui permettra d'éviter ou de mieux surmonter, sans violence, des situations analogues. Une équipe consultative en vue de la lutte contre la violence et le harcèlement à caractère racial a donc été créée afin d'assurer le suivi de la conférence nationale. Lorsqu'une situation difficile apparaît dans une collectivité, l'équipe peut être contactée directement par la municipalité et apporter ses conseils. Elle peut remplir les mêmes fonctions auprès des collectivités locales qui s'efforcent de prévenir la violence et le harcèlement à caractère racial.

Discrimination raciale et attitudes racistes

42. Il n'existe pas de statistiques officielles complètes sur les cas de discrimination raciale en Norvège. Il est donc impossible de rendre compte avec précision de l'évolution récente de ces problèmes. Le Ministère des collectivités locales et du travail a fait effectuer des recherches afin de mieux connaître cette question. Toutefois, étant donné que la collecte de données sur la discrimination raciale pose plusieurs problèmes méthodologiques, le Ministère a pris l'initiative d'organiser un séminaire pour renforcer les compétences des chercheurs dans ce domaine. Le séminaire s'est tenu à Bergen en janvier 1996 et a réuni une vingtaine de chercheurs. Le Ministère envisage également d'élaborer des indicateurs sur la discrimination raciale de façon à disposer d'une base statistique pour évaluer les mesures qui ont été mises en oeuvre et à mieux comprendre l'évolution de ces problèmes.

43. Depuis une date récente, les questions relatives à l'immigration et à la politique d'intégration norvégienne occupent une place importante dans le débat public. Cela est dû en partie au fait que l'on est plus ouvert à ces questions qu'il y a deux ans seulement. Cette tendance a dans une certaine mesure légitimé la formulation de critiques à l'égard de la politique d'immigration. Cela a eu l'avantage de conduire à une discussion plus franche sur la politique norvégienne dans ce domaine. L'aspect négatif, bien sûr, est qu'en s'intensifiant les déclarations extrémistes risquent de nuire aux rapports entre les personnes d'origine immigrée et les Norvégiens, et les personnes d'origine immigrée pourraient se tenir de plus en plus à l'écart de la société norvégienne.

44. En 1995, a été publiée une étude sur les attitudes de l'électorat avant les élections générales norvégiennes de 1993. Il en est ressorti que plus du quart de l'électorat était hostile à l'immigration et qu'en majorité il estimait que les immigrants représentent une menace pour la culture norvégienne.

45. Depuis 1993, l'Institut norvégien des statistiques effectue une étude annuelle sur l'attitude de la population à l'égard des immigrés et de la politique d'immigration. L'étude de 1994 montre que ces attitudes n'ont pas fondamentalement changé par rapport aux années précédentes. La seule exception

est qu'en 1994 la population norvégienne était plus favorable à l'accueil de réfugiés qu'en 1993; 49 % des personnes interrogées en 1993 estimaient que la Norvège devrait accueillir au moins autant de réfugiés qu'auparavant. En 1994, cette proportion est passée à 54 %.

46. On compte en Norvège un certain nombre de petites organisations anti-immigrés, dont certaines sont liées à des organisations néo-nazies de Suède et d'Allemagne. Ces organisations publient de temps à autre leurs propres journaux et une station de radio anti-immigrés (Radio Nite Rocket) émet à Oslo. En juillet 1995, un rassemblement de néo-nazis et d'autres groupes d'extrême droite a eu lieu à Hokksund, petite ville située à 60 km d'Oslo.

47. A plusieurs reprises pendant les années 80 et 90, des manifestations ont dégénéré en rixes entre "anti-immigrés" et antiracistes.

48. En Norvège, les formes spontanées de discrimination raciale se traduisent essentiellement par le refus de fournir des biens et des services (l'admission dans certains restaurants, pubs, etc.), par des menaces contre les personnes d'origine immigrée et les personnes qui se sont activement opposées au racisme (appels téléphoniques, lettres, etc.), par la propagande (prospectus, lettres adressées aux directeurs de journaux, etc.), par des graffiti ("La Norvège aux Norvégiens", etc.) et par le racisme de tous les jours, c'est-à-dire des comportements hostiles qui se manifestent dans la vie quotidienne, notamment dans la rue, sur le lieu de travail et à l'école. Des organisations antiracistes ont observé que, le plus souvent, les actes spontanés de discrimination raciale ont lieu sur les marchés du travail et du logement et se caractérisent par le refus de fournir des biens et des services, notamment par l'exclusion de certains restaurants et établissements commerciaux.

49. Des immigrés, en particulier des personnes originaires de l'Afrique, de l'Asie et de l'Amérique latine, ont dénoncé le comportement discriminatoire de certains représentants des pouvoirs publics. Ils se plaignent d'être contrôlés plus souvent et plus minutieusement que les autres personnes aux postes de contrôle de l'immigration et de douane dans les aéroports norvégiens et à d'autres frontières. Ils se plaignent également que la police les interpelle sur la voie publique et contrôle leurs papiers d'identité plus souvent que la normale. Bien que ces griefs ne soient guère ou pas étayés par des éléments de preuve, les autorités norvégiennes les prennent très au sérieux. La Direction de l'immigration a donc pris des mesures qui visent tout particulièrement les officiers de police et de douane de façon à ce que ces agents de l'Etat soient davantage en mesure de comprendre les personnes d'autres cultures et de communiquer avec elles. Le Ministère de la justice examine actuellement la manière dont la police contrôle les résidents étrangers. Cette enquête devrait permettre de renouveler et d'améliorer les pratiques courantes.

50. Plusieurs organisations représentant des Africains qui résident en Norvège ont récemment fait état de comportements et d'attitudes discriminatoires de la part des autorités sanitaires. Ces organisations se plaignent du fait que le Conseil national de la santé présente les Africains comme étant en Norvège le principal facteur de risque de propagation hétérosexuelle du VIH. Le Ministère de la Santé et des affaires sociales prend

ces plaintes très au sérieux et est en train d'examiner un plan destiné à améliorer la coopération avec des organisations non gouvernementales africaines afin de prévenir l'extension du VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles. Les autorités estiment qu'il est essentiel de fonder à l'avenir les activités de prévention contre le VIH et le SIDA parmi les Africains et d'autres groupes ethniques sur le savoir, l'expérience et les connaissances de ces groupes. Par conséquent, ces groupes devraient prendre directement part aux activités de promotion et de prévention dans le domaine de la santé et, dans la mesure du possible, à des projets concrets.

DEUXIEME PARTIE - RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX ARTICLES 2 A 7

Article 2, paragraphe 1

Mesures prises pour garantir que les pouvoirs publics et les institutions publiques ne commettent pas d'actes de discrimination raciale

51. Le Ministère de la fonction publique est responsable de la formation et du perfectionnement des fonctionnaires gouvernementaux au niveau central. Les activités de formation sont organisées par la Direction des affaires publiques, qui est une agence dépendant du Ministère.

52. La Direction des affaires publiques organise, depuis plusieurs années, des cours portant sur différents thèmes comme "Le norvégien pour les étrangers" et "La sensibilité interculturelle", dans le but d'améliorer les compétences linguistiques des étrangers employés dans le secteur public et de faire mieux comprendre les différences culturelles pour faciliter les contacts avec les personnes d'origine étrangère.

53. En 1995, la Direction a organisé un séminaire intitulé "Le recrutement d'immigrants - une responsabilité au plus haut niveau". Ce séminaire, qui s'adressait au personnel de direction et aux directeurs des ressources humaines, avait pour but d'amener les organismes gouvernementaux à mieux utiliser les ressources que constituent les immigrants. Ce séminaire aura de nouveau lieu cette année.

54. La Direction réfléchit actuellement à la façon d'intégrer les questions relatives aux ressources humaines étrangères à d'autres activités de formation, notamment à celles qui s'adressent au personnel de direction et aux directeurs des ressources humaines.

55. Le programme d'études de l'Ecole nationale de police en Norvège comprend des exposés portant notamment sur les groupes minoritaires, l'entente culturelle et les lois relatives à l'immigration. En outre, l'Ecole de police propose un cours spécial sur différents groupes ethniques et sur la compréhension des cultures étrangères à l'intention des agents de police et des nouvelles recrues.

56. Si un agent de police viole les dispositions relatives à la discrimination raciale ou adopte un comportement discriminatoire, la Commission d'enquête sur les plaintes peut être saisie de l'affaire. Les infractions moins graves peuvent être signalées au quartier général de

la police ou au Ministère de la justice. L'un des principaux sujets discutés lors de la Conférence nordique des chefs de la police, qui s'est tenue en août 1995, était les relations entre la police et les groupes ethniques minoritaires, ce qui traduit bien le haut degré de priorité accordé par la police norvégienne à cette question.

57. La Direction des douanes a engagé un processus de nature à améliorer la compréhension qu'ont les douaniers des autres cultures. Le thème de l'entente interculturelle est désormais intégré aux cours et aux exposés donnés à l'Ecole nationale des douanes. Afin de garantir un contrôle douanier correct et éthiquement responsable, la Direction des douanes a également mis au point un programme éducatif à l'intention des fonctionnaires qui participent à la lutte contre le trafic de drogue.

