



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

Distr. générale
3 décembre 2014
Français
Original : anglais

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

**Examen des rapports présentés par les États parties
en application de l'article 18 de la Convention**

Sixième rapport périodique des États parties attendu en 2014

République tchèque*

[Date de réception : 4 novembre 2014]

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

14-66061X (F)



Merci de recycler



Table des matières

	<i>Page</i>
Note	4
Introduction	5
Application des différents articles de la Convention	6
Article premier	
Définition légale de la discrimination fondée sur le sexe	6
Cadre institutionnel de l'égalité entre les sexes	8
Article 2	
Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes	13
La violence à l'égard des femmes	18
La coopération internationale pour le développement	29
Article 3	
Garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales	30
Article 4	
Mesures temporaires spéciales	32
Article 5	
Mesures visant à modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel	34
Mesures contribuant à bien faire comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme	37
Article 6	
La lutte contre la traite des êtres humains	38
La prostitution	40
Article 7	
La participation des femmes à la vie politique et publique	41
Les élections législatives (Chambre des députés)	42
Les élections présidentielles	44
La fonction publique	44
La justice	45
Les entreprises	45

Article 8	46
Article 9	46
Article 10	
L'égalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation	46
Article 11	
Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le marché de l'emploi	50
Mesures visant à prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité	59
Article 12	
Mesures visant à éliminer la discrimination dans le domaine des soins de santé	60
Article 13	
Mesures visant à éliminer la discrimination dans d'autres domaines de la vie économique et sociale.	64
Article 14	
Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales	69
Articles 15 and 16	
Promotion de l'égalité des sexes devant la loi et en matière civile, dans les rapports familiaux et dans toutes les questions découlant du mariage	71
Article 20	
Réunion du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.	72
Glossaire	73

Note

Le Gouvernement de la République tchèque a approuvé le présent rapport dans sa Résolution du 27 octobre 2014.

Le présent rapport a été élaboré par le Ministre des droits de l'homme, de l'égalité des chances et de la législation sur la base des informations fournies par l'administration centrale de la République tchèque, les unités territoriales supérieures et autonomes, les organisations non gouvernementales et à but non lucratif, les autorités éducatives et les partenaires sociaux.

Introduction

1. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après désignée par la formule abrégée « La Convention ») a été approuvée à New York le 18 décembre 1979 et est entrée en vigueur le 3 septembre 1981, conformément aux dispositions de l'article 27 (1).

2. Elle a été signée au nom de la République socialiste tchécoslovaque le 17 juillet 1980 et est entrée en vigueur en République socialiste tchécoslovaque le 18 mars 1982, conformément aux dispositions de l'article 27 (2).

3. En 1994, la République tchèque a présenté au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (désigné ci-après par la formule abrégée « le Comité ») un rapport initial sur l'application de la Convention pour la période 1993-1994. Le Comité a examiné ce rapport les 26 et 27 janvier 1998. Puis, à sa réunion du 8 août 2002, le Comité a examiné le deuxième rapport périodique de la République tchèque, qui portait sur la période du 1^{er} janvier 1995 au 30 juin 1999. Le troisième rapport périodique de la République tchèque, couvrant la période du 1^{er} juillet 1999 au 31 décembre 2003, a été examiné par le Comité le 17 août 2006. Les quatrième et cinquième rapports périodiques de la République tchèque, présentés en un seul document et portant sur la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 juillet 2008, ont été examinés par le Comité en octobre 2010.

4. Le 22 octobre 2010, le Comité a publié ses recommandations finales (CEDAW/C/CZE/CO/5) et invité la République tchèque à présenter – entre autres éléments – le sixième rapport périodique : cela était prévu pour le mois d'octobre 2014. Ce sixième rapport périodique couvre la période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2014. Il présente dans le détail les changements importants survenus depuis le précédent rapport périodique, et traite également des problèmes abordés par le Comité dans ses Recommandations.

5. Le présent rapport (qui est donc le Sixième Rapport périodique de la République tchèque) expose les mesures législatives et autres adoptées de 2008 à 2014 – mesures qui illustrent les progrès accomplis dans le sens de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que les changements importants survenus en ce qui concerne la condition de la femme et l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes, ou encore les procédures suivies pour éliminer les obstacles subsistant en matière de participation des femmes à la vie politique, sociale, économique et culturelle du pays.

6. Le présent rapport a été élaboré par l'Unité pour l'égalité des sexes du Bureau du Gouvernement de la République tchèque, à partir d'éléments fournis par les organes de l'administration centrale, par les régions, par le « Défenseur public des droits » (ci-après désigné par l'abréviation DPD), la Cour constitutionnelle, la Cour suprême, la Cour suprême administrative, les représentants des associations et syndicats d'employeurs, les institutions scientifiques et les organismes à but non lucratif au service de l'égalité des femmes et des hommes. Le présent rapport a également été examiné par le Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes.

7. Dans sa version tchèque, le rapport n'utilise pas exclusivement le masculin – puisque c'est la règle dans la langue tchèque – et se réfère à un genre unique, qui est à la fois le masculin et le féminin. Ce faisant, nous nous efforçons en même temps

d'éliminer les stéréotypes liés au genre de la personne, car les tests ont prouvé que le genre masculin évoquait irrémédiablement la figure masculine et, dès lors, entraînait une vision stéréotypée du monde.

8. L'auteur du rapport est conscient de la différence philosophique séparant le concept d'« égalité des sexes » de celui d'« égalité entre les hommes et les femmes »; toutefois, par commodité dans le cadre du présent rapport, nous considérons que ces deux notions ont le même sens.

Application des différents articles de la Convention

Article premier

Définition légale de la « discrimination fondée sur le sexe »

9. Le 1^{er} septembre 2009 est entrée en vigueur la loi n° 198/2009 Coll. sur le traitement égal et les protections juridiques contre toute forme de discrimination et portant amendement à un certain nombre d'autres lois – la nouvelle loi ayant été baptisée « Loi contre la discrimination ». Cette loi confirme l'interdiction de toute discrimination, telle que formulée dans la Charte des droits et libertés fondamentaux¹. Conformément aux Règles de l'Union européenne, la « Loi contre la discrimination » de la République tchèque est une réglementation globale du droit à un traitement égal pour tous. Aux termes de la loi contre la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel, le harcèlement avec menaces, l'injonction de discrimination et l'incitation à la discrimination sont également considérés comme autant de formes de discrimination. La discrimination fondée sur le sexe englobe également la discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à la paternité, ou encore à l'identité sexuelle. Conformément à l'article 4 de la Convention, la loi contre la discrimination de la République tchèque ne considère pas comme discriminatoires les mesures visant à prévenir ou compenser les désavantages liés à l'appartenance d'une personne à un groupe défini de manière discriminatoire, ou visant à offrir à chacun l'égalité de traitement et des chances.

10. Depuis le 1^{er} décembre 2009, c'est le Défenseur public des droits (DPD) qui a la charge de ce que l'on appelle l'organe de parité – lequel applique, en l'occurrence, les Directives de l'Union européenne². Les personnes qui considèrent être victimes d'une discrimination fondée sur le sexe peuvent s'adresser au Défenseur public des droits et déposer plainte auprès de ses services. Dans des cas justifiant une intervention de l'État, ces personnes peuvent bénéficier d'une aide procédurale pour assurer la poursuite des démarches concernant la discrimination en

¹ Résolution du Conseil national tchèque n° 2/1993 Coll., La Charte des droits et libertés fondamentaux, texte constitutionnel de la République tchèque.

² Par exemple, la Directive 2000/43/CE du Conseil européen du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique; la Directive 76/207/CEE du Conseil européen du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail; ou encore la Directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil européen du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

question³. En matière de discrimination, le DPD a le pouvoir supplémentaire d'enquêter non seulement sur les procédures menées par l'administration, mais aussi sur le comportement de particuliers, afin de garantir concrètement l'exercice du droit à un traitement égal.

11. Un amendement à la loi n° 435/2004 sur l'emploi, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012, en a modifié le paragraphe 4, du fait que, dans ce domaine, la loi contre la discrimination et la loi relative à l'emploi se chevauchaient. Désormais, la loi contre la discrimination définit les domaines dans lesquels toute discrimination est interdite, ainsi que les principes fondamentaux, les motifs de discrimination interdits, et établit les moyens de se protéger juridiquement contre toute discrimination. Et, en l'occurrence, la loi relative à l'emploi se contente d'imposer une nouvelle obligation – celle du respect du principe d'égalité –, et d'interdire toute discrimination concernant le droit à l'emploi.

12. En 2011, la Cour de justice européenne (ci-après désignée par le sigle CJE) a publié un arrêt dans l'affaire C-236/09 Test-Achats, qui se réfère à la Directive du Conseil européen 2004/113 CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Par cet arrêt, qui a pris effet le 21 décembre 2012, la CJE a supprimé la faculté, pour les États membres de l'UE, d'autoriser des différences proportionnelles pour les assurés « lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques, sur la base des données actuarielles et des statistiques pertinentes et précises ». À la suite de l'arrêt de la CJE, le Parlement tchèque a adopté la loi n° 99/2013, qui a modifié un certain nombre d'autres lois relatives aux assurances en général et aux assurances retraite en particulier, en liaison avec l'abolition des dérogations au principe de l'égalité de traitement établi par la législation de l'Union européenne. La loi n° 99/2013 vise à l'application de l'arrêt de la Cour de justice européenne en question, à étendre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au secteur des assurances et à rendre ainsi la législation tchèque conforme à celle de l'Union européenne.

13. Concernant l'utilisation des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par la justice tchèque, on peut se référer à l'arrêt de la Cour suprême tchèque du 13 décembre 2012 dans l'affaire n° 30 Cdo 4277/2010 – arrêt stipulant que, à l'échelon international, la protection contre toute discrimination est régie par les conventions contraignant la République tchèque, à savoir la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention relative aux droits de l'enfant. L'arrêt de la Cour suprême concerné portait sur la discrimination raciale.

14. En termes de visibilité des dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des travaux du Comité, l'Unité sur l'égalité des sexes poursuit son travail en publiant les recommandations générales du Comité sur le site Internet du Secrétariat du Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes (désigné ci-après sous la

³ Pour plus de précisions, voir les dispositions paragraphe 21b a) de la loi n° 349/1999 Coll., relative au défenseur public des droits.

forme abrégée « le Conseil »). Le projet en question, soutenu par le Fonds souverain norvégien, et intitulé « Les violences domestiques et sexistes/L'intégration du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et la promotion de la conciliation d'une activité professionnelle et de la vie privée » (désigné ci-après comme le « Projet CZ 13 »), et dont la mise en œuvre a commencé en mars 2014 sous l'égide de l'Unité pour l'égalité entre les sexes, ce projet, donc, proposera notamment une publication informative sur la Convention, les travaux du Comité et le cadre institutionnel favorisant l'égalité entre les sexes en République tchèque. Cette publication est prévue pour l'année 2015, à la fois sur papier et sur support électronique.

Le Cadre institutionnel de l'égalité entre les sexes

15. Dans ses recommandations finales adressées à la République tchèque, le Comité invite à envisager la mise en place, de nouveau, d'un ministre spécialement chargé de l'égalité entre les sexes et du renforcement des pouvoirs et des ressources des institutions actives dans ce domaine. Le poste de Ministre des droits de l'homme et des minorités nationales fut créé à l'origine le 29 mars 2010. Puis, après la démission du Ministre en charge de ce portefeuille, en octobre 2010, les questions liées aux droits de l'homme – et notamment celle de l'égalité entre les sexes – ont été confiées au Commissaire des droits de l'homme. Puis, à partir du 1^{er} décembre 2011, la question de l'égalité entre les sexes – et notamment le Secrétariat du Conseil gouvernemental – a été confiée au Ministre du travail et des affaires sociales. Suite à la nomination d'un nouveau gouvernement en janvier 2014, le poste à part entière de Ministre des droits de l'homme, de l'égalité des chances et de la Législation a été rétabli; c'est M. Jiri Dienstbier qui l'occupe actuellement et qui a pris en charge les questions d'égalité entre les sexes depuis le 1^{er} juillet 2014.

16. L'organe gouvernemental consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes est le Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes. Ce Conseil a été créé en 2001 et est composé de représentants des différents ministères, des partenaires sociaux, de l'enseignement, de la société civile et de professionnels qui y sont liés. À l'heure actuelle, le Conseil gouvernemental dispose de plusieurs organes opérant spécifiquement dans ce domaine de l'égalité entre les sexes :

- Le Comité pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes (créé en 2008);
- Le Comité pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et les sphères de décision (créé en 2009);
- Le Comité sur le Cadre institutionnel pour l'égalité des chances des femmes et des hommes (créé en 2009);
- Le Comité pour l'association du travail, de la vie privée et de la vie familiale (créé en 2009);
- Le Groupe de travail sur les hommes et l'égalité entre les sexes (créé en 2012).

17. Dans ce contexte, la réussite des autorités tchèques est non seulement la mise en place du Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes et de divers autres comités et groupes de travail, mais aussi le fait que

toutes ces entités aient été véritablement actives (notamment ces dernières années) et qu'elles aient pris effectivement un ensemble d'initiatives de promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

18. Comme nous l'avons déjà rappelé plus haut, ce programme d'égalité entre les sexes (et notamment l'action du secrétariat du Conseil susmentionné) avait été confié, à partir du 1^{er} décembre 2011, au Ministre des droits de l'homme (ou au Commissaire des droits de l'homme). Du 1^{er} décembre 2011 au 30 juin 2014, cette action était menée sous l'égide du Ministère du travail et des affaires sociales. Mais, depuis le 1^{er} juillet 2014, les questions d'égalité entre les femmes et les hommes relèvent de nouveau du Ministre des droits de l'homme, de l'égalité des chances et de la législation – lequel est également président du Conseil précité; par conséquent, ces questions sont directement inscrites dans le programme du gouvernement.

19. Sur la base de la Déclaration et du Programme d'action de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes – qui s'est tenue à Beijing en 1995 –, la République tchèque a adopté, en 1998, un plan d'action national intitulé « Priorités et procédures du Gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes » (que nous désignerons ci-après, en abrégé, par la formule « Les Priorités »). « Les Priorités » sont un document stratégique fondamental en ce qui concerne l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les sexes. Ce document est réapprouvé chaque année par le Gouvernement tchèque; c'est à la fois un rapport sur la situation de l'égalité hommes/femmes au cours de l'année écoulée et un ensemble d'actions pour l'année qui s'annonce (voire une période plus longue), pour les différents départements gouvernementaux (c'est ce que nous appelons le « Programme actualisé »). Pour la réussite des « Priorités », plusieurs éléments sont nécessaires – notamment la capacité des responsables de ce programme à le mettre en œuvre et à en assurer le suivi avec pertinence et continuité, mais aussi et surtout la volonté politique de mettre en œuvre ces priorités. Dans sa résolution n° 348 du 15 mai 2013, le Gouvernement de la République tchèque ambitionne notamment l'élaboration d'un document stratégique à moyen terme pour assurer l'égalité entre les sexes dans le pays.

20. En novembre 2012, l'Unité pour l'égalité entre les sexes a lancé un projet intitulé « Optimisation du soutien institutionnel à l'égalité des chances des femmes et des hommes en République tchèque » (que nous désignerons ci-après par la formule « Projet d'optimisation ») – projet financé sur le budget du Programme opérationnel pour les ressources humaines et l'emploi. Cette initiative vise à répondre aux besoins actuels en matière d'égalité hommes/femmes dans le pays : en effet, par rapport à d'autres pays (et notamment les États membres de l'Union européenne), la République tchèque a encore de nombreux défis à relever, parmi lesquels le faible taux d'activité des femmes par rapport aux hommes, le degré très restreint de flexibilité sur le marché du travail, les obstacles importants au retour des femmes sur ce marché de l'emploi, l'écart salarial important entre les femmes et les hommes, ou encore la faible représentation des femmes en ce qui concerne les postes décisionnaires, parmi beaucoup d'autres sujets. L'objectif fondamental du « Programme opérationnel » est de mettre en place, au niveau gouvernemental, des politiques et des instruments efficaces pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

21. Dans le cadre de ce « Projet d'optimisation », sept nouveaux postes ont été créés, en 2013, au sein de l'Unité pour l'égalité entre les sexes. Ce projet a

également contribué à relancer un certain nombre d'actions mises en veille en raison du manque de ressources humaines; ainsi, certains éléments soumis à l'approbation du gouvernement sont mieux suivis; on note également une meilleure interconnexion et un approfondissement des activités des divers comités et groupes de travail, ou encore le développement de l'action au service de la population, et une coopération plus active avec les organisations à but non lucratif, avec le milieu enseignant et universitaire, avec les entreprises, et avec les fonctionnaires chargés de faire progresser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. On constate également des améliorations en matière de coopération internationale, de relations et d'échange d'expériences en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau des immigrés. En collaboration avec les comités du Conseil, un certain nombre d'initiatives importantes ont été lancées après approbation du Conseil. Ainsi, en 2013, des négociations ont été entreprises pour le renforcement des effectifs du Département du Bureau du Défenseur des droits chargé de veiller à l'égalité de traitement (désigné ci-après par le sigle PDRO – Public Defender of Rights' Office); ces négociations ont eu lieu à l'initiative du Comité du Cadre institutionnel pour l'égalité des chances des femmes et des hommes. L'un des principaux résultats du projet gouvernemental est également la mise en place de la « Stratégie d'égalité entre les sexes » pour la période 2014-2020 (que nous appellerons simplement « la Stratégie »). En outre, toujours dans le cadre du « Projet d'optimisation », une méthode globale a été adoptée en 2014 en vue de mesurer l'impact des initiatives proposées au Gouvernement en matière d'égalité entre les sexes – et ce, afin d'intégrer ce principe d'égalité à l'ensemble des politiques gouvernementales.

22. La « Stratégie » va être le document-cadre du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette stratégie sera appuyée par le document dit « Priorités », actualisé tous les ans – notamment afin de définir les objectifs prioritaires de la période 2014-2020 et une sorte de « norme minimale » à atteindre, pour chaque département concerné (norme déjà plus ou moins atteinte par certaines entités, mais qui doit être maintenue en tant qu'objectif). La « Stratégie » va également proposer un cadre plus large et compléter d'autres documents stratégiques et conceptuels du gouvernement dans le domaine de l'égalité entre les sexes. Cette stratégie constituera également un cadre fondamental de l'action à venir – par exemple le Plan d'action pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes décisionnaires (cf. les paragraphes relatifs à l'article 7 de la Convention), ou encore le Plan d'action pour la prévention de la violence domestique et des violences à l'égard des femmes (voir les paragraphes concernant l'article 2 de la Convention). En liant certaines questions à cette stratégie transversale, on pourra améliorer concrètement la situation et résoudre de manière systématique des problèmes encore en suspens – tels que la discrimination multiple; on pourra également renforcer l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans des domaines bénéficiant déjà de documents stratégiques – par exemple l'exclusion sociale. Pour la définition d'objectifs et de mesures précises, la « Stratégie » s'inspire également d'autres sources – notamment les enquêtes statistiques nationales ou encore le précédent « Rapport sommaire sur la mise en œuvre des Priorités et Procédures pour la promotion de l'égalité des chances des femmes et des hommes ». Autre source d'inspiration très utile : les documents européens et internationaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes (notamment la Convention, les Recommandations générales du Comité, la Déclaration de Beijing, les recommandations pertinentes du Conseil de l'Europe ou

encore la Stratégie de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2010-2015).

23. En République tchèque, la mise au point de la « Stratégie » a été précédée d'une analyse très détaillée. Cette analyse a été le fait de représentants du secteur non lucratif, des milieux universitaires et des entreprises, des partenaires sociaux et de membres des comités et groupes de travail du Conseil, ainsi que de coordonnateurs de divers départements publics, et, plus généralement, de coordonnateurs œuvrant dans ce domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Lors de l'élaboration de la Stratégie, un groupe d'experts des questions d'égalité entre les sexes a été constitué et a activement collaboré avec l'Unité pour l'égalité entre les sexes. La Stratégie sera définitive dans la seconde moitié de 2014, et présentée dans le cadre d'une conférence internationale qui se tiendra alors.

24. Le Comité encourage la République tchèque à renforcer les pouvoirs du DPD (le Défenseur public des droits). À cet égard, le Cabinet gouvernemental a conçu un amendement à la loi n° 349/1999 Coll. : le Défenseur public des droits propose d'élargir les pouvoirs de l'organe de surveillance en habilitant ce dernier à engager une action aux termes de la loi contre la discrimination. Le DPD pourrait décider une telle mesure si la violation du droit à un traitement égal touchait un nombre de personnes assez important, voire indéfini, ou que la violation en question portait atteinte à l'intérêt général. À l'heure où nous rédigeons le présent rapport, cet amendement en est au premier stade du processus législatif. En ce qui concerne les effectifs du bureau du Défenseur public des droits (PDRO), la question est examinée par le Département chargé de l'égalité de traitement de tous – entité qui, au moment de l'élaboration du présent rapport, se composait d'un certain nombre de juristes (entre 5 et 7), auxquels est venu s'ajouter (en 2011) un sociologue employé à temps partiel. À noter qu'au 1^{er} août 2014, le nombre de juristes composant ce département était passé à 10. L'augmentation des effectifs du PDRO s'est faite à l'initiative du Conseil et sous la pression du secteur public en général.

25. Sur la base de la résolution gouvernementale du 20 avril 2005 (n° 464), les différents ministères ont créé des postes de « coordinateur pour l'égalité des chances des femmes et des hommes » (que l'on appelle également les « référents » pour les questions d'égalité des sexes) – coordinateurs chargés de ces questions au cas par cas. Sur la base des résolutions gouvernementales régulièrement adoptées au sujet du Rapport sommaire sur la mise en œuvre des priorités, les différentes entités gouvernementales ont également créé des groupes de travail sur ces questions. C'est l'Unité chargée de l'égalité entre les sexes qui apporte une aide aux coordinateurs en termes de méthode et de coordination proprement dite. Et, depuis 2013, grâce au Projet d'optimisation, des ateliers sont régulièrement mis en place pour la formation et l'orientation de ces coordinateurs officiels.

26. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes encourage également la République tchèque à renforcer la coopération avec la société civile, les organisations de femmes, les partis politiques, les professionnels et les experts du secteur éducatif, le secteur privé et les médias. La coopération du Gouvernement et des ONG œuvrant dans ce domaine de l'égalité des sexes, ainsi qu'avec des représentants des partenaires sociaux, des entreprises, des institutions scientifiques et autres acteurs concernés, est une composante essentielle de la promotion de l'égalité hommes/femmes. Les organisations non gouvernementales

jouent un rôle exceptionnel dans le domaine de l'égalité entre les sexes, et notamment pour la sensibilisation à cette question. Le Gouvernement tchèque s'efforce d'améliorer la coopération notamment avec les ONG, les partenaires sociaux et autres acteurs pertinents, en accueillant des représentants de ces entités au sein du Conseil, de ses comités et groupes de travail. Les partis politiques participent également aux travaux du Conseil, notamment dans le cadre du Comité du Conseil pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la sphère politique et aux postes décisionnaires; ce Comité comporte toujours deux membres (un homme et une femme) des partis politiques les plus importants. Un autre moyen de coopération consiste à subventionner les différents ministères engagés dans la promotion de l'égalité entre les sexes et la prévention de la violence domestique.

27. À l'initiative du Comité du Conseil relatif au Cadre institutionnel pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, le Conseil a approuvé la mise en place d'un programme de subventions autonome en faveur des ONG œuvrant dans ce domaine de l'égalité des sexes – programme qui sera opérationnel en 2014 et au-delà. Dans le cadre de cette initiative, le Ministère du travail et des affaires sociales a annoncé, le 31 octobre 2013, la mise en œuvre d'une procédure de subventions intitulée « Programme de subventions en faveur d'activités d'intérêt général des organisations non gouvernementales œuvrant dans le sens de l'égalité des chances des femmes et des hommes » – et ce, pour l'année 2014 et pour un montant total de 5 millions de couronnes tchèques (CZK). En 2014, 10 organisations non gouvernementales actives dans le domaine de l'égalité entre les sexes ont obtenu une aide du gouvernement. En 2014, ce programme de subventions, l'ensemble du programme d'égalité entre les sexes et l'action du secrétariat du Conseil ont été transférés du Ministère du travail et des affaires sociales au Cabinet gouvernemental, et cela devrait être maintenu au cours des prochaines années.

28. Au niveau régional, ce sont les pouvoirs locaux – régions et municipalités – qui jouent un rôle important pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutes les communes tchèques peuvent adhérer à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. À ce jour, quatre communes tchèques ont signé cette charte : les villages de Milotice, Stankovice et Zaluží et le district urbain de Prague 18 (Letnany). Avec la participation (à hauteur de 50 %) du Forum des ONG, l'Association des villes et municipalités de la République tchèque élabore actuellement un projet dans le cadre du programme intitulé « Une chance pour les femmes (et les hommes) »; ce projet est financé par le Fonds souverain norvégien, et va consister notamment à diffuser le contenu de la Charte en question et à y sensibiliser les populations, ainsi qu'à réviser le processus de collecte de données statistiques au sujet de la représentation des femmes et des hommes dans la vie politique locale. En collaboration avec le Comité du Conseil relatif au Cadre institutionnel pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, un débat sera lancé au sujet de la création, au sein des pouvoirs locaux, d'un poste de coordinateur de l'égalité des chances des femmes et des hommes.

