



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

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

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

**Septième rapport périodique soumis par l'Estonie
en application de l'article 18 de la Convention, attendu
en 2022***

[Date de réception : 12 juillet 2022]

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



Table des matières

	<i>Page</i>
Renseignements d'ordre général	4
Question 1	4
Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie et des mesures de relèvement	5
Question 2	5
Cadre législatif	7
Question 3	7
Accès des femmes à la justice	9
Question 4	9
Mécanisme national de promotion des femmes	10
Question 5	10
Question 6	12
Mesures temporaires spéciales	13
Question 7	13
Stéréotypes et pratiques préjudiciables	14
Question 8	14
Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre	16
Question 9	16
Question 10	18
Question 11	18
Traite et exploitation de la prostitution	20
Question 12	20
Question 13	22
Participation à la vie politique et à la vie publique	23
Question 14	23
Nationalité	25
Question 15	25
Éducation	26
Question 16	26
Emploi	29
Question 17	29
Question 18	30
Question 19	34
Santé	40

Question 20	40
Autonomisation économique des femmes	41
Question 21	41
Groupes de femmes rurales et marginalisées	42
Question 22	42
Mariage et rapports familiaux	46
Question 23	46
Changements climatiques et réduction des risques de catastrophe	48
Question 24	48
Informations supplémentaires	49

Renseignements d'ordre général

Question 1

1. Plusieurs outils et applications en ligne ont été créés et mis à niveau entre 2016 et 2021 pour améliorer la collecte et l'analyse de données contribuant à mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. En 2019, une application dénommée « the Tree of Truth » a été créée par le Bureau du gouvernement et Statistics Estonia afin de rendre les objectifs des stratégies nationales plus compréhensibles pour le grand public et la gouvernance plus transparente et fondée sur les performances. L'application présente l'état des principaux indicateurs et compare les résultats réels sur la base de trois documents stratégiques nationaux : la stratégie « Estonie durable 21, la stratégie « Estonie 2035 » et le Plan d'action gouvernemental. L'application comprend des indicateurs tels que l'écart de rémunération entre les genres, les femmes occupant des postes à responsabilité et l'indice d'égalité de genre. Elle est mise à jour en permanence et accessible à tous sur le site Web de Statistics Estonia.

3. L'application sur les rémunérations a été mise à niveau en 2021 par Statistics Estonia, en collaboration avec la Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement, l'Université de Tartu, l'Université de technologie de Tallin et la Caisse d'assurance sociale. Elle fait ressortir les différences de revenu brut mensuel des salariés à plein temps par sexe, comté et profession. La mise à jour de l'application a été l'occasion d'ajouter des catégories professionnelles supplémentaires, une comparaison entre les revenus mensuels des hommes et des femmes et des projections de revenus et de retraite afin d'améliorer l'exploitabilité et l'utilité de l'application pour la comparaison des statistiques de rémunération par genre. Le chapitre Emploi présente de plus amples informations sur ce point.

4. En 2019, le Ministère des affaires sociales a commandé une application d'analyse du marché du travail. Celle-ci permet de personnaliser l'analyse des données provenant de l'enquête sur la population active estonienne. Il est ainsi possible de combiner des indicateurs d'emploi, de chômage, d'inactivité et de niveau d'instruction avec différentes caractéristiques générales telles que le genre, l'âge, la nationalité, la citoyenneté, le handicap, la présence d'enfants dans le foyer, etc. L'application permet d'observer l'évolution du marché du travail au fil du temps et de comparer des groupes démographiques. Les résultats de l'analyse peuvent être téléchargés sous forme de graphiques ou de tableaux de données.

5. Pour aider les employeurs à analyser l'écart des rémunérations entre les genres au sein de leur organisation, le prototype d'un outil dénommé « Pay Mirror » a été élaboré dans le cadre de notre projet de recherche REGE sur les écarts de rémunération entre les genres, en coopération avec l'université de Tallin et Statistique Estonie. Le Ministère des affaires sociales est chargé de poursuivre le développement de ce prototype. L'outil final devrait être publié et mis en service d'ici à 2024. L'objectif principal est de rendre l'identification et l'analyse de l'écart des rémunérations aussi faciles et accessibles que possible pour les employeurs, sans alourdir le fardeau administratif, et de sensibiliser les employeurs aux inégalités et aux écarts de rémunérations. Le chapitre Emploi présente de plus amples informations sur ce point.

6. Selon les Règles de rédaction législative et les Règles techniques de rédaction des projets législatifs, adoptées en 2012, chaque institution de l'État a l'obligation d'inclure les parties intéressées, dont les organisations citoyennes, dans les discussions et la prise de décisions. Cette règle est établie en vertu de l'alinéa 3) de l'article 27 de la Loi sur le gouvernement de la République. Le processus

d'implication des groupes d'intérêts dans la prise de décision est décrit dans les Bonnes pratiques en matière de participation approuvées par le gouvernement.

7. Le présent rapport a été soumis aux ONG suivantes, sous forme d'avant-projet, afin de recueillir leurs observations et propositions : ONG Oma Tuba, la Table ronde des associations de femmes estoniennes, le Syndicat des foyers d'accueil pour femmes d'Estonie, le Centre estonien pour les droits humains et le Centre estonien d'études et de ressources féminines.

8. À partir de 2019, le Ministère des affaires sociales a mis en place des partenariats stratégiques de coopération avec la société civile, qui comprennent un soutien financier. Les appels à propositions de partenariats stratégiques ont des thèmes précis à l'appui des objectifs stratégiques d'égalité des genres définis dans le Plan de développement en matière de protection sociale. L'un des objectifs du partenariat stratégique consistait à réduire la dépendance des ONG sur le plan du financement des projets à court terme et à accroître leur viabilité économique et leur capacité à planifier leurs activités de manière stratégique sur le plus long terme.

9. Le premier appel à partenariats stratégiques sur l'égalité de genre s'est déroulé en 2019 et a donné lieu à la signature de contrats de deux ans avec la Table ronde des associations de femmes estoniennes et le Centre estonien d'études et de ressources féminines ainsi qu'avec l'ONG Oma Tuba. Le deuxième appel à propositions ouvert pour la promotion de l'égalité des genres a été annoncé en 2022 et a donné lieu à la signature de contrats de partenariat stratégique de trois ans avec le Centre estonien d'études et de ressources féminines et l'ONG Oma Tuba (avec le Praxis Centre for Policy Studies).

Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie et des mesures de relèvement

Question 2

10. Plusieurs mesures ont été prises pour atténuer les effets de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Celles qui ciblaient la protection sociale, le marché du travail, le soutien économique et budgétaire et l'appui aux entreprises ont beaucoup évolué depuis la première vague du virus. Une étude de l'impact socioéconomique de la pandémie sur l'égalité des genres a été réalisée par le Praxis Centre for Policy Studies et financée par le Conseil estonien de la recherche. Les travaux du groupe de réflexion et les entretiens avec des experts menés au printemps 2021 ont montré que, comme dans de nombreux autres pays, la pandémie avait probablement aggravé l'inégalité entre les genres en Estonie, essentiellement du fait de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie de famille, qui avait plus fortement touché les femmes que les hommes. Il est également ressorti des entretiens avec les experts que si l'importance de la perspective de genre dans l'élaboration de politiques de lutte contre la pandémie était reconnue en principe, l'application effective et systématique des principes d'intégration des questions de genre dans l'élaboration des politiques restait à améliorer.

11. Au cours de la première vague, des subventions salariales ont été accordées de mars à juin 2020 aux employés dont l'employeur avait vu ses activités touchées de manière significative par la pandémie. Cette mesure a concerné directement 17 500 institutions et 137 500 personnes. La moitié des employés auxquels la subvention salariale a été versée travaillaient dans le commerce de gros et de détail, la réparation des véhicules à moteur et motocyclettes ou les secteurs des services d'hébergement et de la restauration, deux domaines dans lesquels le personnel féminin est

majoritaire. Il ressort toutefois des analyses du Praxis Centre for Policy Studies que si elle a contribué à empêcher le creusement des inégalités, cette subvention et la crise elle-même ont eu une incidence plus marquée sur la pauvreté relative des hommes.

12. Afin de renforcer la résilience des actifs aux chocs qui affectent le marché du travail, il est essentiel d'investir dans leurs compétences pendant la crise. Pour qu'ils puissent saisir de nouvelles possibilités d'emploi, il importe d'offrir aux actifs des occasions de recyclage et de perfectionnement, afin qu'ils puissent ajuster leurs connaissances, leurs savoir-faire et leurs compétences aux besoins d'un marché du travail en pleine évolution. L'une des mesures spécifiquement liées à la pandémie de COVID-19 a été, de juillet à décembre 2020 et en collaboration avec la plate-forme Coursera, d'offrir des cours en ligne gratuits aux personnes qui avaient perdu leur emploi ou risquaient de le perdre en raison de la COVID-19. 65 % environ des personnes inscrites aux cours étaient des femmes. Il est prévu que des ressources supplémentaires soient fournies dans le cadre du programme de soutien à la reprise en faveur de la cohésion et des territoires de l'Europe (REACT-EU) et de la Facilité pour la reprise et la résilience (FRR) pour différentes mesures en faveur du marché du travail, axées sur l'influence de la COVID-19 et portant en particulier sur la formation et le recyclage.

13. Pendant les confinements dus à la COVID-19, les collectivités locales ont été contraintes de garantir la garde des enfants des travailleurs de première ligne, tandis qu'il n'était pas rare, pendant la première vague de la pandémie, que les autres parents se voient fortement recommandé de ne pas emmener leurs enfants à la garderie ou à l'école maternelle sauf nécessité pressante. Pendant la première vague de la pandémie, toutes les écoles, sauf celles qui accueillaient des étudiants présentant des troubles de l'apprentissage, ont été fermées et un enseignement à distance a été mis en place.

14. La fermeture des établissements éducatifs a imposé un fardeau supplémentaire aux parents d'enfants ayant des besoins particuliers. Une allocation temporaire spéciale a donc été mise à disposition pour assurer un revenu de substitution aux parents qui, du fait des responsabilités assumées, ont été contraints de s'absenter temporairement de leur travail.

15. À partir de l'automne 2020, les décisions de fermeture d'écoles et d'enseignement à distance ont été autant que possible évitées en tant que politiques nationales, au profit de décisions régionales ou prises par chaque école. Les instructions données aux écoles ont souligné la nécessité de poursuivre l'enseignement en présentiel pour les enfants présentant des troubles de l'apprentissage.

16. Pour soutenir une répartition plus égalitaire de la responsabilité des soins entre hommes et femmes sur le long terme, l'Estonie a modifié les systèmes de congé parental et de prestations parentales. Le Ministère des affaires sociales a également travaillé sur des solutions de soins à long terme, dans le but d'augmenter la disponibilité de services de soins à long terme afin de réduire le fardeau pesant sur les aidants informels et ainsi de permettre aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et soins. Le chapitre sur l'Emploi présente de plus amples informations sur ces mesures.

