



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

Distr. générale  
10 août 2022  
Français  
Original : anglais  
Anglais, espagnol et français  
seulement

---

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

**Neuvième rapport périodique soumis par la République  
de Corée en application de l'article 18 de la Convention,  
attendu en 2022\* \*\***

[Date de réception : 26 mai 2022]

---

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

\*\* Les annexes au présent document peuvent être consultées sur le site Web du Comité.



## I. Introduction

1. La République de Corée est devenue, en mai 1983, le 90<sup>e</sup> pays du monde à ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La Convention y est entrée en vigueur le 26 janvier 1985 et y a reçu la même force que les lois nationales. La Corée a soumis son rapport initial en 1986 puis un rapport périodique tous les quatre ans. Son huitième rapport date de juillet 2015 et a été examiné en février 2018. Le pays a mis en place un contrôle et une inspection interministériels sur une base annuelle afin de progresser et d'appliquer efficacement les recommandations formulées dans les observations finales concernant le huitième rapport périodique, et il a soumis son rapport sur la suite donnée aux observations finales en mars 2020.

2. Dans le présent rapport, la République de Corée s'attache à examiner les progrès réalisés dans l'application des recommandations formulées au titre des observations finales concernant le huitième rapport et présente les résultats obtenus par les politiques de mise en œuvre de la Convention, sur les questions liées à l'égalité des genres, depuis l'examen de 2018.

3. Depuis 2018, la République de Corée a progressé dans un certain nombre de domaines liés aux questions de genre. Le mouvement #MeToo, qui a donné sa pleine mesure cette année-là, a notamment suscité des changements dans la législation, dans les politiques et dans la gouvernance sur les questions liées aux femmes, dans tous les domaines de la société. Huit ministères du Gouvernement coréen ont créé des services à part entière chargés des questions relatives à l'égalité des sexes, tandis qu'a été formé un nouvel organe consultatif, composé de responsables de la coordination de ces questions. Il a pour tâche d'établir un système de gouvernance qui aide les divers ministères à adopter des approches soucieuses de l'égalité des genres et à coordonner les politiques visant l'égalité des genres.

4. Diverses mesures ont été adoptées afin de prévenir la violence à l'égard des femmes, de protéger les victimes et d'appliquer des peines appropriées. Est notamment entrée en vigueur la loi-cadre sur la prévention de la violence à l'égard des femmes, qui vise à prévenir ce type d'acte, à renforcer le soutien aux victimes, à alourdir les peines encourues par les auteurs d'infractions sexuelles perpétrées en ligne et à accroître la protection des enfants et des jeunes contre les infractions sexuelles. Pensées pour éviter les interruptions de carrière et garantir la continuité de l'emploi des femmes, certaines mesures ont contribué au déploiement d'un marché du travail qui tient compte des questions de genre et ont consolidé les bases de la sécurité de l'emploi des femmes. L'augmentation de la présence des femmes dans le secteur public et les mesures d'action positive font partie des efforts déployés par le Gouvernement en faveur d'une meilleure représentation des femmes. L'éducation et les dépenses connexes font l'objet d'aides supplémentaires pour les enfants issus de familles à faible revenu ou monoparentales. Les politiques relatives à la santé sexuelle et reproductive et aux droits connexes des femmes sont en cours de transformation, et un large éventail de mesures a été introduit en faveur des femmes et des jeunes.

5. Le présent rapport rend compte des réalisations en fonction des articles de la Convention auxquels elles se rapportent, et il examine les progrès enregistrés dans l'application des observations finales concernant le précédent rapport périodique.

6. Les experts de l'Institut coréen pour l'épanouissement de la femme ont rédigé le présent rapport sous la direction du Ministère de l'égalité des genres et de la famille. Le rapport est axé sur les principales réalisations relatives aux femmes obtenues en Corée en matière de législation, de réglementation, de politique et de statistique. Les informations sont issues de débats internes et de réunions de consultation organisées avec des spécialistes des droits humains et des droits des

femmes, y compris avec des experts de la Commission nationale des droits de l'homme et des organisations internationales. Le rapport a été revu et mis à jour en collaboration étroite avec les ministères compétents.

## **II. Application de la Convention**

### **1. Article premier (Définition de la discrimination)**

#### **A. Interdiction de la discrimination dans la Constitution**

7. Promulguée en 1946, la Constitution de la République de Corée garantit l'égalité des droits et interdit la discrimination par son article 11 1) qui affirme l'égalité de tous devant la loi et déclare que personne ne devrait subir de discrimination en raison de son genre, de sa religion ou de son statut social dans aucun aspect de la vie politique, économique, sociale et culturelle. En outre, l'article 32 1) garantit l'égalité des chances en matière d'éducation, l'article 32 4) interdit la discrimination déloyale à l'égard des femmes au travail, et l'article 36 défend l'égalité entre les femmes et les hommes dans le mariage et la vie familiale.

#### **B. Loi relative à la Commission nationale des droits de l'homme**

8. La loi relative à la Commission nationale des droits de l'homme, modifiée le 3 février 2016, définit comme acte discriminatoire violant l'égalité des droits tout acte qui consiste à traiter favorablement, à exclure, à discriminer ou à traiter défavorablement une personne en matière d'emploi, de fourniture ou d'usage de biens, de services, de moyens de transport, d'équipements commerciaux, de la terre ou d'un logement, en matière d'éducation ou de formation dans les établissements scolaires ou de développement professionnel, et ce, sans motif raisonnable mais en raison du sexe, de la religion, du handicap, de l'âge, du statut social, de la région d'origine, de l'État d'origine, de l'origine ethnique, de caractéristiques physiques, du statut matrimonial (personne célibataire, séparée, divorcée, veuve, remariée, vivant en concubinage), d'une situation de grossesse ou liée à la naissance d'un enfant, du type de famille, de la race, de la couleur de peau, de l'idéologie ou de l'opinion politique, du casier judiciaire (pour une personne ayant purgé sa peine), de l'orientation sexuelle, du cursus universitaire, du dossier médical, etc., ainsi que tout acte de harcèlement sexuel. Cette loi définit comme relevant du harcèlement sexuel le fait de susciter un sentiment d'humiliation ou de dégoût sexuels dans le contexte des affaires, de l'emploi ou dans d'autres circonstances, ou le fait de défavoriser une personne, au travail, au motif qu'elle a refusé de donner prise à des allusions sexuelles ou à des propositions de même caractère formulées par un autre travailleur, par un employeur ou par un employé d'un organisme public qui profite de la supériorité octroyée par sa fonction.

#### **C. Loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale**

9. La loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dispose qu'il y a discrimination lorsqu'un employeur discrimine un employé dans les conditions d'embauche ou de travail, ou lorsqu'il adopte à son encontre des mesures défavorables sans motif valable, en raison du genre, du statut matrimonial ou familial, d'une situation de grossesse ou liée à la naissance d'un enfant, etc. Elle définit aussi comme relevant de la discrimination indirecte toute situation dans laquelle, le nombre de personnes d'un certain sexe qui remplissent les conditions exigées pour un poste étant largement inférieur à celui des

personnes de l'autre sexe, ces dernières s'en trouvent désavantagées par l'employeur – qui applique pourtant les mêmes conditions d'embauche et de travail à tous.

#### **D. Loi-cadre sur l'éducation**

10. La loi-cadre sur l'éducation lutte contre la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès à l'éducation par son article 4, qui déclare qu'aucun citoyen ne doit subir de discrimination en milieu éducatif, notamment en raison de son genre, de sa religion, de sa foi, de sa race, de son statut social, de sa situation économique ou encore de ses traits physiques.

#### **E. Loi sur les normes du travail**

11. L'article 24 de la loi sur les normes du travail dispose que l'on ne saurait recourir à la discrimination fondée sur le genre en cas de restrictions ou de licenciements économiques. Une femme revenant de congé de maternité doit être réintégrée au poste qu'elle a quitté ou à un poste différent avec un salaire équivalent (article 74).

#### **F. Loi-cadre sur l'égalité des genres**

12. L'article 3 de la loi-cadre sur l'égalité des genres définit l'égalité des genres comme un état garantissant l'égale jouissance des droits humains et l'égalité de participation et de traitement dans tous les domaines sans discrimination, préjugé, dévalorisation ou violence fondés sur le genre. Dans le même temps, l'article 24 prévoit des mesures contre la discrimination fondée sur le genre dans tous les aspects de la participation des femmes à l'activité économique.

## **2. Article 2 (Obligations des États parties)**

### **A. Nouvelles lois**

13. Le mouvement #MeToo, qui a débuté en Corée en 2018, a accéléré l'adoption de mesures visant à prévenir le harcèlement et la violence sexuels et à protéger les victimes, entre autres dans les milieux de l'éducation, de l'art, de la culture et du sport. En outre, l'affaire *Nth Room* (une affaire criminelle mêlant infractions sexuelles en ligne et exploitation sexuelle, dans laquelle des maîtres chanteurs obligeaient des victimes à leur envoyer des vidéos à caractère sexuel qu'ils reproduisaient et diffusaient sur une application de messagerie) a abouti à des procédures législatives destinées à alourdir les peines prévues pour les auteurs de violence sexuelle en ligne et à mieux protéger les victimes. Trois nouvelles lois ont ainsi été promulguées, renforçant la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

14. Promulguée le 24 décembre 2018, la loi-cadre relative à la prévention de la violence contre les femmes définit clairement les responsabilités de l'État et des collectivités locales en matière de prévention, de protection et de soutien des victimes. Elle sert de base juridique à la mise en œuvre globale et systématique des politiques de prévention. Elle cible notamment la violence faite aux femmes dans le cadre des relations amoureuses, le harcèlement obsessionnel, la violence sexuelle en ligne, ainsi que des types traditionnels de violence comme la violence domestique, la violence sexuelle, la traite à des fins d'exploitation sexuelle, ce qui, en élargissant la notion de violence contre les femmes, perfectionne la protection des victimes. En mentionnant le terme de « victimisation secondaire », la loi met clairement en avant les obligations de l'État et des collectivités locales en matière de prévention. Il convient de noter que la loi insiste sur le droit au soutien des femmes victimes de violence, qu'elle permet l'établissement de statistiques relatives au phénomène et que, en prévoyant la création par l'État et par les collectivités locales de comités de prévention de la violence contre

les femmes, elle met en place une structure efficace de promotion des mesures de lutte.

15. Promulguée le 20 avril 2021, la loi relative à la prévention de la traite des êtres humains et à la protection des victimes définit la traite des personnes conformément aux normes internationales, en particulier aux normes des Nations Unies, et prévoit la mise en place d'un système gouvernemental de riposte intégrée et un dispositif d'identification précoce, de protection et de soutien des victimes. Elle réunit sous l'expression « traite des personnes, etc. » des infractions pénales qui relevaient jusqu'à présent de 11 lois différentes, dont la loi pénale, et résout ainsi le problème posé par le fait que cette dernière restreignait la traite des personnes aux seuls faits de vendre ou d'acheter une personne tierce. Cette nouvelle loi institue un système unifié de prévention de la traite et pose les bases légales qui permettent d'apporter à chaque victime une assistance spécifique à son cas tout au long du processus de prise en charge (reconnaissance du statut de victime, protection, soutien).

16. Promulguée le 20 avril 2021, la loi punissant entre autres le harcèlement obsessionnel renforce les peines encourues en définissant clairement ce type de harcèlement, continu et appuyé, comme une infraction pénale, et elle instaure de nouvelles procédures de protection des victimes. Elle prévoit ainsi que, si une victime signale des faits relevant du harcèlement obsessionnel, la police puisse immédiatement prendre des mesures d'urgence (restrictions, avertissement) afin d'éviter que ces faits n'évoluent vers une infraction pénale caractérisée. Elle prévoit également l'éloignement de la victime et de l'auteur de l'infraction pendant l'enquête.

## **B. Réformes législatives**

17. Un certain nombre de lois relatives à la condition des femmes ont été modifiées durant la période considérée.

18. Les modifications apportées à la loi-cadre sur l'égalité des genres (partiellement modifiée le 20 avril 2021) obligent les institutions et organisations gouvernementales à former les agents publics aux questions de genre (18 décembre 2018) et à informer le Ministère de l'égalité des genres et de la famille de tout fait de harcèlement sexuel survenu en leur sein (20 avril 2021). Le texte dispose que les directeurs d'organismes publics et les employeurs doivent suivre des formations de prévention du harcèlement sexuel.

19. La loi sur la promotion de l'activité économique des femmes ayant interrompu leur carrière a été remplacée par la loi sur la promotion de l'activité économique des femmes et sur la prévention des interruptions de carrière (promulguée le 7 décembre 2021 pour une entrée en vigueur prévue le 8 juin 2022), qui constitue une réforme générale proposée 13 ans après la loi de 2008. Elle axe ses mesures essentielles sur la prévention des interruptions de carrière et sur l'aide au réemploi des femmes en interruption de carrière. Outre ces dernières, elle est applicable à toutes les femmes en général. Elle renforce également les responsabilités de l'État, des collectivités locales et des employeurs. Elle vise l'amélioration de l'environnement de travail et de la qualité de l'emploi des femmes par l'action conjointe du Ministère de l'égalité des genres et de la famille et du Ministère de l'emploi et du travail. Dans ce but, ces deux ministères ont formulé et mis en œuvre des mesures destinées notamment à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, et ils ont posé les bases d'une promotion renforcée de l'emploi des femmes, par exemple en dirigeant des études sur l'activité économique des femmes et en publiant des livres blancs.

20. En matière de lutte contre la violence sexuelle liée à l'abus d'autorité, un problème mis en lumière par le mouvement #MeToo, la réforme de la loi pénale (partiellement modifiée le 8 décembre 2020) a augmenté les peines légales

(16 octobre 2018) encourues pour une relation sexuelle obtenue par la tromperie, la menace ou en profitant d'une position d'autorité (jusqu'à sept ans d'emprisonnement) et pour la perpétration d'actes impudiques (jusqu'à trois ans d'emprisonnement). Critère requis pour constituer l'infraction d'atteinte sexuelle sur mineur, l'âge du consentement est passé de 13 à 16 ans (19 mai 2020). Les nouvelles dispositions criminalisant la préparation et la complicité de viol (entre autres) permet de punir le fait d'envisager ou de préparer la perpétration d'une atteinte sexuelle sur mineur.

21. La loi sur les cas spéciaux relatifs aux infractions sexuelles (partiellement modifiée le 20 octobre 2020) a été modifiée à plusieurs reprises depuis 2018 pour faire face à la gravité croissante des infractions sexuelles en ligne. La diffusion d'une photo ou d'une vidéo contre la volonté de la personne qui y apparaît est désormais passible de sanctions, même si cette personne avait donné son accord au moment de la prise de la photo ou du tournage de la vidéo (18 décembre 2018). Le montage et la modification d'une photo ou d'une vidéo contre la volonté de la personne qui y apparaît (24 mars 2020), sa possession, son acquisition ou encore son stockage (19 mai 2020) sont également passibles de sanctions.

22. Dans la loi relative à la protection des enfants et des jeunes contre les infractions sexuelles (partiellement modifiée le 23 mars 2021), l'expression « pornographie mettant en scène un enfant ou un jeune » a été remplacée par celle de « contenus liés à l'exploitation sexuelle d'un enfant ou d'un jeune » (2 juin 2020). Le texte qualifie d'infraction pénale la sollicitation d'enfants ou d'adolescents sur Internet à des fins sexuelles si elle a pour conséquence le viol, la traite à des fins d'exploitation sexuelle ou l'exploitation sexuelle (23 mars 2021). En outre, il autorise les agents de police judiciaire à mener des enquêtes d'infiltration pour prévenir les infractions sexuelles en ligne contre des enfants ou des jeunes et collecter par ce biais des preuves recevables (23 mars 2021). Ces modifications renforcent la protection des enfants et des jeunes contre les crimes sexuels.

23. Un certain nombre d'autres lois – sur les agents publics de l'État, sur la promotion nationale du sport, sur les agents publics locaux, sur la direction du personnel militaire, sur les agents publics, sur les services de protection sociale – ont été modifiées afin de renforcer l'arsenal juridique restreignant l'emploi des auteurs de violence sexuelle ou limitant, révoquant ou suspendant la possibilité pour eux d'acquérir des qualifications spécifiques. Les modifications apportées le 18 octobre 2018 à la loi sur les écoles privées alourdissent les sanctions pour les professeurs et les autres membres du personnel enseignant impliqués dans des affaires d'infraction sexuelle, par le truchement d'un allongement du délai de prescription, passé de 5 à 10 ans, ce qui permet de prononcer des sanctions disciplinaires contre les enseignants coupables d'inconduite sexuelle. Par ailleurs, les personnes responsables du recrutement des enseignants dans les écoles privées sont obligées de prononcer des sanctions disciplinaires contre les enseignants concernés par ce type d'affaires, ce qui constitue une réponse solide apportée au problème de la violence fondée sur le genre en milieu scolaire (19 mars 2019).

