



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

Distr. générale  
10 mars 2025  
Français  
Original : anglais  
Anglais, espagnol et français  
seulement

---

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

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

[Date de réception : 3 mars 2025]

---

\* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.



**A. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 15 a) des observations finales (CEDAW/C/NOR/CO/10)**

1. Plusieurs activités ont été menées depuis notre 10<sup>e</sup> rapport. On peut en citer un certain nombre.

**Rapport sur les suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing par le Gouvernement norvégien (2020-2024)**

2. Le rapport de la Norvège sur l'examen après 30 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (Beijing +30), publié le 28 août 2024, fournit une mise à jour de la situation de l'égalité des sexes dans le pays et aborde la situation des femmes confrontées à des formes de discrimination croisées<sup>1</sup>.

**Le Gouvernement a lancé une stratégie pour l'égalité des genres entre les femmes et les hommes (2025-2030) en décembre 2024**

3. Le Ministère de la culture et de l'égalité a lancé une stratégie pour l'égalité des sexes en décembre de l'année dernière (2024). Il s'agit d'une stratégie intersectorielle visant à assurer une meilleure coordination et une intégration plus poussée des questions de genre, qui donne une vue d'ensemble des priorités du Gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes. Son suivi est assuré par toute une panoplie d'indicateurs<sup>2</sup>.

**Recherche en cours sur le fonctionnement de l'obligation d'activité et de l'obligation de déclaration dans le secteur public**

4. La loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination dispose que toutes les autorités publiques et tous les employeurs norvégiens sont tenus d'œuvrer de manière active, ciblée et systématique à la promotion de l'égalité et à la prévention de la discrimination. Cette obligation est appelée obligation d'activité et obligation de déclaration. La loi dispose en outre que les employeurs doivent prévenir la discrimination et promouvoir l'égalité à raison du sexe, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de la religion ou des convictions, de l'appartenance ethnique, de la grossesse, du congé lié à l'accouchement ou à l'adoption, des responsabilités de soins. Le Ministère de la culture et de l'égalité a financé un projet lancé par la Direction norvégienne de l'enfance, de la jeunesse et des affaires familiales (Bufdir). Il se déroule de 2022 à 2026 et vise à développer de nouvelles connaissances sur l'obligation d'activité des autorités publiques et des employeurs et sur l'obligation de déclaration. Les questions de recherche sont les suivantes : Quel rôle les obligations jouent-elles dans le travail des employeurs en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination ? Comment sont-elles comprises et respectées ? Qu'est-ce qui favorise ou entrave le travail des employeurs en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination ?

**Analyse des pays de l'OCDE**

5. Le Ministère de la culture et de l'égalité a financé une étude de l'OCDE sur la Norvège. Les études de l'OCDE sont spécifiques à chaque pays. L'OCDE effectuera une analyse de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les transitions mondiales dans divers domaines clés, réalisera une évaluation de

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/cb19f3a18c354e3e81efea720bc8d926/report-on-the-norwegian-governments-follow-up-of-beijing-declaration-and-platform-2020-2024.pdf>.

<sup>2</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-for-likestilling-mellom-kvinner-og-menn-2025-2030/id3077968/?q=FoU&ch=8#id0060>.

l'infrastructure de gouvernance existante en matière d'égalité des sexes afin de faciliter l'intégration des questions de genre dans les transitions mondiales au moyen d'approches multisectorielles et produira une feuille de route claire et praticable pour accélérer les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs qui mènent les transitions mondiales. L'étude sera réalisée en 2025-2026. L'analyse consistera en une évaluation systématique de la manière dont l'égalité femmes-hommes est prise en compte dans tous les secteurs du secteur public.

### **Une stratégie intersectorielle de recherche-développement sur l'égalité et la non-discrimination**

6. Le Gouvernement a commencé à élaborer une stratégie intersectorielle de recherche-développement sur l'égalité et la non-discrimination. Comme indiqué dans la stratégie de recherche à long terme du Gouvernement, l'objectif de l'initiative consiste à renforcer la base de connaissances sur les questions d'équité et de non-discrimination dans différents domaines et secteurs.

7. Le Ministère de la culture et de l'égalité est chargé de coordonner les travaux et le Conseil de la recherche a été chargé en 2024 d'aider le Ministère à rédiger une proposition de stratégie.

