



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

Distr. générale
14 août 2014
Anglais, français et espagnol
seulement
Original : anglais

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

**Observations finales concernant le huitième rapport
périodique de la Norvège**

Additif

**Renseignements fournis par la Norvège
comme suite aux observations finales
du Comité***

[Date reçue : 1^{er} juillet 2014]

* Le présent document est publié sans avoir été revu par les services d'édition.



Paragraphe 24 des observations finales

Le Comité invite instamment l'État partie à :

a) Accorder un rang de priorité élevé à la promulgation d'une législation spécifique et complète sur la violence dans la famille, mettre en place des mesures générales visant à prévenir et à combattre la violence contre les femmes et les filles, y compris le viol conjugal, faire en sorte que les auteurs de ces violences soient poursuivis et punis de peines proportionnelles à la gravité des infractions commises, conformément à la recommandation générale n° 19 (1992) du Comité sur la violence à l'égard des femmes et à faire savoir aux femmes que le viol conjugal constitue une infraction;

b) Définir le viol dans le Code pénal en plaçant l'absence de consentement au cœur de la définition, conformément à la recommandation générale n° 19 du Comité et à ses constatations concernant l'affaire Vertido (communication n° 18/2008);

c) Former les juges non professionnels à la question de la violence contre les femmes;

d) Fournir une assistance et une protection appropriées aux femmes victimes de violence, notamment les handicapées, en renforçant la capacité d'accueil des refuges et des centres d'accueil des personnes en situation d'urgence, et à veiller à ce que l'aide qui doit être fournie aux hommes victimes de violence ne le soit pas au détriment des besoins des femmes victimes de violence; et

e) Fixer un calendrier pour la ratification de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la répression de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique.

Réponse : paragraphe 24 a)

L'article 219 du Code civil et pénal général de 1902 contient une disposition spécifique sur la violence domestique, adoptée par le Parlement norvégien le 21 décembre 2005. Il se lit comme suit :

« Toute personne qui, par la menace, la contrainte, la privation de liberté, la violence ou tout autre abus, maltraite de façon grave ou répétée :

a) Son ex-conjoint ou son conjoint actuel;

b) Un descendant en ligne directe de son ex-conjoint ou de son conjoint actuel;

c) Un ascendant en ligne directe;

d) Un membre de son foyer; ou

e) Une personne dont elle a la charge est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans.

En cas de maltraitance grave ou si la victime décède ou en subit des atteintes considérables à son intégrité physique ou à sa santé, la peine d'emprisonnement peut aller jusqu'à six ans. Pour déterminer le caractère

flagrant de la maltraitance, on s'attachera en particulier à déterminer si elle a duré longtemps et s'il existe des circonstances telles que celles mentionnées à l'article 232.

Toute personne qui se rend complice d'une telle infraction encourt la même peine. »

L'article 219 du Code pénal est censé être la disposition principale concernant les cas de violence domestique mais c'est l'infraction pénale passible de la peine la plus lourde qui est poursuivie. Le meurtre commis par un conjoint ou un ex-conjoint n'entraîne donc pas de condamnation plus clémente qu'un autre meurtre en Norvège.

La définition générale du viol à l'article 195 du Code pénal comprend le viol conjugal. Toute déclaration de culpabilité dans une affaire de viol conjugal se fondera donc sur cette disposition. L'interprétation selon laquelle cette définition inclut le viol conjugal a été confirmée en 1974 par la Cour suprême norvégienne (Rt. 1974 s. 1121).

Paragraphe 24 b)

La Norvège déterminera s'il convient de réviser la définition actuelle du viol figurant au Code pénal en tenant compte notamment de la recommandation générale n° 19 du Comité et de ses constatations en l'affaire Vertido (communication n° 18/2008). Une proposition en ce sens, présentée en audience publique en février 2013, est actuellement suivie par le Ministère de la justice et de la sécurité publique.

Paragraphe 24 c)

Les juges non professionnels ne reçoivent aucune formation spécifique concernant la violence contre les femmes. Il appartient à chaque tribunal et à chaque juge de décider quelles informations leur sont données. En général, le juge professionnel chargé de l'affaire explique brièvement les modalités du procès aux juges non professionnels désignés pour la première fois.

Paragraphe 24 d)

La loi sur les centres municipaux d'accueil d'urgence est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Elle impose aux municipalités de veiller à ce que les femmes, hommes et enfants victimes de violence domestique ou de menaces de violence reçoivent un service général de qualité dans ces centres. Elle prescrit des obligations telles que la gratuité de l'hébergement et de la nourriture, un service de jour et une permanence téléphonique 24 heures sur 24. Le texte ne fait pas de différences entre les sexes, mais il y est spécifié que les services aux femmes et aux hommes doivent être dans des espaces distincts. Bien que les hommes aussi subissent des violences domestiques et aient besoin de centres d'accueil, il importe de ne pas perdre de vue que la violence domestique touche principalement les femmes.

Les centres d'accueil doivent être adaptés et accessibles à tous, quels que soient le handicap ou l'origine ethnique. La loi vise à garantir que toute victime de violence domestique recevra dans ces centres des services adaptés.

L'application par les municipalités de la loi sur les centres d'accueil d'urgence est en cours d'évaluation. On évaluera notamment dans quelle mesure les municipalités observent les prescriptions de la loi et si le devoir de supervision des centres d'accueil par le préfet suffit à garantir la qualité des services. Les résultats seront publiés à l'automne 2014 et serviront à déterminer s'il convient de renforcer ces services.

Paragraphe 24 e)

La ratification de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique nécessite certaines modifications de la législation. Une proposition en ce sens, présentée en audience publique en février 2013, est actuellement suivie par le Ministère de la justice et de la sécurité publique. Un calendrier de ratification sera fixé en temps utile.