17. La sixième enquête Gender Equality Monitory, cartographie des expériences et attitudes liés à l'égalité des genres portant sur un échantillon représentatif de la population, a été menée en décembre 2021 et janvier 2022. L'enquête a inclus des questions visant à examiner la manière dont les restrictions liées à la COVID-19 ont affecté la répartition du travail et des responsabilités de soins non rémunérés entre les femmes et les hommes au sein des familles estoniennes. Il ressort de l'enquête que

47 % des répondants n'ont pas observé de changement dans la répartition des tâches, celle-ci restant similaire entre hommes et femmes. 54 % des hommes ont estimé que les tâches supplémentaires ont été partagées à égalité entre partenaires. Cette opinion était partagée à un moindre degré par les répondantes (41 %). En outre, les répondants (hommes) ont indiqué que dans 11 % des foyers, les tâches supplémentaires étaient accomplies par leur partenaire, tandis que 31 % des répondantes ont indiqué avoir supporté le fardeau des tâches supplémentaires.

18. Contrairement à d'autres pays, il n'y a pas eu d'augmentation des signalements d'incidents de violence domestique pendant les restrictions. Une légère baisse a au contraire été constatée au début. Celle-ci s'explique probablement par le fait que ces signalements étaient plus difficiles à faire dans des situations de proximité entre la victime et l'auteur en raison des restrictions. En outre, un peu plus de 10 % de ces signalements seulement ont été effectués par une autre personne que la victime. Des mesures supplémentaires ont été prises pour garantir un soutien aux victimes de violence liée au genre et domestique, ainsi qu'aux spécialistes travaillant dans des foyers d'accueil. Dans le cadre des restrictions liées à la COVID-19, des efforts supplémentaires ont été faits pour fournir une aide aux victimes par le moyen de numéros d'appel et de solutions d'assistance en ligne. La continuité des services a été prioritaire : les foyers d'accueil ont reçu des équipements de protection individuelle, des appels ont été lancés en direction des témoins pour leur demander de signaler les incidents et un numéro d'assistance téléphonique a été créé pour les auteurs de violences. Des ressources supplémentaires provenant du budget de l'État ont également été allouées au financement du soutien aux victimes et de services d'aide psychosociale en situation de crise.

19. Le gouvernement a effectué plusieurs contributions additionnelles au Fonds d'assurance maladie afin de couvrir les coûts engagés du fait de la pandémie de COVID-19 (équipement de protection individuelle, médicaments, augmentation de salaire des personnels de santé et de leur préparation, etc.). La fourniture de traitements et de services médicaux en cas de COVID-19 est considérée comme relevant des soins d'urgence et, de ce fait, est garantie à tous, y compris les femmes sans couverture d'assurance maladie. Les soins d'urgence fournis par les hôpitaux, les médecins de famille et les ambulances sont gratuits pour tous en Estonie.

20. En outre, plusieurs services médicaux sont également fournis pendant la pandémie de COVID-19 aux personnes sans assurance médicale, dont le conseil en santé génésique et la prévention des maladies sexuellement transmissibles pour les personnes âgées de 26 ans et moins. Les femmes enceintes et les personnes bénéficiant d'une indemnité pour enfant à charge (versée jusqu'aux trois ans de l'enfant) sont assurées automatiquement. Le vaccin contre la COVID-19 est gratuit pour toute personne vivant en Estonie ou qui y étudie ou y travaille temporairement.

Cadre législatif

Question 3

21. Les amendements prévus de la Loi sur l'égalité des genres, tels que décrits dans le suivi du précédent rapport et qui auraient dû entrer en application le 1^{er} juillet 2020, donnaient mandat à l'inspection du travail de suivre la mise en œuvre de l'obligation d'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes et le droit de contraindre les employeurs à effectuer des audits sur l'égalité de rémunération dans le secteur public. Ils ont toutefois été éliminés de la procédure législative pour défaut d'adoption avant les élections parlementaires de 2019.

22. Depuis avril 2021, le Gouvernement estonien soutient la proposition de Directive de l'UE sur la transparence des rémunérations, qui vise à améliorer la transparence des rémunérations et à donner aux salariés le pouvoir de faire appliquer leur droit à une rémunération égale pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, par le moyen d'un ensemble de mesures contraignantes. Il est prévu que des amendements à la Loi sur l'égalité des genres soient introduits au moment de la transposition de la Directive de l'UE sur la transparence des rémunérations.

23. Un amendement à la Loi sur l'égalité des genres est entré en vigueur en 2019, qui interdisait à l'agence pour l'emploi de poser des questions sur la grossesse, la naissance, la parentalité, l'exécution des obligations familiales ou d'autres circonstances liées au genre.

24. Les dispositions de la Loi sur l'égalité des genres décrivant le droit des salariés de demander des aménagements afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, l'obligation et le délai, pour l'employeur, pour fournir une explication en cas de rejet ou de report de la demande de l'intéressé et la fourniture de soins à une personne ayant des motifs médicaux graves comme fondement d'une discrimination directe ont été amendées le 1^{er} avril 2022.

25. Des informations supplémentaires sur les efforts de prise en compte des considérations de genre, de lutte contre les stéréotypes, de lutte contre la violence fondée sur le genre et de réduction des écarts de rémunération sont fournies dans différents chapitres.

26. Le nombre de plaintes liées au genre transmises à la Commissaire a été plus élevé qu'au cours de la période précédente.

Tableau : Nombre de plaintes liées au genre transmises à la Commissaire, 2016-2021

2016	2017	2018	2019	2020	2021
158	213	137	160	135	239

Source : Commissariat à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement

27. Entre 17 et 25 affaires d'inégalité de traitement ont été portées chaque année devant la Commission des conflits du travail au cours de la période. Le nombre d'affaires liées au genre a été de huit en 2016 et a baissé ensuite. La plupart des cas se rapportent à des discriminations fondées sur les obligations familiales ou des faits de harcèlement. Dans une affaire, la Commission des conflits du travail a jugé une situation de discrimination fondée sur l'égalité de rémunération et a ordonné une indemnité de licenciement.

28. Le nombre d'affaires portées devant le tribunal reste faible ; pour la plupart, elles se rapportent à des discriminations dans la vie professionnelle liées à la maternité ou aux obligations familiales. Ces dernières années, des procédures ont également été instituées pour des motifs de harcèlement sexuel dans la vie professionnelle.

29. En 2016, le Chancelier de justice a mené une procédure de conciliation. En 2017, il a reçu une demande d'ouverture de procédure de conciliation, qui a été rejetée pour des motifs de procédure. Aucune procédure de conciliation n'a été menée pendant la période 2018-2020.

Accès des femmes à la justice

Question 4

30. L'article 146 de la Constitution estonienne dispose que la justice est administrée exclusivement par les tribunaux. En vertu du droit estonien, la Commissaire n'a pas actuellement le droit de porter un différend devant la justice en son propre nom. Afin d'améliorer la protection [en vertu de] de la Loi sur l'égalité des genres (GEA) et de la Loi sur l'égalité de traitement (ETA), la supervision et l'efficacité de leur mise en œuvre, notamment le mandat la Commissaire, sont en cours d'analyse par le Ministère des affaires sociales.

31. En outre, la Commissaire a établi que bien que des procédures judiciaires stratégiques présentent un potentiel considérable, leur application comporte certains défis. L'un d'eux est que le système judiciaire estonien repose dans une large mesure sur la recherche d'une entente ou d'un règlement amiable chaque fois que cela est possible (à tous les niveaux de juridiction). En outre, les décisions des tribunaux de rang inférieur ont un impact relativement faible sur la progression de la pratique judiciaire en Estonie. De ce fait, il peut être difficile de porter une affaire suffisamment loin dans le système pour réaliser une partie au moins des objectifs d'une procédure stratégique. La Commissaire l'a toutefois fait en 2015. Elle s'est en effet fortement impliquée dans huit affaires au total, avec des niveaux de succès variables. Dans sept des huit affaires, la Commissaire est parvenue à obtenir au moins un résultat modestement positif du point de vue de l'égalité. Il convient également de souligner que dans quelques cas, l'affaire a abouti à un compromis ou un règlement amiable.

32. Dans le droit estonien, tout le monde jouit de l'égalité d'accès à la justice. Une personne physique peut bénéficier d'une aide juridictionnelle financée par l'État si elle n'a pas la capacité de payer des services juridiques compétents en raison de sa situation financière au moment où elle a besoin d'une telle aide, ou si cette personne ne peut couvrir les frais correspondants qu'en partie ou par versements échelonnés, ou encore si sa situation financière ne lui permet pas de couvrir ses besoins élémentaires de subsistance après avoir acquitté le coût des services juridiques. La fourniture de l'aide juridictionnelle d'État est réglée par la Loi sur l'aide juridictionnelle garantie par l'État. En vertu de l'alinéa 4) de l'article 180 du Code de procédure civile, les dispositions du Chapitre 6 du Code de procédure civile régissant l'octroi d'une aide financière d'État destinée à couvrir les frais judiciaires ne s'appliquent que dans la mesure où la Loi sur l'aide juridictionnelle garantie par l'État ne prévoit pas de dispositions différentes.

33. En outre, une assistance juridique est fournie à tout résident en Estonie dont le revenu mensuel brut moyen est inférieur ou égal à 1 200 euros, ou 1 700 euros pour les questions liées aux droits de l'enfant dans des affaires familiales. Une assistance juridique est fournie à toute personne en situation de handicap et toute personne âgée sans critère de revenu.

34. Il n'y a actuellement aucun changement à signaler concernant la ratification du Protocole facultatif à la Convention.

35. Dans le système de justice pénale, des améliorations ont été constatées dans la formation initiale comme continue au traitement adéquat des victimes, à l'assistance aux victimes de violence domestique, etc. En 2016 par exemple, l'Académie estonienne des sciences de la sécurité a élaboré un programme de formation au traitement adéquat des victimes de crimes, à l'intention des agents de police, procureurs, juges, personnels d'aide aux victimes et autres personnes en contact avec les victimes dans le cadre de procédures pénales.

36. De 2019 à 2021, l'Institut estonien pour une société ouverte a exécuté, avec des partenaires, un projet intitulé « Developing gender stereotype-free and efficient law enforcement system for prevention of gender-based violence ». L'objectif central du projet était l'élaboration d'une culture de l'application des lois et de normes de communication exemptes de stéréotypes de genre qui augmenteraient la confiance des victimes dans les forces de l'ordre et les encourageraient à coopérer, en formant des spécialistes de l'application des lois, en analysant la réglementation existante et en effectuant des recommandations pour l'amélioration de la législation.

37. Selon l'Enquête sur les droits fondamentaux de FRA, qui rend compte des incidents de violence physique, ceux-ci sont restés faibles en 2019 mais, dans le même temps, la majorité (80 %) des personnes qui s'étaient adressées à la police estonienne étaient satisfaites du traitement par celle-ci.

Mécanisme national de promotion des femmes

Question 5

38. Des mesures stratégiques et politique de promotion de l'égalité des genres et des chances (fondées sur d'autres motifs) sont énoncées dans le Plan de développement en matière de protection sociale 2016-2023. Le « Plan de développement en matière de protection sociale 2016-2023 » en cours d'exécution comporte quatre objectifs secondaires, dont l'un est l'égalité des genres, et crée donc ainsi la première stratégie de réalisation de l'égalité des genres jamais mise en œuvre par le gouvernement à une telle échelle. La réalisation de cet objectif secondaire est soutenue par d'autres stratégies de développement.