29. Depuis 2006, le Ministère de l'intérieur organise un concours intitulé « 50/50 – Respect de l'égalité des chances », pour désigner l'Administration de l'Année dans ce domaine. L'objectif est de sensibiliser davantage encore les autorités à cette question, et d'aider à la mise en œuvre de politiques d'égalité des sexes et à l'intégration du principe d'égalité entre les sexes à l'action de la fonction publique. En 2014, on a fêté les huit ans de ce concours. D'autre part, les régions font

également la promotion de l'égalité des sexes dans le cadre de leurs propres projets – citons par exemple le projet des villes de Karlovy Vary, Usti nad Labem et Liberec, intitulé « Travaillons ensemble », et visant à améliorer l'employabilité et les chances d'emploi des personnes de plus de 50 ans; il s'agit également de tester des formes de travail plus flexibles – c'est ce que l'on appelle le « partage du travail ». Enfin, certains bureaux régionaux ont créé le poste de coordinateur de l'égalité des chances des femmes et des hommes.

Article 2

Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes

30. Comme nous l'avons déjà indiqué, la loi contre la discrimination est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009; elle institue notamment des moyens juridiques pour se protéger contre la discrimination et stipule que, en cas de violation des droits et obligations liés au droit à l'égalité de traitement, ou de discrimination, la victime a le droit d'exiger la réparation par la partie incriminée, l'élimination des effets d'une telle discrimination et une « satisfaction » raisonnable⁴. Dans tout différend relatif à une discrimination, la charge de la preuve est dite « mixte » : en d'autres termes, la victime de la discrimination présumée a l'obligation de présenter au tribunal les faits indiquant qu'il y a eu effectivement discrimination directe ou indirecte; puis, à leur tour, les entités accusées de discrimination doivent apporter la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement⁵.

31. Parmi les autres moyens de se protéger de toute discrimination dans ce domaine, on peut citer la possibilité de s'adresser à l'autorité supérieure ou à l'entité compétente (par exemple, l'Inspection du travail de la République tchèque, l'Inspection du travail locale, etc.), ou encore la possibilité d'un règlement à l'amiable par ce que l'on appelle une « médiation »⁶. Dans ce contexte, le Défenseur public des droits (DPD) joue également un rôle important (voir, ci-dessus, les paragraphes relatifs à l'article premier de la Convention).

32. L'expérience du DPD indique que le problème majeur en ce qui concerne l'adoption de mesures contre la discrimination à l'égard des femmes est le pourcentage très faible de cas signalés et instruits dans ce domaine (on pourrait parler de « sous-signalement »). L'un des principaux obstacles auxquels doit faire face le DPD est la réticence des victimes à porter leur affaire devant la justice. D'après le DPD, cela est dû principalement à la méconnaissance de l'existence de telles procédures judiciaires, à la méfiance généralisée du citoyen quant au caractère équitable de la justice tchèque, ou encore au refus ou à l'incapacité d'assumer le coût des procédures en question.

33. Du 1^{er} août 2008 au 30 juin 2014, le Défenseur public des droits a reçu au total 1161 plaintes pour violation du droit à l'égalité de traitement. La discrimination a

⁴ Pour plus de précisions, voir le paragraphe 10 de la loi n° 198/2009 Coll. – loi contre la discrimination.

⁵ Pour plus de précisions, voir les dispositions du paragraphe 133 de la loi 99/1963 – Code de procédure civile.

⁶ Le 1^{er} septembre 2012 entrait en vigueur la loi n° 202/2012 Coll. sur la médiation et portant amendement à d'autres lois. Ce nouveau texte de loi vise à offrir à tous l'accès à d'autres modes de règlement des différends – notamment un règlement à l'amiable rapide, avec le concours d'une tierce partie qui aide les parties en conflit à trouver un accord acceptable pour tous.

été établie dans 66 cas (chiffre concernant la période allant jusqu'à la fin de l'année 2013). Cent vingt-huit plaintes portaient sur une discrimination de type sexiste (soit 20 en 2010, 30 en 2011, 42 en 2012 et 36 en 2013). Concernant les cas de discrimination pour inégalité de traitement entre les femmes et les hommes, le DPD a été confronté aux motifs suivants :

- Discrimination sexiste en matière salariale⁷;
- Octroi de bourses post-doctorales⁸;
- Non-obtention d'un emploi en raison de la situation parentale⁹;
- Distinction entre hommes et femmes en ce qui concerne les cotisations retraite¹⁰;
- Par rapport aux termes de la loi, inégalité de traitement en matière d'offre de soins de santé¹¹.

⁷ Dans ce cas de figure, le DPD – et autres personnalités ou entités – ont déclaré qu'en cas de non transparence du système salarial de telle ou telle entreprise et de procès, l'employeur doit apporter la preuve que le système qu'il applique est tout à fait neutre et ne génère pas de discrimination salariale (affaire n° 89/2012/DIS/HRH – pour plus de précisions, consulter le site http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/Diskriminace_v_odmenovani_z_duvodu_pohlavi.pdf).

⁸ Dans ce contexte, le DPD – entre autres personnalités ou entités – a déclaré que, si un ensemble de règles prétendument neutres avait pour effet d'être discriminatoire vis-à-vis d'une personne interrompant un projet post-doctoral au motif de parentalité, cela constituerait un cas de discrimination indirecte telle que définie par le paragraphe 3.1 de la loi contre la discrimination [et l'article 2.1 alinéa b) de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail]. Dans ce cas précis, l'élément discriminatoire concernerait le sexe, car toute discrimination au motif de grossesse, de maternité ou de paternité est toujours assimilée à une discrimination de type sexiste par la loi contre la discrimination (dispositions du paragraphe 2.4 de cette loi) (affaire n° 81/2012/DIS/ZO – pour plus de précisions, consulter http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/81-2012-DIS-ZO-ZZ.pdf).

⁹ Dans ce contexte, le DPD – entre autres personnalités ou entités – a déclaré que, au cours d'un entretien d'embauche, un employeur ne doit pas poser au candidat ou à la candidate de questions concernant sa situation parentale et la garde d'enfants. Un tel comportement peut être assimilé à un cas de harcèlement – qui est une forme de discrimination. Si les informations ainsi obtenues par l'employeur fondent la décision de ce dernier de recruter ou non le candidat ou la candidate, cela constituera une discrimination directe fondée sur le sexe. Le cas est similaire si le candidat ou la candidate refuse de répondre à des questions considérées comme illégales, et que, de ce fait, la négociation pour l'obtention de l'emploi en question cesse (affaire n° 146/2012/DIS/HRH – pour plus de précisions, consulter le site http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/146-2012-DIS-HRH-ZZ.pdf).

¹⁰ Dans ce contexte, le DPD – entre autres personnalités ou entités – a déclaré que toute différenciation fondée sur le sexe en ce qui concerne le calcul des cotisations d'assurances est une discrimination et une violation de l'obligation contractuelle d'égalité de traitement (Affaire No 14/2013/DIS/HRH – pour plus de précisions, consulter le site http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/zbozi-a_sluzby/14-2013-DIS-ZZ.pdf).

¹¹ Dans ce contexte, le DPD – entre autres personnalités ou entités – a déclaré que le décret d'application qui considère les femmes en fonction de leur âge et prévoit la possibilité d'interrompre artificiellement une grossesse en fonction de l'âge de la femme ou du nombre d'enfants qu'elle a déjà mis au monde peut être considéré comme discriminatoire si cette différence

34. L'Inspection du travail (c'est-à-dire à la fois le Bureau de l'Inspection nationale du travail et les bureaux régionaux) est, sur la base de la loi n° 251/2005 Coll. relative à l'Inspection du travail), autorisée à vérifier le respect, par les employeurs, de la législation du travail (tout particulièrement le Code du travail et ses dispositions d'application, la loi relative à l'emploi et ses règles d'application, ou encore la réglementation pour la sécurité et la protection de la santé des employés et ouvriers dans l'exercice de leur métier). Parmi les activités de surveillance menées par les autorités de l'Inspection du travail figure la vérification du respect, par chaque employeur, de l'interdiction de toute discrimination et de tout traitement inégal. Ces vérifications sont toujours justifiées en droit, et il arrive qu'au cours des vérifications en question, les affirmations des employés ou d'anciens employés soient examinées.

35. Sur le nombre total de demandes d'inspection, celles qui débouchent sur une confirmation de traitement inégal et discriminatoire constituent 3 à 4 %. Dans ce domaine, l'évolution du nombre de demandes reçues par l'Inspection du travail entre 2008 et 2013 est indiquée par le tableau qui suit :

Tableau 1
Nombre de demandes d'inspection reçues par l'Inspection du travail de 2008 à 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de demandes	5 561	6 079	6 192	5 930	11 131	10 923
Nombre de demandes relatives à une inégalité de traitement ou à une discrimination	191	203	226	244	371	401
Nombre de cas avérés d'inégalité de traitement	107	104	129	109	94	162
Nombre d'amendes	13	14	29	24	69	75
Nombre total d'amendes (en milliers de couronnes tchèques)	367	811	779	780	2 700	2 460

36. Dans la plupart des cas, les demandes d'inspection ne concernent pas seulement les affaires examinées ici, mais aussi plusieurs autres domaines relatifs au travail – notamment la discrimination et l'inégalité de traitement. Grâce aux archives du Bureau national de l'inspection du travail, on peut déterminer le nombre total de demandes d'inspection concernant l'inégalité de traitement en général (ce qui inclut à la fois les cas de discrimination, de traitement inégal à proprement parler, de harcèlement, etc.). D'une manière générale, les plaintes concernant directement et exclusivement la discrimination sont relativement rares. De plus, il

de régime juridique n'est pas justifiée par des raisons médicales légitimant une disparité en termes d'offre de soins de santé (et qui, en vertu de la loi, constituerait un cas légitime), et si une telle règle n'est ni nécessaire ni suffisante. Si telle ou telle disposition interdit a priori l'accès aux soins de santé à telle ou telle catégorie de personnes en raison de leur âge ou de leur sexe (eu égard à la parentalité), cela constitue une discrimination directe en vertu de la loi (cf. les dispositions des paragraphes 2.3 et 4 de la loi contre la discrimination) (affaire n° 32/2011/DIS/ZO – pour plus de précisions, consulter le site http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACDE/Kauzy/zdravotni_pece/32-2011-DIS-ZO-ZZ.pdf).

faut tenir compte du fait que certains actes, qualifiés de « discriminatoires » par erreur, viennent augmenter le nombre de discriminations répertoriées – même si ce phénomène est assez marginal par rapport aux véritables « discriminations », correspondant à la définition officielle de ce terme. La recevabilité de la demande d'inspection n'est établie que dans 25 % des cas environ. Les plaintes déposées vis-à-vis des employeurs concernent le plus souvent la fonction publique (secteur de l'éducation, diverses administrations publiques, services sociaux). Dans le secteur privé, les plaintes concernent principalement les commerçants de détail, les restaurants et des entreprises de fabrication.

37. Les cas d'inégalité de traitement et de discrimination dans le domaine de l'emploi sont examinés par l'inspection du travail depuis 2012 (et, avant 2012, c'étaient les bureaux de l'emploi qui s'en chargeaient). Généralement, s'il est établi qu'un sexe plutôt qu'un autre a été préféré pour pourvoir l'emploi vacant, l'inspection du travail impose des sanctions à l'employeur.

38. Bien qu'au total, le nombre de demandes d'inspection et de violations effectives de la loi dans le domaine de l'emploi soit assez faible, l'Inspection nationale du travail et ses bureaux régionaux s'intéressent de plus en plus aux cas éventuels de discrimination et de traitement inégal. La vérification de l'égalité de traitement dans ce domaine de l'emploi est désormais une activité régulière dans le cadre de l'examen des relations entre employeurs et employés et des conditions de travail (les domaines de la santé et de la sécurité au travail n'en font généralement pas partie et font l'objet d'enquêtes spécifiques). Toute demande d'inspection des relations de travail (dans quelque domaine que ce soit) est étudiée avec la plus grande attention.

39. Le Comité recommande que la République tchèque offre une aide juridictionnelle gratuite dans les affaires de discrimination présumée. Ce type d'aide doit être fourni gratuitement par le barreau tchèque; toutefois, à l'heure actuelle, les avocats ne sont guère motivés dans ce sens, et le recours à une telle aide ne fait pas l'objet d'une réglementation globale. À cet égard, les recommandations du Défenseur public des droits n'ont pas été prises en compte à ce jour. Dans ce domaine d'une aide juridictionnelle gratuite, on peut se référer aux paragraphes 2 et 3 de la section 18 de la loi relative aux professions juridiques, qui stipule que toute personne n'ayant pas droit à un avocat commis d'office ou à tout autre service juridique prévu par la loi a droit, cependant, à un avocat désigné par le barreau tchèque s'il en fait la demande suffisamment à l'avance. Pour nommer un avocat dans ce contexte, le barreau peut également exiger d'autres conditions – notamment des conditions de ressources pour pouvoir accorder une aide juridictionnelle gratuitement ou à coût très réduit, si le client en question est en mesure de justifier sa situation financière. Dans ce domaine, la législation est restée inchangée depuis 2008.

40. Depuis 2012, le Défenseur public des droits (DPD) recommande à la Chambre des députés de demander au gouvernement un projet de loi sur l'octroi d'une aide juridictionnelle gratuite. Depuis 2012, le DPD coopère avec l'association citoyenne « Pro Bono Alliance », qui représente gratuitement, devant les tribunaux, des victimes de discriminations choisies pour la spécificité de leur cas. En 2012, l'association « Pro Bono Alliance » a représenté deux victimes d'une discrimination fondée sur le fait que ces personnes étaient handicapées, et une troisième victime, discriminée en raison de son âge. L'association a obtenu gain de cause dans les trois

cas, et les demandes des plaignants ont été satisfaites en dehors du cadre judiciaire. En 2013, cette même association a soumis trois autres cas au DPD. Dans l'un des cas, il s'agissait d'un harcèlement sexuel présumé. Le différend a été réglé à l'amiable. Les deux autres affaires étaient des cas de discrimination fondée sur l'âge des personnes (mais il fut finalement décidé de ne pas porter ces affaires devant la justice).

41. Cependant, la loi relative à une aide juridictionnelle garantie par l'État devrait apporter un changement important dans le sens du renforcement des dispositions y afférentes; d'après les « Perspectives législatives » du Gouvernement tchèque pour la période 2015-2017, ce projet de loi devrait être présenté par le Ministère de la justice d'ici à la fin de l'année 2015, et la loi devrait entrer en vigueur en décembre 2016. Ce texte vise à mettre en place un système d'aide juridictionnelle au service aussi bien des personnes physiques que des personnes juridiques qui, en raison de leur situation matérielle, ne peuvent avoir recours à des services juridiques privés pour défendre et exercer leurs droits comme il se doit.

La violence à l'égard des femmes

42. La résolution gouvernementale n° 262, du 13 avril 2011, a approuvé le Plan d'action national 2011-2014 pour la prévention de la violence domestique (que nous désignerons ci-après par l'abréviation « PAN VD »). Ce plan a été élaboré par le Comité du Conseil pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes; les parties prenantes du plan sont des représentants de différents ministères, des ONG et autres organisations actives dans le domaine de la lutte contre les violences de type sexiste.

43. Le « PAN VD » répond à la situation actuelle en République tchèque où, d'après les données du Ministère de l'intérieur, du Ministère de la justice, des centres de recherche et des prestataires de services sociaux, la violence domestique reste un phénomène social assez grave et très répandu. Le PAN VD vise à apporter une solution systémique et globale à ce problème. Le Plan d'action national prévoit 32 activités obligatoires, à l'initiative de divers ministères et autres entités. Ces activités couvrent les domaines suivants : l'aide aux « personnes à risque » en matière de violence domestique; la protection des enfants touchés par la violence domestique; le travail auprès des personnes violentes; l'éducation et la collaboration interdisciplinaire; les violences sociales et domestiques; ou encore les analyses, les études et le travail législatif dans ce domaine. C'est le Ministère de l'intérieur qui est chargé de coordonner et de mettre en œuvre le PAN VD, avec le concours du Cabinet gouvernemental. Le Gouvernement de la République tchèque reçoit chaque année un Rapport sommaire sur la mise en œuvre du Plan d'action national pour la prévention de la violence domestique (PAN VD) pendant la période étudiée. La mise en œuvre de chaque activité prévue par le Plan est supervisée par le Conseil pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes, qui formule un Avis dans le cadre des Rapports sommaires, ainsi que des recommandations concernant la réalisation effective des activités en question.

44. La résolution gouvernementale n° 31, du 8 janvier 2014, a chargé le Ministère des droits de l'homme, de l'égalité des chances et de la législation – qui préside le Conseil – et le Ministère de l'intérieur de présenter au Gouvernement, avant le 31 décembre 2014, un nouveau Plan d'action pour la prévention de la violence

domestique et de la violence à l'égard des femmes pour la période 2015-2018. Ce nouveau plan, élaboré par le Comité du Conseil pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes, devrait permettre l'application de diverses dispositions de la Convention n° 210 du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (que nous désignerons ci-après sous l'appellation « Convention d'Istanbul »). La République tchèque n'a pas encore signé cette convention; mais la signature et la ratification de ce texte sont attendues très prochainement.

45. Plusieurs réussites partielles ont déjà été enregistrées dans le cadre de l'application du « PAN VD » – notamment en matière de soutien de l'action des équipes pluridisciplinaires dans les secteurs où elles interviennent :

- Soutien à la spécialisation de certaines équipes policières en matière de violence domestique (notamment à Brno et Ostrava);
- Amélioration de la formation des juges et procureurs, dans le cadre de l'« Académie de Justice »;
- Lancement de projets pilotes pour un travail auprès des personnes violentes;
- Organisation de conférences et de séminaires pour l'échange des bonnes pratiques.

46. Le défi de la prochaine période de mise en œuvre du PAN VD va être notamment le soutien au travail complexe à mener auprès des familles qui connaissent la violence domestique (par exemple par des interventions thérapeutiques auprès des personnes violentes), le soutien à la prévention primaire dans le système scolaire, et la disponibilité de services sociaux spécialisés pour les personnes touchées par la violence domestique.

47. En termes d'aide aux victimes de violences domestiques, il importe de respecter la loi n° 45/2013 Coll. sur les victimes de crimes, entrée en vigueur le 1^{er} août 2013. Cette loi renforce de manière significative les droits des victimes de crimes – notamment les victimes de la violence domestique et d'autres formes de violences sexistes. La loi en question vise à définir les droits des victimes comme un sujet de préoccupation particulier pour l'État, ainsi que la procédure de prévention d'une « victimisation secondaire »; cette loi vise également à réglementer l'aide financière de l'État à ces victimes, et à mettre en place un cadre juridique de coopération entre l'État et les organisations qui apportent également une aide aux victimes. La loi sur les victimes de crimes définit ce qui est appelé la « victime particulièrement vulnérable », qui, aux termes de ce texte, doit bénéficier d'une protection accrue. Parmi les personnes les plus vulnérables, on peut citer les victimes de la traite des êtres humains, les victimes de crimes contre la dignité humaine dans les affaires sexuelles ou les affaires criminelles caractérisées par la violence ou des menaces de violence, notamment lorsqu'il existe un risque accru de préjudice secondaire lié à l'âge ou au sexe de la victime. Aux termes de la loi sur les victimes de crimes, les ONG et autres entités répertoriées en tant qu'organismes d'assistance sont autorisées à apporter une aide aux victimes de crimes – notamment une aide experte gratuite aux victimes particulièrement vulnérables. La liste de ces organismes d'aide aux victimes de crimes est disponible en permanence au Ministère de l'intérieur. Autre évolution importante : l'institution de mesures préliminaires dans les affaires pénales, qui offre des possibilités supplémentaires de protection des victimes d'actes criminels.

48. Le 1^{er} janvier 2007 est entrée en vigueur la loi n° 135/2006 Coll., portant amendement à certaines lois de protection contre la violence domestique. Entre autres textes de loi, cette loi définit de nouveaux pouvoirs pour la police tchèque – notamment une mesure d’expulsion, mesure préventive visant à protéger les personnes à risque en matière de violence domestique et imposée avant même que la personne considérée comme violente ait perpétré un autre crime. Le 1^{er} janvier 2014 est entrée en vigueur la loi n° 292/2013 Coll., dite de procédure judiciaire spéciale, qui régit de manière globale les procédures civiles en matière de violence domestique.

49. Les statistiques concernant cette mesure d’expulsion sont établies régulièrement depuis 2007. Depuis l’introduction de cette mesure en 2011, on peut constater une tendance à la hausse des personnes expulsées (à l’exception de l’année 2008). C’est l’année 2011 qui a vu le plus grand nombre de personnes signalées (soit 1430) – chiffre supérieur d’environ 66 % à celui de 2007 (862). En 2012, il y a eu une légère baisse du nombre d’expulsions – qui est tombé à 1 400, et l’on a noté de nouveau une légère baisse en 2013 (avec 1 367 expulsions). Le nombre de « récidives » en termes de personnes expulsées a été de 188 en 2013 – soit 14 % du nombre total d’expulsions. Le tableau qui suit présente globalement le nombre d’expulsions de 2007 à 2013 :

Tableau 2
Nombre d’expulsions de 2007 à 2013¹²

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de personnes expulsées	862	679	789	1 058	1 430	1 400	1 367

50. En 2013, sur le nombre total d’expulsions décidées par la justice, la police tchèque a identifié 1988 personnes vulnérables – dont 172 hommes, 1 401 femmes et 415 mineurs. Dans la plupart des cas, il s’agissait de violences conjugales (503 affaires de ce type) ou entre concubins vivant ensemble (422 cas). Dans ce contexte, la tranche d’âge la plus vulnérable était les 27-40 ans (587 cas). Dans les cas d’expulsion, cette même année, 773 familles ont été touchées par la violence domestique (notamment 1 420 mineurs). Toujours en 2013, mais indépendamment des cas d’expulsion, les centres d’intervention ont été contactés par 3 883 personnes – dont 433 hommes, 3 346 femmes et 103 enfants. Selon une jurisprudence constante, l’infraction de violence à l’égard d’une personne vivant sous le même toit (par. 199 de la loi n° 40/2009 Coll., relevant du Code pénal) correspond officiellement à un mauvais traitement infligé à un proche cohabitant avec l’auteur des violences en question ou à toute autre personne vivant sous le même toit, avec un certain degré de brutalité et de cruauté, et une certaine constance. Pour que l’on considère qu’il y a infraction, il n’est pas nécessaire que la victime ait des problèmes de santé à la suite de l’agression; il suffit que les victimes aient ressenti l’agression comme un grave préjudice du fait de sa cruauté, de son caractère violent et de la souffrance qu’elle inflige¹³. Selon l’arrêt de la Cour suprême du 10 août

¹² Pour plus de précisions, voir les statistiques de l’Association des employés des centres d’intervention de la République tchèque, disponibles sur le site http://www.domacinasili.cz/?page_id=255.

¹³ Pour plus de précisions, voir la décision NS 3 Tdo 1160/2005.

2011, l'agression peut être également verbale et consister dans des insultes grossières et vulgaires, ou encore des injures particulièrement cruelles¹⁴. Enfin, les violences infligées à une personne vivant sous le même toit peuvent prendre encore – et assez fréquemment – d'autres formes, telles que l'exploitation économique et la violence psychologique. Dans ce contexte, on peut citer avec raison l'arrêt de la Cour suprême du 30 mars 2011, prononcé à la suite de l'affaire n° 7 Tdo 342/2011, et établissant que, en termes de violence à l'égard d'un tiers, le comportement du contrevenant doit être traité de manière globale, même s'il n'y a eu que quelques violences physiques isolées : en effet, la Cour a conclu qu'en cas de coercition ou de violence psychologique fréquente, et même si les violences physiques n'ont été qu'occasionnelles, la victime subissait une pression psychologique constante et considérait que le préjudice subi était grave. La Cour suprême a pu également juger, dans d'autres affaires de violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit, qu'on ne pouvait guère, par un regard rétroactif, minimiser les actes de l'auteur des violences du fait qu'apparemment, l'épouse-victime ne s'était jamais plainte de son mariage auprès de tierces personnes, car, dans de tels cas, il est tout à fait coutumier que la personne exposée aux violences tente a priori de cacher les faits, afin que les violences qu'elle subit ne soient pas identifiables par une tierce personne.

51. En 2013, la Police de la République tchèque a enregistré 572 cas de violence criminelle à l'égard d'une personne vivant sous le même toit que le prévenu. Cela a représenté une baisse d'environ 5 % par rapport à l'année précédente. En 2013, pour ce type d'infraction, 392 personnes ont été traduites en justice – dont 14 femmes. Le tableau qui suit indique l'évolution, dans ce domaine, au cours de la période étudiée.