Paragraphe 30 des observations finales

Le Comité invite instamment l'État partie à :

a) Mettre en œuvre une législation garantissant l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, réduire et combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes conformément à la Convention n° 100 (1951) de l'Organisation internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et à accélérer le processus d'adoption de la législation proposée qui prévoit notamment la transparence dans les salaires et soumet les employeurs à une obligation d'information chaque fois qu'il y a des soupçons de discrimination;

b) Prendre des mesures efficaces pour prévenir la discrimination à l'égard des femmes liée à la grossesse et à l'accouchement et garantir à toutes les femmes et tous les hommes des secteurs public et privé un congé parental rémunéré;

c) Mettre en œuvre des politiques ciblant les femmes, y compris adopter des mesures temporaires spéciales pour réduire le chômage des femmes et leur emploi à temps partiel contre leur gré, donner aux femmes plus de possibilités d'allonger leur horaire de travail, notamment en prévoyant la réduction obligatoire du nombre de postes à temps partiel, spécialement dans les administrations et la fonction publique, pour qu'elles aient prioritairement accès à un emploi à plein temps et pour garantir à toutes les employées le droit de choisir de travailler à plein temps, et pour renforcer ses mesures visant à promouvoir l'entrée des femmes dans les secteurs de croissance de l'économie;

d) Adopter des mesures plus vigoureuses pour accélérer l'éradication de la discrimination salariale à l'égard des femmes, prévoyant notamment des évaluations des emplois à travers les secteurs du marché, la collecte de données, l'organisation d'une campagne nationale pour l'égalité salariale et la fourniture

d'une aide accrue aux partenaires sociaux dans les négociations collectives sur les salaires, en particulier pour déterminer les structures des salaires dans les secteurs dominés par les femmes;

e) Réévaluer la dernière réforme des retraites au titre tant des régimes publics que des régimes privés de retraite, afin de déterminer les éventuelles différences d'incidences sur les femmes et les hommes et de rectifier toute disparité, pour qu'elle touche de la même façon les femmes et les hommes;

f) Améliorer l'accès et la participation des femmes issues de minorités au marché du travail en leur dispensant des informations et une formation appropriées et en facilitant la reconnaissance et la prise en compte des études et de l'expérience professionnelle passées, ainsi qu'en menant des recherches sur les incidences des règles institutionnelles qui imposent des restrictions aux femmes, en particulier les migrantes appartenant à des communautés ethniques ou minoritaires, en fonction de leur tenue vestimentaire, notamment le port du foulard, afin que ces femmes puissent jouir pleinement des droits consacrés par la Convention; et

g) Veiller à ce que les entreprises qui emportent des marchés publics soient juridiquement tenues de mettre en œuvre une politique d'égalité entre les sexes, prévoyant notamment des garanties d'équité salariale et le recours à des mesures temporaires spéciales, si nécessaire.

Réponse : paragraphe 30 a)

La loi sur l'égalité des sexes

La législation norvégienne stipule que femmes et hommes doivent recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'article 5 de la loi sur l'égalité des sexes interdit toute discrimination fondée sur le sexe. L'interdiction de discrimination salariale est énoncée à l'article 21 de la loi sur l'égalité des sexes : À travail égal, salaire égal.

Article 21 de la loi sur l'égalité des sexes – à travail égal, salaire égal

L'article 21 de la loi sur l'égalité des sexes dispose que les femmes et les hommes travaillant pour la même entreprise ont droit à un salaire égal pour un travail identique ou de valeur égale (disposition sur l'égalité de salaire). Il découle de cette disposition, lue avec l'interdiction de toute discrimination visée à l'article 5, que le salaire doit être fixé de manière à éviter toute discrimination directe ou indirecte.

L'article 21 de la loi sur l'égalité des sexes définit le salaire comme la rémunération ordinaire plus l'ensemble des compléments, avantages ou prestations fournis par l'employeur. Les pensions, primes, vêtements de travail, voitures, souscriptions au capital, téléphones notamment font partie du salaire. Le droit à salaire égal prévu à l'article 21 ne s'applique qu'aux employés d'une même entreprise.

Ce droit s'applique aux situations où deux employés effectuent un travail de valeur égale. Un même travail, c'est-à-dire un travail qui de l'extérieur semble identique, aura également valeur égale. C'est le cas lorsque les employés ont les

mêmes qualifications professionnelles et effectuent les mêmes tâches. Un travail qui semble différent, par exemple parce que les employés ont différentes qualifications professionnelles, peut également être de valeur égale.

Pour déterminer si deux emplois ont valeur égale, il faut évaluer l'ensemble des facteurs importants pour l'exécution du travail à effectuer. Selon le paragraphe 3 de l'article 21, les principaux critères d'évaluation sont l'expertise nécessaire pour accomplir le travail, l'effort à fournir, les responsabilités et les conditions de travail. Toutes les qualifications et qualités professionnelles nécessaires à l'accomplissement du travail, ainsi que les responsabilités et les contraintes, doivent être prises en compte.

Article 22 de la loi sur l'égalité des sexes – obligation d'information de l'employeur en matière de salaire

Aux fins du respect effectif de l'interdiction de discrimination salariale et du droit à salaire égal visés dans la loi sur l'égalité des sexes, la nouvelle loi sur l'égalité des sexes du 1^{er} janvier 2014 contient une disposition imposant à l'employeur de dévoiler le salaire. Cette disposition vise à accroître la transparence salariale sur le lieu de travail.

L'article 22 de la loi sur l'égalité des sexes dispose que l'employé soupçonnant une discrimination dans la fixation des salaires peut exiger de l'employeur une confirmation écrite du niveau de salaire de la ou des personnes avec laquelle ou avec lesquelles l'intéressé souhaite établir une comparaison, et des critères utilisés pour le calcul de ce salaire.

L'employeur est soumis à la loi sur les données personnelles et la communication des informations salariales nécessite une base juridique. L'article 22 de la loi sur l'égalité des sexes, disposition distincte, constitue une base juridique suffisante au regard de la loi sur les données personnelles.

De l'obligation d'information en matière de salaire découle une autre obligation : l'employeur doit faire savoir à l'employé quelles informations ont été communiquées et à qui.

La personne qui reçoit des informations salariales en vertu de cette disposition est soumise à un devoir de confidentialité et doit signer une déclaration à cet effet. Les informations visées par la loi sur la liberté d'information ne sont pas concernées.

Application

Le Médiateur pour l'égalité et la lutte contre la discrimination et le Tribunal pour l'égalité connaissent des plaintes pour violation des dispositions de la loi sur l'égalité des sexes. Le Médiateur détermine s'il y a eu violation, auquel cas il invite la partie contrevenante à se conformer à son avis.

Toutefois, les avis rendus par le Médiateur ne sont pas juridiquement contraignants. Le Médiateur ne peut infliger aucune sanction en cas de violation de cette loi.

Si la partie contrevenante ne se conforme pas à l'avis du Médiateur, l'affaire peut être renvoyée au Tribunal pour l'égalité. Le Tribunal peut ordonner de remédier à la situation ou d'y mettre fin et de verser des dommages-intérêt.

La Commission norvégienne de calcul technique pour les accords salariaux

La Commission norvégienne de calcul technique pour les accords salariaux (TBU) publie chaque année les salaires des femmes et des hommes selon les domaines de négociation, les secteurs, l'âge et le niveau d'études. Elle se compose de représentants d'associations d'employeurs et d'employés, ainsi que de plusieurs ministères.

