



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

Distr. générale
22 décembre 2017
Français
Original : anglais

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

**Observations finales concernant le rapport unique valant
cinquième et sixième rapports périodiques de la Slovaquie**

Additif

**Renseignements reçus de la Slovaquie au sujet de la suite
donnée aux observations finales***

[Date de réception : 20 décembre 2017]

Note : Le présent document est distribué en anglais, français et espagnol uniquement.

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

17-23157X (F)17-23157 (F) 120118
120118



Merci de recycler



1. La République slovaque a ratifié en 1993 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La Convention est devenue un document de référence pour la mise en œuvre des politiques et mesures d'égalité entre les sexes dans différents domaines de la vie publique et privée dans le pays. La République slovaque a présenté trois rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : le Rapport initial en 1996, les deuxième, troisième et quatrième rapports combinés en un seul rapport en 2007 et les cinquième et sixième rapports combinés en un seul rapport en 2014. Le Comité a examiné les cinquième et sixième rapports combinés en un seul rapport lors de ses 1 359^e et 1 360^e séances, tenues le 12 novembre 2015.
2. Les observations finales concernant les cinquième et sixième rapports périodiques de la Slovaquie ont été publiées par le Comité le 25 novembre 2015 (CEDAW/C/SVK/CO/5-6).
3. La suite donnée aux observations finales est libellée comme suit :
« Le Comité demande à l'État partie de fournir, dans un délai de deux ans, des informations écrites sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations figurant aux paragraphes 9 et 19 a) ci-dessus ».
4. L'État partie fournit les informations demandées sur les mesures prises.

Recommandation n° 9

« Réaffirmant la recommandation formulée dans ses précédentes observations finales (CEDAW/C/SVK/CO/4, par. 9), le Comité recommande à l'État partie de revoir la loi contre la discrimination de façon à supprimer toute forme de discrimination à l'égard des femmes dans tous les domaines visés par l'article 2 de la Convention, dans le droit fil de la recommandation générale n° 28 (2010) du Comité sur les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention ».

5. La *Constitution de la République slovaque* stipule que les droits de l'homme sont garantis pour chaque individu indépendamment du sexe, de la race, de la couleur de la peau, de la langue, de la croyance, de la religion, de l'affiliation ou de la conviction politique, de l'origine nationale ou sociale, de la nationalité ou de l'origine ethnique, de la propriété, de la lignée ou autre statut. Nul ne sera privé de ses droits légaux, ne fera l'objet de discrimination ni ne sera favorisé au titre de l'un quelconque de ces motifs. En outre, la Constitution garantit que les traités internationaux sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales l'emportent sur les lois nationales. En outre, le Code pénal proscrit les pratiques offensantes et discriminatoires graves.
6. La loi n° 365/2004 sur l'égalité de traitement dans certains domaines et la protection contre la discrimination et l'amendement de certaines lois, également dénommée la **loi contre la discrimination**, régit l'application du principe d'égalité de traitement et détermine les recours disponibles pour la protection juridique.
7. La loi contre la discrimination s'applique à la législation du travail, à la sécurité sociale et aux soins de santé, aux dispositions relatives aux biens et services et à l'éducation. Le domaine de la législation du travail englobe l'accès à l'emploi, la profession, ou autres activités ou fonctions à but lucratif (ci-après dénommés « emploi »), y compris les critères d'admission à l'emploi et les conditions et la méthode de sélection pour l'emploi, l'emploi et les conditions au travail, y compris la rémunération de l'emploi, la promotion et le licenciement, l'accès à la formation

professionnelle, la formation professionnelle poussée et la participation aux mesures du marché du travail, y compris l'accès aux services de conseil sur l'emploi ou l'adhésion et l'activité dans les organisations d'employés et les organisations associant les professionnels dans différents domaines, y compris les avantages qu'offrent ces organisations à leurs membres.

8. La loi contre la discrimination régit également l'utilisation des mesures de discrimination positive qui constituent une exception au principe de non-discrimination. L'objectif consiste à éliminer les désavantages imposés pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, d'association avec une minorité nationale ou groupe ethnique, de genre ou de sexe, de l'âge ou du handicap. Ces mesures visent à garantir l'application du principe d'égalité des chances dans la pratique. Elles peuvent être adoptées par les autorités étatiques et les administrations locales ainsi que par toutes les entités légales (associations de citoyens, établissements scolaires, entreprises, etc.).

