



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

Distr. générale  
17 décembre 2019  
Français  
Original : anglais  
Anglais, espagnol et français  
uniquement

---

**Comité pour l'élimination  
de la discrimination à l'égard des femmes**  
Soixante-quinzième session  
10-28 février 2020  
Point 5 de l'ordre du jour provisoire  
**Suite donnée à l'examen des rapports soumis  
par les États parties en application  
de l'article 18 de la Convention**

**Renseignements reçus de la Norvège au sujet de la suite  
donnée aux observations finales concernant son neuvième  
rapport périodique\***

[Date de réception : 27 novembre 2019]

---

\* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



## Introduction

1. Le présent document fait suite aux observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 22 novembre 2017 concernant le rapport périodique de la Norvège. Au paragraphe 54 des observations finales, la Norvège a été priée de communiquer au Comité par écrit, dans un délai de deux ans, des informations sur les mesures qu'elle aurait prises pour appliquer les recommandations énoncées aux paragraphes 19 b), 25 i), 41 et 49 a). On trouvera ci-dessous la réponse du Gouvernement norvégien.

### **Renseignements sur la suite donnée au paragraphe 19 b) des observations finales (CEDAW/C/NOR/CO/9)**

2. En 2019, le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination a reçu un total de 43 843 000 couronnes norvégiennes (soit environ 4,3 millions d'euros) du Gouvernement. Le Médiateur dispense des avis consultatifs et des conseils aux particuliers, ainsi qu'aux employeurs publics ou privés et à l'administration publique. Son rôle est purement éducatif et consultatif, puisqu'il ne traite plus de plaintes reçues dans des cas particuliers. Cela le rend plus à même de fournir des conseils et une assistance juridiques dans des cas de discrimination. Il est également habilité à :

- saisir le Tribunal et la Cour de cas de discrimination ;
- mener des poursuites stratégiques et porter des affaires devant des institutions et des tribunaux ;
- agir comme intervenant dans des affaires en matière de discrimination ;
- soumettre des commentaires dans le cadre de procédures judiciaires pour attirer l'attention sur les questions d'intérêt public ;
- assurer la représentation en justice des personnes victimes de discrimination ou d'intolérance.

3. Le Tribunal pour l'égalité et la non-discrimination peut octroyer des réparations dans les cas de discrimination au travail.

4. Le 11 juin 2019, le Storting a modifié la loi sur le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination et la loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination. Ces modifications représentent un autre jalon important des politiques d'égalité entre les genres.

5. Du fait des changements apportés à la législation, le Tribunal pour l'égalité et contre la discrimination est compétent pour entendre les cas de harcèlement sexuel. De plus, l'obligation d'agir et la responsabilité des employeurs et de l'administration ont été renforcées.

6. Le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination a un rôle de conseil et de surveillance relativement à cette obligation d'agir et à cette responsabilité des acteurs publics comme privés. De plus, les services de conseil et d'assistance qu'il offre aux personnes victimes de harcèlement sexuel seront renforcés et développés. Dans le projet de budget pour 2020, des allocations budgétaires plus importantes sont proposées pour le Tribunal pour l'égalité et la lutte contre la discrimination et le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination afin, entre autres, qu'ils puissent appliquer les nouvelles règles. Plus précisément, il est proposé que le budget total du Médiateur et du Tribunal passe de 62 849 000 couronnes norvégiennes (environ 6,25 millions d'euros) en 2019 à 70 280 000 (environ 7 millions d'euros) en 2020, une augmentation de 7 431 000 couronnes norvégiennes (environ 0,73 million d'euros).