Le Bureau central des statistiques (Statistics Norway) publie également sur son site Internet des données détaillées sur les salaires des femmes et des hommes selon divers indicateurs et pourra dès 2015 (selon les prévisions) fournir des données salariales encore meilleures. Dans l'ensemble, l'écart salarial entre femmes et hommes a légèrement diminué ces dernières années; en 2013, les femmes gagnaient en moyenne 86,5 % du salaire des hommes.

Paragraphe 30 b)

Le système de prestation parentale

Le système norvégien de prestation parentale s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient employés du secteur privé ou du secteur public ou travailleurs indépendants.

Pour bénéficier de la prestation parentale, le parent doit avoir travaillé et perçu un revenu ouvrant droit à pension pendant au moins six des dix mois précédant le début de la prestation. Le revenu ouvrant droit à pension doit être au moins égal en termes annuels à la moitié du montant de base du régime d'assurance nationale (G). Depuis le 1^{er} mai 2013, ce montant de base est de 85 245 couronnes norvégiennes. Une période au cours de laquelle le parent perçoit une prestation de sécurité sociale (telle qu'une indemnité de maladie ou une prestation parentale) compte comme période de travail.

Depuis le 1^{er} juillet 2013, la période de prestation parentale est de 49 semaines à salaire plein ou 59 semaines à 80 % du salaire. Les femmes n'ayant pas droit à une prestation parentale bénéficient d'une prime de maternité forfaitaire s'élevant en 2014 à 38 750 couronnes norvégiennes.

Modifications de la loi sur l'égalité des sexes

L'article 20 de la loi sur l'égalité des sexes, introduit en 2012, stipule que les employés qui sont ou étaient en congé parental ont le droit :

- De retrouver le même poste ou un poste équivalent;
- De formuler des revendications salariales et de faire évaluer leur salaire;
- De bénéficier des améliorations générales en termes de salaire et de conditions de travail.

Ces droits découlent également de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe prévue dans la loi sur l'égalité des sexes, qui protège les employés de toute inégalité de traitement injustifiée due à un congé parental; l'article 20 spécifie et clarifie donc ces règles.

Droits des étudiants

Une grossesse peut représenter une lourde charge pour une femme aux études, provoquer des retards involontaires et nuire aux résultats. Pour éviter de tels effets, les Norvégiennes ont le droit d'interrompre leurs études pendant la grossesse et la période où elles s'occupent de leurs enfants. Pendant ce congé, l'étudiante conserve son statut auprès de l'établissement d'enseignement et les droits qui en découlent, et a notamment le droit de reprendre ses études au même niveau qu'avant l'interruption. Ces droits sont énoncés aux articles 4 et 5 de la loi sur les universités et les écoles supérieures.

Le Ministère propose actuellement de donner aux femmes enceintes inscrites à un examen le droit de le reporter s'il doit avoir lieu entre trois semaines avant la date d'accouchement prévue et six semaines après la naissance. Le père de l'enfant aura le droit de reporter ses examens si la date d'examen tombe dans les deux semaines après la naissance. Les droits d'une coparente étant les mêmes que ceux d'un père, la conjointe dans une union homosexuelle bénéficiera du même avantage qu'un père. Les droits décrits dans le présent paragraphe seront proposés mais n'ont pas encore fait l'objet d'un accord. Il est proposé de les ajouter aux articles 4 et 5 de la loi sur les universités et les écoles supérieures.

Paragraphe 30 c)

Le chômage reste plutôt modéré en Norvège, malgré une légère augmentation l'an dernier. Le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes [3,3 % contre 3,7 % en 2013, selon l'enquête sur l'emploi (Arbeidskraftundersøkelsen)] mais il a augmenté davantage que celui des hommes l'année dernière. Le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes depuis vingt ans. Il n'existe pas en Norvège de mesures contre le chômage visant spécifiquement les femmes. De nombreuses Norvégiennes travaillent à temps partiel, même si cette proportion a légèrement diminué ces dernières années. En 2013, 40 % des femmes travaillaient à temps partiel, dont 10 % ont déclaré être sous-employées. Près des trois quarts des personnes sous-employées sont des femmes.

Les autorités vont s'efforcer de réduire le recours involontaire au temps partiel et de mettre en place une culture de l'emploi à plein temps dans la vie professionnelle. Plusieurs mesures destinées à abaisser le taux de travail à temps partiel involontaire dans la vie professionnelle norvégienne ont été mises en œuvre sur plusieurs années. Les plus récentes sont trois nouvelles dispositions de la loi sur les conditions de travail adoptées par le Parlement norvégien en juin 2013 et entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Premièrement, les employeurs sont désormais légalement tenus d'examiner le recours à des postes à temps partiel avec les représentants des employés au moins une fois par an. Deuxièmement, l'employé à temps partiel ayant globalement travaillé plus que le nombre d'heures convenu au cours de l'année écoulée a désormais le droit d'obtenir un poste au nombre d'heures égal au temps de travail réel. Troisièmement, l'employeur est désormais tenu, dans la mesure où cela est faisable, de discuter avec l'employé affirmant avoir un droit préférentiel sur un poste avant de décider d'embaucher une autre personne. Ces trois dispositions découlent d'un rapport sur la vie professionnelle présenté en 2010 au Parlement norvégien de 2010 et suggérant plusieurs mesures contre le travail à temps partiel involontaire.

Plusieurs autres mesures contre le travail à temps partiel involontaire ont été mises en œuvre ces dernières années. En 2005, une disposition octroyant aux employés à temps partiel un droit préférentiel d'augmenter leur temps de travail avant que l'employeur n'embauche une nouvelle personne a été ajoutée à la loi sur les conditions de travail. En 2010, le temps de travail des personnes travaillant en pauses ou en roulement a été déclaré égal. Auparavant, la réglementation du temps de travail en pause ou en roulement se fondait sur l'emploi du temps d'un seul secteur, l'industrie manufacturière, à prédominance masculine. Des employés aux charges de travail horaires très différentes avaient donc le même horaire de base. Dans le nouveau système, la réduction des heures de travail d'un employé travaillant en pauses ou en roulement est davantage liée à des critères indépendants, sans distinction de sexe. Les primes de travail de nuit et de week-end ont été augmentées afin de rendre plus attractif le travail durant ces périodes. La difficulté à recruter des travailleurs pour le week-end est une des principales causes de l'ampleur du travail à temps partiel involontaire, en particulier dans le secteur de la santé. Là où le système de roulement est utilisé, cette modification incitera davantage de personnes à choisir plus souvent de travailler le week-end, réduisant ainsi la part du travail à temps partiel involontaire.