58. La formation des gardiens de prison comprend des exposés sur l'environnement carcéral multiracial. Les exposés portent sur les sujets suivants : la population carcérale multiculturelle à l'intérieur et à l'extérieur de la prison; culture et entente; communication et difficultés linguistiques; les musulmans dans les prisons norvégiennes; dilemmes éthiques.

59. Les détenus souhaitant déposer une plainte pour discrimination raciale peuvent l'adresser au Directeur de la prison et à la Commission pénitentiaire.

60. Les efforts déployés par les forces armées pour prévenir la discrimination raciale se traduisent essentiellement par des programmes d'éducation et d'information. Les programmes d'information sont mis en oeuvre avant que les soldats ne se présentent pour l'incorporation et les examens médicaux et durent tout le temps du service militaire.

61. Les forces armées travaillent à la réalisation d'une cassette vidéo consacrée à un certain nombre de groupes ethniques minoritaires, et notamment à leurs cultures et leurs religions. Ce film sera utilisé à des fins d'éducation et d'information.

62. Un programme éducatif spécial consacré à ces questions a été élaboré à l'intention des écoles militaires et des écoles de sous-officiers.

63. Pour les conscrits, ces questions sont traitées dans le cadre des conférences d'éthique données par l'aumônier durant toute la période du service militaire. Outre ces programmes éducatifs importants, les forces armées ont eu recours au système établi du porte-parole pour prévenir la discrimination.

64. Si des actes de discrimination raciale se produisent dans une unité, l'officier responsable a le devoir de prendre les mesures nécessaires pour qu'ils cessent. A ce jour, aucun cas de discrimination raciale n'a été signalé aux autorités centrales. Cependant, l'éventualité que des actes de discrimination d'inspiration raciale se produisent ici ou là ne peut être exclue.

65. Les principes de la lutte contre la discrimination ont été incorporés dans la législation et dans les objectifs fondamentaux du système scolaire. Ces principes prennent une place toute particulière dans le "Programme de base

des enseignements primaire, secondaire et pour adultes en Norvège (1993)", qui définit les objectifs et les principes du système éducatif et rappelle la mission de l'enseignement qui est de contrecarrer les préjugés et la discrimination et de favoriser le respect mutuel et la tolérance entre les groupes ayant des modes de vie différents.

66. Le "Programme de base" établit le principe fondamental suivant pour le système éducatif : "Le système scolaire réunit de nombreux élèves issus de groupes qui, dans notre pays, appartiennent à des cultures et parlent des langues minoritaires. L'enseignement doit donc transmettre des connaissances relatives à d'autres cultures et tirer parti du potentiel d'enrichissement que représentent les groupes minoritaires et les Norvégiens porteurs d'un héritage culturel différent. Les connaissances que nous avons d'autres peuples nous fournissent l'occasion de mettre à l'épreuve nos propres valeurs et celles des autres".

67. Pour améliorer les connaissances sur une société norvégienne multiculturelle parmi les enseignants et les autres catégories de personnel, le Ministère de l'éducation, de la recherche et des affaires religieuses a établi des directives (plans-cadres) relatives à la formation continue des enseignants et des conseillers dans le domaine de l'enseignement multiculturel.

68. Le Ministère de l'éducation n'a pas adopté de mesures particulières de lutte contre le racisme parmi le personnel enseignant des universités, des collèges universitaires et des autres établissements universitaires.

69. Une des caractéristiques soulignées dans les programmes de formation des enseignants des établissements préscolaires, qui sont établis par le Ministère de l'éducation, de la recherche et des affaires religieuses, est la responsabilité particulière qui incombe aux établissements de garde d'enfants envers les enfants issus d'un milieu culturel différent. Le Ministère de l'enfance et de la famille a présenté, à l'automne 1995, un programme pour les établissements de garde d'enfants qui met l'accent sur l'égalité de statut entre les enfants issus de différentes cultures et souligne les aspects positifs de la démarche interculturelle dans les établissements de garde d'enfants. Les établissements de garde d'enfants dépendent des autorités locales, qui sont chargées de garantir qu'ils sont gérés conformément à la loi sur les jardins d'enfants et au programme national. Le Ministère n'a reçu aucune plainte pour discrimination dans les établissements de garde d'enfants.

70. Dans le cadre des réformes menées dans l'enseignement secondaire en Norvège (voir plus loin, par. 172), le programme des études sanitaires et sociales a été révisé et les élèves sont désormais formés à la fourniture de services à des personnes issues de différentes origines ethniques. Des projets de même nature sont envisagés pour les collèges universitaires, qui s'accompagneraient d'une révision des programmes.

71. La participation des usagers est une caractéristique importante de tous les services sanitaires et sociaux en Norvège. Les différents besoins des usagers étant pris en considération, les services seront fournis dans le respect de l'identité et de l'origine culturelle des intéressés.

72. Les responsables de l'éducation sont préoccupés par les problèmes de discrimination et s'efforcent de préparer le personnel de santé et les travailleurs sociaux à exercer leurs fonctions dans une société multiculturelle.

73. La prévention de la discrimination raciale fait partie intégrante des activités ordinaires des autorités locales, auxquelles il incombe, dans tous les secteurs, de veiller à la bonne implantation des réfugiés dans les communautés locales et, notamment, à la prévention du racisme et de la discrimination raciale. Dans cet esprit, les municipalités portent à la connaissance de leurs employés la politique mise en oeuvre par le Gouvernement norvégien pour éliminer la discrimination raciale. Certaines d'entre elles ont élaboré des plans d'action pour combattre le racisme et la discrimination raciale.

74. Dans le cadre du Plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination raciale, un programme d'enseignement intitulé "Norvège : une société multiculturelle", a été lancé en 1992. Le Ministère des collectivités locales et du travail a collaboré avec la Direction de l'immigration à la conception de ce programme. A l'heure actuelle, le programme est offert à tous les établissements d'enseignement et utilisé dans les établissements de formation de la police, des journalistes, des enseignants, des douaniers, du personnel médical et des travailleurs sociaux. A court terme, l'objectif est d'élaborer et de mettre au point des programmes d'éducation permanente pour les personnes qui font aujourd'hui partie de la population active. A long terme, le but est d'intégrer des sujets qui intéressent le développement de la Norvège en tant que société multiculturelle dans l'enseignement supérieur en général. Le programme est articulé autour des sujets suivants : communication transculturelle, discrimination et racisme, migrations internationales et politique norvégienne de l'immigration. A ce jour, le programme a été bien perçu par les établissements précités et une nouvelle version, révisée, en a été publiée.

75. Les services chargés du marché du travail ont utilisé le programme éducatif déjà mentionné, "La Norvège : une société multiculturelle", pour la formation de ses employés.

76. La Direction de l'immigration a organisé plusieurs séminaires sur l'entente et la communication interculturelles à l'intention des institutions et des pouvoirs publics, notamment de la Direction des douanes, des douaniers et des écoles de formation des fonctionnaires de la police et des douanes.

Dialogue avec les intéressés

77. Le Comité de liaison entre les immigrés et les autorités norvégiennes (KIM), créé en 1984, est un organe consultatif et un lieu de dialogue entre les représentants des immigrés, y compris des réfugiés, les ministères et les partis politiques. (Contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 62 du onzième rapport périodique de la Norvège, ce comité a été créé en 1984 et non pas en 1977.) Un large éventail de sujets liés à l'immigration et à la situation des immigrés implantés en Norvège sont débattus ou traités d'une manière ou d'une autre au sein du Comité de liaison, à l'initiative des immigrés ou des différents organes gouvernementaux. Depuis 1993 figurent

essentiellement à l'ordre du jour du Comité de liaison les grandes questions suivantes : égalité des chances et discrimination sur le marché du travail et en matière de recrutement dans la fonction publique, accès aux restaurants, aux clubs, etc., accès aux services téléphonique et bancaires, liberté de choisir son lieu de résidence, possibilité d'être choisi comme juré; enseignement dans une société multiculturelle; prévention de la délinquance commise par les immigrés ou dirigée contre eux, questions de principe liées à la mise en oeuvre du contrôle de l'immigration et de la politique concernant les réfugiés, en particulier pour ce qui est du statut des femmes; activités liées à la jeunesse, notamment une conférence à l'intention des jeunes d'origine immigrée, et participation à la campagne "La jeunesse contre le racisme 95"; diverses questions soumises à la réflexion du Comité de liaison par différents organismes gouvernementaux cherchant à connaître le point de vue dominant des immigrés en Norvège; mobilisation à la base des immigrés et des réfugiés en Norvège par le biais de conférences régionales et nationales.

78. Le Comité de liaison fonctionne comme organe consultatif pour le Gouvernement et permet un dialogue direct grâce, notamment, à la participation active de représentants d'immigrés et d'un certain nombre d'autres membres.