### Renseignements sur la suite donnée au paragraphe 25 i) des observations finales

7. La police norvégienne peut prendre un certain nombre de mesures pour protéger les victimes de violence familiale. Elle peut, par exemple, mettre les victimes sous protection et leur fournir des systèmes d'alarme mobiles, interdire aux auteurs des faits de contacter leur victime ou de lui rendre visite, et empêcher la divulgation de son adresse. Depuis 2013, une surveillance électronique au moyen d'un bracelet électronique porté par l'agresseur peut venir renforcer l'interdiction de contact. Le Procureur général a déploré, dans sa directive à l'intention des services de poursuites pour 2019, que les procureurs hésitent trop à demander des condamnations dans les cas touchant à l'utilisation de bracelets électroniques. Il a préconisé que les procureurs envisagent de le faire dans plus de dossiers. Depuis juin 2019, 27 poursuites ont été entreprises dans ce type de dossiers. Pour l'instant, le recours à la surveillance électronique des auteurs d'infractions n'est permis qu'à titre de sanction. Le Gouvernement étudie présentement la possibilité d'étendre son utilisation aux cas où la police a imposé une ordonnance de protection en vertu du code de procédure pénale. Le Ministère de la justice et de la sécurité publique a donné à l'Institut norvégien de recherche sociale (NOVA) le mandat de réaliser une évaluation complète des ordonnances de protection en tant que mesures de protection, en s'intéressant notamment à ses incidences, au recours à celle-ci par la police et aux suites données en cas de violation.

### Renseignements sur la suite donnée au paragraphe 41 des observations finales

8. Les chiffres établis par la Direction du travail et de la protection sociale indiquent que la proportion de bénéficiaires de la pension de vieillesse qui reçoivent la pension minimale en Norvège est plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes (voir tableau ci-dessous), ce qui est exact. Toutefois, ils permettent également de constater que cette proportion a baissé, passant de 37,1 % en 2012 à 26,8 % en 2019.

#### Pourcentage d'hommes et de femmes recevant la pension minimale Juin 2012-2019

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2012	6,1	37,1
2013	5,5	34,3
2014	5,0	31,3
2015	4,6	28,9
2016	4,3	27,1
2017	4,6	28,3
2018	4,5	26,8
2019	4,2	24,6

Source : Direction du travail et de la protection sociale

9. Plusieurs facteurs influent sur cette proportion, dont la participation des femmes au marché du travail, les caractéristiques du système de pensions et le niveau de la pension minimale. De plus, le nouveau régime public de pensions en vigueur en Norvège depuis 2011 permet de faire des retraits de pensions de vieillesse de manière souple, ce qui complique l'évaluation des incidences du pourcentage d'hommes et de femmes qui reçoivent la pension minimale. La réforme des pensions continuera d'avoir des incidences économiques dans les décennies à venir.

10. Premièrement, il faut tenir compte, dans l'analyse de la proportion des bénéficiaires de la pension de vieillesse qui touchent la pension minimale, du fait que le niveau de pension minimale en Norvège est plus élevé que dans de nombreux autres pays. Ce seuil a augmenté à plusieurs reprises au cours des dernières années, ce qui a contribué à faire en sorte que les retraités à faible revenu reçoivent des pensions plus élevées. Toutefois, des niveaux de prestations minimales plus hauts augmentent le nombre des personnes qui touchent le minimum. Malgré cela, la proportion de bénéficiaires de la pension de vieillesse – hommes et femmes – qui reçoivent la pension minimale a nettement diminué au fil du temps, cette baisse étant plus marquée pour les femmes que pour les hommes.

11. D'autre part, les bénéficiaires actuels de la pension de vieillesse en Norvège sont nés au plus tard en 1957, les cohortes plus jeunes n'ayant pas encore atteint l'âge de 62 ans. Puisque la participation au marché du travail est considérablement plus élevée pour les cohortes plus jeunes, on peut s'attendre à ce que la proportion de femmes qui touchent la pension minimale continue de diminuer au fur et à mesure que de nouvelles cohortes de femmes prennent leur retraite. Ce phénomène devrait également contribuer à égaliser la proportion de personnes âgées des deux sexes qui reçoivent une pension minimale.

12. Le nouveau régime public de pensions est appliqué progressivement. Les personnes nées entre 1954 et 1962 recevront une pension de vieillesse calculée en application en partie des anciennes dispositions sur le revenu et en partie des nouvelles ; pour celles nées à compter de 1963, la pension sera entièrement calculée selon les nouvelles dispositions. De nombreux aspects du nouveau régime de pensions, dont l'existence d'un plafond applicable aux revenus qui ouvrent droit à pension, l'accumulation de droits à pension pour la fourniture non rémunérée de soins à la personne et un quotient d'annuité neutre du point de vue du sexe, contribuent à égaliser les pensions malgré l'inégalité des revenus du travail. Ces mécanismes jouent un rôle plus important pour les femmes que pour les hommes et aident à éliminer les disparités fondées sur le genre en matière de pensions.