En outre, divers systèmes horaires et diverses formations actuellement à l'essai pourraient contribuer à accroître la proportion de temps pleins dans les groupes d'employés à fort taux de temps partiel. Plusieurs ministères participent à cette initiative et nombre de ces essais ont lieu dans le domaine de la santé et des services au niveau municipal et au sein des autorités régionales de la santé. Dans le cadre du programme de développement Saman om ein betre kommune (Ensemble pour une commune meilleure), 30 à 40 municipalités travaillent à des projets locaux pour augmenter le nombre d'employés à temps plein.

Ces municipalités reçoivent un appui financier pour leurs projets et partagent leurs expériences au sein d'un réseau. Plusieurs d'entre elles ont conçu leurs projets de sorte qu'ils portent sur la manière de mettre en place une culture du travail à temps plein. Les municipalités sont étroitement supervisées et leurs expériences et résultats seront publiés.

Les autorités norvégiennes se sont efforcées d'encourager les femmes à entreprendre des études supérieures, notamment dans des domaines à prédominance masculine. Plusieurs outils ont été utilisés à cette fin, notamment l'octroi aux femmes de crédits supplémentaires lorsqu'elles s'inscrivent à certains cursus où les femmes sont sous-représentées, tels que les études d'ingénieur.

Paragraphe 30 d)

Le système de prestation parentale

Depuis le 1^{er} juillet 2013, le congé parental est en trois parties. Chaque parent bénéficie d'une période de durée égale après la naissance. Ils disposent en outre d'une période partagée qu'ils décideront eux-mêmes comment se la répartir.

Pause d'allaitement payée

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les femmes ont le droit de prendre jusqu'à une heure de pause d'allaitement payée par l'employeur les jours où le nombre d'heures

de travail convenues est de sept ou plus. Le droit à la pause d'allaitement payée s'applique à la première année de l'enfant, celui à une pause d'allaitement non payée n'est pas limité dans le temps.

Ces modifications font suite au rapport n° 6 (2010-2011) présenté par le gouvernement Stoltenberg II au Parlement norvégien (Meld. St.), Likestilling for likelønn (Égalité pour un salaire égal).

Collaboration tripartite sur l'égalité dans la vie professionnelle

Le Ministère du travail et des affaires sociales, le Ministère de l'enfance, de l'égalité et de l'inclusion sociale et les principales associations d'employeurs et d'employés sont convenus de renforcer la collaboration tripartite afin d'intensifier les efforts visant l'égalité dans la vie professionnelle. Cette collaboration se fera au sein de la Commission sur le marché du travail et la politique de retraite (Arbeidslivs- og Pensjonspolitisk Råd), forum permanent où les pouvoirs publics et les associations d'employeurs et d'employés peuvent débattre de questions de vie professionnelle. La Commission consacra des réunions distinctes à l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle et contribuera à souligner les problèmes d'égalité dans les diverses questions abordées par ailleurs. Elle mettra sur pied un groupe de travail distinct chargé de l'égalité dans la vie professionnelle.

Pourquoi nous ne faisons pas d'évaluation intersectorielle des emplois

L'évaluation du travail comme instrument d'égalité salariale n'a jamais été très populaire en Norvège. L'évaluation du travail mesure les groupes d'emploi tous secteurs d'activités et tous secteurs professionnels confondus, permettant ainsi de comparer la valeur du travail des femmes et des hommes dans un marché du travail divisé entre hommes et femmes. En Norvège, l'évaluation du travail n'est pas vue comme une bonne stratégie pour parvenir à l'égalité salariale et est critiquée en tant qu'outil d'égalité salariale. Une des principales critiques est que cette méthode entraîne rarement un changement, car elle ne prend pas en compte l'incidence de la capacité de négociation et des structures de pouvoir sur la détermination des salaires.

Campagne nationale pour l'égalité salariale

Les autorités norvégiennes n'ont lancé aucune campagne pour l'égalité salariale. Une telle campagne aurait probablement très peu d'effet sur les écarts salariaux existant entre femmes et hommes. L'écart salarial provient en grande partie du fait que les femmes et les hommes travaillent dans des entreprises différentes, mènent des carrières différentes et n'ont pas le même comportement sur le marché du travail, autant de facteurs qu'une campagne ne supprimera probablement pas. La Norvège ne prévoit donc pas de campagne pour l'égalité salariale.

Paragraphe 30 e)

Le régime public de retraite

On se reportera à l'enquête sur le régime d'assurance sociale norvégien (The Norwegian Social Insurance Scheme), dont la dernière version est disponible à l'adresse

http://www.regjeringen.no/en/dep/ad/doc/veiledninger_brosjyrer/2013/the-norwegian-social-insurance-scheme-20.html?id=716026.

On trouvera également en annexe l'article de Dennis Fredriksen et Nils Martin Stølen, du Bureau central de statistique de Norvège, intitulé « Gender aspects of the Norwegian pension system » (Problématiques liées au sexe dans le régime de retraite norvégien).

La réforme du régime de retraite norvégien a introduit de nouvelles dispositions sur le droit à pension des personnes nées après 1953 (pour les personnes nées entre 1954 et 1962, les pensions de vieillesse seront calculées proportionnellement sur la base des nouvelles et des anciennes dispositions. Les nouvelles dispositions s'appliqueront pleinement aux personnes nées en 1963 ou après).

Dans le nouveau régime de retraite, la pension liée au revenu sera calculée sur la base de *tous* les revenus ouvrant droit à retraite perçus entre 13 et 75 ans, alors que, dans l'ancien régime, 40 années de cotisations donnaient droit à une pension complète calculée sur la base des 20 meilleurs revenus annuels.

Plusieurs caractéristiques de la société norvégienne et de la législation sociale norvégienne font que cette modification n'entraîne pas de discrimination indirecte à l'égard des femmes.

Selon une étude du Bureau central de statistique de Norvège publiée le 31 juillet 2013, le taux d'activité des femmes de 15 à 74 ans en Norvège était de 68,4 % au deuxième trimestre 2013. Pour les hommes, il était de 74,5 %. La différence entre les sexes à cet égard s'explique dans une certaine mesure par le fait que plus de femmes que d'hommes effectuent actuellement des études supérieures (université ou équivalent). On peut raisonnablement supposer que la différence entre les sexes serait encore plus faible pour les personnes nées en 1954 ou après, c'est-à-dire le groupe concerné par la modification susmentionnée de la loi sur l'assurance nationale.

Les anciennes dispositions sur le droit à pension fixent un plafond relativement élevé. La pension à taux plein est accordée aux revenus représentant jusqu'à 6 fois le montant de base du régime d'assurance nationale. Depuis le 1^{er} mai 2013, ce montant est de 85 245 couronnes norvégiennes. En outre, un tiers d'un revenu valant entre 6 et 12 fois le montant de base est considéré comme ouvrant droit à pension. Dans les nouvelles dispositions sur le droit à pension, le plafond est de 7,1 fois le montant de base. Toute part du revenu dépassant ce plafond n'est pas prise en compte aux fins du calcul des droits à pension. Puisque les hommes ont en moyenne un revenu légèrement plus élevé que les femmes, plus d'hommes que de femmes seront touchés par l'abaissement du plafond de revenu.