Tableau 3

Nombre de cas de violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit enregistrés au cours de la période 2008-2013¹⁵

<i>Infraction de violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cas répertoriés	522	507	568	661	603	572
Cas élucidés	425	410	477	534	494	445
Nombre d'accusés	400	384	436	485	463	392
- dont (nombre de femmes)	18	16	18	11	13	14

52. En 2013, le nombre de personnes condamnées pour violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit a baissé de 9 % : il n'était plus que de 293 personnes. Sur ce nombre total, on a compté 10 femmes (soit 2,9 % de l'ensemble des personnes condamnées pour ce type de crime). Le nombre de condamnations à une peine de prison avec sursis (197) reste supérieur à celui des condamnations à une peine de prison ferme (90). Le tableau qui suit donne les chiffres précis dans ce domaine :

¹⁴ Pour plus de précisions, voir la décision NS 3 Tdo 963/2011-32.

¹⁵ Pour plus de précisions, voir les Résumés statistiques de la police tchèque en matière de criminalité, disponibles sur le site <http://www.policie.cz/clanek/archiv-statistics>, statistical summaries-kriminality.asp.

Tableau 4
Nombre de personnes condamnées par la justice pour violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit – période 2008-2013¹⁶

<i>Nombre de personnes condamnées par la justice pour violence à l'égard d'une personne vivant sous le même toit</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de personnes condamnées	281	238	271	283	321	293
- dont (nombre de femmes)	5	8	9	9	11	10
Peines fermes	72	56	68	75	96	90
Peines avec sursis	200	171	201	205	219	197

53. En ce qui concerne les chiffres de la violence domestique, les enquêtes professionnelles des instituts de recherche et des organisations non gouvernementales jouent un rôle clé et donnent toute la mesure de ce type de violence. En 2012, le centre d'étude des projets de femmes (« proFem ») a publié une analyse intitulée « Impact économique de la violence domestique »¹⁷. En février 2012, une enquête était menée sur ce sujet à partir d'un échantillon représentatif de 3 000 ressortissantes tchèques âgées de 18 à 65 ans. D'après cette enquête, 40 % des femmes avaient subi des violences de la part de leur époux ou compagnon au cours de l'année écoulée. L'impact économique global de ces violences domestiques en République tchèque, pour l'année 2010, a été estimé à 1 328 200 000 de couronnes tchèques (cette estimation recouvre notamment les frais de police, d'instruction, de justice, des procédures d'infraction, ainsi que le coût des prestations sociales, des soins de santé, des allocations chômage et des congés de maladie).

54. En 2011, l'association citoyenne ROSA a mené une enquête auprès de 172 collégiens et collégiennes âgés de 16 à 20 ans, au sujet de leur expérience personnelle de la violence dans le domaine des relations sociales. D'après cette enquête, près d'un collégien ou lycéen sur deux était au courant d'actes de violence dans leur voisinage – pour cette année 2011. Dix-sept pour cent des collégiens ont répondu qu'ils avaient été témoins de violences entre leurs parents¹⁸.

55. L'aide aux victimes de violences domestiques est fournie principalement par les services sociaux, aux termes de la loi n° 108/2006 Coll., relative aux services sociaux. À la date du 31 décembre 2013, 407 services sociaux étaient enregistrés en tant que prestataires sociaux intervenant en faveur des « victimes de violences domestiques ». En 2013, le Ministère du travail et des affaires sociales a inscrit des subventions au budget de l'État pour assurer la prestation de services sociaux, pour un montant total de 230 340 740 couronnes tchèques – les « victimes de violences domestiques » étant l'un des principaux groupes visés par cette disposition. Trente-quatre services sociaux viennent principalement en aide aux victimes de violences

¹⁶ Pour plus de précisions, voir les Résumés statistiques de la Police tchèque en matière de criminalité, disponibles sur le site http://www.policie.cz/clanek/archiv-statistics_statistical_summaries-kriminality.aspx

¹⁷ Pour plus de précisions, voir PROF: Economic impact of domestic violence (Impact économique de la violence domestique). 2012, disponible sur le site http://www.prosem.cz/shared/clanky/103/prosem-studie2b-web_1.pdf.

¹⁸ Pour plus de précisions, voir l'enquête de l'Association citoyenne ROSA : Enquête auprès de collégiens et lycéens au sujet de la violence dans les relations individuelles, la perception de la violence et de la sécurité. Document disponible sur le site : <http://rosa-os.cz/k-stazeni/statistiky/>.

domestiques, et le Ministère du travail et des affaires sociales les subventionne (sur le budget de l'État) à hauteur de 26 009 000 couronnes tchèques. Sur ces 34 services, 21 sont spécialisés dans les services sociaux et s'occupent d'un groupe supplémentaire seulement (en dehors des victimes de violences domestiques).

56. À la date du 31 décembre 2013, 17 centres d'intervention étaient enregistrés en tant que prestataires de services sociaux spécialisés dans l'aide aux victimes de violences domestiques. On trouvera dans le tableau ci-après les chiffres des subventions fournies à ces centres d'intervention¹⁹ :

Tableau 5
Montant des subventions du Ministère du travail et des affaires sociales aux centres d'intervention sociale, de 2009 à 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Montant des subventions inscrites sur le budget de l'État pour assurer la prestation de services sociaux par des centres d'intervention (en millions de CZK)	14 424	4 271	2 653	9 041	12 075

57. Le Fonds social européen (désigné ci-après par le sigle FSE) aide notamment les victimes de violences domestiques. Cela recouvre en particulier la prestation de services sociaux – aux termes de la loi relative aux services sociaux – et la réinsertion de ces personnes dans la société en général et sur le marché du travail en particulier, ou leur maintien sur le marché de l'emploi, ou encore en maintenant leur accès à des services facilitant le retour sur le marché de l'emploi. Toujours dans ce cadre, certains projets ont été soutenus pour la formation des prestataires de services dans ce domaine, ou le transfert de connaissances et d'expériences de l'étranger en ce qui concerne l'aide directe en matière de violence domestique ou la prévention de ce type de violence. Au total, 39 projets liés à la lutte contre la violence domestique ont été aidés par le FSE.

58. En 2013, la priorité du programme de subventions du Ministère de l'intérieur intitulé « Prévention des phénomènes générateurs de pathologies sociales » a été la prévention des violences et crimes domestiques touchant l'une des catégories les plus vulnérables – à savoir les personnes âgées, qui n'ont souvent aucun contact social, sont souvent isolées, malades, dépendantes de soins, donc menacées par diverses formes de violence. Toujours en 2013, ce programme a soutenu six projets d'organisations à but non lucratif, pour un montant total de 1 435 000 couronnes tchèques. En 2012, ce programme de subventions s'était concentré sur le travail auprès des personnes violentes et avait soutenu 7 projets pour un montant total de 1 614 000 couronnes tchèques.

59. Le financement de projets d'organisations non gouvernementales et autres entités en matière de prévention de la violence domestique est également assuré par des Fonds norvégiens, dans le cadre de l'initiative « Laissez-nous une chance ». Le premier appel à propositions dans ce contexte a été lancé au cours du premier

¹⁹ Ces centres d'intervention ont plusieurs sources de financement. Outre les subventions du Ministère du travail et des affaires sociales, ils reçoivent des crédits de leurs régions et communes respectives, ainsi que des fonds pour financer des projets particuliers.

semestre 2014. Le programme en question porte sur l'addiction à la violence domestique, et sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le montant total des subventions pour la période 2014-2016 est de 154 millions de couronnes tchèques.

60. En 2014, l'Unité pour l'égalité des sexes a entamé la mise en œuvre du Projet CZ 13, soutenu par des Fonds norvégiens. Dans ce cadre, va être lancée, en 2015, une campagne médiatique visant à sensibiliser la société de manière accrue aux questions de violence domestique et sexiste. Cette campagne doit se dérouler à la télévision, ou encore – de manière moins « lourde » – sous forme d'affichage dans les rues, sur Internet et les réseaux sociaux, par le biais de brochures et autres publications. Tous ces matériels « légers » devraient être proposés notamment chez les médecins, dans les maternités et autres services sociaux choisis.

61. Toujours dans le cadre de ce Projet CZ 13, il est prévu de soutenir la recherche dans le domaine de la prévention des violences domestiques et sexistes, de promouvoir également les échanges d'expériences et de bonnes pratiques par le biais de conférences et séminaires professionnels, et de procéder à l'évaluation des politiques menées dans ce domaine, sous l'égide du Comité du Conseil pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes. Toujours dans ce contexte du Projet CZ 13, le Cabinet gouvernemental a créé un partenariat avec l'ONG norvégienne « Alternativ til Vold » (Alternative à la violence), qui participe notamment à l'élaboration du Plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes pour la période 2015-2018.

62. Dans le cadre de ce même Projet CZ 13 et de la coopération bilatérale avec « Alternativ til Vold », l'Unité pour l'égalité des sexes a, en 2012 et 2013 – avec le concours de la Mission permanente de la République tchèque auprès des Nations Unies –, organisé un séminaire dans le contexte des réunions de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies. Le séminaire de 2013 a porté sur les « Expériences de mise en œuvre des plans d'action pour la prévention de la violence domestique et sexiste » – avec le concours d'ONU-Femmes, d'« Alternativ til Vold », de la Zambie et du Pérou. En 2014, l'Unité pour l'égalité des sexes a également organisé un séminaire, intitulé « La violence à l'égard des femmes et son impact sur le marché du travail », et présenté par M^{me} Michaela Varsova, Ministre du travail et des affaires sociales. Ont participé à ce projet la République slovaque, l'ONG « Alternativ til Vold » et le « Groupe de pression des femmes » de la République tchèque.

63. Quant à la formation et à l'éducation des officiers de police dans ce domaine de la violence domestique, cela fait partie des programmes d'étude de quatre ans du Collège de police et de l'École de police de niveau secondaire de Holesov; dans ce cadre, il est dispensé des cours de droit, de lutte contre la criminalité, d'éducation civique, de sciences sociales et de technologies de l'information et de la communication, ainsi que des cours relatifs à la sécurité. Au niveau de l'enseignement tertiaire, les sujets concernés font partie de l'ensemble des programmes, sous forme de « modules » : droit pénal, problèmes de police, lutte contre la criminalité, criminologie, psychologie, multiculturalisme, communication et éthique de la police, droit administratif, éthique, psychologie pour la police des transports, sociologie pour la police des transports. Dans ce contexte, l'un des éléments majeurs de l'éducation des policiers et policières est le module de formation « Violence domestique I et II », qui vise à doter ces fonctionnaires de

police de connaissances et de compétences leur permettant de prendre des décisions en matière d'expulsion d'une personne de son domicile familial. Ce module de formation porte notamment sur la législation en matière de violence domestique dans le cadre de la République tchèque, sur les centres d'intervention et leur importance, sur les associations civiques d'aide aux victimes de la violence domestique, sur l'étude du concept d'expulsion dans le cadre des réglementations policières, sur la décision d'expulsion, ses fondamentaux et autres activités policières qui y sont liées, ou encore sur le contrôle du respect des décisions d'expulsion du domicile familial, et les peines prévues par la loi en cas de violation desdites décisions.

64. D'autre part, des équipes pédagogiques des écoles de police du Ministère de l'intérieur et des policiers et policières participent à des ateliers, des séminaires et des conférences – notamment dans le cadre de la formation des enseignants et conformément à la loi n° 45/2013 Coll., relative aux victimes de la criminalité –, le tout étant organisé par la Direction de la police de la République tchèque. La formation des enseignants des écoles de police et des policiers et policières comporte un ensemble de cours mis en place par l'Académie de police et axés sur la violence domestique.

65. En 2010 et 2011, la « Direction de la police de l'ordre public » (désigné ci-après par le sigle « DPOP ») a, en collaboration avec le Département de l'éducation de la police antiémeutes et avec le Collège de police de Brno, organisé deux cycles de formation. L'un était destiné aux chefs et chefs adjoints des unités de police antiémeutes, et l'autre s'adressait aux officiers de police des services territoriaux de cette même police antiémeutes. Les deux cycles de formation portaient notamment sur la violence domestique (identification des comportements annonciateurs de violence domestique, évaluation du risque d'agression concrète, procédure de signalement et traitement de la documentation relative à ces sujets, rapports de cas, signes de violence domestiques, etc.). Le cycle de cours destiné aux chefs et chefs adjoints d'unités antiémeutes portait également sur le harcèlement (définition du concept, évaluation des cas les plus dangereux) et la protection à court terme. Après une période d'essai au cours du premier trimestre 2011, ces deux cycles de cours ont été progressivement mis en place dans les écoles de police de Brno, Holesov et Prague. Le contenu de ces cours a été ensuite transmis à d'autres officiers de police dans le cadre de formations spécialisées.

66. Depuis 2012, la DPOP a participé à l'élaboration d'un nouveau concept de formation de base de la police, qui s'applique aujourd'hui à tous les nouveaux officiers de police, quel que soit leur grade. L'un des buts de ce nouveau type d'éducation est de former les personnes à l'identification des signes de violence domestique et à l'application du nouveau concept. La version finale du programme de formation est déjà approuvée, et, depuis décembre 2013, c'est ce nouveau concept qui est effectivement appliqué dans le cadre de la formation. La connaissance fondamentale des questions évoquées ici est une condition préalable à la résolution des cas indiquant, par divers éléments, qu'il y a eu violence domestique.

67. Dans ce domaine de la violence domestique, le Ministère du travail et des affaires sociales garantit et assure la formation des travailleurs sociaux et des agents de la protection sociale et juridique des enfants (désignée ci-après par le sigle « SLPC » – « Social and Legal Protection of Children »). L'acquisition et la mise à

l'épreuve de compétences particulières dans ce domaine sont organisées par le Ministère de l'intérieur par l'intermédiaire de l'Institut de la fonction publique. Participent à ces processus de test des compétences des employés des pouvoirs municipaux dotés de capacités élargies et des autorités régionales, qui sont chargés de la protection sociale et juridique des enfants. L'une des composantes particulières de ces tests est un module d'enseignement autonome intitulé « La protection sociale et juridique dans les situations de violence domestique ». Depuis 2011, l'examen oral portant sur ce type de compétences comporte également une question autonome ayant le même intitulé; et, depuis 2014, les examens écrits comportent aussi des questions relatives à la protection des enfants contre la violence domestique.

68. En 2010, le Ministère du travail et des affaires sociales (MPSV) a publié la « Recommandation de méthodologie n° 3/2010 sur le processus de protection sociale et juridique des enfants dans les situations de violence domestique » – texte complexe, qui sert de directive et de manuel pour la protection sociale et juridique des enfants dans ce type de situation.

69. En ce qui concerne cette forme de protection des enfants, la recommandation méthodologique en question est fondée sur l'idée majeure selon laquelle l'enfant doit être considéré comme une « victime secondaire » de la violence domestique, même s'il n'est pas physiquement présent lors des agressions commises par l'auteur des violences domestiques à l'égard des cibles directes de ces violences. Le développement affectif, intellectuel et moral de l'enfant est toujours compromis si l'enfant grandit dans un foyer marqué par des violences domestiques à l'égard d'autres personnes – et ce, même si l'enfant en question n'est pas un témoin oculaire des violences concernées. Conformément à la loi n° 359/1999 Coll. sur la protection sociale et juridique des enfants, l'enfant est toujours menacé par les violences qui opposent ses parents ou d'autres personnes ayant la charge de l'enfant, ainsi que par les violences pouvant opposer d'autres individus au sein du même foyer. D'après l'Organisation mondiale de la santé, l'enfant témoin de violences domestiques est considéré comme une victime sur le plan psychologique, et, dès lors, relève de la Convention relative aux droits de l'enfant; l'État concerné a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection effective de l'enfant menacé.

70. En 2010, le Ministère du travail et des affaires sociales a financé la publication d'une brochure d'information de l'organisation « proFem », intitulée « Votre droit! – Premiers secours juridiques aux femmes victimes de violences domestiques »; cette brochure a été distribuée gratuitement dans tous les centres de protection sociale et juridique des enfants.

71. En 2008, afin de regrouper toutes les procédures médicales en matière de soins de santé en faveur de victimes de violences domestiques, le Ministère de la santé a publié un document méthodologique intitulé « Procédure à appliquer par les médecins soignant des victimes de violences domestiques ». Cette procédure peut être appliquée, y compris dans les cas où l'on soupçonne simplement un danger de violence domestique, et peut être également utilisée par d'autres agents de santé. Ce document comporte également des liens vers les organisations qui fournissent une aide aux victimes de violences domestiques. Dans le cadre de la formation permanente du personnel médical, le Ministère de la santé a certifié un cours intitulé « Assistance technique aux patients menacés par la violence domestique » – Projet autre que médical ».

72. Par ailleurs, les magistrats et les juges opérant dans le domaine de la violence domestique sont formés par l'« Académie de justice ». Ces dernières années, cette formation s'est concentrée sur l'application de la nouvelle loi sur les victimes de la criminalité n° 45/2013 Coll. (qui prévoit notamment, dans le cadre de la procédure pénale, le droit de protection contre la « victimisation secondaire » – droit assuré par les forces de l'ordre); cette formation s'est également concentrée sur les mesures provisoires de prévention de la violence domestique et le droit des victimes dans le cadre pénal. L'Académie de justice organise également une formation spécifique en matière de lutte contre la violence domestique : il s'agit d'un séminaire intitulé « La violence domestique du point de vue du droit pénal ». Il existe aussi une formation en matière de justice civile, qui régit les questions de violence domestique dans le cadre de l'application de la loi n° 89/2012 Coll., du Code civil et dans le contexte procédural de la loi n° 292/2013 Coll. sur les procédures judiciaires spéciales.

Le viol

73. Le viol est actuellement défini à la section 185 (§) de la loi n° 40/2009, dans le cadre du Code pénal, comme un rapport sexuel auquel une personne est contrainte par la violence ou par des menaces de violence ou par une atteinte physique grave, ou en cas d'exploitation de la vulnérabilité d'une personne à de telles fins. Cette définition est précisée par la jurisprudence de la Cour suprême – notamment la décision de la Cour suprême n° 7 Tdo 995/2010 du 1^{er} septembre 2010, par laquelle la Cour suprême définit le crime de viol comme suit : « Aux termes de la Section 241, paragraphe premier, du Code pénal (telle que modifiée, le 31 décembre 2009 et à compter du 1^{er} janvier 2010, à la Section 185, paragraphe premier du Code pénal), le crime de viol peut être commis de deux manières différentes. Dans le premier cas, il s'agit d'un acte par lequel l'auteur du crime a recours à la violence ou à des menaces de violence immédiate pour contraindre une personne à un rapport sexuel avec lui ou à tout comportement similaire. Dans le second cas, il s'agit d'un acte par lequel l'auteur du crime exploite la vulnérabilité d'une personne pour avoir des rapports sexuels avec elle ou tout autre rapport du même type. La violence et la menace de violence immédiate ne sont pas présentes dans les deux cas – mais exclusivement dans le premier type de viol. Dans le second cas, les actes de violence ou les menaces de violence immédiate sont remplacés par l'exploitation de la vulnérabilité de la victime. Ce second type de viol n'est donc pas fondé sur les mêmes caractéristiques que le premier; il se caractérise par un élément différent, à savoir l'exploitation de la vulnérabilité d'une personne ». La définition actuelle du crime de viol, qui est donnée à la Section 185 de la loi n° 40/2009 Coll., faisant partie intégrante du Code pénal, se veut plus large que la définition donnée précédemment; elle s'applique également à des cas de rapports sexuels autres que le coït ou la pénétration.

74. La jurisprudence de la Cour suprême indique que le fondement de la « relation sexuelle » est le lien entre les organes sexuels d'un homme et ceux d'une femme. Mais la loi s'applique également à des cas de rapports sexuels où il n'y a pas de lien direct entre les organes sexuels d'un homme et ceux d'une femme. On considère cependant qu'il y a relation sexuelle du même type dans tous les cas – y compris dans ceux où l'organe sexuel d'une des deux parties est remplacé par un autre élément du corps. Cela englobe notamment les cas où l'organe sexuel de l'homme

est placé dans différentes cavités de la femme – par exemple, la bouche, le rectum ou l'aisselle –, ou encore les cas où l'organe sexuel de la femme est lié à d'autres parties du corps masculin que l'organe sexuel proprement dit, telles que la bouche, la langue ou des doigts pouvant pénétrer telle ou telle partie du corps féminin; il peut s'agir également de cas où l'agresseur a inséré un objet dans l'organe sexuel de la victime. Dans le cas de rapports sexuels où seul l'organe sexuel d'une des deux parties est actif, il doit être établi que ce type de rapport est semblable au coït. On peut également considérer comme un rapport sexuel la masturbation manuelle, dans la mesure où elle constitue une friction semblable à celle qui se produit au cours du coït.

75. Comme l'indiquent d'autres décisions de la Cour suprême, sous la référence n° 3 Tdo 929/2011 – 37 du 24 août 2011, la notion d'exploitation de la vulnérabilité d'une personne est interprétée de manière assez large : elle ne s'applique pas seulement aux cas où la personne en question est absolument sans défense. Dans la décision précitée – entre autres décisions –, la Cour suprême a établi que l'état de « non défense » évoqué dans la définition du viol « ne consistait pas exclusivement dans un état de 'non défense absolue' – c'est-à-dire un état où la victime n'est pas en mesure d'exprimer sa volonté quant à un rapport sexuel avec l'agresseur ou d'opposer une résistance –, mais concernait également les cas où les capacités de la victime sont très nettement réduites (ou limitées) »²⁰. À cet égard, la jurisprudence de la Cour suprême nous indique que l'auteur de l'acte sexuel peut être condamné même si la victime n'a pas opposé de résistance active ou ne s'est pas manifestement opposée au comportement de l'agresseur, même si l'on a une preuve fiable selon laquelle la personne n'a pas manifesté de désaccord quant au rapport sexuel du fait qu'elle a eu peur du comportement de l'agresseur ou de son comportement à venir, ou encore du fait qu'elle est dépendante de l'agresseur d'une manière ou d'une autre. Dans ce contexte, les caractéristiques particulières de chaque cas devront être analysées avec soin – et notamment le type de réaction de la victime face à l'agression.

La coopération internationale pour le développement

76. L'égalité entre les sexes et le respect des droits de l'homme sont des principes inscrits dans les textes appliqués par la République tchèque en matière de coopération internationale pour le développement – ces principes constituant, en l'occurrence, une priorité transsectorielle. Dans ce cadre, la République tchèque s'efforce d'intégrer le concept d'égalité entre les sexes à la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation des projets de développement dans le sens des Objectifs du Millénaire pour le développement. En 2013, nos projets de coopération internationale pour le développement ont compté notamment des initiatives d'éducation des femmes et des jeunes filles (projets concernant l'Afghanistan, la Bosnie-Herzégovine, le Sénégal et le Soudan), ou encore des projets relatifs à la santé et à la nutrition des femmes enceintes et des mères d'enfants en bas âge, ainsi

²⁰ Cette décision de la Cour suprême établissait également que le concept de « non défense » en question pouvait s'appliquer aussi à un patient totalement soumis au médecin et n'ayant qu'une capacité réduite à observer le comportement du médecin et à y réagir (c'est le cas, par exemple, d'un examen gynécologique) : si, dans une telle situation, le médecin en profite pour avoir un rapport sexuel avec sa cliente, il tombe sous le coup de l'accusation d'exploitation de la vulnérabilité, telle qu'elle est définie dans le crime de viol.

que des initiatives de prévention et de traitement de certains types de cancer propres aux femmes (il s'agissait, en l'occurrence, de projets concernant la Géorgie, le Cambodge, la République centrafricaine et la Zambie). D'autre part, certains projets d'intégration de personnes défavorisées au système éducatif et au marché du travail ont également une dimension importante d'égalité entre les sexes. Enfin, certains projets concernaient aussi les victimes de violences domestiques (initiatives visant la Géorgie, le Pakistan et la Serbie).

77. Concernant la période 2008-2014, les textes adoptés sous l'égide du Ministère des affaires familiales et considérant le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes comme une priorité transversale ont été les suivants :

- Le Concept de coopération internationale pour le développement pour les années 2010-2017 (concept englobant les principes d'égalité entre les sexes et de respect des droits de l'homme, économiques, sociaux et de droit au travail des bénéficiaires des projets de la République tchèque de coopération internationale pour le développement);
- La Stratégie de coopération multilatérale pour le développement pour la période 2013-2017 (stratégie portant notamment sur les droits des femmes, leur santé, leur éducation, etc.);
- La Méthodologie du Cycle de projets bilatéraux de coopération internationale pour le développement (intégrant le principe de l'égalité entre les sexes à un niveau transsectoriel);
- La Stratégie nationale de développement global de l'éducation pour la période 2011-2015 (le principe d'égalité entre les sexes étant l'une des composantes du développement global de l'éducation, en République tchèque).

78. Dans le cadre de l'Union européenne, la République tchèque a participé à la mise en œuvre du programme d'action intitulé « Plan d'action de l'UE pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans le développement, 2010-2015 ». Ce Plan d'action – dont la mise en œuvre est évaluée chaque année par l'UE – vise en particulier à intégrer systématiquement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes au programme de développement et au dialogue politique avec les pays partenaires.

Article 3

Garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

79. Comme nous l'avons déjà souligné, le programme d'égalité entre les sexes a été confié au Ministère des droits de l'homme, de l'égalité des chances et de la législation. Au sein de ce ministère, un poste autonome a été renouvelé en janvier 2014 – après la nomination du nouveau gouvernement (voir, plus haut, les paragraphes concernant l'article premier de la Convention).