24. L'entrée en vigueur de la réforme de la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale a amélioré les conditions de travail des femmes (27 août 2019). Le congé de paternité, qui durait entre 3 et 5 jours (dont 3s payés) avant la réforme, est passé à 10 jours indemnisés. Les conditions de recours au congé parental ont été assouplies pour les employés. La liste des membres de la famille dont la garde peut motiver un congé familial a été étendue, et un système de congé familial à court terme a été créé pour permettre aux employés de se libérer en urgence si le soin d'une personne âgée ou d'un enfant le nécessite. Par ailleurs, il est possible de demander une réduction du temps de travail pour des raisons de santé (la sienne ou celle d'un proche), pour préparer le départ à

la retraite (à partir de 55 ans) ou pour suivre des études. Un employeur qui prend motif du congé de paternité d'un employé pour le licencier ou pour adopter des mesures défavorables à son encontre s'expose désormais à des sanctions lourdes.

25. Modifiée en 2020, la loi sur l'investissement financier et les marchés de capitaux (4 février 2020) dispose que le conseil d'administration des sociétés détentrices de plus de 2 milliards de won d'actifs doit compter à la fois des hommes et des femmes. Sur 152 sociétés sujettes à l'application des conditions spéciales prévues par la loi, 85 (soit 55,6 %) déclarent au moins une femme administratrice, selon les données publiées par le Ministère de l'égalité des genres et de la famille, qui souligne l'amélioration constante de la situation depuis 2019 (19,0 %) et 2020 (30,6 %).

### C. Renforcement des politiques

#### 1) *Plan de base relatif à l'égalité des genres*

26. Conclu en 2017, le deuxième plan de base relatif à l'égalité des genres (2018-2022) a pour objectif de renforcer le pilotage des mesures dans les ministères concernés. Axé sur la sensibilisation et sur la promotion de la culture de l'égalité femmes-hommes, qui doivent permettre de résoudre en profondeur le problème de l'inégalité, il repose sur des plans d'action élaborés et exécutés chaque année avec une attention particulière portée à l'amélioration de la structure sociale, à la suppression des disparités fondées sur le genre dans la participation sociale et au renforcement de la responsabilité des différents ministères.

#### 2) *Plans de base relatifs aux femmes*

27. Différents plans de base consacrés à l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes et au respect des droits humains dans le champ politique ont été formulés puis exécutés. Le quatrième plan de base relatif à la baisse de la fécondité et au vieillissement de la population (2021-2025) a opéré un changement de paradigme. Passé d'un soutien de la fécondité axé sur l'accompagnement médical de la grossesse et de la naissance à la promotion de la santé de tous, femmes et hommes, il poursuit des objectifs variés : sensibiliser aux droits et à l'égalité des genres, protéger contre la violence fondée sur le genre, adopter des approches fondées sur le cycle de vie en matière de santé des femmes, défendre les droits liés à la procréation et les droits sexuels en portant une attention particulière à la santé menstruelle tout au long du cycle biologique, octroyer des allocations universelles pour les nourrissons, développer le congé parental, renforcer et améliorer les services publics de garde d'enfants, mettre en place un système institutionnel de logement des familles dont le cadre réglementaire et législatif repose sur les droits et les intérêts des enfants et non plus sur la légalité de l'union des parents et sur la lignée paternelle, etc. Le troisième plan de base relatif à la promotion de l'activité économique des femmes ayant interrompu leur carrière (2020-2024) vise essentiellement à mieux prévenir les interruptions de carrière chez les femmes, à faciliter le retour à l'emploi, à faire face à la diversification croissante des modalités de travail et des domaines d'activité, à renforcer les dispositifs d'aide et à réinstaurer un système de mesures pour les femmes qui ont interrompu leur carrière. Le quatrième plan de base pour des familles saines (2021-2025) prévoit l'exécution de mesures destinées à créer un environnement qui reflète la diversité des foyers et où toutes les familles sont respectées et incluses dans les réflexions politiques sans discrimination, à poursuivre le soutien aux parents isolés et aux principaux groupes cibles tout en étendant les principes de l'aide à tous les types de familles, et à atteindre l'égalité des genres dans l'attribution des rôles et des tâches au sein de la famille, hors de toute hiérarchie des générations ou des sexes (voir le tableau 1 de l'appendice).

### 3. Article 3 (Mesures appropriées)

#### A. Créer un nouvel organe consultatif interministériel et des services spécialisés dans les questions de genre au sein des ministères d'exécution

##### 1) *Désigner des agents responsables de la coordination des questions d'égalité femmes-hommes et mettre en place des services spécialisés*

28. Depuis mai 2019, les nouveaux services spécialisés dans les questions de genre créés dans huit ministères majeurs (Ministère de l'éducation, Ministère de la défense nationale, Ministère de la justice, Ministère de la culture, du sport et du tourisme, Ministère de la santé et des affaires sociales, Ministère de l'emploi et du travail, Bureau du procureur suprême, Agence nationale de la police coréenne) travaillent à la prise en compte des questions de genre par les grandes politiques sociales dans les domaines de l'éducation, de la culture, du tourisme et de l'emploi. En septembre 2020, des directives standards de promotion de l'égalité femmes-hommes ont été élaborées afin d'assurer l'instauration et le fonctionnement efficace d'un organe consultatif commun aux huit ministères, chargé de traiter les problèmes relatifs à l'égalité des genres dans les différents secteurs et de renforcer la mise en œuvre collaborative des mesures et ainsi de faire valoir sa fonction coordinatrice et consultative (septembre 2020). La création de cet organe a facilité la mise en commun des programmes d'action. Elle a permis aux ministères concernés de progresser sur la question de l'égalité femmes-hommes en prenant en compte le genre dans l'élaboration des lois, des règlements, des supports éducatifs ou encore des équipements, en ouvrant des centres de signalement de la violence et du harcèlement sexuels et en déployant des équipes consacrées à l'égalité des genres.

##### 2) *Dispositif pangouvernemental de suivi consacré à l'élimination du harcèlement et de la violence sexuels*

29. Entre mars 2018 et mars 2021, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille a dirigé le dispositif pangouvernemental de suivi consacré à l'élimination du harcèlement et de la violence sexuels, qui était chargé de l'exécution efficace des mesures de lutte contre le harcèlement et la violence sexuels et de la coordination interministérielle. Ce dispositif a permis l'élaboration et l'actualisation continue de mesures ciblant spécifiquement différents secteurs (travail, secteur public, art, culture). Des mesures concernaient également les femmes migrantes.

##### 3) *Équipe de promotion et d'innovation institutionnelles pour l'égalité des genres*

30. En juin 2021, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille a créé l'équipe de promotion et d'innovation institutionnelles pour l'égalité des genres, qu'il a chargée de prendre des mesures a posteriori concernant la protection des victimes et les sanctions contre les personnes coupables de harcèlement ou de violence sexuels dans le secteur public ainsi que des mesures préventives destinées à faire émerger une culture institutionnelle de l'égalité femmes-hommes. Cet organisme temporaire se compose d'une équipe consacrée à la culture institutionnelle et d'une autre consacrée à l'éducation. Ses mandats couvrent les activités suivantes : amélioration des dispositifs du secteur public liés à la culture institutionnelle de l'égalité femmes-hommes, développement d'outils de diagnostic, application de ces outils et conseil dans chaque organisme, promotion des meilleures pratiques et suivi des mesures, sensibilisation aux questions du harcèlement et de la violence sexuels auprès des hauts fonctionnaires, accompagnement de la formation à la prévention de la victimisation secondaire auprès des services d'enquête.

## **B. Évaluation des incidences pour les femmes et les hommes**

31. La République de Corée applique à large échelle deux catégories d'évaluation des incidences pour les femmes et les hommes depuis 2005. L'évaluation générale permet aux ministères de l'administration centrale et aux pouvoirs locaux d'analyser les lois et règlements promulgués ou modifiés récemment, de même que les plans statutaires à moyen et long termes, les politiques et les projets globaux. L'évaluation spécifique les aide à proposer des améliorations susceptibles d'avoir un effet réel sur le quotidien de la population. Par ailleurs, les directives indispensables à la réalisation d'une évaluation des incidences pour les femmes et les hommes des outils gouvernementaux de sensibilisation ont été mises au point (juin 2020), ce qui augmente les aptitudes des agents publics à tenir compte des questions de genre.

32. L'évaluation générale des incidences pour les femmes et les hommes a été appliquée à 204 projets et à 41 entités en 2020, à 197 projets et à 44 entités en 2021. L'évaluation spécifique l'a été à 12 mesures en 2020 et à 8 en 2021.

33. En 2019, les taux de réalisation constatés par l'évaluation générale des incidences pour les femmes et les hommes ont intégré les indicateurs de performance gouvernementale, ce qui a poussé les administrations centrales à mener des évaluations anticipées. En outre, afin de consolider les bases institutionnelles, 16 centres locaux d'évaluation, qui soutiennent les évaluations gouvernementales sur le terrain, ont chacun reçu le renfort d'un employé supplémentaire chargé de suivre la mise en œuvre des modifications et d'assurer des formations de renforcement des capacités professionnelles.

## **C. Prise en compte du genre au niveau budgétaire**

34. En Corée, le processus budgétaire tient pleinement compte des questions de genre depuis l'exercice fiscal 2010, le Ministère de la stratégie et des finances ayant posé des bases juridiques en ce sens dès 2006. En 2021, le budget s'élevait à 35 300 milliards de won, poursuivant la hausse constante de ces dernières années (28 000 milliards en 2016). Le nombre d'organismes publics dont le budget tenait compte des questions de genre est passé de 35 en 2020 à 38 en 2021, tandis que le budget global a augmenté, de 31 708,9 milliards à 35 285,4 milliards de won. On observe une hausse de 7,0 % du nombre total de projets (de 284 à 304). Parmi ceux-ci, le nombre de projets de comptes généraux ou spéciaux est passé de 210 à 225, et celui des projets de financement, de 74 à 79 (voir le tableau 2 de l'appendice).

35. Au moment de la rédaction des déclarations budgétaires liées au genre pour 2021, les ministères qui venaient de nommer des agents responsables des questions d'égalité femmes-hommes (Ministère de l'éducation, Ministère de la justice, Ministère de la culture, du sport et du tourisme, Ministère de la santé et des affaires sociales, Ministère de l'emploi et du travail, Ministère de la défense nationale, Agence nationale de la police coréenne) ont dû y inclure les projets connexes et les objectifs de performance spécifique de direction, après consultation de ces agents par les services des projets au sein de chaque ministère. Cette opération visait à renforcer les procédures d'examen préliminaire.

36. Afin de renforcer le rôle et les activités de l'organe consultatif permanent chargé de la budgétisation et des règlements tenant compte du genre, le Gouvernement a créé un conseil spécialisé en janvier 2021. Ce conseil se compose de membres du Gouvernement et du secteur privé et siège au moins trois fois par an. Un comité d'évaluation spécialisé, créé en février en tant qu'organisme affilié au conseil et composé d'experts du secteur privé, mène des délibérations préventives sur une sélection de projets sujets à la budgétisation tenant compte des questions de genre et à l'évaluation des performances.

#### **D. Indice national d'égalité de genre**

37. L'indice national d'égalité de genre a été instauré en 2009 dans le but de faciliter l'évaluation quantitative de l'égalité femmes-hommes au niveau national. Il se compose de divers indicateurs tels que le niveau de participation des femmes dans la société, la culture de l'égalité des genres et la conscience de ses enjeux, les droits des femmes et leur bien-être. Conformément à l'article 19 de la loi-cadre sur l'égalité des genres, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille procède au calcul et à la publication de l'indice qui doit favoriser l'adoption de politiques appropriées et faire progresser l'égalité, et il travaille à son harmonisation avec les indices internationaux à des fins de comparaison entre pays, tout en introduisant des changements dans l'environnement social. L'indice national d'égalité de genre augmente progressivement d'année en année ; il était de 71,2 en 2016 et de 74,7 en 2020. L'indicateur le plus élevé concerne la santé, tandis que la prise de décision obtient le score le plus faible (voir le tableau 3 de l'appendice).

#### **E. Les femmes, la paix et la sécurité**

38. La République de Corée a posé les bases législatives d'une mise en œuvre nationale du programme pour les femmes et la paix et la sécurité en déclarant, dans l'article 41 3) de la loi-cadre sur l'égalité des genres amendée le 12 décembre 2017, que le Gouvernement devait élaborer et exécuter le plan d'action national conformément à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Dans le cadre de l'exécution du plan d'action national, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille convoque des réunions de suivi conjoint auxquelles participent 10 conseillers civiques, et il rend compte des discussions au comité chargé de l'égalité des genres.

39. Le deuxième plan d'action national (2018-2020) s'est achevé, et les préparatifs du troisième cycle du plan (2021-2023) ont débuté en 2020. Le deuxième plan d'action national a été l'occasion de renforcer l'éducation aux questions des femmes, de la paix et de la sécurité dans une perspective tenant compte de la problématique femmes-hommes, et d'améliorer la prise de conscience du public. La participation des femmes à la prise de décision a progressé dans les domaines politiques essentiels. La promotion de la paix internationale et de la coopération pour le développement a eu lieu sous l'angle des femmes, de la paix et de la sécurité.

40. En 2021, la République de Corée a établi son troisième plan d'action national (2021-2023) relatif à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Constitué de 11 objectifs, 24 stratégies et 50 actions couvrant 5 domaines différents, le plan institue le Conseil consultatif d'unification et de paix en tant que nouvel organe d'exécution, ce qui élève à 10 le nombre total d'organes engagés.

#### **F. Objectifs de développement durable**

41. En 2018, le Gouvernement a fixé les objectifs coréens de développement durable avec la participation des ministères concernés, de groupes de travail du secteur privé, des parties prenantes et de citoyens. Un organe consultatif gouvernemental, des groupes de travail, de grands groupes coréens et d'autres parties prenantes se sont organisés pour dresser la liste des objectifs, qui ont été proclamés après délibération du Conseil d'État en décembre 2018, au terme d'un processus ascendant. Comme dans la liste des objectifs de développement durable des Nations Unies, l'objectif 5 concerne l'égalité des genres et détaille les buts et cadres de réalisation tels que l'adoption de politiques et de lois visant l'autonomisation des femmes. Des efforts sont déployés pour y parvenir, et un état des lieux est dressé chaque année en coopération constante avec les ministères concernés.

42. La République de Corée poursuit la réalisation de l'objectif 5 en élaborant des stratégies et des feuilles de route pour l'exécution de projets d'aide publique au développement. L'Agence de coopération internationale de la République de Corée a mis au point son plan d'exécution à mi-parcours (2019-2021) en 2018, afin de faire avancer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Elle a également lancé le programme « SDG5 Fill the GAP (Gender Advocacy Partnerships) », qui encadre la mise en œuvre d'une série de projets d'aide publique au développement de l'égalité des genres (2020-2026), conformément à son objectif stratégique. Avec une contribution annuelle de 4,7 millions de dollars à ONU-Femmes, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille soutient les projets internationaux de développement en faveur de l'autonomisation des femmes et de la protection des droits humains dans les pays en développement, par exemple en Indonésie.

#### **4. Article 4 (Mesures temporaires spéciales de lutte contre la discrimination)**

##### **A. Institutionnalisation du système de quotas pour les candidatures féminines aux élections politiques**

43. Le système des quotas impose aux partis une proportion minimum de candidatures féminines, afin de stimuler la participation des femmes à la vie politique. Aux élections de l'Assemblée nationale et des conseils locaux, la législation demande que les partis alternent femmes et hommes sur les listes de candidats au scrutin proportionnel, et elle recommande qu'ils présentent au moins 30 % de femmes aux scrutins par circonscription. Les partis dépassant le seuil de 30 % de candidates perçoivent des subventions.

44. Depuis la réforme du 12 mars 2010, la loi sur les élections déclare en son article 47 5) que, aux élections des conseils locaux (à l'exception des conseils des districts *gun*), les partis politiques doivent présenter au moins une femme soit à l'élection des conseils de *gwangyeok* (administration des grandes villes) soit à celle des *gicho* (administration des petites villes et provinces) de chaque district électoral, et qu'une violation de cette règle entraîne l'annulation de toutes les candidatures du parti fautif. De nouveau modifiée en 2018, la loi interdit l'enregistrement des candidatures d'un parti qui ne respecte pas le quota de 50 % et l'ordre de présentation des femmes sur les listes proportionnelles.