Outre les droits à pension liés au revenu, le capital de pension peut être augmenté par exemple par des soins gratuits au foyer. Des dispositions sur le droit à pension des personnes prenant soin de membres âgés de leur famille ou d'enfants de moins de 6 ans ont été adoptées dès 1992. Au titre des anciennes dispositions sur le droit à pension, une garantie de pension faisait que toutes les personnes répondant aux conditions recevaient un droit de pension de même niveau que si elles avaient un revenu réel ouvrant droit à pension de 4 fois le montant de base. Les dispositions du nouveau régime ont porté ce montant à 4,5 fois le montant de base. Cette augmentation est à effet rétroactif, même pour les années antérieures à 1992.

En plus de la pension liée au revenu, le nouveau régime de retraite comprend une pension garantie fondée uniquement sur la résidence et ne nécessitant ni activité ni cotisation. Les personnes ayant vécu en Norvège pendant quarante ans entre 16 et 66 ans ont droit à une pension garantie complète. Si la durée de résidence est plus courte, la pension est réduite en proportion. Cet élément du régime de retraite garantit à toutes les personnes ayant résidé les quarante ans requis en Norvège une pension de retraite suffisante.

Les personnes dont la durée de résidence est inférieure à quarante ans ont toutefois l'assurance de recevoir une pension équivalente du Système d'allocation complémentaire, comme indiqué au chapitre 20 de l'enquête susmentionnée sur le régime d'assurance sociale norvégien.

Comme le montre le chapitre 10.3 de l'enquête, le régime norvégien de prestations en espèces en cas de maternité et d'adoption est généreux. La durée du congé parental est de quarante-neuf semaines, avec un taux de remplacement de 100 % à concurrence de 6 fois le montant de base (511 470 couronnes norvégiennes). Les parents peuvent choisir de prolonger la durée du congé parental en abaissant le taux de remplacement à 80 %. La durée du congé est alors portée à cinquante-neuf semaines.

La prestation de congé parental est un revenu donnant droit à pension. Par conséquent, si les parents choisissent le taux de remplacement de 100 %, le congé parental n'entraînera pas de réduction de la pension future.

La durée de la prestation de congé parental est divisée en trois : une période de quatorze semaines réservée au père, une période de quatorze semaines réservée à la mère et une période de vingt et une à trente et une semaines, selon le taux de remplacement, à partager entre les parents selon leur préférence. La part du père et d'autres mesures contribuent à une société à haut degré d'égalité des sexes, où les soins à l'enfant ne pèsent pas autant sur les femmes que dans d'autres pays.

Une caractéristique importante du nouveau régime de retraite est la prise en compte de l'espérance de vie dans le calcul des pensions. Le capital de pension accumulé est divisé par un quotient d'annuité reflétant le nombre d'années de retraite prévu. Ce quotient se fonde sur les taux de mortalité observés. Il n'est donc pas lié au sexe, c'est-à-dire que le même quotient s'applique aux deux sexes.

Cependant, le fait que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes est une réalité statistique. Selon des données publiées en avril 2013 par le Bureau central de statistique de Norvège, les filles nées en 2012 ont une espérance de vie de 83,41 ans, contre 79,42 ans pour les garçons nés la même année.

L'application du même quotient aux deux sexes malgré la plus grande longévité des femmes entraîne une redistribution significative en faveur des femmes.

Le Ministère du travail et des affaires sociales a chargé le Conseil norvégien de la recherche d'évaluer la réforme des retraites, notamment ses éventuels effets sur l'égalité des sexes. Cette évaluation se fera de 2011 à 2018.

Le régime de retraite organisé par l'employeur

Les entreprises peuvent constituer un plan de retraite afin de verser à leurs employés une pension de retraite en plus de leur salaire pendant qu'ils sont

employés. Les prestations de retraite d'un plan de retraite professionnel s'ajoutent à celles de l'assurance nationale. La loi sur les plans de retraite professionnels obligatoires précise quelles entreprises sont tenues de constituer un plan de retraite professionnel pour leurs employés, quel type de plan elles doivent avoir au minimum, ainsi que les montants minimaux des primes ou cotisations de ces plans.

Les plans de retraite découlant de la loi sur les pensions à prestations définies, la loi sur les pensions à cotisations définies ou la loi sur les pensions professionnelles peuvent satisfaire aux exigences de la loi sur les plans de retraite professionnels obligatoires.

Ces plans donnent lieu à des avantages fiscaux. Dans le cas des plans de retraite professionnels norvégiens, tous les employés de l'entreprise doivent alors avoir le même droit de souscrire au plan de retraite de l'entreprise et le pourcentage d'accumulation ne peut être plus élevé pour les employés à salaire plus élevé que pour ceux à salaire moins élevé (principe de proportionnalité). En Norvège, les plans de retraite professionnels sont décentralisés et liés à chaque entreprise. Outre les conditions minimales de la loi sur les plans de retraite professionnels obligatoires, il revient à chaque entreprise de déterminer la structure financière de son propre plan de retraite en fonction de sa capacité à supporter les coûts.

Les femmes ayant une espérance de vie plus longue que celle des hommes, les primes et cotisations des plans de retraite professionnels à prestations définies, des plans à cotisations définies destinés à être convertis en prestation annuelle garantie à la date du départ à la retraite et des plans professionnels doivent être légèrement plus élevées pour les femmes que pour les hommes afin d'obtenir la même pension annuelle estimative. À cet égard, on a estimé que les plans de retraite où des primes ou cotisations annuelles différentes donnaient lieu à des prestations annuelles égales étaient plus acceptables du point de vue de l'égalité des sexes que ceux où des primes ou cotisations annuelles égales donnaient lieu à des prestations annuelles *différentes*. Les conséquences des règles selon lesquelles les cotisations de retraite versées pour les femmes doivent être plus élevées que celles versées pour les hommes doivent être étudiées dans le cadre d'une autre évaluation des effets économiques et administratifs de l'adaptation des plans de retraite professionnels privés à la réforme des retraites. Il conviendra notamment de déterminer si une distinction entre les cotisations au plan de retraite et le versement des primes peut contribuer à accroître l'égalité entre femmes et hommes pour ce qui est de la retraite.

