



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

Distr. générale  
4 décembre 2002  
Français  
Original: anglais

---

**Pourcentage pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes (CEDAW)**

**Examen des rapports présentés par les États parties  
en vertu de l'Article 18 de la Convention sur l'élimination  
de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

**Troisième rapport périodique des États parties\***

**Slovénie\*\***

---

\* Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement de la Slovénie, voir le document CEDAW/C/SVN/1, qui a été examiné par le Comité à sa seizième session. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement de la Slovénie, voir le document CEDAW/C/SVN/2.

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



## Introduction

Le 6 juillet 1992, lors de l'adoption de la loi portant notification de la succession à la Convention, la République de Slovénie est devenue successeur légal à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En 1993, la République de Slovénie a soumis le rapport initial sur l'application des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le Comité l'a examiné à sa seizième session. En 1999, le Gouvernement de la République de Slovénie a adopté le deuxième rapport conformément à l'article 18 de la Convention et l'a communiqué au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Le Gouvernement de la République de Slovénie est tenu par la Constitution, la législation et les accords internationaux de garantir et d'assurer la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui interdisent toutes formes de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la langue, les croyances religieuses, politiques et autres convictions, circonstances matérielles, naissance, éducation, position sociale ou toute autre situation personnelle. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est le fondement juridique des programmes nationaux de réformes juridiques et sert en même temps de source de référence pour l'élaboration de stratégies et de programmes visant à prévenir la discrimination à l'égard des femmes et à garantir l'égalité entre les sexes.

Le troisième rapport sur l'application des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été préparé par le Bureau pour l'égalité des chances du Gouvernement de la République de Slovénie en coopération avec les ministères et autres institutions. Le troisième rapport est concis et se concentre particulièrement sur les changements survenus pendant la période qui s'est écoulée entre la communication du deuxième rapport et la rédaction du troisième rapport afin de permettre au Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes d'examiner ensemble les deuxième et troisième rapports (à sa vingt-neuvième session qui doit avoir lieu en juillet 2003).

En 2001, le Bureau pour les droits des femmes a été rebaptisé le Bureau pour l'égalité des chances et c'est ce dernier nom qui est utilisé dans le rapport pour se référer aux travaux et aux activités des deux bureaux.

## Sources juridiques utilisées

1. Constitution de la République de Slovénie, Journal officiel de la République de Slovénie (Ur.1.RS), No 33/91-I, 42/97 et 66/2000.
2. Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes, Ur.1.RS, No 59/2002.
3. Loi sur les relations professionnelles, Ur.1.RS, No 42/2002.
4. Loi sur la fonction parentale et le revenu familial, Ur.1.RS, No 97/2001.
5. Loi sur le mariage et les relations familiales, Ur.1.RS, No 14/89 (texte consolidé) et 64/2001.
6. Code pénal, Ur.1.RS, No 63/94, 70/94 et 23/99.

7. Loi sur la procédure pénale, Ur.1.RS, No 63/94, 70/94, 72/98, 6/99, 66/2000 et 111/2001.
8. Loi sur les affaires étrangères, Ur.1.RS, No 45/2001
9. Loi sur les pensions et l'assurance invalidité, Ur.1.RS. No 106/99, 72/2000, 124/2000 et 109/2001.
10. Loi sur les soins de santé et l'assurance maladie, Ur.1.RS, No 91/92, 13/93, 9/96, 29/98, 6/99, 99/2001 et 60/2002.
11. Loi sur la santé et la sécurité au travail, Ur.1.RS. No 56/99 et 64/2001.
12. Loi sur le traitement de la stérilité et la procréation bio-médicalement assistée, Ur.1.RS, No 70/2000.
13. Loi sur les mesures sanitaires concernant l'exercice de la liberté de choix de procréation, Journal officiel SRS, No 11/77, 42/86, Ur.1.RS/I, No 17/91 et 66/93.
14. Fonds de garantie et de pension alimentaire, Ur.1.RS, No 25/97, 10/98, 41/99 et 53/99.
15. Programme national de protection sociale d'ici 2005, Ur.1.RS, No 31/2000.
16. Programme national pour le développement du marché du travail et de l'emploi d'ici 2006, Ur.1.RS, No 92/2001.
17. Programme national de soins de santé de la République de Slovénie « La santé pour tous d'ici 2004 », Ur.1.RS, No 49/2000.
18. Programme national pour le logement, Ur.1.RS, No 43/2000.
19. Programme national pour les sports en République de Slovénie, Ur.1.RS. No 24/2000 et 31/2000.
20. Règles sur la méthode à utiliser pour élaborer la définition de la sécurité et évaluer les risques, Ur.1.RS, No 30/2000.
21. Loi relative au régime des salaires dans le secteur public, Ur.1.RS, No 56/2002.

## **Première partie**

### **Cadre général**

#### **a) Les conditions dans lesquelles s'inscrivent les principes suivis par la Slovénie en ce qui concerne l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes**

##### **1. Population**

###### *1.1. Données de base*

En 2001, la République de Slovénie avait une population de 1 990 094 habitants, dont 972 742 hommes et 1 017 352 femmes. Les femmes représentent donc 51,1 % de la population totale. Par rapport aux données fournies dans le deuxième rapport périodique (1 986 989 habitants en 1996), le nombre d'habitants s'est légèrement accru pendant la période à l'examen, mais le pourcentage de femmes a légèrement diminué (51,4 % en 1996).

###### *1.2. Fécondité et avortement*

Le taux de fécondité diminue d'année en année et l'âge moyen de la mère est en hausse. Il est intéressant de noter que les données concernant l'an 2000 montrent un accroissement des enfants nés vivants. Par rapport à 1999 où 17 533 enfants sont nés, 18 180 enfants sont nés vivants en 2000, mais en 2001, ce nombre est à nouveau tombé à 17 477 enfants. En 2000, l'âge moyen de la mère lors de la naissance du premier enfant était de 28,3 ans, alors qu'en 1996 il était de 27,5 ans (données concernant l'âge des mères donnant naissance à des enfants vivants).

Pendant la période qui s'est écoulée depuis 1996, le nombre d'avortements autorisés a diminué (10 218 avortements autorisés en 1996 et 8 429 en 2000).

###### *1.3. Mariage et divorce*

En 2000, le nombre de mariages a beaucoup diminué et, simultanément, le nombre de divorces s'est accru par rapport à 1999. En 1999, 7 716 mariages ont été conclus et 2 074 divorces ont été accordés. En 2000, il y a eu 515 mariages de moins et 51 divorces de plus. L'âge moyen des époux au moment du mariage s'accroît d'année en année et en 2000 les hommes avaient en moyenne 31,4 ans et les femmes 28,4 ans.

###### *1.4. Vieillesse de la population*

Les données sur la structure démographique montrent que le vieillissement de la population, qui est caractéristique d'une société développée, se poursuit. L'espérance de vie pendant la période 1999-2000 était de 75,2 ans : 71,9 ans pour les hommes et 79,1 pour les femmes. Par rapport aux données de la fin de 1996 (73,6 ans), l'espérance de vie à la fin de 2000 avait augmenté d'environ 1,6 an.

## **2. Éducation**

### *2.1. Enseignement primaire et secondaire*

L'enseignement primaire est obligatoire en Slovénie. Au cours de l'année scolaire 1999/2000, 185 034 étudiants étaient inscrits à l'école primaire, dont 90 358 filles, soit 48,8 %. La même année, 102 900 étudiants étaient inscrits dans des établissements secondaires, dont 51 673 ou 50,2 % étaient des filles. Il ressort de ce qui précède qu'un nombre quelque peu plus élevé de filles que de garçons poursuivent leurs études au niveau secondaire.

### *2.2. Enseignement supérieur*

Un nombre croissant d'étudiants décident de poursuivre leurs études supérieures. En 1996, 50 667 étudiants étaient inscrits à ce niveau, dont 56,6 % étaient des filles. La même année, 7 724 étudiants ont été diplômés, dont 4 658 femmes, soit 60,3 %. En 2000, 82 812 étudiants étaient inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur, dont 57,3 % de femmes et la même année, 10 232 étudiants ont achevé leurs études (59,2 % de femmes). On peut voir que les femmes décident plus souvent de poursuivre leurs études dans des collèges ou des universités et que la proportion de femmes qui achèvent leurs études est également relativement plus élevée.

### *2.3. Éducation du troisième cycle*

En 1996, parmi les étudiants qui ont obtenu leur maîtrise ou un diplôme spécialisé, 49,7 % étaient des femmes. En 2000, le pourcentage de femmes était de 48,0 %.

En 1996, la Slovénie comptait 238 docteurs en sciences, dont 33,1 % de femmes. En 2000, il y avait 296 docteurs en sciences et le pourcentage des femmes était passé à 38,5 %.

## **3. Situation économique**

### *3.1. Développement économique*

La Slovénie est considérée comme étant l'un des pays ayant le mieux réussi à faire la transition vers un système à économie de marché. Le produit intérieur brut de la Slovénie connaît une croissance stable et celle-ci figure parmi les pays en transition ayant le taux de risque le moins élevé. En 1997, le PIB par habitant se montait à 9 163 dollars É.-U., et deux ans plus tard à 9 451 dollars. En 2001, le taux moyen d'inflation en Slovénie était de 8,4 %. Ces dernières années, les mesures d'encouragement à l'emploi adoptées ont contribué à réduire le chômage.

### *3.2. Emploi et chômage*

Pendant la période 1996-2001, la proportion de la population active s'est légèrement accrue, de même que la proportion de la population active ayant un emploi. En 2001, la proportion des femmes actives ayant entre 15 et 64 ans était de 63,5 % (73,1 % pour les hommes), et la proportion de femmes employées pendant la même période était de 58,9 % (68,7 % pour les hommes). Le taux des personnes inscrites au chômage a été réduit au cours des dernières années de 14,5 % en 1998 à

11,6 % en 2001, mais en 2001, le taux de femmes inscrites au chômage était de 1,1 % plus élevé que celui des hommes.

Le plus inquiétant est le chômage des personnes cherchant un emploi pour la première fois qui a légèrement augmenté au cours des dernières années. En 1997, le chômage parmi les jeunes (15 à 24 ans) était de 17,4 % (19,7 % pour les femmes), en 2001, ce taux est passé à 18,1 % (20,9 % pour les femmes).

### 3.3. *Structure du marché du travail*

Le marché du travail est fortement différencié horizontalement et verticalement. Les femmes prédominent dans le secteur public, principalement dans l'enseignement, la santé et les services sociaux et les autres activités de services. Parallèlement, la proportion de femmes dans les postes de haut rang et de direction est faible (31,8 %).

### 3.4. *Politique des revenus*

En ce qui concerne la politique des revenus, la Slovénie a depuis plusieurs années connu une croissance modeste des salaires, qui est à la traîne de la productivité accrue de la main-d'œuvre. Cela est vrai aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. La détermination du salaire est réglementée par des contrats collectifs, des contrats individuels, la Loi relative au régime des salaires dans le secteur public et la Loi sur les relations professionnelles.

Le salaire hebdomadaire moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes dans presque tous les secteurs de l'activité économique. Les données montrent qu'en 2000 cette moyenne hebdomadaire était environ 12,2 % moins élevée pour les femmes que pour les hommes.

## 4. **Vie publique et politique**

Aux termes de la législation, en Slovénie, les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques. Toutefois, l'égalité juridique formelle des hommes et des femmes dans le domaine de la prise des décisions politiques ne leur assure pas réellement une position égale. Comparé à la population totale du pays, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de la prise des décisions politiques, aussi bien dans les organes politiques où les membres sont élus que dans ceux où ils sont nommés, aux niveaux local et national. Lors des dernières élections à l'Assemblée nationale (2000), sur un total de 90 sièges, 12 femmes ont été élues (13,3 %). Après les élections de 1996, où les femmes ne représentaient que 7,8 % au Parlement, leur nombre s'est légèrement accru.

Sur un total de 15 postes ministériels (dont un ministre sans portefeuille), le Gouvernement de la République de Slovénie a trois femmes ministres (Ministre de l'économie, Ministre de la culture et Ministre de l'éducation, des sciences et des sports), soit 20 %. Pendant la période 1996-2000, aucune femme n'occupait de poste ministériel (à l'exception des quatre derniers mois avant les nouvelles élections parlementaires, pendant lesquels il y a eu une femme ministre).

Au niveau local, la proportion de femmes occupant des postes de prise de décisions politiques est très faible en Slovénie. Lors des élections locales tenues en 1998, les femmes représentaient 19,0 % des candidats inscrits sur les listes

électorales et il n'y avait de 11,4 % de femmes élues aux conseils urbains et municipaux. Lors de ces élections, 4,2 % seulement de femmes ont été élues maires.

**b) Mesures adoptées en vue de l'application de la Convention et effets de la ratification de la Convention a eus sur le contexte général, social, économique, politique et juridique de la Slovénie depuis l'entrée en vigueur de la Convention dans le pays**

**Effets de la ratification de la Convention**

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sert de base aux travaux des mécanismes nationaux visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité dans la société slovène. Les dispositions de la Convention servent de base à l'élaboration de mesures que le Bureau pour l'égalité des chances soumet au gouvernement pour examen. Les organisations non gouvernementales utilisent également les dispositions de la Convention comme point de départ.

La Convention a été l'un des documents fondamentaux qui a servi à la préparation et à la formulation de la Loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qui est entrée en vigueur le 20 juillet 2002.

Le deuxième rapport contient des informations sur l'initiative adoptée par le Bureau pour l'égalité des chances conformément au droit constitutionnel à l'égalité en matière d'éducation, l'article 10 de la Convention et les décisions adoptées par le gouvernement, pour que les filles et les garçons aient des chances égales d'éducation à l'École secondaire de police. Le Ministère des affaires intérieures s'est engagé à reformuler les programmes d'enseignement pour les agents de police de telle façon que le principe de l'égalité d'accès à toutes les formes et à tous les niveaux de l'enseignement ne soit plus violé. Les premières filles admises ont été inscrites au programme de quatre ans de l'École secondaire de police en 1998. En 1999, l'école a commencé à suivre un nouveau programme d'enseignement pour les agents de police sous la forme d'un cours professionnel additionnel de 18 mois après l'achèvement de l'école secondaire. Parmi les admissions les plus récentes, les filles représentaient environ un quart de tous les inscrits. La Slovénie a ainsi éliminé le dernier obstacle aux chances égales en matière d'éducation et créé les conditions nécessaires pour une plus grande participation des femmes dans les forces de police.

**c) Institutions ayant pour tâche de veiller à l'égalité entre hommes et femmes et à éliminer les violations**

**1. Commission de l'Assemblée nationale de la République de Slovénie chargée de la politique de l'égalité des chances**

En 1990, il a été créé une Commission de l'Assemblée nationale de la République de Slovénie chargée des droits des femmes. Après les élections de 1995, celle-ci a été rebaptisée et il lui a été donné des compétences plus larges en tant que Commission de l'Assemblée nationale de la République de Slovénie chargée de la politique de l'égalité des chances. À la suite de la réorganisation des organes parlementaires, la Commission a été abolie après les élections de 2000 et ses tâches ont été transférées au Comité parlementaire pour les affaires intérieures.

## **2. Bureau pour l'égalité des chances**

En 1992, le Bureau pour les droits des femmes a été créé en tant que service indépendant spécialisé du Gouvernement de la République de Slovénie. Le Bureau a pour principe fondamental de veiller au respect de l'égalité juridique déclarée entre hommes et femmes et à l'instauration d'une véritable égalité dans tous les domaines de la vie. En 2001, le bureau a été rebaptisé Bureau pour l'égalité des chances et il poursuit les travaux spécifiés dans la décision du gouvernement et la Loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il entreprend également des activités pour intégrer les sexospécificités dans les politiques gouvernementales et pour éliminer les inégalités fondées sur le sexe dans tous les domaines de la vie. Le Bureau accomplit ses tâches en coopération avec les ministères et autres services publics, avec des organisations et autres institutions gouvernementales et non gouvernementales internationales, nationales et étrangères et avec des experts étrangers et nationaux.

En octobre 2002, le Bureau employait huit personnes à plein temps, dont un stagiaire. En 2003, il est envisagé d'employer un avocat chargé de l'égalité des chances entre hommes et femmes comme le prévoit la Loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes adoptée en juin 2002.

