

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**



03 Novembre 2017

Pièce N° 5

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Norvège
Réclamation N° 135/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 13 octobre 2017

OBSERVATIONS ÉCRITES

SOUMISES PAR LE GOUVERNEMENT DU ROYAUME DE NORVÈGE

au

COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

en l'affaire

**Groupe européen des femmes diplômées
des universités (GEFDU) c. Norvège
(réclamation n° 135/2016)**

1. INTRODUCTION

- (1) Nous nous référons à la lettre du secrétaire exécutif adjoint datée du 20 juillet 2017 informant le Gouvernement norvégien que la réclamation collective soumise par le Groupe européen des femmes diplômées des universités (ci-après « le GEFDU ») a été déclarée recevable et l'invitant à soumettre ses observations écrites sur le fond avant le 13 octobre 2017.
- (2) Le Gouvernement déclare respectueusement avoir honoré les obligations qui lui incombent en vertu des articles 1, 4 et 20 de la Charte révisée lus séparément ou conjointement avec l'article E, ainsi que de la Charte de 1961 et de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988. Le Gouvernement prie par conséquent le Comité européen des droits sociaux (ci-après « le Comité ») de conclure à l'absence de violation.

2. EN DROIT

- (3) Le Gouvernement croit comprendre que la réclamation soumise par le GEFDU soulève deux griefs majeurs, à savoir la question d'égalité de rémunération pour un même travail sous l'angle de l'article 4, paragraphe 3, de la Charte révisée (moyen principal) et celle de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sous l'angle de l'article 20 (moyen subsidiaire). Le Gouvernement note que le droit à l'égalité de rémunération constitue un aspect du droit à l'égalité en matière d'emploi tel qu'il est garanti par l'article 20. Il estime opportun de commencer par présenter brièvement les deux articles mentionnés.
- (4) L'article 20 de la Charte révisée se lit comme suit :

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou

en promouvant l'application dans les domaines suivants :

- accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ; orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- déroulement de la carrière, y compris la promotion. »

- (5) Sur la base des règles d'interprétation des traités telles qu'elles sont énoncées aux articles 31 à 33 de la Convention de Vienne, le Gouvernement assimile l'exigence de l'article 20 de la Charte à une obligation de moyen (« s'engage à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées ») et non de résultat. Le Gouvernement note également que le Comité interprète le principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes comme impliquant l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Il renvoie sur ce point au *Digest des décisions et conclusions du Comité européen des droits sociaux (2008)*, page 138. Le Gouvernement relève aussi que le Comité accorde une importance particulière aux moyens de mise en application du cadre législatif ainsi qu'aux mesures positives adoptées par les États pour promouvoir l'égalité des chances.
- (6) Le Gouvernement se réfère en outre à l'article 4 de la Charte révisée et plus particulièrement à son paragraphe 3 qui se lit comme suit :
« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent : [...] 3. à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale »
- (7) Le Gouvernement relève que le principe s'applique non seulement aux instances dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent le même travail, mais également à celles où les intéressés effectuent un travail de valeur égale. Sur la base du texte, il est tenu de déployer des efforts et d'accorder une reconnaissance (« [e]n vue d'assurer » et « à reconnaître »). Le droit doit être expressément prévu par la législation et protégé par des garanties adéquates.
- (8) De même, le Gouvernement mentionne la clause de non-discrimination énoncée à l'article E de la Charte révisée. Il reconnaît que cette dernière n'admet aucune discrimination pour l'un des motifs répertoriés dans cette disposition concernant l'exercice des droits énoncés, voir le *Rapport explicatif de la Charte sociale européenne (révisée)* (3.V. 1996) page 16.
- (9) En bref, l'obligation incombant aux États sur la base des articles susmentionnés se limite à la mise en œuvre de mesures appropriées. Les dispositions concernées n'obligent pas les États membres à obtenir le résultat désiré, dès lors que les mesures qu'ils adoptent sont considérées comme effectives et appropriées. Le Gouvernement relève également que chaque État dispose d'une marge d'appréciation dans la sélection des mesures à mettre en œuvre, conformément à ses traditions politiques et administratives et, plus généralement, à ses orientations politiques.
- (10) Comme nous aurons l'occasion de le démontrer dans le présent document, les autorités norvégiennes ont mis en œuvre un certain nombre de mesures visant à promouvoir le droit à une rémunération équitable, à prévenir un écart de rémunération entre hommes et femmes et à promouvoir une procédure de nomination à des postes de responsabilité dépourvue de caractère sexiste. Le travail

dans ces domaines bat son plein et des progrès ont été récemment enregistrés. Pour atteindre leurs objectifs, les autorités norvégiennes ont recours à la fois à des outils juridiques et administratifs, à l'information, à des initiatives économiques et à la recherche.

3. STATISTIQUES ET EXPLICATIONS

3.1 Introduction

- (11) Le Gouvernement relève que la réclamation du GEFDU se fonde surtout sur des arguments ne visant pas spécifiquement la Norvège. Citons notamment dans ce contexte la section 4.6 du document (pages 19 à 22). Les rares instruments et rapports visant réellement la situation prévalant en Norvège donnent une image imprécise de la situation. Le Gouvernement estime par conséquent nécessaire, à titre préliminaire, de fournir des statistiques et des explications sur ladite situation.