Paragraphe 30 f)

Mesures générales concernant le marché du travail

Tous les immigrés qui se rendent dans un bureau du Service de l'emploi et de l'aide sociale (NAV) et ont le droit de résider dans le pays ont également droit à une évaluation de leurs besoins et de leur capacité de travail au même titre que quiconque. L'évaluation des besoins constitue la base de toutes mesures prises, leur type dépendant notamment de l'assistance dont l'immigré a besoin pour trouver un travail plus rapidement. Les immigrés sont un groupe vulnérable sur le marché du travail et sont donc un des principaux groupes cibles de la politique de l'emploi. Les immigrés sans emploi provenant de pays non membres de l'Espace économique européen (EEE) doivent être les bénéficiaires prioritaires des mesures touchant le

marché du travail mises en œuvre par le Service de l'emploi et de l'aide sociale. En général, la proportion d'immigrés participant aux diverses mesures est plus élevée que leur pourcentage de la population totale. En 2013, près de 60 % des femmes participant à ces mesures étaient des immigrées.

Les niveaux de chômage enregistré des femmes immigrées sont plus élevés que ceux des hommes immigrés.

Selon le Service de l'emploi et de l'aide sociale, les participants doivent avoir acquis une certaine maîtrise du norvégien pour pouvoir bénéficier des mesures proposées. Toutes les femmes immigrées (et tous les hommes immigrés) n'y parviennent pas. Il apparaît que les immigrés, et en particulier les immigrées, doivent acquérir davantage de compétences pour réussir à trouver un emploi et qu'il faut davantage de mesures locales adaptées. Le Service de l'emploi et de l'aide sociale et les ministères y travaillent. Deux groupes de travail ont été chargés d'étudier :

- La collaboration entre le Service de l'emploi et de l'aide sociale et les municipalités en ce qui concerne les participants au programme d'introduction et l'utilisation de mesures touchant le marché du travail en faveur des immigrés (sous l'autorité du Ministère du travail et des affaires sociales);
- La meilleure façon d'associer programme d'introduction et scolarité primaire et secondaire, et le passage du programme d'introduction au programme de qualification [sous l'autorité de la Direction de l'intégration et de la diversité (IMDi)].

Le programme de qualification vise à aider les personnes aux capacités considérablement réduites à travailler, à gagner leur vie et à obtenir et conserver un emploi ordinaire. Ce programme suppose une assistance et un suivi étroits et contraignants. Si ce n'était pas le cas, nombreux sont ceux qui, dans le groupe cible, auraient longtemps dépendu de la sécurité sociale comme principale source de revenu. Le programme est ouvert aux femmes comme aux hommes. Près de la moitié des participants sont des femmes. Tant les femmes célibataires que celles dont le mari subvient aux besoins du foyer mais qui sont exclues du marché du travail peuvent participer. En 2011, près de la moitié des participants étaient des immigrés, la répartition géographique étant la suivante : Norvège, 51 %; Afrique, 19 %; Asie, 21 %; et Europe, 7 %.

Mesures d'intégration

Le programme d'introduction

La politique d'intégration vise avant tout une société sans différences socioéconomiques découlant de l'appartenance ethnique. Les immigrés et leurs enfants ne doivent pas être moins bien lotis que les autres. Nous devons adapter les programmes de qualification aux immigrants, de sorte qu'ils puissent mettre leurs ressources à profit et prendre part à la vie professionnelle et sociale comme les autres. Le programme d'introduction est un outil important pour la réalisation de cet objectif.

Il s'agit d'un programme de qualification individualisé destiné aux immigrants récents qui doivent acquérir des compétences de base. Les immigrants ont le droit et sont tenus de participer à un programme d'introduction de deux ans à plein temps.

Ce programme vise à faire acquérir une connaissance de base du norvégien et de la société norvégienne et à préparer l'immigrant à des études ou à la vie professionnelle. Il incombe à chaque municipalité de proposer le programme d'introduction.

Le groupe cible se compose de personnes de 18 à 55 ans qui doivent acquérir des compétences de base et ont obtenu le droit d'asile ou un permis de séjour pour des motifs humanitaires, de personnes recevant une protection collective dans le cas d'un exode massif, de réfugiés réinstallés, de membres des familles de ces groupes et de personnes qui ont reçu leur propre permis de séjour à la suite d'une rupture conjugale due à des mauvais traitements.

Selon le Bureau central de statistique de Norvège, 13 200 personnes ont pris part au programme d'introduction en 2012, dont 50 % de femmes et 50 % d'hommes. Comme en 2011, plus de 7 participants sur 10 provenaient d'Érythrée, de Somalie, d'Afghanistan, d'Iraq et d'Éthiopie.

De ceux qui ont terminé le programme en 2010, 54 % travaillaient ou étudiaient en novembre 2011. Treize pour cent étaient inscrits comme demandeurs d'emploi ou participaient à des programmes d'emploi.

Il existe de grandes différences entre femmes et hommes pour ce qui est du pourcentage de personnes travaillant ou étudiant l'année qui suit celle où ils ont terminé le programme. En novembre 2011, 66 % des hommes ayant fini le programme en 2010 travaillaient ou étudiaient, contre 42 % des femmes. En outre, le pourcentage de participants travaillant ou étudiant après avoir fini le programme varie fortement selon les municipalités.

La participation au programme d'introduction donne à l'immigrant le droit de recevoir chaque année une prestation égale à deux fois le montant de base du régime d'assurance nationale. Au 1^{er} mai 2013, ce montant est de 170 490 couronnes norvégiennes par an. Les participants de moins de 25 ans reçoivent les deux tiers de cette somme.

Cours de langue norvégienne et de sciences sociales

La loi sur l'insertion dispose que les immigrants adultes récents ont le droit ou sont tenus de suivre des cours de langue norvégienne et de sciences sociales, l'objectif étant d'accroître leurs chances de participer à la vie professionnelle et sociale et de les rendre plus indépendants financièrement.

Le droit ou l'obligation de suivre des cours de langue norvégienne et de sciences sociales s'applique aux personnes ayant reçu un permis de séjour permanent après le 1^{er} septembre 2005. Seules les personnes de 16 à 55 ans ont le droit et l'obligation de suivre ces cours.

Les personnes âgées de 55 à 67 ans n'ont pas d'obligation de suivre les cours mais ont la possibilité de le faire.

Les personnes ayant le droit et l'obligation de suivre les cours après le 1^{er} janvier 2012 doivent suivre 600 heures de cours : 550 heures de langue norvégienne et 50 heures de sciences sociales dans une langue qu'ils comprennent. Si nécessaire, ils peuvent recevoir jusqu'à 2 400 heures de cours de langue norvégienne.