39. Les mesures prévues dans le plan de développement et le programme en faveur de l'égalité des genres vont d'actions de sensibilisation à des initiatives législatives, et comprennent des mesures spéciales de promotion de l'égalité des genres et des activités d'appui à l'intégration effective des questions de genre. Pour réduire les inégalités entre les sexes, prévenir leur résurgence et atteindre l'égalité des genres dans différentes sphères de la vie, une attention particulière est portée à la réduction des stéréotypes de genre qui sont la cause de l'inégalité des genres, ainsi que de leurs incidences négatives ; la réduction de la ségrégation entre les genres dans le monde de l'éducation et sur le marché du travail ; l'appui à l'indépendance économique des hommes comme des femmes, réduisant ainsi l'écart de rémunération entre les genres ; la réalisation d'un équilibre entre les genres aux niveaux de prise de décision dans la société ; l'amélioration de la protection des droits ; et la garantie de l'existence de capacités institutionnelles, notamment d'analyse et de gestion, nécessaires à la promotion de l'égalité des genres. L'application du plan de développement et du programme fait l'objet d'un suivi par le biais d'indicateurs.

Tableau : Indicateurs relatifs au plan de développement et au programme en faveur de l'égalité des genres

Indicateur	Taux initial	2019	2020	2021	Niveau de référence 2023
Nombre de femmes lauréates d'un diplôme de l'enseignement supérieur de cycle court ou licence (CITE 5-6) en mathématiques, sciences et technologie pour mille femmes âgées de 20 à 29 ans* (source : Statistique Estonie).	14,1	14,2	15,2	—	14,8

<i>Indicateur</i>	<i>Taux initial</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>Niveau de référence 2023</i>
Proportion de résidents considérant l'écart des rémunérations entre hommes et femmes comme un problème important ou majeur, en % (source : Gender Equality Monitory)	64 % (2016)	—	—	54 % (taux de référence 74 %)	—
Indice d'inégalité de genre (source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, EIGE)	59,8 (2019)**	59,8	60,7	61,6	63,3

* L'indicateur compare le nombre de femmes arrivées en fin de cycle tertiaire dans un établissement d'enseignement public ou privé au cours de l'année universitaire considérée, c'est-à-dire celles qui ont achevé une formation de niveau licence ou plus élevé (CITE 2011, niveaux 6 à 8) avec la population annuelle moyenne de femmes de cette tranche d'âge.

** L'indicateur constitué par l'Indice d'inégalité de genre, publié en 2019, essentiellement fondé sur des données de 2017, suit le même modèle.

40. La stratégie « Estonie 2035 » (approuvée par le Parlement en 2021) fixe cinq objectifs à long terme reposant sur les principes fondamentaux, fixés lors de discussions qui se sont déroulées dans toute l'Estonie sur une période de deux ans et reposant sur la collecte d'opinions (près de 17 000 personnes y ont contribué). Les objectifs stratégiques sont des objectifs basés sur des valeurs qui constituent le fondement des choix stratégiques du pays et à l'application desquels contribuent tous les documents de développement stratégique estoniens. Ils sont également pris en considération dans la stratégie budgétaire de l'État et dans la préparation du programme d'action du gouvernement. L'un des principes fondamentaux est que « Chacun doit disposer de chances égales de s'épanouir et de participer à la société, indépendamment de ses particularités et besoins individuels, son appartenance à différents groupes sociaux, sa capacité socioéconomique ou son lieu de résidence ». Les principes fondamentaux sont suivis par 9 indicateurs, dont l'indice d'égalité de genre.

41. Le nouveau Plan de développement en matière de protection sociale 2023-2030 sera proposé au gouvernement d'ici à la fin 2022. La stratégie comportera cinq objectifs secondaires, l'un d'eux étant l'égalité des genres et l'égalité des chances.

42. Afin d'améliorer l'intégration de la perspective de genre, c'est-à-dire la prise en compte du genre, de l'âge, des besoins particuliers et d'autres aspects dans l'élaboration des politiques, le Ministère des affaires sociales a lancé en 2021-2022 un projet pilote avec d'autres ministères. Celui-ci a pour objet d'identifier la solution la plus efficace (en termes de ressources comme de résultats) et viable pour la coordination, le soutien et l'application de l'intégration de la perspective de genre dans l'élaboration des politiques nationales. Les résultats de ce projet seront présentés au gouvernement en 2023, avec d'autres propositions de politiques et de pratiques. Un projet similaire à l'échelle municipale devrait être déployé dans la région d'Ida-Viru. Ce projet vise aussi à améliorer les supports et outils destinés à orienter les municipalités dans d'autres régions.

43. Le Centre de compétences en matière d'égalité des sexes et d'égalité de traitement pour l'utilisation du Financement de la politique de cohésion continue à fournir aux personnes qui mettent en œuvre des projets financés par des Fonds structurels et d'investissement européens un soutien fondé sur des connaissances, efficace et motivant en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances. Le centre de compétences emploie actuellement trois personnes.

Question 6

44. La Commissaire assume la responsabilité de l'emploi des financements alloués au Bureau sur le budget de l'État et a le droit de solliciter des financements additionnels, par exemple auprès de programmes de l'UE pertinents. Les financements alloués à la Commissaire sur le budget de l'État augmentent chaque année, passant de 506 969 euros en 2020 à 507 458 euros en 2021, 509 870 euros en 2022 et 514 369 euros pour 2023. La Commissaire a toutefois demandé et obtenu des financements pour divers projets, et ainsi élargi ses activités et augmenté son budget. Par exemple, avec les fonds additionnels, le budget de la Commissaire pour 2020 s'élevait à 791 822 euros et à 902 492 euros pour 2021.

45. Le bureau de la Commissaire emploie actuellement neuf personnes.

46. L'article 15 de la Loi sur l'égalité de traitement dispose que le (la) commissaire est un(e) expert(e) indépendant(e) et impartial(e) qui agit en toute indépendance, assure le suivi de la conformité avec les exigences de la Loi sur l'égalité de traitement et de la Loi sur l'égalité des genres et s'acquitte d'autres fonctions qui lui sont dévolues par la loi.

47. L'attribution de ce poste est ouverte à la concurrence et placée sous la responsabilité du ministre de tutelle. Le (la) Commissaire est nommé(e) pour cinq ans par le ministre de tutelle. Cette nomination est précédée par une procédure de sélection impartiale. Des scénarios possibles d'amélioration du mandat et de l'indépendance de l'institution du commissaire, entre autres aspects, sont en cours d'analyse, comme indiqué plus haut dans la partie consacrée à l'accès des femmes à la justice.

48. En 2022, la Direction des politiques en faveur de l'égalité du Ministère des affaires sociales employait 14 personnes, dont trois affectées au Centre de compétences en matière d'égalité des Fonds pour la politique de cohésion de l'Union européenne et une à la mise en œuvre du programme de subventions de la Norvège. Cette direction est chargée de promouvoir l'égalité des genres et l'égalité de traitement fondée sur d'autres bases, dont l'accessibilité. Elle coordonne également les activités visant à réduire la violence faite aux femmes, dont la traite des femmes.

49. Les financements alloués à la Direction des politiques en faveur de l'égalité du Ministère des affaires sociales pour la formulation et l'application de politiques d'égalité des genres se sont élevés à 338 682 euros en 2020, 503 845 euros en 2021, 915 513 euros en 2022 et seront de 865 643 euros en 2023 (hors financement du Centre de compétences).

50. Au cours de la période considérée, les activités d'un groupe de travail interministériel sur la prise en compte de la perspective de genre ont débuté en phase pilote en 2017. Les résultats n'ont pas été satisfaisants et le groupe de travail a été remplacé par des réunions et formations ciblées. Certaines formations ont été dispensées au cours de la période, mais il est nécessaire d'élaborer une approche systématique. En conséquence, le projet pilote de création d'un modèle de coordination est en cours d'exécution (le chapitre sur le Mécanisme national de promotion des femmes contient plus d'informations à cet égard). En outre, un projet financé par le programme de subventions de la Norvège est en cours d'exécution, qui vise à mettre au point un centre de compétences virtuel sur l'égalité des genres qui mettrait à disposition des parties prenantes, dont les employeurs, les enseignants et les décideurs politiques, un vaste éventail d'informations, comprenant des données, des études, des supports de formation, des programmes d'études. D'ici à la fin 2022, un module de formation en ligne sera élaboré à l'intention des décideurs politiques,

dont l'objectif est de renforcer leurs connaissances en matière de prise en compte de la perspective de genre.

51. Lorsqu'elles planifient, mettent en œuvre et évaluent stratégies, politiques et plans d'actions nationaux, régionaux et institutionnels, les autorités doivent prendre en compte les différents besoins et statuts sociaux des femmes et des hommes et étudier la manière dont les mesures affecteront la situation des différents genres au sein de la société. En 2012, le gouvernement a approuvé une méthodologie d'évaluation des impacts dont l'objectif est de fournir des orientations aux organismes gouvernementaux pour la conduite d'analyses d'impacts, afin d'améliorer et d'harmoniser leur capacité à planifier, mettre en œuvre et évaluer les politiques publiques. Cette méthodologie a été mise à jour en 2021. Selon les Règles de bonne pratique législative et d'élaboration des lois, il convient d'évaluer l'impact de la législation en matière « sociale, dont démographique », notamment l'impact sur le genre. Depuis 2020, il est également obligatoire de procéder à une évaluation des impacts pour toute proposition de plan de développement et pour le plan lui-même.

52. En 2020, l'État a adopté une politique budgétaire fondée sur les résultats (appelée officiellement Budgétisation axée sur les activités en Estonie), dont le but est de parvenir à une mise en œuvre plus efficace et efficiente des fonctions publiques, une meilleure qualité des services publics, la réduction des dépenses générales du gouvernement et de la masse salariale, et une gestion plus souple et moins bureaucratique du secteur public. La budgétisation repose donc sur des programmes qui doivent être élaborés conformément au décret du gouvernement sur la méthode d'évaluation des impacts.

53. Afin de fournir un appui supplémentaire aux décideurs et à ceux qui appliquent les politiques, un centre de compétences pour la prise en compte des considérations de genre et le respect des principes d'égalité de traitement dans l'utilisation des Fonds structurels et d'investissement de l'UE a été créé en 2015. L'une des principales tâches du centre est de fournir un retour d'information et des conseils en matière de préparation des conditions d'octroi d'un soutien des Fonds structurels et d'investissement de l'UE et de procéder à des enquêtes afin d'analyser les résultats des activités de prise en compte des considérations de genre et d'égalité des chances au niveau de chaque projet. Le centre a également créé divers supports d'information, dont des fiches techniques thématiques et des documents d'orientation à l'intention des organismes chargés de l'application, des entités intermédiaires et des utilisateurs des fonds. Il a aussi organisé des formations à l'appui de ces efforts. En outre, il coordonne le travail d'un réseau pour l'égalité des chances destiné à soutenir une coopération pratique pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances fondée sur d'autres motifs dans le cadre de l'emploi des Fonds structurels et d'investissement de l'UE.