45. Ces efforts aboutissent à une hausse progressive de la part de femmes siégeant à l'Assemblée nationale et aux conseils locaux. Aux élections générales de 2020, en pleine pandémie de COVID-19, les femmes ont obtenu 57 des 300 sièges de l'Assemblée nationale, soit 19 % (un record). Leur nombre a augmenté dans les deux modes de scrutin – sur liste proportionnelle et par circonscription. Les 26,7 % de femmes élues aux élections locales de 2018 constituent également un record historique. La loi sur les élections avait été modifiée et exigeait que les partis politiques présentent au moins une femme soit à l'élection des conseils de *gwangyeok* soit à celle des *gicho* de chaque district électoral de l'Assemblée nationale (à l'exception des districts *gun*). Cette réforme a favorisé la hausse du nombre de femmes élues dans les circonscriptions (voir les tableaux 4 et 5 de l'appendice).

##### **B. Augmentation de la représentation des femmes dans le secteur public**

46. Tous les six mois, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille évalue la mise en œuvre de son plan d'amélioration de la représentation des femmes dans le secteur public (2018-2022) élaboré en 2017. Tous les objectifs fixés dans 12 domaines ont ainsi été réalisés pendant deux années consécutives (2019 et 2020). La part de

femmes occupant des postes de cadres (ou de rang supérieur) au siège des ministères de l'administration centrale et de femmes administratrices d'organismes publics a dépassé les 20 % pour la première fois en 2019. En outre, la part de femmes occupant des postes de direction (ou de rang supérieur) dans l'administration locale a dépassé les 20 % en 2020, et celle de femmes hauts fonctionnaires a atteint 10 % en 2021.

### C. Action positive

47. Afin de stimuler la participation économique des femmes, la République de Corée adopte des mesures d'action positive depuis 2006, conformément à la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Celle-ci oblige les organismes publics et les entreprises privées qui comptent un nombre d'employés supérieur au seuil fixé à soumettre au Ministère du travail et de l'emploi un rapport sur la répartition de leurs employés, hommes et femmes, aux différents postes et rangs, ainsi que sur leurs plans d'action. En 2019, cette exigence a été étendue aux entreprises publiques bénéficiant de financements locaux ou organismes publics locaux employant moins de 300 personnes et aux groupes comptant plus de 300 employés.

48. Depuis l'introduction des mesures d'action positive, la part de femmes occupant des postes de cadres dans des organismes publics ou dans des entreprises privées a augmenté : elle est passée de 10,22 % en 2006 à 20,92 % en 2020 puis à 21,3 % en 2021. Le taux d'emploi des femmes est passé de 30,77 % en 2006 à 37,69 % en 2020 et s'établissait à 37,78 % en 2021.

49. La réforme de 2018 de la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (partiellement modifiée le 28 mai 2018) exige que tout employeur tienne d'appliquer des mesures d'action positive présente un rapport sur la répartition de ses effectifs par genre (voir le tableau 6 de l'appendice).

## 5. Article 5 (Modification des schémas de comportement socioculturel)

### A. Jeter les bases politiques de la prévention de la violence à l'égard des femmes

#### 1) *Formulation du premier plan de base relatif aux mesures de prévention de la violence à l'égard des femmes (2020-2024)*

50. L'adoption (le 24 décembre 2018) et l'entrée en vigueur (le 25 décembre 2019) de la loi-cadre sur la prévention de la violence à l'égard des femmes a jeté les bases juridiques nécessaires à l'instauration générale et systématique de mesures en ce sens. Pour commencer, conformément à l'article 7 du texte, le premier plan de base relatif aux mesures de prévention de la violence à l'égard des femmes (2020-2024) a été élaboré conjointement par les ministères compétents en 2020. Sa mise au point et son exécution ont contribué à réunir des mesures éparses, qui ciblaient divers types de violence, tout en insistant sur les responsabilités de l'État en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

51. Pour une société de l'égalité des genres débarrassée de la violence contre les femmes, le premier plan de base (2020-2024) fixe trois objectifs : renforcer les capacités de riposte face aux nouveaux types de violence ; mettre en place un dispositif de prévention, de protection et de répression plus spécialisé et ambitieux ; consolider les bases des politiques de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Il insiste également sur la formulation et sur l'exécution de plans d'action annuels. Ce plan est important, car il est le premier du genre à s'attaquer à l'ensemble des problèmes de violence à l'égard des femmes.

2) *Études sur la violence à l'égard des femmes*

52. Les études existantes sur la violence à l'égard des femmes étaient fragmentaires en raison de leur limitation à un certain type de violence (violence sexuelle, violence domestique, traite et exploitation sexuelle, harcèlement sexuel, etc.), ce qui ne permettait pas de disposer d'une vision générale du phénomène. Par ailleurs, leur portée était limitée car elles ne prenaient pas en compte les nouvelles formes de violence comme le harcèlement obsessionnel, la violence dans le cadre des relations amoureuses, la sollicitation d'enfants sur Internet à des fins sexuelles. L'article 12 de la loi-cadre sur la prévention de la violence à l'égard des femmes ordonne que soit menée une enquête factuelle sur les types de violence ignorés des précédentes études. Ainsi, après une étude préliminaire datant de 2020, une enquête approfondie a été menée en 2021.

3) *Recueil de statistiques sur la violence à l'égard des femmes*

53. L'article 13 de la loi-cadre sur la prévention de la violence à l'égard des femmes ordonne que des données statistiques sur la situation relative à la violence contre les femmes soient régulièrement collectées, produites et publiées, afin qu'elles soient analysées de manière systématique. En 2020, la mise en place et l'entretien de bases de données consacrées au sujet ont fait l'objet d'un projet de recherche. En 2021, un autre projet visait à établir une feuille de route concrète pour le test d'un programme de collecte de données relatives à la violence contre les femmes.

**B. Renforcement des mesures contre le harcèlement et la violence sexuels à la suite du mouvement #MeToo**

54. En 2018, l'étendue du mouvement #MeToo a démontré la nécessité d'instaurer des mesures, à l'échelle du pays, pour prévenir et combattre le harcèlement et la violence sexuels. Afin d'en assurer la mise en œuvre sereine et de renforcer la coordination interministérielle sur le sujet, la République de Corée a créé les organes suivants en mars 2018 : un organe consultatif interministériel présidé par le Ministre de l'égalité des genres et de la famille, une tour de contrôle couvrant l'ensemble de l'administration et une équipe de suivi pangouvernementale, son organe opérationnel. Les deux organes ont pris en compte les spécificités sectorielles de la société pour préparer des mesures visant à éradiquer le harcèlement et la violence sexuels.

55. Pour suivre la mise en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel dans le secteur public, annoncées en novembre 2017, et pour en combler les lacunes, le Gouvernement coréen a publié, entre autres, un état d'avancement de la politique d'éradication du harcèlement et de la violence sexuels dans le secteur public accompagné de mesures complémentaires (2018), des mesures d'éradication du harcèlement et de la violence sexuels au travail et dans les secteurs de l'art et de la culture (2018), des mesures d'éradication du harcèlement et de la violence sexuels dans le secteur éducatif (2018), des mesures d'élimination des comportements répréhensibles comme la violence sexuelle dans le sport (2019). Ces mesures complémentaires insistent sur la protection des victimes et sur les sanctions contre les auteurs des infractions. Les autres avancées concernent la tenue d'inspections spéciales sectorielles, les études sur le harcèlement et la violence sexuels, l'ouverture de centres de signalement et d'assistance, et le renforcement de l'éducation préventive.

56. En outre, le mouvement #MeToo, actif en particulier dans l'art et la culture, est à l'origine de la loi sur la protection du statut et des droits des artistes (promulguée le 24 septembre 2021 pour une entrée en vigueur prévue le 25 septembre 2022), qui a permis la systématisation des contremesures visant à prévenir le harcèlement sexuel et la violence contre les artistes, comme l'ouverture de centres de signalement et de

conseil ou la mise en œuvre de l'éducation préventive. La loi prévoit notamment la création d'un organisme de soutien aux artistes et de mesures (sanctions administratives et suspension des aides financières aux auteurs des infractions, etc.) et fournit ainsi les bases institutionnelles de la protection des droits des artistes et des recours efficaces en cas de préjudice.

57. Afin de renforcer la protection des victimes de harcèlement et de violence sexuels dans les institutions publiques et de prévenir la récurrence de tels événements, des modifications ont été apportées à la loi de prévention de la violence sexuelle et de protection des victimes (modification du 9 décembre 2020 entrée en vigueur le 13 juillet 2021) et à la loi-cadre sur l'égalité des genres (modification du 20 avril 2021 entrée en vigueur le 21 octobre 2021). En conséquence, tout fait de harcèlement ou de violence sexuels perpétré dans le secteur public doit être signalé au Ministère de l'égalité des genres et de la famille, et des projets de mesures de prévention doivent être proposés. En cas de faits graves, une inspection peut avoir lieu sur place en vue de sanctions ou de décisions complémentaires.

### **C. Renforcer la lutte contre la violence numérique à l'égard des femmes (infractions sexuelles en ligne, etc.)**

58. On assiste en République de Corée à une hausse fulgurante des faits de violence à l'égard des femmes fondée sur le genre utilisant les outils numériques et les technologies de l'information et des communications (tels que la prise illégale de photos ou de vidéos et leur diffusion sur Telegram à des fins d'exploitation sexuelle), ainsi qu'à une aggravation des préjudices. Ce type d'infractions est de plus en plus le fait de groupes structurés et organisés, il suit les tendances émergentes et échappe ainsi aux mesures existantes de lutte contre les crimes sexuels. C'est pourquoi le Gouvernement a mis au point de solides mesures comme le plan de prévention (2019) contre les cartels de Webhard (une plateforme d'échange de fichiers) et les mesures globales de prévention des infractions sexuelles en ligne (2020). Il a également créé le centre de soutien des victimes d'infractions sexuelles en ligne, un organisme chargé d'appuyer la lutte contre la violence fondée sur le genre dans le contexte du développement des outils numériques et de combler les lacunes de l'aide aux victimes (voir le tableau 7 de l'appendice).

59. Les cartels constitués par diverses entreprises présentes sur Webhard, sociétés de filtrage de contenus et entrepreneurs numériques, ont été accusés d'être les principaux responsables de la diffusion prolongée de contenus sexuels illégaux, en dépit des diverses mesures de réglementation et de répression. Dans le cadre du plan de prévention contre les cartels de Webhard, lancé en janvier 2019, le Gouvernement a réexaminé les systèmes réglementaires relatifs aux contenus sexuels illégaux et s'est attaqué aux bases de ce type d'organisation par le biais de réformes institutionnelles et législatives. Le plan vise le blocage rapide de la production et de la diffusion des contenus sexuels illégaux, la lourde sanction des entités impliquées, l'ajustement des outils juridiques et institutionnels nécessaires au démantèlement des cartels de Webhard et l'aide globale et renforcée aux victimes.

60. La promulgation des mesures globales de prévention des infractions sexuelles en ligne (2020) remonte à avril 2020. Elle a entraîné la modification de la loi relative à la protection des enfants et des jeunes contre les infractions sexuelles (modification et entrée en vigueur le 2 juin 2020). Les principaux changements concernent le remplacement de l'expression « pornographie mettant en scène un enfant ou un jeune » par « contenus liés à l'exploitation sexuelle d'un enfant ou d'un jeune », ce qui affirme clairement que les actes incriminés ne relèvent pas de pratiques sociales mais constituent des infractions (exploitation sexuelle). En outre, les peines prévues par la loi pour des infractions de ce type commises sur un enfant ou un jeune ont été

alourdis. Il existe maintenant des bases légales permettant de punir le fait de fournir, de promouvoir, d'acheter ou de regarder les contenus incriminés. Après les modifications partielles (le 9 juin 2020) de la loi sur les entreprises de télécommunications et de la loi sur la promotion, l'utilisation et la protection des réseaux de technologies de l'information et de la communication, les entreprises du réseau Webhard et les fournisseurs d'accès à Internet d'une certaine taille ont l'obligation de supprimer sans délai tout contenu filmé illégal (ou contenu apparenté) et de prendre des mesures techniques et administratives afin d'empêcher la circulation de tels contenus, ce qui renforce les obligations des fournisseurs d'accès à Internet en matière de suppression et de prévention de la diffusion de contenus constituant des infractions sexuelles en ligne.

61. En 2021, l'addition de l'article 15 2) à la loi relative à la protection des enfants et des jeunes contre les infractions sexuelles a fourni les bases légales pour punir la manipulation psychologique destinée à servir l'exploitation sexuelle d'un enfant ou d'un jeune. Par ailleurs, dans certains cas spécifiques, les agents de police ont été autorisés à enquêter sous couverture et sans dévoiler leur identité dans des affaires d'infractions sexuelles commises en ligne contre des enfants ou des jeunes.

#### **D. Augmenter les capacités de signalement et de prise en charge des victimes de violence à l'égard des femmes**

62. À l'instigation du mouvement #MeToo, des centres sectoriels de signalement ont été créés au niveau pangouvernemental à partir de mars 2018 afin d'éradiquer le harcèlement et la violence sexuels dans la fonction publique, dans l'éducation, au travail, dans les arts et la culture, ainsi que dans des domaines comme le sport. En 2020, les victimes de 4 766 affaires de harcèlement et de violence sexuels au travail avaient bénéficié de conseils, secteurs public et privé confondus. L'aide fournie consiste en la mise en contact des victimes avec les organismes spécialisés dans l'assistance et les services juridiques et médicaux (entre autres), afin de leur permettre de retrouver une vie normale et de reprendre le travail aussi vite que possible (voir tableau 8 de l'appendice).

63. Conformément aux contremesures ministérielles conjointes de prévention de la violence domestique (11 novembre 2018), l'arrestation en flagrant délit définie par l'article 212 du Code de procédure pénale a été portée au nombre des mesures d'urgence que la police peut prendre en cas de violence domestique. Cela signifie qu'un policier peut séparer immédiatement la victime et l'auteur des faits et requérir un mandat d'arrêt contre ce dernier en cas de menace grave au bien-être des membres de la famille, par exemple en cas de récidive ou d'utilisation d'une arme. Cette mesure améliore la réponse apportée à la violence domestique.

64. Dans certains cas, il est nécessaire de solliciter l'approbation de la Commission coréenne des normes de communication afin de corriger les données relatives aux infractions sexuelles en ligne. En septembre 2019, un système de requête électronique a été lancé afin de réduire la période d'examen des dossiers, de trois jours à 24 heures.

65. Par le passé, seules les victimes pouvaient demander la suppression des contenus numériques liés à la diffusion de vidéos et de photos illégales. La modification de la loi de prévention de la violence sexuelle et de protection des victimes (promulguée le 29 janvier 2020 et entrée en vigueur le 30 avril 2020) autorise désormais l'époux ou l'épouse de la victime, un membre direct de sa famille, un frère ou une sœur à demander la suppression d'un contenu illégal afin qu'il ne se propage pas. Enfin, la loi sur les entreprises de télécommunications (partiellement modifiée le 9 juin 2020) permet à des institutions et organisations spécialement mandatées d'agir comme intermédiaires pour signaler un contenu et en demander la suppression auprès

des fournisseurs d'accès à Internet, ce qui offre une voie de recours opportune aux victimes.

#### **E. Protection et soutien des victimes de violence à l'égard des femmes**

66. En soutien des victimes de violence à l'égard des femmes, le Gouvernement a ouvert les Sunflower Centers et des refuges. Les centres, qui conseillent les victimes de violence sexuelle et de violence domestique, proposent aux femmes et aux enfants une assistance médicale et légale, ainsi que de l'aide pendant les enquêtes. Quelque 40 centres fonctionnaient en 2020. Le nombre de dossiers qui y sont traités a augmenté de 16 %, passant de 361 457 en 2017 à 418 032 en 2021 (voir les tableaux 9 et 10 de l'appendice).

67. Les centres de conseil et les refuges pour victimes de violence à l'égard des femmes continuent de percevoir des financements publics. En 2020, il existait dans le pays 215 centres spécialisés dans la violence domestique et 197 centres spécialisés dans la violence sexuelle. Passé de 197 en 2015 à 232 en 2020, le nombre de centres pour victimes de violence sexuelle ou domestique bénéficiant de financements publics a augmenté de 17,8 %, tandis que le nombre de refuges a baissé de 1 %, passant de 100 à 99 sur la même période (voir les tableaux 11, 12 et 13 de l'appendice).