9. Conformément à la loi contre la discrimination, une partie à une affaire de lutte contre la discrimination peut être représentée par une personne morale autorisée par la loi. En vertu de la *loi n° 308/1993 Coll. sur l'établissement du Centre national slovaque pour les droits de l'homme* – une entité consacrée à l'égalité, le **Centre national slovaque pour les droits de l'homme** (le Centre) remplit plusieurs fonctions dans le domaine de la protection du principe de l'égalité de traitement. Le Centre, entre autres, fournit une aide judiciaire aux victimes de la discrimination et des manifestations de l'intolérance, émet des opinions d'expert sur l'observation du principe de l'égalité de traitement (à la demande de personnes morales, d'individus ou à sa propre initiative) et mène des enquêtes indépendantes sur la discrimination, prépare et publie des rapports et des recommandations sur la discrimination.

10. Concernant la recommandation n° 9, la République slovaque n'estime pas nécessaire de modifier la loi contre la discrimination car elle couvre pleinement toute discrimination à l'égard des femmes dans un large éventail de droits et de domaines. La portée de cette loi demeure conforme à l'article 2 de la Convention et à sa recommandation générale n° 28. Aucun projet d'amélioration n'a pas non plus été déclaré lors du dialogue constructif du 12 novembre 2015 (CEDAW/C/SR.1359). En outre, la Convention fait partie de la législation slovaque et, à ce titre, elle peut être utilisée soit par des individus, soit par des groupes d'intérêt dans le cadre des poursuites judiciaires dans les affaires liées à la discrimination sexiste.

Recommandation n° 19 a

« **Le Comité demande instamment à l'État partie :**

a) De réaliser des projets de sensibilisation et de formation à l'adresse des femmes et des hommes sur le partage des responsabilités ménagères et familiales entre les femmes et les hommes ».

Équilibre entre vie professionnelle et vie familiale sur le marché du travail

11. Concernant la réconciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, nous tenons à signaler que le Code du travail comprend une disposition relative aux formes souples de l'emploi qui a un effet positif sur l'emploi des parents qui tiennent à réaliser un équilibre entre les devoirs familiaux et les devoirs professionnels. Les formes souples de l'emploi sont définies comme suit :

- Emploi avec un temps de travail raccourci (travail à temps partiel) ;

- Une relation entre le droit et le travail fondée sur un accord sur l'exécution du travail ou un accord sur l'activité professionnelle ;
- Partage du travail – cette option permet à un employeur de créer un travail partagé pour deux ou davantage d'employés à temps partiel ;
- Horaire de travail flexible ;
- Travail à domicile et travail à distance.

12. Ces formes atypiques de travail, y compris les formes variables de temps de travail, augmentent la satisfaction des employés, améliorent la qualité du travail, renforcent l'efficacité des processus de travail et aident les employés à concilier leurs obligations familiales et professionnelles. Chacune des formes flexibles a ses propres caractéristiques spéciales et l'employeur et l'employé ont la possibilité de choisir l'une quelconque des méthodes dans le cadre juridique courant et le type convenu de relation de travail.

13. La supervision de la conformité au devoir de l'employeur de respecter le principe de l'égalité de traitement et de condition pour les parents qui travaillent dans le cadre des relations avec les employés est prévue dans les mesures d'inspection du travail concernant le respect de la loi sur le travail. L'inspection du travail vise notamment à surveiller la situation du point de vue de la discrimination et à déceler la discrimination sur le lieu de travail.

14. En janvier 2011, une nouvelle forme de prestation parentale (versée durant la période du congé parental) est entrée en vigueur et permet aux parents de bénéficier de la prestation parentale pendant qu'ils travaillent sans permettre la perte d'une quelconque partie de l'allocation. Dans ce cas, les parents doivent prendre en charge la fourniture des soins réguliers à leur enfant (par des parents, d'autres personnes ou des institutions informelles).

15. En outre, les parents peuvent choisir entre les prestations parentales et les prestations pour soins aux enfants. Ces dernières sont fournies aux parents qui travaillent ou poursuivent des études avec des enfants de moins de 3 ans (ou de moins de 6 ans pour les enfants qui ont des problèmes de santé de longue durée) et elles visent à couvrir une partie des coûts liés aux soins aux enfants. Les demandes de remboursement des coûts des soins aux enfants, accompagnées de pièces justificatives, sont satisfaites à concurrence de 280 euros par mois et par enfant, lorsque les soins aux enfants sont fournis par une institution reconnue ou une assistante maternelle certifiée.