Mesures temporaires spéciales

Question 7

54. Aucune mesure temporaire spéciale n'a été mise en œuvre au cours de la période considérée, et aucune campagne nationale de promotion de la compréhension et de l'importance des mesures temporaires spéciales n'a été menée. En 2017, la Commission constitutionnelle du Parlement a débattu d'un projet de loi sur des listes électorales paritaires et d'une proposition d'augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises d'État. Aucune de ces propositions n'a toutefois reçu de soutien.

55. Les débats sur des mesures spéciales temporaires se sont tenus dans le cadre du projet Nudging Women to Power du groupe de réflexion Praxis (pour en savoir plus à ce sujet, se reporter au chapitre sur la Participation à la vie politique et à la vie publique).

Stéréotypes et pratiques pernicieuses

Question 8

56. Entre 2017 et 2019, le bureau du Commissaire, avec la télévision estonienne, l'université de Tallinn, SA Innove, le Ministère estonien de l'enseignement et de la recherche, le Bureau du médiateur à l'égalité des chances de Lituanie et le Centre islandais pour l'égalité de genre ont exécuté le projet multimédias BREAK!, principalement financé par la Commission européenne. Ce projet multimédias BREAK! avait pour but d'influencer l'audience pour l'amener à faire preuve d'ouverture d'esprit au sujet des stéréotypes tenant au rôle dévolu à chaque genre, donner des moyens d'action aux populations (jeunes) et les aider à surmonter les obstacles au choix de carrière fondés sur des stéréotypes. Au cours de l'exécution du projet, les séries télévisées « Miks Mitte?! » (Pourquoi pas ?!) et des programmes radiophoniques diffusés sur les chaînes publiques estoniennes ont été produits et une exposition de photographies a été montée. Des supports d'étude à l'intention des enseignants ont également été créés et des formations d'enseignants et conseillers d'orientation ont été organisées.

57. Entre 2020 et 2022, le bureau du Commissaire a coordonné et mis en œuvre un projet dénommé « Vers l'égalité des sexes par le renforcement des capacités à équilibrer vie professionnelle et vie privée ». Le projet est co-financé par la Commission européenne. Il a pour objet de promouvoir l'égalité des genres et d'augmenter la capacité des femmes et des hommes à équilibrer leur vie professionnelle par l'élaboration de plusieurs outils innovants et interactifs. Ces outils contribuent à une plus grande égalité en améliorant les compétences pratiques quotidiennes, en changeant les attitudes et en réduisant les stéréotypes de genre.

58. L'un de ces outils innovants est un jeu de stratégie à vocation éducative, comportant un plateau de jeu physique et une version numérique. Ce jeu d'apprentissage a été conçu pour être utilisé dans les écoles, les lieux de travail et par le grand public. Il peut être utilisé parallèlement à une série de courts-métrages diffusés sur les chaînes de la télévision publique estonienne ainsi que sur plusieurs chaînes de diffusion en continu, publiques comme privées. Le projet de jeu et de série est complété par un ensemble de lignes directrices, faciles à comprendre, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à l'intention des personnes ayant des responsabilités familiales, leurs collègues, employeurs et subalternes, des collectivités locales, établissements d'enseignement, décideurs politiques et sous-traitants.

59. En 2020 s'est déroulée la campagne médiatique « Tout le monde est différent, mais également humain » #samapaljuinimene (en anglais : #equallyhuman). Elle a consisté en cinq courtes séquences vidéo et une campagne d'affichage sur les thèmes de l'intimidation, des travailleurs migrants, des minorités ethniques, des personnes handicapées et des croyances religieuses.

60. En 2021, le Ministère des affaires sociales a publié une série de dix brèves leçons vidéo (2-3 minutes environ) de sensibilisation à l'égalité des genres, à la violence faite aux femmes, notamment numérique, à l'égalité de traitement des minorités et à la promotion de la diversité. Du point de vue de l'égalité de genre, les leçons ont évoqué des sujets tels que la ségrégation des genres dans l'enseignement

et sur le marché du travail, le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité de genre, le (dés)équilibre des genres en politique, les comportements dominateurs dans les relations intimes, la cyberviolence fondée sur le genre et les enfants en tant que témoins de violence (domestique). Ces micro-leçons ont été diffusées une fois par semaine environ et accompagnées d'un communiqué de presse et/ou d'un billet sur un blog ou une publication dans les médias sociaux.

61. L'ONG Oma Tuba est l'un des partenaires stratégiques du Ministère des affaires sociales en matière de promotion de l'égalité de genre. En 2015, Oma Tuba a lancé un magazine féministe en ligne, intitulé Feministeerium, actuellement lu par environ 11 000 personnes chaque mois. L'ONG Oma Tuba a œuvré à sensibiliser à différents problèmes liés à l'inégalité des genres, la violence fondée sur le genre et l'incidence néfaste des stéréotypes de genre. Elle s'est également exprimée en faveur de mesures temporaires spéciales et d'une approche de la législation fondée sur le consentement en matière de viol, de violence sexuelle et d'agression sexuelle.

62. D'autres projets visant à contrer les stéréotypes ont également été menés, dont certains sont décrits dans les chapitres Éducation et Emploi.

63. Dans le domaine de l'éducation, la Table ronde des associations de femmes estoniennes a créé un site Web réunissant des ressources sur tous les aspects liés au genre et à l'enseignement. Le site « Haridus ja sugu » (« Éducation et genre ») explique des concepts, propose une pédagogie prenant en compte les questions de genre, des supports d'enseignement, des documents de recherche et d'analyse, la promotion de l'égalité de genre, les meilleures pratiques applicables aux apprenants de pays et d'âges différents. Les documents sont à la disposition de tous et peuvent être utilisés par les étudiants comme par les professeurs d'enseignement général et supérieur.

64. Entre 2019 et 2022, la Table ronde des associations de femmes estoniennes, avec des partenaires de Norvège et de Tchéquie, ont mis en œuvre le projet Fair Play at Schools de la Commission européenne, financé par Erasmus+, axé sur la promotion d'une éducation tenant compte des questions de genre. Des modules de formation ont été élaborés pour sensibiliser les enseignants à l'égalité de genre et à une éducation tenant compte des questions de genre exempte de stéréotypes de genre.

65. La sensibilisation et l'éducation sur les différentes identités, y compris, mais sans s'y limiter, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les différences culturelles (étudiants ayant une langue première différente, étudiants roms, etc.) ont été introduites dans les écoles par le moyen de divers programmes fondés sur des données probantes, dont le programme KiVa de lutte contre l'intimidation (introduit en 2017, reconduit et actualisé en 2020), VEPA (connu au plan international sous le nom de PAX Good Behavior Game), Hooliv klass (Classe bienveillante) et d'autres programmes. Ces programmes se fondent sur l'intervention et sont adoptés par les écoles individuellement. Ils atteignent environ 70 % des écoles et 80 % des dispositifs préscolaires en Estonie. En coopération avec les conseils représentatifs des étudiants, ceux-ci ont eu la possibilité, par le moyen de différents appels à propositions, de suggérer des activités visant à augmenter la tolérance réciproque, le respect mutuel indépendamment des différences individuelles, et à encourager un milieu globalement favorable dans les écoles et au sein de la communauté.

Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre

Question 9

Tableau : **Expériences de violence physique au cours des cinq dernières années chez les femmes estoniennes**

<i>Classe d'âge</i>	<i>Pourcentage</i>
16-29	24
30-44	24
45-54	15
55-64	10
65+	8

Source : Enquête sur les droits fondamentaux, 2020

Tableau : **Nombre de crimes de violence domestique, 2016-2021**

<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
3 017	2 632	3 607	4 119	3 987	3 760

Source : Ministère de la justice, Kriminaalpoliitika.ee

Tableau : **Répartition des crimes violents liés à la violence domestique, par type de crime, en 2021 (en pourcentage)**

Maltraitance physique	83
Menaces	10
Infractions à caractère sexuel	5
Autres crimes violents	2

Source : Ministère de la justice, Kriminaalpoliitika.ee

66. Les actions de prévention de la violence ont toujours été menées en coopération entre l'État et la société civile. La Stratégie gouvernementale de prévention de la violence pour la période 2015-2020 a été exécutée en coopération avec des ONG. En outre, la préparation de la nouvelle Convention sur la prévention de la violence 2021-2025 a été effectuée en étroite collaboration avec la société civile, notamment des ONG de femmes. La mise en œuvre de la Stratégie est coordonnée par le Ministère de la justice. Sept ministères sont chargés de cette application ; leurs représentants constituent le groupe des responsables de la Stratégie. Le réseau pour la prévention de la violence, qui comprend tous les ministères, services de police, organisations d'assistance aux victimes, bureaux des procureurs généraux, des ONG, etc., communique par le moyen de listes de diffusion par courriel et de réunions.

67. Toutes les organisations de droits des femmes reçoivent toutes les propositions de lois, propositions de stratégie nationale, etc. pertinentes en matière de protection des droits des femmes. Chaque institution de l'État a l'obligation d'inclure les parties intéressées, dont les organisations citoyennes, dans les discussions et la prise de décisions. La procédure relative à la législation est décrite dans les Règles de bonne

pratique législative et d'élaboration des lois, telle que décrites dans le chapitre sur le Mécanisme national de promotion des femmes.

68. La Loi sur l'aide aux victimes fournit un cadre législatif d'envergure nationale en matière d'aide aux victimes. Tous les services sont organisés et fournis par la Caisse d'assurance sociale et payés sur le budget de l'État. Les services mis à la disposition des victimes de violence faite aux femmes sont les suivants :

- Le service national d'aide aux victimes comprend une assistance psychologique aux victimes et une aide à la communication avec les autorités de l'État et des collectivités locales ainsi qu'avec les personnes morales. Chaque comté dispose d'au moins un spécialiste de l'assistance aux victimes, qui travaille la plupart du temps dans les locaux de la police. La plupart des clients des spécialistes de l'aide aux victimes sont des femmes qui ont été victimes de violence dans leur cercle étroit de relations ;
- Les foyers d'accueil pour femmes sont expressément destinés aux victimes de violence faite aux femmes. Tous les prestataires de services sont des ONG et des organisations de femmes. Les centres d'accueil pour femmes fournissent aux victimes un ensemble de prestations initiales gratuites, au cas-par-cas, ainsi qu'une assistance psychologique, une psychothérapie, des conseils juridiques et un hébergement si nécessaire. Le service est disponible dans tous les comtés d'Estonie et accessible 24 heures sur 24 et sept jours sur sept ;
- Le numéro d'appel 116 006 pour les victimes de violence, dont la violence faite aux femmes, est joignable en permanence. Des conseillers fournissent une assistance psychologique de première intention, des conseils sur la manière de faire avancer le dossier et des suggestions concernant les services et la planification de la sécurité. Une assistance psychologique est également disponible via le site Web www.palunabi.ee, sur lequel la fonction de chat permet de contacter le conseiller ;
- Des services aux victimes d'abus sexuel et de viol sont coordonnés par la Caisse d'assurance sociale en coopération avec des hôpitaux, les services de police, des ONG, etc. Une prise en charge immédiate du traumatisme et la collecte d'éléments de preuve biologiques sont effectués dans quatre hôpitaux situés dans quatre régions (Tallinn, Tartu, Kohtla-Järve, Pärnu) ;
- Les services d'assistance aux femmes prostituées ou exploitées sexuellement comprennent une assistance psychologique, juridique et sociale, des services médicaux, des actions de sensibilisation (les services sont organisés par la Caisse d'assurance sociale et l'Institut pour le développement de la santé). La prostitution est considérée comme une forme de violence faite aux femmes, et les femmes sont traitées comme des victimes de violence. Des services aisément accessibles sont fournis par l'ONG Eluliin, qui possède une grande expérience de l'assistance aux femmes qui se prostituent ;
- Les services offerts aux hommes et femmes victimes de traite comprennent hébergement, restauration, aide financière, assistance psychologique, conseil juridique, et interprétation. Depuis 2021, ce service est fourni par la Caisse d'assurance sociale, afin de permettre une meilleure collaboration avec les forces de police et une prestation de services plus flexible.