## **3. Coordonnateur pour l'égalité des chances entre hommes et femmes**

La Loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes introduit un nouveau mécanisme pour l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques gouvernementales et son application et suivi. Chaque ministère nomme un coordonnateur pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, qui coopère étroitement avec le Bureau pour l'égalité des chances dans l'accomplissement de ses tâches.

## **d) Fonds et méthodes visant à garantir et à stimuler le développement et le renforcement de la condition des femmes**

### **1. Budget du Bureau pour l'égalité des chances**

En 2002, le budget du Bureau pour l'égalité des chances se montait à 40 388 110 SIT (175 600 dollars É.-U.), non compris les salaires du personnel, dont 7 millions de SIT (30 435 dollars É.-U.) étaient alloués aux contributions à la participation aux programmes de l'Union européenne. Environ 5 millions de SIT (21 739 dollars É.-U.) étaient alloués aux programmes de cofinancement des organisations non gouvernementales.

### **2. Organisations de la société civile et organisations non gouvernementales**

Depuis le dernier rapport, le renforcement et la coordination des organisations non gouvernementales a représenté un important changement dans le fonctionnement de la société civile.

En 2001, le Centre for Informing, Co-operation and Development of Non-Governmental Organisations (CNVOS) a été créé. Il a pour but de renforcer le développement et les réseaux d'organisations non gouvernementales en Slovénie et d'établir une coopération entre elles, ce qui a souvent été ignoré en tant que partie intégrante de la société civile. Le CNVOS réunit, outre les 27 organisations non

gouvernementales fondatrices, 35 membres de plus. Le CNVOS offre également à ses membres, en dehors d'un appui technique, des services juridiques et consultatifs et une assistance en vue d'établir une coopération avec le gouvernement, les services publics, les autorités locales et les organisations nationales et internationales connexes.

Le CNVOS traite des droits des femmes et des politiques relatives à l'égalité des chances en tant que domaine spécifique. Dans ce domaine, le Centre s'efforce principalement à renforcer et à coordonner les organisations non gouvernementales féminines et les organisations non gouvernementales traitant de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Les syndicats ont également un rôle important à jouer dans l'application des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Pendant la période qui s'est écoulée depuis le premier rapport, plusieurs syndicats ont créé des organes spécifiques de travail pour l'égalité des chances. Des comités pour l'égalité des chances entre femmes et hommes, par exemple, fonctionnent au sein du Syndicat des travailleurs de l'énergie de la Slovénie, du Syndicat des produits chimiques, des industries non métallurgiques et du caoutchouc de la Slovénie et de l'Association des syndicats indépendants de Slovénie. Au sein de la Fédération des syndicats de la Slovénie 90, il existe un Conseil pour les droits des femmes.

## **Deuxième partie**

### **Application des dispositions de différents articles de la Convention**

#### **Article premier**

##### **Discrimination à l'égard des femmes**

Du point de vue de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, la Loi relative à l'égalité des chances entre hommes et femmes adoptée en juin 2002 représente un progrès majeur. Elle ne définit pas seulement la discrimination fondée sur le sexe mais identifie également diverses mesures ayant pour but d'éliminer les formes aussi bien directes qu'indirectes de discrimination et de promouvoir l'égalité entre les sexes dans tous les domaines. Le but de la Loi est stipulé à l'article premier, en tant que définition de bases communes pour l'amélioration de la condition de la femme et la création de chances égales entre hommes et femmes dans les domaines politique, économique, social, éducationnel et autres de la vie sociale. Aux termes de cette loi, la société tout entière a le devoir de créer des chances égales. À son article 5, la loi définit la discrimination fondée sur le sexe, dans ses formes directes et indirectes. La discrimination directe fondée sur le sexe existe si une personne a été, est ou pourrait être traitée moins favorablement dans des circonstances égales ou semblables qu'une personne du sexe opposé. Il y a discrimination indirecte fondée sur le sexe si des dispositions, normes ou traitements apparemment neutres dans des circonstances égales ou semblables placent des personnes d'un sexe dans une situation moins favorable que l'autre, à moins que ces dispositions, normes ou traitements soient nécessaires et justifiés par des faits objectifs qui ne sont pas reliés au sexe.

#### **Articles 2 et 3**

##### **Mesures propres à assurer l'égalité entre hommes et femmes**

Au cours de la période qui s'est écoulée depuis le deuxième rapport, trois lois importantes du point de vue de la condition des femmes et de la promotion de l'égalité entre les sexes ont été adoptées, à savoir la Loi susmentionnée sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes, la Loi sur les relations professionnelles et la Loi sur la fonction parentale et le revenu familial.

La Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes a été préparée par le Bureau pour l'égalité des chances en coopération avec un groupe de travail gouvernemental et des organisations non gouvernementales, et des syndicats et des experts individuels ont également été invités à coopérer. L'Assemblée nationale a adopté la loi le 21 juin 2000 et elle est entrée en vigueur le 20 juillet 2002. C'est une loi générale qui spécifie les principes fondamentaux qui guideront l'élaboration d'une législation dans des domaines particuliers. La loi introduit une approche intégrée à la création de chances égales et à la promotion de l'égalité entre les sexes dont le but est de parvenir au développement durable dans ce domaine. L'égalité entre hommes et femmes telle que définie par la Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes dispose que les femmes et les hommes participent également à tous les domaines de la vie publique et privée, qu'ils ont un statut égal et des chances égales de jouir de tous les

droits et de celui de développer leur potentiel personnel leur permettant de contribuer au développement social, ainsi que du droit de tirer des avantages égaux de ce développement. La loi spécifie également que pour instaurer l'égalité des chances des hommes et des femmes il faut éliminer les obstacles à l'introduction de l'égalité entre les sexes, en particulier grâce à la prévention et à l'élimination des traitements inégaux des deux sexes qui découlent des rôles sociaux différents conditionnés traditionnellement et historiquement, qui représentent des formes de discrimination dans la pratique et à la création des conditions nécessaires à l'introduction d'une représentation équilibrée des sexes dans tous les domaines de la vie sociale (art. premier).

L'Assemblée nationale, le Gouvernement, les ministères, le Bureau pour l'égalité des chances, les collectivités locales, les partis politiques et l'Ombudsman pour le droit de l'homme sont chargés de faire appliquer la Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Les ministères jouent le rôle principal pour ce qui est d'assurer l'intégration de l'égalité entre les sexes puisque la loi prévoit que dans la préparation des règlements et autres mesures qui s'appliquent dans les domaines pertinents à la création de chances égales, les ministères doivent prendre en considération l'égalité entre les sexes et coopérer à cette fin avec le Bureau pour l'égalité des chances et tenir compte de ses propositions et opinions (art. 11). Aux termes de la loi, tous les ministères ont cette obligation et ils doivent, chacun dans son propre domaine, nommer un responsable qui sera chargé de cette question et d'autres tâches des ministères (art. 13). Les ministères ont déjà nommé des coordonnateurs et le Bureau pour l'égalité des chances préparera une formation spéciale à leur intention. La loi prescrit également que les collectivités locales intègrent l'égalité entre les sexes en adoptant des mesures et des activités visant à créer des chances égales, et elles peuvent également nommer un coordonnateur pour l'égalité des chances entre hommes et femmes (art. 30). La première tâche des coordonnateurs tendra à assurer la coopération dans la préparation du programme national pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, qui est prévu par la loi. Le programme national déterminera les buts et les mesures à adopter pour obtenir l'égalité dans des domaines particuliers tels que les relations professionnelles et les soins de santé, l'éducation, les relations familiales, la violence à l'égard des femmes, la représentation des deux sexes dans la vie publique, etc. (art. 15).

Avec la Loi sur l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des hommes et des femmes, la Slovénie prévoit la nomination d'un avocat spécial pour l'égalité des chances pour les hommes et les femmes qui traitera des cas individuels de traitement inégal des femmes et des hommes (discrimination) et fournira une opinion écrite à ce sujet (art. 20). L'avocat sera employé par le Bureau de l'égalité des chances et commencera ses travaux en 2003. Aux termes de l'article 22 de la loi, des particuliers, des organisations non gouvernementales, des syndicats et d'autres organisations de la société civile ou toute autre personne juridique peuvent soumettre une demande d'examen d'un cas et l'avocat peut également entendre une demande anonyme s'il considère qu'elle concerne une affaire si importante et sérieuse que son examen serait raisonnable dans le contexte de la loi (art. 23). L'examen sera généralement fait par écrit, mais selon les circonstances du cas, l'avocat peut également inviter les parties concernées à participer à un débat. L'avocat peut demander des explications à la partie adverse mais si celle-ci ne répond pas, il publie un avis sur la base des données disponibles (art. 25). Dans

l'avis, l'avocat exposera ses conclusions et évaluera les circonstances du cas quant à l'existence d'un traitement inégal; il pourra attirer l'attention sur des irrégularités, recommander la méthode à utiliser pour les éliminer et demander à la partie adverse de l'informer dans une limite de temps fixée des mesures qu'elle aura adoptées (art. 27). Tout individu peut également soumettre à l'avocat une demande d'avis afin de savoir si ses actions ont causé ou peuvent causer un traitement inégal de femmes ou d'hommes (art. 28). Le Bureau pour l'égalité des chances fera rapport annuellement au gouvernement sur les travaux de l'avocat (art. 29).

On trouvera ci-dessous un rapport sur les dispositions les plus importantes de la Loi sur les relations professionnelles et la Loi sur la fonction parentale et le revenu familial.

#### **Article 4**

### **Promotion de l'égalité par le biais de mesures intérimaires spéciales**

Outre les dispositions fondamentales de la Convention, l'adoption de la Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes a donné à la Slovénie une raison de plus d'adopter des mesures intérimaires spéciales. L'article 7 de la Loi prévoit qu'elles auront pour but de créer des chances égales pour les hommes et pour les femmes et de promouvoir l'égalité entre les sexes dans des domaines où il existe un déséquilibre dans la représentation des femmes et des hommes ou dans lesquels leurs positions sont inégales. La loi divise les mesures spéciales en mesures palliatives, mesures d'incitation et en programmes. Les mesures palliatives sont celles qui donnent la priorité aux personnes du sexe le moins représenté ou dont la situation est inégale, les mesures d'incitation fournissent des avantages spéciaux ou introduisent des incitations spéciales afin d'éliminer la représentation déséquilibrée entre les sexes ou un statut inégal fondé sur le sexe, et les programmes prennent la forme d'activités de sensibilisation et de plans d'action pour la promotion et l'instauration de chances égales et de l'égalité entre les sexes. La loi spécifie également la manière dont ces mesures doivent être adoptées, particulièrement en ce qui concerne les mesures palliatives. Conformément à l'article 8 de la loi, les mesures palliatives peuvent être adoptées dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la vie professionnelle, dans les activités publiques ou politiques et dans les autres domaines où il y a des raisons de les introduire et elles peuvent être adoptées par des autorités nationales et autres organes du secteur public, des opérateurs économiques, des partis politiques et des organisations de la société civile. Les personnes ainsi autorisées doivent, au moment de l'introduction des mesures, préparer un plan d'action dans lequel elles analysent la condition des femmes et des hommes dans leur domaine de travail, spécifier les raisons de l'adoption des mesures palliatives, les objectifs qu'elles visent à réaliser, le début de leur application, la méthode de suivi, la supervision de leur application et quand elles cesseront d'être appliquées. Les plans d'action doivent être soumis au Bureau pour l'égalité des chances pour approbation avant de commencer à mettre en oeuvre les mesures palliatives.

## **Article 5**

### **Élimination des préjugés et des stéréotypes**

#### **1. Éducation à l'égalité entre les sexes**

La Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des hommes et des femmes fournit la base pour l'intégration systématique d'une éducation à l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de l'enseignement, et donc à l'élimination graduelle de l'idée stéréotypée des rôles des sexes dans la société. L'article 12 de la loi stipule que l'enseignement des questions d'égalité entre les sexes, qui comprend entre autres la préparation des deux sexes à une participation active et égale dans tous les domaines de la vie sociale, doit faire partie intégrante du système d'enseignement et de la formation professionnelle. Les ministères responsables de l'éducation et du travail, de même que les organes et les personnes ayant compétence dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle assurent un traitement égal des sexes, particulièrement lors de l'élaboration, de l'adoption et de l'exécution de programmes d'enseignement ou formation professionnelle publics, lors de la légalisation des livres scolaires et des aides pédagogiques et lors de l'introduction d'innovations organisationnelles et de la modification des méthodes pédagogiques ou andragogiques et, chacun dans le cadre de ses compétences, met en place un système approprié de mesures en vue d'éliminer des formes avérées de traitement inégal des hommes et des femmes.

#### **2. Vie familiale**

L'article 53 de la Constitution stipule que le mariage est fondé sur l'égalité des époux, et l'article 54 que les parents ont le droit et le devoir de pourvoir aux besoins de leurs enfants et de les éduquer et les élever. L'article 14 de la Loi sur le mariage et les relations familiales contient également des dispositions sur l'égalité des époux. Malgré ces dispositions, il existe encore à l'heure actuelle en Slovénie une division traditionnelle des rôles. Malgré la proportion élevée de femmes qui travaillent en Slovénie, la division du travail entre les partenaires ou les parents au sein de la famille est explicitement défavorable aux femmes. Les femmes accomplissent encore les travaux ménagers dans une plus large mesure que les hommes et s'occupent beaucoup plus des enfants, des personnes âgées, des malades et des personnes souffrant de handicaps physiques ou mentaux.

Les tendances de la vie familiale sont demeurées les mêmes qu'au moment du premier et deuxième rapports : parallèlement à la famille « classique » du couple marié avec enfants, le nombre de familles monoparentales est en hausse et représente un peu moins de 20 % de toutes les familles (plus de 90 % des familles monoparentales ont des femmes pour chef de famille), le nombre de familles complémentées ou réorganisées, de partenariats hors mariage et de partenaires homosexuels est en hausse. Le mariage perd son statut social et sa signification. Le nombre d'enfants nés hors mariage augmente et représente plus d'un tiers des enfants (37,2 %) nés en 2000. En 2000, en moyenne près d'un tiers des mariages ont été dissous en Slovénie. Lors du recensement de 1991, le nombre moyen de personnes faisant ménage commun était de 3,1 % et était tombé à 2,8 % lors du recensement de 2002. L'âge des parents lors de la naissance du premier enfant est plus élevé et en 2000 la moyenne d'âge de la mère à la naissance du premier enfant était de 28,3 ans.

La nouvelle Loi sur la fonction parentale et le revenu familial est importante du point de vue de la réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale car elle introduit le droit non transférable des pères à un congé de paternité d'une durée totale de 90 jours. Les pères peuvent commencer à utiliser les premiers 15 jours à partir du 1er janvier 2003 et à partir du 1er janvier 2005, ils pourront utiliser 90 jours. En 2003, le Bureau pour l'égalité des chances, en coopération avec le Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales lancera une campagne de promotion du congé de paternité, afin d'encourager autant de pères que possible à utiliser ce congé.

### **3. Offres d'emploi**

En ce qui concerne les offres d'emploi à l'intention des deux sexes, l'une des dispositions de l'article 25 de la Loi sur les relations professionnelles est importante car elle stipule qu'un employeur ne peut pas offrir un emploi seulement à l'intention d'hommes ou de femmes, à moins qu'un sexe spécifique soit une condition essentielle pour l'exécution des travaux. La publication d'une vacance de poste ne doit également pas indiquer que l'employeur accorde la priorité à un sexe spécifique, excepté dans le cas de l'exception susmentionnée. Si un employeur publie une vacance de poste en conflit avec la disposition citée ci-dessus, il ou elle sera passible d'une amende pour une violation.