80. Le Conseil gouvernemental pour les droits de l'homme, actuellement présidé par M. Jiri Dienstbier, Ministre des droits de l'homme, de l'égalité des chances et de la législation, est l'organe consultatif du Gouvernement tchèque dans ce domaine. Ce Conseil et le Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et

des hommes, sont des organes consultatifs qui opèrent auprès du cabinet gouvernemental. Leurs secrétariats respectifs font partie de la Section des droits de l'homme du cabinet gouvernemental (Département des droits de l'homme et des minorités) et assurent une coopération et une liaison étroites entre ces deux organes consultatifs.

81. En ce qui concerne la ratification des conventions internationales pour la protection des droits de l'homme au cours de la période examinée ici, il faut noter que la République tchèque a ratifié la Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité et son Protocole additionnel, et signé la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels. D'autres ratifications – notamment celle de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, ou encore la ratification de la « Convention d'Istanbul » (c'est-à-dire la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique) – doivent suivre. On peut également évoquer la Convention de La Haye sur la protection internationale des adultes, entrée en vigueur le 1^{er} août 2012 en République tchèque. Cette convention contient des dispositions de droit international privé sur la protection internationale des adultes « qui souffrent d'altérations de leurs facultés personnelles » les empêchant « de pourvoir à leurs propres intérêts », qu'il s'agisse des intérêts de sa personne ou de ses biens.

82. Au cours de la période examinée ici, les conventions internationales suivantes ont également été ratifiées – dans le domaine des droits de l'homme :

- Le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (ratifié le 26 août 2013);
- La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (ratifiée le 24 septembre 2013);
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole signé le 10 décembre 2002 mais non encore ratifié, dans l'attente de l'approbation de la ratification par la Chambre des députés, qui devrait avoir lieu au cours de la prochaine période d'examen de l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).

83. Pour garantir le plein épanouissement et l'autonomisation des femmes, le Défenseur public des droits mène une action déterminée pour sensibiliser et éduquer chacun en matière de droit à l'égalité de traitement des femmes et des hommes. Étant donné que les pouvoirs du Défenseur public des droits n'ont été étendus, dans le cadre de la loi contre la discrimination, qu'en décembre 2009, la première action a consisté à informer officiellement les organismes publics et les secteurs privé et à but non lucratif de ces nouveaux pouvoirs. Le Défenseur public des droits mène cette action pédagogique en fonction de chaque domaine où il puisse y avoir discrimination ou en fonction des professions exercées par ceux et celles auxquels il s'adresse – et non pas en raison de cas de discrimination avérés et précis. Par conséquent, on peut dire que l'action du gouvernement se situe globalement en amont, sur le plan de la législation antidiscriminatoire, et prévoit un processus plus concret et plus détaillé en cas de discrimination réelle à l'égard de femmes.

84. D'après le Défenseur public des droits, l'un des problèmes récurrents pour garantir le droit à l'égalité de traitement des femmes et des hommes est la faiblesse des autorités de surveillance (notamment l'Inspection nationale du travail). D'une manière générale, ces autorités n'ont pas les moyens et le personnel suffisants pour enquêter sur les cas de discrimination, et le gouvernement central manque, pour sa part, d'un appareil méthodologique et de formation dans ce domaine. Cependant, le projet « Ensemble pour une bonne gouvernance », financé par les Fonds structurels européens, devrait permettre d'améliorer la situation. Dans le cadre de ce projet, le Défenseur public des droits (DPD) a organisé, en 2013, une table ronde intitulée « Ensemble contre la discrimination », pour permettre la coopération des autorités d'inspection du travail et de quelques organes du gouvernement central, soigneusement choisis. Cette table ronde visait à identifier les cas de discrimination et les problèmes connexes dans le contexte de l'action des organes en question. Puis une réunion du même type a eu lieu au début de l'année 2014 – elle était entièrement consacrée à la discrimination fondée sur le sexe. De plus, le DPD a organisé un séminaire spécial intitulé « L'inspection du travail et la discrimination dans les relations de travail », et au cours duquel les participants ont notamment résolu un cas de discrimination fondée sur le sexe. Autre événement important au cours de l'année 2013 : la conférence « L'égalité et la non-discrimination dans le cadre de l'action du Défenseur public des droits », qui visait à examiner la réglementation actuelle du droit à l'égalité de traitement, et à lier la théorie à la pratique. Dans le cadre de cette conférence, l'atelier intitulé « La discrimination en matière d'accès à l'emploi et à un métier » visait à évaluer la situation des femmes, et notamment des mères, sur le marché du travail. Les participants se sont concentrés sur le problème du rôle passif donné aux femmes dans la société et sur la durée du congé parental – qui peut désavantager les femmes sur le marché du travail.

Article 4

Les mesures temporaires spéciales

85. La loi contre la discrimination stipule que ce type de mesure n'est pas discriminatoire, puisqu'il vise à prévenir ou compenser tout désavantage lié à l'appartenance à une certaine catégorie de personnes définie sur des bases discriminatoires, ainsi qu'à permettre aux personnes discriminées de jouir de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances. Ainsi, la loi contre la discrimination est conforme à l'article 4 de la Convention (et à la Recommandation générale n° 25 du Comité, formulée en 2004), qui régit l'adoption de mesures temporaires spéciales.

86. Comme l'indiquent les tableaux figurant à l'Annexe 1 au présent document, le taux de représentation relativement faible des femmes dans les organes électifs reste une réalité en République tchèque. Le Comité du Conseil pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux niveaux décisionnaires et dans la vie politique en général s'efforce de remédier à cette situation : ce comité a proposé une modification de la législation électorale, qui garantirait un quota minimum et égal de 30 % de femmes et d'hommes sur les listes de candidats aux élections législatives (Chambre des députés), aux conseils régionaux et au Conseil municipal de la ville de Prague. Le Ministère de l'intérieur a pris en compte cette proposition, et en a fait, en 2010, un amendement aux lois électorales concernées. Cependant, cet

amendement n'a pas pu être présenté au gouvernement dans la mesure où il y a eu des changements au sein du gouvernement et des considérations de fond permanentes de la part de certains ministères, dans ce domaine.

87. Puis, sur la base du plan législatif du gouvernement pour 2014, un projet d'amendement à la législation électorale a de nouveau été élaboré par le Ministère de l'intérieur. La nouvelle proposition consiste à garantir que les deux premiers candidats, figurant en tête de liste des partis, soient à égalité un homme et une femme; si la liste en question comporte plus de deux candidats, chaque sexe devrait être représenté à hauteur de 30 % au moins, et il doit y avoir obligation de respecter le principe de la présence d'une femme au moins parmi les trois candidats qui suivent les deux premiers noms sur la liste. Ce projet d'amendement à la législation électorale a été adressé au Ministre de l'intérieur en juillet 2014 aux fins de commentaire externe. Il devrait être présenté au Gouvernement d'ici à la fin janvier 2015.

88. Le 22 mai 2013, le Comité du Conseil pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et aux postes décisionnaires, la Sous-Commission aux droits de l'homme de la Chambre des députés et l'ONG Forum 50 % ont organisé un séminaire dans le cadre du séminaire plus global qui se tenait à la Chambre des députés et qui était intitulé « Les quotas, moyen d'action utile ». Toujours dans le cadre de ce séminaire a eu lieu un examen, par des représentants des partis politiques, des mesures prises pour promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique. Participaient à cette discussion des représentants des sociaux-démocrates, des chrétiens-démocrates, des communistes, des libéraux démocrates (LIDEM) et du Parti des Verts, qui ont tous échangé des informations au sujet des bonnes pratiques de leurs partis respectifs. Tous ces représentants se sont mis d'accord sur un certain nombre d'éléments importants pour assurer une représentation accrue des femmes dans la vie politique – notamment l'accueil de davantage de femmes au sein de chaque parti et l'élimination des obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des positions plus importantes au sein des partis. D'autres mesures pourraient être également utiles – par exemple, des mesures visant à favoriser la conciliation de l'activité politique et de la vie privée, ou encore à promouvoir l'organisation de réseaux de femmes. Il importe également de promouvoir l'engagement et la place des femmes dans les structures internes de chaque parti et au rang le plus élevé sur les listes de candidats aux élections. À cet égard, les médias jouent un rôle marquant, dans la mesure où ils contribuent très largement à façonner l'opinion, et du fait qu'ils se contentent souvent de reproduire des stéréotypes au sujet de la place des femmes et des hommes dans la société.

89. En dépit de la faible représentation des femmes aux postes clés du gouvernement (voir l'Annexe 1), la plupart des ministères n'ont pas pris, à ce jour, de mesures positives en faveur des femmes pour aider à leur nomination à des niveaux décisionnaires. Dans ce contexte, il faut citer l'exception du Ministère de l'intérieur qui, depuis 2004, fait adopter des mesures positives dans le cadre des conventions collectives – pour respecter le principe selon lequel la candidate du sexe sous-représenté doit avoir la priorité, à compétences égales, pour la nomination à un poste décisionnaire. Ce même principe est appliqué au sein du Ministère de l'industrie et du commerce, sous l'intitulé « Principes de sélection et de recrutement des employés du Ministère de l'industrie et du commerce ».

90. En ce qui concerne le marché du travail, la politique d'encouragement à l'emploi de personnes défavorisées sur le plan de l'emploi a été baptisée « Politique active de l'emploi ». Elle propose des instruments permettant de motiver les employeurs à recruter des personnes a priori défavorisées sur le marché du travail – ce qui peut inclure des hommes et des femmes marqués par certains éléments (par exemple le chômage longue durée, l'obligation d'élever des enfants ou de prendre soin d'autres membres dépendants de la cellule familiale). Parmi les mesures prises dans ce contexte figurent des aides financières aux employeurs – par lesquelles l'État contribue aux charges patronales concernant le chômage –, ou encore des aides à la création d'emplois en faveur de certaines catégories, des aides destinées aux autoentrepreneurs ou à l'organisation de cours de reconversion professionnelle. Toute personne qui, pour telle ou telle raison, est dans l'incapacité de trouver un emploi adéquat peut bénéficier de cette politique active de l'emploi. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique, les autorités tchèques accordent une attention toute particulière aux personnes qui élèvent un enfant de moins de 15 ans – et qui, pour la plupart, sont des femmes, à l'heure actuelle. Un certain nombre de projets financés par le Fonds social européen sont également mis en œuvre afin de permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Enfin, l'action des partenaires sociaux a également une place importante en matière de promotion de l'égalité des sexes sur le marché du travail.

Article 5

Mesures visant à modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel

91. En 2009, la Présidence du Conseil européen par la République tchèque a permis de faire avancer la thématique de l'égalité des sexes dans la société tchèque et de mettre un peu plus en lumière cette question dans notre pays. La Présidence du Conseil européen a également permis de promouvoir considérablement l'égalité entre femmes et hommes dans les forums internationaux, et de développer également de manière importante le secteur non lucratif. Dans le cadre de la Présidence de l'Union européenne par la République tchèque, une « Conférence européenne sur les nouveaux moyens de surmonter les stéréotypes sexistes » s'est tenue à Prague en mai 2009, sur le thème : moyens et méthodes pour surmonter les stéréotypes sexistes concernant les enfants, à l'école, mais aussi dans les médias et au niveau des processus décisionnaires. Dans le cadre de cette conférence, les États membres de l'Union européenne ont présenté leurs pratiques, leurs méthodes et leurs instruments innovants – autant d'instruments et de méthodes pouvant servir, dans le contexte européen, à modifier de manière positive l'opinion publique²¹.

92. Le secteur dans lequel la République tchèque est particulièrement active en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes est celui de la production médiatique et notamment publicitaire. En République tchèque, la publicité dans la fonction publique est régie par la loi n° 40/1995 sur la réglementation de la publicité et la loi n° 468/1991 Sb. sur la radio et la télévision, qui modifie et complète la première. Cette loi interdit notamment toute publicité contraire à la morale et discriminatoire

²¹ Le déroulé et les résultats de cette conférence sont consultables sur le site Internet du Gouvernement tchèque, à l'adresse suivante : http://www.vlada.cz/assets/vydavatelstvi/vydane-publikace/gender_conference.pdf

aux motifs de race, de sexe ou de nationalité, ou pouvant porter atteinte de manière inacceptable aux règles morales de la société et à la dignité humaine, ou encore toute publicité ayant un contenu pornographique, violent, ou de terreur. Dans le domaine de la réglementation publique de la publicité, les autorités de surveillance sont notamment le Conseil de la radiodiffusion et de la télévision, le Bureau chargé de la protection des données personnelles, ou encore les autorités régissant les activités commerciales au niveau régional. D'autre part, il faut citer le Conseil de la publicité, autorité de surveillance interne du secteur publicitaire et organisme à but non lucratif chargé de prendre des décisions non contraignantes – en d'autres termes, de formuler des recommandations respectant le Code des pratiques publicitaires élaboré par le Conseil de la publicité²².

93. Les effets de publicités sexistes et discriminatoires sont également suivis et examinés par un certain nombre d'organisations non gouvernementales. Ainsi, depuis 2009, l'association citoyenne NESEHNUTI (ce qui signifie « INFLEXIBLE » ou « INTRANSIGEANT ») organise tous les ans une compétition intitulée « Les porcs sexistes »²³, qui, en quelque sorte, décerne le prix de la « publicité tchèque la plus sexiste » de l'année. En réalité, l'objectif n'est pas tant de dénoncer un « publicitaire coupable » que de mettre l'accent sur les conséquences assez graves que peut avoir une publicité sexiste – notamment pour l'image que la jeunesse se fait d'elle-même, ou le fait que ce type de publicité puisse faire accepter la violence à l'égard des femmes ou, dans un autre registre (pour les mannequins posant pour ce type de publicité), que cela puisse conduire à des troubles nutritionnels. Cette « compétition » attire de plus en plus l'attention, chaque année. NESEHNUTI – l'organisation à but non lucratif qui a créé ce « concours » – a bénéficié, en 2014, d'une subvention dans le cadre d'un programme mis en place par le Ministère du travail et des affaires sociales (ce programme visant à soutenir les activités d'intérêt général d'ONG qui agissent dans le sens de l'égalité des sexes (voir le paragraphe 27, plus haut).

94. Autre problème auquel la République tchèque s'est attaqué ces dernières années : la situation des femmes dans le secteur universitaire. Le Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes a étudié ce sujet en 2010, et, sur la base d'une recommandation du Comité du Conseil pour un Cadre institutionnel de l'égalité des chances des femmes et des hommes, adopté une résolution concernant la nécessité d'intégrer le sujet de l'égalité entre les sexes en matière de recherche, de développement et d'innovation au programme du Conseil de la recherche, du développement et de l'innovation. Cette recommandation a été prise en compte dans la résolution gouvernementale n° 57, du 19 janvier 2011²⁴.

²² Le Code défini par le Conseil de la publicité est disponible à l'adresse suivante : http://www.rpr.cz/cz/dokumenty_rpr.php.

²³ Pour plus de précisions, voir, en ligne [cit. 07/05/2014] <http://zenskaprava.cz/dlouhodobá-aktivita/sexistické-prasatečko/>.

²⁴ Concernant le domaine des sciences, plusieurs recommandations (entre autres textes) ont identifié les causes suivantes en matière d'inégalité entre hommes et femmes : les stéréotypes et les préjugés liés à la prédominance masculine dans les professions scientifiques; l'accent mis sur le caractère linéaire et continu qui devrait être celui des carrières scientifiques; la ségrégation horizontale et verticale du secteur scientifique; et l'absence d'une évaluation des résultats et perspectives scientifiques qui soit dénuée de considérations sexistes. Dans le cadre de son initiative, le Conseil recommande au Conseil gouvernemental de la recherche, du développement et de l'innovation

95. Depuis 2001, le « Centre national de contact – Les femmes et les sciences » opère au sein du Département des sexes et de la sociologie de l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences de la République tchèque, qui vise à promouvoir l'égalité entre les sexes dans les domaines des sciences et de la recherche. En 2010, ce centre national de contact a lancé un projet de mentorat destiné aux élèves du secondaire intéressés par l'enseignement technique supérieur. En 2014, le « Centre national de contact – Les femmes et les sciences » a lancé un nouveau programme de mentorat destiné, cette fois, aux jeunes scientifiques en début de carrière (c'est-à-dire des personnes de niveau post-supérieur et postdoctoral), et visant à la promotion des femmes vers des postes de direction dans le domaine des sciences. Ce programme est financé dans le cadre d'EUPRO II.

96. Dans le cadre des activités du Ministère de l'éducation, un document stratégique concernant l'égalité des femmes et des hommes et intitulé « Situation en matière d'égalité des sexes au Ministère de l'éducation et proposition de plan stratégique à moyen terme pour l'égalité des sexes », a été approuvé en septembre 2013; ce document sera une base de développement des questions d'égalité entre les deux sexes dans ce secteur ministériel. La politique de l'éducation doit avoir notamment pour objectif d'éliminer les effets négatifs des stéréotypes sexistes – autrement dit, de simplifier et de diffuser largement l'idée que l'on doit se faire des hommes et des femmes, et de définir ce que les hommes et les femmes doivent être.

97. D'autres organes gouvernementaux sont également très actifs en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes. Des administrations publiques forment leurs employés aux questions d'égalité entre les sexes, et la question de l'égalité des droits des femmes et des hommes fait également partie de la formation initiale obligatoire des fonctionnaires, dans l'ensemble de la fonction publique.

98. Dans la pratique, la lutte contre les stéréotypes sexistes fait partie, d'une manière générale, de projets d'éducation des salariés en matière d'égalité entre les sexes ou de projets axés sur des partenariats et réseaux locaux visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ou la participation des femmes à la vie économique et entrepreneuriale du pays. Ainsi, le Ministère du travail et des affaires sociales précise que, pour la période 2008-2013, 34 projets soutenus par le Fonds social européen définissent clairement comme l'un de leurs objectifs l'élimination des stéréotypes sexistes. Au total, le Fonds social européen a soutenu plus de 300 projets visant à instaurer l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail (éducation des employeurs, des membres de la fonction publique et de particuliers en matière d'égalité entre les sexes, projets axés sur la participation des femmes au marché du travail (y compris au niveau de postes de direction), promotion d'une « paternité active », campagnes et stratégies, au niveau local, de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes).

99. En 2014, le Défenseur public des droits (DPD) a mené une étude sur les femmes en tant que personnel paramédical en liaison avec la réglementation gouvernementale n° 361/2007 Coll., qui définissait les conditions de la protection de la santé sur le lieu de travail. Ce travail de recherche, toujours en cours, vise à déterminer, par exemple, si la fixation d'une limite du poids des objets lourds que les femmes peuvent manipuler dans l'exercice de leur métier n'est pas une

d'examiner avec le Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes les matériels sur lesquels ils travaillent.

disposition discriminatoire à l'égard des femmes (et ne les exclut pas, d'une certaine manière, du marché du travail). Les résultats de cette étude devraient être connus au début de l'année 2015.

Mesures visant à « faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants »

100. La notion d'égalité des femmes et des hommes dans la société tchèque est généralement apparue, à ce jour, comme une question concernant les femmes, et la lutte pour faire tomber les barrières, dans ce domaine, était simplement considérée comme un aspect du combat pour l'émancipation des femmes et l'acquisition de leurs droits. Cette conception a été – et reste – logique et légitime dans une perspective historique, à savoir celle du statut inégal de la femme tout au long des siècles. Mais aujourd'hui – et c'est notamment le point de vue qui s'impose au niveau de l'Union européenne –, le concept majeur est celui de l'égalité entre les femmes et les hommes à faire accepter et appliquer par les deux sexes, ainsi que le fait d'offrir des avantages de même importance aux deux sexes.

101. En République tchèque, la législation autorise un congé parental pour le père comme pour la mère²⁵. Selon les chiffres de la Sécurité sociale tchèque, quelque 74 100 versements d'allocations de maternité ont été entrepris en 2013 – dont environ 500 pour des hommes (soit 0,7 % de l'ensemble des allocations). Selon les premiers chiffres du Ministère du travail et des affaires sociales pour 2014, des allocations parentales ont été versées chaque mois à quelque 294 700 bénéficiaires – dont 5 200 hommes (soit 1,8 % du total).

102. Sur décision de son Président et sur la base de la résolution du Conseil du 29 mai 2012, le Conseil gouvernemental pour l'égalité des chances des femmes et des hommes a mis en place un Groupe de travail sur les hommes et l'égalité entre les sexes (désigné ci-après, en abrégé, par l'expression « Groupe de travail »). Ce « Groupe de travail » a défini comme l'un de ses principaux domaines d'action la question des conditions sociales de la paternité en République tchèque.

103. En 2014, le Groupe de travail a finalisé le rapport intitulé « Conditions sociales de la paternité en République tchèque » (désigné ci-après sous l'appellation « Le Rapport ») et proposant une vue globale des principaux problèmes rencontrés par les pères dans le contexte institutionnel et social de la paternité, dans le pays. Ce rapport, soumis à l'approbation du Conseil en août 2014, présente un certain nombre de recommandations visant à renforcer le rôle actif des pères dans la société tchèque – notamment des recommandations adressées au Ministère du travail et des affaires sociales en vue de réduire l'écart des salaires entre les hommes et les femmes (ce qui est l'une des causes du refus des hommes de se mettre en congé parental pour s'occuper à plein temps de leurs enfants), ainsi qu'en vue d'un débat sur le calcul des allocations de maternité sur la base du niveau salarial de

²⁵ La mère a droit à un congé parental au terme de son congé de maternité (respectivement 28 et 37 semaines si elle a deux enfants ou plus). Quant au père, il a droit à un congé parental – de durée indéterminée et à tout moment – à partir de la naissance de l'enfant et jusqu'aux 3 ans de ce dernier.

l'employée (avec, pour objectif, une allocation fondée sur le niveau maximum) et non pas comme une indemnité forfaitaire ou « égalisée », ou encore une recommandation en faveur de l'institution d'un congé de paternité, de la création de ce que l'on a appelé un « quota de paternité »²⁶, ou encore une recommandation à l'intention du Ministère des finances pour que ce dernier fasse bénéficier d'un crédit d'impôt les parents qui se partagent la charge d'élever leurs enfants – en d'autres termes, les parents qui se partagent le congé parental aussi équitablement que possible.

104. Ces recommandations répondent aux principales conclusions du rapport « Conditions sociales de la paternité en République tchèque » – qui a établi que le fait, pour un père, de décider d'accepter le congé parental pour s'occuper de son enfant est, d'une manière générale, non seulement un choix mais est dû aussi, très largement, aux conditions et circonstances sociales. Globalement, les hommes s'engagent d'autant moins dans cette réalité de l'éducation des enfants à la maison – et c'est encore plus vrai après un divorce – qu'ils n'ont pas la maîtrise de la situation. Le Groupe de travail en question a donc jugé positif une certaine tendance des pères à s'occuper de leurs enfants au quotidien, ainsi que l'approbation assez générale de ce que l'on appelle la « paternité active », ou encore l'augmentation, par les employeurs, des allocations de paternité – entre autres éléments.

105. Toujours dans ce contexte, il faut noter la participation de représentants d'organismes à but non lucratif à un certain nombre de projets mis en œuvre par l'État et à l'élaboration de mesures particulières – également aux côtés de l'État. Le Ministère du travail et des affaires sociales s'efforce d'apporter une aide financière à long terme à certains organismes de ce type – on peut citer notamment l'organisation « APERIO – Pour une saine parentalité », qui œuvre depuis 2001 au service des parents et des futurs parents, mais aussi aux côtés des employeurs, ou encore l'organisation « La Ligue des Hommes de bonne volonté », dont certains représentants sont également membres du Groupe de travail.

Article 6

La lutte contre le trafic des êtres humains

106. La République tchèque reste, à ce jour, une source, un espace de transit et un pays de destination de l'exploitation sexuelle et par le travail. D'après le « Rapport 2013 sur la traite des êtres humains »²⁷, les victimes de l'exploitation sexuelle sont des femmes originaires de la Slovaquie, de la Bulgarie, de la Moldova, du Nigeria, des Philippines, de la Roumanie, de l'Ukraine, du Vietnam et de la République tchèque. Quant aux victimes de l'exploitation par le travail, ce sont des hommes et des femmes originaires de la Bulgarie, des Philippines, de la Pologne, de la Roumanie, de la Slovaquie, du Sri Lanka, de l'Ukraine, du Vietnam et de la République tchèque.

²⁶ Il s'agit par exemple, pour les parents, d'avoir la possibilité, pendant au moins un mois, de changer le parent bénéficiaire et pendant la durée intouchable du congé parental, et de réduire d'autant la cotisation parentale si l'un des deux parents seulement souhaite bénéficier de cette possibilité.

²⁷ Pour plus de précisions, consulter le document « Trafficking in Persons Report » (Rapport sur la traite des personnes) sur le site <http://www.state.gov/documents/organization/210738.pdf>.