69. La nouvelle stratégie estonienne de prévention de la violence et de lutte contre celle-ci, la Convention sur la prévention de la violence, confirmée par le gouvernement en juillet 2021, détaille 14 mesures de prévention de la violence. La Convention ne comprend pas une liste complète d'activités de prévention de la violence, mais se concentre sur des problèmes nécessitant toujours une attention

renforcée, qui ont jusqu'à présent été ignorés ou pour lesquels les progrès attendus ne se sont pas concrétisés avec les stratégies antérieures. Les mesures ou orientations des travaux sont les suivantes : 1. Attitudes et normes condamnant la violence et sensibilisation à la violence ; 2. Prévention de la violence dans les établissements d'enseignement, le travail des jeunes et les formations et activités de loisirs ; 3. Soutien aux enfants et aux jeunes ayant des problèmes de violence ; 4. Prévention et réduction de la violence domestique ; 5. Détection et prévention de la violence faite aux personnes âgées ; 6. Prévention de la violence dans le monde numérique ; 7. Prévention de la traite d'êtres humains ; 8. Prévention de la violence sexuelle ; 9. Sensibilisation des spécialistes à la violence et compétences en matière d'intervention ; 10. Procédure adaptée aux victimes ; 11. Meilleure protection et soutien amélioré aux victimes de violence ; 12. Appui à la non-violence ; 13. Rôle renforcé des prestataires de santé et d'aide sociale dans la prévention de la violence ; 14. Enquête sur l'impact des politiques de prévention de la violence. La mise en œuvre de la Convention sera soumise à un suivi annuel par le gouvernement.

70. L'Estonie rédige actuellement un projet de nouvelle Loi sur l'aide aux victimes. Celle-ci a pour objectif d'énoncer les exigences à l'égard des prestataires de services, de décrire tous les services fournis par l'aide aux victimes de divers crimes, d'élargir les groupes cibles pour l'assistance psychologique et de simplifier les procédures d'indemnisation des victimes de crimes. La loi introduit pour la première fois les principes de traitement des victimes, les exigences en matière de formation des spécialistes qui travaillent avec des victimes, et précise, entre autres, les principes de la fourniture de services aux victimes de traite d'êtres humains et complète la liste des services. La loi devrait entrer en vigueur en 2023. La nouvelle loi est rédigée en étroite collaboration avec les prestataires de services et les organismes d'État concernés, dont le bureau du procureur, la police, les ministères, etc.

71. En mai 2022, le Parlement a adopté l'amendement au Code pénal, qui fixe l'âge minimum du consentement sexuel à seize ans, sauf quand la différence d'âge entre la personne ayant atteint l'âge légal et la personne âgée de quatorze à seize ans ne dépasse pas cinq ans.

Question 10

72. Au vu des recommandations du précédent Comité (par. 19.b), nous souhaiterions faire part de l'absence d'évolution concernant la modification de la définition du viol dans le Code pénal.

73. Les remarques et comportements à connotation sexuelle ou sexiste concernant la définition du harcèlement sexuel ont été traitées dans la Loi sur l'égalité des genres.

Question 11

74. En Estonie, la violation d'une ordonnance d'éloignement (article 3312 du Code pénal) ou de toute autre mesure de protection du droit à l'intégrité de la personne imposée par une décision de justice est érigée en crime si elle constitue un danger pour la vie, la santé ou les biens de personnes ou s'il s'agit d'une récidive. La violation d'une ordonnance de protection est passible d'une peine d'amende ou d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an.

75. Le nombre de violations d'ordonnances de protection enregistrées a baissé régulièrement ces dernières années. Les données correspondant aux années 2017 à 2021 sont présentées dans le tableau 1. Une proportion importante de l'ensemble des violations d'ordonnances d'éloignement est commise par un petit groupe d'auteurs

de tels faits. Par exemple, en 2021, 63 % de l'ensemble des violations ont été commises par neuf auteurs ; en 2019, la moitié des violations étaient le fait de cinq auteurs et en 2017, 79 % des violations avaient été commises par trois auteurs. Ces dernières années, la valeur médiane du nombre de violations enregistrées par auteur d'une violation de l'ordonnance d'éloignement est restée comprise entre une et deux. La grande majorité des ordonnances d'éloignement décidées dans des procédures pénales est appliquée à des cas de violence domestique, et principalement de violence au sein du couple. Ainsi, l'auteur d'une violation d'une ordonnance d'éloignement est généralement un homme qui a enfreint une ordonnance d'éloignement imposée pour protéger son ancienne partenaire ou conjointe.

Tableau : Nombre de violations d'ordonnances d'éloignement enregistrées (art. 3312 du Code pénal), 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
193	176	113	79	60

Source : Ministère de la justice

76. Le tableau qui suit présente des données sur les personnes en détention soupçonnées de violation d'ordonnances d'éloignement. Dans la plupart des cas, des personnes en détention étaient également soupçonnées d'autres crimes que la violation d'une ordonnance de protection.

Tableau : Nombre de personnes détenues au cours de l'année qui ont commis une violation d'une ordonnance de protection, 2018-2021

2018	2019	2020	2021
5*	8**	13*	6

* Une personne a été détenue deux fois dans l'année.

** Deux personnes ont été détenues deux fois dans l'année.

Source : Ministère de la justice

Tableau : Nombre d'infractions et de personnes renvoyées devant les tribunaux par le bureau du procureur dans des affaires de violation d'une ordonnance de protection, 2017-2021

	<i>Renvoyée devant les tribunaux</i>	
	Infractions	Personnes
2017	214	16
2018	166	19
2019	82	30
2020	80	25
2021	50	32

Source : Ministère de la justice

77. Le projet d'amendements de la Loi sur le droit de la famille qui contient, entre autres, les dispositions relatives à la violence domestique en lien avec la garde des

enfants, n'a pas reçu suffisamment de soutien d'autres ministères et se trouve actuellement en suspens. Nous espérons reprendre les travaux sur ce projet en 2023.

78. En septembre 2019, des amendements au Code de procédure civile sont entrés en vigueur, selon lesquels un tribunal doit prendre en considération le fait qu'un participant à la procédure a eu un comportement violent à l'égard d'un autre participant à la procédure. L'alinéa 3 de l'article 551 dispose : *Lors de l'application de mesures de protection temporaire dans le cadre d'une plainte, ordonnées en tant que mesures de protection temporaire d'un droit, la cour tient compte de l'éventuel comportement violent d'un parent à l'égard d'un enfant ou de l'autre parent.* L'alinéa 1 de l'article 552¹ dispose également que *Lors de l'organisation de l'audition d'un enfant, la cour tient compte de l'éventuel comportement violent d'un parent à l'égard d'un enfant ou de l'autre parent,* et l'alinéa 1 de l'article 558 dispose que *Si une procédure est conduite dans une affaire de mise en danger du bien-être d'un enfant, la cour entend les parents en personne et discute de la protection de l'intérêt de l'enfant avec eux.* En outre, l'alinéa 1 de l'article 561 dispose que *Lorsqu'elle guide les parties vers un règlement amiable de l'affaire ou attire leur attention sur la possibilité de solliciter l'assistance d'un conseiller familial, la cour tient compte de l'éventuel comportement violent d'un parent à l'égard d'un enfant ou de l'autre parent.* Les dispositions concernent les affaires familiales traitées dans le cadre des règles relatives aux actions sur requête. Les voies de recours ne dépendent pas du fait que la partie lésée est ou non une femme.

Traite d'êtres humains et exploitation de la prostitution

Question 12

79. Le Gouvernement de la République d'Estonie a mis au point en 2006 une politique nationale et un plan de développement stratégique pour la lutte contre la traite d'êtres humains. L'un des axes de la dernière stratégie gouvernementale dénommée [Convention sur la prévention de la violence 2021-2025](#) est la lutte contre la traite et la prévention de celle-ci.

80. Les services fournis par l'État aux victimes de crimes, dont les victimes de traite d'êtres humains, sont coordonnés par la Caisse d'assurance sociale, autorité publique chargée d'organiser le soutien aux familles et aux enfants ; en outre, des services spéciaux sont fournis aux victimes de la traite d'êtres humains, aux enfants ayant subi des abus sexuels et aux victimes de violence domestique. Les services d'aide aux victimes de la traite d'êtres humains sont visés dans la Loi sur l'aide aux victimes.

81. Depuis mai 2021, tous les services d'aide aux victimes sont fournis par la Caisse d'assurance sociale. Auparavant, les services d'hébergement, d'accompagnement psychologique et judiciaire étaient fournis par des ONG dans le cadre d'un marché public, tout comme, jusqu'en 2019, les services de numéro d'appel d'urgence. Tous les services aux victimes de traite d'êtres humains sont désormais organisés par l'intermédiaire de la Caisse d'assurance sociale. Le principal objectif est de fournir un service axé sur le client et de suivre les besoins fondamentaux et primaires du client. Tous les clients reçoivent des informations sur leurs droits et possibilités dans quatre langues : anglais, espagnol, estonien et russe. La police travaille aussi activement à la détection des cas de proxénétisme et d'exploitation sexuelle, par un système en ligne de surveillance et d'identification précoce des publicités pour l'achat ou la vente de prestations sexuelles, une prise de contacts active et la sensibilisation aux possibilités d'aide sociale de l'État des victimes potentielles de traite d'êtres humains et des personnes engagées dans la prostitution. L'Estonie dispose également de lignes directrices pour l'identification et l'orientation des victimes, qui sont

utilisées par la police, les procureurs, les inspecteurs du travail et d'autres parties concernées afin de s'assurer que les victimes sont correctement identifiées et orientées vers des services d'assistance fournis par la Caisse d'assurance sociale.

Tableau : Victimes de la traite d'êtres humains identifiées entre 2017 et 2020. Informations fournies pour le Rapport mondial 2021 sur la traite des personnes

	2017	2018	2019	2020	
	Reported	Reported	Reported	Reported	Additional Comments
Persons identified by State authorities as victims of trafficking in persons					
Total number of victims of trafficking	10	12	12	5	The data covers information about the identified victims.
Adults	6	5	12	5	
Adult females	5	5	10	4	
Adult males	1		2	1	2020: 1 male, came to the services as an child in the
Other adults					
Minors	4	7			
Female children (girls)	4	5			
Male children (boys)		2			
Other children					
Unknown					
Source(s) of the data provided in this table: National Social Insurance Board					

82. En plus des victimes identifiées, des services sont offerts aux victimes présumées qui n'ont pas encore fait l'objet d'investigations susceptibles de les identifier comme victimes de crimes de traite, mais qui pourraient être liées à des crimes de proxénétisme par exemple, ou qui ont connu des violations des droits du travail et des conditions de travail et dont le dossier a été traité par l'Inspection du travail.