### **4. Violence à l'égard des femmes et violence dans la famille**

Bien que certains progrès aient été accomplis, la violence à l'égard des femmes et la violence dans la famille demeurent un problème immédiat en Slovénie. En 1999, grâce aux amendements apportés au Code pénal, le délit de violence dans la famille a été ajouté au délit de violence (art. 299). Le délit de violence est commis par quiconque insulte sérieusement une autre personne, se comporte de manière brutale à leur égard, est violent à leur égard ou menace leur sécurité, et donc en public ou au sein de la famille cause une menace, le dégoût ou la peur. Le délit de violence fait d'office l'objet de poursuites, et est passible d'une peine de prison d'un maximum de deux ans. Si le délit a été commis par deux personnes ou plus, ou si un certain nombre de personnes ont été gravement humiliées, l'auteur du délit est passible d'une peine de prison d'un maximum de trois ans. En 1998, la Loi de procédure pénale a également été adoptée, et elle a introduit l'interdiction d'approcher un lieu ou une personne spécifique (art. 195a) en tant que peine remplaçant l'emprisonnement. Cette mesure peut également être prescrite s'il existe des raisons suffisantes pour imposer une peine d'emprisonnement et s'il existe un danger que l'accusé détruira les preuves du crime, influencera les témoins, les participants ou les coauteurs du délit ou répétera le délit, réitérera sa tentative de crime ou proférera des menaces et si l'on considère que le danger peut être prévenu en interdisant à l'accusé d'approcher un lieu ou une personne spécifique. Le tribunal décide d'une distance appropriée – distance d'un lieu ou d'une personne spécifique – que l'accusé doit respecter et ne peut pas intentionnellement violer. Si l'accusé viole cette restriction, le tribunal peut ordonner sa détention.

Selon des données du Ministère des affaires intérieures de 1999, au cours des 10 dernières années il y a eu approximativement 12 000 délits et 80 000 violations comportant des éléments de violence dans la famille, et dans plus de 60 % des cas, les victimes étaient des femmes. Dans moins de la moitié des cas, les victimes elles-mêmes ont déclaré l'acte de violence. En 2001, 22,1 % des victimes de meurtres

étaient des femmes, les femmes ont été les victimes de 21,1 % des cas de blessures physiques particulièrement graves, de 20,6 % des cas de blessures physiques graves, de 23,4 % des cas de blessures physiques légères et de 24,3 % des cas de menaces avec une arme dangereuse au cours d'une rixe ou d'une bagarre. Depuis la période 1997-2001, le nombre de délits de menace à la sécurité et de comportement brutal a augmenté; il y a eu au total 8 254 de ces délits, dont les femmes ont été victimes dans 3 825 cas (46,3 %). La proportion de femmes victimes de délits contre l'inviolabilité sexuelle a quelque peu diminué depuis la soumission du dernier rapport mais elle demeure cependant élevée. Les femmes ont été les victimes dans 798 cas sur un total de 798, soit 80,2 % des cas. La proportion de femmes victimes de violence a nettement augmenté (26,5 % en 1997 et 60,1 % en 2001), ce qui peut s'expliquer par les amendements susmentionnés apportés à la législation qui inclut désormais le délit de violence dans la famille dans le délit de violence.

Tableau 1

**Délits contre la vie ou la personne et proportion de femmes victimes de tels délits, 1997-2001**

<i>Année</i>	<i>Meurtre</i>	<i>Blessure physique particulièrement grave</i>	<i>Blessure physique grave</i>	<i>Blessure physique légère</i>	<i>Menace avec arme dangereuse</i>	
1997	Total	78	20	402	1 018	347
	Contre des femmes	21	3	76	219	78
	Proportion de femmes	26,9	15,0	18,9	21,5	22,5
1998	Total	60	12	377	1 149	407
	Contre des femmes	15	2	61	272	73
	Proportion de femmes	25,0	16,7	16,2	23,7	17,9
1999	Total	70	22	385	1 223	397
	Contre des femmes	16	7	66	285	77
	Proportion de femmes	22,0	31,8	17,1	23,3	19,4
2000	Total	75	21	418	1 492	329
	Contre des femmes	24	2	72	350	78
	Proportion de femmes	32,0	9,5	17,2	23,5	23,7
2001	Total	68	19	408	1 796	403
	Contre des femmes	15	4	84	421	98
	Proportion de femmes	22,1	21,1	20,6	23,4	24,3

Source : Ministère des affaires intérieures, septembre 2002.

Récemment, la proportion de femmes victimes d'une atteinte à l'ordre public ou à la paix s'est accru : en 1997, cette proportion était de 29,4 %, en 1999, 37,4 % et en 2001, 42,3 %. Depuis 1999, la violence dans la famille a également été définie comme délit de violence. En 1999, 2 345 cas, soit 11,7 % concernaient la violence dans la famille, en 2000, 2 750 cas, soit 16,9 % et en 2001, 2 553 cas, soit 15,4 %. La majorité de ces violations étaient commises au sein du foyer (en 1999, 84,1 %, en 2000, 89,1 % et en 2001, 89,9 %), le reste étaient commises en public (dans la rue, au marché, dans les restaurants, etc.).

Tableau 2  
**Atteintes à l'ordre public et à la paix et proportion de femmes victimes  
 de ces violations, 1996-2001**

	<i>Nombre de cas d'atteinte à l'ordre public ou à la paix</i>	<i>Nombre de femme victimes</i>	<i>Proportion de femmes victimes</i>
1996	30 817	8 708	28,3
1997	30 106	8 866	29,4
1998	29 581	8 754	29,6
1999	20 076	7 518	37,4
2000	16 236	6 800	41,9
2001	16 540	6 999	42,3

Source : Ministère des affaires intérieures, septembre 2002.

De nombreuses organisations fonctionnent actuellement en Slovénie, auprès desquelles les femmes et les enfants qui sont menacés peuvent rechercher de l'aide : il y a des abris, des maisons pour les mères et organisations connexes. Les abris (foyers d'accueil, abris, centres de crise) sont destinés aux femmes et aux enfants, victimes de toutes formes de violence qui doivent être placés dans un environnement sûr. Ils peuvent vivre dans les abris entre trois mois et un maximum d'un an; dans les centres de crise, deux jours. Les maisons pour les mères sont prévues pour les mères enceintes et les femmes ayant des nourrissons pendant la période postnatale et les mères ayant des jeunes enfants, pour lesquels existe un risque social et/ou économique, et récemment et de plus en plus fréquemment également, les victimes de diverses formes de violence. La période de résidence est d'un an, avec la possibilité de prolonger la période jusqu'à un maximum de deux ans. Il existe également des organisations connexes qui complètent les activités des maisons pour les mères et des abris. L'une de ces organisations sont les centres aidant les victimes de tous types de crimes, qui fournissent des conseils et dirigent les victimes vers des organisations appropriées en vue d'une assistance, d'un appui et de conseils. Dans le Programme national de protection sociale d'ici 2005, parmi les programmes que l'État appuiera pendant cette période figure la création d'un réseau de maisons pour les mères et d'abris pour les femmes, ayant une capacité totale de 250 places et un réseau de centres d'aide psychologique pour les victimes de violence.

En 2001, dans le cadre du Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales, il a été créé un Conseil d'experts chargé des problèmes de violence à l'égard des femmes. Il a été créé sur l'initiative d'organisations non gouvernementales opérant dans ce domaine, et les experts ont pour tâche d'élaborer les bases et de fournir des directives pour l'adoption d'une législation appropriée dans le domaine de la violence à l'égard des femmes et de suivre son application. Le Conseil d'experts a déjà fourni quelques propositions de modifications du Code pénal relatives à la violence à l'égard des femmes ou à la violence dans la famille, y compris une proposition tendant à ce que la violence dans la famille soit définie en tant que délit spécifique. Dans ce domaine, le rôle des organisations non gouvernementales est également important car elles gèrent la majorité des abris existant en Slovénie et entreprennent en outre d'autres activités, telles que l'éducation des agents de police, des procureurs et des travailleurs sociaux, des

programmes d'assistance aux personnes violentes, des activités de sensibilisation, etc.

Le Bureau pour l'égalité des chances a entrepris diverses activités dans le domaine de la violence à l'égard des femmes, telles que l'organisation de réunions consultatives et de campagnes, le (co-)financement de projets d'organisations non gouvernementales, etc. Depuis 1999, le Bureau participe activement aux activités consacrées à la protection des femmes victimes de violence. En même temps, des activités ont été entreprises sous forme de projet unifié auquel, outre le Bureau et la Commission de l'Assemblée nationale chargée de la politique d'égalité des chances, et quelques ministères, des organisations non gouvernementales traitant des problèmes de violence à l'égard des femmes participent également. Lors des journées internationales d'action contre la violence à l'égard des femmes (25.11 – 10.12) les médias ont lancé une large campagne dans le cadre du projet conjoint – des affiches dans l'ensemble de la Slovénie ont attiré l'attention du public sur la violence contre les femmes. Une exposition d'affiches a été organisée à l'Assemblée nationale et a par la suite été envoyée au concours intitulé « What's up, girl? ». Les affiches ont été exposées dans des villes slovènes, les conseils urbains et municipaux ont discuté du problème et des tables rondes et des débats publics ont été organisés. La campagne continue d'avoir des répercussions et représente un pas important sur la voie de la sensibilisation du public dans son ensemble au problème que représente la violence contre les femmes et son étendue et les formes qu'elle revêt. Un effet positif de la campagne peut également être détecté dans les points de vue différents des médias – alors que par le passé des titres stéréotypés apparaissaient sur la violence à l'égard des femmes dans les pages de la « chronique noire » des quotidiens, qui souvent faisaient allusion à la faute des femmes, après la campagne, ils ont été transformés de façon que, même s'ils ne sont pas entièrement favorables à la victime, ils sont pour le moins neutres. En 2001, le Bureau a préparé une présentation publique retentissante de l'une des lois allemandes fédérales et provinciales sur la violence et un plan d'action contre la violence à l'égard des femmes et a appuyé la traduction et la publication d'un livre intitulé « Violence against women – the responsibility of the police » (La violence contre les femmes – la responsabilité de la police). Il représente le premier livre en langue slovène fournissant des directives à la police sur la manière de traiter les femmes victimes de violence.

## **5. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

La nouvelle Loi sur les relations professionnelles oblige également les employeurs à assurer un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel. L'article 45 de la loi stipule qu'un employeur a l'obligation de garantir un environnement de travail dans lequel aucun travailleur ne sera exposé à un traitement indésirable de nature sexuelle, y compris un comportement physique, verbal ou non verbal indésirable, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui créerait des relations et un environnement de travail intimidants, hostiles ou humiliants et insultant la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Le rejet du traitement susmentionné ne peut pas constituer une raison de discrimination dans l'emploi. Si un employeur se comporte d'une manière incompatible avec les dispositions susmentionnées, en cas de dispute, il a la charge de la preuve. Si un employeur n'assure pas une protection contre le harcèlement sexuel, un travailleur peut explicitement résilier son contrat de travail, huit jours après avoir envoyé une

notification préliminaire demandant à l'employeur de remplir ses obligations et qu'un avertissement écrit concernant les violations ait été envoyée par un inspecteur du travail. La loi prévoit qu'en cas d'une telle résiliation, le travailleur a le droit à une prime de licenciement sur la base d'une résiliation ordinaire d'un contrat d'emploi pour raisons d'affaires, à une compensation d'un niveau de salaire au moins égal au salaire perdu pendant la période de notification (art. 112). Une amende est imposée à un employeur qui ne garantit pas une protection contre le harcèlement sexuel et la supervision de son application est assurée par un inspecteur du travail.

## **Article 6**

### **Traité des femmes et exploitation de la prostitution des femmes**

Les amendements apportés au Code pénal en 1999 ont changé la description du délit de proxénétisme (art. 185) et du délit d'exploitation de la prostitution (art. 186). Le crime de proxénétisme est dorénavant commis par quiconque procure ou permet des relations sexuelles ou autres actes sexuels contre rémunération. La peine est accrue, l'auteur étant passible de trois mois à cinq ans d'emprisonnement. Si l'auteur du crime procure un mineur, il est passible d'une peine d'emprisonnement de un à 10 ans. Le délit d'exploitation de la prostitution est commis par une personne qui obtient, habitue, incite ou séduit une autre personne à la prostitution ou de toute autre manière permet qu'elle soit remise à une autre personne aux fins de prostitution ou coopère à l'organisation ou à l'exploitation de la prostitution. Les changements font surtout qu'un acte unique par l'auteur d'un délit est dorénavant suffisant pour les deux délits.

Les déclarations des délits reliés à la prostitution et à la traite d'êtres humains sont très rares et la découverte de ces crimes est normalement le résultat d'enquêtes secrètes de la police. En 2001, la police a réussi à identifier et à recueillir des preuves contre des associations criminelles qui font le commerce de la prostitution et s'adonnent à la traite d'êtres humains dans quatre cas. Vingt (11 en 2000) délits de proxénétisme et d'exploitation de la prostitution ont fait l'objet de poursuites, dont huit ont été attribués à la criminalité organisée et deux (2 en 2000) au délit d'esclavage. En 2001, la police a traité de quatre cas de femmes victimes d'esclavage et un en 2000.

En décembre 2001, le Gouvernement de la République de Slovénie a adopté la décision de nommer un groupe de travail interministériel chargé de la lutte contre la traite des êtres humains, qui fonctionne en tant qu'organe consultatif d'experts. En janvier 2002, en vue de réglementer la prostitution volontaire, il a été créé un groupe de travail ayant pour tâche d'étudier la prostitution en Slovénie. Le groupe de travail doit soumettre un rapport mensuel au gouvernement et en décembre 2002, il devrait avoir élaboré une proposition tendant à réglementer la situation.

En 2001, il a été fondé une organisation non gouvernementale « Kjuč – Centre pour la lutte contre la traite des êtres humains » ayant pour tâche fondamentale d'élaborer et d'exécuter des programmes préventifs et curatifs visant à sensibiliser le public et les professionnels, de même que les victimes potentielles et actuelles de la traite, principalement les femmes et les enfants, victimes de revente et d'exploitation sexuelle, de trafic d'organes humains et de sang et toutes les formes de travaux forcés. Le Centre a également pour objectif d'offrir l'aide nécessaire aux

victimes de la traite d'êtres humains, d'aider à leur retour dans le pays d'origine, de fournir des conseils gratuits aux victimes, d'encourager et de coordonner leur coopération avec les organes judiciaires et d'aider à réaliser des programmes de protection des témoins.

## **Article 7**

### **Les femmes dans la vie politique et la vie publique**

Les dispositions constitutionnelles relatives au droit de vote et au droit d'être élu sont demeurées inchangées mais un amendement qui se réfère aux efforts à déployer pour arriver à un meilleur équilibre de la représentation des femmes et des hommes dans la vie politique est actuellement en cours d'examen. L'article 44 de la Constitution de la République de Slovénie énonce le droit de participation à la gestion des affaires publiques et, conformément à cette disposition, chaque citoyen a le droit, conformément à la loi de participer directement ou par l'intermédiaire de représentants élus à la gestion des affaires publiques. Le 30 novembre 2001, un groupe de membres du parlement a soumis un projet de loi constitutionnelle à l'Assemblée nationale, dans lequel il proposait un amendement à cette loi de manière à y ajouter un deuxième paragraphe qui stipulerait que des mesures doivent être légalement prises pour encourager l'instauration de chances égales pour les hommes et pour les femmes en ce qui concerne leur candidature aux élections des organes étatiques et organes des collectivités locales.

La nouvelle Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des femmes et des hommes contient également des dispositions relatives à la participation des femmes à la vie politique et à la vie publique. L'article 31 fait l'obligation aux partis politiques inscrits au registre des partis d'adopter tous les quatre ans un plan dans lequel ils prennent position sur la question de la représentation équilibrée des femmes et des hommes conformément à cette disposition, d'élaborer des méthodes et de prendre des mesures visant à encourager une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les organes du parti, sur les listes électorales à l'Assemblée nationale et aux organes des collectivités locales et à la présidence de la République. Les partis politiques doivent soumettre les plans au Bureau pour l'égalité des chances dans les trois mois suivant leur adoption. Un parti politique qui ne soumet pas un plan est passible d'une amende pour violation.

La Loi sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement des femmes et des hommes contient également deux dispositions relatives à la représentation des femmes et des hommes dans les groupes de travail et autres organes de l'Assemblée nationale, le gouvernement et les ministères. L'article 10 stipule que l'Assemblée nationale, conformément aux possibilités existantes, doit respecter dans toute la mesure possible le principe de la représentation équilibrée des sexes lorsqu'elle crée des organes de travail et des délégations conformément à ses Règlements. Une obligation similaire s'applique au gouvernement, qui doit respecter les principes de la représentation équilibrée des sexes dans la composition des organes consultatifs et de coordination, dans les autres organes de travail et dans les délégations qu'il crée conformément à la Loi relative au Gouvernement de la République de Slovénie et aux termes de ses propres Règlements, ainsi que lorsqu'il désigne ou nomme des représentants gouvernementaux dans les entreprises d'État et autres organes publics, à moins que cela soit impossible pour des raisons objectives (art. 14). Cette

obligation lie également les ministères en ce qui concerne la composition des conseils d'experts.