Participation du père aux soins à l'enfant

16. La République slovaque a adopté des modifications, des politiques et des mesures juridiques effectives visant à encourager la participation du père aux soins à l'enfant.

17. Depuis 2004, les principes couverts par la loi contre la discrimination ont été pleinement intégrés dans la *loi n° 461/2003 Coll. sur l'assurance sociale, telle que modifiée* (ci-après dénommée la « loi sur l'assurance sociale »). Lors de la préparation de chaque modification de la loi sur l'assurance sociale, on prend soin de faire en sorte que ces principes soient systématiquement appliqués.

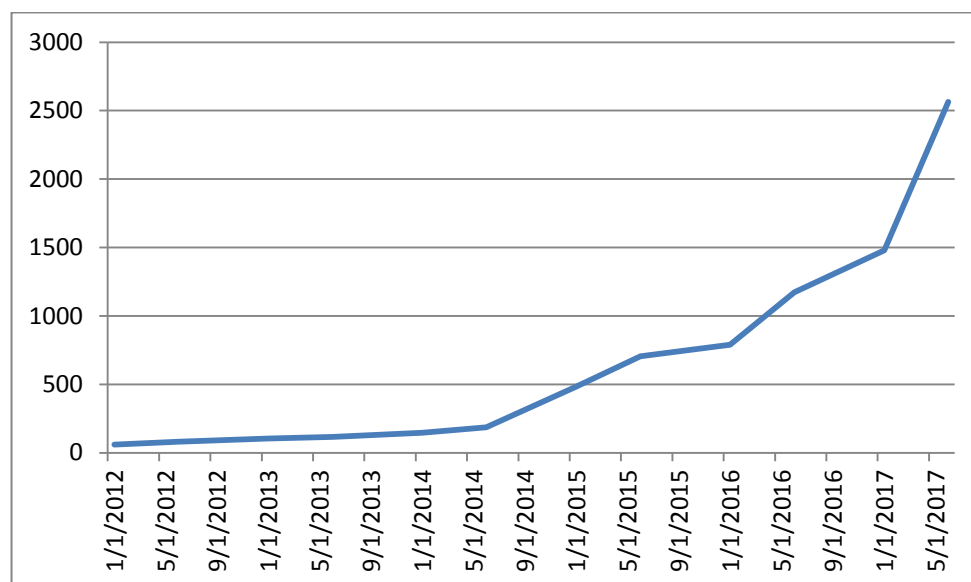
18. Depuis janvier 2017, une amélioration des conditions pour les femmes en congé de maternité a consisté en une augmentation de l'allocation maternité à 75 % de la base d'évaluation journalière versée pour la période de 34 semaines. Dans le cas des femmes qui donnent naissance à deux enfants ou davantage et prennent soin d'au moins deux d'entre eux, la durée de l'allocation maternité a été prolongée de

37 semaines à 43 semaines. Une mère célibataire a droit à l'allocation maternité jusqu'à la fin de la trente-septième semaine à compter de la date à laquelle commence le droit à cette allocation.

19. Le droit à l'allocation maternité peut aussi être utilisé par le père d'un enfant si la mère retourne sur le marché du travail et ne reçoit pas d'allocation maternité ou parentale. Toutefois, le père ne peut pas demander les prestations de maternité avant six semaines suivant le jour de l'accouchement (ce temps est entièrement consacré à une mère) et ces prestations doivent prendre fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 3 ans. L'allocation maternité versée au père est la même que celle qui est versée à la mère, c'est-à-dire, 75 % du revenu avant le départ en congé de maternité (à la suite d'une modification juridique, le montant maximum en 2017 pour un mois de l'année civile de 31 jours est de 1 260 euros, contre 945 euros en 2016).