83. Jusqu'en 2019, les victimes étaient pratiquement toutes de nationalité estonienne, mais la situation a changé depuis. Au cours de la période 2019-2021, nous avons enregistré des femmes et des hommes migrants, essentiellement en lien avec des affaires de proxénétisme, et avons également détecté des victimes présumées de cas d'exploitation par le travail.

Tableau : Victimes présumées d'exploitation sexuelle et d'exploitation par le travail, 2019-2021

Année	Victimes présumées d'exploitation sexuelle	Victimes présumées d'exploitation par le travail
2019	54	111
2020	17	12
2021	28	7

Source : Ministère de la justice

84. Des services d'aide aux victimes sont fournis par la Caisse d'assurance sociale à toutes les victimes de crimes dans le cadre de la Loi sur l'aide aux victimes. Cette loi offre également des services spécialisés aux victimes avérées et présumées de la traite.

Tableau : Personnes poursuivies et reconnues coupables de crimes de traite (article 133 du Code pénal). Informations fournies pour le Rapport mondial 2021 sur la traite des personnes

	2017	2018	2019	2020
Total number of persons prosecuted	15	9	8	10
Adults	15	9	7	9
Adult females	1			1
Adult males	14	9	7	7
Other adults				
Minors			1	1
Female children (girls)				
Male children (boys)			1	1
Other children				
Unknown				
Indicate the article(s) of the criminal code you refer to: Penal Code 133				
Source(s) of the data provided in this table: Register of Criminal Proceedings				
	2017	2018	2019	2020
Total number of persons convicted	15	4	5	8
Adults	14	4	5	7
Adult females	1			1
Adult males		4	5	7
Other adults		0		
Minors				
Female children (girls)				
Male children (boys)				
Other children				
Unknown				1
Indicate the article(s) of the criminal code you refer to: Penal Code § 133				
Source(s) of the data provided in this table: Information System of Courts				

Question 13

85. Les services d'assistance aux femmes prostituées ou exploitées sexuellement comprennent une assistance psychologique, juridique et sociale, des services médicaux et des actions de sensibilisation (les services sont organisés par la Caisse d'assurance sociale et l'Institut pour le développement de la santé et financés par le budget de l'État). La prostitution est considérée comme une forme de violence faite aux femmes, et les femmes concernées sont traitées comme des victimes de violence. Des services aisément accessibles sont fournis par l'ONG Eluliin, qui possède une grande expérience de l'assistance aux femmes qui se prostituent. L'ONG effectue également un travail de sensibilisation et navigue sur les plateformes en ligne pour identifier les femmes qui ont besoin d'aide. Si des femmes souhaitent quitter la

prostitution, le Fonds estonien d'assurance chômage fournit, en plus des services fournis par les ONG, des prestations de conseil complètes et pertinentes pour les (futurs) demandeurs d'emploi. Des allocations, des formations, une aide psychologique, des périodes d'essai, et des clubs pour l'emploi sont à la disposition des femmes désireuses de quitter la prostitution. L'ONG Eluliin reste en contact avec les femmes et leur fournit également une aide à la recherche d'emploi.

86. Chaque année, 300 à 400 femmes impliquées dans la prostitution bénéficient de ce soutien. La police et l'ONG Eluliin estiment que quelque 700 femmes sont impliquées dans la prostitution en Estonie.

Participation à la vie politique et à la vie publique

Question 14

87. En 2018-2019, le groupe de réflexion Praxis a mené un projet intitulé « Le rôle des femmes et des hommes dans les collectivités locales et les municipalités », cofinancé par le Ministère des affaires sociales. Ce projet avait pour but de donner un aperçu du rôle des femmes et des hommes dans la mise en forme de la vie locale, par la collecte et l'analyse de données sur le niveau d'instruction, l'âge, la rémunération et le poste occupé par les employés des collectivités locales. Les résultats ont été publiés en 2019 sous la forme d'une note d'orientation, qui peut être utilisée pour améliorer la situation des femmes au sein des collectivités locales.

88. Il ressort des analyses que 31 % des membres des collectivités locales estoniennes sont des femmes et 69 % des hommes. 75 % des fonctions de vice-président et 83 % des fonctions de président sont occupées par des hommes. Seulement 25 % des fonctions de vice-président sont occupées par des femmes, et 17 % des fonctions de président.

89. Les employés des collectivités locales sont des femmes pour près des trois quarts (73 %). Dans le même temps, les hommes dominent au niveau des fonctions électives – 71 % d'hommes et 29 % de femmes sont adjoints au maire/conseillers municipaux adjoints de collectivités rurales et jusqu'à 83 % d'hommes contre 17 % de femmes maires/conseillers municipaux de collectivités rurales.

90. En décembre 2021, les femmes représentaient 26 % des députés (26 femmes et 75 hommes). On compte six femmes ministres (dont la Première Ministre) au sein du 51^e Gouvernement de la République d'Estonie, et 40 % des portefeuilles ministériels sont détenus par des femmes.

91. En 2019, selon l'indice #SHEcurity, 47 % des ambassadeurs estoniens étaient des femmes. L'Estonie emploie plus de femmes que d'hommes dans le corps diplomatique, avec 61 % de femmes.

92. Aucune donnée n'a été recueillie sur les femmes dans le secteur judiciaire, dans les médias et dans les entreprises d'État.

93. En 2019-2020, le groupe de réflexion Praxis a mis en place un projet intitulé « Nudging Women to Power », financé par le programme « Droits, égalité et citoyenneté » de la Commission européenne avec un cofinancement du Ministère des affaires sociales, de la Fondation nationale de la société civile et du Conseil des Ministres des pays nordiques. L'objectif général du projet était d'améliorer l'accès des femmes à la prise de décisions politiques de haut niveau. Ce projet a contribué à augmenter la connaissance, la sensibilisation et la compréhension de l'importance de l'égalité de genre dans l'élaboration des politiques publiques et de la manière dont les médias et les organisations politiques peuvent aider à donner aux femmes le

pouvoir d'atteindre des postes de niveau supérieur et d'accroître leur visibilité et leur crédibilité dans la sphère publique. Au vu des documents existants, de l'expérience des personnalités politiques et d'informations comportementales, des recommandations et des outils pratiques ont été élaborés à l'appui de la plus large participation des femmes à la vie politique et à la prise de décisions de haut niveau.

94. De 2014 à 2020, la politique d'intégration était encadrée par le plan de développement intitulé « Integrating Estonia 2020 », dont l'objectif global était d'atteindre une société socialement cohérente dans laquelle des personnes d'origines linguistiques et culturelles différentes participent activement à la vie sociale et partagent les mêmes valeurs démocratiques. L'un des objectifs secondaires du plan était un appui continu à l'intégration des résidents permanents dont la langue maternelle et la culture d'origine sont autres qu'estoniennes. Cet objectif se décomposait en trois mesures : 1) créer des possibilités d'augmentation de l'activité sociale et soutenir l'intégration de résidents permanents en Estonie d'origine étrangère ; 2) soutenir l'intégration juridique et politique ; 3) promouvoir l'égalité de traitement sur le marché du travail. Le chapitre sur l'Emploi présente de plus amples informations sur la troisième mesure.

95. La principale activité du second objectif secondaire a été le projet « Conditions générales de fourniture d'un soutien aux activités promouvant l'intégration dans la société estonienne », 2014-2022, financé par le Fonds social européen (FSE). Les participants aux formations délivrées dans le cadre du programme ont amélioré leurs compétences en langue estonienne et la fréquence de son utilisation, et leurs connaissances et compétences en matière de participation à la sphère publique, à la société civile et au marché du travail ont progressé. Au total, 11 685 personnes (des femmes pour la plupart), soit environ 4 % du groupe cible de résidents permanents faiblement intégrés, ont participé au projet entre 2014 et 2020. Parmi elles, 1 424 ont participé aux formations sur la Constitution de la République d'Estonie et la Loi sur la citoyenneté, soit 35 % des personnes ayant réussi l'examen d'accès à la citoyenneté au cours de la période 2014-2020.

96. En novembre 2021, le gouvernement a approuvé la Cohesive Estonia Strategy 2021-2030. Celle-ci a pour objectif général de faire de l'Estonie une société cohésive et inclusive. L'objectif secondaire de la stratégie dans le domaine de l'intégration est le suivant : Soutien de l'Estonie à l'adaptation et l'intégration : la société estonienne est cohésive et stable lorsque des personnes d'horizons linguistiques et culturels différents assimilent l'identité estonienne, participent activement à la vie sociale, partagent les valeurs démocratiques et un espace culturel, d'information et de communication et ont un sentiment d'unité. L'une des politiques essentielles du plan est le soutien à un marché du travail innovant et responsable, par l'amélioration de l'accès au marché du travail, la fourniture de services à des personnes d'origines linguistiques et culturelles différentes, l'appui au recrutement dans les organismes d'État et collectivités locales d'employés potentiels ayant une autre langue maternelle, l'amélioration de la capacité des employeurs à faire face à un environnement multiculturel et multilingue.

97. En 2019, le gouvernement a mis en place un Groupe de travail sur l'accessibilité de haut niveau, dirigé par l'Office d'État estonien. L'objectif du Groupe de travail était d'identifier la situation et les problèmes d'accessibilité dans tous les principaux aspects de l'environnement et de la société, y compris l'accès aux édifices publics et aux institutions, ainsi qu'à tous les espaces publics et leurs diverses composantes (entreprises commerciales, établissements culturels et de divertissement, espaces de plein air affectés à la pratique d'un sport, voies de circulation à trafic léger, installations sportives, etc.), services publics et privés (services bancaires, télévision et services audiovisuels, etc.), e-services, immobilier résidentiel et moyens de

transport. L'objectif était également d'élaborer des lignes directrices et solutions politiques pour évoluer, dans les dix prochaines années, vers une société, un espace public et des services accessibles. Le but était de mettre en œuvre les principes d'accessibilité et de conception universelle comme faisant naturellement partie de toutes les politiques, en établissant comme une priorité que le secteur public pilote l'application de ces principes, mais aussi de sensibiliser et d'augmenter les compétences en matière d'accessibilité à tous les niveaux de la société. L'accessibilité de la prise de décisions constituait également l'un des objectifs. Divers ministères, organismes d'État et représentants de collectivités locales, représentants d'employeurs et ONG ont été impliqués dans les travaux du Groupe de travail, dont le rapport final a été transmis et présenté au gouvernement à l'automne 2021. Les recommandations ont été approuvées par le gouvernement ; le Ministère des affaires sociales est en charge de la coordination de leur application.