## **B. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 17 c) des observations finales**

8. Le mécanisme de mise en œuvre norvégien se compose de deux organismes : le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, et le Tribunal anti-discrimination. Le rôle du Médiateur est de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination fondée sur le genre, la grossesse, le congé parental, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'appartenance à un syndicat et les opinions politiques. Le Tribunal est une cour de justice qui traite les affaires de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et de représailles. Il n'est pas habilité à contrôler les entreprises.

9. Le tribunal anti-discrimination est légalement habilité à assurer le suivi des décisions qu'il rend. Lors de l'évaluation des affaires à suivre, il convient de faire la distinction entre les incidents isolés et terminés et la discrimination ou le harcèlement continu. Si la situation présumée de discrimination ou de harcèlement a pris fin au moment où le Tribunal rend sa décision, il n'y a pas lieu pour le Tribunal d'assurer un suivi supplémentaire de l'accusé. Dans de tels cas, il serait plus approprié que le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, qui a à la fois un rôle de supervision et de défense, assure le suivi de ces questions.

10. Dans les affaires de discrimination ou de harcèlement prolongés dans le temps, le Tribunal examine régulièrement s'il convient d'imposer des ordonnances de rectification ou de cessation. Dans les cas où des ordonnances ont été rendues, le Tribunal assure un suivi systématique à l'expiration du délai de l'ordonnance. Si une ordonnance n'est pas exécutée dans le délai imparti, le Tribunal examine s'il y a lieu d'imposer une amende coercitive. L'astreinte continuera à s'accumuler jusqu'à ce que la situation de discrimination ou de harcèlement cesse, et le Tribunal contrôlera toute la période. Une fois la situation corrigée, l'amende coercitive sera recouvrée par l'intermédiaire de l'agence nationale de recouvrement norvégienne.

**C. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 31 c) des observations finales**

11. Le Gouvernement est déterminé à proposer dans les meilleurs délais des modifications législatives visant à garantir que les actes de nature sexuelle non consentis soient passibles de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, tenant compte de la gravité de l'infraction. Dans ce cadre, il prend en compte la recommandation du Comité.

**D. Renseignements sur la suite donnée aux recommandations formulées au paragraphe 31 d) des observations finales**

12. L'École supérieure de police est chargée de la formation des policiers. Par ses divers programmes de formation initiale et continue, elle joue un rôle central dans la formation de la police dans divers domaines spécifiques, notamment la violence domestique et les violences et mauvais traitements infligés aux enfants. Dans le programme de licence, la formation théorique se déroule pendant les première et troisième années d'études. Pendant leur deuxième année de formation, les étudiants sont en stage dans les commissariats de police et acquièrent une expérience pratique. Dans le cadre de la formation continue, l'École supérieure de police propose deux cursus dans les domaines « Violence domestique » et « Enquêter sur les violences graves contre des enfants ».

13. L'École supérieure de police est engagée dans une collaboration interdisciplinaire avec l'Université du sud-est de la Norvège : le programme SAMOT (Collaborer pour lutter contre la violence et les abus envers les enfants et les jeunes). Le programme SAMOT porte à la fois sur les compétences de base communes et sur la formation à la collaboration interdisciplinaire.

14. Pour renforcer les connaissances sur les mesures de protection et l'évaluation des risques, la Direction de la police a organisé une formation nationale sur l'évaluation des risques. En outre, une instruction nationale a été créée pour le traitement par la police des mesures relatives au droit de visite et aux ordonnances de protection avec surveillance électronique.

15. Le développement des compétences des juges, des juges adjoints et des enquêteurs se fait principalement sous les auspices de l'administration judiciaire. Celle-ci travaille depuis plusieurs années sur des mesures de compétence dans le cadre du traitement des affaires concernant des enfants. Diverses mesures de compétence ont également été mises en œuvre au niveau national et régional, notamment sur les thèmes suivants : « Les enfants exposés à la violence » et « Les enfants vulnérables au croisement du droit civil et du droit pénal ».

16. L'administration judiciaire a aidé la Direction de l'enfance, de la jeunesse et de la famille à repérer les difficultés rencontrées dans les cas de rupture du lien familial. Ces travaux sont résumés dans un rapport intitulé « Enquête sur les cas relevant de la loi sur l'enfance où les contacts entre un enfant et un parent sont interrompus », qui a été remis au Ministère de l'enfance et de la famille.

17. Dans le prolongement du plan gouvernemental de lutte contre la violence et les mauvais traitements infligés aux enfants et contre la violence dans les relations entre proches (2024-2028), d'autres mesures seront introduites pour renforcer le travail dans le secteur de la justice.