13. Des mesures d'assouplissement en matière de retraits de pension de vieillesse ont été introduites dans le cadre de la réforme des pensions. Pour toucher une pension de vieillesse avant l'âge de 67 ans, le bénéficiaire doit avoir acquis des droits suffisants pour assurer une pension qui soit au moins égale à la pension minimale à 67 ans. Le seuil de la pension garantie est indépendant des revenus passés, mais la pension garantie est réduite d'un montant correspondant à 80 % de la pension fondée sur le revenu. La pension garantie n'étant réduite que de 80 % de la pension fondée sur le revenu et des retraits souples étant permis tant pour la pension fondée sur le revenu que pour la pension garantie, une forte utilisation de la possibilité de faire des retraits anticipés contribuera à augmenter la proportion de personnes recevant le niveau minimal de pension à l'âge de 67 ans. Reste à voir quelles en seront les incidences sur les proportions de femmes et d'hommes bénéficiaires de la pension de vieillesse qui perçoivent la pension minimale.

14. Enfin, il est important de garder à l'esprit qu'un des principaux objectifs de la réforme des pensions est de renforcer l'incitation à travailler tant pour les femmes que pour les hommes. L'évaluation de la réforme des pensions en Norvège réalisée pendant la période 2011-2018 a permis d'établir que la réforme est un succès à cet égard et qu'elle est parvenue à augmenter la participation des personnes âgées au marché du travail après 2011. Un article du Bureau central de statistique de Norvège (n° 855, janvier 2017) conclut que le système réformé de pensions en Norvège a de relativement bons résultats s'agissant de réduire les disparités fondées sur le genre, mais qu'il le fait en partie en affaiblissant l'incitation à travailler faite aux femmes et

en récompensant les couples qui choisissent une distribution déséquilibrée du travail formel et du travail informel.

15. Le système de pensions norvégien devrait être évalué non seulement au regard de la mesure dans laquelle il permet d'atteindre l'égalité des pensions, mais également de celle dans laquelle il contribue à une répartition égale de la participation au marché du travail et de la fourniture non rémunérée de soins à la personne. Un système de pensions ne peut pas et ne devrait pas compenser toutes les différences de participation au marché du travail entre les femmes et les hommes. Toutefois, le taux d'activité des femmes étant relativement élevé en Norvège, les femmes y jouissent d'une plus grande indépendance financière que dans de nombreux autres pays.

#### **Renseignements sur la suite donnée au paragraphe 49 a) des observations finales**

16. La Norvège a dûment étudié la recommandation du Comité figurant au paragraphe 49 a). Son but est, conformément à la recommandation générale n° 29 du Comité (2013) que les avantages et les désavantages économiques découlant de l'union et de sa dissolution soient partagés à égalité entre les deux époux, à moins qu'ils n'en aient convenu autrement. La façon dont les rôles ont été répartis pendant la vie commune ne devrait avoir de conséquences économiques négatives ni pour l'une ni pour l'autre partie. En droit norvégien, la valeur des contributions indirectes, notamment non financières, à l'acquisition du patrimoine constitué lors du mariage est également reconnue. Toutefois, des difficultés liées aux incidences de la législation actuelle pourraient persister. Par conséquent, la Norvège envisagera de réaliser une enquête sur ces incidences afin de pouvoir déterminer s'il est nécessaire de développer davantage la législation. Il n'est pas actuellement prévu de modifier la loi en matière de pension alimentaire.

17. Le régime national norvégien d'assurance couvre tous les résidents légaux en Norvège. Dans la mesure où tous les résidents, quels que soient leur sexe, leur âge et leur profession, sont affiliés au régime, la situation matrimoniale importe moins.

18. Des dispositions assurant l'égalité des pensions malgré l'inégalité des revenus du travail, dont l'accumulation de droits à pension pour la fourniture non rémunérée de soins à la personne, sont déjà en vigueur. De plus, la pension du conjoint survivant peut être accordée à l'ex-conjoint divorcé qui ne s'est pas remarié, sous réserve que le décès soit survenu dans les 5 ans suivant le divorce et que le mariage ait duré au moins 25 ans (15 ans si des enfants sont issus du mariage). Si l'ex-conjoint survivant divorcé recevait, au moment du décès, une pension alimentaire du *de cuius*, le délai de cinq ans ne s'applique pas.

19. Il n'est pas actuellement prévu de modifier la loi nationale sur le système de sécurité sociale afin de mieux indemniser les femmes qui restent chez elles pour s'occuper de leur famille.