Les immigrants économiques provenant de pays non membres de l'Espace économique européen (EEE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et leur famille sont tenus de suivre ces cours mais ne peuvent en bénéficier gratuitement. Ils doivent suivre 300 heures de cours, de même que les personnes ayant obtenu un permis de séjour après le 1^{er} janvier 2012. Les personnes titulaires d'un permis de séjour en application de la réglementation de l'EEE ou de l'AELE, les citoyens norvégiens et les citoyens des pays nordiques n'ont ni le droit ni l'obligation de suivre des cours de langue norvégienne et de sciences sociales.

Il incombe aux municipalités de proposer les cours et de les adapter aux besoins et aux capacités de chacun.

Terminer les cours obligatoires (300 ou 600 heures) est une condition d'obtention d'un permis de séjour permanent. Les personnes qui demandent la nationalité norvégienne doivent, pour l'obtenir, avoir terminé les cours obligatoires au titre de la loi sur l'insertion ou justifier d'une connaissance suffisante du norvégien.

De plus en plus de personnes passent des examens de langue norvégienne. En 2007, quelque 7 000 personnes avaient passé l'examen final. Elles étaient plus de 15 000 en 2012, 58 % réussissant l'épreuve écrite et 83,4 % l'épreuve orale.

À la demande du Ministère de l'enfance, de l'égalité et de l'inclusion sociale, le Bureau central de statistique de Norvège publie des données sur les participants au programme de cours de langue norvégienne et de sciences sociales pour immigrants adultes. Le nombre de participants s'est stabilisé à environ 37 000 personnes les trois dernières années (2010 à 2012). En 2012, 58 % des participants étaient des femmes et 42 % étaient des hommes. Les chiffres montrent que les participants provenant de certains pays d'Asie et d'Afrique sont les plus nombreux à suivre les cours de langue norvégienne. Au total, les participants provenant de Somalie et d'Érythrée représentaient plus de 27 % de l'ensemble des participants dont la nationalité était connue. Il y avait également beaucoup de participants provenant de Thaïlande et d'Afghanistan.

De ceux qui avaient déclaré leur niveau d'études, 47 % avaient terminé au plus le niveau primaire ou secondaire inférieur. Neuf pour cent n'avaient eu aucun enseignement dans leur pays d'origine. De nombreux participants aux cours de langue norvégienne avaient donc eu un niveau d'instruction limité dans leur pays d'origine et avaient donc un fort besoin d'éducation en Norvège.

Le programme « Possibilités d'emploi » (Jobbsjansen)

Il est rentable de privilégier les mesures ciblées, visant notamment les personnes n'ayant pas travaillé depuis longtemps. Davantage de femmes issues de l'immigration doivent recevoir une chance de trouver un emploi et les pouvoirs publics estiment qu'il est particulièrement important de fournir un service de qualité aux femmes exclues du marché du travail pour améliorer le taux d'emploi et le niveau de vie. C'est pourquoi le programme Jobbsjansen (Possibilités d'emploi) a été introduit à titre permanent en 2013.

Ce programme vise les immigrants de 18 à 55 ans qui ont besoin d'acquérir des qualifications de base, sont sans lien avec la vie professionnelle et ne bénéficient pas d'autres programmes. Les femmes immigrantes qui ne travaillent pas et ne dépendent pas de la sécurité sociale sont une cible prioritaire.

Le programme est censé être individualisé et mené autant que possible conformément à la loi sur l'insertion et aux lignes directrices recommandées. Il vise à fournir de meilleures qualifications pour prendre part à la vie professionnelle, une meilleure maîtrise du norvégien et une meilleure connaissance de la société norvégienne. Il vise à créer les conditions d'un lien permanent avec la vie professionnelle et d'une indépendance financière. Il peut durer jusqu'à deux ans et être prolongé d'un an s'il est jugé nécessaire et utile. Dans le cas de personnes ne sachant ni lire ni écrire dans leur langue maternelle, il peut être prolongé d'un an de plus, soit quatre ans en tout.

Le budget national pour 2014 octroie 87 millions de couronnes norvégiennes au Jobbsjansen, soit 60 millions de couronnes norvégiennes de plus qu'au programme Ny sjanse (Nouvelle chance) en 2012.

Le plan d'action « Vi trenger innvandrernes kompetanse » (Nous avons besoin des compétences des immigrants)

En 2013, le Ministère de l'enfance, de l'égalité et de l'insertion a lancé le plan d'action 2013-2016, appelé « Handlingsplan 2013-2016: Vi trenger innvandrernes kompetanse » (Nous avons besoin des compétences des immigrants) en 2013. Le plan d'action vise à permettre à plus de personnes encore de mettre à profit leurs aptitudes et leurs ressources. Il comprend 19 mesures et vise notamment à améliorer les systèmes de reconnaissance des qualifications scolaires et autres compétences acquises à l'étranger.

Reconnaissance des qualifications scolaires étrangères

La reconnaissance nécessaire et l'organisme chargé d'examiner la demande à cette fin dépendent du niveau d'éducation. Différentes institutions reconnaissent les divers niveaux d'enseignement supérieur et les diverses professions réglementées. La NOKUT (agence norvégienne d'assurance qualité en éducation; <http://www.nokut.no/en/>) est principalement chargée de l'enseignement supérieur mais peut également donner une vue d'ensemble et indiquer où adresser une demande de reconnaissance pour d'autres types d'éducation. En ce qui concerne les certificats d'apprentissage et les certificats d'aptitude professionnelle étrangers (de l'enseignement secondaire supérieur), il n'existe pas de système officiel de reconnaissance pour les professions non réglementées.

Il est toutefois possible de faire évaluer la teneur des compétences scolaires et non scolaires acquises à l'étranger par rapport à celle des formations professionnelles norvégiennes correspondantes.

La reconnaissance par les autorités publiques des qualifications issues de l'enseignement supérieur est gratuite en Norvège. Elle peut être obtenue principalement par deux voies :

- La NOKUT ou les ministères responsables du sujet concerné : reconnaissance générale et reconnaissance des qualifications professionnelles pour les professions réglementées;
- Reconnaissance par les universités et les écoles supérieures.

La NOKUT délivre une *reconnaissance générale* des qualifications de l'enseignement supérieur étranger sur demande des intéressés. La reconnaissance

générale est une décision reconnaissant les qualifications comme égales à celles délivrées par l'enseignement supérieur norvégien. On détermine alors si la portée et le niveau de l'enseignement reçu correspondent à un diplôme norvégien de licence, de maîtrise ou de doctorat, mais le contenu des qualifications scolaires du demandeur n'est généralement pas précisé.

En 2013, un système a été instauré aux fins de la reconnaissance générale des qualifications en l'absence de documents attestant d'études à l'étranger. La NOKUT en est responsable et les décisions de reconnaissance générale se fondent sur l'évaluation des compétences du demandeur par des experts.