68. Le numéro d'urgence d'aide aux femmes (1366) fonctionne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Les 18 centres d'appel nationaux fournissent une assistance de base, du conseil, et orientent les victimes de violence contre les femmes vers les refuges d'urgence et les services d'aide juridique. Entre 2017 et 2021, le nombre d'affaires traitées par la téléassistance a augmenté de 8,6 %, passant de 289 032 à 313 868 (voir le tableau 14 de l'appendice).

69. Ouvert en avril 2018, le centre d'aide aux victimes d'infractions sexuelles en ligne propose l'ensemble des services d'assistance : conseil, suppression des contenus numériques, orientation vers les services d'enquête et d'aide juridictionnelle, soins médicaux, etc. Depuis son ouverture, il traite chaque année un nombre croissant de dossiers. En 2021, 90,2 % des requêtes (169 820 dossiers) concernaient la suppression de contenus numériques. Enfin, un dispositif de conseil ouvert 24 heures sur 24 a été créé. Grâce à la détection précoce des victimes, il met au jour en permanence de nouveaux espaces pour la suppression préventive de contenus.

#### **F. Renforcement des sanctions**

70. Le Gouvernement coréen a renforcé les sanctions contre la violence fondée sur le genre en promulguant la loi sur le harcèlement obsessionnel, en modifiant la loi sur les cas spécifiques relatifs aux crimes sexuels, ainsi que par le biais des lois sur le personnel éducatif et sur l'école privée. Responsabilités et sanctions ont également été renforcées pour les entreprises impliquées dans la production et la diffusion de contenus numériques illégaux, par le biais des lois sur la punition du recel de produits criminels (partiellement modifiée et entrée en vigueur le 5 avril 2019), sur la promotion, l'utilisation et la protection des réseaux de technologies de l'information et de la communication (partiellement modifiée le 9 juin 2020) et sur les entreprises de télécommunications (partiellement modifiée le 9 juin 2020).

71. Outre ces réformes législatives, le Bureau du Procureur général suprême a publié des directives relatives à la conduite à adopter face aux auteurs de vidéos relevant de l'exploitation sexuelle (conférence de presse du 9 avril 2020), et d'autres dispositions juridiques ont été modifiées en conséquences à plusieurs reprises, ce qui a entraîné une mise à jour des directives relatives au traitement des affaires d'infraction sexuelle en ligne, entrées en vigueur en février 2021, et constitue une

réponse puissante face à ce type d'infractions. Par ailleurs, le 14 septembre 2020, la commission des peines du Bureau du Procureur général suprême a approuvé le projet de directives relatives aux sanctions dans les affaires d'infraction sexuelle en ligne. Elle fixe ainsi des peines précises pour ce type d'infractions et préconise notamment de sanctionner de 29 ans et trois mois de prison avec travail obligatoire la production de contenus liés à l'exploitation sexuelle d'un enfant ou d'un jeune.

## **G. Renforcement des réponses adaptées aux groupes spécifiques**

### *1) Soutien des femmes migrantes victimes de violence et prévention de la violence fondée sur le genre*

72. Une nouvelle disposition du décret d'application de la loi sur l'immigration (partiellement modifiée le 12 juin 2018) impose des restrictions supplémentaires pour les employeurs coupables d'agression sexuelle et améliore la protection des droits humains des femmes migrantes. Ainsi, les employeurs condamnés au minimum à une peine d'emprisonnement pour violence sexuelle ou pour licenciement d'une victime d'infraction sexuelle n'ont pas la possibilité d'émettre l'attestation nécessaire à l'obtention d'un visa, ce qui doit les empêcher de recruter des étrangers.

73. Pour remédier aux difficultés des femmes migrantes à signaler les faits de violence, dues à la barrière de la langue, au manque d'information ou encore à la précarité statutaire de leur séjour et de leur emploi, le Ministère de l'emploi et du travail a ouvert des centres de signalement multilingues (16 langues parlées) et anonymes, qui permettent à ces femmes de déposer plainte sans craindre que leur identité soit divulguée.

74. Le centre d'appel *Danuri* fournit des services complets, adaptés aux divers statuts migratoires des femmes migrantes et à la situation évolutive des familles multiculturelles, et protège les droits humains des femmes migrantes victimes de violence en les conseillant et en leur apportant une aide d'urgence. Le nombre de refuges pour femmes migrantes est passé de 28 en 2015 à 32 en 2020. Cinq centres de conseil pour femmes migrantes victimes de violence ont ouvert en 2019 et quatre autres en 2020, ce qui porte à neuf le nombre d'établissements opérationnels en 2020 (voir le tableau 15 de l'appendice).

### *2) Soutien des victimes présentant un handicap et prévention de la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes handicapées*

75. Le Gouvernement coréen a prolongé son aide aux centres de conseil et aux refuges pour victimes de violence sexuelle ou domestique présentant un handicap. Au 30 juin 2020, 32 centres et 10 refuges étaient ouverts dans le pays. Les victimes peuvent bénéficier, à leur demande, de la visite de conseillers et de l'assistance d'interprètes en langue des signes (pour les personnes présentant une déficience visuelle).

76. Afin d'aider les victimes présentant un handicap, l'accès aux services de conseil est facilité pour les personnes présentant un handicap grave par l'octroi d'une aide supplémentaire aux dépenses de personnel et de transport des centres de conseil (un directeur et trois conseillers) et d'assistance (une personne). Dans les refuges, couloirs, ascenseurs, salles de bain et chambres ont été adaptés à l'accueil de personnes handicapées, et une aide supplémentaire est octroyée pour les dépenses de personnel et de transport.

## **H. Efforts de développement de l'éducation préventive et de la sensibilisation à la violence fondée sur le genre**

77. Des efforts continuent d'être déployés afin d'étendre les campagnes d'éducation et de sensibilisation à la violence fondée sur le genre. Plus spécifiquement, la loi sur la promotion nationale du sport (partiellement modifiée le 4 février 2020) impose que les candidats à la certification de dirigeant sportif suivent, pendant leur formation, des séances de prévention de la violence, en particulier de la violence sexuelle. En outre, la loi sur le développement de la culture populaire et de l'industrie de l'art (partiellement modifiée le 9 juin 2020) exige désormais que les agences organisent des formations à la prévention de la violence fondée sur le genre pour les artistes professionnels et pour les stagiaires, sous peine d'une amende pouvant atteindre 3 millions de won. La loi sur la protection des artistes (partiellement modifiée le 16 octobre 2018) exige que la Fondation coréenne pour la protection des artistes organise des programmes éducatifs de prévention du harcèlement et de la violence sexuels dans le monde de l'art et qu'elle vienne en aide aux victimes.

78. Le Gouvernement coréen a lancé la campagne #WithYou dans le cadre de son engagement à assurer sécurité, protection et soutien aux victimes de harcèlement et de violence sexuels. Des campagnes de sensibilisation du public se déroulent également dans le but de prévenir la victimisation secondaire, qui peut adopter des formes diverses après un premier épisode de violence fondée sur le genre, et pour éradiquer le préjugé faisant porter sur les victimes la responsabilité de la violence sexuelle commise contre elles.

79. Un dispositif spécial permet au grand public d'assister gratuitement à des séances éducatives de prévention de la violence sexuelle ou domestique, du harcèlement sexuel, de la traite à des fins d'exploitation sexuelle et des infractions sexuelles en ligne. Ce programme donne la priorité aux habitants des zones bénéficiant d'un accès limité à l'éducation, comme ceux des îles, des régions isolées, des villages d'agriculteurs et de pêcheurs ou des montagnes. Par ailleurs, les personnes auxquelles leur position ou leur profession accordent un rôle important dans la diffusion de la prévention de la violence au sein de leur communauté, comme les gérants de microentreprises et les chefs de *tong* (village) ou de *ban* (hameau), ainsi que les chauffeurs de bus et de taxi, suivent une formation adaptée aux caractéristiques de leur groupe. En 2021, 19 organismes (1 central, 18 régionaux) proposaient ces programmes gratuits d'éducation préventive.

80. En matière de prévention de la victimisation secondaire pour les cas de violence contre les femmes, des directives standards ont été élaborées et diffusées afin d'orienter les procédures de traitement des dossiers et les mesures que chaque organisme devrait prendre.

## **6. Article 6 (Interdiction de l'exploitation des femmes)**

### **A. Entrée en vigueur de la loi relative à la prévention de la traite des personnes et à la protection des victimes**

81. La loi relative à la prévention de la traite des personnes et à la protection des victimes a été promulguée le 20 avril 2021. Après son entrée en vigueur prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille travaillera avec les ministères compétents à la rédaction, entre autres, d'un ensemble de mesures quinquennales visant à poursuivre la pleine instauration des politiques de prévention de la traite et de protection et de soutien des victimes. Outre cela, un dispositif gouvernemental intégré de collaboration interinstitutionnelle sera mis en place par le conseil de coordination des politiques de prévention de la traite, qui sera placé sous

l'égide du cabinet du Vice-Premier Ministre chargé des affaires sociales. En matière de détection précoce, de protection et de soutien des victimes, un rôle central sera accordé aux nouveaux organismes de défense des droits et des intérêts des victimes, qui doivent être créés dans 17 villes et provinces.

## **B. Protection et soutien des victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle**

82. En 2020, on comptait 30 centres de conseil pour les victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle, 39 établissements d'aide (généraux ou pour les jeunes), un établissement pour adolescents, 12 établissements de vie en communauté axés sur l'aide à l'autonomisation (*Group Homes*), 12 centres de réadaptation et 2 établissements éducatifs non traditionnels. Ces divers organismes proposent aux victimes conseil, soins médicaux, assistance juridique, aide à la formation professionnelle, programmes de prise en charge et de relèvement, etc. (voir le tableau 16 de l'appendice).

83. Les organismes d'aide aux victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle ont organisé 88 672 sessions en 2020, contre 61 554 en 2019. Les centres ont traité 48 950 dossiers de secours et de soutien en 2020, ce qui constitue une baisse par rapport aux 52 289 dossiers de 2019 (voir les tableaux 17 et 18 de l'appendice).

## **7. Article 7 (Égalité dans la vie politique et dans la vie publique)**

### **A. Proportion de femmes occupant des postes de direction**

84. Le Gouvernement a élaboré le premier plan de base relatif à la direction équilibrée des agents publics (2018-2022), qui comportait des mesures visant notamment à augmenter le nombre de femmes nommées à des postes de hauts fonctionnaires et de cadres (ou à des postes plus élevés) au siège des ministères, et de faire progresser l'égalité des genres dans la composition du Gouvernement. Plus spécifiquement, conformément au plan pangouvernemental relatif à la gestion équilibrée des agents publics annoncé en 2019, diverses méthodes ont été appliquées (élargissement des candidatures, mobilité du personnel, débauchage) afin de nommer plus de femmes à des postes élevés, et les collectivités locales ont reçu l'obligation d'attribuer à des femmes au moins 40 % des sièges des comités de personnel. En outre, des rapports sur la gestion équilibrée des fonctionnaires, publiés chaque année, diffusent des statistiques qui concernent notamment la part de femmes occupant des postes de cadres dans les ministères de l'administration centrale, dans les collectivités locales et dans les institutions publiques. Ces efforts entraînent la hausse progressive de la part de femmes cadres (ou occupant un poste de rang supérieur) dans les ministères et dans les collectivités locales : elle a augmenté de 6,9 points de pourcentage en trois ans (de 17,5 % en 2018 à 24,4 % en 2021), celle de femmes hauts fonctionnaires a crû de 3,3 points sur la même période (de 6,7 % à 10,0 %), et, dans les collectivités locales, la part de femmes cadres (ou occupant un poste de rang supérieur) a bondi de 8,7 points (de 15,6 % à 24,3 % ; voir le tableau 19 de l'appendice).

### **B. Proportion de femmes dans les institutions publiques et dans les entreprises publiques locales**

85. Les institutions publiques appliquent le système de quotas de femmes cadres lancé par le Ministère de la stratégie et des finances en 2014. En 2017, les ministères compétents ont mis au point le plan d'amélioration de la représentation des femmes dans le secteur public, fixant les objectifs à atteindre progressivement en cinq ans (2018-2022) pour les postes d'administratrices et de cadres des institutions publiques. En 2019, une directive portant sur la nomination d'au moins une femme

administratrice a été publiée, le système de quotas d'administratrices aux fins de l'égalité des genres a été introduit, et la mise en œuvre de ces mesures a été incluse dans les évaluations hiérarchiques pour obliger les institutions publiques à prendre des initiatives pertinentes en la matière. En conséquence, la part de femmes cadres des institutions publiques a constamment augmenté, passant de 23,8 % en 2018 à 25,1 % en 2019 puis à 26,4 % en 2020, de même que la part d'administratrices, passée de 17,9 % en 2018 à 22,1 % en 2020.

86. D'abord appliqués, en 2017, aux seules entreprises publiques locales, les objectifs de nomination de femmes cadres l'ont ensuite été à toutes les entreprises. Chaque société doit présenter un plan quinquennal et proposer une formation sur les politiques d'augmentation du nombre de femmes cadres. Ces mesures ont permis à celles-ci de passer de 6,9 % en 2018 à 10,6 % en 2020.

### **C. Proportion de femmes dans le personnel enseignant**

87. Conformément à la loi-cadre sur l'égalité des genres et au deuxième plan de base relatif à l'égalité des genres, le Ministère de l'éducation introduit des objectifs en matière de représentation des femmes aux postes de directeur et de directeur adjoint, et les quotas sont fixés et appliqués de manière autonome, au niveau des villes et des provinces, depuis 2013. Ces efforts ont provoqué une légère hausse de la représentation des femmes à ces positions, de 42,7 % en 2018 à 44,5 % en 2020.

88. En ce qui concerne l'enseignement supérieur, les quotas de professeurs femmes ont pour la première fois été introduits dans les universités nationales et publiques en 2003, dans le but de développer une culture de la prise en compte du genre et de corriger le déséquilibre entre hommes et femmes. Plus récemment, en 2019, le décret relatif à la nomination des agents éducatifs a été complété par l'article 6 4) qui introduit des enquêtes sur la situation en matière d'égalité des genres dans les universités nationales et publiques. Modifié le 29 janvier 2020, l'article 11 5) de la loi sur les agents éducatifs exige que les représentants d'un même genre n'occupent pas plus des trois quarts des postes d'enseignants d'un établissement national et public d'enseignement supérieur, ce qui autorise l'État à imposer une part de 25 % de professeurs femmes dans les universités de ce type. En 2020, la part de professeurs femmes s'élevait à 18,1 % dans les universités nationales et publiques.

### **D. Proportion d'officiers militaires femmes**

89. En modifiant les directives de gestion du personnel de défense nationale, le 17 mai 2019, le Ministère de la défense nationale a mis en place un système visant à augmenter le nombre de femmes chefs de corps et officiers d'état-major en mission ou occupant des postes importants dans l'encadrement. La part d'officiers militaires femmes est passée de 6,2 % en 2018 à 8,2 % en 2021 et atteindra 8,8 % en 2022.

### **E. Proportion de femmes agents de police et garde-côtes**

90. Un quota a été introduit pour les cadres de la police en 2019. Ces dernières années, la part de femmes agents de police est passée de 11,7 % en 2018 à 13,4 % en 2020, et celle de femmes garde-côtes, de 12 % à 13,2 % sur la même période. La première femme présidente de l'École nationale de police a été nommée en 2019.

91. Afin de mettre un terme à la discrimination dans le processus de recrutement, l'École nationale de police a supprimé le quota de 12 % d'admissions féminines et a décidé d'accepter 50 étudiants sans considération de genre à partir de l'année académique 2021. Conformément au plan de base relatif à l'égalité des genres, l'École nationale de police s'apprête à abolir le recrutement séparé des femmes et des hommes, à modifier les normes de condition physique relatives au recrutement intégré

des agents de patrouille et à adopter des modifications légales en ce sens, avec application dès 2023.

#### **F. Proportion de femmes dans les comités gouvernementaux**

92. La République de Corée interdit aux représentants d'un même genre d'occuper plus de 60 % des sièges des comités gouvernementaux, conformément à une modification de la loi-cadre sur le développement des femmes (13 août 2013). Ces comités sont actuellement obligés de commander et de publier des enquêtes annuelles sur la représentation des genres en leur sein. La part de femmes a déjà dépassé l'objectif de 40 % dans les comités gouvernementaux, puisqu'elle s'élevait à 41,9 % en 2018 et à 42,4 % en 2021. Afin d'aider les institutions confrontées à un manque de candidatures féminines, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille gère une base de données de femmes dirigeantes qui recense quelque 100 000 femmes compétentes et talentueuses issues de domaines variés et qui devrait identifier 10 000 nouveaux noms dans de nouveaux secteurs en 2022.