3.2 Écart des salaires entre hommes et femmes en Norvège

- (12) En 2016 le salaire mensuel moyen pour les salariées à temps plein représentait 87,6 % de celui de leurs collègues masculins. Lorsqu'on étend la comparaison aux salariées à temps partiel, le salaire moyen des femmes représente 86,1 % de celui des hommes¹.
- (13) Une institution norvégienne indépendante, le Centre pour la recherche sur l'égalité entre sexes (CORE) a mené des recherches approfondies sur l'écart des rémunérations entre hommes et femmes en Norvège. Afin de suivre de près l'évolution de la situation, il a élaboré un indicateur permettant de mesurer l'écart entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes. Cet indicateur révèle que le salaire des premières n'atteignait que 88 % de celui des seconds en 2014².
- (14) Ces deux indicateurs expriment la différence sur les salaires moyens et les chiffres ne reflètent donc pas nécessairement un écart entre les sexes sous l'angle d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les différences au niveau des rémunérations sont intimement liées à des structures ségrégationnistes à l'égard des femmes sur le marché du travail. Dès lors qu'on procède à des ajustements en fonction du poste, du secteur d'activité, de la durée des études et de l'âge, le salaire horaire moyen des femmes représente 93,5 % de celui des hommes. L'écart résiduel de 6,5 % reste inexpliqué et ne traduit pas nécessairement une discrimination.
- (15) Le CORE a également enquêté sur l'incidence de la présence d'enfants sur l'écart des salaires horaires. Son indicateur révèle que l'écart le plus grand se trouve au sommet de l'échelle des salaires. Alors que les femmes exerçant une activité peu rémunérée gagnent 6 % de moins que leurs collègues masculins, l'écart entre femmes et hommes situés en haut de l'échelle atteint 20 %. L'analyse révèle

¹ Le salaire mensuel inclut la rémunération de base, diverses prestations supplémentaires et les primes, à l'exclusion des heures supplémentaires. Source : NOU 2017:10

² Indicateur CORE pour le salaire en fonction du sexe (disponible en norvégien uniquement). Le salaire horaire est calculé sur la base du salaire mensuel déclaré et des horaires de travail applicables aux salariés à temps partiel et à temps plein.

également que les femmes avec des enfants gagnent moins que les autres, alors que cette tendance s'inverse chez les hommes. Pendant la période 2002-2011, l'écart entre les personnes sans enfants et avec enfants s'est réduit chez les femmes et s'est creusé chez les hommes. Les mères ne se sont pas rapprochées des pères sous l'angle du salaire horaire³.

3.3 Égalité des droits des hommes et des femmes sur le marché du travail

- (16) Sur la base des statistiques générées par le CORE, la Norvège compte parmi les pays du monde où les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail sont les plus faibles. L'écart entre la part respective des travailleurs de chaque sexe a connu un plancher historique de seulement 5 % en 2016, année pendant laquelle la proportion d'hommes actifs âgés de 26 à 66 ans a atteint 81 % et celle des femmes 76 %.
- (17) Le temps passé à la maison peut affecter la participation des hommes et des femmes à la population active. Une enquête consacrée en 2010 à la répartition du temps a révélé que les femmes assurent 54 % du travail non rémunéré consacré aux travaux domestiques et à la garde des enfants contre 46 % pour les hommes. Globalement, les parents partageaient davantage les tâches domestiques en 2010 qu'en 1990⁴, indépendamment de l'âge des enfants, dans la mesure où les pères consacraient plus de temps aux travaux du ménage que 20 ans auparavant.

3.4 Femmes à des postes à responsabilité

- (18) Selon l'étude de « Statistics Norway » consacrée à la composition de la population active en 2016 et financée par le Gouvernement, le nombre de dirigeantes d'entreprise a considérablement augmenté dans le pays au cours des 15 dernières années, à la fois dans les secteurs public et privé. En 2016, la part des femmes actives occupant des postes de direction s'établissait à 38 %⁵.
- (19) La répartition par sexe des cadres dirigeants varie selon les secteurs. Dans le privé, 70 % des intéressés sont des hommes alors que les femmes représentent 60 % du personnel d'encadrement dans l'administration municipale et 56 % dans l'administration centrale⁶. Cette disparité traduit un problème important, à savoir que la part des femmes travaillant dans le secteur public est supérieure à celle des hommes et, inversement, que la part des hommes travaillant dans le secteur privé est supérieure à celle des femmes.
- (20) La Norvège se classe 39^e sur 144 pays s'agissant de la proportion de femmes au sein du Parlement, de la haute fonction publique et du personnel de direction⁷.
- (21) Afin de suivre l'évolution de la répartition des postes entre hommes et femmes au sein des plus grosses entreprises norvégiennes, le CORE a créé un tableau de bord dénommé *Norwegian Gender Balance Scorecard*. Celui-ci lui permet de mettre en

³ Kjersti Misje Østbakken in *Søkelys på arbeidslivet årgang 31 nr 3 2014* : « Kjønn, lønn og barn – hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn? » (article disponible uniquement en norvégien).