### 1. Les femmes dans les partis politiques

En 1992, lors des élections à l'Assemblée nationale de la République de Slovénie, 13,3 % de femmes ont été élues, en 1996 il n'y en avait que 7,8 % et aux élections qui ont eu lieu en 2000, ce pourcentage s'est accru à nouveau à 13,3 %. Une situation semblable existe en ce qui concerne la représentation des femmes au Conseil national. En 1992, lors des élections de 40 membres au Conseil national de la République de Slovénie, une femme a été élue et en 1995, il y en a eu cinq.

Tableau 3

#### Nombre de votes, de sièges et de femmes élues membres de l'Assemblée nationale, par parti en 2000

Parti	Personnes élues			
	Votes en pourcentage	Nombre de sièges	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
Démocratie libérale de Slovénie (LDS)	36,21	34	5	14,7
Parti social démocrate de Slovénie (SDS)	15,80	14	0	0
Liste unie des sociodémocrates (ZLSD)	12,07	11	3	27,2
Parti du peuple slovène (SLS)	9,53	9	0	0
Nouvelle Slovénie (NSi)	8,76	8	2	25,0
Parti démocratique des retraités (DeSUS)	5,16	4	0	0
Parti national slovène (SNS)	4,38	4	1	25,0
Parti de la jeunesse de Slovénie (SMS)	4,33	4	0	0
Nationalités	–	2	1	50,0
<b>Total</b>	–	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>13,3</b>

Source : Bureau pour l'égalité des chances – les données sur les femmes élues membres de l'Assemblée nationale ont été tirées de données officielles de la Commission électorale de la République de Slovénie.

La proportion des femmes figurant sur les listes de candidats des partis politiques à l'Assemblée nationale augmente lentement : en 1992, il y avait 16 % de femmes sur les listes et 23,5 % en 2000.

Tableau 4  
**Proportion de femmes sur les listes de candidats de tous les partis  
 qui se sont présentés aux élections à l'Assemblée nationale en 2000**

<i>Partis</i>	<i>Candidats</i>		
	<i>Nombre total</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
United Greens	68	10	14,7
Démocratie libérale de Slovénie (LDS)	83	21	25,3
Parti démocrate (DS)	77	11	14,2
Nouveau parti (NOVA)	64	44	68,7
Parti de l'action démocratique de Slovénie	36	3	8,3
Parti national slovène (SNS)	59	12	20,3
Liste unie des sociodémocrates (ZLSD)	87	29	33,3
Partie de la jeunesse de Slovénie (SMS)	71	13	18,3
Parti communiste de Slovénie (KPS)	18	3	16,6
Parti social démocrate de Slovénie (SDS)	86	11	12,7
Nouvelle Slovénie (NSi)	87	14	16,0
Parti du peuple slovène (SLS)	86	11	12,7
Voix des femmes de Slovénie	22	22	100,0
Parti démocratique des retraités de Slovénie (DeSUS)	88	15	17,0
Onwards Slovenia (Slovénie « en avant! »)	42	9	21,4
Parti rural Stajerska	14	5	35,7
Indépendants (total)	7	1	14,2
<b>Total</b>	<b>995</b>	<b>234</b>	<b>23,5</b>
Communauté italienne	1	0	0
Communauté hongroise	5	1	20,0
<b>Total général</b>	<b>1 001</b>	<b>235</b>	<b>23,4</b>

*Source* : Bureau pour l'égalité des chances – les données sur les candidats sont tirées de la Proclamation publique des candidats des listes confirmées des candidats, Dnevnik, 30 septembre 2000.

Les femmes ne sont pas non plus représentées de manière adéquate au niveau local : en 1994, aux élections locales, les femmes représentaient 10,7 % des conseillers élus aux conseils urbains et municipaux et 3,4 % (soit cinq femmes) ont été élues maires, et lors des élections locales de 1998, les femmes représentaient 11,7 % des conseillers et 4,2 % (soit huit femmes) des maires.

## 2. Les femmes au gouvernement

La représentation des femmes au Gouvernement de la République de Slovénie est également faible. En 1992, deux femmes ministres ont été nommées, en 1996, aucune au niveau ministériel (à l'exception des quatre derniers mois avant les nouvelles élections parlementaires, pendant lesquels il y a eu une femme ministre),

et depuis les élections de 2000, il y a trois femmes ministres au gouvernement (20 %). Les femmes occupent 19 % des postes de fonctionnaires et 51 % des postes de fonctionnaire principal d'administration. Malgré le fait qu'il y a plus de femmes parmi les fonctionnaires principaux d'administration, peu occupent des postes élevés, par exemple, le poste de secrétaire général (29 %) et de Sous-secrétaire d'État (37 %). Une situation semblable – une faible représentation des femmes – peut également être observée dans les commissions et autres organes de travail du Gouvernement de la République de Slovénie. Un nombre total de 462 membres ont été nommés aux 40 commissions du gouvernement, dont 159 (soit 34,4 %) étaient des femmes.

### 3. Les femmes au sein de l'appareil judiciaire

La proportion de femmes juges dans le secteur judiciaire du pouvoir est plus élevée que celle des hommes, 66,7 % de tous les juges étant des femmes. Leur proportion est plus faible à la Cour suprême (34,3 %) et plus élevée dans les tribunaux d'instance (76,2 %). Bien que les femmes juges prédominent dans les tribunaux, à l'exception de la Cour suprême et du Tribunal d'appel du travail et juridictions sociales, elles n'occupent des postes de présidents du tribunal que dans les tribunaux d'arrondissements, tribunaux d'instance et tribunaux du travail et juridictions sociales

Tableau 5  
Juges par type de tribunal pour la période 1998 à 2001

	1998			1999			2000			2001		
	Total	Femmes juges	% total de femmes juges	Total	Femmes juges	% total de femmes juges	Total	Femmes juges	% total de femmes juges	Total	Femmes juges	% total de femmes juges
Tribunal d'instance	272	195	77,7	277	203	73,3	276	209	75,7	290	221	76,2
Tribunal d'arrondissement	208	134	64,4	221	144	65,2	229	144	62,9	225	143	63,6
Cour d'appel	85	43	50,6	90	38	42,2	97	54	55,7	99	54	54,5
Cour suprême	31	9	31,2	30	8	26,7	33	11	33,3	35	12	34,3
Tribunal administratif	23	16	69,6	25	19	76,0	27	20	74,1	28	21	75,0
Tribunal d'appel du travail et juridictions sociales	14	7	50,0	14	7	50,0	15	7	46,7	17	8	47,1
Tribunaux d'instance et tribunaux du travail et juridictions sociales	49	34	59,4	51	35	86,6	51	38	74,5	51	38	74,5
<b>Total</b>	<b>682</b>	<b>438</b>	<b>64,2</b>	<b>708</b>	<b>454</b>	<b>64,1</b>	<b>728</b>	<b>483</b>	<b>66,3</b>	<b>745</b>	<b>497</b>	<b>66,7</b>

Source : Ministère de la justice, 9 octobre 2002.

Parmi les procureurs, la proportion de femmes (49,7 %) est presque la même que celle des hommes. Cependant, au bureau du procureur, la proportion de femmes parmi le personnel de rang élevé devient de plus en plus faible à mesure que les postes s'élèvent dans la hiérarchie. Dans les bureaux des procureurs publics auprès des tribunaux d'arrondissement, la proportion de femmes parmi le personnel de haut rang est de 52,4 %, mais elle est de 20 % au bureau du procureur suprême de l'État.

#### **4. Les femmes dans l'économie**

Dans d'autres domaines de la vie publique, les femmes sont également en minorité dans les postes de direction : dans les sciences, la culture, l'économie, etc. Selon les bilans vérifiés et consolidés de 2000, il n'y a aucune femme parmi les présidents des conseils d'administration des plus grandes sociétés et des systèmes commerciaux en Slovénie, et il n'y a que 12,8 % de femmes parmi leurs membres. Le Gouvernement de la République de Slovénie a nommé au total 187 membres dans 42 commissions de contrôle, conseils d'affaires et comités de gestion des entrepreneurs (sociétés, associations, fonds publics, etc.) pour une période de quatre ans. Parmi ceux-ci ne figurent que 42 femmes (22,3 %).

#### **5. Initiatives de la société civile**

Dans le cadre des efforts déployés pour obtenir une plus grande représentation des femmes dans la vie politique et la vie publique, une initiative de la société civile, la Coalition pour l'établissement d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie publique, a été créée; elle réunit des particuliers d'organisations non gouvernementales et gouvernementales, des parlementaires et des partis politiques non parlementaires et des groupes féminins dans les partis politiques, des syndicats, d'autres entités de la société civile organisée, des institutions et des fondations publiques et privées. La Coalition a pour principal objectif d'encourager et d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie publique, principalement en modifiant la législation électorale et en introduisant le principe de la représentation équilibrée des deux sexes dans tous les organes d'autorité et dans les autres organes de prise de décisions. Selon l'avis de la Coalition, la législation électorale devrait stipuler qu'il doit y avoir une proportion égale de femmes et d'hommes sur toutes les listes électorales présentées aux élections locales et nationales (système zip). Le premier résultat des efforts déployés par la Coalition est l'amendement constitutionnel proposé, mentionné plus haut, qui a été soumis à la procédure parlementaire par un groupe de parlementaires de sept partis parlementaires (75 des 90 membres de l'Assemblée nationale).

Pour préparer les femmes aux élections locales en 2002, une équipe de travail pour l'égalité entre les sexes, créée dans le cadre du Pacte de stabilité, en coopération avec le Bureau pour l'égalité des chances, a lancé un projet intitulé *Ženske to zmoremo II* (Les femmes peuvent le faire II). Dans le cadre de ce projet, six séminaires de formation ont été organisés, leur contenu a été adapté aux désirs et aux besoins des partis parlementaires individuels qui ont participé au projet. La formation avait pour principal objectif d'améliorer le fonctionnement de groupes féminins individuels au sein des partis politiques, de définir les problèmes que les femmes reconnaissent comme cruciaux dans la politique et d'élaborer des solutions concrètes aux problèmes mis en lumière afin d'élaborer un plan d'action au sein des partis.

## Article 8

### Les femmes représentant leur gouvernement dans les organisations internationales et les femmes et la diplomatie

La Loi sur les affaires étrangères de 2001, qui ne fait pas de différence entre les sexes dans l'emploi, régleme les conditions d'emploi dans la diplomatie. Aux termes de cette loi, un diplomate est un fonctionnaire public employé de façon permanente par le Ministère des affaires étrangères qui accomplit des tâches publiques dans le domaine des affaires étrangères (art. 34). En ce qui concerne la composition des délégations internationales l'égalité des chances des femmes et des hommes est un fait important qui oblige l'Assemblée nationale et le gouvernement à respecter le principe de la représentation équilibrée des sexes dans la composition des délégations.

En 2001, les bureaux diplomatiques et consulaires de la République de Slovénie employaient un total de 158 diplomates, dont 60 femmes (38 %). En tout 211 personnes étaient employés, dont 89 femmes, soit 42,2 %.

Tableau 6  
Diplomates (26 novembre 2001)

<i>Titre</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>% de femmes</i>
Ambassadeurs	31	4	12,9
Consuls généraux	7	1	14,3
Ministres agréés	13	2	15,4
Conseillers	40	13	32,5
Consuls	6	3	50,0
1er secrétaires	19	13	68,4
2e secrétaires	19	11	57,9
3e secrétaires	22	12	54,5
Attachés	1	1	100,0
<b>Nombre total de diplomates</b>	<b>158</b>	<b>60</b>	<b>38,0</b>

Source : Données provenant du Ministère des affaires étrangères (26 novembre 2001).

## Article 9

### Citoyenneté

La situation est demeurée la même depuis la préparation du deuxième rapport.

## Article 10

### Éducation

Depuis la préparation du deuxième rapport, aucune modification n'a été apportée à la législation dans le domaine de l'éducation.

## 1. Éducation préscolaire

En 2000, 56,8 % des enfants âgés de 1 à 6 ans étaient inscrits dans des jardins d'enfants, soit un pourcentage plus élevé qu'en 1997.

En 2000, le nombre d'enfants dans les jardins d'enfants et les programmes de préparation à l'école a augmenté et le nombre d'institutions, de départements et de personnel s'est également accru. Comparé à 1997, la proportion de filles parmi les enfants inscrits dans les jardins d'enfants et les programmes de préparation à l'école demeure presque la même.

Tableau 7

### Jardins d'enfants et préparation à l'école primaire pendant les années scolaires 1997/98-2000/01

Année	Nombre d'institutions	Nombre de départements	Nombre total d'enfants	Nombre de filles	% de filles	Nombre total de personnel	Nombre de femmes	% de femmes
1997/98	793	3 468	62 662	29 912	47,7	6 911	6 821	98,7
1998/99	802	3 455	62 848	29 226	46,5	7 012	6 935	98,9
1999/00	806	3 523	64 151	30 639	47,8	7 329	7 272	99,2
2000/01	814	3 531	63 328	30 350	47,9	7 163	7 022	98,0

Source : Ministère de l'éducation, des sciences et des sports.

Parmi le nombre d'enfants fréquentant les jardins d'enfants figurent également les enfants qui ne sont pas encore inscrits pour les neuf années d'école primaire et se préparent à entrer à l'école au moyen de programmes plus courts dans les jardins d'enfants. En 1999 leur proportion parmi les enfants inscrits aux jardins d'enfants était de 5,7 %.

## 2. Enseignement primaire et secondaire

Les données statistiques reflètent de manière éloquent la diminution du nombre d'enfants. La proportion des filles parmi les enfants fréquentant l'école primaire et secondaire demeure approximativement la même que les années passées.

Tableau 8  
**Écoles, classes, enfants et personnel, par sexe pendant les années scolaires  
 1996/97 à 1999/00**

<i>Année</i>	<i>Écoles</i>	<i>Classes</i>	<i>Total d'étudiants</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>% de femmes</i>	<i>Total du personnel</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>% de femmes</i>
<b>Écoles primaires</b>								
1996/97	443	9 367	200 437	98 017	48,9	15 443	13 146	85,1
1997/98	444	9 308	194 883	95 479	49,0	15 311	12 983	84,8
1998/99	444	9 210	189 564	92 694	48,9	15 140	12 820	84,7
1999/00	444	9 117	185 034	90 358	48,8	15 287	12 989	85,0
<b>Écoles secondaires</b>								
1996/97	153	4 003	104 679	52 174	49,8	8 580	5 229	60,9
1997/98	140	4 065	104 786	52 786	50,4	8 816	5 466	62,0
1998/99	145	3 989	103 469	52 214	50,5	8 646	5 474	63,3
1999/00	149	4 031	102 269	51 673	50,2	9 351	5 947	63,6
<b>Adultes</b>								
1999/00	126	792	19 449	9 916	50,1			

Source : Ministère de l'éducation, des sciences et des sports.

La structure par sexe et par domaine d'études des personnes inscrites dans les programmes d'enseignement secondaire pendant la période 1997 à 2000 est essentiellement demeurée inchangée. Les filles prédominent dans : les textiles, les travaux du cuir, la santé, les études sociales, les services pédagogiques et personnels.