20. Suite aux mesures mentionnées plus haut, la tendance croissante du nombre d'hommes en congé de maternité en Slovaquie reste importante. En juin 2012, il n'y avait que 81 hommes en congé de maternité, en 2014 ce nombre est passé à 187, en 2015 à 705, en 2016 à 1 173 et en juin 2017, 2 563 hommes étaient en congé de maternité. En particulier, au sein de la génération plus jeune, le modèle de double fournisseur de soins aux enfants et de double soutien de la famille prévaut, le père utilisant le droit à l'allocation pour rester avec un enfant pendant une période maximum de 7 mois.

Figure 1
Nombre d'hommes en congé de maternité (2012–2017)



Source : 1 Agence de sécurité sociale.

21. Par rapport au nombre total de femmes ayant droit au congé de maternité, en juin 2017 la proportion de pères prenant un congé de maternité était de 9 % (2 563 sur un total de 28 561 bénéficiaires).

22. D'après l'indice d'égalité des sexes élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes :

- S'agissant de l'utilisation du temps, la République slovaque a atteint un niveau de 17,7, ce qui signifie que les obligations familiales jouent un rôle important au détriment des femmes (la moyenne de l'Europe des 28 est de 37,6) ;
- En ce qui concerne les activités de soins, et compte tenu des différences entre les femmes et les hommes qui travaillent et leur participation aux soins et à l'éducation de leurs enfants ou petits-enfants ainsi que de leur participation à la cuisine et aux travaux domestiques, les femmes en République slovaque ont atteint un niveau nettement plus élevé que les hommes, soit 52,7 contre 23,3, la moyenne de l'UE étant de 44,6 pour les femmes et de 27,4 pour les hommes ;
- Dans le domaine des activités sociales, compte tenu de l'écart entre les sexes en matière de participation des femmes et des hommes aux sports, aux activités culturelles ou de loisir, le taux de participation des femmes a atteint 5,1 contre 5,5 pour les hommes (la moyenne de l'UE est de 9,1 pour les femmes et 12,2 pour les hommes) ;
- Sur la base d'une enquête de 2014, il a été établi que 82 % des fournisseurs de soins dans les familles étaient des femmes, la plupart étant dans le groupe d'âge de 51 à 64 ans. Il s'agissait essentiellement des enfants majeurs (40 % de filles majeures et de belles-filles) et des parents d'enfants à charge (20 %) ;
- La durée de travail hebdomadaire pour les femmes en République slovaque était de l'ordre de 39,4 heures en 2013. Cette durée est la deuxième plus longue (après la Bulgarie, 40,4 heures) dans l'Europe des 28. La femme slovaque travaillait près de 6 heures par semaine de plus que la moyenne en Europe des 28 ;
- Dans le domaine des soins institutionnels aux enfants de moins de 3 ans, la République slovaque se classe parmi les pays qui ont la plus faible gamme de soins institutionnels aux enfants des garderies. D'après les données de l'Eurostat 4 % seulement des enfants de moins de 3 ans bénéficiaient des soins institutionnels en République slovaque en 2012 ;
- En moyenne, une femme sur 25 (4 %) travaille régulièrement de la maison en République slovaque et une femme sur 20 (5,2 %) de 15 à 64 ans travaille périodiquement de la maison;
- Concernant les ressources financières, la plus grande difficulté pour les parents consiste à assurer les soins aux enfants de 3 à 4 ans qui ne sont pas acceptés dans les jardins d'enfants publics pour des raisons de capacité et qui sont inscrits par la suite dans les jardins d'enfants privés, alors que les parents n'ont déjà pas droit à l'allocation pour soins aux enfants.