⁴ Les travaux domestiques incluent le ménage, l'entretien, les soins aux enfants/parents à charge, les achats et les services.

⁵ Enquête 2016 sur la population active. Cette catégorie inclut toutes les personnes se déclarant comme occupant un poste à responsabilité.

⁶ Enquête 2016 sur la population active.

⁷ The Global Gender Gap Report 2016.

évidence les principaux déséquilibres affectant les 200 premières entreprises du pays : 80 % des cadres dirigeants et 93 % des PDG sont des hommes. Ce tableau de bord indique également le type des postes de direction occupés respectivement par les femmes et les hommes, ce qui a permis de mettre clairement en évidence un déséquilibre au niveau des « postes de première ligne ». Ce terme désigne des postes – assortis d’une responsabilité en matière de profits et pertes – pouvant mener leurs titulaires à la fonction de PDG. Il s’avère que seuls 15 % des emplois de ce type sont occupés par des femmes⁸.

- (22) Comme le GEFDU l’a également noté (à la page 17 de sa réclamation), la Norvège a imposé en 2006 un quota obligatoire de 40 % de femmes au conseil d’administration des entreprises cotées en bourse. Les analyses révèlent aussi que cette mesure législative a eu des répercussions claires sur la répartition entre sexes au sein du conseil d’administration des entreprises concernées, sans pour autant avoir rejailli sur la composition de leurs équipes de direction opérationnelles de haut niveau⁹.
- (23) Les chiffres clés relatifs à la répartition entre hommes et femmes dans le conseil d’administration et la direction des entreprises dans lesquelles l’État possède une participation sont communiqués chaque année dans un document intitulé Rapport sur les entreprises appartenant à l’État. En mars 2017, la proportion des femmes siégeant dans un conseil d’administration atteignait 46 % et celle des femmes présidant un tel conseil 44 %. Fin 2016, la répartition des postes au sein de la direction des entreprises s’établissait comme suit : 64 % d’hommes et 36 % de femmes. En ce qui concerne les PDG, on comptait 74 % d’hommes et 26 % de femmes¹⁰.
- (24) Un article récent examine la question de savoir si l’écart entre la proportion d’hommes et de femmes à des postes de direction peut s’expliquer par des effets de cohorte plutôt que par l’éventail des possibilités et choix tout au long de la vie¹¹. À supposer que l’écart de rémunération s’explique par des différences entre cohortes, les chercheurs s’attendraient à ce qu’il diminue au fil du temps. Inversement, à supposer qu’il traduise l’évolution des carrières, il devrait s’accroître au fur et à mesure que les cohortes les plus jeunes vieillissent. Les résultats semblent confirmer que l’écart entre la proportion d’hommes et de femmes occupant des postes à responsabilité s’explique principalement par des différences au niveau de l’éventail des possibilités et choix au cours de la vie professionnelle. La principale explication tient à ce que la possibilité d’accéder à un poste de direction augmente davantage avec l’âge chez les hommes que chez les femmes.
- (25) Les chercheurs du CORE à Oslo ont conclu que les dirigeants de haut niveau ne doivent pas satisfaire aux mêmes conditions préalables en matière de priorisation du travail et de la carrière¹². Les femmes occupant des responsabilités professionnelles importantes vivent souvent avec un partenaire/conjoint qui travaille à temps partiel ou reste à la maison. De plus, les partenaires/conjointes des hommes occupant de telles responsabilités travaillent beaucoup moins que ceux des dirigeantes de haut niveau.
- (26) En ce qui concerne les attitudes, les milieux d’affaires norvégiens sont généralement très favorables à l’égalité entre hommes et femmes. Cependant, la majorité des hommes occupant de hautes responsabilités au sein d’une entreprise ont une partenaire/conjointe s’acquittant de la plupart des tâches domestiques. En revanche,

⁸ CORE Norwegian Gender Balance Scorecard 200.

⁹ Mari Teigen (éditeur), *Gender balance on company boards*.

¹⁰ Rapport sur les entreprises publiques, 2016.

¹¹ Inés Hardoy, Pål Schøne et Kjersti Misje Østbakken : « Gender differences in leadership : Cohort effect or life's course? », *Søkelys på arbeidslivet* n° 1-2, 2017.

¹² Sigtona Halrynjo Gender, « Career and senior management » in Teigen, M (éditeur) *Gender balance on company boards*.

la majorité des femmes occupant de telles responsabilités partagent ces mêmes tâches sur un pied d'égalité avec leur partenaire/conjoint. Tandis que les premiers tiennent à souligner l'importance primordiale des efforts de leur partenaire/conjointe à la maison, les secondes insistent sur l'importance primordiale de leurs propres efforts

¹³.