Tableau 9  
**Écoles secondaires – départements, étudiants par domaine de programmes,  
 fins des années scolaires 1998/99 et 1999/00**

	<i>1998/99</i>			<i>1999/00</i>		
	<i>Total</i>	<i>Nombre de filles</i>	<i>% de filles</i>	<i>Total</i>	<i>Nombre de filles</i>	<i>% de filles</i>
Production alimentaire	5 641	3 024	53,6	5 776	2 984	51,7
Foresterie	113	4	3,5	126	4	3,2
Production de cuir	137	123	89,8	77	64	83,1
Textiles	3 235	3 141	97,1	2 481	2 403	96,9
Chimie, pharmacie, production de caoutchouc, produits non métalliques	1 303	875	67,2	1 190	796	66,9
Production de bois	3 339	67	2,0	3 305	49	1,5
Génie civil	2 763	308	11,1	2 622	245	9,3
Restauration et tourisme	5 694	2 509	44,1	5 573	2 356	42,3
Économie	22 275	15 270	68,6	21 561	14 553	67,5

	1998/99			1999/00		
	Total	Nombre de filles	% de filles	Total	Nombre de filles	% de filles
Imprimerie et papier	624	271	43,4	572	230	40,2
Électricité et informatique	7 592	88	1,2	7 359	50	0,7
Métallurgie et mécanique	9 371	117	1,2	8 515	74	0,9
Transports et communications	1 011	325	32,1	1 105	351	31,8
Mines/géologie	220	1	0,5	197	1	0,5
Soins de santé	4 954	3 863	78,0	5 119	3 943	77,0
Éducation	802	791	98,6	931	915	98,3
Sciences sociales	1 249	1 111	88,9	1 150	1 025	89,1
Culture	703	510	72,5	667	478	71,7
Enseignement général	29 138	17 288	59,3	31 426	18 661	59,4
Services personnels	2 790	2 503	87,7	2 854	2 467	86,4
Affaires intérieures	515	25	4,9	363	24	6,6

Source : Annuaire statistique 2002

### 3. Cycle d'études supérieures de deux ans et enseignement supérieur

Les données relatives aux étudiants inscrits dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur montrent que le nombre de jeunes qui désirent poursuivre leurs études au-delà du secondaire augmente. Il y a au total 88 100 étudiants inscrits, dont 58,8 % de femmes.

Tableau 10

#### Étudiants et diplômés des universités et établissements d'enseignement supérieur indépendants, par sexe

Année	Inscrits			Diplômés		
	Total	Femmes	% de femmes	Total	Femmes	% de femmes
1995	45 951	26 126	56,9	6 419	3 809	59,3
1996	50 667	28 660	56,6	7 724	4 658	60,3
1997	64 678	26 149	55,9	8 011	5 929	61,5
1998	74 642	42 507	56,9	8 612	5 043	58,5
1999	77 609	44 452	57,3	9 345	5 499	58,8
2000	82 812	47 460	57,3	10 232	6 060	59,2
<b>2001</b>	<b>88 100</b>	<b>51 800</b>	<b>58,8</b>	<b>10 375</b>	<b>6 434</b>	<b>62,0</b>

Source : Annuaire statistique 2002.

En 2000, il n'y a pas eu de changements essentiels dans le choix des études. Comme les années précédentes, les femmes prédominent encore de façon marquée dans l'enseignement supérieur et dans les facultés se consacrant aux domaines de la

santé et du travail social et pédagogique. La proportion d'étudiantes excède également sensiblement celle des étudiants à la Faculté d'économie, la Faculté des sciences sociales, la Faculté de pharmacie et à la Faculté de médecine et dans certains départements des sciences naturelles et des facultés biotechniques. Moins de filles sont inscrites à la Faculté d'ingénierie et à la Faculté d'électricité et d'informatique.

Les différences entre les sexes s'amointrissent d'année en année au niveau de la maîtrise et du doctorat. En 2001, les femmes prédominaient déjà parmi les étudiants ayant terminé leur maîtrise, 454 femmes ayant obtenu leur maîtrise (50,1 %) sur 905 diplômés et parmi les docteurs en sciences, un peu moins de la moitié étaient des femmes (146, soit 48,9 %).

#### **4. Éducation permanente**

L'un des objectifs stratégiques du développement du marché du travail et de l'emploi d'ici 2006 est d'élever le niveau d'instruction de la population active et son niveau de qualifications. La Slovénie, qui n'a introduit que récemment le concept d'éducation permanente a intégré le développement de l'éducation permanente aux directives et aux mesures clefs du programme national de développement du marché du travail et de l'emploi d'ici 2006. Les mesures suivantes ont été adoptées afin d'encourager le développement de l'éducation permanente :

- L'élaboration de nouveaux programmes qui permettront d'obtenir les connaissances nécessaires à l'amélioration de la qualité de la vie, du niveau d'information, des niveaux culturel et de civilisation, afin de préserver les traditions culturelles et l'identité nationale, pour la coexistence de cultures différentes et pour la protection de l'environnement;
- L'élaboration de programmes qui donneront la possibilité d'obtenir une éducation en vue de rehausser le niveau d'instruction à tous les stades;
- L'enseignement secondaire sera la norme fondamentale de l'éducation;
- Assurer (en coopération avec des partenaires sociaux) diverses formes et possibilités d'éducation des personnes employées et au chômage, en accordant la priorité à ceux qui ont un niveau d'instruction et de formation moindre afin de rehausser le niveau d'éducation formelle et de qualification, pour préserver, mettre à jour et renforcer les connaissances et les qualifications et pour développer et utiliser les meilleures connaissances;
- Introduire divers facteurs d'incitation pour accroître le niveau d'instruction et de qualification;
- Mettre en place des formes non formelles d'enseignement afin d'acquérir des connaissances et certifier les connaissances acquises par ces moyens non formels (certificats de formation professionnelle);
- Améliorer la qualité de l'éducation des adultes;
- Encourager la motivation et l'investissement dans l'éducation parmi les particuliers et les sociétés;
- Encourager le développement de la planification et les investissements dans l'éducation au niveau local;

- Harmoniser les initiatives et les mesures afin de mettre en œuvre le programme national d'éducation des adultes.

## **Article 11**

### **Emploi**

#### **1. Les femmes et le marché du travail**

Aux termes de la Constitution (art. 49), les femmes et les hommes sont garantis la liberté de travail, la liberté de choix d'un emploi et l'accès à tous les postes. L'article 6 de la Loi sur les relations professionnelles, qui a été adoptée le 24 avril 2002 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2003, interdit spécifiquement la discrimination. Elle stipule qu'un employeur ne doit pas mettre un demandeur d'emploi ou un travailleur pendant la durée de son emploi et lors de la résiliation d'un contrat de travail, dans une position inégale du fait de son sexe, de sa race, de la couleur de sa peau, de son âge, de son état de santé ou de ses handicaps, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, de son appartenance à un syndicat, de son origine nationale ou sociale, de son statut familial, de sa situation matérielle, de son orientation sexuelle ou toute autre circonstance personnelle. Elle stipule en outre que les femmes et les hommes doivent être garantis des chances égales et un traitement égal dans l'emploi, la promotion, la formation, l'éducation, le recyclage, le salaire et autres rémunérations, bonus, absence au travail, conditions de travail, heures de travail et résiliation d'un contrat de travail. La loi contient une définition de la discrimination indirecte et interdit la discrimination indirecte et directe. En cas de désaccord, si un candidat ou un travailleur cite des faits qui permettent de soupçonner qu'il y a eu une violation de l'interdiction de discrimination aux termes des circonstances citées dans l'article, l'employeur a la charge de la preuve (qu'un traitement différent est justifié par le type et la nature du travail). En cas de violation de l'interdiction de discrimination, l'employeur doit alors verser au candidat ou au travailleur les dommages prévus conformément aux règles générales du droit civil.

La loi stipule également (art. 25) qu'un employeur ne peut pas publier une vacance de poste s'adressant uniquement à des hommes ou à des femmes ou indiquer que la préférence sera donnée à l'un ou à l'autre sexe, à moins que le sexe spécifique soit une condition essentielle pour l'accomplissement de la tâche. De même, un employeur, lorsqu'il conclut un contrat de travail, ne peut pas demander à un candidat de communiquer des données sur son statut familial ou marital, sur la grossesse, sur la planification de la famille ou autres informations à moins qu'elles ne soient directement reliées à l'emploi. Un employeur ne peut pas faire dépendre la conclusion d'un contrat de travail sur l'obtention de telles données ou sur des conditions additionnelles reliées à une interdiction de grossesse ou l'ajournement d'une maternité ou sur la signature anticipée d'une résiliation d'un contrat de travail par le travailleur (art. 26). La loi stipule (art. 27) qu'un candidat n'a pas l'obligation de répondre à des questions qui ne sont pas directement liées à l'emploi.

La Loi sur les relations professionnelles interdit également le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les dispositions garantissant un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel figurent ci-dessus dans la section consacrée à l'article 5 de la Convention (par. 5).

La Loi sur les relations professionnelles énonce également le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal et un travail de valeur égale. Aux termes de la loi, un employeur a l'obligation de payer le même salaire à un travailleur sans égard à son sexe. Les clauses figurant dans des contrats de travail, des accords collectifs ou des actes généraux d'un employeur qui sont en conflit avec cette loi sont donc nulles (art. 133).

La loi prévoit une amende de 1 000 000 SIT (435 dollars É.-U.) pour un employeur (entité juridique) qui commet une violation et met un demandeur d'emploi ou un travailleur dans une position inégale (art. 229).

### 1.1. *Emploi*

Le taux d'activité de la population, de même que le ratio emploi/population ont légèrement diminué entre 1998 et 2002 (les données proviennent du deuxième trimestre). Toutefois, le ratio emploi/population des personnes âgées de 15 à 64 ans a augmenté pour les hommes comme pour les femmes. En ce qui concerne les femmes, le ratio emploi/population est plus élevé pour le groupe d'âge de 35 à 39 ans (89,9 % en 2002/2), suivi par le groupe d'âge de 30 à 34 ans (86,9) et de 40 à 44 ans (86 %).

Tableau 11  
Taux d'activité par sexe, Slovénie, 1998/2-2002/22/2

	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2
<b>Total</b>					
Taux d'activité	60,0	58,3	57,7	57,8	58,1
Ratio emploi/population	55,4	54,0	53,6	54,4	54,7
Ratio emploi/population, 15-64 ans	63,6	62,8	62,7	62,7	64,3
<b>Hommes</b>					
Taux d'activité	66,6	65,1	64,1	64,8	64,7
Ratio emploi/population	61,6	60,4	59,6	61,2	61,1
Ratio emploi/population, 15-64 ans	67,6	67,2	66,8	66,8	68,7
<b>Femmes</b>					
Taux d'activité	53,7	51,9	51,7	51,3	51,9
Ratio emploi/population	49,6	47,9	47,9	48,1	48,6
Ratio emploi/population, 15-64 ans	59,6	58,4	58,6	58,6	59,8

Source : Bureau de statistiques de la République de Slovénie, Enquête sur la population active, 1998-2002.

Au cours du deuxième trimestre de 2002, parmi les femmes employées, 87 % occupaient des emplois rémunérés, 6,8 % étaient des travailleuses indépendantes et 6,1 % étaient des travailleuses familiales non rémunérées. Parmi toutes les personnes employées, la proportion de femmes occupant des emplois rémunérés était de 47,6 %, de 28,7 % pour les travailleurs indépendants et 61,6 % pour les travailleurs familiaux non rémunérés. La situation est la même qu'en 1997.

Comme au cours des années passées, les femmes employées prédominent dans certaines activités. Il y a plus de femmes dans le secteur des services et moins dans l'industrie (à l'exception des services).

Tableau 12

**Proportion de femmes parmi les employés, par secteur d'activité, Slovénie, 1997/2-2002/2**

	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2
<b>Total</b>	46,3	46,3	46,0	46,2	45,6	45,8
<b>Agriculture</b>	48,2	47,2	46,9	46,7	44,6	45,9
<b>Industrie (à l'exception des services)</b>	34,9	35,2	33,8	34,8	30,3	33,9
<b>Mines et extraction</b>				13,7		
Industrie manufacturière	41,0	40,9	39,2	40,5	40,3	39,6
Électricité, gaz et approvisionnement en eau	15,4	12,5		18,4	11,1	(14,0)
Construction	10,9	11,7	8,9	9,9	11,0	(9,4)
<b>Services</b>	56,0	55,2	55,0	54,3	54,5	54,8
Vente en gros, au détail; certaines réparations	52,3	50,3	51,4	52,1	50,2	52,1
Hôtels et restaurants	65,8	60,0	55,9	59,7	62,8	62,1
Transports, entreposage et communications	19,6	24,3	20,4	22,7	24,0	22,9
Intermédiation financière	66,7	72,7	71,4	67,7	63,7	62,6
Immobilier, location et activités commerciales	50,2	45,0	49,0	42,9	44,2	44,5
Administration publique, défense, sécurité sociale obligatoire	52,8	53,9	49,0	50,1	52,2	50,6
Éducation	78,5	77,1	76,7	78,7	76,0	76,4
Santé et travail social	81,1	79,3	80,0	79,9	78,1	76,6
Autres services sociaux et personnels	47,9	49,8	52,8	50,6	49,7	51,4

Source : Bureau de statistiques de la République de Slovénie, Enquête sur la population active (propres calculs), 1998-2002.

En 2002/2, sur le nombre total de femmes employées, 91,7 % travaillaient à plein temps, ce qui représente un pourcentage légèrement moindre que celui des hommes (94,8 %). En moyenne, les femmes travaillent 40,3 heures par semaines (les hommes 42,5 heures).

Les femmes prédominent dans les professions telles que les employés de bureau, les services, les vendeurs, les professionnels et les techniciens. Dans les postes de directions tels que les législateurs et les directeurs, la proportion de femmes est de 29,1 % (2002/2).

Tableau 13  
**Proportion de femmes parmi les personnes employées, par principaux groupes d'emploi, Slovénie, 1998-2002**

	1998/2	1999/2	2000/1	2001/2	2002/2
Total	46,3	46,0	46,0	46,2	45,8
Législateurs et directeurs	25,7	31,1	31,3	30,2	29,1
Professionnels	61,2	60,0	61,6	61,4	57,7
Techniciens	46,6	44,7	47,3	49,1	53,8
Employés de bureau	70,8	70,3	69,1	68,9	65,0
Services et ventes	64,8	64,0	61,4	62,7	64,0
Agriculture et pêches	47,2	47,5	45,9	45,6	46,6
Artisanat et travailleurs connexes	7,0	5,9	5,9	6,0	9,0
Opérateurs d'usines et de machines et assembleurs	37,9	36,6	38,1	37,6	37,3
Emplois élémentaires	64,7	69,7	65,5	62,8	55,8

Source : Bureau de statistiques de la République de Slovénie, Enquête sur la population active, 1998-2002.

En moyenne, les femmes employées dans des sociétés, entreprises et organisations selon leur niveau de compétences professionnelles (2000) perçoivent 87,8 % du salaire des hommes, soit, 12,2 % de moins que les hommes. Le fossé était plus large parmi les personnes ayant un niveau plus élevé d'éducation (20,7 %) et la différence était moins marquée parmi les personnes non qualifiées (12 %).

Tableau 14  
**Proportion des salaires bruts mensuels moyens des femmes employées dans des sociétés, des entreprises et organisations par rapport aux salaires bruts mensuels moyens des hommes, par niveau de qualification professionnelle, 2000**

	Diplôme universitaire			Diplôme non universitaire	Diplôme professionnel secondaire	Diplôme professionnel du premier cycle	Ouvriers qualifiés de haut niveau	Ouvriers qualifiés	Ouvriers semi-qualifiés	Ouvriers non qualifiés	
	Total	Doctorat	Maîtrise								Total
2000	87,8	85,9	83,2	79,3	87,5	88,5	85,9	83,0	80,1	84,8	88,0

Source : Bureau de statistiques de la République de Slovénie, 2000.

### 1.2. Chômage

Au cours des trois dernières années, le chômage a nettement diminué, ce qui a principalement été dû au fait que les chômeurs ont déployé de plus grands efforts pour trouver du travail, aux changements apportés au statut de ceux inclus dans les programmes de travaux publics, à une supervision accrue des activités des chômeurs et aux effets qu'ont eus les mesures de la politique de l'emploi. Il ressort de l'Enquête sur la population que le nombre de chômeurs et le taux de chômage ont diminué par rapport à 1997. Pendant la période 1997 à 2002 (2<sup>e</sup> trimestre), le taux de chômage chez les femmes a été plus élevé que chez les hommes. En 2002/2, le

taux de chômage se montait à 6,3 % parmi les femmes et à 5,7 % parmi les hommes, et le taux de chômeurs inscrits était de 12,9 % pour les femmes et 10,2 % pour les hommes.