Opinion publique sur les rôles dévolus à chacun des deux sexes dans la famille

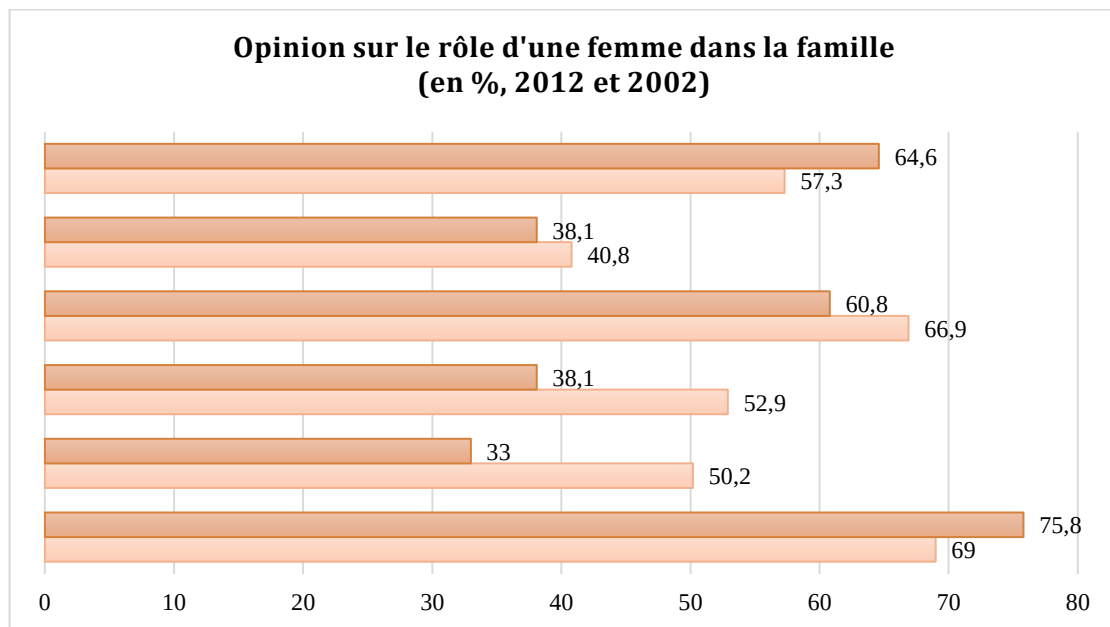
23. Une évolution positive s'observe concernant l'opinion publique sur le rôle d'une femme et d'un homme dans la famille. Les vues ci-après de la population sont empruntées à la recherche ISSP Slovaquie 2012¹. La recherche représente les données les plus récentes disponibles dans ce domaine et permet de poser certaines questions et d'effectuer certaines comparaisons avec la recherche de 2002 (c'est-à-dire de suivre les changements intervenus au cours de la décennie 2002-2012).

24. La majorité des personnes interrogées (75,8 %) ont convenu qu'une mère qui travaille peut avoir d'aussi bonnes relations avec les enfants qu'une mère qui ne travaille pas. Environ 65 % de la population partage l'opinion selon laquelle avoir un emploi représente le meilleur moyen pour la femme d'être indépendante, mais en même temps près de 61 % convient qu'une femme veut en principe avoir un foyer et des enfants, même s'il est bien d'avoir un emploi. En comparaison avec les opinions de 2002, on peut dire que l'accord avec le point de vue positif concernant l'emploi des femmes s'est visiblement renforcé dans la population. De plus, un taux d'approbation de l'opinion selon laquelle la vie de la famille est affectée si la mère travaille à plein temps a considérablement diminué (de 53 % à 38 %) ainsi que l'opinion selon laquelle un enfant à l'âge préscolaire souffre si sa mère travaille (50 % à 33 %).

25. Comparaison des réponses positives (est d'accord) en 2002 (orange clair) avec celles de 2012 (orange foncé) :

1. Avoir un travail pour une femme est le meilleur moyen d'être indépendante;
2. Rester dans un ménage peut satisfaire l'ambition d'une femme tout comme lorsqu'elle travaille;
3. C'est bien d'avoir un emploi, mais la majorité des femmes veulent avoir un foyer et une famille;
4. La vie de la famille est affectée si la mère travaille à plein temps;
5. Un enfant en âge préscolaire souffre si la mère travaille;
6. Une mère qui travaille peut avoir une relation d'affection, tout comme une mère qui ne travaille pas.

¹ Recherche ISSP Slovaquie 2012 est une partie modulaire des enquêtes régulières du Programme international d'enquêtes sociales, mettant l'accent sur différents domaines. L'échantillonnage et la collecte de données de recherche sur le terrain pour ISSP Slovaquie 2012 ont été réalisés par l'agence de recherche TNS Slovakia. Les personnes interrogées ont été sélectionnées pour la recherche suivant une sélection aléatoire stratifiée à plusieurs niveaux sur un échantillon de 1 128 personnes âgées de 18 ans et plus. La collecte de données a eu lieu entre 25/10/2012 et 10/12/2012. La collecte de données a été financée par l'Agence de promotion de la recherche et du développement (don n° APVV-0309-11). Les données sont accessibles au public dans les archives sociales slovaques (http://sasd.sav.sk/en/data_katalog_abs.php?id=sasd_2012001). Les données pour 2012 sont pondérées.