4. MESURES MISES EN ŒUVRE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE SALAIRE ENTRE SEXES ET L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES OCCUPANT DES POSTES À RESPONSABILITÉ EN NORVÈGE

4.1 Introduction

- (27) Comme indiqué dans les observations du Gouvernement relatives à la question de la recevabilité, les griefs de l'organisation réclamante sont vagues concernant les manquements réels des autorités norvégiennes à leurs obligations résultant de la Charte. La réclamation se fonde principalement sur des documents et des rapports relatifs à la situation générale des femmes actives dans le monde. La situation spécifique à la Norvège fait uniquement l'objet de deux remarques insérées aux pages 15 à 17 et de la mention pertinente de quelques documents dans les pages suivantes. La réclamation semble principalement fondée sur l'affirmation selon laquelle, dans la mesure où la Norvège n'est pas parvenue à instaurer l'égalité de rémunération et de chances sur le marché de l'emploi entre hommes et femmes actifs, les moyens employés par ce pays pour honorer ses obligations en vertu de la Charte sont certainement insuffisants. Cette approche présente cependant l'inconvénient d'ignorer que la Charte énonce des obligations de moyen et non de résultat. L'absence d'arguments spécifiques dans la réclamation contraint le Gouvernement à dresser l'aperçu général des mesures pertinentes en s'attachant plus particulièrement aux efforts déployés récemment dans ce domaine.

4.2 Cadre législatif

4.2.1 Constitution

- (28) En 2014, un nouvel article 98 a été inséré dans la Constitution norvégienne. Il prévoit l'égalité de tous devant la loi et énonce une interdiction générale des discriminations.

4.2.2 Textes de loi pertinents

- (29) En vertu de l'article 13 (Discrimination), paragraphe 1, alinéa 4, de la Loi sur l'environnement de travail, la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes s'applique en cas de discrimination. L'article 17 de cette dernière énonce l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe concerne les différents aspects de l'emploi, dont les avis de vacance d'emplois, les procédures de nomination, de transfert et de promotion, la formation et les autres formes de renforcement des compétences, la rémunération et les conditions de travail, ainsi que la cessation d'emploi.
- (30) Le chapitre 15 de la Loi sur l'environnement de travail contient des dispositions générales visant à prévenir les licenciements abusifs. En vertu de son article 15, paragraphe 7, aucun employé ne peut être licencié à moins que cette mesure ne soit objectivement justifiée par la situation spécifique de l'entreprise, de l'employeur ou du salarié en cause. Les licenciements consécutifs à une compression d'effectifs ou à une rationalisation ne sont pas objectivement justifiés dès lors que l'employeur aurait pu proposer un autre poste adéquat dans l'entreprise au salarié concerné. La

¹³ Sigtona Halrynjo Gender, « Career and senior management » in Teigen, M (éditeur) *Gender balance on company boards*.

justification objective d'un licenciement consécutif à une compression d'effectifs ou à une rationalisation doit être établie en mettant en balance les besoins de l'entreprise d'une part et le préjudice causé au salarié d'autre part. Le fait pour l'employeur d'externaliser ou de prévoir d'externaliser une partie des activités ordinaires de l'entreprise à un tiers ne saurait servir de justification objective, à moins que cette mesure ne soit absolument indispensable pour maintenir l'activité.

- (31) La Loi sur l'environnement de travail prévoit une solide protection des salariés norvégiens contre les licenciements. Il est notamment interdit de licencier une salariée au simple motif qu'elle revendique un salaire égal pour un travail égal et l'intéressée pourra faire annuler le licenciement par les tribunaux. L'allégation du GEFDU – telle qu'elle figure dans la réclamation, aux deuxième et troisième paragraphes de la page 17 – selon laquelle pareils licenciements seraient courants s'avère totalement infondée. De tels actes violeraient également la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes (voir, plus bas, la section 4.2.3).

4.2.3 Lois relatives à l'égalité et à l'interdiction de toute discrimination

- (32) La **Loi de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes** établit le cadre des efforts visant à promouvoir l'application de ce principe en Norvège. Elle interdit toutes les discriminations fondées sur le sexe, mais vise particulièrement à renforcer la position des femmes. Elle concerne toutes les sphères de la société et constitue une garantie importante tout en servant de fondement à des mesures proactives. Elle énumère une série d'obligations spécifiques conçues pour assurer l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi aux hommes et aux femmes. Ses dispositions tendent à combattre les discriminations aussi bien aux niveaux individuel que structurel.
- (33) Le chapitre 2 de la loi interdit la discrimination directe ou indirecte, le harcèlement et les consignes prônant la discrimination dans toutes les sphères de la société, y compris en matière d'emploi. Son article 17 précise la portée et le contenu de la disposition relative à la vie au travail. Il insiste sur l'interdiction de toute discrimination en matière de promotion, de salaire et de rémunération (alinéas b et d).
- (34) L'article 7 autorise les autorités et autres organismes à introduire **des mesures positives** en faveur d'un sexe pendant une période limitée, de manière à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cette disposition permet notamment à un employeur de recourir à certaines mesures positives pour recruter davantage de femmes à des postes de responsabilité au sein de son entreprise. Ce procédé constitue également un outil important pour contrebalancer la tendance à imposer une orientation scolaire ou un choix professionnel fondés sur des stéréotypes. Comme expliqué plus haut, la fragmentation du marché du travail entre hommes et femmes provoque des inégalités au niveau de la rémunération et des perspectives de carrière.
- (35) Le chapitre 3 impose aux autorités, aux employeurs et aux organisations patronales **d'œuvrer activement** à l'égalité entre hommes et femmes et de promouvoir systématiquement la réalisation de cet objectif. L'article 23 contraint les employeurs à déployer des efforts concrets, ciblés et systématiques en faveur de la promotion de l'égalité entre sexes et de la prévention de toute discrimination dans leur entreprise. La loi précise que ces efforts doivent notamment englober le recrutement, la rémunération et les conditions de travail, les promotions, les possibilités de développement et la protection contre le harcèlement. L'article 24 oblige chaque employeur à soumettre **un rapport** annuel sur l'état de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans son entreprise et sur les efforts déployés en ce sens.
- (36) En vertu de l'article 21 de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, les femmes et les hommes ont droit à **l'égalité de salaire pour un même travail**. Tous les salariés d'une entreprise doivent recevoir une rémunération égale pour le même travail ou un