79. Il n'a pas été procédé récemment à une évaluation systématique du Comité de liaison ni à une estimation de l'incidence des opinions qu'il exprime sur les politiques suivies. Ces opinions font partie des nombreuses considérations qui entrent en ligne de compte lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique gouvernementale. Il arrive que le Comité détermine les questions prioritaires dans le débat public, qui à leur tour peuvent influencer sur les politiques adoptées. Ce fut le cas, dans une certaine mesure, lorsqu'il a concentré son attention sur des points précis, par exemple la discrimination envers les immigrés pour l'accès à des services particuliers, ou le besoin de réfléchir sérieusement à la délinquance commise par les immigrés ou dirigée contre eux. Les opinions des membres du Gouvernement et des représentants de partis politiques sont probablement indirectement influencées par les contacts personnels et les discussions qui ont lieu au sein du Comité. Les questions examinées prennent de ce fait une nouvelle dimension.

80. Le Comité de liaison actuel, qui a été nommé en février 1996, se compose de 34 membres, dont 16 représentent des organisations d'immigrés dans différentes régions du pays.

81. Le Ministère des collectivités locales et du travail organise des réunions avec le Centre de lutte contre le racisme pour discuter de questions spécifiques et maintenir un dialogue entre les autorités et cette organisation. Les ministères compétents sont également en contact avec l'Organisation norvégienne pour les requérants d'asile (NOAS). Cependant, c'est au Ministère de la justice qu'incombe la responsabilité globale de l'application de la loi d'immigration et des procédures de traitement des demandes d'asile, qui constituent les principaux sujets de discussion entre l'Organisation norvégienne pour les requérants d'asile et les autorités.

82. Le Ministère des collectivités locales et du travail accorde un soutien financier aux organisations multiculturelles oeuvrant à l'intégration des immigrants, et la Direction de l'immigration et le Ministère entretiennent un dialogue continu avec ces organisations.

83. Au début des années 90, le Ministère des collectivités locales et du travail a engagé avec les congrégations musulmanes en Norvège un dialogue qui a débouché sur un projet concernant toutes les religions représentées dans le pays. Le rapport du projet, intitulé "Une plate-forme éthique commune dans une Norvège multiculturelle", suggère des moyens permettant de favoriser l'entente et de lutter contre la discrimination.

Loi d'immigration

84. En ce qui concerne la situation des ressortissants étrangers, on voudra bien se reporter au onzième rapport périodique de la Norvège (par. 23 à 40).

85. Depuis la présentation de ce rapport, l'article 3 de la loi d'immigration (relative à l'entrée et à la présence de ressortissants étrangers sur le territoire de la Norvège), portant sur la situation juridique des ressortissants étrangers, a été légèrement modifié. Le texte de cet article est désormais le suivant :

"Sauf dispositions contraires de la législation en vigueur, les ressortissants étrangers ont pendant leur séjour légal dans le Royaume les mêmes droits et les mêmes obligations que les citoyens norvégiens."

86. Ainsi, les ressortissants étrangers résidant en Norvège et les Norvégiens sont, en principe, égaux en droits. L'article 3 ne régleme pas la situation juridique des ressortissants étrangers séjournant illégalement dans le pays, qui devra être définie par une législation plus spécifique et peut varier d'un domaine à l'autre.

87. En vertu du paragraphe 5 de l'article 37 de la loi d'immigration, un ressortissant étranger peut être arrêté et placé en détention provisoire s'il y a des raisons de penser qu'il a donné une fausse identité (voir par. 27 à 35 du onzième rapport périodique). Le Ministère de la justice passe régulièrement en revue l'application du paragraphe 5 de l'article 37. On enregistre toujours un afflux continu de demandeurs d'asile sans identité établie mais la police ne demande la détention provisoire que pour un très petit nombre de personnes. La période totale de détention ne doit pas excéder 12 semaines, sauf motifs particuliers. En outre, il ne sera pas fait recours à la détention si celle-ci constitue une réaction d'une sévérité excessive à l'encontre du ressortissant étranger.

88. Durant la période allant du 1er octobre 1993 au 31 mars 1996, 144 ressortissants étrangers ont été placés en détention provisoire, 34 d'entre eux pendant plus de 12 semaines. La durée moyenne de détention était de 12 semaines. Le nombre des détentions a baissé ces dernières années. Au 30 juin 1996, cinq personnes étaient détenues et deux seulement l'avaient été depuis plus de deux semaines.

Article 2, paragraphe 2

Le peuple sami

89. En ce qui concerne le peuple sami, il convient de se reporter aux précédents rapports périodiques soumis par le Gouvernement norvégien, en particulier au onzième rapport périodique (par. 6 à 22). Les informations suivantes peuvent être ajoutées.

90. Les Samis jouissent des mêmes droits et des mêmes possibilités que les citoyens norvégiens. Cependant, la politique d'assimilation menée depuis des décennies a rendu nécessaires un certain nombre de mesures positives. C'est ainsi que la Norvège s'est dotée d'instruments juridiques spéciaux et a adopté des mesures économiques spécifiques pour permettre au peuple sami de sauvegarder et de développer sa culture, sa langue et ses traditions.

91. Les principaux textes norvégiens qui définissent les obligations juridiques de l'Etat envers les Samis sont l'article 110 a) de la Constitution, adopté en 1988, et la loi du 12 juin 1987 relative au Parlement sami et à d'autres questions juridiques intéressant les Samis.

92. L'objectif principal de l'article 110 a) de la Constitution et de la loi sur les Samis est de permettre au peuple sami en Norvège de sauvegarder sa langue, sa culture et ses traditions et le Gouvernement a pour responsabilité principale de leur fournir les moyens nécessaires à cette fin. La Norvège a également ratifié, le 10 novembre 1993, la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires en ce qui concerne le sami.

93. La loi sur les Samis définit les attributions et les pouvoirs du Parlement sami, les procédures électorales, etc. Elle comprend également des dispositions concernant la création d'une région administrative de langue sami à l'intérieur de laquelle s'appliquent certains droits et certaines obligations concernant l'utilisation du sami dans la vie publique.

94. Depuis 1993, le Parlement sami gère l'ensemble des fonds publics spécialement affectés aux activités culturelles samis spécifiques. Un certain nombre de fonctions et de pouvoirs sont encore en train d'être transférés de l'Etat au Parlement sami.

95. Outre les lois et les règlements, le Gouvernement norvégien a eu recours à des instruments économiques pour renforcer la culture et la société samis. Un montant d'environ 350 millions de couronnes norvégiennes est consacré chaque année à soutenir directement, entre autres, diverses activités et institutions samis.

96. Un des principes fondamentaux de la politique suivie est de permettre aux Samis de définir leurs propres priorités en matière de développement de la culture et de la société samis. Le Gouvernement estime que le Parlement sami, composé de représentants de l'ensemble de la population sami dans le pays, devrait jouer un rôle prépondérant dans les affaires politiques samis. La coopération entre le Parlement sami et le Gouvernement sur les questions présentant un intérêt particulier pour les Samis est essentielle et fait partie des priorités. Ainsi, le Parlement sami peut influencer à la fois sur les

orientations et sur la mise en oeuvre de la politique gouvernementale concernant les Samis.

97. La politique d'assimilation menée dans le passé a été source de discrimination et d'attitudes stéréotypées envers les Samis, en particulier dans les régions où ils constituent une petite minorité. De ce fait, il arrive que dans certaines parties du pays, les Samis fassent l'objet de harcèlement ethnique ou racial.

98. Le statut juridique du peuple sami et la création du Parlement sami ont eu, néanmoins, un effet positif sur l'attitude du grand public envers les Samis et la compréhension générale de leur situation s'est améliorée.

99. Le réveil identitaire du peuple sami et son utilisation de sa propre langue sont d'autres éléments positifs, qui ont aussi été observés dans les régions, en particulier côtières, où la culture et la langue samis ont été menacées dans le passé.

100. Conformément aux articles premier à 3 de la loi sur les Samis, le Gouvernement présente chaque année au Storting (Parlement), sous forme d'additif à un livre blanc, le rapport annuel des activités du Parlement sami, assorti de commentaires.

101. Le Gouvernement a décidé qu'un livre blanc sur les principes généraux sur lesquels repose la politique des autorités norvégiennes envers le peuple sami devrait être présenté une fois au cours de chaque exercice parlementaire. Le premier livre blanc, soumis en 1993, incluait une étude approfondie des problèmes juridiques rencontrés et des mesures spéciales adoptées pour renforcer la culture sami. Il mettait également l'accent sur les objectifs de la politique gouvernementale envers les Samis pour les années à venir, ainsi que sur les mesures à mettre en oeuvre.

La minorité d'origine finlandaise

102. La minorité d'origine finlandaise vivant en Norvège, les Kvens, sont une petite minorité (environ 2 000 personnes), installée dans le nord du pays. Leur présence est le résultat de flux d'immigration venus de Finlande au cours des siècles, mais principalement depuis la première moitié du XVIIIe siècle. Aujourd'hui, très peu de Kvens parlent finnois mais on enregistre un intérêt croissant pour l'apprentissage du finnois dans les régions à population kven. Le finnois y est enseigné dans les écoles primaires, si les parents en font demande. On a récemment observé un mouvement de réveil culturel chez les Kvens, qui ont créé leur propre organisation. Un bulletin, financé par le gouvernement dans le cadre d'un projet triennal, est également publié.