93. La modification apportée en 2018 au décret d'application de la loi relative à la commission de développement économique et social (11 septembre 2018) déclare que des personnes de tous les groupes sociaux (jeunes, employés informels, femmes, etc.) doivent intégrer la commission et participer au processus d'élaboration des politiques.

### **8. Article 8 (Égalité dans la politique et la vie publique mondiales)**

#### **A. Nomination du premier ambassadeur de République de Corée chargé de l'égalité des genres**

94. Le Gouvernement nomme ambassadeurs itinérants des citoyens privés ou d'anciens fonctionnaires afin qu'ils mettent leurs réseaux et leur savoir-faire au service de l'action diplomatique du pays. En 2020, l'administration Moon Jae-in a nommé le premier ambassadeur itinérant chargé de promouvoir la politique gouvernementale en faveur de l'égalité des genres sur la scène internationale. Formulé en 2021, le troisième plan d'action relatif à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies inclut de nouvelles mesures destinées à soutenir l'action de l'ambassadeur dans les domaines de la défense nationale, de la sécurité, de la paix, de l'unification et de la sûreté publique, et de promouvoir la continuité et l'extensibilité de son rôle.

#### **B. Hausse de la part de femmes agents publics et cadres**

95. En 2019, la part de femmes fonctionnaires du Ministère des affaires étrangères s'élevait à 49,8 %, ce qui dépasse de 13 points de pourcentage la moyenne dans l'ensemble de la fonction publique (36,7 %). La même année, on comptait 33,3 % de femmes cadres au siège de ce Ministère, ce qui est de 12 points supérieur à la moyenne dans les autres ministères (20,8 %). La part de femmes hauts fonctionnaires est récemment passée de 3,9 % à 5,9 % (voir le tableau 20 de l'appendice).

### **9. Article 9 (Égalité face à la législation relative à la nationalité)**

#### **A. Promotion de la législation visant à améliorer le système d'enregistrement des naissances**

96. Le Gouvernement a annoncé un projet de loi instituant un système de déclaration des naissances qui garantit à chaque enfant le droit à l'enregistrement de sa naissance (le projet de loi, annoncé le 21 juin 2021, modifie partiellement la loi relative à l'enregistrement des relations familiales). Le dispositif permettra l'enregistrement de

chaque enfant, sans exception, grâce à une disposition obligeant notamment les établissements médicaux à déclarer chaque naissance. Le Ministère de la justice a sollicité les commentaires de divers acteurs publics durant le processus de rédaction et a présenté son texte devant l'Assemblée nationale.

97. Le Ministère de la justice a également cherché à mettre en place un système d'enregistrement des naissances pour les enfants étrangers, qui permette l'enregistrement d'un enfant né en Corée de parent non-coréen et prévoit l'émission et la délivrance d'un certificat de naissance attestant la naissance et l'identité de l'enfant. Dans ce but et afin que les mesures relatives à ce système soient discutées, il a notamment organisé une consultation publique en novembre 2018, dirigé les travaux d'un conseil consultatif réunissant des chercheurs et des spécialistes de l'enfance entre 2018 et juillet 2019, et présidé aux réflexions de son comité politique en février 2021. Son comité chargé de la condition féminine et de l'enfance a également débattu du projet en avril 2021. Le Ministère prévoit de prendre pleinement en compte les résultats des réflexions de ce comité tout en s'efforçant de mettre en place le dispositif dans les meilleurs délais.

## **10. Article 10 (Égalité en matière d'éducation)**

### **A. Augmenter le nombre de femmes inscrites dans l'enseignement supérieur et atténuer les préjugés liés au genre dans les cursus de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques**

98. Le taux de femmes inscrites dans l'enseignement supérieur est en constante augmentation en Corée. Il dépasse celui des hommes depuis 2009 et lui était supérieur de 7,9 % en 2019.

99. Conséquence de cette hausse, les femmes sont aussi plus nombreuses à suivre des cursus de sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Si elles demeurent minoritaires par rapport aux hommes dans ces filières, la tendance est à une hausse progressive. Par exemple, en ingénierie, leur part est passée de 17,4 % à 20,0 % entre 2017 et 2020 en premier cycle. En 2020, en master et en doctorat d'ingénierie, les femmes représentaient respectivement 22,2 % et 17,8 % des étudiants (voir le tableau 21 de l'appendice).

100. Dans le cadre du quatrième plan de promotion et de soutien des femmes scientifiques et ingénieures (2019-2023), le Gouvernement développe l'enseignement des STIM au primaire et au secondaire afin d'encourager les femmes à choisir des carrières scientifiques et de rétablir l'équilibre entre les genres dans les universités scientifiques. Plus spécifiquement, le Ministère des sciences et des technologies de l'information et des communications mène divers projets destinés à faire éclore de futures femmes ingénieures de talent et pour soutenir leur entrée dans la carrière : il s'agit par exemple de programmes de mentorat évolutif encadrés par des femmes ingénieures et destinés à orienter toujours plus d'étudiantes brillantes vers les STIM (190 tutrices encadraient 558 étudiantes en 2020), d'équipes de recherche permettant aux étudiantes de premier cycle ou en fin d'études de s'intégrer dans les filières STIM (86 équipes soutenues en 2020), de programmes de partage d'expérience menés auprès des élèves filles des établissements scolaires de second cycle (452 modules éducatifs de durée variable proposés par des femmes scientifiques ou ingénieures dans les universités locales), etc. Cela contribue à augmenter la part de filles choisissant les STIM et améliore, ensuite, leur accès à l'emploi, aux promotions et aux postes de cadres (voir le tableau 22 de l'appendice).

## **B. Soutenir la diffusion de l'égalité des genres dans les contenus pédagogiques**

101. Le Ministère de l'éducation a inclus les problématiques liées aux droits humains, à l'égalité des genres et à la sexualité dans les programmes scolaires du primaire et du secondaire à partir de septembre 2015, et leur application progressive de la première à la douzième année s'est achevée en 2020. Dans le même temps, conformément à la révision des programmes de 2015, la Commission coréenne des droits de l'homme a procédé à l'examen par phases des manuels utilisés au primaire et au secondaire et a formulé des recommandations concernant les éléments contraires aux droits humains.

102. En outre, le Ministère a mis au point en 2018 des ressources pour l'enseignement et l'apprentissage de l'égalité des genres, qui abordent, par exemple, les questions des droits humains, la culture de l'équilibre entre travail et vie privée ou encore les rôles liés au genre. Tous les établissements de premier et deuxième cycles les ont reçues en février 2019. Enfin, pour que les manuels présentent un point de vue équilibré sur les rôles liés au genre et sur l'égalité, le Ministère insiste sur l'introduction de contenus mettant en valeur l'égalité des genres dans les manuels en cours de rédaction, et il a chargé un groupe de suivi de repérer et de corriger les éléments qui entretiennent les préjugés.

## **C. Encourager l'émergence d'une culture de l'égalité des genres et l'éducation professionnelle sans stéréotypes**

103. En réponse au mouvement #SchoolMeToo, qui a connu une diffusion rapide en 2018, le Ministère de l'éducation a publié un manuel de riposte face au harcèlement et à la violence sexuelle à l'école. Premier recueil de directives du genre jamais publié par le Ministère, ce manuel indique les mesures à prendre pour prévenir la victimisation secondaire, protéger les victimes, appréhender les auteurs d'infractions, prévenir toute récurrence, etc.

104. Dans le but que se forme une solide culture de l'égalité des genres à l'école, la République de Corée insiste sur l'éducation : elle met à jour et applique des indicateurs d'évaluation qui permettent de dresser un état des lieux (indicateurs initialement créés en 2007 et mis à jour en 2015 et en 2018) et de désigner des écoles pilotes ou référentes (quatre écoles en 2021), tout en diffusant du matériel pédagogique axé sur l'égalité des genres.

105. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'enseignement professionnel (22 juin 2015), divers modules de formation et de stage professionnels ont intégré les programmes scolaires. Un projet de réforme soumis en 2020 tendait à intégrer la promotion des valeurs de l'égalité des genres dans ces programmes professionnalisants. Le texte est actuellement en cours d'examen.

## **D. Soutenir la formation à l'égalité des genres pour les enseignants et les prestataires de services pédagogiques**

106. Les sujets liés à l'égalité des genres ont intégré les formations qualifiantes et les formations continues, ce qui doit permettre de généraliser la sensibilisation des enseignants et d'améliorer leurs compétences en la matière ainsi que celles des prestataires de services pédagogiques. Depuis 2012, les formations qualifiantes proposent des cours sur ce sujet, conformément à la note ministérielle relative à la formation standard des directeurs, directeurs adjoints, enseignants référents et enseignants ordinaires. En outre, comme l'imposent la loi-cadre sur l'égalité des genres et la loi de prévention de la violence sexuelle et de protection des victimes, la formation à la prévention du harcèlement sexuel, de la violence sexuelle, de la traite

à des fins d'exploitation sexuelle et de la violence domestique est obligatoire pour tous les enseignants.

107. En outre, la formation à l'égalité des genres étant rendue obligatoire par le règlement relatif à la certification des enseignants (partiellement modifié le 23 juin 2021), à partir de 2021, les étudiants des universités pédagogiques et les enseignants qui ne sont pas encore en fonction doivent suivre au moins quatre cours sur le genre.

## 11. Article 11 (Emploi)

### A. Instaurer des politiques facilitant la participation des femmes à l'économie

108. Le taux de participation des femmes à l'économie croît constamment en Corée depuis 2009. Supérieure à 50 % en 2012, elle a atteint 53,5 % en 2019. Le taux d'emploi a aussi augmenté de manière sensible au cours de cette période, en particulier chez les femmes trentenaires qui ont interrompu leur carrière en raison de la charge que constituent une naissance, l'éducation d'un enfant et le travail domestique, ce qui a atténué la traditionnelle baisse statistique de l'emploi des femmes de cet âge. Le taux d'emploi des femmes âgées de 35 à 39 ans s'est redressé et approche les 60 %.

109. La participation des femmes à l'économie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale figurent parmi les priorités du Gouvernement. Ainsi ce dernier élabore-t-il et met-il en place des plans de base afin de favoriser l'autonomisation économique des femmes. Par exemple, le troisième plan de base relatif à la promotion de l'activité économique des femmes en interruption de carrière (2020-2024) crée un réseau de soutien social qui aide les femmes à poursuivre leur carrière et à renforcer leurs capacités. Les systèmes d'aide aux femmes qui travaillent ont été consolidés, de même que les services chargés du réemploi de celles qui ont interrompu leur carrière. Par ailleurs, des plans détaillés ont été mis en place pour améliorer la qualité de l'emploi et pour promouvoir une infrastructure performante d'accompagnement des carrières des femmes.

110. Dans le cadre du sixième plan de base relatif à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (2018-2022), qui vise à créer un environnement professionnel exempt de toute discrimination, des mesures d'éradication des pratiques et organismes discriminatoires eu égard au genre ont été instaurées et étendues. Afin de prévenir les interruptions de carrière, l'accent a été mis sur la suppression des angles morts du système de congé parental, sur la facilitation du recours aux crèches au travail et sur la diffusion d'une culture de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tandis que la politique d'aide à la reprise de carrière s'est traduite par un soutien au renouveau et à la conservation des emplois. Le deuxième plan de base relatif à l'égalité des genres (2018-2022), axé sur la sensibilisation et sur la diffusion de la culture de l'égalité des genres, vise à supprimer les disparités entre les femmes et les hommes dans l'emploi et à susciter une véritable culture professionnelle de l'équilibre entre travail et vie personnelle (voir le tableau 23 et l'illustration 1 de l'appendice).

### B. Renforcer les mesures de prévention des interruptions de carrière

111. Un système adapté au cycle de vie a récemment été instauré et amélioré pour aider toutes les femmes qui travaillent et celles qui ont interrompu leur carrière : depuis juillet 2019, les mères qui ont une activité lucrative mais ne peuvent bénéficier d'un congé parental couvert par leur assurance ont accès à un programme de congé parental qui prévoit le paiement d'indemnités pour les auto-entrepreneuses, les travailleuses indépendantes, etc.

112. Le niveau d'indemnisation a été relevé après les trois premiers mois de congé (de 40 % à 50 % du revenu de base) en 2019, de même que le plafond (de 1 000 000 à 1 200 000 de won) et le seuil (de 500 000 à 700 000 won). De nouvelles augmentations ont eu lieu en 2022 en faveur d'une indemnisation à hauteur de 80 % du revenu de base (de 700 000 à 1 500 000 won), afin d'encourager les familles à faible revenu ou à double revenu à recourir activement au congé parental. Ces mesures peuvent être considérées comme des progrès destinés à encourager la coparentalité et à augmenter le nombre de bénéficiaires à faible revenu. En outre, depuis le second semestre de 2018, les travailleurs en contrat à durée déterminée employés moins d'un an (mais plus de six mois) au même endroit bénéficient du congé parental.

113. Le congé de paternité indemnisé a été allongé, de trois à 10 jours, pour plus impliquer les hommes dans la parentalité (mise en place attendue en 2022). Le plafond d'indemnisation pour un premier enfant a notamment été relevé (de 1 500 000 à 2 500 000 won) dans ce but. Par ailleurs, afin de développer la coparentalité, a été créé un système de congé parental 3+3, qui augmente le niveau d'indemnisation lorsque les deux parents prennent leur congé simultanément au cours des 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant (mise en œuvre à partir de 2022). En outre, depuis février 2020, les deux parents peuvent bénéficier du système de congé parental concurrentiel. Auparavant, les parents n'étaient pas autorisés à prendre ensemble leur congé, et même lorsque l'employeur en couvrait les frais, seul un des deux parents bénéficiait d'une indemnisation. Cette situation a été considérée comme un obstacle au développement du congé paternel. La modification du système permet maintenant aux deux parents de prendre leur congé ensemble et d'être indemnisés. Cela a sensiblement augmenté la part des pères dans le congé parental : en 2017, seuls 13,4 % des congés parentaux étaient pris par eux, contre 17,8 % en 2018, 24,5 % en 2020 et 26,3 % en 2021 (voir le tableau 24 de l'appendice).

114. Modifiée le 27 août 2019 aux fins de prévention des interruptions de carrière, la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale augmente la flexibilité des horaires de travail et promeut le recours effectif aux systèmes de protection de la maternité et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Elle introduit un droit des travailleurs au choix des horaires, au congé familial et à la réduction du temps de travail, et elle étend les conditions du congé familial, du congé de repos et de la réduction des horaires, de sorte que les aménagements offerts par le système soient réellement utilisés. Cela concerne la période au cours de laquelle peut être accordée une réduction des horaires motivée par l'éducation d'un enfant (jusqu'à deux ans), le temps de travail (entre 15 et 35 heures par semaine après réduction), la durée des aménagements autorisés (au moins pour trois mois à la fois), etc. Au demeurant, le congé parental était déjà accessible aux parents qui devaient s'occuper d'un enfant âgé de 8 ans ou moins ou scolarisé jusqu'en deuxième année d'école élémentaire. En outre, la modification apportée le 18 mai 2021 (promulguée le 19 novembre 2021) à la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale permet aux femmes enceintes de faire débiter leur congé de maternité pendant la grossesse. Par ailleurs, afin d'alléger la charge que le paiement des horaires réduits des femmes enceintes constitue pour les employeurs, les aides ont été progressivement étendues (jusqu'à 600 000 won par mois pour les petites et moyennes entreprises et jusqu'à 400 000 won pour les grosses structures). La réduction du temps de travail est automatiquement garantie pendant un an pour un employé ou une employée qui prend un congé parental pour s'occuper d'un enfant âgé de huit ans ou moins ou scolarisé jusqu'en seconde année d'école élémentaire. Tout congé parental non pris intégralement peut être utilisé pour prolonger la période de réduction du temps de travail, ce qui permet de prévenir les interruptions de carrière. Depuis janvier 2020, un employé ou une employée peut prendre un congé familial court (jusqu'à 10 jours

par an) afin de s'occuper d'un proche malade ou accidenté, d'une personne âgée ou d'un enfant, et la liste des membres de la famille concernés a été étendue aux grands-parents et aux petits-enfants ; de même, la réduction du temps de travail peut désormais être justifiée, outre par la naissance ou l'éducation d'un enfant (comme précédemment), par des motifs familiaux ou de santé. Enfin, modifiée le 28 février 2018 pour remédier au problème des longs horaires de travail, la loi relative aux normes de travail réduit le temps de travail maximum de 68 à 52 heures hebdomadaires et restreint la liste des secteurs économiques bénéficiant d'exemptions.