La reconnaissance générale est globalement destinée à la vie professionnelle, mais le demandeur peut l'utiliser comme il lui convient. Les procédures et autres informations nécessaires se trouvent sur le site Web de la NOKUT. La reconnaissance se fait sans distinction de sexe.

La NOKUT est chargée de fournir aux étudiants, aux demandeurs d'emploi et aux autorités publiques des informations sur les différents systèmes de reconnaissance.

Les demandes sont traitées dans l'ordre de leur date de dépôt. Si elles sont incomplètes, la NOKUT demande des précisions. L'évaluation aux fins de la reconnaissance générale ne tient pas compte de l'apprentissage non scolaire.

Dans le cas des *professions réglementées* (enseignant, médecin, infirmiers, etc.) c'est le ministère ou la direction compétents qui sont chargés de la reconnaissance, en principe après une évaluation de reconnaissance générale par la NOKUT. Cette évaluation se fait également sans distinction de sexe et dans l'ordre de dépôt des demandes.

Les universités et les écoles supérieures peuvent fournir une *reconnaissance spécifique*. L'établissement évalue alors si les études du demandeur équivalent à un cursus qu'il propose. Le demandeur y recourt généralement lorsqu'il souhaite y étudier. Il appartient à chaque établissement de décider si une expérience professionnelle peut être reconnue comme qualification. La reconnaissance se fait sans distinction de sexe. Il revient à chaque établissement de prévoir des mesures pour encourager les femmes, particulièrement les immigrées, à soumettre une demande d'admission sur la base d'une reconnaissance spécifique.

L'évaluation d'études primaires ou secondaires étrangères aux fins d'une inscription dans l'enseignement supérieur est faite par un organisme national distinct : le Samordna Opptak [Service des inscriptions aux universités et écoles supérieures norvégiennes (NUCAS)]. Cette évaluation se fonde sur une liste établie par la NOKUT, la liste GSU (exigences en matière de qualifications générales aux fins de l'admission dans l'enseignement supérieur de demandeurs ayant des qualifications scolaires étrangères). À ce niveau, l'admission est également non discriminatoire.

Toute personne estimant avoir été victime de discrimination lors d'évaluations menées par des organismes publics, y compris en matière de qualification scolaire, peut saisir le Médiateur norvégien pour l'égalité et la lutte contre la discrimination. Le Médiateur traite les plaintes gratuitement et toute personne souhaitant déposer une plainte peut recevoir des indications et de l'aide des agents administratifs du Médiateur.

En Norvège, davantage de femmes que d'hommes terminent l'enseignement supérieur et les femmes obtiennent de meilleurs résultats. Parmi elles, la proportion de femmes issues de l'immigration est en augmentation constante. Un rapport intitulé *En helhetlig integreringspolitikk* (Une politique d'intégration globale), présenté au Parlement norvégien en 2012, décrit la situation des femmes immigrées. Des travaux sont également menés sur plusieurs mesures destinées à informer les femmes immigrées et à les encourager notamment à mettre à profit et élargir leurs qualifications scolaires.

Le programme Compétences de base pour la vie professionnelle

Le programme Compétences de base pour la vie professionnelle [Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)] offre des bourses de formation de base en lecture, écriture, arithmétique et informatique aux employés des entreprises privées et publiques.

Il ressort d'une évaluation du programme (Proba, 2012) que celui-ci a atteint son groupe cible. Le programme a démontré que le lieu de travail était un cadre d'enseignement porteur pour les adultes ayant un faible niveau d'instruction. Le fait que la formation se déroule pendant les heures de travail et est appuyée par l'employeur permet de résoudre globalement les questions de frais de subsistance, l'employé étant payé durant sa formation.

Selon le PEICA (2013), une étude de l'OCDE sur les compétences des adultes, plus de 400 000 adultes norvégiens ont des compétences de base insuffisantes. Les groupes obtenant les moins bons résultats aux tests sont les personnes issues de l'immigration, les plus jeunes (16 à 24 ans) et les plus âgés (55 à 65 ans).

En 2012, à peu près autant d'hommes (51 %) que de femmes (49 %) ont pris part au programme. En 2013, 24 % des personnes suivant des cours de base étaient issus de minorités linguistiques. Treize pour cent étaient des femmes de minorités linguistiques.

Depuis 2014, le programme BKA propose des cours de norvégien oral en plus des autres compétences de base.

Recherches sur l'incidence des interdictions de coiffures religieuses

Les autorités norvégiennes n'ont fait aucune recherche sur l'incidence des interdictions de coiffures religieuses.

L'embauche des employés des tribunaux autres que les juges se fait au niveau local dans les tribunaux. L'Administration nationale des tribunaux leur fournit une assistance sur ce point, notamment en matière de formation.

Les tribunaux et l'Administration nationale des tribunaux ont pris connaissance du Rapport sur le personnel (PM) 2004-12 publié par le Ministère de la modernisation et de l'administration (maintenant Ministère de l'administration locale et de la modernisation) qui recommande de convoquer à un entretien les candidats issus de l'immigration. Malgré cela, les tribunaux norvégiens comptent encore très peu d'employés issus de l'immigration. L'Administration nationale des tribunaux travaille activement à la question et est en contact avec les tribunaux, notamment lors des conférences de leurs présidents.

La législation comporte peu d'obstacles qui empêcheraient les femmes issues de l'immigration d'avoir accès à des emplois dans les tribunaux. L'exigence selon laquelle les juges doivent avoir la nationalité norvégienne, visée à l'article 53 de la loi sur les tribunaux, est certes une forme d'entrave mais elle a en pratique une portée réduite. Les candidats satisfont généralement aux conditions d'octroi de la citoyenneté norvégienne lorsqu'ils sont suffisamment qualifiés pour postuler à ce poste.

La direction de l'Administration nationale des tribunaux a également décidé qu'il ne devait y avoir aucune interdiction contre le port de symboles religieux, culturels et autres dans les tribunaux.

L'École supérieure de police norvégienne a mis en œuvre des mesures de recrutement d'étudiants issus de l'immigration dans le cadre de son projet Ny arbeidsform (Nouvelles façons de travailler). Ce projet vise à ce que les comités d'admission veillent à éviter toute discrimination et toute évaluation subjective dans la sélection des étudiants.

Les règlements concernant les uniformes de police ne permettent pas le port de coiffures religieuses. Il n'est pas prévu d'autoriser les policiers à en porter.

Paragraphe 30 g)

Le principal objectif de la réglementation sur la passation de marchés est de garantir l'utilisation la plus efficace possible des ressources consacrées aux marchés publics. Il n'existe en la matière aucune visant spécifiquement à promouvoir l'égalité des sexes et nous sommes d'avis qu'un tel objectif est sans rapport avec l'objet de cette loi.