Le peuple rom

103. Une évaluation des mesures spéciales et des actions positives financées sur les fonds publics a montré que ce système avait pour effet de frapper cette communauté d'ostracisme en raison du petit nombre de Roms (350 personnes environ) vivant en Norvège. Conformément aux souhaits des Roms eux-mêmes, il a été mis un terme à ces mesures ainsi qu'aux activités du groupe consultatif en janvier 1991.

104. Aucun registre n'est tenu en Norvège sur la base de critères ethniques, c'est pourquoi il n'existe aucune statistique concernant les conditions de vie des Roms en Norvège.

Les femmes immigrées

105. Les Norvégiennes et les immigrées ont créé des groupes et des centres qui informent et conseillent les femmes immigrées en Norvège sur leurs droits et leurs devoirs dans la société norvégienne. Parmi les groupes qui reçoivent un soutien financier de l'Etat, il faut citer le Groupe d'auto-assistance pour les immigrés et les réfugiés et le Centre de documentation et d'information pour les femmes immigrées et réfugiées (MIRA). Ces groupes fournissent aux femmes des informations et des conseils sur un certain nombre de questions, notamment les permis de travail et de séjour, l'éducation, les problèmes conjugaux, les problèmes que rencontrent les jeunes immigrées, etc. Ils travaillent en collaboration étroite avec les autorités locales et centrales et avec d'autres organisations non gouvernementales afin d'aider les femmes qui les contactent à résoudre leurs problèmes.

Les enfants

106. Dans le domaine de l'enfance, un plan d'action relatif à la réception des demandeurs d'asile mineurs non accompagnés a été élaboré pour pourvoir aux besoins spécifiques des réfugiés et demandeurs d'asile non accompagnés et mineurs, qui constituent un groupe vulnérable.

107. En janvier 1996, le Ministère de l'enfance et de la famille a présenté, avec d'autres ministères concernés, un plan d'action de nature à garantir l'égalité, l'intégration et la pleine participation des enfants et des jeunes originaires de familles réfugiées ou immigrées. Ce plan se traduit par un certain nombre de mesures dans le domaine des loisirs et des activités culturelles, de l'éducation, de la protection et de la santé des enfants. Le renforcement de l'enseignement et des connaissances en langue norvégienne parmi les enfants et les jeunes d'origine immigrée est un des grands objectifs de ce plan, au même titre que l'amélioration du niveau de compétence des services de protection de l'enfance et la fourniture d'informations et de conseils aux parents d'origine immigrée sur les questions médicales et d'autres questions relatives à l'éducation de leurs enfants. Ce plan vise également à intensifier l'intégration et la participation des enfants et des jeunes d'origine immigrée aux activités de loisirs. Toutes ces questions constituent d'ores et déjà un volet important de la politique gouvernementale en direction de ces groupes.

108. Le Ministère de l'enfance et de la famille dispose d'un poste budgétaire séparé pour les projets et les activités destinés aux enfants et aux jeunes des grandes villes. Au moment de la répartition des crédits, la priorité est donnée aux projets et aux activités organisés à l'intention des jeunes immigrés d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. Afin de garantir l'égalité des chances dans l'enseignement et sur le marché du travail, le Ministère attache une importance particulière à l'amélioration des conditions de vie des immigrés durant leur temps libre, à la prévention de la discrimination, raciale ou autre, à la promotion de l'intégration dans la société norvégienne et à l'amélioration de la situation des jeunes immigrants.

109. On peut citer, à titre d'exemple des mesures prises dans les grandes villes, l'assistance et la formation aux devoirs scolaires à la maison, les activités d'été, la coopération avec les organisations d'immigrés et les activités de loisirs visant à promouvoir l'intégration. Le Ministère soutient également des projets de nature à améliorer le niveau de compétence du personnel travaillant avec des enfants et des jeunes issus de minorités.

Emissions radiodiffusées et télévisées en sami et en langues étrangères

110. En 1995, la Société de radiodiffusion et de télévision norvégienne (NRK) a diffusé 1 500 heures d'émissions radiophoniques en sami, dont 1 359 étaient consacrées à des programmes régionaux. Durant la même période, la NRK a diffusé 27 heures d'émissions télévisées en sami.

111. A partir du 1er janvier 1997, la NRK commencera à diffuser une émission de télévision hebdomadaire en norvégien à l'intention des immigrés, dont certaines parties seront en langues étrangères. En 1995, elle a diffusé 206 heures d'émissions radiophoniques en langues étrangères (ourdu, vietnamien, turc), qui seront quelque peu réduites une fois lancée l'émission de télévision hebdomadaire pour les immigrés.

Article 3

112. La loi No 15 du 20 mars 1987 concernant le boycottage économique de l'Afrique du Sud et la loi No 33 du 20 juin 1986 concernant l'interdiction de la vente, des négociations en vue de la vente, etc., de pétrole norvégien à l'Afrique du Sud ont été abrogées par la loi No 2 du 25 février 1994, qui levait les restrictions norvégiennes sur le commerce avec l'Afrique du Sud.

113. L'Afrique du Sud a tenu ses premières élections démocratiques en avril 1994 et établi un gouvernement d'unité nationale. La Norvège a décidé d'assister la nouvelle Afrique du Sud, durant la période de transition de cinq ans, sur la voie de la consolidation de la démocratie, de la création d'institutions démocratiques et de l'avènement des droits de l'homme et de l'état de droit. La contribution norvégienne se montera environ à 120 millions de couronnes norvégiennes par an, sous réserve d'approbation par le Parlement.

114. A la suite des élections démocratiques et de l'adhésion de l'Afrique du Sud à la SADCC (Communauté pour la coordination du développement de l'Afrique australe) en 1994, cette dernière a changé de caractère. La coopération politique et diplomatique entre les membres, pour qui l'Afrique du Sud constitue désormais un partenaire à part entière, prendra à l'avenir plus d'importance au sein de la SADCC, en plus de la collaboration économique. La Norvège poursuivra son soutien aux activités de la SADCC et les pays de la SADCC continueront à être les principaux bénéficiaires de l'aide au développement fournie par la Norvège. L'initiative nordique en faveur de la SADCC est actuellement en cours d'examen.

Article 4

Alinéa a)

115. Il faut noter que l'article 292 du Code pénal, relatif aux actes graves de vandalisme, a été modifié par la loi du 7 avril 1995, qui fait de la motivation raciale une circonstance aggravante lorsqu'un acte de vandalisme a été commis. Le fait qu'un acte de vandalisme a été inspiré par des motifs raciaux entraînera donc une peine plus lourde. L'article 292 n'ayant été modifié que récemment, ses effets ne sont pas encore manifestes. Une traduction non officielle en anglais de l'article 292 figure en annexe 1 du présent rapport.

116. En ce qui concerne les deux principales dispositions sur la discrimination raciale, les articles 135 a) et 349 a) du Code pénal, on voudra bien se reporter au rapport initial et aux troisième et quatrième rapports de la Norvège (CERD/C/R.25/Add.4, CERD/C/R.78/Add.9 et CERD/C/22). Il n'y a pas eu d'amendements législatifs concernant ces deux dispositions pendant la période sur laquelle porte le présent rapport. Il n'y a pas eu non plus d'amendements à l'article 232 (voir onzième rapport de la Norvège, par. 51) ni à l'article 140 (voir quatrième rapport de la Norvège). Toutefois, pour faciliter le travail du Comité, des traductions en anglais de tous ces articles ainsi que des articles 324, 325 (voir plus loin, par. 133) et 330 du Code pénal (voir plus loin, par. 132) sont fournies dans l'annexe 1.

117. Le Ministre de la justice a écrit à tous les procureurs du pays pour leur demander de procéder à une enquête sur les poursuites engagées conformément aux articles 135 a) et 349 a) du Code pénal. Cette enquête a été déclenchée à la suite d'allégations selon lesquelles la police n'entamait pas de procédures judiciaires même lorsqu'il s'agissait de violations évidentes des articles précités du Code pénal. L'enquête a été effectuée entre le 15 janvier et le 15 avril 1994. Durant cette période, très peu d'infractions de motivation raciale ont été signalées, c'est pourquoi le Ministre de la justice a demandé aux procureurs de surveiller de près la façon dont la police allait traiter les affaires de ce type entre le 15 janvier et le 15 décembre 1995. Le Ministre de la justice a en outre demandé aux procureurs de lui transmettre des copies des plaintes déposées durant cette période, y compris les évaluations et les commentaires des procureurs sur chaque plainte. Les résultats de cette enquête n'étaient pas encore disponibles au moment de l'établissement du présent rapport mais l'impression qui prédomine à ce jour est que le nombre de plaintes pour infractions de motivation raciale reste bas.