107. Bien qu'au cours de la période examinée pour le présent rapport, les procédures pénales aient été relativement rares en matière de traite des êtres humains, la Cour suprême a tout de même sanctionné ce type de crime à plusieurs reprises, en soulignant avec force qu'il s'agissait d'un crime aux conséquences sociales très graves. Ainsi, dans sa décision n° 4 Tdo 366/2010 du 14 mai 2013, la Cour suprême a établi que, pour déterminer le profit tiré du crime majeur de traite d'êtres humains – puni par les paragraphes 3 et 4 de la Section (§) 168 du Code pénal –, on devait se fonder sur les recettes nettes que le délinquant a tirées de cette activité criminelle, sans prendre en compte les dépenses occasionnées par le crime. Cela implique également que le criminel puisse ne pas être sanctionné de manière importante si l'intention spécifique du criminel n'a pu être établie. Dans sa décision n° 5 Tdo 160/2012 du 28 mars 2012, la Cour suprême a fait une distinction très claire entre l'incitation à la traite d'êtres humains et la traite effective, en soulignant qu'en vertu des paragraphes 2 et 3 de la Section (§) 168 du Code pénal, on considère que la traite effective d'êtres humains se fait toujours contre la volonté de la victime.

108. En 2013, la police tchèque a enregistré 18 crimes de traite d'êtres humains – 11 cas seulement ayant été élucidés. Dans ce contexte, 26 personnes (dont 6 femmes) ont été mises en accusation cette année-là. Cinq personnes ont été condamnées – quatre d'entre elles à des peines de 1 à 5 ans d'emprisonnement, et la cinquième à une peine pouvant aller de 5 à 15 ans d'emprisonnement. Le tableau qui suit indique l'évolution des crimes de traite d'êtres humains pendant la période 2008-2013 :

Tableau 6

Nombre de crimes de traite d'êtres humains décelés/élucidés au cours de la période 2008-2013

<i>Nombre de cas de traite d'êtres humains découverts par la police²⁸</i>	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Découverts	29	10	24	19	24	18
Résolus	11	5	13	11	18	11
Nombre de personnes ayant fait l'objet d'enquêtes et de poursuites judiciaires	22	32	35	29	22	25

109. Le 18 avril 2012, le Gouvernement tchèque a approuvé la Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2012-2015. Les mesures proposées dans ce cadre rejoignent les objectifs de la Stratégie de lutte contre la criminalité organisée pour la période 2011-2014, de la Stratégie gouvernementale de lutte contre la corruption pour la période 2011-2012 et de la Directive du Parlement européen et du Conseil (2011/36/UE) concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes, et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil.

110. Pour développer la politique de prévention de la criminalité au niveau national, le Ministère de l'intérieur poursuit notamment la mise en œuvre du projet

²⁸ Cf. les statistiques de la Police tchèque : « Blíže viz POLICIE ČR, Statistiky », disponibles sur le site suivant <http://www.policie.cz/soubor/12-celkova-kriminalita-za-obdobi-od-01-01-2013-do-31-12-2013.aspx>.

intitulé « Soutien et Protection des victimes de la traite des êtres humains ». Il s'agit d'un programme d'aide aux ressortissants étrangers exploités en République tchèque ainsi qu'aux ressortissants tchèques exploités dans des pays étrangers ou en République tchèque. Le programme vise à fournir à tous ceux et celles susceptibles d'être victimes de la traite des êtres humains une protection et un soutien appropriés, sur la base d'une évaluation des risques pour chaque individu. En 2013, ce programme a effectivement aidé 23 victimes probables de la traite des êtres humains et originaires de la Roumanie, de la République slovaque et de la République tchèque. Depuis son lancement en 2003, 143 victimes ont bénéficié de cette aide.

111. D'autre part, a été créé, au sein du Ministère de l'intérieur, un Groupe de coordination interdépartementale de la lutte contre la traite des êtres humains, sur la base de la résolution gouvernementale n° 1006 du 20 août 2008. Le Ministère de l'intérieur publie chaque année un Rapport sur la situation en matière de traite des êtres humains en République tchèque (portant sur l'année écoulée). En juin 2012, se tenait, à Prague, un séminaire intitulé « La lutte contre la traite des êtres humains visant à l'exploitation par le travail – inspection des lieux de travail, identification des victimes et enquêtes sur les cas présumés »; ce séminaire était organisé par le Ministère de l'intérieur et le Centre international pour le développement des politiques migratoires, avec le concours du Ministère des affaires étrangères des Pays-Bas.

112. En avril 2013, l'organisation « La Strada » a – en collaboration avec le Ministère de l'intérieur – organisé une conférence internationale sur la traite des êtres humains. Cette conférence était principalement axée sur la question de l'exploitation par le travail. Il y a été souligné que l'un des principaux obstacles à la poursuite des auteurs de traites d'êtres humains à des fins d'exploitation par le travail était le flou de la notion de « travail forcé » et d'autres formes d'exploitation. En septembre 2013, un atelier était organisé sous le titre « Le rôle des syndicats dans la lutte contre la traite des êtres humains »; y participaient des représentants d'ONG, de syndicats, d'inspections du travail, du Ministère de l'intérieur et de la police tchèque. En décembre 2013, l'organisation « La Strada » lançait une campagne contre la traite des êtres humains et l'exploitation par le travail. Cette campagne reposait notamment sur une brève vidéo axée sur les touristes se rendant à Prague pour y rechercher des services sexuels. Les touristes sont désormais encouragés à contacter l'organisation « La Strada » s'ils soupçonnent des cas d'exploitation sexuelle.

La prostitution

113. L'une des questions actuellement examinées dans le pays est celle du traitement de la prostitution. En 2013, la Mairie de Prague a poursuivi l'élaboration d'une loi visant à réglementer la prostitution, sur la base de l'initiative législative de 2005. Le nouveau projet de loi vise à réduire les risques liés à la prostitution – tels que les risques majeurs pour la santé et la sécurité (maladies, vols, trafic de stupéfiants et industrie du jeu), ou encore les troubles à l'ordre public. Le Conseil municipal de Prague a donc soumis à la Chambre des Députés, le 30 janvier 2014, un projet de loi visant à réglementer la prostitution et à modifier certaines lois en vigueur (ce projet de loi sera désigné ci-après comme « Loi de réglementation de la prostitution »).

114. Lors de sa réunion du 26 février 2014, le Gouvernement tchèque a examiné le projet de loi de réglementation de la prostitution et l'a rejeté. Dans le cadre de son avis négatif sur ce projet de loi, le Gouvernement tchèque a souligné qu'il y avait déjà eu, par le passé, autour de précédentes propositions de réglementation, un débat sur certains aspects techniques d'une éventuelle réglementation de la prostitution – débat qui a touché aussi bien à l'activité professionnelle qu'à la dimension parlementaire et législative de la question. Étant donné le caractère très sensible de cette question sur le plan social, le Gouvernement tchèque considère que toute proposition de loi globale sur le sujet doit être précédée d'une importante analyse politique, sociale et professionnelle sur la nécessité d'aborder le problème au niveau de l'ensemble de la société, ainsi que la réglementation de la prostitution par l'État. En d'autres termes, cette question doit être replacée dans une perspective beaucoup plus large, avec une analyse de tous les points de vue – notamment les questions de protection de l'ordre public, de santé, de société, et, en particulier également, le point de vue des municipalités. Le débat devrait également porter sur l'impact du projet de réglementation sur l'intégrité des personnes qui se prostituent et leur protection – notamment la question des services pouvant apporter des conseils sur les plans juridique, médical, social et psychologique. Le 18 juin 2014, le projet de loi sur la réglementation de la prostitution a été examiné en première lecture par la Chambre des Députés, avant d'être transmis à la Commission des pétitions.

115. Nous sommes conscients qu'il convient de suivre l'évolution de la situation quant à l'élaboration d'une future loi réglementant la prostitution, dans la mesure où, dans certains cas, une réglementation contraignante peut avoir des effets pervers pour les personnes qui se prostituent : cela peut effectivement contribuer encore plus à l'exclusion de ces personnes et à leur ostracisation. Ce serait une sorte de « double peine » pour toute personne subissant des discriminations multiples – par exemple les femmes roms et immigrées. Toute forme de stigmatisation des prostituées pourrait également les dissuader de dévoiler leur statut ou de contacter les pouvoirs publics en cas d'exploitation, de violence, etc. À noter que le secteur non lucratif a également un point de vue négatif sur le projet de réglementation de la prostitution sous sa forme actuelle.

Article 7

La participation des femmes à la vie politique et publique du pays

116. Comme nous l'avons déjà souligné plus haut, la représentation des femmes dans la vie politique et à des postes décisionnaires reste relativement faible. Pour promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux niveaux décisionnaires, au sein du gouvernement, celui-ci a défini cet objectif en tant que « priorité annuelle » en ce qui concerne les postes de dirigeants dans les entreprises d'État et celles où l'État est majoritaire.

117. Fin 2013, l'Unité pour l'égalité entre les sexes a entrepris la mise en œuvre d'un projet intitulé « Élaboration du Plan d'action pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de dirigeants et mesures connexes » – plan financé dans le cadre du Programme PROGRESS de la Commission européenne. Son principal objectif est effectivement de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et aux

postes décisionnaires (nous le désignons ci-après, en abrégé, par la formule « Plan d'action pour une Représentation équilibrée »); ce plan prévoit un ensemble d'instruments et de processus qui permettront cette représentation équilibrée en République tchèque. Sont prévus notamment plusieurs ateliers sur le sujet, auxquels doivent participer des experts tchèques et étrangers, ainsi que des conférences et une analyse de la situation en matière de crèches (pour les enfants en âge préscolaire). Ce projet vise également à approfondir le débat, au sein des diverses professions et dans les médias, sur ce sujet de la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes décisionnaires; il s'agit d'établir un plan global pour améliorer la situation dans ce domaine et, dans le même esprit, de mieux harmoniser vie professionnelle et vie familiale; le Plan d'action final sera présenté au gouvernement, et le projet sera définitivement mis en œuvre d'ici à mars 2015; son budget total est de 128 635 euros.

118. Toujours en 2013, le Comité du Conseil pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et aux postes décisionnaires a approuvé (avec le Conseil) l'adoption de la « Stratégie + 1 », qui visera à éliminer tous les obstacles dans le domaine de la représentation égale des femmes et des hommes aux postes directoriaux, dans la fonction publique, et à en créer les conditions. Il va s'agir, pour les principaux ministères et autres organes majeurs de la fonction publique d'adopter et d'appliquer durablement, au niveau de leurs structures et de celles des entreprises où l'État est l'actionnaire majoritaire, une stratégie permettant, chaque année, d'augmenter le nombre de personnes appartenant au sexe sous-représenté au niveau des cadres dirigeants, ou d'augmenter ce nombre d'au moins une personne, jusqu'à atteindre un quota minimum de 40 % de femmes et de 40 % d'hommes. Également une fois par an, les ministères et autres administrations centrales devront informer le gouvernement des mesures adoptées et de la mise en œuvre de la « Stratégie + 1 », après évaluation de l'action menée pour actualiser la situation dans ce domaine. Cette « Stratégie + 1 » constituera une forme de gouvernance diversifiée et améliorée – c'est-à-dire susceptible de mieux répondre aux besoins de l'ensemble des citoyens. L'Unité pour l'égalité entre les sexes s'apprête à présenter cette proposition (dite « Stratégie + 1 ») au gouvernement.

Élections législatives (à la Chambre des Députés)

119. En 2013, on a noté une légère tendance à la baisse, par rapport aux élections précédentes, en matière de représentation des femmes sur les listes de candidats aux élections législatives : en 2013, le pourcentage de femmes n'a été que de 26,9 %. D'après une analyse de l'ONG Forum 50 %, la formation politique présentant le plus de femmes (24 femmes, soit 66,5 % du nombre total de candidats) était le Parti « Souveraineté – Bon sens ». En revanche, le Parti rom démocratique ne présentait pas une seule femme (mais il n'avait de candidats que dans deux régions). Et, concernant l'ensemble des partis ayant une représentation nationale, le « Parti de la liberté » présentait le nombre de femmes le plus faible (12 % seulement). C'est le mouvement dit « Changement » qui avait les listes les plus équilibrées en termes de représentation des femmes et des hommes, avec 48,8 % de femmes et 51,2 % d'hommes à l'échelle nationale. Ce Mouvement était aussi le seul à présenter sept femmes au niveau des têtes de liste, dans 50 % des régions.

120. Les trois partis déjà représentés à la Chambre des Députés (avant les nouvelles élections) ont inscrit moins de femmes sur leurs listes que lors des précédents

scrutins. C'est la formation TOP 69 qui accusait la baisse la plus importante, avec seulement 18 % de femmes sur ses listes – soit environ 6 % de moins que lors des précédentes élections. La baisse de la représentation féminine a été générale, sur l'ensemble des listes de candidats (pourcentage de femmes passé de 24 à 17 % en ce qui concerne les cinq premières formations politiques, et de 24 à 22 % pour les 10 premiers partis, globalement). Le Parti communiste a également investi moins de femmes sur ses listes – avec 28 % de femmes par rapport à 30 % précédemment; de même les sociaux-démocrates n'ont inscrit sur leurs listes que 24,5 % de femmes, contre 25 % précédemment.

121. Concernant les élections de 2013 à la Chambre des Députés, 39 femmes ont été élues. La représentation féminine est passée de 22 à 19,5 % par rapport à la législature précédente. D'après une étude de l'ONG « Forum 50 % », la baisse de la représentation des femmes à la Chambre des députés est due au fait que les trois partis siégeant à la Chambre dans le cadre de la législature précédente et qui étaient susceptibles de dépasser le seuil des 5 % de voix obligatoire ont inscrit moins de femmes sur leurs listes de candidats que lors des précédentes élections législatives²⁹. Cette étude indique également que seuls le Parti des Verts et le Mouvement « Changement »³⁰ avaient une représentation équilibrée de femmes et d'hommes sur leurs listes. Quant au taux de représentation des femmes dans les chambres basses du Parlement tchèque, il reste inférieur à la moyenne de l'Union européenne – qui était de 27 % en 2013³¹.

Les élections présidentielles

122. La République tchèque a connu sa première élection présidentielle au suffrage direct en 2013. Il y a eu neuf candidats au premier tour³² – 3 femmes et 6 hommes (par conséquent, les femmes ont représenté environ 33 % des candidats). Deux hommes se sont retrouvés au second tour : Milos Zeman (qui a finalement remporté l'élection et a été élu Président de la République) et Karel Schwarzenberg. En tout cas, en dépit du nombre inférieur de candidates, on peut se féliciter du fait qu'il y a eu débat, dans la société et les médias, sur la possibilité d'élire une femme au poste suprême de Président de la République, ainsi que, d'une manière plus générale, sur la représentation des femmes dans la vie politique.

²⁹ Pour plus de précisions, voir l'étude de l'ONG « Forum 50 % » : « Analysis of the results of elections to the Chamber of the Czech Republic 2013 » (Analyse des résultats des élections législatives 2013, à la Chambre des députés), disponible sur le site <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013>.

³⁰ Pour plus de précisions, voir l'étude de l'ONG « Forum 50 % » : « Analysis of the results of elections to the Chamber of the Czech Republic 2013 » (Analyse des résultats des élections législatives 2013, à la Chambre des députés), disponible sur le site <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013>.

³¹ Pour plus de précisions, voir l'étude de la Commission européenne « Équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes dirigeants des entreprises en 2013 », p. 20 – disponible sur le site http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf.

³² Il y a eu, en outre, un certain nombre de candidats qui n'ont pas obtenu le quota de soutien nécessaire (apporté par les électeurs, les députés et les sénateurs), ainsi que des candidats rejetés par le Ministère de l'intérieur, qui ne leur a pas accordé sa signature pour les officialiser.

La fonction publique

123. Concernant la représentation des femmes à des postes décisionnaires de la fonction publique, il n'y a pas eu d'évolution majeure en 2013, et, dans chaque division ou département administratif(-tive), la ségrégation et la hiérarchie verticales par sexe sont restées une réalité importante. En cette année 2013, le gouvernement dirigé par Petr Necas, Premier ministre, ne comportait que trois femmes – soit une représentation féminine de 18,8 % seulement. Après la démission de Petr Necas, en juin 2013, le Président de la République a demandé à Jiri Rusnok de former un nouveau gouvernement; le nouveau gouvernement ne comportait qu'une femme (soit une représentation féminine de 6,7 % seulement). Aujourd'hui, le Gouvernement tchèque compte trois femmes ministres – respectivement à la tête du Ministère du travail et des affaires sociales, du Ministère de la justice et du Ministère du développement local –, ce qui correspond à 17,6 % de femmes pour l'ensemble du Cabinet.

124. Au niveau des ministres adjoints, on comptait, fin 2013, 13 femmes sur un personnel total de 92 personnes – soit 14,1 % de femmes. En 2013, comme en 2012, la réalité était que, plus on descendait dans la hiérarchie à partir des postes les plus importants, plus la représentation des femmes augmentait : au niveau des directeurs d'administration, on comptait 137 femmes sur un personnel total de 434 personnes (soit 33,9 % de femmes), et, au niveau des chefs de département, il y avait 445 femmes sur 1 052 personnes au total (soit une représentation féminine de 43,2 % à ce niveau de la hiérarchie). En ce qui concerne la représentation des femmes aux postes décisionnaires, dans les différents ministères, on a constaté une augmentation de quelques pour cent de la représentation féminine – par rapport à l'année précédente. L'Annexe 1 indique la représentation des femmes et des hommes aux différents postes des départements ministériels.

La justice

125. Tous niveaux confondus, le pourcentage total de magistrates est de 61 %. Mais il n'est plus que de 46 % en ce qui concerne les magistrates et les juges les plus haut placées. Bien que les juges d'instruction soient en majorité des femmes, on constate encore un degré très élevé de « ségrégation verticale » par sexe dans le secteur judiciaire.

126. Les femmes sont le plus représentées au niveau des tribunaux de district (65 %); puis, au niveau des tribunaux régionaux, le pourcentage de femmes tombe à 58 %, et, enfin, il n'est plus que de 47 % au niveau des juridictions supérieures. La Cour suprême ne compte que 23 % de magistrates; mais la Cour administrative suprême compte 43 % de femmes.

127. En 2013, sur un total de 1 238 procureurs, il y avait 53 % de femmes. Calculé sur une période plus longue, le nombre de femmes et d'hommes procureurs de la République est sensiblement égal. Et, si l'on considère l'ensemble des niveaux de la fonction de procureur, les femmes et les hommes sont aussi représentés à égalité³³.

³³ Concernant la représentation des femmes et des hommes au niveau des magistrats et des procureurs, les chiffres datent du 1^{er} novembre 2013.

Les entreprises

128. En 2012, c'est tout particulièrement la Commission européenne qui s'est concentrée sur la question d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de dirigeant d'entreprise : la Commission a élaboré une proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil visant à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des Conseils des entreprises de l'UE / au niveau des administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse, et autres dispositions connexes (texte que nous désignons ci-après par la formule abrégée « Proposition de Directive sur l'équilibre entre les femmes et les hommes »). En 2013, après examen de cette proposition de directive, le Gouvernement tchèque a adopté un avis négatif. Mais, toujours en 2013, le Comité du Conseil pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie politique et aux postes décisionnaires a adopté une résolution demandant au Gouvernement tchèque de reconsidérer sa position sur le sujet. L'adoption de cette résolution par le Conseil a été confirmée en août 2014. D'après les données établies par la Commission européenne, on note une évolution positive partielle en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils des sociétés tchèques cotées les plus importantes et de leurs conseils administratifs et de surveillance : de 2010 à 2013, la représentation des femmes a augmenté de 6,2 %, pour atteindre 18,4 %; cependant, cela ne peut pas être considéré comme satisfaisant.

129. Bien que les femmes constituent la majorité des diplômés d'université – y compris dans les disciplines économiques –, elles restent nettement sous-représentées au niveau de la gestion des entreprises. D'après de nombreux indicateurs et modes de calcul, la représentation des femmes à ce niveau se situe actuellement, en République tchèque, entre 7 et 17 %. En avril 2012, l'organisme McKinsey & Company a effectué une étude intitulée « Comment exploiter pleinement le potentiel des femmes dans l'économie tchèque »³⁴ : d'après cette étude, la proportion de femmes au niveau de la direction des entreprises tchèques n'est que de 17 %.

130. Le 26 avril 2013, le Ministère du travail et des affaires sociales a organisé – avec le concours de l'entité « Business for Society Platform »³⁵, qui est une table ronde pour la promotion d'une représentation accrue des femmes aux postes décisionnaires des entreprises privées; y ont participé de hauts représentants de grandes entreprises opérant en République tchèque. Cette réunion a porté notamment sur la représentation des femmes aux postes directoriaux des entreprises

³⁴ Voir l'étude de McKinsey & Company, intitulée en anglais « Exploiting the full potential of women in the Czech economy » - consultable sur le site http://flexipraca.sk/public/files/download/women_matter_cj.pdf.

³⁵ L'organisme « Business for the Society » est l'entité professionnelle la plus importante qui propose aux entreprises de partager et de diffuser les principes de « responsabilité sociale des entreprises » et d'« entreprise durable ». Cette entité vise notamment à favoriser la diversité au sein des entreprises – et c'est dans ce but qu'elle a élaboré, en 2013, le Projet « Memorandum Diversity 13+ » sur la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail et l'application active du principe d'égalité entre les sexes (texte auquel ont adhéré un certain nombre de grandes entreprises). Pour plus de détails, consulter le site <http://www.byznysprospolecnost.cz/diverzita-2013-.html>.

présentes en République tchèque – et ce, en liaison avec la proposition de directive sur l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Article 8

Aucun changement au cours de la période étudiée pour le présent rapport.

Article 9

Aucun changement au cours de la période étudiée pour le présent rapport.

Article 10

Égalité entre les sexes en matière d'éducation

131. En République tchèque, il n'y a aucune discrimination fondée sur le sexe ou autres motifs en ce qui concerne l'accès au système éducatif – y compris l'éducation permanente. Il n'existe pas deux types d'éducation séparés pour les garçons et les filles. Lors du processus d'approbation des manuels scolaires, des règles d'évaluation sont appliquées, avec une prise en compte de la volonté d'une approche équilibrée des problèmes hommes-femmes lors de la conception des manuels. Il s'avère aujourd'hui qu'en termes de niveau d'instruction, les femmes améliorent de plus en plus leur situation – et ce, non seulement par rapport au passé, mais aussi par rapport aux hommes (le niveau des femmes étant actuellement supérieur). À chaque niveau du système éducatif tchèque, on note un degré relativement élevé de ségrégation verticale et horizontale par sexe. En ce qui concerne les enseignants, la différenciation la plus marquée est notable au niveau préscolaire, car la très grande majorité des éducateurs, dans les crèches et les écoles maternelles, est constituée par des femmes. Pour l'année scolaire 2011/2012, les femmes constituaient 99,65 % des enseignants à ce niveau. Il n'y avait que 92 enseignants masculins contre 26 780 femmes. De même, les femmes constituaient 84 % de l'ensemble des enseignants des écoles primaires (cf. le Tableau 1). Concernant la pertinence de la profession d'enseignant pour un homme, divers facteurs jouent : la rémunération assez faible, le « prestige » également assez bas de cette profession sur le plan social, mais également des stéréotypes sexistes.

132. En dépit de la féminisation très importante des métiers de l'éducation, les hommes sont davantage représentés que les femmes au niveau de la direction des établissements scolaires. Ainsi, alors qu'ils constituent 14,9 % des enseignants du primaire, les hommes représentent 35 % des dirigeants d'établissement dans l'enseignement primaire. De même, au niveau secondaire, la majorité des chefs d'établissement est constituée par des hommes (58,1 %), alors que les hommes ne représentent que 35,3 % de l'ensemble des enseignants du secondaire.

133. On trouve également un degré élevé de ségrégation horizontale par sexe chez les élèves. Pour l'année scolaire 2012/2013, on a compté 9 504 filles dans des filières techniques – soit 15,3 % seulement de l'ensemble des élèves de l'enseignement secondaire technique. Pour cette même année scolaire, il y avait 87 521 filles dans les filières de sciences sociales (soit 68,3 % de l'ensemble des élèves de ces filières). On constate le même type de « ségrégation par sexe » dans

l'enseignement supérieur : les universités à dominante technique et scientifique attirent beaucoup plus les étudiants masculins (72 % des effectifs), alors que les filles sont majoritaires dans les filières littéraires et de sciences sociales (66 %), ou encore économiques (les étudiantes y représentent 61 % des effectifs). Enfin, ce type de « ségrégation » est le plus marqué dans les filières pédagogiques, où les filles représentent 80 % de l'ensemble des étudiants³⁶.

134. Comme nous l'avons déjà souligné, la représentation des femmes à tous les niveaux de l'enseignement supérieur augmente régulièrement. En 2011, les femmes ont représenté 60,2 % de l'ensemble des étudiants en maîtrise et 40,6 % de l'ensemble des étudiants au niveau du doctorat. Cependant, cette place importante et croissante des femmes au niveau de l'éducation n'a pas encore eu son équivalent, ces 10 dernières années, en ce qui concerne la recherche. Si, au niveau de la maîtrise concernant les études d'ingénieur, le pourcentage de femmes a augmenté de 10,7 % de 2001 à 2011 (pour atteindre 31,8 % de l'ensemble des étudiants en maîtrise dans ces filières) et que, de même, au niveau du doctorat, le pourcentage de femmes a augmenté de 4,1 % (pour atteindre 25,7 % de l'ensemble des étudiants à ce niveau dans cette filière), la proportion de femmes parmi les chercheurs (toujours dans ces filières d'ingénieur) a baissé de 3,7 % depuis 2001 (et ne représente plus que 13,1 % de l'ensemble). Excepté une augmentation du pourcentage de femmes au niveau de la recherche en médecine – domaine où elles représentent 50,2 % de l'ensemble des chercheurs –, la représentation des femmes dans d'autres filières est soit stable soit en baisse³⁷.