travail de valeur égale. Cette rémunération doit être fixée selon les mêmes modalités pour les femmes et pour les hommes. Quant à la question de savoir si un travail donné a une valeur égale, elle doit être tranchée à l'issue d'une évaluation globale privilégiant les connaissances spécialisées pour effectuer la tâche requise, ainsi que d'autres facteurs pertinents tels que l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

- (37) La comparaison des salaires se limite à vérifier l'absence de différences de rémunération au sein d'une même entreprise. En d'autres termes, l'obligation d'égalité de salaire ne saurait être déterminée sur la base d'une comparaison entre salariés de différentes entreprises, même si celles-ci appartiennent à la même personne physique ou morale et sont exploitées de manière identique. Dans le secteur public, l'État et chaque municipalité sont considérés comme des entreprises individuelles. La raison de la limitation de la portée de la comparaison tient à ce que les différences de salaires entre plusieurs entreprises tiennent fréquemment à des facteurs non discriminants tels que l'emplacement géographique, la taille, l'état actuel du marché et le désir d'affronter la concurrence sur le terrain de la qualité de la main-d'œuvre. La comparaison des rémunérations entre plusieurs entreprises pourrait compliquer la lutte contre la discrimination salariale et porter atteinte à son efficacité.
- (38) En vertu de l'article 20 de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes, tout salarié prenant ou ayant pris un congé parental est fondé à présenter **des revendications salariales** et, dans le cadre des négociations salariales, doit être évalué de la même manière que ses collègues.
- (39) L'article 22 prévoit que tout salarié soupçonnant l'existence d'une discrimination salariale peut exiger de l'employeur qu'il lui communique des **informations écrites sur le niveau des rémunérations** et sur les critères servant à déterminer le salaire des employés effectuant un travail comparable. Cette obligation vise à promouvoir une meilleure transparence des salaires sur le lieu de travail et contribue ainsi sensiblement à l'efficacité de la protection contre la discrimination.
- (40) Cependant, la Loi de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes sera prochainement remplacée par une nouvelle loi. En juin 2017, l'organe législatif (*Stortinget*) a en effet adopté une **Loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination** très complète qui entrera en vigueur en janvier 2018. Cet instrument interdit la discrimination fondée sur le sexe, l'état de grossesse, la décision d'un salarié de prendre un congé parental à la suite d'une naissance ou d'une adoption, la garde d'enfants ou la prise en charge de parents proches, l'origine ethnique, la religion, les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'âge ou bien une combinaison des motifs susmentionnés. Il s'applique à toutes les sphères de la société.
- (41) La plupart des dispositions de la Loi actuelle sur l'égalité entre hommes et femmes se retrouvent dans la nouvelle loi. Cette dernière a été rédigée en tenant compte du besoin de clarifier certaines obligations légales visant la promotion de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de rémunération. Quelques modifications ont été également introduites dans le but de mettre en place des mécanismes de contrôle renforçant la mise en œuvre effective des dispositions.
- (42) La Norvège aimerait notamment **souligner l'introduction des modifications suivantes** :
- (43) L'article 6 de la loi identifie **la garde/prise en charge** comme motif indépendant de discrimination. Le but de cette disposition est de souligner la protection accordée à cette activité. Elle revêt un caractère particulièrement pertinent en matière d'emploi

dans la mesure où, comme indiqué plus haut, les différences entre hommes et femmes en matière de rémunération et d'évolution de carrière découlent pour une bonne partie du fait que ces dernières sont souvent les **principaux prestataires de soins au sein de la famille** et assument jusqu'à aujourd'hui plus de responsabilités que les hommes à l'égard des enfants et autres parents proches.