98. Depuis 2017, le harcèlement (article 157-2 du Code pénal) est un crime en Estonie, qu'il soit commis en ligne ou hors ligne. En 2021 par exemple, près des trois quarts du total des infractions de harcèlement enregistrées ont été commises par courrier électronique, message texte (ou en ligne) ou Internet (médias sociaux) ou en utilisant des appareils numériques (appareils photographiques) et 90 % de leurs auteurs étaient des hommes. Aucune donnée n'est recueillie en fonction du statut de personne publique de la victime, mais il est de notoriété publique que ces dernières années, de rares cas ont également été enregistrés dans lesquels des personnalités publiques ont été victimes de harcèlement en ligne ou hors ligne.

Tableau : **Infractions de harcèlement enregistrées, 2017-2021**

2017	2018	2019	2020	2021
87	200	202	225	167

Source : Ministère de la justice

99. Comme la cybercriminalité en général est en hausse, nous accordons également une attention plus soutenue à la prévention de la cyberviolence. Par exemple, la Convention sur la prévention de la violence 2021-2025 cite la prévention de la violence numérique (cyberviolence) au nombre de ses 14 mesures prioritaires de prévention de la violence.

Nationalité

Question 15

100. Quiconque remplit les conditions énoncées dans la Loi sur la citoyenneté peut demander la citoyenneté estonienne. Dans la procédure d'acquisition de la citoyenneté, peu importe que la personne soit citoyenne d'un autre État, qu'elle bénéficie d'une protection internationale ou qu'elle soit apatride : la procédure est la même. Il n'y a pas de différence entre les genres dans les conditions d'acquisition de la citoyenneté. Tout au long du processus d'octroi de l'asile, les femmes bénéficient d'une protection juridique effective, notamment par la fourniture d'une aide juridictionnelle, en tant que de besoin et sur une base égalitaire. Il en est de même dans le cas de la demande d'octroi de la citoyenneté estonienne.

Tableau : Personnes de citoyenneté indéterminée ayant acquis la citoyenneté estonienne

<i>Année</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
2017	220	194
2018	178	148
2019	189	161
2020	208	190
2021	306	240

Source : Ministère de l'intérieur

Éducation

Question 16

101. Afin de lutter contre la ségrégation des genres dans l'enseignement et sur le marché du travail, deux projets de recherche appliquée de dix-huit mois ont été mis en œuvre. Ils se concentrent sur l'identification de nouvelles possibilités de recourir au « coup de pouce » pour promouvoir l'égalité des genres et sont co-financés par le Centre estonien de la recherche à partir du Fonds européen pour le développement régional, ainsi que par le Ministère des affaires sociales. Le projet « Glass Walls and Ceiling in the Estonian ICT Sector » a été finalisé au premier semestre 2021. Il avait pour objectif précis d'identifier les coups de pouce à même d'augmenter la proportion de femmes parmi les étudiants et les employés du secteur des TIC. Des « coups de pouce » ont été élaborés et testés pour trois groupes cibles : lycéennes, employeurs et grand public/parents.

102. Le projet « Nudging to Support Stereotype-free Career Choices and Working Conditions » a été finalisé au printemps 2022. L'objectif de ce projet de recherche était de contribuer à l'identification de moyens de soutenir les enseignants et les conseillers d'orientation afin qu'ils promeuvent des choix de carrière exempts de stéréotypes de genre, et de soutenir les employeurs afin d'assurer des conditions de travail égales et équitables et des processus de recrutement et de promotion exempts de stéréotypes. Des « coups de pouce » ont été mis au point pour trois groupes cibles : les enseignants d'établissements d'enseignement général, les spécialistes de la gestion de carrière et les employeurs. Les principaux obstacles à la lutte contre les stéréotypes de genre à l'école et dans la vie professionnelle (tels que déterminés par l'enquête qualitative) ont été pris en considération pour l'élaboration des « coups de pouce ». Les trois « coups de pouce » élaborés ont été testés dans une formule pilote avec l'aide de partenaires volontaires. La principale conclusion de la phase pilote est la nécessité pressante d'une approche plus systématique de la lutte contre les stéréotypes, bien que des « coups de pouce » puissent être utilisés en complément.

103. Les résultats de ces deux projets jettent les bases des étapes et mesures suivantes visant à réduire la ségrégation de genre dans l'enseignement et sur le marché du travail, avec une attention particulière portée à l'augmentation de la proportion de femmes dans les disciplines STEM, dont les TIC. La promotion du choix de disciplines non conventionnelles par les femmes et les filles, comme les disciplines STEM et la technologie numérique, est l'un des principaux objectifs d'un ensemble de mesures destinées à combattre les problèmes structurels du marché du travail estonien. Ces mesures et activités comprennent la réduction des stéréotypes de genre et l'augmentation de la coopération entre les écoles, les établissements de formation

professionnelle, les agences de recrutement et les employeurs. Les préparatifs pour leur déploiement ont débuté en 2022, pour une application en 2023-2029. Ces activités seront co-financées par les Fonds structurels.

104. Le Centre de compétences en matière d'égalité des sexes et d'égalité de traitement a produit des documents d'orientation à l'intention des enseignants qui supervisent des activités extrascolaires dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Ces documents ont un double objectif de sensibilisation aux préjugés et stéréotypes de genre et de promotion de choix exempts de stéréotypes de genre. Un livret a également été produit à l'intention des parents.

105. Plusieurs initiatives d'acteurs du secteur privé et du troisième secteur, ainsi que des activités lancées par l'État, visent à augmenter l'intérêt des filles pour les TIC. Ces initiatives comprennent HK Unicorn Squad (initiative privée), qui vise à augmenter l'intérêt des filles (âgées de 7 à 14 ans) pour les domaines techniques, la robotique et les disciplines STEM ; Tech Sisters (initiative du troisième secteur), visant à augmenter l'intérêt des filles et des femmes pour l'informatique et la technologie ; Digigirls, élaboré pour des filles (de collège et lycée), est une série de manifestations, pour la plupart sous forme d'ateliers, destinées à présenter les disciplines des TIC, la conception d'applications, les environnements Web, etc. ; et StartIT (initiative du Ministère des affaires économiques et des communications) destinée à encourager les filles et jeunes femmes à étudier l'informatique et à travailler dans ce domaine. Plusieurs programmes généraux de sensibilisation ont également été lancés par l'État.

106. D'après le document intitulé « Requirements for Study Literature, Minimum Requirements for Study Literature Review and Reviewers, and Types of Minimum Study Literature Provided by the State by Class and Subject », les supports d'études doivent répondre à certaines exigences, dont les critères suivants : les valeurs fondamentales de l'éducation énoncées à l'article 3 de la Loi sur les établissements d'enseignement de base et les lycées ainsi que dans la partie générale des programmes d'État, le concept d'apprentissage, les objectifs généraux et par matière de l'enseignement et de l'apprentissage, les résultats et contenus de l'apprentissage appliqué, les tâches de l'école et du cadre d'apprentissage, une sélection et une présentation des informations contenues dans les supports d'études adaptées à l'âge des apprenants, diverses et méthodologiquement efficaces, à l'appui du développement moral, physique et social de l'apprenant, la présentation d'une vision du monde intégrée et la capacité à apprendre de manière indépendante.

107. Il n'y a actuellement aucune recherche à jour et complète sur les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires et supports d'enseignement. Il est prévu que le Ministère des affaires sociales mène une telle recherche en 2024. L'analyse vise à explorer la manière dont les stéréotypes de genre, en particulier ceux qui affectent défavorablement l'intérêt des apprenants pour les disciplines non conventionnelles et leur disposition à les étudier et en faire une carrière, comme les STEM et les TIC pour les filles, se manifestent dans les supports d'études et les manuels utilisés dans les écoles estoniennes.

108. En 2021, un rapport intitulé « Current situation of gender equality and ways of improvement in Estonian science » a été achevé par le Centre pour les sciences sociales appliquées (CASS, Centre for Applied Social Sciences) de l'université de Tartu. Le rapport a conclu que la proportion de femmes dans les disciplines scientifiques et technologiques n'avait pas beaucoup augmenté au fil des années, que le nombre d'hommes et de femmes parmi les universitaires était pratiquement égal, mais qu'on constatait d'importantes différences entre les professions (les femmes ont moins de chances d'occuper des postes à responsabilité que les hommes), et que l'on

craignait que la prise en compte des considérations de genre soit incompatible avec le soutien aux personnes les plus compétentes, ce qui freine le débat sur les mesures adaptées au genre dans le monde universitaire.

109. Selon les dernières données disponibles (2018), la proportion de femmes chercheurs au sein de l'Union européenne est de 33 % (dont 44 % dans le secteur public, 42 % dans l'enseignement supérieur et 21 % dans le monde des affaires) ; la proportion de femmes chercheurs en Estonie est nettement plus élevée que la moyenne de l'UE. L'écart de rémunération entre femmes et hommes est le plus faible d'Europe.

110. L'une des activités de la Stratégie RDI estonienne et de la stratégie pour l'entrepreneuriat 2021-2035 visant à assurer la capacité de base du système de recherche consiste à soutenir les institutions de recherche et les universités pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un modèle de carrière universitaire qui offre des possibilités souples et égales (dont l'égalité de genre), de la flexibilité et une plus grande stabilité.

111. L'Agence pour la recherche estonienne contribue à la promotion de l'égalité des sexes de plusieurs manières. En 2020, un plan pour l'égalité des sexes a été adopté (reconduit en décembre 2021), qui améliore la sensibilisation aux questions de genre de son personnel et des membres de ses collections et commissions, accorde une attention particulière aux principes d'égalité de traitement, vise à atteindre un meilleur équilibre des genres dans les collections, commissions et autres experts, entre subventions et distinctions et entre demandeurs et bénéficiaires. Une attention particulière est portée à la sensibilisation à la dimension de genre dans les activités de communications, ainsi qu'à l'égalité de traitement et de chances pour le personnel de l'institution.

112. Afin d'augmenter la visibilité des femmes chercheurs, l'Estonie participe au projet AcademiaNet : en coopération avec des institutions de recherche estoniennes bénéficiant d'une évaluation positive, des chercheurs reconnus sont nommés chaque année sur le portail AcademiaNet des plus éminents chercheurs. Par ailleurs, deux projets Horizon 2020 promeuvent l'égalité des sexes : GEARING-Roles et Gender-Net Plus pour l'échange d'expériences avec des partenaires d'autres pays.

113. La première journée « Women in Science » a été célébrée en 2021 (initiative de l'université de Tartu et de l'Estonian Young Academy of Sciences) ; une autre initiative comprend le programme annuel de bourse L'Oréal Baltic for Women in Science Programme.

114. Le Centre estonien d'études et de ressources féminines a publié le premier et le seul journal à comité de lecture consacré aux études sur les femmes et les hommes (Ariadne Lõng) de 2000-2018. Après une brève interruption en 2018, le Centre prévoit de le relancer et de continuer à publier le magazine dans le cadre d'un accord de partenariat stratégique avec le Ministère des affaires sociales. Le Centre possède également une bibliothèque pour les études sur les femmes et la perspective de genre et fournit un appui aux étudiants intéressés par des études sur le genre et les problématiques de genre dans leur domaine de recherche.