115. Dans le même temps, le Ministère de l'égalité des genres et de la famille a testé en 2017 (avant un lancement en 2019) un programme de prévention des interruptions de carrière qui propose un soutien psychologique aux femmes confrontées à des difficultés pour concilier vie privée et carrière professionnelle. En 2021, sur 159 centres de développement professionnel pour femmes, 75 proposaient des programmes de prévention des interruptions de carrière assortis de dispositifs spécifiques de maintien dans l'emploi (par le biais du conseil, de l'aide à l'aménagement du lieu de travail et au retour au travail) et d'amélioration de l'environnement professionnel (formation, conseil, réseautage, sensibilisation).

### **C. Renforcer l'aide au renforcement des femmes ayant interrompu leur carrière**

116. Depuis l'instauration de la loi sur la promotion de l'activité économique des femmes ayant interrompu leur carrière (5 juin 2008), les centres de développement professionnel pour femmes ont été créés afin que celles qui ont temporairement cessé de travailler puissent bénéficier de services complets d'aide à l'emploi. Les centres promeuvent et soutiennent la participation de ces femmes à l'économie par le biais de services de conseil, de formation, d'orientation, de suivi après l'embauche, etc. Le réseau est passé de 77 centres en 2009 à 159 en 2021.

117. Les mesures d'incitation fiscale destinées aux entreprises qui réemploient des femmes ayant interrompu leur carrière ont été étendues en 2018 afin de faciliter le retour au travail et le maintien de l'emploi. L'ancien système, introduit en 2015, octroyait pendant deux ans un crédit d'impôt à hauteur de 10 % des charges salariales lorsqu'une ancienne employée était rengagée par son ancienne PME (à condition qu'elle y ait travaillé au moins un an) entre trois et 10 ans après son départ motivé par une grossesse, une naissance ou l'éducation d'un enfant. Comme peu d'entreprises y recouraient en raison des strictes conditions d'éligibilité et de l'insuffisance des aides, la mesure a été étendue aux entreprises du marché intermédiaire (et non plus seulement aux PME) et les crédits d'impôts ont été rehaussés (de 10 % à 30 % pour les PME, 15 % pour les entreprises du marché intermédiaire). Dans le même temps, des plans d'amélioration ont été élaborés afin de redéfinir et d'élargir la cible des bénéficiaires et la période concernée par les aides. Par ailleurs, des passerelles sont instaurées avec le programme de reprise spécifique aux STIM, les programmes relatifs aux jeunes pousses (sous l'égide du Ministère des PME et des jeunes pousses), etc.

118. Ce soutien politique a résolument fait baisser le nombre d'interruptions de carrière chez les femmes. Le nombre de femmes mariées qui ont connu une interruption de carrière est passé de 2,164 millions (22,2 %) en 2014 à 1,448 million (17,4 %) en 2021 (voir l'illustration 2 de l'appendice).

### **D. Créer un environnement plus propice à la disparition des inégalités entre les femmes et les hommes**

119. L'écart salarial femmes-hommes s'est réduit récemment en Corée mais demeure important en comparaison des autres pays de l'Organisation de coopération et de

développement économiques (OCDE). Afin de remédier à la situation, le Gouvernement réexamine, entre autres, le lancement du système de publication des salaires en fonction des genres. En 2020, il a également publié une étude sur la répartition des salaires en fonction des caractéristiques économiques, qui présente des données sur les différences de revenus selon les genres. Par ailleurs, en 2019, la liste des entreprises concernées par les actions positives a été étendue, elle englobe maintenant toutes les entreprises publiques locales et les complexes industriels. Conformément à la loi sur les monopoles et l'équité commerciale, les entreprises employant plus de 300 personnes ont été incluses dans le groupe des sociétés sujettes à la publication des données, et l'objectif est d'étendre la mesure, à l'avenir, aux entreprises privées de plus de 300 employés. Ces efforts constants entraînent la réduction sensible de l'écart salarial femmes-hommes dans le pays, même s'il demeure élevé par rapport aux autres membres de l'OCDE (voir les illustrations 3 et 4 de l'appendice).

#### **E. Créer un environnement professionnel exempt de discriminations**

120. La loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale comportait des dispositions qui dispensaient les entreprises comptant moins de cinq employés réguliers d'appliquer les exigences relatives à l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre (article 8 sur les salaires, article 9 sur l'argent et les biens, article 10 sur la formation, les nominations et les promotions, article 11 sur les limites d'âge, la retraite et le licenciement). Le décret d'application a été modifié en 2018 puis renforcé et étendu en 2019 pour que ces entreprises respectent l'intégralité de la loi.

121. En outre, la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et la loi sur les commissions professionnelles (partiellement modifiée le 18 mai 2021), modifiées en 2021, ont instauré une procédure de recours en cas de discrimination fondée sur le genre, et, à partir de 2022, les commissions professionnelles ont la possibilité d'exiger des dommages-intérêts à valeur répressive en cas de pratique discriminatoire concernant par exemple les salaires, les promotions, les retraites ou les licenciements. Un employé ou une employée victimes de harcèlement peuvent engager des procédures simultanées auprès de l'agence locale pour l'emploi et de la commission professionnelle, afin que l'une traite l'incident et que l'autre s'attaque à la discrimination.

122. Afin que le recours au congé de maternité ne fasse l'objet d'aucune discrimination fondée sur le type d'emploi, la loi sur l'assurance professionnelle a été modifiée le 5 janvier 2021, avant une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Elle garantit désormais aux employés en contrat à durée déterminée et aux intérimaires le maintien du niveau de leur indemnité au-delà de la fin de leur engagement, dans le cas où celui-ci s'achèverait avant la fin du congé de maternité.

#### **F. Renforcer la prévention et le suivi des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel au travail**

123. Des contremesures ont été élaborées contre le harcèlement sexuel dans les secteurs privé et public, la loi relative à l'égalité d'accès aux emplois et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale a été modifiée (modification partielle le 28 novembre 2017, entrée en vigueur le 29 mai 2018), et des procédures de signalement ont été mises en place récemment. La réforme législative vise à élargir le champ d'application des mesures contre le harcèlement sexuel au travail, à augmenter la sensibilisation au phénomène et à renforcer les obligations des employeurs face aux mesures à prendre lorsque les infractions sont commises sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de prévenir la victimisation secondaire en

obligeant les employeurs à prendre des mesures, en particulier à enquêter et à organiser une mise en disponibilité avec indemnisation. Le renforcement des mesures concerne le rehaussement des amendes (de 3 à 5 millions de won) pour non-respect des obligations en matière de sensibilisation au harcèlement sexuel, l'affichage obligatoire permanent d'informations préventives sur le lieu de travail, l'installation recommandée d'un système de signalement sur le réseau interne de l'entreprise, l'obligation pour tous les superviseurs d'être attentifs aux éventuels problèmes de harcèlement sexuel. Le Ministère de l'emploi et du travail a ouvert un centre de signalement anonyme pour que victimes et témoins puissent faire leur déposition en toute sécurité. En conséquence, les commissions professionnelles se sont mises à traiter les affaires de harcèlement sexuel au travail d'une manière aussi sérieuse que les licenciements et les affaires de discrimination. Les entreprises ont l'obligation d'organiser des actions de sensibilisation à la prévention du harcèlement sexuel et d'établir ou de mettre à jour leurs règlements et directives relatifs à la gestion de ce type d'infraction sur le lieu de travail.

**G. Organiser un débat sérieux sur la mise en place d'un système universel d'assurance professionnelle afin d'éliminer les lacunes de la protection sociale**

124. En principe, tous les salariés doivent souscrire une assurance professionnelle. Toutefois, il existe des zones d'ombre en ce qui concerne les petites entreprises et les faibles salaires et en raison de certaines difficultés pratiques d'adhésion, tandis que des restrictions juridiques excluent certains types de travailleurs tels que ceux employés dans l'économie parallèle. Ce constat est à l'origine des discussions lancées sur l'instauration d'un système universel d'assurance professionnelle qui couvrirait les auto-entrepreneurs et les types spécifiques d'emploi. Dans le même temps, plusieurs systèmes fiables sont instaurés afin de remédier aux lacunes mentionnées par des programmes d'aide à l'assurance professionnelle. Le système universel, qui devrait être lancé par phases d'ici à 2025, vise à inclure toute la population active. Il a d'abord été appliqué aux artistes en décembre 2020, puis, en juin 2021, à 12 autres professions caractérisées par un régime spécial d'emploi, comme les courtiers en assurance, les professeurs particuliers et les livreurs. Le développement de ce système devrait remédier aux lacunes des dispositifs actuels pour les travailleuses non assurées, avec de potentiels effets positifs sur la qualité des emplois.

**12. Article 12 (Égalité d'accès aux soins et aux établissements médicaux)**

**A. Évoluer vers la protection de la santé sexuelle et reproductive et des droits connexes et instaurer des mesures en conséquence**

*1) Réforme législative consécutive à l'abrogation des dispositions relatives au « délit d'avortement »*

125. Le 11 avril 2019, la Cour constitutionnelle de Corée a déclaré que les dispositions de la loi pénale définissant le délit d'avortement étaient anticonstitutionnelles car elles enfreignaient le droit des femmes à l'autodétermination en forçant les femmes enceintes à mener leur grossesse à terme sans exception même fondée sur des motifs divers, généraux, sociaux ou économiques, et en condamnant les contrevenantes à des sanctions pénales (11 avril 2019, Cour constitutionnelle). Cette décision est importante car elle prend en considération les conséquences de la grossesse pour les femmes, reconnaît le bien-fondé des motifs sociaux et économiques de l'avortement, et concède que le statut pénal de l'avortement n'était pas un instrument efficace de réduction des interruptions volontaires de grossesse.

126. En conséquence, le 7 octobre 2020, le Gouvernement a présenté devant l'Assemblée nationale un projet de loi qui abroge les dispositions anticonstitutionnelles relatives au personnel médical aux articles 269 1) et 270 1) de la loi pénale. Parallèlement, un projet de réforme de la loi sur la santé de la mère et de l'enfant a été présenté devant l'Assemblée générale. Il vise notamment à fixer le détail des procédures d'interruption volontaire de grossesse (obligation d'information médicale de la part du médecin) et à poser les bases d'une aide sociale et d'un accompagnement psychologique pour les grossesses en contexte de crise ou de conflit. Cinq autres projets de réforme émanant du Gouvernement ou de parlementaires ont été présentés avant le 31 décembre 2020. Leur examen est toujours en cours.

2) *Transition vers des politiques de protection de la santé sexuelle et reproductive et des droits connexes*

127. Au moment où la Cour constitutionnelle affirmait le caractère anticonstitutionnel de l'interdiction de l'avortement, l'opinion publique manifestait un intérêt croissant pour la santé sexuelle et reproductive et les droits connexes et demandait une adaptation de la législation.

128. Les politiques actuelles relatives à la santé sexuelle et procréative se sont concrétisées dans un plan de base national. Dévoilé en décembre 2020, le quatrième plan de base relatif à la baisse de la fécondité et au vieillissement de la population (2021-2025) consacre un volet essentiel à la protection à vie des droits liés à la sexualité et à la procréation, afin de réaliser les objectifs relatifs à la qualité de vie individuelle, à la justice sociale, à l'égalité des genres et à l'innovation sociale en lien avec les changements démographiques, conformément avec la vision d'une société durable où toutes les générations sont heureuses ensemble. Les mesures concrètes concernent la protection complète des droits en matière de procréation, l'accompagnement de la santé reproductive et la prévention des maladies tout au long du cycle biologique, ainsi que le déroulement des grossesses et des naissances dans les meilleures conditions sanitaires et en toute sécurité. Cela représente un changement de paradigme et le passage d'un soutien de la fécondité axé sur l'accompagnement médical de la grossesse et de la naissance à la promotion de la santé de tous, femmes et hommes, ce qui garantit le droit à l'autodétermination dans le cadre de relations équilibrées et fondées sur le respect mutuel ; cela s'inscrit dans la poursuite des objectifs de promotion de la conscience de l'égalité des sexes et de la responsabilité sociale et de renforcement de la sécurité des grossesses et des naissances – par le truchement de plans globaux qui encouragent l'émergence d'une culture exempte de violence fondée sur le genre et protègent la santé sexuelle et reproductive et les droits connexes des femmes tout au long de leur cycle de vie. Par ailleurs, la santé sexuelle et procréative figure aussi dans le cinquième plan national de santé (2021-2030), tandis que le troisième dispositif relatif à la promotion de politiques sanitaires adaptées au cycle biologique des femmes inclut les mesures suivantes dans son volet sur la gestion par groupe de population : assistance systématique pour les femmes enceintes à risque médical ou social élevé, renforcement de la santé sexuelle et procréative tout au long du cycle biologique des femmes et des hommes, et renforcement de l'aide aux femmes vulnérables pour lutter contre les disparités en matière de santé.

3) *Soutien de la santé menstruelle des filles et renforcement de leur droit au choix*

129. L'augmentation du prix des produits d'hygiène menstruelle crée des problèmes sociaux et pousse certaines adolescentes à recourir à des produits de substitution nocifs. Ce constat est à l'origine du consensus social sur la nécessité de protéger le

droit des adolescentes à la santé menstruelle en les aidant à se procurer les produits dont elles ont besoin.

130. Un système de compte d'achat électronique d'un montant déterminé a été imaginé pour aider les adolescentes à faibles revenus à se procurer des produits d'hygiène menstruelle. Sa base juridique a été créée aux paragraphes 3 et 4 de l'article 5 (Aide au développement sanitaire) de la loi de protection de la jeunesse en décembre 2017, tandis que l'aide en nature a été étendue, au second semestre de 2018, aux adolescentes âgées de 11 à 18 ans remplissant une des conditions suivantes : bénéficier du programme basique de sécurité des revenus, se situer dans la deuxième tranche de revenu, être éligible à l'aide prévue par la loi de soutien des parents isolés. Les comptes d'achat électronique fonctionnent depuis 2019 pour les produits d'hygiène menstruelle.

131. L'introduction du compte d'achat électronique a amélioré l'accessibilité des aides grâce à un double système de dépôt des demandes en ligne (à l'adresse : [www.bokjiro.go.kr](http://www.bokjiro.go.kr) et sur l'application mobile *bokjiro*) ou dans les centres administratifs de divers niveaux (*eup/myeon/dong*). Par ailleurs, le montant des aides est en constante augmentation (11 500 won par mois et jusqu'à 138 000 won par an en 2021), et de plus en plus de magasins (en ligne et hors ligne) acceptent ce mode de paiement, ce qui constitue un progrès du droit des utilisatrices à se procurer les produits de leur choix de la façon qu'elles souhaitent. Voir le site et l'application *bokjiro* pour plus d'information. (Voir le tableau 25 de l'appendice.)

132. Récemment, considérant que les produits d'hygiène menstruelle pour adolescentes sont des biens essentiels de santé et d'hygiène et non un luxe, l'Assemblée nationale a proposé de modifier la loi sur la santé scolaire afin d'obliger les infirmeries scolaires à avoir en permanence ces produits à disposition.

## **B. Renforcer le statut des politiques de promotion de la santé des femmes en établissant des statistiques tenant compte des genres**

### *1) Améliorer l'égalité des femmes et des hommes en matière de santé grâce à des statistiques genrées sur les politiques sanitaires nationales*

133. Le plan national de santé fait partie des plans nationaux à long terme et est établi tous les 10 ans. Or, bien que les inégalités entre femmes et hommes aient été identifiées dans différents secteurs de la santé, aucun programme de promotion ne s'est sérieusement appuyé sur les statistiques genrées jusqu'au quatrième plan (2020).

134. Au contraire, le cinquième plan national de santé (2021-2030), élaboré au fil des discussions entre le Gouvernement et des experts, repose sur des indicateurs de performance ventilés par sexe destinés à améliorer l'accès universel aux soins et l'équité en santé, qui sont des principes de base de la vision d'une société où tous vivent ensemble en bonne santé. Ainsi, 141 (35,3 %) des 400 indicateurs de performance concernent le genre et visent à surveiller les disparités entre les femmes et les hommes. Et sur 64 indicateurs majeurs relevant de 28 objectifs essentiels, 45 (70,3 %) sont ventilés par sexe.