- (44) En vertu de la Loi actuelle sur l'égalité entre hommes et femmes, l'interdiction de la discrimination au travail revêt un caractère strict. Même si cette rigueur ne transparaît pas dans la formulation, ladite interdiction ressort clairement des travaux préparatoires et de la pratique. L'article 10 de la nouvelle Loi pour l'égalité et contre la discrimination énonce une interdiction plus stricte – au niveau de la formulation – des inégalités de traitement en matière d'emploi par rapport aux autres sphères de la société.
- (45) En vertu de la Loi pour l'égalité et contre la discrimination, toute inégalité de traitement liée à l'état de grossesse, une naissance, l'allaitement et un congé pris en liaison avec ces circonstances ou à un congé parental n'est tolérée que si elle apparaît nécessaire pour protéger la mère, le fœtus ou l'enfant ou bien pour d'autres raisons évidentes. De plus, cette inégalité de traitement doit être proportionnée. En matière de recrutement ou de cessation d'emploi, toute inégalité de traitement liée à une grossesse, une naissance, un allaitement ou un congé parental est strictement interdite. La loi explique en outre clairement que cette interdiction des discriminations vise également le prolongement d'un emploi temporaire.
- (46) En vertu d'une nouvelle disposition figurant à l'article 23, les étudiantes, candidates à un emploi et salariées enceintes ont droit à des mesures individuelles d'aménagement. Les employeurs, écoles et établissements d'enseignement doivent donc prendre les mesures appropriées dans les limites du raisonnable.
- (47) L'obligation pour chaque employeur de déployer des efforts actifs, ciblés et systématiques pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans son entreprise est maintenue à l'article 26 de la Loi pour l'égalité et contre la discrimination. En vertu de la nouvelle formulation, ladite obligation doit englober la possibilité de combiner le travail et la vie de famille. De plus, les entreprises comptant généralement plus de 50 salariés sont soumises à une obligation plus concrète les contraignant à respecter une méthode de travail en quatre étapes. L'obligation de soumettre des rapports telle qu'elle figure dans la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes s'étant avérée inefficace, elle n'apparaît plus dans la nouvelle loi. Le Storting a par contre prié le Gouvernement de préparer un projet de loi contenant des dispositions améliorées sur l'obligation pour chaque employeur de lutter activement contre la discrimination et de rendre compte.
- (48) Les effets des modifications susmentionnées devront être observés et analysés après que la nouvelle loi entrera en vigueur en janvier 2018.

4.2.4 Applications de la Loi pour l'égalité et contre la discrimination

- (49) Comme indiqué par le GEFDU à la page 16 de sa réclamation, le système norvégien d'application de la législation relative à l'égalité constitue une alternative aux tribunaux et se compose de deux organes :
- (50) L'Ombud¹⁴ pour l'égalité et contre la discrimination (LDO) examine les plaintes relatives aux violations de la loi. Il donne des avis juridiques et communique des informations sur les droits et responsabilités légaux à la fois à des particuliers et à des personnes morales publiques ou privées, aux employeurs et aux syndicats ou

¹⁴ L'appellation traditionnelle « Ombudsmann » (dans laquelle « mann » signifie homme) a été remplacée par celle plus neutre d'« Ombud ».

organisations patronales. L'Ombud ne se contente pas de faire respecter la loi, de communiquer des informations et de donner des avis, puisqu'il est en outre chargé de promouvoir activement l'égalité des chances sur le marché du travail et dans d'autres sphères de la société en dénonçant les effets discriminatoires éventuels des différentes politiques et pratiques.

- (51) Le tribunal pour l'égalité et contre la discrimination examine les appels interjetés contre les déclarations et décisions de l'Ombud précité. La procédure est gratuite.
- (52) Ce système de contrôle de l'application est réglementé par la **Loi sur l'Ombud pour l'égalité et contre la discrimination** (*Likestillings- og diskrimineringsombudet* ou LDO)¹⁵. En juin 2017, le Storting a adopté une nouvelle loi qui entrera en vigueur en janvier 2018. Ces deux instruments relèvent d'un effort visant à réduire les discriminations.
- (53) En vertu de la nouvelle loi, le LDO agira uniquement en qualité d'agent chargé de promouvoir l'égalité des chances et n'examinera plus les plaintes dénonçant des violations de la législation. Il aura mandat pour donner des avis sur des questions relatives à l'égalité de salaire et à l'obligation des employeurs de promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. Le LDO donnera des avis juridiques et prononcera des conférences à la fois à l'intention des employeurs, des salariés et des partenaires sociaux. Il sera également habilité à donner des consignes aux employeurs concernant leur obligation de diligence. Quant aux plaintes, elles seront transférées à un nouveau système d'application.
- (54) Le nouveau système d'application se composera d'un seul organe, à savoir un tribunal dont les décisions pourront être contestées devant les tribunaux ordinaires. La compétence de ces derniers sera élargie de manière à ce qu'ils puissent accorder une indemnisation dans les affaires de discrimination sur le lieu de travail et également dans des affaires portant sur certaines autres pratiques discriminatoires. Les décisions du tribunal seront administrativement contraignantes, mais pourront être infirmées par un tribunal judiciaire.
- (55) Le tribunal appliquera la nouvelle Loi pour l'égalité et contre la discrimination.