118. L'expérience montre que les plaintes concernant des infractions de motivation raciale se prêtent mal à une enquête et que de telles affaires sont souvent classées. On a enregistré une nette diminution du nombre de plaintes de ce type au cours des deux ou trois dernières années. Il est difficile de dire si cette baisse est due à une réelle diminution du nombre d'infractions de motivation raciale ou si elle reflète un manque de confiance dans la capacité de la police à mener l'enquête en la matière. Dans l'intérêt d'une uniformisation des enquêtes, les affaires qui étaient précédemment traitées par les postes de police de quartier à Oslo le sont désormais par une autorité centrale unique, le Bureau des étrangers. La Direction de la police à Oslo

élaborera ses propres règles et les procédures qu'elle souhaite adopter pour de telles affaires. Le Bureau des étrangers est le service de police auquel les personnes d'origine étrangère doivent s'adresser pour les questions où l'élément racial joue un rôle. On a estimé qu'il était dans l'intérêt des victimes d'actes racistes de pouvoir s'adresser à un service compétent central. Les réactions à ce nouveau système, tant de la part des particuliers que des groupes de pression, ont été positives.

119. Un arrêt rendu en 1994 par la Cour suprême illustre l'interprétation de l'article 135 a) du Code pénal. En l'espèce, un homme de 29 ans avait incendié une croix en bois, puis avait brisé les portes vitrées d'un magasin appartenant à un Pakistanais et tracé les inscriptions "KKK" et "Sales Pakistanais" sur les murs. La Cour a décidé que l'acte de vandalisme, auquel venaient s'ajouter ces inscriptions, constituait une violation flagrante de l'article 135 a) du Code pénal et l'homme a été condamné à une peine de prison de 60 jours. Une traduction en anglais de l'arrêt de la Cour suprême figure en annexe 2.

120. Une affaire portant sur la relation entre l'article 135 a) du Code pénal et l'article 100 de la Constitution, relatif à la liberté d'expression, devrait passer devant le tribunal municipal d'Oslo à l'automne 1996. Le chef d'un parti politique, comptant peu d'adhérents mais légal, est accusé d'avoir violé l'article 135 a) au motif que le programme de son parti encourage la discrimination raciale. L'affaire pourrait aller jusqu'à la Cour suprême car elle suscite un grand intérêt public. On peut également y voir un signe révélateur de l'intensification des efforts déployés par le ministère public pour combattre le racisme en général.

121. L'article 232 du Code pénal, en vertu duquel la motivation raciale constitue une circonstance aggravante lorsqu'un acte de violence a été commis, a été appliqué à plusieurs reprises. Le résumé qui suit de trois arrêts de la Cour suprême illustre cette évolution.

122. Durant son service militaire, un homme de 24 ans a été condamné à une peine de 18 jours de prison pour violences raciales (voir art. 228 1) et 232 du Code pénal). Le condamné avait à deux reprises durant la même nuit attaqué la victime, lui avait frappé la tête contre le mur pendant qu'il prenait sa douche, l'avait traité de "sale nègre" et lui avait dit "vous nous prenez notre travail". Dans cette affaire, la violence gratuite étant accompagnée de motifs raciaux, l'homme a été condamné à une peine de prison ferme. La décision de justice figure en annexe 3.

123. Dans une autre affaire, deux hommes de 18 ans ont tiré un coup de feu dans la fenêtre d'un appartement appartenant à un immigré. La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une menace intentionnelle et que le coup de feu aurait pu entraîner un dommage corporel. Les deux hommes ont été condamnés à des peines fermes pour menaces d'inspiration raciale. Le premier a été condamné à une peine de six mois de prison et le second à une peine de 90 jours de prison (voir art. 227 et 232 du Code pénal). La décision de justice figure en annexe 4.

124. Un homme de 19 ans a été condamné à une peine de 120 jours de prison, dont 60 jours fermes, pour avoir nuitamment (avec des complices) incendié, aux cris de "pouvoir blanc", une croix devant une maison, où vivaient des réfugiés avec leurs familles, y compris des enfants (voir art. 227, 232 et 229 du Code pénal). Ces actes ont donc été considérés comme constituant une menace de recourir à la violence. La décision de justice figure en annexe 5.

125. Le Ministre de la justice a récemment ordonné au Parquet de dresser un acte d'accusation dans une affaire concernant des troubles raciaux (art. 140 et 49 du Code pénal). L'article 140 porte sur l'exhortation ou l'incitation publiques à des actes criminels. L'article 140 prévoit des peines plus lourdes (jusqu'à huit ans d'emprisonnement) que l'article 135 a) (jusqu'à deux ans d'emprisonnement). Un acte d'accusation a été dressé par le Parquet le 10 juillet 1995. L'affaire devrait être entendue par la Cour d'appel de Eidsivating, le 25 mars 1996.

126. Conformément à l'Accord portant création de l'Espace économique européen, la Norvège est tenue d'observer la directive 89/552/CEE du Conseil (Directive sur la télévision). La Norvège est également partie à la Convention européenne sur la télévision transfrontière du 5 mai 1989, qui contient des dispositions similaires. Ces deux instruments mettent l'accent sur le fait que les chaînes de télévision ne doivent en aucune façon inciter à la haine raciale. La Norvège a pris les mesures voulues pour garantir que toutes les émissions diffusées sous sa juridiction soient en conformité avec les termes de la Convention et de la Directive.

127. L'article 135 a) du Code pénal s'applique à la fois aux chaînes nationales et aux chaînes locales. Conformément aux articles 4 et 5 de la loi relative à la diffusion des émissions de radio et de télévision, l'organisme national de radiotélévision a le pouvoir d'interdire la retransmission d'émissions que les tribunaux norvégiens ont jugées contraires à l'article 135 a) du Code pénal. Le texte de la loi No 127 du 4 décembre 1992 relative à la diffusion d'émissions de radio et de télévision figure en annexe 6.

128. La Commission des recours concernant les émissions radiodiffusées et télévisées a été créée pour connaître des plaintes de personnes ou de groupes qui estiment qu'ils ont été injustement traités dans les médias nationaux ou locaux. Aucune plainte en discrimination raciale n'a été enregistrée.

129. En outre, l'Association de la presse norvégienne a adopté un code de déontologie, sur la base duquel une commission (la PFU) est chargée d'évaluer les plaintes relatives à la presse en Norvège (voir cinquième rapport de la Norvège, CERD/C/50/Add.5, Annexes I et II).

Alinéa b)

130. Les autorités norvégiennes ne disposent pas d'une liste complète des organisations encourageant la discrimination raciale. L'établissement d'une telle liste risquerait de poser des problèmes par rapport à d'autres droits de l'homme et libertés fondamentales, comme la liberté d'expression, le respect de la vie privée, la liberté de religion, etc.

131. En ce qui concerne l'interdiction d'organisations racistes, on pourra se référer aux rapports précédents de la Norvège, en particulier au quatrième rapport périodique (CERD/C/22).

132. Aucun amendement pertinent n'a été apporté à l'article 330 du Code pénal durant la période sur laquelle porte le présent rapport (voir quatrième rapport périodique de la Norvège).

Alinéa c)

133. On voudra bien se reporter au troisième rapport périodique de la Norvège (CERD/C/R.78/Add.9). Aucune révision pertinente n'a été apportée aux sections 324 et 325 au cours de la période couverte par le présent rapport.

Article 5

134. En ce qui concerne les droits garantis par l'article 5, on voudra bien se reporter aux rapports précédents de la Norvège, en particulier au troisième rapport (CERD/C/R.78/Add.9), qui est complété par les informations ci-dessous.

Alinéa a)

135. Avant les élections locales de l'année dernière, le Ministère de la justice a transmis à toutes les municipalités une directive concernant la sélection des scrutateurs. Cette directive soulignait qu'il était de la plus haute importance que les listes de noms parmi lesquels les scrutateurs seraient sélectionnés reflètent la composition de la population norvégienne, c'est-à-dire que des personnes de différentes origines ethniques devaient y figurer et devraient également être sélectionnées.

136. Malheureusement, on ne dispose pas de statistiques indiquant le pourcentage des forces de police, des membres du parquet et des tribunaux qui appartiennent à des minorités ethniques. Il est probablement peu élevé et, en tout état de cause, inférieur au pourcentage que représentent les minorités ethniques dans la population totale.

137. Des mesures ont été prises pour encourager les personnes d'origine étrangère à présenter leur candidature à l'Académie nationale de police. Des brochures d'information sur l'Académie ont été distribuées dans de nombreuses langues différentes.

138. La Direction des douanes et des droits indirects met en place un programme de recrutement parmi les groupes particulièrement vulnérables. L'année dernière, lors du recrutement de fonctionnaires stagiaires, les services régionaux des douanes ont été priés d'accorder une attention particulière aux demandes de candidats appartenant à des minorités ethniques.

Alinéa b)

139. Rien ne permet de penser que les personnes appartenant à des minorités ethniques ou de nationalité étrangère ne bénéficient pas de la même protection que le reste de la population contre les actes de violence. Le Ministère de la justice est en contact étroit avec les ONG compétentes et encourage vivement

les immigrants et les ressortissants étrangers à signaler tout acte de délinquance ou de discrimination à la police, qui devrait leur accorder la priorité.

Alinéa c)

140. Les ressortissants étrangers qui résident en Norvège depuis trois ans ont le droit de participer aux élections locales, aussi bien comme électeurs que comme candidats, sur la base du suffrage universel et égal. S'ils sont élus, ils prennent part à la conduite des affaires locales et régionales. Dans certaines villes, comme par exemple Oslo et Stavanger, des immigrants ont également été élus à l'exécutif local.