### *2) Identifier l'état de santé des femmes et établir un programme d'action reposant sur des statistiques sanitaires intégrées*

135. Afin de mieux sensibiliser le public aux problèmes de santé des femmes et de bâtir un large consensus autour de l'importance de la promotion de la santé des femmes, l'Institut national de la santé près l'Agence coréenne de lutte et de prévention des maladies publie depuis 2014, sur une base bisannuelle, un annuaire de statistiques sur le sujet, intitulé : « Women's Health: STATS & FACTS in Korea ». Quatre éditions ont paru entre 2014 et 2020. L'annuaire 2020 compile les données

existantes sur l'état de santé global, les maladies chroniques, le cancer, les pratiques, la santé sexuelle et procréative ou encore l'accès aux soins. Il propose également des statistiques sur la santé des personnes âgées et des enfants, ainsi que sur le travail et la santé des femmes pendant la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19).

**C. Assurer un soutien de niveau national à la promotion de la santé des jeunes femmes**

*1) Politiques de prévention du suicide des jeunes femmes de 20 à 39 ans*

136. Le premier plan de base relatif à la jeunesse (2021-2025) vise à garantir les droits des jeunes à affirmer leur dignité et leur valeur d'êtres humains et à vivre heureusement tout en assumant leurs devoirs et leurs responsabilités de bons citoyens d'une démocratie.

137. Dans le contexte de la hausse continue du suicide des jeunes femmes observée ces dernières années, le taux de femmes de 20 à 29 ans a augmenté de 25,5 % en 2020 par rapport à l'année précédente, pour des raisons liées à la pandémie de COVID-19. En réaction, le premier plan de base relatif à la jeunesse a fixé comme objectif la promotion de la santé des jeunes. Il inclut notamment une mesure de prévention du suicide des jeunes femmes de 20 à 39 ans, élaborée en novembre 2020, ainsi que la mise en place d'outils d'analyse adaptés aux femmes de cette tranche d'âge et l'organisation d'un groupe d'appui à la prévention du suicide. Plus spécifiquement, les jeunes femmes à risque se verront notamment proposer, en matière de prévention, un suivi et une mise en relation avec les services sociaux (voir le tableau 26 de l'appendice).

*2) Permettre aux jeunes de bénéficier d'examens médicaux gratuits afin de constituer un système national de suivi médical couvrant l'intégralité du cycle de vie*

138. En réaction aux études récentes qui constatent une tendance à la détérioration de l'état de santé des jeunes, des examens médicaux sont proposés gratuitement depuis 2019 aux jeunes adultes de 20 à 39 ans, afin de les aider à entretenir leur santé.

139. Les examens de santé pour les jeunes adultes de 20 à 39 ans ont lieu tous les deux ans à partir de 20 ans. Ils portent sur l'obésité, la déficience visuelle et auditive, l'hypertension, les pathologies rénales, l'anémie, le diabète, la tuberculose, les maladies thoraciques, la dépression, etc. Le dépistage du cancer du col de l'utérus est également prévu pour les jeunes femmes. En 2019, année de mise en route du programme, le taux de couverture était relativement faible (20,5 %). Depuis 2020, des campagnes d'information sont menées, en particulier dans les villes universitaires, pour faire connaître le programme.

**D. Accompagner financièrement la grossesse et la maternité et améliorer l'égalité régionale**

*1) Développer le programme d'aide pour les couples stériles*

140. Introduit en 2006, le programme d'aide pour les couples stériles a progressivement élargi sa couverture sous divers aspects. Au lieu de se cantonner aux dépenses médicales du traitement de l'infertilité, il s'est élargi pour alléger la charge des traitements continus, non pris en charge par les assurances.

141. De profonds changements ont eu lieu depuis 2018. Initialement fixé à 44 ans, l'âge limite des bénéficiaires a été supprimé en juillet 2019. Jusqu'en 2019, seuls les couples mariés étaient éligibles aux aides. Depuis 2020, tous les couples le sont. En 2018, seules les personnes gagnant moins de 130 % du revenu médian et bénéficiant

de l'aide médicale étaient éligibles ; le plafond est passé à 180 % en 2019. Surtout, depuis que l'assurance nationale de santé est entrée en vigueur en 2020, les franchises et dépenses non couvertes sont en partie compensées, ce qui allège la charge financière des couples stériles. En ce qui concerne l'assistance, les aides (jusqu'à sept transferts d'embryons frais et cinq transferts d'embryons congelés, cinq procédures d'insémination artificielle, pour un maximum de 400 000-500 000 won de dépenses jusqu'en 2019) ont été améliorées en 2020, aussi bien du point de vue de leur fréquence que de leur surface de couverture, puisqu'elles prennent en charge 90 % des dépenses partielles et entières des couples pour l'insémination artificielle et la fécondation in vitro (embryons frais et congelés), jusqu'à 300 000 won pour la congélation d'embryons et jusqu'à 200 000 won pour les compléments alimentaires et les traitements de prévention des fausses couches.

142. Afin d'encourager l'amélioration des soins médicaux, un système d'évaluation et de gestion des cliniques de fertilité a été mis en place pour la première fois en 2020. Accessibles aux couples stériles au nom du droit à l'information, les résultats leur permettent de mieux choisir leur établissement médical. Par ailleurs, le Centre coréen de conseil pour la fertilité et la dépression près le Centre médical national a été créé le 20 juin 2018 afin de fournir aux couples une aide psychologique et émotionnelle. Son réseau s'implante progressivement dans chaque région, tandis qu'un centre régional a aussi ouvert en 2021 dans la province de Gyeonggi.

2) *Étendre les aides financières prévues pour les grossesses à haut risque et l'accompagnement médical des adolescentes pendant la grossesse et la maternité*

143. En 2018, seuls cinq types de complications ouvraient droit aux aides financières pour grossesses à haut risque : travail prématuré, hémorragie du post-partum, prééclampsie sévère, rupture prématurée des membranes, décollement placentaire. En 2019, le placenta previa, la menace d'avortement, l'hydramnios, l'oligohydramnios, l'hémorragie ante-partum et l'insuffisance cervicale ont été ajoutés à la liste, qui est passée à 11 complications prises en charge. En juillet de la même année, 8 autres types de complications s'y sont ajoutés (hypertension artérielle, grossesse multiple, diabète, hyperemesis gravidarum avec troubles métaboliques, maladies rénales, insuffisance cardiaque, retard de croissance intra-utérin, pathologies annexielles), portant le total à 19.

144. Le programme d'accompagnement médical des adolescentes pendant la grossesse et à l'accouchement protège la santé des adolescentes enceintes et des futurs nourrissons en l'absence de soins prénatals due au caractère imprévu de la grossesse. Il a reçu quatre améliorations importantes depuis 2018. Premièrement, de 18 ans jusqu'en 2020, l'âge maximal d'éligibilité est passé à 19 ans en 2021. Deuxièmement, les hôpitaux, cliniques et dispensaires d'obstétrique, seuls établissements participants jusqu'en 2019, ont été rejoints par les instituts de médecine orientale en 2020, avant que la liste ne soit étendue en 2021 à tous les établissements proposant des soins d'obstétrique. Troisièmement, la gamme de services proposés s'est diversifiée : aux suivis d'obstétrique et de gynécologie et autres soins liés à la grossesse et à la maternité (dépistage prénatal, accouchement, soins du post-partum, etc.), proposés jusqu'en 2020, ont été ajoutés en 2021 l'accompagnement psychologique (traitement de la dépression post-partum) ou encore les soins dentaires pour femmes enceintes. Quatrièmement, la période d'accompagnement a été allongée : valable 60 jours jusqu'en 2018, la carte d'ayant-droit l'est pendant un an depuis 2019.

3) *Créer une assistance préventive dans les régions dépourvues de cliniques d'obstétrique*

145. Jusqu'à récemment, les programmes de soutien n'existaient que dans les régions mal dotées en services d'obstétrique, dont les maternités ne fonctionnaient et ne s'équipaient que grâce aux subventions.

146. Depuis 2020, un soutien préventif (aides aux maternités demeurées ouvertes) est apporté aux zones vulnérables qui risquent de voir disparaître leurs services d'obstétrique.

### 13. Article 13 (Protection financière et sociale)

#### A. Extension de l'aide aux familles monoparentales

1) *Élargissement de l'aide – y compris des allocations familiales – pour les familles monoparentales*

147. Le Gouvernement a relevé l'âge d'éligibilité aux allocations des enfants issus de familles monoparentales, de 13 ans en 2017 à 18 ans en 2019, et a progressivement augmenté les allocations sociales octroyées à ces familles (pour couvrir les dépenses de garde, les fournitures scolaires, etc.).

148. En outre, le montant des allocations familiales perçues par les parents adolescents isolés est passé de 170 000 won en 2017 à 350 000 won par mois en 2019, ce qui renforce le soutien apporté à l'éducation des enfants. L'âge limite des bénéficiaires a été relevé de 24 à 34 ans à partir de mai 2021 (modification de l'article 12 3) de la loi sur l'aide aux familles monoparentales).

149. Par ailleurs, la loi sur l'aide aux familles monoparentales a étendu l'éligibilité aux allocations familiales aux personnes bénéficiant déjà d'autres types de prestations (par exemple au titre de la loi sur la sécurité des revenus) sous condition d'éligibilité aux aides pour parents isolés (modification de l'article 12 2) de la loi sur l'aide aux familles monoparentales) (Voir l'illustration 5 et le tableau 27 de l'appendice).

2) *Abolition de l'obligation de soutien familial pour les familles monoparentales*

150. Le critère relatif au soutien obligatoire, qui entre en compte dans l'octroi des aides du programme basique de sécurité des revenus, a été aboli en 2019 pour les parents isolés de moins de 30 ans et en janvier 2021 pour les parents isolés éligibles de plus de 30 ans. Les familles monoparentales ont droit aux aides du programme basique de sécurité des revenus si elles respectent les critères financiers et patrimoniaux.

3) *Extension des services de garde pour les familles monoparentales*

151. En 2019, un nouveau programme de services a été lancé pour la garde des enfants issus de familles monoparentales.

152. Depuis la pandémie de COVID-19, le Gouvernement a spécifiquement augmenté ses aides afin de soulager les parents isolés, qui ont vu les possibilités de garde se réduire. Pour ceux gagnant moins de 75 % du revenu médian, il a relevé de 5 points de pourcentage la prise en charge des frais de garde, ce qui permet de couvrir jusqu'à 90 % des coûts. Les jours où crèches, jardins d'enfants et écoles élémentaires ferment ou passent en ligne, des créneaux de garde supplémentaires sont accessibles de 8 h 00 à 16 h 00. Ils ne sont pas décomptés du quota annuel d'heures prises en charge (jusqu'à 840 heures) (voir l'illustration 6 de l'appendice).

4) *Élargissement aux familles multiculturelles des aides aux parents isolés*

153. Modifiée le 20 octobre 2020, la loi sur l'aide aux familles monoparentales rend les ressortissants étrangers éligibles aux aides pour parents isolés, indépendamment de leur situation matrimoniale, dès lors qu'ils élèvent un enfant de nationalité coréenne. Les migrants dont l'union n'a pas le statut officiel du mariage sont considérés comme des parents isolés et sont donc éligibles (loi sur l'aide aux familles monoparentales, modifiée).

154. Les évolutions institutionnelles et l'augmentation de l'âge limite et du montant de la prise en charge de la garde d'enfants pour les familles monoparentales à faibles revenus ont permis d'augmenter le nombre de parents bénéficiaires (ils étaient 78 000 en 2017 et 138 000 en 2020).

5) *Renforcement de l'obligation de paiement de la pension alimentaire due aux parents isolés*

155. La loi sur le paiement des pensions alimentaires a été modifiée dans le sens d'un renforcement des mesures qui obligent à payer les montants dus aux parents isolés (modification partielle le 21 janvier 2021, entrée en vigueur le 13 juillet 2021). Concrètement, un parent qui ne paie pas une pension alimentaire en toute connaissance de cause est passible d'une suspension de permis de conduire, de publication de son nom, d'interdiction de voyager et d'autres peines administratives ou pénales. Si l'administration doit fournir une aide temporaire d'urgence au paiement d'une pension alimentaire, le montant déboursé peut être prélevé sur les fonds du débiteur de la pension, comme cela se pratique en cas de non-paiement des impôts nationaux, et un examen de la situation bancaire et de la protection sociale du débiteur peut être réalisé sans le consentement de ce dernier. En conséquence, le taux de paiement des pensions alimentaires est passé de 32 % en 2017 à 35,6 % en 2019, puis à 36,1 % en 2020.

156. Une base légale a été créée pour que les agences d'aide à l'enfance organisent en toute sécurité des rencontres entre les enfants mineurs et le parent qui n'en a pas la garde (loi sur le paiement des pensions alimentaires partiellement modifiée le 27 mars 2018, entrée en vigueur le 28 septembre 2018), et le développement de ces pratiques a favorisé le bien-être des enfants et stimulé le paiement effectif des pensions alimentaires. Ainsi le nombre de participants aux programmes de visites est-il passé de 286 en 2017 à 486 en 2019, avant de bondir à 1 866 en 2020.

157. Les parents isolés bénéficient d'un soutien renforcé depuis que la période d'aide temporaire d'urgence au paiement des pensions alimentaires est passée de 9 à 12 mois (loi sur le paiement des pensions alimentaires partiellement modifiée le 27 mars 2018, entrée en vigueur le 28 septembre 2018) (Voir le tableau 28 de l'appendice).

**B. Réduction de la part des femmes à faible rémunération par une hausse du salaire minimum**

158. Une hausse du salaire minimum influe principalement sur les salaires inférieurs au revenu médian et a donc des conséquences profondes pour les femmes qui perçoivent une faible rémunération. Le tableau 29 (voir l'appendice) présente le rapport entre salaire minimum et salaire médian. En 2005, le salaire minimum (2 840 won) représentait environ 44,9 % seulement du salaire médian, contre 48,2 % (4 110 won) en 2010. Par la suite, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a fortement diminué en 2014 (5 210 won), et le salaire minimum a dépassé les 50 % du salaire médian. Le salaire minimum (7 530 won) a fortement augmenté, principalement en 2018, il a bondi à plus de 60 % avant de s'établir à 66 % du salaire médian en 2019 (8 350 won). On peut donc affirmer que la hausse du salaire minimum

a joué un rôle considérable dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et dans la baisse de la part de femmes à faible revenu. Celles-ci représentaient 17,6 % de l'ensemble des salariés en 2005, avant une chute à 9,8 % en 2019 (voir les tableaux 29 et 30 de l'appendice).

### **C. Introduction d'un système national d'aide à l'emploi pour les travailleurs pauvres**

159. Le système national d'aide à l'emploi mis en place en janvier 2021 est un dispositif d'assistance chômage qui fournit des services d'accompagnement vers l'emploi et une aide à la subsistance pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les jeunes, les femmes en interruption de carrière et les autres personnes à faible capacité d'insertion professionnelle. Il octroie une indemnité de recherche (500 000 won par mois pendant six mois) aux demandeurs d'emploi peu qualifiés (qui ont la capacité et la volonté de travailler) âgés de 15 à 69 ans qui sont issus d'un ménage percevant moins de 60 % du revenu médian et possédant un patrimoine d'une valeur inférieure à 400 millions de won. Ce système devrait avoir des conséquences positives pour la majorité des femmes, dont beaucoup travaillent sans contrat formel ou dans des conditions précaires, n'ont pas droit aux aides chômage ou au programme basique de sécurité des revenus et exercent une activité non recensée dans la typologie actuelle des métiers. En décembre 2021, à la fin de la première année de mise en œuvre, 423 000 personnes bénéficiaient des services d'accompagnement vers l'emploi, et 341 000 (dont 189 000 femmes, soit 55,4 %) avaient rempli une demande d'indemnisation de type 1.

## **14. Article 14 (Femmes des communautés rurales)**

### **A. Législation et politiques**

160. La République de Corée a adopté la loi sur le soutien des femmes agricultrices et pêcheuses (promulguée le 31 décembre 2001, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2002) afin d'aider ces catégories de personnes. En 2018, des modifications y ont été apportées en ce qui concerne les droits liés à la maternité, le contrôle sanitaire et la prévention des maladies (modification partielle du 24 décembre 2018). Afin de garantir le droit à la santé des agricultrices et des pêcheuses, le nouveau texte fournit une base légale à la promotion et au financement des programmes locaux et nationaux de dépistage des pathologies qui sont fréquentes dans ces populations, et il veille à la poursuite des politiques efficaces en matière de protection des droits liés à la maternité.