Tableau 15  
Caractéristiques de base des chômeurs, par sexe, Slovénie, 1998-2002

	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2
<b>Total</b>					
Chômeurs (en milliers)	75	71	69	68	58
Inscrits auprès du Bureau national de l'emploi	62	57	57	55	48
Personnes à la recherche de leur premier emploi	22	19	22	20	16
Taux de chômage	7,7	7,4	7,2	6,9	5,9
<b>Hommes</b>					
Chômeurs (en milliers)	40	37	36	34	30
Inscrits auprès du Bureau national de l'emploi	32	28	29	26	23
Personnes à la recherche de leur premier emploi	11	(9)	10	9	(7)
Taux de chômage	7,6	7,2	7	6,4	5,7
<b>Femmes</b>					
Chômeurs (en milliers)	65	34	33	34	28
Inscrites auprès du Bureau national de l'emploi	30	29	28	29	25
Personnes à la recherche de leur premier emploi	(10)	(10)	12	10	(8)
Taux de chômage	7,7	7,6	7,4	7,5	6,3

Source : Bureau de statistiques de la République de Slovénie, Enquête sur la population active 1998-2002.

### 1.2.1. Niveau d'instruction des chômeurs

L'éducation est l'un des facteurs affectant les possibilités d'emploi. Parmi les chômeurs inscrits figurent principalement des personnes ayant de faibles niveaux d'instruction ou des personnes ayant une éducation dans un domaine où il n'y a pas de demande sur le marché du travail. Le plus grand nombre de chômeurs ont une instruction du 1er et 2e niveau (2001). Leur proportion du nombre moyen de chômeurs inscrits était de 47 %. La proportion de femmes parmi ceux-ci représentait 50,8 %. Comparé à 1997, il n'y a pas eu de changements importants dans la proportion de femmes inscrites au chômage, par niveau d'instruction.

Tableau 16  
**Structure des chômeurs, par niveau d’instruction et proportion de femmes,  
 31 décembre 2001**

<i>Niveau d’instruction</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Proportion de femmes (%)</i>
1er <sup>r</sup> niveau	42 048	21 340	50,8
2e niveau	6 774	2 544	37,6
3e niveau	1 518	944	62,2
4e niveau	25 987	12 050	46,4
5e niveau	23 129	13 422	58,0
6e niveau	2 212	1 106	50,0
7e niveau	2 648	1 557	58,8
<b>Total</b>	<b>104 316</b>	<b>52 963</b>	<b>50,8</b>

Source : Bureau national de l’emploi, rapport annuel 2001.

### 1.2.2 Structure par âge des chômeurs

La structure par âge des personnes inscrites au chômage montre qu’à la fin de 2001 la plupart des chômeurs avaient plus de 50 ans (25,6 %). Les personnes âgées ont plus de difficultés à trouver un emploi, les employeurs accordant la priorité aux jeunes candidats et exigeant des niveaux d’instruction de plus en plus élevés. Les personnes âgées, dans la plupart des cas, n’ont pas le niveau d’instruction requis. Parmi les personnes inscrites au chômage, les femmes prédominent dans les groupes ayant de 25 à 30 ans et de 35 à 40 ans.

Tableau 17  
**Structure par âge des personnes inscrites au chômage, par sexe,  
 31 décembre 2001**

<i>Groupe d’âge</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Proportion de femmes (%)</i>
Moins 18 ans	523	216	41,3
18 à 25 ans	22 094	11 916	52,0
25 à 30 ans	12 588	7 237	57,5
30 à 40 ans	17 287	9 752	56,4
40 à 50 ans	24 249	12 545	51,7
50 à 60 ans	25 492	11 192	43,9
Plus de 60 ans	1 253	105	8,4
<b>Total</b>	<b>104 316</b>	<b>52 963</b>	<b>50,8</b>

Source : Bureau national de l’emploi, rapport annuel 2001.

### 1.3 *Protection des femmes enceintes et de la fonction parentale*

Afin de prévenir la discrimination fondée sur la fonction parentale et de permettre aux parents de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale, la nouvelle Loi sur les relations professionnelles contient également des dispositions sur une protection spéciale des travailleuses enceintes et des travailleurs ayant des responsabilités parentales, et la Loi sur la fonction parentale et le revenu familial régleme le droit au congé parental.

Selon la Loi sur les relations professionnelles, un employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une travailleuse enceinte ou allaitant un enfant, ou de parents pendant la période où ils utilisent leur congé parental sous forme d'une mise en disponibilité. Dans de tels cas, l'employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi des travailleurs. Si au moment du licenciement, un employeur n'a pas connaissance du fait que l'employée est enceinte, une protection spéciale contre le licenciement s'applique à l'employée si celle-ci immédiatement, ou dans le cas d'obstacles dont elle n'est pas responsable, immédiatement après leur élimination, informe l'employeur de sa grossesse en lui soumettant un certificat médical. Indépendamment de cela, un employeur peut résilier un contrat de travail et mettre fin à l'emploi d'un travailleur après avoir reçu le consentement d'un inspecteur du travail, s'il existe des raisons extraordinaires de mettre fin à cet emploi ou si l'employeur entame un processus de fermeture ou de faillite.

La Loi sur les relations professionnelles accorde une attention particulière à la protection de la femme enceinte et de la fonction parentale. La grossesse et la fonction parentale donnent droit aux travailleurs à une protection spéciale au travail, en cas de dispute relative à l'exercice de la protection spéciale de la femme enceinte et de la fonction parentale, l'employeur a la charge de la preuve. De même, un employeur doit faciliter la réconciliation des obligations familiales et professionnelles des employés.

En outre, la loi stipule qu'un employeur ne peut pas, pendant la durée de l'emploi, demander ou chercher à obtenir des données quelconques sur la grossesse d'une travailleuse à moins qu'elle-même ne l'y autorise afin d'exercer des droits durant sa grossesse. La loi stipule également que durant la grossesse et pendant toute la période où elle allaite l'enfant, une employée ne doit pas accomplir un travail l'exposant à des risques ou être soumise à des conditions de travail, déterminées par règlement exécutif par le ministre chargé du travail, en accord avec le ministre responsable de la santé. Si une employée pendant sa grossesse ou la période pendant laquelle elle allaite accomplit un travail l'exposant à des risques, des procédures ou des conditions de travail telles que stipulées par les règlements exécutifs et si à la suite de l'évaluation des risques il est déterminé qu'il existe un danger pour sa santé ou la santé de l'enfant, l'employeur doit prendre les mesures appropriées grâce à un ajustement temporaire des conditions de travail ou un ajustement des heures de travail. Si, malgré les ajustements adoptés en ce qui concerne les conditions de travail ou les heures de travail, il est impossible d'éviter le danger à la santé de l'employée ou à la santé de l'enfant, ou si la nature du travail lui-même l'expose à des risques ou des conditions de travail telles que déterminées par les règlements exécutifs, l'employeur doit fournir à l'employée la possibilité d'accomplir un autre travail approprié et le salaire qu'elle recevra pour ce travail doit être au moins égal à celui qu'elle recevait pour son travail antérieur. Si l'employeur ne lui offre pas un autre emploi approprié, pendant la période pendant

laquelle l'employée est absente pour cette raison, l'employeur doit, conformément aux dispositions de la loi, verser une compensation à l'employée.

#### *1.4. Programmes et mesures de la politique de l'emploi*

Plusieurs documents stratégiques ont été adoptés dans le domaine du marché du travail et de l'emploi dans le but d'encourager des formes actives d'accroissement de l'employabilité et de résoudre les problèmes du chômage. Tous ces documents accordent une attention particulière à l'égalité des chances des femmes et des hommes. Le programme national de développement du marché du travail et de l'emploi d'ici 2006, qui a été adopté en 2001, contient également, parmi les directives et mesures clefs, la garantie d'un accès égal au marché du travail. Les mesures suivantes garantiront l'égalité des chances des femmes et des hommes et la réconciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : accroître l'égalité des chances d'emploi ou d'activité dans toutes les professions et activités, fournir aux femmes un appui spécial pour fonder leurs propres sociétés, réduire la ségrégation sur le marché du travail et les différences de salaires entre femmes et hommes, adopter des mesures pour prévenir, découvrir et éliminer toutes les formes de discrimination dans la recherche d'un emploi et l'accès à l'emploi, dans la rétention et dans la promotion et l'accès aux droits et bénéfices dans l'emploi. Le programme national est exécuté par les programmes d'Employment Relationships Action adoptés par le gouvernement. En 2001, dans le cadre des programmes de l'Employment Relationships Action et des programmes d'encouragement à l'emploi, un programme de promotion de l'entrepreneuriat des femmes a été mené à bien dans le but de mettre en place un système et des programmes d'encouragement, de suivi et de développement de la promotion de la femme dans ce domaine. Le programme a eu pour résultats : de créer un centre d'information pour le suivi et l'appui de l'établissement des femmes sur le marché du travail, de publier une analyse sur la participation des femmes sur le marché du travail, 30 professionnels associés formés – promoteurs de l'entrepreneuriat des femmes, liens avec des institutions internationales et un appel d'offres public en vue de cofinancer la préparation de projets de promotion de l'entrepreneuriat et la participation des femmes sur le marché du travail au niveau local. En 2002 et 2003, les Directives de la politique d'encouragement à l'emploi pour 2002 et 2003 et les Programmes de la politique d'encouragement à l'emploi pour 2002 prévoyaient les mesures suivantes : programme d'encouragement à l'emploi pour les femmes, encourageant l'entrepreneuriat des femmes et la création de nouvelles professions pour les femmes. Outre ces mesures et programmes spéciaux, qui s'adressent aux femmes, les femmes sont incluses dans tous les autres mesures et programmes.

Garantir l'égalité des chances – amélioration de l'accès des femmes au marché du travail et leur participation – est également l'un des programmes entrepris dans le cadre des tâches prioritaires de développement « Connaissances, développement des ressources humaines et emploi » du Programme gouvernemental de développement proposé pour la période 2001-2006.

Depuis quelques années déjà, le Programme d'encouragement à l'emploi, dans le cadre duquel toute une gamme d'activités sont entreprises, a été mis en place pour réduire le nombre de chômeurs en Slovénie. Les femmes prédominent dans ces programmes (par exemple, programme d'éducation et de formation, d'information et d'incitation, ateliers à l'intention des demandeurs d'emploi, clubs à l'intention des demandeurs d'emploi, etc.).

## **2. Droit à la sécurité sociale**

### *2.1. Droits à pension*

En 2000, une Loi sur les pensions et l'assurance invalidité a été adoptée. Les droits et obligations des personnes assurées, entre autres ceux liés à la participation à l'assurance, au paiement de cotisations, à l'exercice, à la rétention et à la perte de droits, s'appliquent également aux femmes comme aux hommes. Un traitement différent des assurés fondé sur le sexe persiste en ce qui concerne la détermination des conditions gérant l'obtention d'une assurance vieillesse (par. 2 et 3 de l'article 26). En République de Slovénie, les circonstances ne permettent pas actuellement d'appliquer des conditions égales en ce qui concerne la retraite, et les femmes ayant la même période ouvrant droit à pension prennent leur retraite deux ans avant les hommes. Les femmes peuvent donc ainsi prendre leur retraite à 61 ans si elles ont accompli 20 ans de service ouvrant droit à pension et les hommes à 63 ans; après avoir accompli 15 ans de service ouvrant droit à pension, les femmes peuvent prendre leur retraite à 63 ans et les hommes à 65 ans. Aussi bien les femmes que les hommes peuvent prendre leur retraite à 58 ans, mais dans ce cas la période de service ouvrant droit à pension est de deux ans de moins pour les femmes – 38 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes. Afin que les femmes ne souffrent pas indirectement de discrimination dans le calcul de la retraite du fait des conditions différentes appliquées à la retraite, le pourcentage du calcul de base (pour une période de 15 ans de service ouvrant droit à pension) pour les femmes est plus élevé (38 %) que pour les hommes (35 %). Le taux de calcul de la pension rétablit donc l'égalité du fait que les femmes et les hommes à l'âge de 58 ans et après 38 ou 40 ans de travail reçoivent une pension à un taux de 72,5 % de la base calculée. La Loi sur les pensions et l'assurance invalidité contient également des dispositions spéciales tendant à ce que les conditions de retraite dans les régimes de pension adoptés par un employeur ne soient pas déterminées différemment selon le sexe de la personne assurée (par. 2 de l'article 37).

L'âge limite pour obtenir le droit à une pension de vieillesse est abaissé avec chaque enfant (pour un enfant par 8 mois, pour deux par 20 mois et pour trois, par 36 mois et pour chaque enfant de plus la réduction de l'âge limite est accrue de 20 mois) et les hommes comme les femmes y ont droit. Les parents décident lequel d'entre eux exercera son droit à la réduction pour chaque enfant; s'ils ne peuvent pas se mettre d'accord, celui qui a le plus souvent exercé son droit à un congé parental aura droit à la réduction. Si aucun d'eux n'a exercé son droit à un congé parental ou s'ils l'ont exercé également, la femme a alors droit à la réduction de l'âge limite (art. 37).

### *2.2. Droit aux soins de santé et à la protection au travail*

Selon la nouvelle Loi sur la santé et la sécurité au travail, chaque employeur doit élaborer et adopter par écrit une déclaration de sécurité, dans laquelle il détermine les méthodes et les mesures prévues pour garantir la sécurité et la santé au travail (art. 14). Les exigences de la déclaration sont décrites en détail dans les Règles sur la méthode à utiliser pour élaborer la définition de la sécurité et évaluer les risques, qui sont entrées en vigueur le 21 avril 2000. La loi stipule également qu'un employeur doit s'assurer que les employées enceintes sont informées des résultats de l'évaluation des risques et des mesures adoptées par l'employeur pour la santé et la sécurité au travail (art. 23).

### 2.3. *Congé de maternité et congé parental*

En novembre 2001, la Loi sur la fonction parentale et le revenu familial a été adoptée et est entrée en vigueur le 1er janvier 2002. La Loi régit deux droits complexes : l'assurance pour protection de la fonction parentale et les droits qui en découlent et les prestations familiales.

Les droits qui découlent de l'assurance pour protection de la fonction parentale sont le congé parental (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé de parents adoptifs), les prestations familiales (allocation de maternité, allocation de paternité, allocation parentale et allocation d'adoption) et le droit à des heures de travail réduites afin d'exercer la fonction parentale. Les personnes incluses dans l'assurance pour protection de la fonction parentale peuvent exercer les droits découlant de cette assurance et paient une cotisation à cette fin.

Le congé de maternité (art. 17 à 22) dure 105 jours ouvrables et non ouvrables (le nombre de jours est demeuré inchangé) et une mère doit commencer ce congé 28 ou 42 (si elle le désire) jours avant la date de l'accouchement prévue par le gynécologue. Le droit à un congé de maternité peut également être exercé par le père ou une autre personne si la mère de l'enfant décède, abandonne l'enfant ou si de l'avis d'un médecin compétent, elle est incapable de travailler de façon permanente ou temporairement. Dans le cas où la mère a moins de 18 ans et a le statut d'apprentie ou d'étudiante, le droit au congé de maternité peut être exercé, avec son accord, par le père de l'enfant ou par l'un des grands-parents.

Le congé de paternité (art. 23 à 25), qui est une innovation essentielle du nouvel arrangement du congé parental, dure 90 jours ouvrables et non ouvrables. Sur ces jours, le père doit prendre 15 jours durant le congé de maternité de la mère (ces 15 jours ne peuvent pas être utilisés à une date ultérieure), et 75 jours doivent être utilisés avant que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans (donc durant le congé de maternité de la mère, le congé parental ou avant que l'enfant atteigne 8 ans). Le droit au congé de paternité prend effet graduellement, c'est-à-dire à partir du 1er janvier 2003 – 15 jours, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 – 45 jours et à partir du 1er janvier 2004 – 90 jours. Le droit ne s'applique qu'au père et ne peut pas être transféré à une autre personne. En accordant ce droit, l'objectif est de faire participer les pères aux soins des jeunes enfants et ainsi arriver à une meilleure réconciliation des obligations professionnelles et parentales pour les hommes comme pour les femmes.