135. Le pourcentage de femmes professeurs et professeurs associées augmente légèrement. En 2011, on comptait 14,2 % de femmes parmi les professeurs (soit une augmentation de 5,5 % depuis 2001), et 24,2 % de femmes parmi les professeurs associées (soit une augmentation de 3 %). D'autre part, on peut également mentionner la sous-représentation des femmes au niveau de la direction des universités d'État : on comptait 4,2 % de femmes seulement au poste de recteur d'université, 14,2 % de femmes membres du Conseil scientifique et 26,3 % de femmes au sein des sénats académiques³⁸.

136. Pour la période 2008-2015, le Ministère de l'éducation soutient un projet de l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences, intitulé « Centre de contact national – Les femmes et les sciences » (désigné ci-après par le sigle NCC-WS). Ce projet vise à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le domaine des sciences, à fixer des règles non discriminatoires pour l'octroi de bourses, à augmenter le nombre de femmes en ce qui concerne les postes scientifiques et décisionnaires et à rehausser le profil des femmes scientifiques. À cet effet, depuis 2009, le Projet NCC-WS et le Ministère de l'éducation décernent chaque année le Prix « Milady Paulova », qui récompense les femmes scientifiques ayant obtenu les meilleurs résultats. Le Projet NCC-WS organise également un programme de mentorat en vue

³⁶ Pour plus de précisions, voir l'étude de 2013 de l'Office de statistique tchèque (CZSO) « Eclairage sur la répartition hommes-femmes », consultable sur le site http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-13.

³⁷ Pour plus de précisions, voir le rapport de H.Tenglerová (2011) « The status of women in Czech science. Monitoring Report 2011 » [en ligne] [cit. 25/09/2014] (« La situation des femmes dans le domaine des sciences, en République tchèque »), disponible sur le site <http://www.zenyaveda.cz/files/postaveni-zen-in-the-czech-leads-2011-final-break-www.pdf>.

³⁸ Ibid.

d'attirer les femmes vers des études universitaires de sciences naturelles et techniques.

137. En 2013 était publié, comme c'est régulièrement le cas, le document du NCC-WS intitulé « Les femmes et les sciences en République tchèque : rapport de situation pour l'année 2012 » (que nous désignerons ci-après en abrégé : « Rapport de situation »). Ce rapport indiquait notamment qu'en 2012, le pourcentage de femmes parmi les chercheurs avait été le plus bas depuis 2001 : en 2012, on comptait seulement 27,4 % de femmes seulement au niveau de la recherche scientifique³⁹. Par conséquent, bien qu'en ce qui concerne le nombre d'étudiants universitaires, le nombre de femmes augmente progressivement et dépasse aujourd'hui celui des hommes, la représentation des femmes dans les filières scientifiques décroît. D'après le Rapport de situation concerné, les femmes sont globalement absentes au niveau des postes décisionnaires dans les principaux établissements de recherche et d'enseignement supérieur, ainsi qu'en ce qui concerne les professeurs et professeurs associés. En 2012, le pourcentage de femmes dans les organes de décision des principaux instituts de recherche et de politique scientifique n'était que de 14,3 %; celui des femmes professeurs d'université n'était que de 14,9 % et celui des femmes professeurs associées n'était que de 25,7 %.

138. C'est ainsi qu'en septembre 2013, un projet à moyen terme visant à l'égalité entre les sexes a été approuvé sous l'égide du Ministère de l'éducation; il vise notamment les objectifs suivants : mise en place d'un cadre juridique et politique en vue d'instaurer l'égalité entre les sexes dans les domaines des sciences et de la recherche; promotion de l'égalité entre les sexes en ce qui concerne les carrières scientifiques et de recherche, en vue d'atteindre un pourcentage d'au moins 40 % pour chacun des sexes aux postes décisionnaires et de définir des perspectives d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de recherche et d'innovation scientifiques.

139. Autre question étroitement liée à celle de l'égalité entre les sexes dans le domaine des sciences : la définition de règles, par l'Agence de subventions de la République tchèque (ci-après désignée par le sigle GACZ), concernant l'octroi d'une aide financière publique à des projets de recherche. En 2013, le Défenseur public des droits (DPD) a dû examiner une demande du Projet NCC-WS (« Les femmes et les sciences »). Le NCC-WS a alors contesté une règle jugée discriminatoire et conduisant à la cessation d'une subvention ou bourse concernant un projet postdoctoral (voir le paragraphe 32). Le NCC-WS a fait notamment valoir le fait que ce type de bourse postdoctorale ne puisse être accordé qu'une fois. Or, si une femme chercheur ayant déjà obtenu le principe de l'octroi de la bourse en question tombait enceinte et que, pour cette raison, la bourse n'était pas, finalement accordée, la doctorante concernée ne pourrait plus présenter une nouvelle demande. Le NCC-WS a mis l'accent sur la rigidité des règles en question, concernant l'interruption d'une bourse ou subvention, du fait que la demande d'interruption ne peut être soumise qu'à deux dates précises, fixées à l'avance (à savoir le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin de l'année civile). Cette règle n'est pas favorable dans le cas d'une mère (ou de parents), étant donné que la date de début du congé de maternité (ou

³⁹ Pour plus de précisions, voir le Rapport de H. Tenglerova, élaboré pour l'Institut de Sociologie de Prague « 2014 Monitoring Report for the 2012 Prague: Institute of Sociology AS CR, vvi », et disponible sur le site <http://www.zenyaveda.cz/files/monitorovaci-zprava2012.pdf>

parental) ne peut être, elle, fixée à l'avance; par conséquent, il peut arriver que l'on soit contraint d'interrompre le projet bénéficiant d'une subvention ou d'une bourse avant le début du congé de maternité ou du congé parental et le versement des allocations qui y sont liées. Cela peut conduire notamment à une réduction des allocations de maternité dues à une personne ayant un statut de chercheur et dépendant des calculs d'un solveur, dans ce domaine. D'après le Défenseur public des droits (DPD) – entre autres personnes –, si un ensemble de règles, apparemment neutre, de subvention de projets postdoctoraux est discriminatoire lorsqu'il conduit à l'interruption de la subvention pour cause de maternité ou de parentalité, on peut considérer qu'il y a discrimination indirecte. C'est la raison pour laquelle le DPD (sur cette base de discrimination indirecte fondée sur le sexe de la personne concernée) a recommandé à la GACZ de modifier les règles concernant l'interruption de subventions ou bourses postdoctorales pour cause de grossesse et de parentalité⁴⁰. Cette recommandation du DPD devrait être examinée prochainement par la GACZ.

140. Pour encourager les filles à étudier les technologies de l'information, la Faculté des technologies de l'information de l'Université technique de Brno a organisé sa sixième université d'été, sous le titre « FIT pour les filles » (« FIT » signifiant Faculté des technologies de l'information). Cette session était en partie consacrée à des entretiens avec des femmes dont la carrière professionnelle est liée aux technologies de l'information. Les participantes ont pu examiner les possibilités de réussir dans ces filières, ou encore la manière de concilier une carrière liée aux technologies de l'information et sa vie privée et familiale.

Article 11

Mesures visant à éliminer la discrimination des femmes dans le domaine de l'emploi

141. La « politique active de l'emploi » favorise des emplois à temps partiel grâce à un instrument baptisé « Emplois socialement utiles ». Cet outil prévoit le remboursement aux employeurs des charges salariales. En cas de recrutement d'un employé à temps partiel, l'employeur touche une prime équivalente à celle versée pour un emploi à plein temps. Les employeurs ont été informés de cette politique par le Bureau du travail de la République tchèque. De mars 2013 à la fin du mois de juin 2014, cette mesure a permis le recrutement, pour un poste à temps partiel, de 4 300 demandeurs d'emploi.

142. Par ailleurs, un autre programme est en préparation sous l'égide du Fonds social européen pour la période 2014-2020. Baptisé « Programme opérationnel pour l'emploi », ce programme vise également l'égalité entre les sexes. L'Unité pour l'égalité entre les sexes informe d'autres départements à ce sujet, afin d'utiliser au mieux les moyens d'optimisation du cadre institutionnel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁴⁰ Pour plus de précisions, voir le document suivant du Défenseur public des droits « Final Report on the outcome of the investigation » (Rapport d'enquête final). Disponible sur le site http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Kauzy/prace/81-2012-DIS-ZO-ZZ.pdf.

143. Il faut citer également une campagne du Ministère du travail et des affaires sociales, intitulée « Audit sur la famille et l'emploi », et visant à permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ce projet s'est déroulé de 2011 à 2014, avec la participation de huit entreprises, de trois représentants de la fonction publique, de trois organisations à but non lucratif et d'un organisme contributeur. Ce projet avait pour principal objectif de développer et d'optimiser la culture pro-familiale, ainsi qu'un débat sur d'éventuelles mesures susceptibles de permettre l'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Cela a permis une motivation accrue des salariés, tout en favorisant également les intérêts économiques des entreprises et organismes en question. Concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, on encourage les employeurs à jouer un rôle plus actif pour proposer tout un ensemble de mesures diversifiées. Il est également essentiel de promouvoir le dialogue social et la négociation collective – ces deux éléments contribuant à l'égalité des sexes sur le marché du travail.

144. Ce sont les autorités chargées de l'inspection du travail qui surveillent le respect du droit à l'égalité de traitement – et notamment du droit à un salaire égal à travail égal ou de valeur égale. Pour de plus amples informations sur ces questions de contrôle et sur les amendes à payer en cas de non-respect, voir le paragraphe 34, plus haut.

145. D'après les chiffres de l'organisme Eurostat au sujet de l'écart des salaires entre les femmes et les hommes en République tchèque, l'écart était de 21,6 % en 2011. Par rapport à l'étude précédente, concernant 2010, cet écart a reculé de 3,9 % – puisqu'en 2010, il était de 25,5 %. Pour l'ensemble de l'Union européenne, l'écart salarial moyen est moins important : il est de 16,2 %. Il faut noter toutefois que, par rapport aux chiffres de la période précédemment étudiée, la République tchèque a progressé : en effet, après avoir été le deuxième pays en termes d'importance de l'écart des salaires entre les femmes et les hommes, la République tchèque se situe au quatrième rang des pays les mieux placés (après l'Estonie, l'Autriche et l'Allemagne⁴¹).

146. En 2014, nous avons célébré pour la cinquième année consécutive la « Journée de l'égalité salariale »; comme dans d'autres pays, cette journée était organisée, en République tchèque, par l'ONG « Business and Professional Women, Prague » (Femmes du secteur des affaires et professionnelles, Prague). Au cours de cette journée, les participants peuvent assister à des conférences, rencontrer des cadres dirigeantes ayant réussi leur parcours professionnel et des femmes chefs d'entreprise de divers secteurs; les participants peuvent également y bénéficier d'un mentorat. En 2014, cette journée était financée par le Ministère du travail et des affaires sociales.

147. Le secteur non lucratif organise également un certain nombre d'activités. Citons notamment l'organisation à but non lucratif « Gender Studies » (Etudes sur les questions hommes-femmes), qui, en 2014, a bénéficié d'un programme de subventions, mis en place par le Ministère du travail et des affaires sociales afin de soutenir l'action d'intérêt général d'ONG opérant en faveur de l'égalité entre les sexes (voir par. 27). L'organisation « Gender Studies » fait notamment office de

⁴¹ Le document « The situation in the EU – Gender Pay Gap 2012 » (Situation des pays de l'UE en termes d'écart des salaires entre les hommes et les femmes – 2012) est disponible sur le site suivant : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm.

centre d'information en matière de discrimination sur le marché du travail; elle mène également un ensemble d'activités destinées au grand public.

148. Les partenaires sociaux travaillent également de manière intense à l'élimination de la discrimination sexiste et à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, citons tout particulièrement le Comité pour l'égalité des chances de la Confédération des syndicats tchéco-moraves; en 2013, ce comité a publié une nouvelle version de la brochure promotionnelle visant à encourager les travailleurs à signaler toute pratique discriminatoire sur le lieu de travail et à lutter contre ce type de pratiques.

149. L'Office statistique de la République tchèque (CZSO) effectue, depuis 1992, une enquête sur la population active. L'un des éléments importants en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ou privée est le nombre d'heures de travail hebdomadaires – le chiffre moyen étant de 40,8 heures par semaine. En général, les hommes travaillent 42,3 heures par semaine (soit 43 heures à plein temps et 21,2 heures pour un emploi à temps partiel), et les femmes 38,8 heures par semaine (soit 40,7 heures pour un travail à plein temps et 21,3 heures pour un emploi à temps partiel⁴²). Toujours d'après l'enquête de 2012, 70,4 % des employés à temps partiel sont des femmes. En ce qui concerne la tranche d'âge 30-44 ans, la plupart des femmes travaillent à temps partiel – et l'on constate le même phénomène au sujet des hommes de cette même tranche d'âge. Le secteur comptant le plus d'employés à temps partiel est celui du commerce de gros et du commerce de détail, ainsi que les garages, les services et ventes de voitures et pièces automobiles. Dans ces secteurs, la situation est la même pour les hommes et pour les femmes.

150. Le Code du travail permet aux patrons et aux employés de négocier la flexibilité du travail sous différentes formes – notamment un temps de travail plus court et d'autres formes d'organisation du temps de travail, selon les besoins; la flexibilité des horaires; le travail à domicile – en partie ou totalement; le travail à distance (collaboration à distance, télétravail); des accords sur le travail exécuté en dehors du cadre professionnel proprement dit – c'est-à-dire des accords précis sur le travail sur place à proprement parler et, d'autre part, sur les services extérieurs; ou encore un compte de temps de travail, ou « emploi partagé ».

151. Le travail à temps partiel est moins courant en République tchèque que dans d'autres pays de l'Union européenne. De plus, nous devons rappeler que le temps partiel n'est pas la seule forme de flexibilité du travail. D'après des études effectuées à l'étranger, un taux élevé de travail à temps partiel a un effet négatif en termes d'écart salarial entre les femmes et les hommes. Par conséquent, il faut envisager l'ensemble des mesures de soutien à une flexibilité accrue du marché du travail, et la stabilité de ce marché – plutôt que de se concentrer uniquement sur le temps partiel.

152. La flexibilité du travail est l'une des normes exigées pour les projets financés par le Fonds social européen. Sont tout particulièrement encouragés une organisation plus souple du temps de travail et une validation, dans la pratique, de ces formes d'organisation plus souples; le développement de l'éducation et de la motivation des employeurs en ce qui concerne l'égalité entre les sexes et la

⁴² Les données sur l'emploi et le chômage – d'après l'Enquête de 2012 sur la population active sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3115-13>.

conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en mettant l'accent sur l'importance de mesures allant dans ce sens et de la flexibilité du travail.

153. L'Office statistique de la République tchèque (CZSO) étudie également le degré d'activité économique des femmes rurales. Ainsi, en 2012, la participation des femmes rurales à la vie économique était plus faible que chez les hommes (respectivement, 42,4 % pour les femmes et 56,9 % chez les hommes); toujours pour cette année 2012, le taux de chômage des femmes rurales était plus élevé que celui des hommes ruraux (respectivement 8,8 % et 5,9 %⁴³). Ce phénomène s'explique par le fait que, là où il y a moins de travail, ce sont généralement les hommes qui ont le plus de chances de trouver un emploi pour subvenir aux besoins de leur famille – du fait même de la nature des secteurs en question (industrie et agriculture). Pour plus de précisions sur les femmes rurales, voir la partie concernant l'article 14 de la Convention.

154. Les personnes les plus exposées à une discrimination multiple sont les femmes roms et, en général, les ressortissantes étrangères vivant en République tchèque. D'après les estimations du gouvernement, 52,2 % des Roms demandeurs d'emploi sont des femmes (soit 24 979 femmes au total). Le tableau 7 ci-dessous donne une idée globale de la prise en compte des femmes roms dans le cadre des mesures et instruments de la politique active de l'emploi :

Tableau 7

Estimation du nombre de femmes et d'hommes roms pris en compte dans le cadre de la politique active de l'emploi pour 2012

	<i>Requalification</i>	<i>Activité utile d'un point de vue social</i>	<i>Emplois utiles à la société</i>	<i>Programmes de conseil</i>	<i>Autres instruments</i>	<i>Plans d'action individuels</i>
Nombre total de demandeurs roms	643	1 643	233	2 096	628	16 985
- sur ce chiffre total, nombre de femmes	265	598	97	908	276	8 364
Pourcentage dans le cadre de la politique active de l'emploi	9 %	23,14 %	3,28 %	29,52 %	8,84 %	
Pourcentage par rapport au nombre total de personnes enregistrées	1,34 %	3,43 %	0,48 %	4,37 %	1,31 %	35,45 %

⁴³ Pour plus de précisions, voir l'enquête du CSO « The focus on women and men 2013 2013 » (Projecteur sur les femmes et les hommes) [en ligne] [cit. 03/07/2014], sur le site suivant : [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D654/\\$File/1413134437.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D654/$File/1413134437.pdf).

	<i>Nombre total</i>	<i>Nombre d'hommes</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Hommes (en %)</i>	<i>Femmes (en %)</i>
Nombre de demandeurs roms enregistrés	47 854	22 875	24 979	47,8	52,2
Nombre de plans d'action individuels adoptés	16 985	8 621	8 364	50,8	49,2
Nombre de participants à des activités socialement utiles	1 643	1 045	598	63,6	36,4
Nombre de personnes occupant un emploi socialement utile	233	136	97	58,4	41,6
Nombre de participants à des cours de requalification	643	378	265	58,8	41,2
Nombre de participants à d'autres instruments de la politique active de l'emploi	628	352	276	56	44
Nombre de participants à des programmes de conseil	2 096	1 188	908	56,7	43,3
Nombre de participants à des projets régionaux individuels	1 460	838	622	57,4	42,6

Taux de réussite des demandeurs roms dans divers segments du marché du travail

	<i>Total</i>		<i>Hommes (en %)</i>		<i>Femmes (en %)</i>	
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>				
Total	11,4 %	5 468	57,7 %	3 143	42,3 %	2 325
Hommes	64,8 %	3 544	65,6 %	2 063	63,7 %	1 481
Femmes	35,2 %	1 924	34,4 %	1 080	36,3 %	844

Source : Cabinet gouvernemental, Bureau du Conseil chargé des questions roms.

155. La question de l'emploi des femmes roms et des femmes migrantes est étroitement liée à celle des agences pour l'emploi. D'après le « Trafficking in Persons Report for 2013 » (Rapport 2013 sur la traite des personnes)⁴⁴, publié tous les ans par le Gouvernement des États-Unis, et constituant un instrument diplomatique important pour l'engagement d'autres pays dans la lutte contre la traite des êtres humains, les agences pour l'emploi sont la principale source de traite de personnes en République tchèque. Mais ce rapport affirme également que le Gouvernement tchèque respecte pleinement les normes minimales pour l'élimination de la traite des êtres humains. Ce rapport américain se félicite tout particulièrement de l'adoption de nouvelles lois et réglementations en matière de lutte contre la traite des êtres humains, de la régulation, par le Gouvernement tchèque, du fonctionnement des agences pour l'emploi, de l'instauration d'une responsabilité pénale des personnalités juridiques, et, enfin, de l'augmentation des

⁴⁴ Le « Rapport sur la traite des personnes » est disponible à l'adresse suivante : <http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2013/215450.htm>.

crédits accordés aux ONG prestataires de services sociaux pour les victimes de la traite des êtres humains.

156. La gestion des migrations et les questions d'intégration de ressortissants étrangers relèvent actuellement du Ministère de l'intérieur (en juillet 2008, le gouvernement a décidé de confier au Ministère de l'intérieur la coordination des politiques d'intégration des étrangers, qui était, jusqu'alors, l'une des attributions du Ministère du travail et des affaires sociales); dans ce domaine, il faut noter une participation active de nombreuses organisations non gouvernementales, qui fournissent des informations et des outils de formation pour la réussite de l'intégration des étrangers.

157. Après l'adoption du document conceptuel intitulé « Priorités et procédures du Gouvernement pour la promotion de l'égalité des chances des femmes et des hommes », était adopté, en 2000, un document similaire : « Concept de l'intégration des étrangers » (que nous désignerons ci-après en abrégé – le « Concept »), élaboré par le Ministère de l'intérieur et ayant également bénéficié, depuis sa publication, de la participation d'autres départements et partenaires (appartenant notamment au secteur non lucratif). Ce « Concept » indique que la question de l'intégration des étrangers est complexe et multiple – dans la mesure où elle touche à des domaines très divers et nombreux. En 2011, le Gouvernement tchèque a adopté une version actualisée du « Concept de l'intégration des étrangers », et intitulée « L'intégration des étrangers – le « vivre ensemble » ». Des rapports sur la mise en œuvre de ce concept sont soumis au Gouvernement tous les ans et, chaque année, le Gouvernement approuve une nouvelle procédure de mise en œuvre pour l'année suivante. Le programme en matière de migrations est également lié à la « Stratégie nationale de lutte contre la traite des êtres humains en République tchèque pour la période 2012-2015 ».

158. De 2012 à 2014, le Comité du Conseil sur le cadre institutionnel d'égalité des chances des femmes et des hommes, le Conseil gouvernemental des droits de l'homme, le Défenseur public des droits et diverses ONG se sont concentrés sur la question de l'assurance santé des migrants vivant en République tchèque. Concernant le système d'assurance actuel en faveur des migrants résidant légalement en République tchèque depuis plus de 90 jours, le problème majeur est l'exclusion de certains groupes de l'assurance-santé. Ces migrants doivent prendre une assurance privée; mais, en l'occurrence, les compagnies privées proposent une assurance santé offrant des conditions moins favorables que la sécurité sociale publique. De plus, les migrantes ont beaucoup moins d'avantages que les immigrants masculins – notamment en matière de soins gynécologiques et obstétricaux. Le 7 octobre 2013, le Conseil gouvernemental des droits de l'homme a adopté une résolution sur le sujet – résolution demandant à la présidente de ce conseil de soumettre une proposition au gouvernement en vue d'intégrer le plus rapidement possible au système d'assurance santé public les catégories de migrants les plus vulnérables.

159. Le 26 juin 2014, un groupe de députés a présenté à la Chambre des députés une proposition de loi par laquelle les étrangers vivant en République tchèque auraient l'obligation de prendre une assurance santé privée. Dans sa version actuelle, cette proposition est contestée par le secteur non lucratif, par le Défenseur

public des droits (DPD)⁴⁵ et par certains organismes publics. Le 21 juillet 2014, le Gouvernement tchèque a exprimé son désaccord au sujet de cette proposition, notamment parce qu'elle est contraire à la législation de l'Union européenne et semble déséquilibrée (au profit des compagnies d'assurances) en termes de droits et de devoirs de l'assureur, d'une part, et de l'assuré, de l'autre. Le gouvernement de Prague est également d'avis qu'en l'état, cette proposition de loi n'est pas non plus conforme au projet de la République tchèque en matière d'assurance santé des étrangers, dans la mesure où le projet du Gouvernement exige, en l'occurrence, que les services de santé soient totalement publics, ou totalement pris en charge par le secteur privé – excepté dans quelques cas isolés où c'est l'État qui prend financièrement en charge certains services. Toujours dans le cadre de l'avis qu'il a formulé, le Gouvernement tchèque demande instamment aux Ministres de la santé, de l'intérieur et des finances, ainsi qu'au Premier Ministre adjoint (qui est aussi Vice-Ministre de l'économie) de concevoir et de présenter au Gouvernement, d'ici au 31 août 2014, une étude sur le problème de l'assurance santé des étrangers. Finalement, la première version de la proposition de loi relative à une assurance santé privée pour les étrangers vivant en République tchèque a été retirée par son auteur, en première lecture, à la Chambre des députés.

160. De 2007 à 2013, le Fonds social européen a soutenu 35 projets concernant les immigrés et les réfugiés – pour un montant total de 195 943 876 couronnes tchèques – projets axés sur deux priorités, à savoir l'intégration sociale et la coopération internationale. La plupart des projets en question sont des projets-conseils (notamment en matière d'emploi et dans le domaine juridique, et en ce qui concerne l'enseignement de la langue tchèque, l'action éducative, la coopération des organismes à but non lucratif avec les municipalités, etc.)

161. La plupart de ces projets se concentrent sur un groupe particulier – à savoir les migrants (sans différenciation entre les hommes et les femmes). En revanche, le projet intitulé « L'égalité des chances au seuil des foyers tchèques » se concentre plus particulièrement sur les migrantes et la question des étrangères employées en tant que domestiques dans des maisons de la région centrale de Bohême (région sélectionnée pour cette étude pilote). Ce dernier projet s'efforce d'instaurer une égalité de droits et de chances pour les étrangères, sur le marché du travail et dans la société en général. Enfin, ce projet comporte également une campagne d'information et prévoit, pour les étrangères, une aide professionnelle – sous forme, notamment, d'une aide juridictionnelle et de conseils gratuits sur le plan social.