141. Il n'existe pas de statistiques concernant le nombre total d'immigrants élus à des instances exécutives locales. Les dernières élections locales ont eu lieu en septembre 1995. La Direction de l'immigration a publié des brochures en norvégien et en 14 langues étrangères dans le but d'informer les immigrants des procédures d'élection, et diffusé des informations à la radio et à la télévision. Environ 90 000 ressortissants étrangers avaient acquis le droit de vote aux élections locales. Pour la première fois, des immigrants ont participé à des élections en présentant leur propre liste de candidats (à Oslo).

Alinéa e) i)

142. Lorsque la section 349 a) a été intégrée au Code pénal, on s'est demandé si elle devait également prévoir les cas de discrimination dans le travail, mais en fin de compte cela n'a pas été jugé nécessaire. Pour autant que l'on puisse savoir, cette question ne s'est plus jamais posée (voir au paragraphe 150 ci-dessous l'amendement proposé à la section 55 a) de la loi sur les conditions de travail).

143. Au début de 1995, le taux de chômage chez la première génération d'immigrants d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine était trois à quatre fois supérieur à celui des Norvégiens et de la première génération d'immigrants de pays occidentaux. En novembre 1994, le taux de chômage de la première génération d'immigrants était de 11,3 % et il atteignait 11,4 % en novembre 1995 alors qu'au cours de la même période le taux de chômage global avait diminué. Cette progression chez les immigrants de première génération est principalement due à une augmentation du nombre de réfugiés d'Europe orientale (principalement de Bosnie-Herzégovine) inscrits en tant que demandeurs d'emploi. Au cours de la période considérée, le taux de chômage des immigrants d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine a baissé de 0,9 %.

144. Les possibilités d'emploi des immigrants sont en partie conditionnées par la situation du marché du travail lors de leur arrivée. Ainsi, le taux de chômage était plus faible chez les immigrants arrivés en Norvège avant 1988, alors que la situation sur le marché du travail était favorable, que parmi les réfugiés arrivés au cours des années 90, quand la situation de l'emploi était très difficile. Alors que plus de 30 % des réfugiés âgés de 16 à 74 ans qui se sont installés en 1987 ont trouvé un emploi dans les deux ans, ce pourcentage n'est plus que de 12 % pour les réfugiés arrivés en 1991.

145. En règle générale, il existe une corrélation entre la durée de la période de résidence en Norvège et le taux de chômage des immigrants. Cette corrélation est particulièrement marquée dans le cas d'immigrants venant de pays lointains.

146. Le fort taux de chômage chez les immigrants peut s'expliquer par la méconnaissance de la langue, l'absence de mécanismes permettant de prendre en compte leur niveau d'étude et leur expérience professionnelle et par d'autres facteurs encore. Il existe également des raisons de penser que la discrimination raciale peut expliquer en partie le fort taux de chômage chez les immigrants comme le confirment, entre autres, les enquêtes menées auprès du secteur public comme du secteur privé : même quand l'expérience internationale des immigrants serait utile, les employeurs hésitent à les recruter. Le Ministère des collectivités locales et du travail a commandé une étude de trois ans sur les conditions d'accès des immigrants au marché du travail, ainsi qu'un projet sur les effets des mesures concernant le marché du travail sur les immigrants.

147. Tout immigrant qui a obtenu un permis de travail général peut suivre les cours de formation professionnelle organisés par le Service du marché du travail s'il est au chômage ou s'il risque de perdre son emploi. Les autorités norvégiennes du travail organisent des cours spécialement adaptés aux besoins des réfugiés et des travailleurs migrants, par exemple en les complétant par des cours de langues.

148. Les immigrants en Norvège (en particulier ceux qui viennent d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine) n'ont souvent accès qu'à des emplois d'un niveau inférieur à ceux auxquels ils pourraient prétendre compte tenu de leurs qualifications. Cette situation s'explique en partie par l'absence de mécanisme de reconnaissance de leur formation et de leur expérience professionnelle, leur méconnaissance du norvégien et le peu de coordination qui existe entre les programmes de formation professionnelle et de formation linguistique organisés par les autorités locales pour aider les nouveaux immigrants à s'adapter au marché de l'emploi norvégien, mais également par la discrimination dont sont victimes les immigrants. L'objectif que se sont fixé les autorités est donc de favoriser l'emploi des immigrants et de réduire l'écart entre les emplois qu'ils occupent et leurs qualifications.

149. En avril 1993, une commission officielle a présenté un plan d'action pour mieux utiliser les qualifications des immigrants, contenant 53 propositions, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis dans le pays d'origine, les cours de formation linguistique, les cours de perfectionnement et les possibilités de travail à titre indépendant des immigrants. Le rapport proposait également des mesures destinées à faciliter l'emploi des immigrants dans le secteur public comme dans le secteur privé.

150. Le Ministère des collectivités locales et du travail a proposé de réviser la section 55 a) de la loi sur les conditions de travail. La proposition de révision a été envoyée pour observation aux institutions concernées. Si elle est adoptée par le "Storting" (Parlement), la loi sur les conditions de travail interdira toutes discriminations directes ou indirectes en matière d'embauche pour des motifs de race, de couleur, de nationalité ou

d'origine ethnique. De plus, les personnes qui s'estimeront victimes de discrimination en raison de leur race, de leur couleur, de leur nationalité ou de leur origine ethnique devraient avoir le droit de prendre connaissance des qualifications de la personne nommée à leur place. Il est également proposé qu'en cas de procès la charge de la preuve incombe à l'employeur.

151. Il n'existe pas de statistiques concernant le pourcentage des personnes appartenant à des minorités ethniques dans le secteur public. Cela tient principalement au fait que les informations concernant la religion et l'origine ethnique sont considérées comme sensibles et qu'elles ne figurent donc pas dans les dossiers officiels.

152. Pour les mêmes raisons, il n'existe pas non plus de statistiques sur l'origine ethnique des personnes employées, quel que soit le niveau, dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Toutefois, bien que le Gouvernement ne soit pas en mesure de fournir des chiffres précis en ce qui concerne l'enseignement, on sait qu'il n'y a qu'un petit nombre d'enseignants appartenant à des minorités. En ce qui concerne les secteurs de la santé et des services sociaux, les quotas de recrutement d'étudiants appartenant à des minorités ne sont guère appliqués.

153. Il n'existe pas de statistiques sur l'origine ethnique des employés municipaux. Une étude réalisée par l'Université de Trondheim auprès de 156 municipalités montre que neuf seulement d'entre elles ont adopté des plans d'action pour le recrutement d'immigrants. C'est notamment le cas de Stavanger, où un tel plan existe depuis 1993. La ville de Tromsø, qui est l'une des plus importantes de Norvège, a entrepris la préparation d'un plan d'action similaire. Par ailleurs, l'un des quartiers d'Oslo (Grünerløkka/Sofienberg), où la population d'immigrés non européens représente environ 23,8 %, applique depuis 1988 une politique active de recrutement qui a donné de bons résultats puisque aujourd'hui environ 16 % des employés chargés de l'administration du quartier sont d'origine étrangère. Le Ministère des collectivités locales et du travail a commandé une étude des mesures prises dans ce quartier afin d'en faire profiter d'autres municipalités.

154. Le développement du recrutement d'immigrants dans la fonction publique est l'un des objectifs du plan d'action pour mieux utiliser les qualifications des immigrants (voir par. 149 ci-dessus). Les mesures destinées à éliminer les obstacles au recrutement d'immigrants dans la fonction publique sont prioritaires dans le cadre de l'application de ce plan.

155. En juin 1995, la Direction de l'administration publique a organisé à l'intention de responsables et d'autres personnes chargées du recrutement un séminaire sur le développement de l'emploi des immigrants dans la fonction publique. Elle coopérera avec le Ministère des collectivités locales et du travail pour déterminer la meilleure façon de diffuser des informations sur les compétences des immigrants auprès des responsables du secteur public et suggérer comment éliminer les obstacles au recrutement.

Alinéa e) ii)

156. Bien entendu, tout le monde, sans distinction de race, de couleur ou d'origine ethnique, a le droit de créer un syndicat ou d'adhérer à un

syndicat. Il n'existe pas de statistiques fiables sur la participation syndicale des immigrants, mais il semble qu'elle soit moins élevée que celle des Norvégiens.

157. Un mécanisme de contact a été créé entre les fédérations d'employeurs, les principaux organismes professionnels et les autorités avec notamment pour objectifs d'accroître le taux de syndicalisation des immigrants et d'étudier la question de l'emploi des immigrants.

158. Pour connaître le taux de syndicalisation des immigrants, la Direction de l'immigration a commencé par financer deux études consacrées l'une aux syndicats en tant que facteur d'intégration et l'autre à des exemples de mesures prises pour assurer la participation des immigrants aux syndicats ainsi qu'à l'évaluation de ces mesures.