Le congé parental (art. 26 à 34) s'applique à ceux qui y ont droit immédiatement après l'expiration du congé de maternité et a pour but d'assurer les soins continus des enfants. Sa durée est la même qu'avant, 260 jours ouvrables et non ouvrables et peut dans certains cas être prolongé :

- Si la mère a donné naissance à des jumeaux, le congé est prolongé de 90 jours;
- Si la mère a donné naissance à plus de deux enfants vivants, pour chaque enfant de plus, le congé est prolongé de 90 jours;
- Si la mère donne naissance à un enfant prématuré, le congé est prolongé par le nombre de jours restant à courir avant la naissance prévue si la grossesse a duré moins de 260 jours;

- Si un enfant est né avec des besoins particuliers, le congé est prolongé de 90 jours (selon l'avis d'une commission médicale de la Clinique pédiatrique de Ljubljana); ce droit peut être exercé jusqu'à ce que l'enfant atteigne 18 mois;
- Si le parent s'occupe déjà au foyer d'au moins deux enfants de moins de 8 ans, le congé est prolongé de 30 jours, pour trois enfants, de 60 jours et pour quatre enfants ou plus, de 90 jours.

Ces droits sont cumulatifs (par exemple, si une mère donne naissance à des jumeaux et s'occupe déjà de trois enfants au foyer, son congé sera prolongé de 150 jours).

Aux termes de la nouvelle loi, le congé parental n'est plus la prérogative de la mère mais un droit des deux parents, ce qui veut dire que les deux parents doivent décider de la manière dont ils exerceront ce droit. L'utilisation de ce droit est souple. Les parents peuvent exercer ce droit sous forme d'une absence totale ou partielle de leur travail, alternativement dans le cas d'absence partielle, chacun peut par exemple travailler quatre heures, ou une partie du congé parental peut être utilisée par la mère et l'autre moitié par le père. Exceptionnellement, les deux parents peuvent rester à la maison simultanément avec l'enfant ou les enfants, mais seulement dans le cas où ils bénéficient de congés prolongés (dans le cas de la naissance de jumeaux ou de plusieurs enfants, dans le cas où un enfant nécessite des soins particuliers ou dans le cas de la naissance d'un enfant dans une famille où les parents s'occupent déjà de deux enfants de moins de 8 ans au moment de sa naissance). Les parents peuvent différer une partie du congé parental (maximum 75 jours) et l'utiliser jusqu'à ce que l'enfant atteigne 8 ans.

L'un des grands-parents peut également, avec le consentement de la mère, exercer le droit au congé parental si le père n'exerce pas ce droit et la mère de l'enfant a moins de 18 ans et est soit une apprentie ou une étudiante. Dans ce cas, le congé a la même durée que celui accordé à la mère ou au père, moins le nombre de jours déjà utilisés par la mère ou le père de l'enfant.

Le congé d'adoption (art. 35 à 37) est accordé à l'un ou aux deux parents adoptifs afin de permettre au parent adoptif et à l'enfant d'être ensemble sans interruption après l'adoption. Si l'enfant a entre 1 et 4 ans au moment de l'adoption, le congé d'adoption dure 150 jours et si l'enfant a entre 4 et 10 ans, il est de 120 jours. L'un des parents ou les deux simultanément peuvent utiliser le congé, mais la durée totale du congé ne peuvent pas dépasser 150 ou 120 jours, selon le cas.

L'allocation parentale (art. 38 à 49) est une compensation de salaire ou une aide personnelle provenant de l'assurance pour protection parentale. Y ont droit les personnes qui ont droit à un congé parental et qui sont assurées aux termes de cette loi avant le jour où prend effet le type individuel de congé parental, et les personnes qui n'ont pas droit à un congé parental si elles sont assurées aux termes de la loi au moins 12 mois avant les trois années précédant l'occurrence de types individuels de congé parental. Les personnes ont droit aux allocations parentales pendant l'utilisation du congé parental, à l'exception du congé de paternité pendant lequel le père a droit à l'allocation de paternité pendant les 15 premiers jours, et pendant les 75 jours restant l'État garantit au père le paiement de contributions de sécurité sociale fondées sur le salaire minimum. L'allocation parentale est calculée uniformément pour tous les types d'allocations, à l'exception du congé de maternité,

pour lequel il n'y a pas de limite supérieure. Le niveau de l'allocation représente 100 % du salaire de base moyen reçu pendant les 12 derniers mois, si la personne y ayant droit était assurée la dernière année pour la période totale, mais pas moins de 55 % du salaire minimum en République de Slovénie et un maximum de deux fois et demie le salaire mensuel moyen en République de Slovénie durant la période calculée. Si la personne ayant droit à l'allocation n'était pas assurée pour les 12 derniers mois, le calcul est fait selon un calcul spécial conformément à la loi.

La Loi sur la fonction parentale et le revenu familial a établi une innovation, le crédit. Si le parent ou toute autre personne n'utilise pas le congé parental dans sa totalité, la partie restante du congé parental peut être utilisée sous forme de crédit qui peut servir à payer les soins aux enfants, le loyer d'un logement et pour satisfaire les besoins du ménage (achat d'un appartement ou d'une maison, adaptation d'un appartement ou d'une maison, construction d'une maison). Le niveau du crédit est le même que le niveau non payé des allocations parentales, mais ne peut dépasser cinq fois le montant de l'allocation mensuelle appropriée pour le congé parental.

La loi permet également un travail à temps partiel (pas moins de la moitié de la semaine obligatoire de travail) pour l'un des parents qui s'occupe de l'enfant, jusqu'à l'âge de 3 ans.

Bien que les pères aient la possibilité d'utiliser le congé parental, jusqu'à présent seuls 1 % des pères utilisent ce congé. Afin d'inciter les pères à utiliser le congé de paternité prévu par la Loi sur la fonction parentale et le revenu familial et afin qu'ils utilisent dans une plus large mesure le congé parental, le Bureau pour l'égalité des chances et le Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales entreprendra diverses activités en 2003 (préparation d'une page sur Internet, la publication d'informations, etc.).

Comme il a déjà été mentionné dans la section consacrée à l'éducation (art. 10), il existe en Slovénie un réseau bien organisé de garderies d'enfants. Le prix que paient les parents pour les programmes préscolaires dans les garderies d'enfants publiques dépend du revenu de chaque membre de la famille, tous les parents ont accès aux garderies d'enfants publiques, quelque soit leur revenu.

## **Article 12**

### **La santé des femmes**

#### **1. Les soins de santé en République de Slovénie**

Pendant la période qui s'est écoulée depuis le deuxième rapport, deux modifications aux lois ayant trait spécifiquement aux soins de santé des femmes ou à leurs droits en matière de procréation ont été débattues – la Loi relative au traitement de la stérilité et aux procédures de procréation bio-médicalement assistée et la nouvelle Loi proposée sur l'assurance maladie.

Les droits relatifs à l'établissement des causes et au traitement de la fécondité réduite ont été réglementés depuis 1977 par la Loi sur les mesures sanitaires dans l'exercice de la liberté de procréation. Il était nécessaire d'adopter d'urgence une nouvelle loi du fait des progrès médicaux qui ont soulevé de nouvelles questions juridiques relatives aux procédures de traitement de l'infécondité et à la fertilisation bio-médicalement assistée, que cette loi ne couvrait pas. La Loi proposée sur le

traitement de l'infécondité et les procédures de procréation biomédicalement assistée a fait l'objet de nombreuses discussions polémiques depuis le tout début du débat à l'Assemblée nationale. La question a été compliquée surtout en ce qui concerne l'adoption de l'article 5 qui stipule quelles sont les personnes qui ont le droit d'avoir recours aux procédures de fertilisation bio-médicalement assistée. Aux termes de cet article, seuls les hommes et les femmes qui sont mariés ou vivent en communauté ont le droit d'avoir recours à ces procédures, ce qui élimine le droit qu'avaient tous les adultes légalement compétents et de la femme en bonne santé d'âge approprié pour avoir des enfants aux termes de la Loi sur les mesures sanitaires concernant l'exercice de la liberté de procréation. Avant la troisième lecture de la nouvelle loi proposée, l'un des groupes parlementaires a soumis un amendement audit article par lequel la procédure de fertilisation biomédicalement assistée était un droit de toutes les femmes, mais cet amendement n'a pas été adopté. Le groupe parlementaire a donc soumis un projet d'amendement à la loi ayant le même contenu. La loi modifiée a été adoptée par l'Assemblée nationale par procédure accélérée, mais à la demande de 34 parlementaires qui étaient fermement opposés à l'amendement proposé à l'article, un référendum législatif a par la suite été tenu sur les amendements et les suppléments à la Loi sur le traitement de l'infertilité et les procédures de procréation biomédicalement assistée. Lors du référendum, l'amendement a été rejeté et donc aux termes de la loi en vigueur, seules les femmes mariées ou vivant en communauté ont le droit d'avoir recours aux procédures de fertilisation bio-médicalement assistée.

À la mi-juin 2002, trois membres du parlement ont soumis un projet de Loi sur l'assurance maladie qui a été élaboré par un groupe d'experts du Health Insurance Institute de Slovénie. Dans le projet d'article, qui définit l'étendue des droits aux services de santé dans le cadre d'une assurance maladie obligatoire, il était stipulé que l'assurance susmentionnée couvrait les « examens des femmes relatifs aux conseils en matière de planification de la famille, la grossesse, les visites de soins à domicile avant et après l'accouchement, les services de dépistage de maladies et les risques pendant la période de fertilité conformément à des programmes spécifiques ». Il n'était mentionné nulle part le droit à la couverture des coûts associés à l'avortement et à la stérilisation. Sur cette base, il peut être conclu que le projet de loi envisage des services autofinancés pour de telles interventions. La nouvelle loi proposée était en conflit avec la Loi sur les soins de santé et l'assurance maladie, aux termes de laquelle l'assurance maladie garantit le paiement d'un pourcentage spécifique des coûts relatifs à l'avortement. De cette façon, le droit à la liberté de procréation, garanti par la Constitution, aurait été retiré aux femmes. Le projet de Loi sur l'assurance maladie a été retiré de la procédure parlementaire en septembre 2002 et le Ministère de la santé prépare un nouveau projet de loi.

## **2. L'état de santé des femmes**

### *2.1. Santé génésique*

Les soins de santé des femmes font partie intégrante des soins de santé génésique de la population pour les deux sexes et tous les âges. La Slovénie a mis en place un système d'institutions de soins de santé pour les femmes au niveau des activités de soins de santé primaires (cliniques de soins généraux pour les femmes) et sous la forme de cliniques spécialisées (cliniques gynécologiques).

Tableau 18  
Niveau des soins de santé des femmes ayant plus de 15 ans par le personnel  
sanitaire pour 1998 et 2000

	Nombre de médecins		Nombre de femmes de plus de 15 ans par médecin	
	Médecins régulièrement employés	Selon le nombre d'heures de travail	Médecins employés de façon permanente	Selon le nombre d'heures de travail
1998	104	93,4	8 243,8	9 182,4
2000	101	119,3	8 580,9	7 264,4

Source : Annuaire statistique médical, Slovénie, 1998 et Annuaire statistique médical, Slovénie, 2000.

Tableau 19  
Visites préventives dans les cliniques de soins généraux pour les femmes et  
proportion de femmes dirigées vers des spécialistes et des hôpitaux, 1998 et 2000

	Nombre total de visites préventives		Visites préventives						
	Nombre total de visites	%	Grossesse	%	Contraception	%	Autres raisons	%	
1998	688 724	340 417	49,4	108 825	31,9	153 419	45,0	78 173	22,9
2000	802 053	384 005	47,9	112 724	29,4	157 743	41,1	112 538	29,6

Source : Annuaire statistique médical, Slovénie, 1998 et Annuaire statistique médical, Slovénie, 2000.

Tableau 20  
Visites curatives dans les cliniques de soins généraux pour les femmes, 1998 2000

	Nombre total de visites	Nombre total de visites curatives	Premières visites curatives		Dirigées vers des spécialistes		Dirigées vers des hôpitaux	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1998	688 724	348 307	197 826	56,8	25 854	3,7	23 265	3,3
2000	802 053	418 048	229 272	54,8	31 675	4,0	24 081	3,0

Source : Annuaire statistique médical, Slovénie, 1998 et Annuaire statistique médical, Slovénie, 2000.

## 2.2 Morbidité et mortalité féminines et mortalité maternelle

La Slovénie a réussi à réduire la mortalité infantile qui était de 5,2 pour 1 000 naissances vivantes en 1998 et de 4,9 pour 1 000 naissances vivantes en 2000.

Comparé au deuxième rapport, la mortalité maternelle (mortalité au cours de la grossesse, pendant l'accouchement et pendant la période postnatale) demeure fâcheusement élevée. En 1996, 26 femmes pour 100 000 naissances vivantes sont décédées et en 2000, ce nombre s'est légèrement accru, passant à 27,8 pour 100 000. Une telle situation met la Slovénie au rang des pays européens ayant un niveau

élevé de mortalité maternelle. Les causes les plus fréquentes de décès durant la grossesse, l'accouchement et la période post-natale sont les hémorragies durant la grossesse et après l'accouchement et les infections.

Les maladies et les causes les plus fréquentes de décès en Slovénie sont des maladies cardio-vasculaires et le cancer. L'incidence du cancer augmente d'année en année. Pour les femmes, le cancer du sein est le plus fréquent, suivi par le cancer de la peau, le cancer du gros intestin et du rectum, cancer de l'utérus, le cancer du col de l'utérus et le cancer des poumons.

Tableau 21  
**Maladies les plus fréquentes (diagnostiquées) selon les codes MKB-10 et le sexe en 2000**

	<i>Total</i>		<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>		
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>Proportion d'hommes (%)</i>	<i>Proportion du total (%)</i>	<i>Nombre</i>	<i>Proportion de femmes (%)</i>	<i>Proportion du total (%)</i>
<b>Total</b>	273 896	100,0	122 178	100,0	44,6	153 441	100,0	56,0
Maladies infectieuses et parasitaires	9 786	3,6	4 873	3,9	49,8	4 963	3,2	50,7
Néoplasmes	34 367	12,5	15 790	12,9	45,9	18 851	12,3	54,8
Maladies du sang et des organes producteurs de sang	2 896	1,1	1 266	1,0	43,7	1 636	1,1	56,5
Maladies endocrines, maladies de la nutrition et du métabolisme	6 610	2,4	2 697	2,2	40,8	3 938	2,6	59,6
Troubles mentaux et du comportement	11 263	4,1	6 027	4,9	53,5	5 274	3,4	46,8
Maladies du système nerveux central	7 259	2,7	3 479	2,9	47,9	3 816	2,5	52,6
Maladies des yeux	7 273	2,7	3 019	2,5	41,5	4 272	2,8	58,7
Maladies des oreilles et des mastoïdes	1 907	0,7	966	0,8	50,7	949	0,6	49,8
Maladies du système vasculaire	35 474	12,9	18 634	15,3	52,5	17 019	11,1	48,1
Maladies du système respiratoire	25 329	9,2	14 483	11,9	57,2	10 903	7,1	34,0
Maladies des organes digestifs	32 381	11,8	17 295	14,2	53,4	15 272	9,9	47,2
Maladies de la peau et du tissu sous-cutané	6 249	2,3	3 147	2,6	50,4	3 122	2,0	49,9
Maladies du système ostéo-articulaire et des muscles et du tissu conjonctif	18 346	6,7	8 123	6,7	44,3	10 326	6,7	56,3
Maladies de la vessie et des organes génitaux	28 522	10,4	7 333	6,0	25,7	21 442	13,9	75,2

	<i>Total</i>		<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>		
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>Proportion d'hommes (%)</i>	<i>Proportion du total (%)</i>	<i>Nombre</i>	<i>Proportion de femmes (%)</i>	<i>Proportion du total (%)</i>
Grossesse, accouchement et période post-natale	8 130	5,3	–	–	–	8 130	5,3	100,0
Conditions dérivées de la période périnatale	2 567	0,9	1 455	1,2	56,7	1 119	0,7	43,6
Malformations congénitales, déformations et anomalies chromosomales	3 308	1,2	1 793	1,5	54,2	1 541	1,0	46,6
Symptômes, signes, anomalies, résultats non classés	14 259	5,2	6 330	5,2	44,4	8 010	5,2	56,2
Facteurs affectant l'état de santé et contacts	17 990	6,6	5 468	4,5	30,4	12 858	8,4	71,5

Source : Annuaire statistique médical, Slovénie, 2000 (données tirées de trois tableaux : Total (Slovénie) tableau 13A-2.1, Hommes, tableau 13A-2.3.2 et Femmes, tableau 13A-2.3.3).