162. Autre exemple de projet à l'intention des migrants : le projet intitulé « Les travailleuses étrangères sur le marché de l'emploi », et qui vise à organiser des débats publics et à aborder des sujets tabous en matière de sécurité du travail des étrangères (accidents du travail, maladies professionnelles), ainsi qu'à promouvoir l'égalité des droits des travailleurs étrangers – par une coopération internationale dans ce domaine, grâce à des réseaux thématiques. On mettra un accent particulier sur la situation des étrangères sur le marché du travail, dans la mesure où l'expérience prouve que les femmes migrantes sont moins bien loties que les hommes, dans ce domaine.

⁴⁵ On trouvera sur le site <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2014/navrhovany-zakon-o-zdravotnim-pojistenim-cizincu-je-spatny-a-strani-pojistovnam/> la déclaration du DPD au sujet de la non-recevabilité de la proposition de loi sur l'assurance santé privée pour les étrangers.

163. Le projet intitulé « Stop à la violence domestique frappant les personnes membres d'ethnies étrangères – Adoption de nouvelles méthodes et techniques dans le cadre de la coopération avec l'UE » vise à instaurer une méthode de travail avec les étrangers vivant en République tchèque et leurs enfants ou encore concernant les personnes à risque en matière de violence domestique. Il s'agit en fait de trouver une méthode de travail pour l'ensemble des personnes vulnérables, et, plus particulièrement, de mettre en place une aide psychologique, sociale et juridique en faveur des membres de ce groupe.

164. Ces dernières années, un débat a été ouvert au sujet de la conciliation de la vie professionnelle, d'une part, et de la vie privée et familiale, d'autre part, et, plus spécifiquement, en ce qui concerne la garde des enfants en âge préscolaire. D'après les statistiques du Ministère de l'éducation, le nombre de demandes d'admission d'un enfant en crèche est en constante augmentation depuis l'année scolaire 2005/2006. C'est une situation peu satisfaisante; mais, en même temps, on risque de faire une erreur d'interprétation, car le représentant légal de l'enfant est en droit de renouveler la demande plusieurs fois – ce renouvellement des demandes étant de plus en plus courant.

165. Par sa résolution n° 607 du 22 août 2012, le Gouvernement tchèque a approuvé la proposition de loi relative à l'offre de services préscolaires aux enfants de la tranche d'âge concernée, ainsi que les lois portant amendement au texte initial, et la Chambre des députés a approuvé ces mêmes textes le 23 septembre 2014. Les groupes qui s'occupent de la condition de l'enfant devraient également présenter d'autres solutions en matière de garde et d'éducation des tout jeunes enfants. De plus, par un amendement à la loi relative à l'impôt sur le revenu, le texte de loi en question modifie les mesures fiscales en faveur de la famille, en instaurant un dégrèvement fiscal pour les employeurs qui offrent des services de garde d'enfants à leurs salariés, ainsi qu'en faveur des parents qui ont recours à ce type de services pour pouvoir acquérir un emploi ou retourner sur le marché du travail.

166. Des groupes chargés de la condition de l'enfant ou toute autre forme de service d'éducation des enfants en bas âge opèrent déjà, depuis 2014, au sein de plusieurs ministères (Ministère du travail et des affaires sociales, Ministère des transports, Ministère de l'industrie et du commerce, Ministère des affaires étrangères, Ministère des finances). D'autres départements du Gouvernement vont mettre en place des garderies d'enfants pour leurs salariés.

167. En 2011, un amendement à la loi relative à l'aide sociale de l'État⁴⁶ a apporté un autre changement très important : désormais, à partir de deux ans, les enfants sont accueillis, sans délai dans le temps, dans les crèches, les garderies ou autres services du même type, tandis que les parents continuent à bénéficier de l'allocation parentale (avant l'adoption de cet amendement, les enfants de moins de 3 ans ne pouvaient être accueillis que cinq jours par mois au plus). L'État a également actualisé la réglementation concernant les enfants de moins de 2 ans : désormais, ces enfants peuvent être accueillis dans une crèche, une garderie ou autre service du même type pendant une durée pouvant aller jusqu'à 46 heures par mois (sur la base

⁴⁶ En 2011, il y a eu une première modification de la loi n° 117/1995 Coll. sur l'aide sociale de l'État; cela concernait les cotisations parentales. Puis ce texte a été de nouveau amendé par la loi n° 364/2011 Coll., et plus particulièrement par la loi n° 366/2011 Coll. Le nouveau texte de loi est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012 : il a assoupli les règles concernant la jouissance des allocations parentales.

des jours ouvrables), sans que leurs parents perdent leur droit à l'allocation parentale. Cette nouvelle règle a essentiellement consisté à mettre en place un « Carnet de temps » ou « Carnet horaire », que les parents d'enfants de moins de 2 ans peuvent utiliser tout au long du mois, en fonction de leurs besoins. Le débat relatif à cette mesure a été lancé en 2010 par le Comité du Conseil pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale.

168. En juillet 2014, le Ministère de l'éducation a créé un fonds de soutien au développement des capacités des garderies d'enfants et des écoles primaires. Au niveau du système éducatif régional, il s'agit de mettre en place un système de soutien à long terme, en liaison avec l'évolution de la démographie et les besoins du marché du travail. La mise en œuvre de ce programme financé par le Ministère de l'éducation est étroitement liée au soutien des programmes d'éducation régionaux financés au niveau d'autres postes du budget de l'État, ainsi qu'aux prochains programmes opérationnels financés par les Fonds structurels européens.

169. Un plan d'action devrait être mis en œuvre dans le cadre du projet intitulé « Élaboration d'un Plan de représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes décisionnaires et autres mesures », et qui s'inscrit lui-même dans le Programme communautaire PROGRESS, financé à différents niveaux de l'Union européenne (voir également le paragraphe 116 ci-dessus) et visant à aider l'emploi et à soutenir le marché du travail dans son ensemble. Ce chapitre du plan d'action en question permettra de mettre en place des instruments et de formuler des recommandations concernant la ségrégation verticale par sexe sur le marché du travail; cependant, certains de ces instruments s'attaqueront également à la ségrégation horizontale par sexe. Plus précisément, ce plan d'action offrira aux employeurs des outils de motivation positifs pour leur permettre d'appliquer le principe de diversité (à un niveau à la fois législatif et autre), pour les encourager à créer des mécanismes institutionnels pour une représentation plus importante des femmes sur le marché du travail (également au niveau législatif et à d'autres niveaux), et pour créer les conditions sociales de l'élimination des facteurs culturels dans la gestion des entreprises. Ce plan d'action devrait être finalisé en 2015.

Mesures visant à prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité

170. La loi n° 365/2011 Coll., portant amendement au Code du travail et ayant pris effet le 1^{er} janvier 2012, constitue également un changement important : désormais, un salarié ne perd pas ses droits aux congés payés sous prétexte qu'il (ou elle) a déjà pris un congé de maternité ou un congé maladie. En vertu du paragraphe 2 de la Section § 218 du Code du travail, si un employé n'a pas pris tous ses jours de vacances, l'employeur doit l'autoriser à les prendre intégralement avant la fin de l'année civile suivante. Cependant, si l'employé n'est pas en mesure de prendre intégralement ses congés-vacances avant la fin de l'année civile suivante parce qu'il a été reconnu qu'il était temporairement dans l'incapacité de travailler ou qu'il a déjà pris un congé de maternité ou parental, l'employeur a l'obligation – en vertu du paragraphe 4 de la Section § 218 du Code du travail – de déterminer une période qui permettra au salarié de bénéficier intégralement de ses jours de vacances après la fin de son incapacité. Jusqu'au 31 décembre 2011, cette disposition ne pouvait s'appliquer qu'au congé parental.

171. Le nouveau Code du travail supprimait une différence de traitement injustifiée – c’était le cas lorsque le fait d’avoir pris un congé parental empêchait le ou la salarié(e) de prendre l’intégralité de ses jours de vacances, qu’il se soit agi d’une femme après un congé de maternité ou d’un salarié masculin à tout moment après la naissance de son enfant et jusqu’à ce que ce dernier ait 3 ans; et c’était également le cas lors d’un deuxième congé de maternité, qui désavantageait les femmes. En effet, dans le cas d’un homme n’ayant pas pris l’intégralité de ses jours de vacances en raison d’un congé parental pendant le congé de maternité de son épouse ou de sa compagne, le salarié en question gardait le droit de prendre le solde de son congé-vacances – alors que la femme n’ayant pas pris toutes ses vacances en raison d’un congé de maternité perdait ce droit. De même, ce droit de solder ses jours de vacances n’existait plus en cas d’incapacité de travailler à long terme⁴⁷.

172. En matière de flexibilité du travail, la Cour suprême a pris, en 2014, un arrêt qui a marqué une évolution positive sur le plan juridique – même si cette décision ne fait que rarement jurisprudence. La Cour suprême avait abordé le cas d’une femme à laquelle son employeur avait, au départ, accordé la possibilité de travailler à temps partiel pour s’occuper de son enfant, mais qui lui avait retiré ce droit dès lors qu’une collègue de l’employée en question avait pris sa retraite. Ayant refusé de retravailler à plein temps, la salariée en question fut licenciée. En vertu de l’arrêt de la Cour suprême du 9 juillet 2014, la salariée s’est vu accorder le droit à un temps de travail réduit ou à tout autre réaménagement de son temps de travail, et de porter l’affaire devant la justice si son employeur refusait d’accéder à sa demande. Aujourd’hui, tout employeur rejetant la demande de son salarié ou annulant l’autorisation de travailler selon des horaires réduits doit justifier sa décision devant les tribunaux par des motifs techniques ou professionnels sérieux⁴⁸. Cet arrêt de la Cour suprême est très important, dans la mesure où il vise à prévenir un certain type de situation – à savoir le fait qu’un employeur refuse systématiquement d’appliquer la loi (en l’occurrence, la demande, par une salariée, de la réduction temporaire de son temps de travail parce qu’elle élève un enfant de moins de 15 ans) et que l’employeur en question justifie son refus par des « motifs techniques ou opérationnels », sans qu’il y ait eu, au préalable, appréciation des motifs en question.

Article 12

Mesures visant à éliminer toute discrimination dans le domaine des soins de santé

173. Le 1^{er} avril 2012, entrant en vigueur la loi n° 372/2011 Coll. relative aux services de santé et aux conditions d’offre de ces services; cette loi définit de manière globale les droits des patients. Ce texte répond aux besoins définis dans le cadre de la Convention sur la protection des droits de l’homme et de la dignité de l’être humain à l’égard des applications de la biologie et de la médecine. Les services de santé ne peuvent intervenir qu’après que le patient ait donné « son consentement libre et éclairé ». Les cas dans lesquels les services de santé sont autorisés à intervenir sans le consentement du patient sont très limités et définis par

⁴⁷ Pour plus de précisions, voir la Section § 218 paragraphe 4, en liaison avec la Section § 222 paragraphe 2, première phrase du Code du travail, tel que modifié le 31 décembre 2011.

⁴⁸ Pour plus de précisions, voir l’arrêt de la Cour suprême n° 21 Cdo 1821/2013.

la loi. La loi définit notamment le mode d'information du patient sur son état de santé et les services de santé proposés, les conditions dans lesquelles le patient doit donner son consentement et la possibilité de refuser une intervention des services de santé. En matière de soins de santé, ces derniers doivent être dispensés sans aucune discrimination par rapport au sexe du patient – notamment lorsqu'il n'y a pas de problème spécifique attaché au sexe. Concernant le traitement des femmes, la République tchèque favorise avant tout les traitements préventifs (voir ci-dessous). Tous les prestataires des soins de santé doivent être liés à un système interne de garantie de qualité et de sécurité des équipements de santé, et le personnel médical doit être obligatoirement formé de manière adéquate, dans les domaines de compétence respectifs.

174. En République tchèque, l'un des sujets majeurs en matière de santé des femmes est celui de l'accouchement. La « Société gynéco-obstétrique » de J.E. Purkyne a diffusé un certain nombre de lignes directrices en ce qui concerne le traitement des femmes lors de la grossesse puis de l'accouchement (notamment des principes de soins infirmiers en matière de grossesse physiologique, de rupture prématurée des membranes, d'accouchement après terme, ou encore en ce qui concerne les règles de soins de maternité dans le pays, etc.). La République tchèque a une longue tradition de traitement préventif des femmes en général et notamment des femmes enceintes et des mères. Les examens préventifs annuels sont couverts par la sécurité sociale dès l'âge de 15 ans – avec, notamment, le dépistage d'un éventuel cancer du col de l'utérus. En outre, des dépistages du cancer du sein sont également proposés tous les deux ans à partir de 45 ans (ces examens étant également couverts par l'assurance santé); enfin, le dépistage du cancer colorectal est proposé à partir de 55 ans. Depuis 2014, la sécurité sociale et les compagnies d'assurance santé invitent les femmes à effectuer ce dernier examen.

175. Par ailleurs, la République tchèque a l'un des meilleurs palmarès du monde en matière de soins dispensés aux nouveau-nés. D'après l'Organisation mondiale de la santé, le taux de mortalité périnatale est, en République tchèque, singulièrement plus faible que dans la plupart des autres États membres de l'Union européenne : dans ce domaine, la République tchèque est l'un des pays les mieux classés non seulement en Europe, mais aussi dans le monde entier. Le traitement des femmes enceintes lors des périodes prénatale et périnatale (y compris les soins liés à l'accouchement à l'hôpital et aux équipements gynécologiques/obstétriques internes) est également totalement couvert par la sécurité sociale. Les soins infirmiers des femmes enceintes sont totalement couverts dès le moment où la grossesse est établie. Si elle demande ce type de soins, la femme enceinte est suivie tout au long de sa grossesse par un gynécologue, dans une clinique prénatale. Dès le premier examen, le gynécologue établit le degré de risque – en se fondant sur l'historique médical de la femme concernée et sur les toutes dernières analyses cliniques; ce premier bilan permet de déterminer le suivi de la femme en question et la fréquence des examens qu'elle devra subir. Au cours de sa grossesse, une femme se rend en moyenne 10 à 11 fois à la clinique prénatale; à partir de la trente-sixième semaine de grossesse, elle se rend au service d'obstétrique qu'elle a choisi pour son futur accouchement. En République tchèque, l'accouchement ne peut avoir lieu que dans des endroits répondant aux normes techniques, matérielles et de personnel fixées par la loi. C'est ce qui permet d'offrir à la mère et à son enfant le meilleur niveau de santé possible et de leur garantir tous les autres droits définis principalement par la Convention relative aux droits de l'enfant.

176. Le 1^{er} septembre 2010 est entré en vigueur le décret n° 221/2010 Coll.; celui-ci définissait les exigences matérielles et techniques en matière d'équipement de santé. Ce texte a été remplacé en 2012 par le décret n° 92/2012 Coll., qui définit « les exigences matérielles et techniques minimales en matière d'équipement de santé et de centre de contact pour les soins à domicile ». Les deux décrets en question définissent notamment de quelle manière doivent être équipés d'une part les lieux de travail des sages-femmes où il n'y a pas d'accouchement à proprement parler (équipement qui ne doit pas être trop coûteux), et, d'autre part, les lieux où il y a accouchement physiologique. Les normes en matière d'équipement ont été définies de manière à offrir le maximum de sécurité à la mère et au nouveau-né. Depuis le 1^{er} janvier 2014, la sécurité sociale couvre les soins dispensés par une sage-femme assurant un accouchement physiologique dans un hôpital, ainsi que les soins donnés par la sage-femme au cours de la période prénatale. Un accouchement assuré uniquement par les soins d'une sage-femme se fait, comme tout autre accouchement, dans un lieu équipé pour ce type d'opération – autrement dit, un hôpital qui dispose de l'équipement adéquat. Dans ce cas, un médecin n'intervient lors de l'accouchement qu'en cas de complications imprévues. L'accouchement assuré exclusivement par une sage-femme se fait généralement à la demande de femmes qui, pour des raisons personnelles, ne souhaitent pas la présence d'un médecin lorsqu'elles accouchent. Mais il est toujours possible d'apporter tout soin médical nécessaire à la femme qui accouche et au nouveau-né.

177. Les hommes et les femmes peuvent également bénéficier de cours destinés aux futurs parents; il s'agit notamment d'informer le partenaire – époux ou compagnon – de la future mère. Ils peuvent également visiter à l'avance les salles d'accouchement et regarder des cassettes vidéo de naissances. Depuis quelques années, les femmes peuvent aussi s'informer, de manière générale ou plus spécifique, sur des sites Internet (notamment au sujet des cliniques et des hôpitaux). À partir des informations ainsi recueillies, les femmes peuvent choisir tel ou tel lieu pour leur accouchement, et y effectuer une visite avant l'événement.

178. En 2009, le Défenseur public des droits (DPD) s'est concentré notamment sur la question des établissements de santé privés où un accouchement peut se faire avec l'aide d'une sage-femme. Au cours de son enquête, le DPD a pu constater que, dans ces établissements privés, l'administration pouvait observer des règles différentes d'admission – et notamment demander aux futures mères de remplir certaines conditions, autres que celles du secteur public⁴⁹. Le DPD a ensuite informé le Ministère de la santé de la nécessité d'une loi définissant clairement les exigences factuelles, techniques et en termes de personnel concernant les établissements privés où une femme peut également accoucher⁵⁰. Ainsi, un décret relatif aux exigences d'équipement matériel et technique des établissements de santé a été adopté en 2010, puis modifié en 2012 (ce décret a été alors élargi aux centres de contact pour les soins à domicile).

⁴⁹ Rapport sur l'enquête du DPD, sp. Ref. 2481/2009/VOP/MP, disponible sur le site suivant : http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/STANOVISKA/Zdravotnictvi/Sprava_ve_zdravotni_ctvi/Zprava_porodni_asistentky.pdf.

⁵⁰ Avis final, sp. Ref. 2481/2009/VOP/MP, disponible sur le site suivant : http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/STANOVISKA/Zdravotnictvi/Sprava_ve_zdravotni_ctvi/Stanovisko_porodni_asistentky.pdf.

179. En République tchèque, il est possible, pour la mère, de quitter le lieu d'accouchement quelques heures seulement après la naissance de l'enfant – ou, en tout cas, avant le délai de 72 heures recommandé par les autorités⁵¹. La mère doit simplement signer une autorisation de sortie. À cet égard, pour mieux informer les femmes, le Ministère de la santé a, en 2013, publié un petit guide méthodologique, indiquant la marche à suivre et le comportement à adopter si la mère quitte l'établissement ou l'hôpital avant la fin du délai de 72 heures recommandé⁵².

180. Le 12 septembre 2013, le Conseil a tenu une réunion afin de demander notamment à l'administration concernée de créer un nouveau groupe de travail, chargé de la question de l'égalité entre les sexes en liaison avec le domaine de l'obstétrique. Ce groupe de travail doit étudier globalement la situation dans ce secteur afin de permettre un libre choix des parents en ce qui concerne les conditions de grossesse, le lieu de naissance et les conditions qui y sont liées, les soins lors de l'accouchement et de la période postnatale. Cependant, en raison des élections législatives, de la formation d'un nouveau gouvernement et des modifications du Secrétariat du Conseil qui pourront s'ensuivre, la mise en place de ce nouveau groupe de travail ne pourra être achevée et effective qu'à l'automne 2014.

181. En ce qui concerne les recommandations 34 et 35 du Comité au sujet des pratiques illégales de stérilisation, le Conseil gouvernemental des droits de l'homme a examiné, à sa réunion du 9 mai 2011, l'initiative du Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants relative aux stérilisations illégales de femmes en République tchèque. À sa réunion de février 2012, le Conseil gouvernemental des droits de l'homme a approuvé une recommandation adressée au Gouvernement tchèque et visant à indemniser toutes les femmes illégalement stérilisées. D'après le Conseil gouvernemental des droits de l'homme, cela s'applique aux femmes stérilisées de 1972 à 1991 et qui, selon la législation alors en vigueur, avaient droit à une indemnisation financière. Le Conseil a recommandé d'indemniser également les femmes qui n'ont pas eu concrètement la possibilité de demander leur indemnisation par les voies juridiques du fait du dépassement du délai de trois ans au-delà duquel il n'était plus possible d'engager une action en justice au titre de la protection de la personne humaine.

182. La République tchèque a déjà formulé ses observations au sujet des recommandations du Comité concernant les stérilisations illégales – et ce, dans une note d'information écrite présentée au Comité au sujet de la période allant du 1^{er} novembre 2010 au 30 juin 2012. On peut y ajouter aujourd'hui que, le 2 juillet 2014, s'est tenue la session inaugurale du nouveau groupe interdépartemental sur la question de la stérilisation illégale, et que ce groupe élabore une proposition de loi sur l'indemnisation des personnes illégalement stérilisées. Cette proposition de loi devrait être présentée au gouvernement avant la fin de l'année 2014. Le texte prévoit une indemnisation globale des victimes d'une stérilisation forcée, ainsi qu'une réponse positive, de la part de l'État, aux revendications des personnes ainsi lésées. Dès lors, les victimes n'auront plus besoin d'engager une action civile contre l'établissement de santé où la stérilisation a eu lieu sous la contrainte. Dans le cadre

⁵¹ Ce délai de 72 heures est recommandé par tous les experts médicaux. Mais la jeune mère est libre de l'observer ou non.

⁵² Pour plus de précisions, voir le Bulletin 8/2013 du Ministère de la Santé, sur le site http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/vestnik-c8/2013_8527_2793_11.html.

du système d'indemnisation, les requérants disposeront des informations et conseils nécessaires à l'exercice de leurs droits.

183. Pour toute partie qui le demande, la justice tchèque offre une aide juridictionnelle gratuite. Les personnes les plus démunies financièrement peuvent demander, pour toute procédure pénale, la désignation, à la charge de l'État, d'un représentant de la partie civile ou lésée; ce représentant sera leur avocat – rémunéré par l'État; la partie civile peut également demander à être exonérée des frais de justice. En dehors des ONG, c'est l'Association du barreau tchèque qui fournit cette aide juridictionnelle générale. Le gouvernement actuel va également mettre en place un nouveau système d'aide juridictionnelle – toujours financé par l'État –, qui devrait permettre de bénéficier d'une assistance non seulement dans le cadre d'une action en justice ou administrative, mais aussi sous forme de conseils juridiques d'ordre général avant tout différend ou conflit – en d'autres termes, en vue d'un règlement à l'amiable. Ce nouveau système devrait être présenté au gouvernement d'ici à la fin de l'année 2015.

184. La réglementation précise relative au consentement éclairé d'un patient nécessitant une stérilisation pour des raisons de santé (dans ce cas, un délai de sept jours doit s'écouler entre l'information du patient et l'indication de son consentement pour cette opération) ou pour d'autres raisons (avec, en l'occurrence, la nécessité d'un délai de 14 jours) est déjà contenue dans la loi n° 373/2011 Coll. sur les services de santé spéciaux. Cette loi est l'un des textes législatifs qui renforcent considérablement les droits des patients et qui protègent notamment les droits des patients mineurs, des patients privés de capacité juridique ou ne jouissant que d'une capacité juridique limitée – de sorte qu'ils ne sont pas en mesure de se prononcer sur les services de santé nécessaires ou leurs conséquences, et que, par conséquent, ils ne peuvent donner un consentement éclairé⁵³.

Article 13

Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale

185. En 2013, le taux de risque de pauvreté était de 8,6 % – ce qui constituait une baisse par rapport à 2012 (le taux était alors de 9,6 %). Sur une tendance à long terme, cet indicateur du risque de pauvreté est le plus faible de tous les pays membres de l'Union européenne. La sécurité sociale, à laquelle tous les citoyens cotisent, couvre la maladie et la retraite. L'assurance maladie recouvre quatre secteurs : les allocations maladie à proprement parler, les allocations de maternité, les allocations soins de santé et les indemnités compensatoires de grossesse et de maternité. Il y a, dans ce domaine, une seule législation, de type général, qui permet à tous les assurés en règle et répondant aux critères du système (que ce soit les salariés, qui cotisent obligatoirement ou les personnes qui prennent une assurance privée – notamment les travailleurs indépendants) de bénéficier des allocations, sans distinction de sexe, d'âge, ou d'ethnie. Seuls les travailleurs indépendants n'ont pas droit aux allocations concernant les soins de santé.

⁵³ Pour plus de précisions, voir la loi n° 373/2011 Sb, relative aux services de santé spéciaux.

186. Le système de pension/retraite couvre la vieillesse, l'invalidité et les pensions de réversion. Tous les assurés peuvent en bénéficier – aussi bien les salariés que les travailleurs indépendants – si les critères obligatoires sont respectés (à savoir la durée minimale pour bénéficier de l'assurance et, en ce qui concerne les retraites, le fait d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite). Depuis 1996, l'âge de départ à la retraite augmente progressivement et reste plus élevé pour les hommes que pour les femmes (concernant les femmes, il baisse en fonction du nombre d'enfants). En 2011, une nouvelle règle a été adoptée⁵⁴ : en 2042, l'âge de départ à la retraite sera le même pour les hommes et les femmes (soit 66 ans et 8 mois).