Source : ISSP Slovaquie 2002 et ISSP Slovaquie 2012.

Note : Les réponses sont la somme des réponses « Je suis totalement d'accord et je suis plutôt d'accord » en pourcentage.

26. En 2002, le programme ISSP a examiné la question de savoir si les hommes devraient participer davantage aux travaux domestiques et aux soins aux enfants. Plus de 54 % de la population a estimé qu'une plus grande proportion des hommes devrait participer aux travaux domestiques, alors que 27 % était ambivalente. Soixante pour cent (60 %) de la population a convenu que les hommes devraient participer davantage aux soins aux enfants, alors que 26 % était restée ambivalente. En 2012, ces questions n'ont pas été répétées, mais ont été remplacées par les affirmations suivantes :

a) Un homme doit être le principal soutien de la famille, ceci demeure vrai lorsqu'une femme travaille également;

b) En périodes de taux élevés de chômage, les femmes devraient de préférence rester à la maison.

27. Soixante-douze pour cent (72 %) de la population était d'accord avec la première affirmation (a), alors que 16 % était d'accord avec la seconde (b). Toutefois, un point de vue durable, qui continue de bénéficier d'un solide appui de la population, était que les deux sexes (hommes et femmes, 81 %) devraient contribuer au revenu du ménage. Cinquante et un pour cent (51 %) de la population a convenu avec l'affirmation que la mission d'un homme consiste à gagner de l'argent et celle d'une femme à s'occuper du ménage et de la famille, l'opinion ambivalente était partagée par 26 % de la population (ISSP Slovaquie 2012).

Quarante-cinq pour cent (45 %) de la population adulte slovaque estime que le modèle de famille idéal est celui où les deux partenaires ont les mêmes emplois exigeants et où les soins aux enfants sont répartis également (plus pour les femmes que pour les hommes). Un modèle de famille traditionnel, dans lequel seul le mari est employé et la femme reste au foyer est idéal pour moins de 10 % de la population slovaque. Le modèle de rôles parentaux inégaux, c'est-à-dire lorsque la femme assume toute la responsabilité ou une plus grande partie de la responsabilité

des soins aux enfants et des travaux domestiques en tant que le modèle parfait est accepté par près de 51% de la population (47,6 % des femmes et 54 % des hommes).

Parmi les trois modèles de famille ci-dessous, lequel correspond le mieux à votre idée d'une famille idéale? (% , n = 1128)

	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Une famille où les deux partenaires ont le même emploi exigeant et se partagent également les soins aux enfants	44,8	48,4	40,9
Une famille où la femme a un travail moins exigeant et où la majeure partie de la responsabilité des soins aux enfants et des tâches ménagères incombe à la femme	40,9	39,3	42,5
Une famille où seul le mari est employé et la femme s'occupe des enfants et du ménage	9,7	8,3	11,3
Aucun de ces modèles	4,6	4,0	5,3

Source : ISSP Slovaquie 2012.

1. En dépit de cette évolution positive, la Slovaquie continue d'être un pays avec une large perception de rôles traditionnels sexospécifiques stéréotypés. Dans les zones urbaines, les familles, et en particulier les plus jeunes, mettent au point des modèles de famille qui correspondent pleinement à une division non stéréotypée des responsabilités en matière de soins. Toutefois, dans les zones rurales, où vit la majorité de la population, la perception de stéréotypes sexospécifiques est encore fortement ancrée et appuyée par l'appartenance religieuse des citoyens. Ces résultats figurent évidemment dans la dernière enquête de l'Eurobaromètre sur l'égalité des sexes et les stéréotypes sexospécifiques, dans laquelle les personnes interrogées originaires de la Slovaquie ont manifesté l'une des plus fortes perceptions des stéréotypes sexospécifiques.
2. Toutefois, étant donné que chaque citoyen a le droit fondamental de vivre sa vie privée conformément à sa religion ou sa vision du monde, les autorités de l'État ont très peu de possibilités d'intervenir dans la division des responsabilités en matière de soins dans la vie privée. En outre, il existe un solide mouvement conservateur qui vise à défendre les rôles dévolus à chacun des deux sexes dans la société et qui a l'appui d'une forte proportion de la population.