### 3. Sida et VIH

Pendant la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2002, il a été signalé au total 98 cas de Sida en Slovénie. La majorité des patients sont déjà décédés, et on estime que 29 patients souffrant du Sida vivent encore en Slovénie. Sur un total de 98 cas signalés, il y a 11 femmes et deux enfants, un garçon et une fille.

Pendant la période allant du 1er juillet au 30 septembre 2002, six nouveaux cas d'infection par le VIH dont la maladie n'a pas encore évolué – cinq hommes et une femme – ont été signalés à l'Health Institute de la République de Slovénie. En Slovénie, du 1er janvier 1986 au 30 septembre 2002, 102 cas d'infection par le VIH dont la maladie n'avait pas encore évolué ont été signalés (76 hommes, 22 femmes, deux garçons et deux filles).

### 4. Programmes de sensibilisation du public et programmes de sensibilisation des femmes

Pendant la période qui s'est écoulée après la soumission du deuxième rapport, de nombreuses activités ont été entreprises en Slovénie afin de fournir des informations dans le domaine de la santé des femmes. Le Bureau de l'égalité des chances, en coopération avec des organisations compétentes, a mené à bien des activités pour prévenir l'ostéoporose, le cancer du sein, le cancer du col de l'utérus et le cancer de l'ovaire. En 2001, pour célébrer le 8 mars – Journée internationale de la femme – et les journées internationales de lutte contre le cancer, il a été publié un bulletin informant les femmes sur ce qu'elles devaient faire pour détecter assez tôt le cancer du col de l'utérus et le cancer du sein et en 2002, un bulletin a été publié pour fournir des informations aux femmes sur le cancer de l'ovaire.

Le Bureau de l'égalité des chances a également publié un bulletin dans lequel il a appelé l'attention sur le droit de décider de leur propre corps, de protéger leur vie privée et leur dignité personnelle, ce qui est particulièrement important en

matière de soins de santé. Il contenait également des informations sur le devoir du médecin d'expliquer comment le diagnostic et le traitement de la maladie ou de la condition seront menés à bien et sur le consentement à des interventions médicales. Des moyens de faire appel figuraient également dans le bulletin.

## Article 13

### Autres domaines de la vie économique et sociale

#### 1. Allocations familiales

La nouvelle Loi sur la fonction parentale et le revenu familial régit les types suivants d'allocations familiales : allocation parentale supplémentaire, aide pour l'achat d'équipement nécessaire à un nouveau-né, allocation familiale pour un enfant, allocation familiale pour famille nombreuse, allocation familiale supplémentaire et paiement partiel pour les revenus perdus (art. 57).

L'*allocation parentale supplémentaire* est une assistance financière accordée aux parents qui ne bénéficient pas de l'allocation familiale (art. 58). Une mère qui est citoyenne de la République de Slovénie, a sa résidence permanente en République de Slovénie et est également l'enfant de citoyens de la République de Slovénie, y a droit. Le droit à l'allocation parentale supplémentaire peut également être obtenu par un père ou toute autre personne qui s'occupe de l'enfant si une mère décède, abandonne l'enfant, est définitivement ou temporairement incapable de mener une vie indépendante et de travailler ou si elle ou il ou elle a conclu un contrat de travail ou commence à entreprendre une activité agricole ou autre activité indépendante (art. 59). L'allocation parentale supplémentaire est de 35 000 SIT (152 dollars É.-U.).

L'*allocation d'assistance à l'accouchement* est une allocation unique de 50 000 SIT (217 dollars É.-U.) qui a pour but d'aider à l'achat de l'équipement et des accessoires nécessaires à un nouveau-né et, au lieu d'un paiement en espèces, l'équipement peut être fourni en nature (art. 63). Tout père ou mère qui ont une résidence permanente en République de Slovénie a droit à cette allocation (art. 64).

L'*allocation familiale pour un enfant* consiste en un revenu supplémentaire accordé aux parents aux fins de la subsistance, des soins et de l'éducation de l'enfant lorsque le revenu individuel des membres de la famille n'excède pas la limite supérieure de la tranche de revenu qui est déterminée par la loi (art. 65). Le niveau de l'allocation familiale pour un enfant est déterminée en fonction du rang qu'occupe la famille dans la tranche de revenu. Si l'enfant vit dans une famille monoparentale, le niveau de l'allocation familiale est accru de 10 % et si l'enfant n'est pas inscrit dans un jardin d'enfants, de 20 % (art. 66). Un des parents ou toute autre personne a droit à l'allocation familiale pour un enfant de nationalité slovène, ayant sa résidence permanente en République de Slovénie; et si l'enfant n'est pas un citoyen de la Slovénie, sur la base de la réciprocité. Si au moins un des parents a conclu un contrat de travail avec un employeur enregistré en République de Slovénie, il ou elle a droit à l'allocation familiale même si l'enfant ne réside pas en République de Slovénie, si il ou elle est un citoyen de la République de Slovénie et n'a pas droit à une allocation familiale dans l'État dans lequel il ou elle vit, ou si il ou elle n'est pas un citoyen de la République de Slovénie mais qu'il en est ainsi convenu dans un contrat international (art. 67).

*L'allocation familiale pour famille nombreuse* est un supplément financier pour les familles qui ont trois enfants ou plus, et un enfant y a également droit lorsque trois enfants ou plus de la même famille vivent sans leurs parents. Le supplément est versé une fois par an et se monte à 70 000 SIT (304 dollars É.-U.). Un des parents a droit à ce supplément si les parents et les enfants sont des citoyens de la République de Slovénie et ont leur résidence permanente ensemble en République de Slovénie (art. 76 et 77).

*L'allocation familiale supplémentaire* est un supplément financier versé pour un enfant nécessitant des soins particuliers et a pour but de couvrir les frais supplémentaires encourus de ce fait par une famille (art. 80). Le montant mensuel de ce supplément est de 18 000 SIT (78 dollars É.-U.), et pour un enfant souffrant de troubles mentaux sévères ou d'un handicap moteur grave, le montant est le double. Un des parents a droit à ce supplément si l'enfant est un citoyen de la République de Slovénie et y a sa résidence permanente (art. 85).

## **2. Prêts bancaires et autres crédits financiers**

Les femmes et les hommes ont le même accès aux prêts. Le Fonds de logement, qui a été créé afin de stimuler la construction de logements, la rénovation et l'entretien d'appartements et d'immeubles d'appartements, a pour critère de fournir des prêts principalement à ceux qui rencontrent des problèmes de logement pour la première fois. Ceux-ci sont principalement des jeunes et des jeunes familles, des familles ayant un certain nombre d'enfants et des personnes handicapées. Les directives du Programme national pour le logement tendront à élargir le programme de prêts à d'autres groupes, particulièrement les familles monoparentales et les divorcés.

## **3. Loisirs, sports et autres aspects de la vie culturelle**

En ce qui concerne la participation des femmes aux activités des loisirs et autres formes de vie culturelle, les données les plus récentes ne sont pas disponibles. Un sondage entrepris en 1998 sur l'utilisation du temps montre que les femmes consacrent moins de temps que les hommes à socialiser, aux sports, aux passe-temps, voyages, etc. En Slovénie, le Programme national des sports de 2000 spécifie en particulier qu'il est nécessaire d'améliorer les programmes sportifs et de loisirs à l'intention de divers groupes cibles, notamment pour les adapter aux deux sexes.

Tableau 22  
**Temps moyen consacré au cours d'une journée à chacun des principaux groupes d'activité (durée moyenne en minutes)**

<i>Activité</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Activité personnelle	650	538
Emploi	210	137
Travaux ménager	139	255
Études	47	60
Religion	4	5
Rencontres	90	79
Sports	34	25
Passe-temps	15	7
Média	162	139
Voyages	84	78
Activités diverses	5	17
<b>Total</b>	<b>1 440</b>	<b>1 440</b>

*Source* : Bureau de statistiques de la République de Slovénie, Enquête sur l'utilisation du temps en Slovénie, avril 1998.

## **Article 14** **Femmes de régions rurales**

Selon des données du Recensement des ménages agricoles de 2000, les femmes représentent 48 % du total de la main-d'œuvre dans les fermes de Slovénie. Parmi les femmes de tous âges qui vivent et travaillent dans des fermes, 30 % sont employées à d'autres activités, 23 % des femmes vivant dans des fermes ont 65 ans ou plus.

Tableau 23  
**Occupation de la main-d'œuvre agricole slovène, par sexe (proportions en pourcentage)**

<i>Occupation</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Nombre</i>
Fermes, exploitations agricoles	15,0	13,0	14,0	35 182
Travaux accomplis en dehors des exploitations agricoles	43,0	30,0	37,0	92 634
Au chômage	6,0	5,0	5,5	13 554
Femmes au foyer	0,0	16,0	7,0	19 600
Enfants, étudiants	10,0	11,0	10,5	26 678
Retraités en dehors de l'agriculture	19,0	16,0	18,0	44 903
Retraités de l'agriculture	6,0	10,0	8,0	19 977

*Source* : Recensement des ménages agricoles de 2000.

Une femme qui dirige une exploitation agricole en Slovénie a généralement un certain âge (probablement une veuve), a un faible niveau d'éducation formelle générale et agricole, une petite exploitation agricole dans laquelle, avec d'autres membres de la famille, elle produit de petites quantités de produits variés, probablement pour satisfaire leurs propres besoins. Il semble qu'en Slovénie les femmes acceptent souvent de jouer le rôle d'exploitant agricole du fait de l'absence de jeunes, particulièrement d'hommes de la famille qui seraient préparés à l'agriculture (le mari est décédé, il n'y a pas d'autre successeur ou d'héritiers) et parce que cela représente leur seule source sécurité sociale et économique minimum.

La nouvelle Loi sur les pensions et l'assurance invalidité contient des dispositions plus ou moins semblables à celles de l'assurance obligatoire pour les agriculteurs, hommes et femmes, figurant dans la loi précédente. Ainsi, les agriculteurs (des deux sexes) et les membres des exploitations agricoles et autres personnes qui accomplissent indépendamment des activités agricoles représentant leur seule ou leur principale profession sont obligatoirement assurés à moins qu'ils aient moins de 15 ans, et le service de la médecine du travail a établi qu'ils sont physiquement capables d'accomplir des activités agricoles (art. 16). L'exploitation agricole doit en outre produire un revenu agricole ou autre revenu par membre assuré qui corresponde au salaire minimum. Les agriculteurs (des deux sexes) doivent être exemptés de l'assurance obligatoire si la base mensuelle utilisée pour calculer l'impôt sur leurs activités n'atteint pas la moitié du salaire minimum au cours des derniers six mois avant l'exemption (art. 18).

La Loi sur la fonction parentale et le revenu familial mentionne également les agriculteurs (des deux sexes) en tant que bénéficiaires de la protection parentale (art. 6), ce qui veut dire qu'ils ont droit au congé parental, aux allocations familiales et aux droits mentionnés sous la rubrique des heures de travail réduites. Les femmes ou les parents qui ne paient pas l'assurance pour des types individuels de congé parental ont droit au supplément parental de 365 jours à partir de la naissance de l'enfant. Vu la proportion négligeable de jeunes agricultrices et de femmes des régions rurales qui ne peuvent pas payer l'assurance, une telle disposition est judicieuse.

Soixante-deux pour cent des agricultrices paient régulièrement des cotisations aux fins de différents types d'assurance : retraite, santé, contre le chômage et la protection de la maternité; le plus souvent elles paient des cotisations pour l'assurance maladie (89 %) et moins souvent pour la protection de la maternité. Le paiement de cotisations pour l'assurance susmentionnée dépend de la situation d'emploi et de l'âge des femmes; le plus souvent les femmes de moins de 15 ans ou de plus de 50 ans n'ont pas d'assurance.

Le niveau d'instruction de la population des exploitations agricoles est beaucoup plus faible que la moyenne slovène et les différences entre les sexes sont, parmi ce groupe, encore très larges : 79 % des femmes n'ont qu'un niveau d'instruction primaire ou moins, alors que seuls 2,2 % des femmes ont un enseignement supérieur ou universitaire. Les agriculteurs fondent la gérance de leurs exploitations agricoles principalement sur les connaissances qu'ils ont obtenues en travaillant et sur l'expérience pratique. Cela s'applique particulièrement aux femmes, car 8 % d'entre elles seulement ont obtenu leurs connaissances grâce à un enseignement régulier dans des écoles agricoles et dans divers cours sur

l'agriculture. Seul 0,3 % des exploitantes agricoles ont suivi un enseignement de niveau universitaire.

Tableau 24

**Niveau d'instruction de la population totale et des agriculteurs slovènes, par sexe (proportions en %)**

	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Agriculteurs</i>	<i>Agricultrices</i>
N'ont pas fréquenté l'école primaire	1,1	1,1	1,3	0,9	1,7
N'ont pas terminé leurs études primaires	4,8	4,0	5,7	9,6	11,6
École primaire	27,0	21,7	32,0	40,4	65,4
École professionnelle	25,2	32,3	18,7	31,7	10,6
École secondaire	29,5	28,8	30,2	13,7	8,5
Deux années d'enseignement supérieur	5,6	4,9	6,3	1,9	1,3
Quatre années d'enseignement supérieur	6,6	7,0	5,9	1,7	0,9

*Source* : Annuaire statistique, 2001 et Recensement des ménages agricoles de 2000.

## **Article 15** **Égalité devant la loi**

Il n'y a eu aucun changement depuis la présentation du deuxième rapport.

## **Article 16** **Mariage et relations familiales**

La législation de base concernant le mariage et les relations familiales demeure inchangée mais dans le cadre du Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales, une nouvelle Loi sur le mariage et les relations familiales et en cours d'élaboration.

Une innovation importante est l'introduction d'une pension alimentaire compensatoire pour les enfants dont les responsables du versement de pensions alimentaires ne s'acquittent pas de leur obligation. En 1999, les amendements à la loi ont transformé le Fonds de garantie en Fonds de garantie et de pension alimentaire de la République de Slovénie qui, à partir de ce moment a eu compétence pour s'occuper des pensions alimentaires non versées dans le cadre la rubrique traitant des droits des enfants. Un enfant à qui une pension alimentaire a été accordée par décision finale d'un tribunal ou d'une ordonnance d'un tribunal temporaire ou d'un accord avec un centre de travail social, a droit à une pension alimentaire compensatoire (art. 21a) lorsque la personne responsable du versement de cette pension alimentaire ne paie pas. La pension alimentaire est considérée comme non payée après trois mois successifs de non-paiement ou en cas de paiements irréguliers. De plus, l'enfant doit être un citoyen de la République de Slovénie et doit également avoir sa résidence permanente dans ledit pays, doit avoir moins de 18 ans et le revenu de chaque membre de la famille dans laquelle vit l'enfant ne doit pas dépasser 55 % du salaire moyen dans l'État au cours de l'année

précédente. Un enfant qui est étranger mais a sa résidence permanente en République de Slovénie a également droit à compensation si cela est déterminé par un accord international ou sous condition de réciprocité (art. 21a). En octobre 2002, le Gouvernement de la République de Slovénie a adopté une proposition d'amendement de la loi sur le Fonds de garantie et de pension alimentaire qui est actuellement examinée par le Parlement. Pour l'essentiel, le changement vise à ce que le droit à compensation ne soit plus lié au revenu de chaque membre de la famille et pour que les enfants qui vivent dans des familles dont le revenu excède la limite susmentionnée puisse également y avoir droit. De cette façon, les enfants qui vivent dans des familles monoparentales et pour lesquels la personne responsable ne paie pas la pension alimentaire qui leur est due, seront traités sur un pied d'égalité.

En 2001, le Fonds de pension alimentaire a reconnu le droit à une pension alimentaire compensatoire à 658 enfants et 87 enfants ne remplissaient pas les conditions à l'obtention de ce droit. Jusqu'à la fin de l'année, la pension alimentaire compensatoire a été payée à 2 300 enfants, soit un montant total de 308 millions de SIT (1 329 130 dollars É.-U.). Le Fonds a pu recouvrer un certain montant des personnes responsables du paiement d'une pension alimentaire grâce à l'exécution des décisions adoptées à la suite des plaintes portées par des enfants. À la fin de 2001, 7,8 % de tous les paiements effectués avaient été remboursés au Fond (en 2000, 3,1 %).

---