161. En outre, les réformes législatives de 2021 (modifications partielles du 30 novembre 2021 entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2022) définissent la notion d'« égalité des genres » et font de la réalisation de l'égalité des genres dans les communautés d'agriculteurs et de pêcheurs un but de la loi et une responsabilité de l'État et des collectivités locales. La journée des femmes agricultrices (15 octobre) et celle des femmes pêcheuses (10 octobre) ont aussi été instituées. Enfin, les conseils consultatifs chargés des politiques de soutien aux agricultrices et aux pêcheuses ont été transformés en conseils de délibération.

162. Fondés sur la loi sur le soutien des femmes agricultrices et pêcheuses (promulguée le 31 décembre 2001), des plans de base relatifs aux mesures d'aide aux agricultrices sont élaborés tous les cinq ans, et les plans d'action correspondants sont mis en place annuellement. Le récent cinquième plan de base d'aide aux agricultrices (2021-2025) comporte quatre stratégies et 16 objectifs qui poursuivent l'ambition suivante : promouvoir l'égalité des genres pour que les agricultrices aient une vie plus heureuse, un travail et un toit. Les quatre stratégies visent à réaliser l'égalité des

genres dans les exploitations agricoles et dans les villages, à renforcer les compétences professionnelles et les capacités sociales, à promouvoir les services sociaux et culturels tout en améliorant la santé et la sécurité, à dynamiser les communautés rurales en vue de l'avènement de la nouvelle génération. Afin d'exécuter les politiques spécifiquement adaptées aux changements à l'œuvre dans les communautés rurales, des instructeurs professionnels sont formés dans le respect de l'égalité des genres, des modèles d'organisation économique favorables aux femmes rurales sont testés, des programmes médicaux sont mis en place auprès des agricultrices, les activités intergénérationnelles sont mises en avant, etc. En outre, les conseils consultatifs chargés des politiques de soutien aux agricultrices et aux pêcheuses ont proposé des mesures, ce qui a amélioré l'efficacité de ces politiques.

163. Le décret d'application de la loi sur le soutien des entreprises agricoles et des pêcheries a été modifié le 24 mars 2016 de sorte que, lorsqu'un couple marié est engagé dans une activité agricole, l'époux (ou l'épouse) enregistré en tant qu'« agriculteur distinct du propriétaire de l'entreprise » puisse être reconnu comme copropriétaire à condition que le chef d'entreprise donne son consentement. Une modification de 2018 supprime l'exigence de consentement, ce qui réduit les obstacles au système de copropriété.

164. Le décret d'application de la loi sur le soutien des entreprises agricoles et des pêcheries a été modifié le 15 février 2019 de sorte que, lorsqu'un couple est engagé dans une entreprise de pêche, l'épouse puisse en être reconnue comme copropriétaire. Jusqu'alors, lors de l'enregistrement d'une entreprise de pêche, l'épouse ne pouvait figurer qu'en tant que « pêcheuse distincte du propriétaire » si l'époux en était le propriétaire. Cela empêchait les pêcheuses d'être reconnues pour leur activité réelle, comme le montrait la faible part de femmes chef d'entreprise dans ce secteur – environ 20 %, alors qu'elles représentent la moitié de la population des communautés de pêcheurs. Grâce à cette réforme, les femmes qui officialisent leur statut de copropriétaires accèdent aux divers droits et avantages ouverts aux entreprises de pêche, tels que les prêts et subventions, les cotisations directes ou aidées aux systèmes nationaux de retraite et d'assurance santé. La reconnaissance des copropriétaires a relevé le statut professionnel des épouses de chefs d'entreprise et leur donne droit aux allocations de maternité (1,5 million de won).

165. La réglementation a été modifiée (modification partielle du 10 décembre 2019) afin d'augmenter le nombre de femmes siégeant dans les conseils consultatifs chargés des politiques de soutien aux agricultrices et aux pêcheuses : les conditions de participation ont été étendues (toutes les femmes agricultrices et pêcheuses sont éligibles, contre les seules représentantes de sociétés jusqu'à récemment) et la part de femmes a été fixée à au moins 30 % du nombre de membres dans chaque conseil. Par ailleurs, les conseils consultatifs ont été réformés en conseils de délibération et fonctionnent en tant que tels (modification partielle du 30 novembre 2021).

## **B. Renforcement des organismes ministériels compétents**

166. En juin 2019, une cellule politique chargée des femmes rurales a été mise en place par le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales en tant qu'unité spécialisée dans la promotion de mesures défendant les droits et les intérêts des femmes agricultrices (amélioration des conditions de vie et des infrastructures, émergence d'une main d'œuvre féminine, progression de l'égalité des genres, etc.). Actuellement, l'équipe de sept personnes instaure des mesures et publie des informations sur la page consacrée du site Internet du Ministère ([www.mafra.go.kr/woman](http://www.mafra.go.kr/woman)), afin d'améliorer l'accès des agricultrices aux politiques qui les concernent.

167. En outre, conformément à l'article 21 de la loi-cadre sur l'égalité des genres, des efforts continus sont déployés en faveur d'un maintien à au moins 40 % de la part de femmes siégeant dans les comités du Ministère. À la fin de décembre 2021, on y recensait 42,7 % de femmes.

### **C. Renforcement des capacités des agricultrices**

168. Des formations et des projets variés sont mis en œuvre afin de renforcer les capacités des agricultrices. Il s'agit par exemple de formations à l'organisation du travail agricole, destinées à réduire les charges de travail, du développement et de la location de machines agricoles aisément opérables par des femmes, ou encore du déploiement d'équipements compacts. Des programmes spécialisés sont proposés aux femmes et aux jeunes femmes immigrées mariées, tandis que les mesures préférentielles mises en œuvre pour les agricultrices mettent l'accent sur la diversité des projets agricoles. En outre, les centres pour femmes agricultrices près les collectivités locales et les centres d'évolution professionnelle pour femmes rurales fournissent divers services tels que du conseil en orientation professionnelle, de l'aide au recrutement et à la recherche d'emploi, des formations, des stages, un accompagnement post-professionnel, qui bénéficient aux femmes ayant interrompu leur carrière pour s'occuper de leurs enfants ou de leur ménage. En 2021, on comptait 41 centres pour femmes agricultrices et 9 centres d'évolution professionnelle pour femmes rurales.

### **D. Amélioration du statut des femmes agricultrices**

169. D'après l'enquête de 2018 sur les femmes dans le secteur agricole, celles-ci représentaient 27,4 % des propriétaires de terres agricoles en 2013, et elles possédaient en moyenne 0,11 ha. En 2028, ce chiffre s'élevait à 37,3 % (+ 9,9 points), pour un patrimoine moyen de 0,23 ha (+ 0,12 ha). Par ailleurs, en 2013, les femmes possédaient 27,4 % des terrains agricoles et 23,7 % de l'immobilier, contre respectivement 37,3 % et 36,37 % en 2018. Enfin, le patrimoine détenu par les femmes sur des comptes bancaires et des livrets d'assurance a également augmenté, passant respectivement de 80 % et 43,7 % en 2013 à 90,8 % et 55,7 % en 2018 (voir le tableau 31 de l'appendice).

### **E. Meilleures pratiques relatives à l'égalité des genres dans le secteur agricole**

170. En République de Corée, un terrain agricole ne peut être possédé que par la personne qui l'exploite ou l'exploitera personnellement. Néanmoins, le décret d'application de la loi sur les terres agricoles a été modifié en août 2020 pour permettre aux femmes enceintes ou ayant accouché depuis moins de six mois de donner temporairement leur terrain, à bail ou gratuitement (modification du 11 août 2020). Jusqu'à cette date, il était impossible à une femme enceinte ou venant d'accoucher de louer sa terre ou d'en confier l'exploitation à autrui, même en cas de nécessité. La réforme permet aux femmes de poursuivre leur activité agricole pendant la grossesse et durant les premiers mois de maternité, et elle a des résultats tangibles en matière de vitalité de la natalité et d'exploitation des terres.

171. En 2018, le décret d'application de la loi sur le soutien des entreprises agricoles et des pêcheries a été modifié (29 janvier 2018) afin que la copropriété d'une entreprise ne soit plus soumise au consentement de l'autre époux. Le système de copropriété des entreprises avait été créé en 2016 dans le but de relever le statut légal des femmes agricultrices. Toutefois, l'inscription d'un copropriétaire était soumise à l'assentiment du propriétaire de la société, ce qui limitait l'effet du dispositif. En supprimant le consentement du propriétaire, la réforme élève le statut professionnel des agricultrices au niveau de celui de propriétaires.

172. Un quota de 20 % est réservé aux femmes et aux familles multiculturelles dans la sélection des repreneurs de sociétés agricoles. Lors du processus de désignation, les candidats qui suivent une formation sur l'égalité des genres et signent un accord de copropriété entre époux reçoivent des points supplémentaires. Ces mesures ont augmenté le nombre de femmes et de familles multiculturelles choisies pour la reprise de sociétés agricoles. Elles ont stimulé la participation des femmes et des familles multiculturelles aux programmes de développement de la main d'œuvre agricole critique et amélioré la sensibilité à l'égalité des genres, contribuant ainsi à la gestion raisonnée des entreprises familiales.

## 15. Article 15 (Égalité devant la loi et en matière civile)

### A. Modification de la loi sur la retraite des militaires autorisant le partage des pensions entre époux divorcés

173. Jusqu'à récemment, le partage des pensions entre époux divorcés était autorisé par le système national de retraites (1998) et par des régimes spécifiques comme celui des fonctionnaires, des enseignants et du personnel des écoles privées (2016), mais pas par celui des militaires. La réforme de la loi sur la retraite des militaires (2019) le permet depuis 2020 (loi sur la retraite des militaires, intégralement modifiée le 10 décembre 2019). Cela constitue la base légale autorisant, en Corée, les demandes de partage de pension pendant un divorce.

### B. Correction des éléments discriminatoires à l'égard du genre dans les systèmes d'indemnisation et d'aide pour service méritoire

#### 1) *Partage équitable des indemnités entre parents endeuillés après la perte d'une personne distinguée pour services rendus à l'État (entre autres)*

174. Jusqu'à récemment, les indemnités dues aux parents endeuillés : a) d'une personne distinguée pour services rendus à l'État ; b) d'une personne éligible à l'indemnité d'ancien combattant, étaient versées à une seule personne – en priorité à la plus âgée. Toutefois, la Cour constitutionnelle a déclaré qu'une telle disposition était anticonstitutionnelle en ce qu'elle enfreignait le droit à l'égalité du parent le moins âgé. C'est pourquoi la loi sur les honneurs et sur le soutien des personnes distinguées pour services rendus à l'État a été modifiée de la façon suivante : si le parent éligible au paiement des indemnités n'a pas été désigné, ou si le parent qui a principalement soutenu la personne distinguée pour services rendus à l'État ne peut être identifiée, les indemnités doivent être divisées en parts égales et payées séparément à chaque parent de niveau de priorité équivalent (loi sur les honneurs et sur le soutien des personnes distinguées pour services rendus à l'État, partiellement modifiée le 26 novembre 2019, loi sur l'aide aux anciens combattants, partiellement modifiée le 26 novembre 2019). Cela signifie que le partage équitable et distinct des indemnités est maintenant garanti dans une société coréenne où les maris sont généralement plus âgés que les femmes.

#### 2) *Lutte contre la discrimination dans l'aide à l'emploi mise en place pour les descendants de personnes distinguées pour contribution à l'indépendance nationale*

175. Encore récemment, l'aide à l'emploi mise en place pour le premier petit-enfant d'une personne distinguée pour contribution à l'indépendance nationale concernait seulement le premier fils du premier fils de cette personne, ce qui excluait les filles du dispositif. Arguant du caractère discriminatoire d'une telle disposition, la Commission coréenne des droits de l'homme a recommandé en 2019 au Ministère des patriotes et des anciens combattants d'y remédier. D'accord avec la recommandation

de la Commission, le Ministère a indiqué que, à partir d'août 2019, la loi s'appliquerait au premier enfant du premier enfant, sans considération de genre. Cette modification est essentielle en ce qu'elle libère la loi et son interprétation d'une discrimination fondée sur le genre.

## **16. Article 16 (Égalité devant le droit de la famille)**

### **A. Proposition de loi présentée à l'Assemblée nationale et destinée à abolir le système patrilinéaire de détermination du nom de l'enfant**

176. Un député de l'Assemblée nationale a proposé de modifier l'article 781 de la loi civile afin d'abolir le principe de transmission patrilinéaire du nom, en vertu duquel un enfant reçoit le nom de son père (projet de loi n° 2108609, le 3 mars 2021 ; projet de loi n° 2104403, le 6 octobre 2020 ; projet de loi n° 2102999, le 14 août 2020). Les débats sont en cours.

177. Le Gouvernement s'est donné pour mission d'évaluer la nécessité d'améliorer le système de détermination du nom d'un enfant [quatrième plan de base relatif à la baisse de la fécondité et au vieillissement de la population (Gouvernement coréen, 2020a), quatrième plan de base pour des familles saines (Ministère de l'égalité des genres et de la famille, 2021d), recommandation du comité du Ministère de la justice portant sur les réformes législatives nécessaires au renforcement de l'inclusivité dans la culture familiale (8 mai 2020)].

### **B. Promotion des politiques de protection du concubinage**

178. Le Gouvernement a déclaré qu'il prendrait et mettrait en œuvre des mesures pour protéger les unions de vie commune sortant du cadre légal du mariage (quatrième plan de base relatif à la baisse de la fécondité et au vieillissement de la population du Comité présidentiel sur le vieillissement de la population et les politiques sociales, quatrième plan de base pour des familles saines du Ministère de l'égalité des genres et de la famille).

179. En conséquence, il continuera : a) à promouvoir une réforme législative étendant la notion de famille au-delà du cadre du mariage ; b) à examiner la nécessité d'améliorer les dispositions du droit familial qui distinguent entre les enfants nés dans le mariage et ceux nés hors mariage afin d'éliminer les discriminations qui existent à l'égard de ces derniers ; c) à examiner et à proposer au débat la mise en place d'un système qui protège les droits des différents types de relations familiales. Par ailleurs, les missions fixées sont : a) trouver des moyens de remédier aux difficultés rencontrées par certains membres des familles dans des domaines comme la santé ou l'organisation de funérailles, en raison du façonnage opéré par le mariage et la parenté sur le quotidien et la culture ; b) examiner la nécessité d'étendre le champ d'application de certaines dispositions pénales aux infractions commises dans le cadre de relations intimes telles que le concubinage, que la législation actuelle ne reconnaît pas comme une structure familiale. Par ailleurs, des études relatives au rapport que la population entretient avec les différents types de famille sont actuellement menées afin de fournir des données propres à orienter les futures politiques.

### **C. Promotion d'une réforme de la loi-cadre sur des foyers sains qui prenne en compte la diversité des types de familles**

180. Conscient de la diversité croissante des modèles familiaux, le Gouvernement a élaboré un plan de base relatif à la famille pour la période 2021-2025, qui tient compte de cette diversité et veille à ce que toutes les familles soient respectées et traitées sans

discrimination et qu'aucune ne soit exclue des politiques. Ce plan vise à garantir un cadre de vie stable à toutes les familles, à renforcer la prise en compte de la diversité par le système de protection sociale et à promouvoir un environnement social où tout le monde travaille ensemble et où chacun prend soin de son voisin [quatrième plan de base pour des familles saines, Ministère de l'égalité des genres et de la famille (2021d)].

181. Le Gouvernement a inscrit dans le quatrième plan de base pour des familles saines la nécessité de modifier la loi-cadre sur les foyers sains (partiellement modifiée le 16 janvier 2018) dans le sens d'un changement de la définition de la famille et de la famille saine qui tienne compte de la diversité des familles et qui puisse servir de base de travail aux opérations de sensibilisation à cette diversité.

182. L'Assemblée nationale débat actuellement d'un projet de réforme de la loi-cadre sur les foyers sains (projets de loi n° 2103381, 2104842, etc.), dont les principales orientations sont : changement du titre de la loi en « loi-cadre sur la politique familiale » ; adoption du principe juridique selon lequel aucune personne ne doit être victime de discrimination en raison de son type de famille, et selon lequel les membres de la famille doivent se respecter mutuellement et participer ensemble à l'éducation des autres membres et aux tâches domestiques – formant ainsi des liens familiaux démocratiques et équitables ; suppression des dispositions fondant la définition de la famille sur les liens du sang et sur le mariage et modification de la définition d'une famille saine, etc.

---