4.3 Prestations sociales pertinentes sous l'angle de l'égalité des chances

- (56) L'existence d'un État providence fort constitue un élément essentiel de l'effort visant à assurer l'égalité salariale des femmes en Norvège ainsi qu'à autoriser et inciter les mères à continuer à travailler tout en progressant dans leur carrière après avoir mis leurs enfants au monde.
- (57) En Norvège, les parents qui travaillent ont droit à un congé parental payé. Ils peuvent choisir entre 49 semaines intégralement payées ou 59 semaines payées à 80 %. Afin d'inciter les pères et les mères à se répartir équitablement ce congé parental, 10 semaines sont réservées aux premiers et 10 autres semaines aux secondes. En règle générale, ce quota ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre. Les semaines restantes peuvent être réparties par les parents comme ils le désirent, à l'exception des trois semaines précédant la naissance, lesquelles sont réservées à la mère.

¹⁵ Le texte peut être consulté en norvégien à l'adresse <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-10-40>.

- (58) Le quota des pères a eu un impact considérable sur le recours des intéressés au congé parental et à la perception par la société des hommes faisant usage de cette faculté. Aujourd'hui, presque 70 % des pères prennent au moins 10 semaines de congé parental¹⁶. Le 11 octobre 2017, le Storting a adopté une résolution visant à porter le quota des pères à 14 semaines dans le but d'encourager encore plus les parents à se partager la charge d'élever les enfants.
- (59) La Loi sur l'environnement de travail prévoit le droit pour un père de prendre congé à l'occasion de la naissance d'un enfant. En vertu de son article 12, paragraphe 3, l'intéressé peut prendre deux semaines de congé afin d'aider la mère dans le cadre d'une naissance. De plus, le paragraphe 9 du même article 12 prévoit le droit pour les parents de prendre congé en cas de maladie de l'assistante maternelle/nourrice. Cette disposition s'applique dans des conditions identiques aux hommes et aux femmes (les deux parents ayant droit au même nombre de jours de congé).
- (60) En 2016, 91 % des enfants âgés de un à cinq ans fréquentaient des crèches ou des maternelles dans le cadre d'un dispositif essentiel à l'établissement d'un cadre permettant de mener plus facilement une carrière tout en fondant une famille. Ces structures se sont multipliées et tous les enfants de plus d'un an ont le droit de les fréquenter. Elles sont largement subventionnées et un plafond limite le montant de la participation financière des parents afin que tous puissent profiter de ce service.
- (61) Les dépenses au titre des allocations familiales s'élèvent à 20 milliards de NOK par an, tandis que les municipalités ont accordé un total de 42,7 milliards de NOK aux crèches et maternelles en 2016 ; ce montant inclut à la fois les dépenses liées à l'exploitation de leurs propres structures et les subventions accordées à des structures privées et il est complété par les sommes acquittées par les parents¹⁷. Par conséquent, il est totalement inexact d'affirmer – comme le GEFDU à la page 22 de sa réclamation – que « les budgets pour ces questions sont insuffisants ».

4.4 Autres mesures (en plus de l'arsenal législatif)

- (62) En Norvège, le Gouvernement n'est pas responsable de la détermination des salaires, cette tâche incombant aux *partenaires sociaux*, et se borne par conséquent à faciliter les négociations notamment en faisant adopter des lois. Cependant, l'administration centrale et les collectivités locales sont également des employeurs.
- (63) Les autorités facilitent notamment le processus de négociation salariale en invitant les partenaires sociaux à participer aux réunions du *Comité de contact* et en prenant part elles-mêmes aux travaux du *Comité technique norvégien de calcul des salaires négociés*. Cet arrangement permet au Gouvernement et aux partenaires sociaux de parvenir à une compréhension commune de la situation en cours et des tendances de l'économie norvégienne. Le Comité technique de calcul des salaires négociés prépare une documentation sur les tendances en matière de prix et de salaire (ces

¹⁶ Kitterød R.H., Halrynjo S. et Østbakken K.M : « Les hele rapporten: Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor? », Institut pour les recherches sociales (en norvégien uniquement).

¹⁷ <http://utdann.ingsspeilet.udir.no/2017/innhold/del-4/4-2-kostnader-til-barnehage/>

dernières étant ventilées par sexe) et publie un rapport annuel¹⁸. Les accords relatifs aux augmentations de salaire sont conclus dans le cadre de négociations entre les organisations patronales et les syndicats, ainsi que de négociations aux niveaux local et individuel.