Alinéa e) iii)

159. En 1994, un rapport sur les conditions de vie à Oslo concluait que l'origine ethnique était le principal facteur des différences de conditions de vie de la population de la ville. Toutefois, seul un très petit nombre d'immigrants (environ 300) tamouls, chiliens et pakistanais avaient été interrogés, et il est par conséquent difficile d'en généraliser les conclusions à l'ensemble de la population immigrée. En 1995, un autre rapport commandé par la ville d'Oslo et consacré aux conditions de vie de 329 réfugiés et de leurs familles arrivés en Norvège en 1988 ou 1989 et vivant à Oslo a été publié. Il montre que les immigrants originaires d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine vivent dans de moins bonnes conditions que les Norvégiens et confirme les tendances qui ressortent d'autres études sur les conditions de vie des immigrants.

160. Statistics Norway a réalisé récemment une vaste étude sur les conditions de vie en Norvège. Elle sera complétée par une étude spécialement consacrée aux conditions de vie des immigrants actuellement en cours, dont les premiers résultats seront publiés à la fin de 1996.

161. La politique du logement en Norvège repose sur les prêts et les subventions accordés par la Banque nationale pour l'immobilier. Aucune distinction n'est faite en raison de l'origine ethnique ou de la nationalité du demandeur.

162. En vertu de la loi sur les services sociaux, les municipalités sont chargées de fournir un logement aux immigrants et aux autres ménages ayant des besoins particuliers qui ne peuvent en acquérir un eux-mêmes. Pour cela, elles ont recours à des prêts, des dons et des subventions obtenus auprès de la Banque pour l'immobilier, de même qu'aux logements locatifs municipaux. Les réfugiés ont priorité en ce qui concerne certains prêts et dons accordés par les municipalités. La Banque pour l'immobilier finance intégralement les logements pour les réfugiés, à concurrence de 30 % sous forme de subventions et, pour le solde, soit 70 %, sous forme de prêts à taux préférentiel et de conditions d'apport de capital plus favorables.

163. Les municipalités jouissent d'une grande liberté d'action pour définir leur politique du logement. Toutefois, celle-ci ne doit pas être contraire à la loi norvégienne et, par exemple, ne doit pas introduire de discrimination à l'égard des immigrants. Les municipalités ne peuvent donc pas tenir compte de la citoyenneté ou de la durée de résidence sur place pour l'octroi de prêts et de subventions publics à ceux qui souhaitent acquérir un logement.

164. Une législation interdisant la discrimination raciale à l'égard de ceux qui souhaitent louer ou acheter un logement est à l'étude.

165. Les personnes qui demandent asile en Norvège doivent rester dans un centre de réception jusqu'à ce que leur demande ait été traitée ou qu'une protection collective leur ait été accordée. Au cours de leur séjour dans ce centre, leurs besoins de base sont pris en charge par l'Etat. Des logements spéciaux sont prévus pour les femmes célibataires, avec ou sans enfants.

Alinéa e) iv)

166. Tous les résidents légaux en Norvège ont droit aux services sociaux et à une assistance socio-économique s'ils répondent à certains critères. Le Ministère de la santé et des affaires sociales n'applique pas de mécanismes ou de dispositions particuliers pour les minorités ethniques.

167. Le Ministère de la santé et des affaires sociales a réalisé et/ou financé des études sur la façon de résoudre les problèmes que connaissent les personnes de différentes origines ethniques. Ces études concernent notamment les efforts d'intégration faits activement. Leurs résultats sont communiqués aux services sanitaires et sociaux concernés afin d'encourager la mise en place de nouveaux types de services et d'améliorer les services existants.

Alinéa e) v)

168. La législation et la réglementation en matière d'éducation garantissent à tous les résidents légaux en Norvège les mêmes droits à l'éducation et à la formation.

169. L'Etat subventionne le recrutement d'assistants bilingues dans les garderies où se trouvent des enfants dont la langue maternelle n'est pas le norvégien.

170. Les municipalités doivent offrir un enseignement dans la première langue de l'enfant, c'est-à-dire sa langue maternelle, ainsi qu'en norvégien, considéré comme deuxième langue pour les élèves bilingues appartenant à des minorités. Les enfants qui appartiennent à des minorités ont les mêmes possibilités, droits et obligations que ceux dont la langue maternelle est le norvégien.

171. D'après une étude sur les enfants ayant abandonné l'école réalisée par Statistics Norway en 1991, 1993 et 1994, la proportion d'élèves qui abandonnent les études après la fin du premier cycle d'études secondaires est plus importante chez les immigrants, en particulier de première génération, que chez les Norvégiens. Il reste à voir si la nouvelle mesure de réforme,

qui ouvre droit à trois années d'enseignement secondaire (voir ci-dessous) aura un impact quelconque.

172. A la suite de la réforme en août 1994 du second cycle de l'enseignement secondaire, tous les élèves âgés de 16 à 19 ans ont droit à trois années pleines d'enseignement secondaire. Les autorités régionales sont également tenues d'offrir des possibilités d'enseignement aux adultes. Les écoles peuvent proposer différentes formes d'enseignement aux élèves qui ne parlent pas couramment le norvégien. Ceux-ci peuvent choisir de passer leurs examens dans leur langue maternelle plutôt que dans une autre langue étrangère. Un enseignement du norvégien en tant que seconde langue est également proposé.

173. On peut résumer de la façon suivante les conséquences de la réforme de 1994 pour les immigrants :

Toutes les personnes qui ont suivi un enseignement de base correspondant aux neuf années de l'enseignement élémentaire et du premier cycle d'enseignement secondaire norvégien et qui ont un permis de résidence peuvent s'inscrire pour suivre les cours du second cycle d'enseignement secondaire sans nécessairement avoir une connaissance suffisante du norvégien. Les élèves immigrants âgés de moins de 20 ans, qui ont besoin de suivre un enseignement adapté en raison de problèmes linguistiques, peuvent être inscrits pendant cinq ans (ou jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 22 ans) à ce niveau.

L'Etat offre une aide financière spéciale pour les cours supplémentaires de langue que doivent suivre les élèves immigrants et samis. Cette aide peut servir à financer des cours supplémentaires en norvégien ou dans la langue de l'élève, un système d'enseignement à deux enseignants ou la création de classes distinctes pour les élèves appartenant à des minorités. L'expérience montre qu'une très faible partie de cette aide est utilisée pour offrir les deux dernières possibilités susmentionnées, en partie parce qu'il n'existe que peu d'enseignants bilingues dans l'enseignement secondaire supérieur, mais aussi parce qu'il est rare qu'il y ait suffisamment d'élèves pour justifier la création de classes distinctes.

Les élèves dont la première langue n'est pas le norvégien peuvent passer leurs examens de fin d'études dans leur langue maternelle considérée comme étant leur deuxième ou leur troisième langue. Cela permet d'accorder une plus grande importance aux langues parlées par les minorités et d'utiliser les capacités des élèves.

174. Les conditions d'entrée dans l'enseignement supérieur garantissent aux minorités les mêmes droits qu'au reste de la population. Certains établissements, comme l'Université de Tromsø, fixent des quotas pour les candidats samis.

175. La loi ne reconnaît pas aux adultes le droit à l'éducation, sauf dans le cas des adultes samis et de ceux qui ont des besoins particuliers en matière d'enseignement. Toutefois, le système charge implicitement les municipalités d'encourager la poursuite des études chez les groupes minoritaires. Bien qu'elles n'aient pas d'obligations juridiques à cet égard,

toutes les municipalités offrent des enseignements de ce type, soit seules soit en coopération avec les municipalités voisines.

176. La commission nommée par le Gouvernement pour étudier la question de la situation des minorités par rapport à l'enseignement et à la formation à tous les niveaux a présenté son rapport au Ministère de l'éducation en février 1995. Ce rapport dresse un tableau général des principaux problèmes qui existent en matière d'enseignement multiculturel et contient un certain nombre de recommandations quant aux mesures qu'il serait possible de prendre pour résoudre ces problèmes.

177. Ce rapport est actuellement examiné et au cours des prochains mois le Ministère de l'éducation tiendra compte des recommandations formulées par la Commission. D'ici la fin de l'année, le Ministère des collectivités locales et du travail publiera un livre blanc sur l'immigration (voir par. 26 ci-dessus) qui examinera certaines des recommandations formulées.

Article 6

178. On voudra bien se reporter aux renseignements fournis dans le présent rapport au sujet de l'article 4 concernant la protection contre les mesures discriminatoires accordée par la loi.

179. Toutes les autorités et tous les organismes publics, y compris les tribunaux, sont tenus de tenir compte de l'égalité devant la loi de toutes les personnes, quelle que soit leur origine ethnique, raciale, culturelle ou nationale (on voudra bien se reporter au troisième rapport périodique de la Norvège (CERD/C/R.78/Add.9)).