187. Le montant de la pension/retraite est calculé sur la base du revenu réduit net (après déduction des cotisations) et de la durée de cotisation. Outre les périodes de cotisation sont prises en compte des périodes de remplacement (à taux plein ou à hauteur de 80 %). Ces périodes de substitution sont principalement celles où la personne concernée s'est occupée de parents proches, ou encore les périodes de service militaire et celles où le parent s'est occupé d'un enfant de moins de 4 ans. Cette période où l'on élève un enfant de moins de 4 ans est prise en compte à taux plein (sur la base du salaire moyen pendant toute la période de cotisation). Ce système est le même pour tous les assurés, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ethnique, etc., et il n'y a aucune dérogation possible.

188. Les allocations maladie et retraite ne sont pas fonction de catégories particulières (par exemple, les populations rurales ou urbaines, les différentes ethnies, les personnes valides ou handicapées, le niveau de richesse ou de pauvreté – avec, toutefois, une attention particulière pour des groupes tels que les femmes roms, les migrantes et les femmes handicapées) et, par conséquent, cela n'entre pas en compte dans le processus de ventilation des allocations. Le problème de certaines catégories de population très précises (telles que les personnes à faible revenu, les personnes handicapées, les familles avec enfants, etc.) est traité dans le cadre des prestations hors assurance.

189. À la date du 1^{er} juillet 2010, 300 358 citoyens résidant en République tchèque percevaient des allocations de soins. Sur l'ensemble de ces bénéficiaires, 38 % se situaient au niveau de dépendance I (dépendance légère), 30 % au niveau II (dépendance modérée), 20 % au niveau III (dépendance importante) et 12 % au niveau IV (dépendance totale). De 2008 à 2010, on a pu observer, dans l'ensemble, une légère augmentation (moins de 5 %) du nombre de bénéficiaires d'allocations ou de prestations de soins. Il n'y a eu alors une baisse du nombre de bénéficiaires qu'au niveau de dépendance I; à tous les autres niveaux, il y a eu augmentation – la plus forte ayant été celle des personnes au niveau de dépendance IV (18 % d'augmentation). En 2010, sur le nombre total de bénéficiaires des allocations ou prestations de soins (soit 300 358 personnes), on comptait 194 456 femmes et 210 167 personnes âgées de 65 ans et plus (soit 70 % du nombre total de bénéficiaires). La plupart des bénéficiaires d'allocations de soins avaient entre 80 et 89 ans – soit plus de 113 000 personnes, représentant 38 % de l'ensemble des bénéficiaires. Le Tableau 9 ci-après indique les dépenses d'assurances sociales pour l'année 2012, tandis que le tableau 8 indique les allocations versées par région.

⁵⁴ Cette modification a été apportée dans le cadre de la Loi No 220/2011 Coll. portant amendement à la Loi No 155/1995 Sb relative aux pensions et retraites, entre autres lois.

Tableau 8
Aides sociales de l'État par région, en 2012

Allocations complémentaires (en millions de CZK) en République tchèque, par région, en 2012 *

Unité territoriale – Région (domicile permanent du bénéficiaire)	Allocation de placement en famille d'accueil										Charges sociales complémentaires**
	Total	Allocations familiales	Allocations logement	Allocations parentales	Besoins de l'enfant	Indemnités Familles d'accueil	Adoption d'un enfant	Indemnité pour automobile	Allocations maternité	Allocations obsèques	
Praha	4 120,80	158,6	740,8	3 117 20	47,9	39,4	1,3	0,1	11,8	1,2	2,5
Středočeský	4 170,30	316,4	315,5	3 397	62,3	54,9	1,7	0,3	16,5	1,5	4,2
Jihočeský	2 028,30	206,9	244,7	1 489 80	37,5	35,1	0,8	0,6	8,6	1	3,2
Plzeňský	1 700,70	142,7	161,5	1 318 50	34,7	32,4	1,1	0,1	6,8	0,7	2,1
Karlovarský	1 085,10	128,4	234,1	664 8	27,6	21	0,5	0,2	6	0,4	2,1
Ústecký	3 244,70	371,3	824,7	1 913 10	57,9	51,2	1,7	/	17,1	1,3	6,4
Liberecký	1 584,80	154,1	288,9	1 075 90	29,3	24,9	0,7	0,3	7,1	0,6	3,1
Královehradecký	1 779,90	176,3	229,5	1 305 60	30,2	26,4	0,5	0,2	7,2	0,8	3,1
Pardubický	1 682,90	179,3	201,6	1 225 80	32,3	31,7	0,6	0,2	7,1	0,9	3,3
Vysočina	1 570,90	183,4	161,5	1 163 40	27,6	25	0,4	0,2	6,2	0,7	2,3
Jihomoravský	3 954,10	375,7	622,1	2 821 10	59,2	53,5	1,3	0,3	14,4	1,4	5,2
Olomoucký	2 136,30	239,5	333,5	1 465 20	43,6	39,3	0,7	0,1	9,5	0,8	4,1
Zlínský	1 789,10	198,2	219,2	1 296 10	34,8	30,4	0,8	0	6	0,8	2,8
Moravskoslezský	4 695,20	511,4	168,20	2 778 20	111	93	2,7	1,1	19,9	2,3	7,3
Total RT	35 542,80	3 342,40	5 745,70	25 031 70	635,9	558,1	14,9	3,8	144,1	14,5	51,9

Table 9
Aides sociales de l'État en 2012

Allocations complémentaires moyennes en République tchèque, en 2012*

Allocations complémentaires	dont				Allocation de placement en famille d'accueil				Allo- cations de maternité	Allo- cations obsèques	Charges sociales complémen- taires***
	Total	Allocations familiales	Allocations logement	Allocations parentales	Indemnités						
					Besoins de l'enfant	pour les parents d'accueil	Adoption d'un enfant	Indemnités pour automobile			
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	3	
		CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK	CZK
Allocations moyennes	/	600	2 945	6 765	4 772	5 187	3 652	60 540	13 062	4 979	3 095
Nombre total d'allocations pour la RT**	11 494 094	5 570	1 950	3 700	133	107 600	1 718	62	11 030	2 905	16 784
Montant total des allocations pour la RT/en millions de CZK	35 542,80	3 342,30	5 745,70	031,60	635,9	558,1	14,9	3 août	144,1	14,5	51,9
% du nombre total d'allocations	100	48,5	17	32,2	1,2	0,9	0	0	0,1	0	0,1
% du montant total des allocations	100	9,4	16,2	70,4	1,8	1,6	0	0	0,4	0	0,2

* Chiffres provenant des états financiers de la Banque centrale tchèque au sujet de la distribution des allocations (et incluant notamment les allocations versées, les versements complémentaires, les trop-perçus et les remboursements).

** Nombre d'allocations (nombre d'allocations, versements complémentaires, trop-perçus et remboursements).

*** Supprimés en 2012 – les versements complémentaires cités concernent l'année précédente.

Source : CZSO (Office statistique de la République tchèque).

190. Ces dernières années, on a accordé une attention toute particulière à la dimension hommes/femmes en ce qui concerne les sans-abri. Il y a notamment des projets en cours dans le secteur non lucratif – projets qui visent précisément à attirer l'attention sur le phénomène des femmes sans domicile. Citons par exemple l'organisation à but non lucratif « Like Home »⁵⁵, qui considère que l'une des caractéristiques de ce phénomène est d'avoir été occulté jusqu'à présent; il ne pouvait donc pas retenir l'attention. Dans le cadre d'une étude consacrée à ce sujet, l'organisation « Like Home » a indiqué que les stratégies de survie, les risques et autres éléments liés à ce phénomène des femmes sans domicile fixe concernaient spécifiquement le sexe féminin. Le phénomène mérite l'attention parce qu'il indique également la « féminisation de la pauvreté »⁵⁶.

191. Dans le contexte d'un taux de chômage élevé en zone rurale, il est essentiel de soutenir l'existence de services publics de qualité dans ces secteurs (notamment en matière de soutien à l'emploi). En 2014, le Ministère du travail et des affaires sociales a mis en place le « Concept de prévention et de traitement du problème des sans-abri en République tchèque à l'horizon 2020 » (désigné ci-après en abrégé :

⁵⁵ Cette organisation a un site Internet : <http://jakodoma.org/english/>.

⁵⁶ Le rapport intitulé « Back from the bottom : Focus on Women » (Les derniers échelons de la société : projecteur sur les femmes) est consultable sur le site suivant : http://jakodoma.org/wp-content/uploads/2014/04/zprava_final.pdf.

« le Concept »), qui devrait contribuer à la réalisation des objectifs fixés en matière de pauvreté – objectifs auxquels la République tchèque s’est engagée dans le cadre des « Programmes de réforme nationale » (désignés ci-après par le sigle « PRN »). Ces PRN visent précisément à maintenir jusqu’en 2020 – et au niveau qui était celui de 2008 – le nombre de personnes encourant le risque de pauvreté, de dénuement matériel ou de vie au sein de familles sans-abri. De plus, les autorités tchèques s’efforceront de réduire de 30 000 le nombre de ces personnes. Le « Concept » répond aux besoins de la République tchèque, tandis que l’Union européenne exige un renforcement des services sociaux destinés aux catégories les plus défavorisées. « Le Concept » a été également formulé en conformité avec la déclaration écrite du 16 décembre 2010 du Parlement européen concernant « La stratégie de l’UE pour les personnes sans-abri ».

192. Sur la base des données fournies par « le Concept » et par certains experts, on estime à environ 30 000 personnes le nombre des sans-abri en République tchèque. Lors du dernier Recensement, effectué en 2011, 11 496 sans-abri seulement ont répondu au questionnaire. D’après les données du CZSO (Office statistique tchèque), les femmes représentent 21,5 % du nombre total de sans-abri⁵⁷.

193. Indépendamment du « Concept » déjà cité, une politique de logement social est en cours d’élaboration, et, à terme, conduira à l’adoption d’une loi dans ce domaine. L’un des principes clés de cette politique est de fournir un vrai logement (et non pas simplement un foyer ou un centre d’accueil, où les femmes souffrent notamment d’un manque d’intimité, d’un niveau de sécurité plus faible, de stigmatisation, etc.). Étant donné qu’en République tchèque, 93 % des enfants sont confiés à la garde des mères et qu’une partie d’entre elles dépendent de l’offre d’un logement social, la fourniture de ce type de logement est une mesure importante pour garantir une vie décente à certaines mères célibataires.

194. Les premiers résultats de l’Enquête 2011 sur les revenus et conditions de vie dans l’Union européenne (EU-SILC/Study on Income and Living Conditions)⁵⁸ – enquête qui rend compte de la situation des ménages en 2010 et jusqu’au printemps 2011 – indiquent que le niveau du risque de pauvreté en matière de revenu a augmenté par rapport à l’année précédente. D’après ces données préliminaires, 1 008 000 personnes (soit 9,7 % de la population totale de la République tchèque) sont menacées de « pauvreté de revenu » – soit 71 000 personnes de plus qu’un an auparavant. À cet égard, les femmes sont encore plus menacées que les hommes (10,4 % de l’ensemble des femmes tchèques contre 8,9 % des hommes). Ce sont les familles monoparentales qui sont le plus menacées par la pauvreté (soit 34,7 % des personnes concernées), et notamment au sein de familles frappées par le chômage (soit 45,7 % de ces personnes) – dans ces familles, le risque de pauvreté a augmenté de plus de 5 % en raison d’une hausse du chômage de longue durée. Le graphique n° 1, ci-dessous, présente l’évolution du risque de pauvreté de revenu et le niveau du seuil de pauvreté pour la période 2007-2011. La tendance observée auparavant de réduction du taux de pauvreté s’est inversée en 2010 en raison d’une baisse des revenus à partir de 2009, du fait de la crise économique mondiale. En 2012, 9,6 % des Tchèques (soit 990 300 personnes) étaient menacés de pauvreté de revenu –

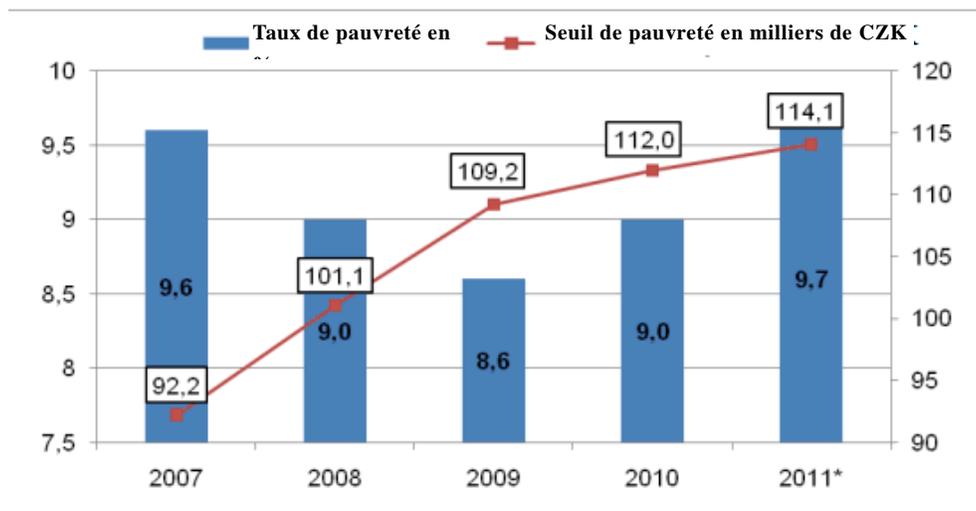
⁵⁷ Pour plus de précisions sur ce recensement, consulter le site [http://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/93003FC1CD/\\$File/1804121006.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/93003FC1CD/$File/1804121006.pdf).

⁵⁸ Pour plus de précisions, consulter le site http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc.

autrement dit, le pourcentage de personnes encourant le risque de pauvreté a alors baissé.

Graphique 1

Évolution du risque de pauvreté de revenu pour la période 2007-2011



195. Il faut noter cependant que la République tchèque ne reste pas inactive dans ce domaine : par sa résolution No 24 du 8 janvier 2014, le gouvernement a approuvé le cadre national pour l'insertion sociale et la lutte contre la pauvreté – cadre intitulé « Stratégie d'insertion sociale pour la période 2014-2020 », et recouvrant l'essentiel des questions d'insertion sociale en direction des personnes exclues ou menacées d'exclusion sociale. Cette stratégie vise à permettre la réalisation des objectifs nationaux de réduction de la pauvreté et de l'exclusion sociale – objectifs fixés par le Programme national de Réforme fondé sur la Stratégie « Europe 2020 ».

196. En ce qui concerne la « discrimination multiple », c'est-à-dire fondée à la fois sur le sexe et l'ethnie, les politiques sociales de la République tchèque ne reposent nullement sur des considérations ethniques – en d'autres termes, ces politiques ne s'attaquent pas aux problèmes des Roms en considérant ces derniers comme une minorité ethnique, et, à quelques exceptions près (notamment pour des estimations – voir le paragraphe 152), les autorités tchèques ne procèdent pas explicitement à des statistiques axées sur une minorité nationale ou une ethnie bien précises. Dans ce domaine d'une éventuelle discrimination multiple (c'est-à-dire fondée tout à la fois sur le sexe des personnes, leur âge, leur domicile et leur niveau d'éducation), on pourra obtenir des informations globales dans l'« Enquête sur la population active »⁵⁹.

197. En 2014, l'ONG « Word 21 » a effectué une étude intitulée « Travail de recherche sur la situation des femmes roms en République tchèque »; cette étude indique notamment qu'un nombre accru de femmes interrogées s'intéresse désormais à l'éducation de leurs enfants, qu'elles jugent essentielle. Par ailleurs,

⁵⁹ Les données de cette « Enquête sur la population active » sont disponibles sur le site suivant : http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil.

une importante majorité de femmes interrogées affirme avoir subi personnellement une discrimination en matière de logement; en revanche, elles ne se plaignent nullement au sujet de la disponibilité et de la qualité des soins de santé. Une faible majorité de femmes roms préfère avoir un compagnon, de manière informelle, plutôt que de se marier avec lui; les familles restent fidèles au modèle « traditionnel », avec une répartition classique des rôles de chacun : la femme s'occupe de ses proches, tandis que l'époux ou le compagnon travaille pour faire vivre sa famille. Enfin, l'activité citoyenne des personnes interrogées pour cette étude n'est pas très importante⁶⁰.

Article 14

Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales

198. L'un des problèmes majeurs des femmes rurales reste leur condition économique. Leur taux de chômage reste plus élevé que celui des femmes en zone urbaine. En 2011, le taux de chômage des femmes rurales était de 11,2 %, alors que celui des femmes des zones urbaines était de 10,1 % (voir les paragraphes concernant l'article 11 de la Convention).

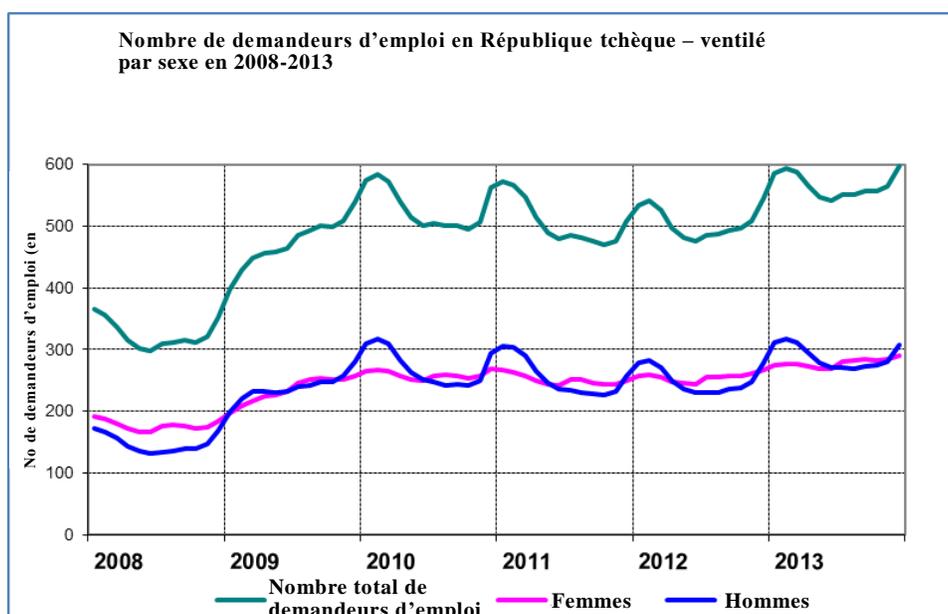
199. La typologie établie par l'UE distingue généralement les régions majoritairement urbaines, les régions mixtes, mi-urbaines mi-rurales, et les régions majoritairement rurales. En ce qui concerne la République tchèque, la classification est la suivante :

- Régions majoritairement urbaines – Prague et la Bohême centrale
- Régions majoritairement rurales – Pilsen, la Bohême du Sud, Vysočina, Pardubice, Olomouc et Zlín
- Régions mixtes – Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, la Moravie-du-Sud et la région de Moravie-Silésie.

200. Comme l'indique le graphique n° 2 ci-dessous – qui donne les chiffres des demandeurs d'emploi pour l'ensemble du pays, depuis 2008 –, les femmes ont été, au départ, les plus nombreuses sur les registres des agences pour l'emploi; puis, en raison de la crise économique mondiale, qui a touché principalement les secteurs industriels employant essentiellement des hommes, ces derniers ont été plus nombreux en termes de recherche d'emploi. En matière de taux de chômage, l'écart entre les hommes et les femmes n'a pas été globalement très marqué dans les différentes régions : cet écart a été conditionné par le type d'industrie prédominant dans chacune des régions concernées et par l'impact de la crise économique mondiale sur chaque région, en fonction de sa spécialisation industrielle.

⁶⁰ Cette étude sur la situation des femmes roms est disponible sur le site suivant : http://www.slovo21.cz/images/dokumenty/VZKUM%20O%20POSTAVEN%20ROMSKCH%20EN%20V%20R_pdf%20publikace.pdf.

Graphique 2
Nombre de demandeurs d'emploi en République tchèque – ventilé par sexe



201. Dans le cadre des politiques actives pour l'emploi, le Ministère du travail et des affaires sociales et les agences pour l'emploi privilégient les demandeurs d'emploi relativement défavorisés du fait qu'ils ne sont pas en mesure de trouver un emploi par une autre filière que l'agence pour l'emploi. Nous voulons parler des personnes en chômage longue durée ou de celles freinées par leur état de santé, leur âge (diplômés qui n'ont encore aucune expérience professionnelle, jeunes gens de moins de 25 ans et personnes âgées de plus de 55 ans), ou encore des personnes qui élèvent un ou plusieurs enfants; l'État accorde une attention particulière à ces catégories. Il faut noter également que, dans le cadre de leurs politiques pour l'emploi, le Ministère du travail et des affaires sociales et les agences pour l'emploi n'appliquent pas de mesures ou de programmes spéciaux pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

202. Dans le cadre de la prévention de l'exclusion sociale (notamment en direction des femmes rurales), le Ministère du développement local et le Fonds national pour le développement du logement ont soutenu un programme de 14 909 logements sociaux à louer. Il s'agit d'appartements construits en 2009 et 2010 et destinés prioritairement aux personnes âgées, aux personnes handicapées, ou encore aux personnes les plus défavorisées effectuant une première demande.

Article 15 et 16
Promotion de l'égalité entre les sexes devant la loi
et en matière civile, dans les rapports familiaux
et dans toutes les questions liées au mariage

203. En République tchèque, on observe un recul du mariage – pour ce qui est de la tendance à long terme. En 2011, on a comptabilisé 45 137 mariages – soit le chiffre le plus bas depuis 1918. En 2012, le nombre de mariages a légèrement augmenté : il était alors de 45 206⁶¹. La tendance actuelle est à une cohabitation informelle des deux partenaires (y compris chez les Roms – voir les paragraphes concernant l'article 13 de la Convention).

204. En 2012, un nouveau Code civil a été adopté (n° 89/2012 Coll.); il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Ce nouveau Code civil va permettre notamment d'améliorer la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

205. Le nouveau Code civil englobe la loi sur la famille. Il y a, dans ce domaine, de nouvelles dispositions – concernant notamment la détermination de la paternité, les pensions alimentaires, le remboursement de certaines dépenses aux mères célibataires, ou encore les obligations alimentaires en cas de divorce. Le nouveau Code civil contient des dispositions explicites de protection du logement des familles, ou encore une réglementation du domicile après rupture de l'union matrimoniale. Ce nouveau texte protège tout particulièrement la famille, le mariage et la parentalité; les époux ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités. L'une des nouvelles dispositions concerne l'obligation, pour le mari ou l'épouse – lorsqu'il choisit un emploi –, de tenir compte de l'intérêt de la famille en général, du conjoint et des enfants mineurs ne jouissant pas encore pleinement de la capacité juridique et habitant encore chez leurs parents, ou d'autres membres de la famille.

206. Dans le cadre des nouvelles procédures relatives à la garde d'enfants mineurs prévues par la loi n° 292/2013 Coll. sur les Procédures judiciaires spéciales en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014, toute décision de justice concernant les obligations alimentaires doit être respectée (voir § 473 n° 292/2013). En d'autres termes, la décision de justice en question est applicable dès réception, par la personne tenue par ce jugement, du document l'informant de l'obligation de payer la pension alimentaire pour son enfant – indépendamment de la date de la décision de justice et du fait que la personne concernée fasse appel ou non. Cette procédure permet d'accélérer de manière significative le paiement, par le père ou la mère, de la pension alimentaire destinée à l'enfant lorsque la personne bénéficiaire de cette pension au nom de l'enfant dont elle a la charge a été victime de violences domestiques. Dans le cadre du Plan législatif du Gouvernement tchèque pour 2014, le Ministère du travail et des affaires sociales doit présenter au Gouvernement, d'ici au mois de décembre 2014, un projet de loi sur les pensions alimentaires de substitution – texte qui permettra de régler notamment la situation économique des femmes divorcées dont l'ex-conjoint ne respecte pas ses obligations de pension alimentaire.

⁶¹ Au sujet du mariage, on trouvera des chiffres supplémentaires sur le site <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/snatecnost>.

Article 20**Réunion du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

207. Le Comité demande instamment à l'État partie d'accélérer l'adoption de l'amendement au paragraphe 1^{er} de l'article 20 de la Convention concernant les dates de réunion du Comité. L'adoption de cet amendement a eu lieu le 30 juin 2014 – date à laquelle le texte a été soumis au dépositaire par la République tchèque.

Glossaire

CNB	Banque centrale tchèque
RT	République tchèque
CSSD	Parti social-démocrate tchèque
CZSO	Office de la Statistique tchèque
UE	Union européenne
UE-SILC	Enquête sur les revenus et les conditions de vie dans l'Union européenne
TI	Technologies de l'information
KDU-CSL	Union démocrate- chrétienne – Parti populaire tchécoslovaque
KSCM	Parti communiste de Bohême et de Moravie
LIDEM	Libéraux démocrates
NAP DV	Plan d'action national pour la prévention de la violence domestique pour la période 2011-2014
NESEHNUTI	Mouvement socioécologique indépendant
NCC-WS	Centre national de contact – Les femmes et les sciences
ONG	Organisation non gouvernementale
NU	Nations Unies
OSPOD	Organisme pour la protection sociojuridique des enfants
SPS	Haute École de Police
USA	États-Unis d'Amérique