- (64) Tous les partenaires sociaux ont hautement conscience de la nécessité de réduire les différences de salaires entre hommes et femmes. Les efforts en ce sens sont essentiellement menés dans le cadre de négociations salariales. De plus, le Gouvernement apporte sa contribution sous la forme d'une coopération en matière de documentation, de recherches et d'un dialogue avec les syndicats et les organisations patronales. Ces questions sont abordées dans le cadre du *Conseil chargé d'élaborer une politique en matière de vie professionnelle et de retraite* qui permet aux partenaires sociaux et au Gouvernement de se rencontrer régulièrement. En outre, un *Groupe de travail sur l'égalité dans la vie professionnelle* a également été créé afin de permettre aux ministères compétents et aux organisations centrales des partenaires sociaux de suivre cette question et d'autres sujets connexes. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont récemment lancé un projet visant à étudier le système et la législation en vigueur en Islande en matière d'égalité de salaire, de manière à compléter leurs connaissances en la matière.
- (65) Le rapport 2016 relatif aux entreprises appartenant à l'État contient une partie relative à la gouvernance. L'une des questions examinées consiste à se demander si l'entreprise décrite dispose d'une stratégie, de mesures ou d'objectifs distincts visant à améliorer la parité au sein de son personnel de direction¹⁹. Ce sujet fait l'objet d'un suivi dans le cadre du dialogue entre l'État en sa qualité d'employeur et les partenaires sociaux.
- (66) Le Gouvernement compte également contribuer à la réduction de la ségrégation du marché du travail selon le sexe en encourageant les fillettes et les jeunes filles à choisir des filières scientifiques à tous les niveaux. Il a par conséquent porté le montant des fonds alloués au projet *Jenter og teknologi* [filles et technologie] d'un demi-million à deux millions et demi de NOK en 2017.
- (67) Le CORE (Centre pour la recherche sur l'égalité entre sexes) dont nous avons déjà parlé a été établi par l'Institut pour la recherche sociale au printemps 2013 avec des fonds provenant du ministère de l'Enfance et de l'Égalité. Sa mission consiste à mener des recherches et à stimuler les études portant sur l'égalité des sexes, plus particulièrement dans la vie professionnelle. Au cours des dernières décennies, des changements majeurs ont affecté l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail et dans la société en général. Néanmoins, la ségrégation et la différenciation des sexes au niveau des salaires et de l'évolution de carrière constituent toujours des défis majeurs, de même que la disparité au niveau de la répartition du temps et des ressources consacrés à la vie familiale et professionnelle par les hommes et les femmes respectivement. Lesdits défis constituent le point de départ des recherches menées par le CORE, lesquelles se concentrent sur les conditions structurelles et institutionnelles ainsi que sur l'impact concret de ces dernières sur le changement et la stabilité. Le CORE recevra 4,1 millions de NOK du Gouvernement en 2017 et il a

¹⁸ Voir, par exemple, NOU 2017: 10 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2017.

¹⁹ Rapport sur les entreprises appartenant à l'État 2016.

perçu 4 millions chaque année pendant la période 2013-2016.

- (68) Le ministère du Travail et des Affaires sociales a récemment lancé une étude visant à évaluer l'importance de la ségrégation par sexe sur le marché du travail norvégien depuis le début des années 1990²⁰. Il a également commandé une étude sur les accords syndicaux, la croissance salariale et la disparité salariale. Le but de ce projet est d'examiner les divers régimes de négociation et accords syndicaux affectant cette croissance et cette disparité entre les différents groupes, y compris les hommes et les femmes.
- (69) Le ministère du Commerce, de l'Industrie et des Pêches a lancé une étude visant à examiner les différences dans la proportion des femmes à des postes à responsabilité dans quatre secteurs d'activité : les affaires, l'université, le secteur public et les organisations de la société civile et leurs partenaires sociaux²¹.
- (70) Enfin, le Gouvernement relève un fort engagement de la société norvégienne en faveur des droits des femmes et d'un salaire égal pour un même travail. Ainsi, la proportion des personnes favorables à une égalité complète entre les hommes et les femmes a considérablement augmenté ces dernières années. En 2005, 44 % des personnes interrogées estimaient important de parvenir à une « égalité complète », c'est-à-dire à faire en sorte que dans chaque famille les deux partenaires puissent occuper un poste exigeant tout en se partageant équitablement les tâches domestiques et l'éducation des enfants. En 2016, la proportion des personnes favorables à cette égalité complète était passée à 75 %²².

5 CONCLUSIONS FINALES

- (71) Sur la base de ces observations, le Gouvernement norvégien soutient être fermement engagé en faveur de l'égalité de rémunération pour un même travail et déployer des efforts constants dans ce domaine. À cet égard, il a adopté des mesures législatives et autres et constaté récemment une évolution positive sur ces deux sujets.
- (72) Dans ce contexte, le Gouvernement soumet respectueusement qu'il s'acquitte des obligations lui incombant au titre des articles 1, 4 et 20 lus séparément ou conjointement avec l'article E de la Charte révisée, ainsi que de la Charte de 1961 et de l'article 1 du Protocole additionnel de 1988.

²⁰ <http://www.samfunnsforskning.no/english/projects/kjonnsforskjeller-i-yrkes—og-sektormobilitet-i-norge-eng.html>

²¹ [http://www.samfunnsforskning.no/english/projects/utredning-om-kvinner-i-lederstillinger-eng.html\(English\)](http://www.samfunnsforskning.no/english/projects/utredning-om-kvinner-i-lederstillinger-eng.html(English))

²² NOU 2017: 3 Folketrygdens ytelser til etterlatte - Forslag til reform, chapitre 5.

- (73) Le Gouvernement demande par conséquent au Comité de conclure à l'absence de violation.

Oslo, 13 octobre 2017



Hilde Ruus, *agent*

Avocat

Bureau du procureur général – Affaires civiles