180. Aucun tribunal norvégien n'a eu à connaître de demande d'annulation d'une décision administrative pour des motifs de discrimination raciale. Toutefois, une affaire a été portée devant la Commission européenne des droits de l'homme : invoquant l'article premier du Protocole No 1 à la Convention européenne des droits de l'homme, la population sami de Skolte a déclaré que les autorités norvégiennes ne respectaient pas ses droits d'élever des rennes dans le district de Neiden, situé à l'extrême nord du pays, et que d'autres avaient désormais le droit d'élever des rennes dans une région où elle avait bénéficié de droits exclusifs pendant des siècles. Les demandeurs ont également déclaré qu'ils avaient été victimes de discrimination et, à cet égard, ont invoqué l'article 14 de la Convention et les articles 6 et premier du Protocole No 1. Ils ont également déclaré que les restrictions imposées à leur droit d'élever des rennes étaient contraires à l'article 8 de la Convention, étant donné que l'élevage de rennes est étroitement lié à leur culture et à leur mode de vie. Cet appel a été rejeté par la Commission le 8 janvier 1993 (copie de la décision figure à l'annexe 7).

181. Au cours de la période couverte par le présent rapport, le médiateur n'a pas reçu de plaintes faisant état de discrimination raciale de la part des autorités publiques.

182. Le Ministère des collectivités locales et du travail étudie la possibilité de créer une institution nationale contre le racisme et la discrimination raciale.

Article 7

Education et enseignement

183. Conformément à la mission de base de l'enseignement primaire, secondaire et pour adulte, l'école doit lutter contre les préjugés, le racisme et la discrimination, encourager la tolérance entre groupes ayant des styles de vie différents et former les élèves à travailler avec des individus et des groupes différents.

184. Des informations concernant les particularités des groupes d'immigrants figurent dans divers programmes à différents niveaux du système éducatif. Des matériels pédagogiques ont été produits pour lutter contre la xénophobie et le racisme.

185. Le Gouvernement norvégien a récemment lancé plusieurs campagnes contre le racisme et les préjugés dans l'enseignement primaire et secondaire. Les principales de ces campagnes, auxquelles le secteur éducatif a participé, sont les suivantes :

Une campagne contre le racisme, lancée en 1993 afin de donner suite au Sommet européen tenu à Vienne en octobre 1993. Il a été demandé aux écoles de traiter des questions en rapport avec le racisme dans leur programme, et du matériel a ensuite été distribué aux écoles en demandant aux enseignants et aux parents de lutter activement contre le racisme.

Un plan national d'action contre la violence lancé en 1994, qui portait notamment sur le racisme.

Un plan d'action pour lutter contre le racisme dans les médias lancé par le Gouvernement en 1995 avec la participation du secteur de l'enseignement à la planification d'activités à l'école.

La distribution à toutes les écoles, dans le cadre de la célébration nationale en 1995 de la fin de la seconde guerre mondiale, de documents d'information présentant notamment le racisme et les dangers de la propagande raciste. Ces documents seront également utilisés à l'avenir pour les enseignements portant sur des sujets connexes.

186. Les écoles fournissent souvent des informations sur les immigrants et les minorités ethniques, en particulier sur leur culture et leur langue. Un guide et un manuel sur l'intérêt que présentent les élèves de différentes origines pour les écoles ont été publiés et distribués à tous les seconds cycles d'études secondaires dans le cadre du plan d'internationalisation du Ministère de l'éducation. Divers programmes abordent également certains thèmes en rapport avec cette question.

187. Conformément aux dispositions de la loi sur l'enseignement pour adultes, les organisations non gouvernementales organisent des cours pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale et diffusent des informations positives et exactes au sujet de la population d'immigrants en Norvège.

Elles organisent également des activités interculturelles pour faciliter le processus d'intégration.

188. Divers universités, collèges et instituts de recherche mènent des projets de recherche concernant les immigrants, le racisme et l'ethnicité qui portent notamment sur l'éducation, la langue, la religion, le processus de migration, la santé et le bien-être social. Ces projets sont financés par divers ministères, des municipalités, le Conseil norvégien de la recherche ou les établissements concernés eux-mêmes.

189. On voudra bien se reporter aux renseignements fournis dans le présent rapport au sujet de l'article 2 concernant les mesures éducatives prises par les autorités et par les établissements publics pour lutter contre la discrimination raciale (voir par. 51 à 76 ci-dessus).

Culture

190. L'accent mis sur le sport est un phénomène culturel particulièrement intéressant de la société norvégienne. Aucune autre activité ne suscite l'intérêt et l'appui d'un plus grand nombre de personnes au-delà des structures sociales et des divisions culturelles. Les activités sportives favorisent l'intégration et apportent joie et inspiration aux participants et aux spectateurs. De plus, elles ont sur la santé comme dans d'autres domaines des retombées bénéfiques pour les individus et pour la société.

191. C'est pourquoi le Ministère des affaires culturelles a contribué au lancement de deux grands projets destinés à lutter contre le racisme grâce au sport.

192. En 1990, un projet intitulé "Colourful Sport" a été lancé en collaboration avec la Direction de l'immigration, la Confédération norvégienne des sports, diverses organisations d'immigrants et la Fédération norvégienne de volleyball afin d'encourager davantage d'immigrants à s'intéresser au sport et à participer à des activités sportives. Le projet a montré que la participation à des activités sportives a permis à de nombreux immigrants de constituer un réseau social multiracial. Le sport est donc un élément important de la promotion de l'intégration sociale des immigrants, y compris des femmes.

193. En 1993, le projet "Colourful Sport" a été intégré dans un nouveau projet appelé "Big-city Project" destiné à certains groupes cibles, principalement les enfants et les jeunes, difficiles à toucher dans les zones urbaines. Ce projet concerne les villes d'Oslo, Bergen, Trondheim et Stavanger ainsi que la périphérie d'Oslo.

194. Les ressources du projet sont gérées par des organisations sportives qui élaborent leurs programmes en coopération avec les autorités locales concernées. La coordination est assurée par le Ministère des affaires culturelles et la Confédération norvégienne des sports. Certains programmes sont spécifiquement conçus pour faire participer les immigrants aux activités sportives norvégiennes.

Information

195. Le Gouvernement norvégien considère que les activités d'information et de relations publiques jouent un rôle extrêmement important dans la lutte contre toutes les formes de discrimination raciale. La Direction de l'immigration joue un rôle clé dans ces efforts, dont l'un des objectifs est d'encourager l'établissement de relations positives entre Norvégiens et immigrants.

196. La Direction de l'immigration a lancé ou a participé à diverses activités et campagnes. De plus, divers matériels et activités d'information ont été élaborés en vue de campagnes destinées à susciter des attitudes positives. Les objectifs sont de développer les connaissances et les activités des différentes organisations et sociétés qui existent au niveau local, de façon à contribuer à une meilleure compréhension et à une coexistence pacifique entre immigrants et Norvégiens.

197. Le principal groupe cible de ces activités et campagnes sont les jeunes, principalement en dehors de l'école. Toutefois, des efforts ont récemment été faits pour toucher également les jeunes dans le cadre des activités scolaires.

198. Les activités d'information de la Direction de l'immigration s'appuient principalement sur une stratégie de réseaux, c'est-à-dire sur l'utilisation des réseaux sociaux existants ainsi que des réseaux d'organisations et de leurs membres.

199. En décembre 1992, le Premier Ministre a lancé une campagne de la jeunesse contre le racisme, l'intolérance et la xénophobie dirigée par les responsables de l'ensemble des organisations politiques de jeunes, de gauche comme de droite. L'idée sous-tendant cette campagne était que les messages politiques destinés aux jeunes ont plus d'impact quand ils viennent directement des responsables d'organisations politiques de jeunes. Celles-ci ont donc été chargées d'élaborer et d'organiser une campagne à l'intention des jeunes dans tout le pays, et ont reçu les ressources financières nécessaires à cet effet. Plusieurs activités, telles qu'une "tourné contre le racisme" et une campagne d'information ont été organisées en 1994. Le Gouvernement a alloué 10 millions de couronnes norvégiennes au projet.

200. La campagne nationale pour les jeunes de 1994 a constitué une bonne préparation à celle lancée en 1995 par le Conseil de l'Europe sur le thème "Tous différents, tous égaux". Un certain nombre de comités locaux ont été créés afin de lutter contre le racisme, et un "réseau antiraciste" a été créé par le Centre antiraciste.

Liste des annexes et des observations
des organisations non gouvernementales

Annexes

- Annexe 1 Traductions (en anglais) des sections pertinentes du Code pénal civil général norvégien
- Annexe 2 Arrêt du 10 juin 1994 de la Cour suprême norvégienne dans l'affaire No 75 B/1994
- Annexe 3 Arrêt du 20 août 1992 de la Cour suprême norvégienne dans l'affaire No 123 B/1992
- Annexe 4 Jugement rendu par la Cour suprême norvégienne le 24 août 1994 dans l'affaire No 74/1994
- Annexe 5 Arrêt du 22 décembre 1994 de la Cour suprême norvégienne dans l'affaire No 177 B/1994
- Annexe 6 Traduction non officielle en anglais de la loi No 127 sur la radiodiffusion, du 4 décembre 1992
- Annexe 7 Décision de la Commission européenne des droits de l'homme du 8 mars 1993.

Observations d'organisations non gouvernementales

- Observation 1 Association norvégienne pour les demandeurs d'asile, Centre de lutte contre le racisme et Comité de contact pour les immigrants et les autorités norvégiennes
- Observation 2 Association contre la discrimination publique
- Observation 3 Institut des droits de l'homme.