115. Comme stipulé dans la Loi sur les établissements d'enseignement de base et les lycées, l'enseignement estonien repose sur le principe de l'éducation inclusive (article 6, Principes d'organisation des études, qui dispose que « un enseignement général de bonne qualité respecte les principes de l'éducation inclusive et est mis de la même manière à la disposition de tous, indépendamment de leur origine sociale et économique, de leur nationalité, de leur genre, de leur lieu de résidence ou de leurs besoins éducatifs spéciaux »). L'inclusion en matière d'éducation signifie que chaque enfant se voit offrir un dispositif éducatif correspondant à ses habiletés et ses besoins.

Le Conseil de l'Office de l'éducation inclusive dans l'enseignement et auprès de la jeunesse publie des documents d'orientation et des conseils destinés à aider les enseignants, les établissements préscolaires et scolaires et les municipalités à mieux communiquer avec les enfants présentant des besoins différents ainsi qu'avec leurs familles de manière à mieux soutenir le développement des enfants à besoins spéciaux ainsi qu'à offrir un accompagnement aux parents, enseignants et autres spécialistes au sein des établissements scolaires.

116. Les principes de l'éducation inclusive et de la promotion de l'égalité des chances sont mis en pratique par le biais de notre Stratégie d'éducation pour 2035, qui vise à fournir les conditions préalables nécessaires pour ouvrir l'accès à un enseignement de grande qualité, sur une base équitable, indépendamment de toute considération d'origines sociales et culturelles, d'âge, de genre, de besoins spéciaux, etc.

117. En 2022, la Table ronde des associations de femmes estoniennes, en coopération avec l'Association des enseignants de niveau préscolaire en Estonie, a fourni des formations à ces enseignants sur la prise en compte des considérations de genre dans l'enseignement et l'éducation, dans le cadre d'un partenariat stratégique avec le Ministère des affaires sociales.

Emploi

Question 17

118. En août 2018, le gouvernement a approuvé et envoyé devant le Parlement un projet d'amendement de la Loi sur l'égalité des genres, visant à augmenter la transparence en matière de rémunération. Malheureusement, en raison de l'expiration du mandat du Parlement en février 2019, le projet de loi a été éliminé de la procédure législative. Depuis 2021, le Gouvernement estonien soutient la directive de l'Union européenne visant à garantir le respect du droit à l'égalité de rémunération dans tous les États membres. Pour plus d'informations, voir le chapitre sur le Cadre législatif.

119. De janvier 2019 à 2022, le projet de recherche REGE – « Réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes » a été exécuté dans le but de combler la part toujours inexplicée de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en éliminant des raisons supplémentaires de celui-ci par la mise en relation de différentes bases de données existantes, l'ajout de l'analyse qualitative et l'utilisation de modèles de simulation et de pronostic pour concevoir des scénarios politiques fondés sur des éléments probants. Le projet visait également à créer une base de données à faible coût administratif afin de disposer de données à jour sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Des modules de sensibilisation numériques et conviviaux ont été élaborés à partir de l'analyse. Le projet a été co-financé par le Fonds pour le développement régional via le programme RITA géré par le Centre estonien de la recherche.

120. La recherche a montré qu'en réunissant différentes bases de données existantes, on pouvait expliquer une part nettement plus importante de l'écart de rémunération entre les genres, soit 40 % au lieu de 15 % précédemment. Des caractéristiques de niveau individuel comme le niveau d'instruction, le statut vis-à-vis du marché du travail, l'âge et la nationalité n'expliquent qu'une part marginale de l'écart de rémunération, tandis que le salaire moyen payé et la proportion de femmes employées par l'employeur jouent un rôle plus substantiel. La profession et le secteur d'activité économique ont une importance modérée dans l'explication de cet écart. Les résultats montrent également que dans le quintile de revenus inférieur, les hommes gagnent environ 5 % de plus que les femmes et la quasi-totalité de l'écart de rémunération peut être expliqué, essentiellement par des caractéristiques individuelles (âge,

nationalité, éducation, langue maternelle) et par des caractéristiques de l'employeur. Avec les paramètres inclus dans l'analyse, bien que la quasi-totalité de l'écart de rémunération puisse être expliquée pour les personnes à bas revenu, la moitié seulement pouvait être expliquée pour les personnes à revenu intermédiaire et une fraction seulement pour les personnes à revenu élevé. La recherche a aussi montré qu'en Estonie, les femmes qui ont des enfants gagnent presque 25 % de moins que les femmes sans enfant ; le revenu du travail moyen des mères reste moins élevé sept ans après qu'avant la naissance de l'enfant.

121. En plus de la recherche et de l'élaboration de l'outil numérique, le projet a également contribué à la sensibilisation par le biais de différents projets artistiques, le développement d'un jeu numérique et des apparitions dans les médias. Les résultats de la recherche et les propositions de politique issus de ce projet sont utilisés pour la planification de politiques futures. Au vu du prototype élaboré dans le cadre du projet REGE, l'outil sera développé dans les prochaines années pour le mettre à la disposition des employeurs afin d'augmenter le nombre d'organisations qui analysent des données pertinentes du point de vue de l'écart de rémunération entre les genres et du principe de l'égalité de rémunération, et qui prennent des décisions informées sur cette base.

122. Au cours de la période couverte par le rapport, plusieurs autres facteurs ont contribué à la réduction de l'écart de rémunération. Le salaire minimum a augmenté de 52 % entre 2016 et 2022. Le relèvement du salaire minimum a également contribué à réduire l'écart de rémunération entre les genres et a eu un effet positif sur le comblement de l'écart de rémunération en fonction du genre et de l'âge dans les catégories de salariés aux revenus les plus faibles. En outre, les gouvernements successifs ont pris des mesures pour assurer des salaires adéquats dans les secteurs à main-d'œuvre majoritairement féminine comme l'enseignement. Ces dernières années, tous les partis se sont engagés politiquement à relever les salaires (moyens) des professeurs de l'enseignement de base et de lycées, le but étant d'atteindre 120 % du salaire moyen en Estonie. Les salaires des enseignants ont pratiquement doublé au cours des huit dernières années, bien que les salaires réels des professeurs du primaire et du secondaires doivent encore être augmentés pour atteindre la moyenne de l'OCDE.

123. Le projet InWeGe (Income, Wealth, Gender), coordonné par le bureau du Commissaire, a été exécuté en 2019-2020. Il a produit une application sur Internet, innovante et reposant sur des statistiques, essentiellement destinée aux femmes, afin de leur permettre de prendre des décisions et de faire de meilleurs choix sur le marché du travail. Avec l'aide d'économistes, il a suivi l'écart de rémunération et de patrimoine entre les genres sur la durée de vie des individus, et analysé le différentiel de revenu et d'avoirs à la retraite sur la base du genre, en se concentrant sur les tendances qui dominent en Estonie. L'analyse utilise également à titre de comparaison des données d'autres pays européens. Les rémunérations, le patrimoine et les retraites des femmes sont examinés. À l'issue du travail de recherche, une application Internet sur les différences de revenu et de patrimoine entre les genres a été développée. Celle-ci peut être utilisée par quiconque souhaite prendre une décision liée à l'emploi sur la base du niveau de rémunération actuel (qui prévaut sur le marché), compte tenu du profil de formation, du genre et d'autres données.

Question 18

124. Au cours de la période 2018-2022, le Ministère des affaires sociales a modifié le système de congé parental et d'allocations parentales dans le but d'encourager plus

de parents à combiner vie professionnelle et vie familiale, et en particulier d'inciter les pères à assumer davantage leurs responsabilités familiales.

125. La réforme du congé parental et des allocations parentales a été mise en œuvre en plusieurs fois. Depuis le 1^{er} mars 2018, les parents peuvent recevoir des allocations parentales en plus de leur revenu, l'allocation n'étant réduite que si le revenu mensuel dépasse 1,5 fois le salaire moyen estonien. Depuis le 1^{er} juillet 2020, tous les pères ont un droit individuel à congé de paternité et à des allocations pendant 30 jours, et 19 mois d'allocations et de congé parentaux qui peuvent être utilisés en un seul bloc ou fractionnés jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Les pères peuvent faire valoir leur droit à partir de 30 jours avant la date prévue de la naissance et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Après avoir épuisé leur droit individuel, les parents peuvent utiliser le congé et l'allocation parentaux partageables.

126. Grâce à ces modifications, la participation des femmes sur le marché du travail a augmenté. La proportion de pères qui reçoivent une allocation parentale est en augmentation et représente 16 % de l'ensemble des bénéficiaires de l'allocation parentale en 2021. En 2017, la proportion de pères recevant une allocation parentale était de 8 %. Le nombre de bénéficiaires d'allocations parentales qui perçoivent un revenu de leur travail a également augmenté, passant de 9 % à 20 % ces cinq dernières années, ce qui signifie que les parents utilisent de plus en plus les possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale.

127. Une deuxième série de modifications (entrées en vigueur le 1^{er} avril 2022) prévoit des formes plus souples de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les changements permettent aux deux parents d'être en congé et/ou de recevoir une allocation parentale pendant un maximum de 60 jours. Lorsqu'ils recourent à cette possibilité ensemble, la période globale est réduite proportionnellement au nombre de jours utilisés ensemble. En outre, ils peuvent cesser de toucher l'allocation puis recommencer à la percevoir chaque jour jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Cela leur permet de partager les responsabilités familiales et de travailler à temps partiel. Le congé de maternité est écourté de 140 jours à 100 jours et les parents disposent d'une période prolongée de congé de paternité et d'allocations parentales, qu'ils peuvent partager.

128. Selon Statistique Estonie (Enquête sur la population active estonienne), le taux d'emploi des femmes ayant un enfant âgé de moins de deux ans a augmenté ces dernières années. En 2018, le taux d'emploi des femmes de ce groupe cible était de 43 %, mais il avait augmenté de 4 points de pourcentage en 2021 (pour se chiffrer à 47 %). Le taux d'emploi des hommes ayant un enfant âgé de moins de deux ans a cependant baissé entre 2018 et 2021, passant de 95 % à 93 %.

129. En plus de la campagne médiatique « Grandir ensemble » menée en novembre et décembre 2017, qui encourageait les pères à passer plus de temps avec leurs enfants, y compris en ayant recours au congé parental, le Ministère des affaires sociales, en coopération avec la Caisse d'assurance sociale et le cabinet de consultants EMOR, a mené en 2021 une étude sur l'utilisation du congé de paternité et de l'allocation parentale. L'objectif était de déterminer les éventuelles restrictions en cas d'utilisation du congé de paternité et de l'allocation de paternité. En cartographiant les informations nécessaires et en déterminant les contraintes, l'équipe de projet a mis au point des « coups de pouce » pour aider les pères utiliser plus largement la possibilité qui leur était offerte. Sur le long terme, l'objectif était d'augmenter l'utilisation du congé de paternité et de l'allocation de paternité.

130. En 2019-2021, la Commissaire a noué un partenariat avec le projet Parents@Work de la Commission européenne, qui se concentrait sur les meilleures pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le

recensement des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail. Le projet visait à améliorer la protection contre la discrimination des travailleuses enceintes et de celles ayant des obligations familiales.

131. Selon une analyse menée en 2021 par l'Eesti Rakendusuringute Keskus Centar et financée par le FSE, la prise en charge des enfants d'âge préscolaire est principalement assurée par des crèches gérées par les collectivités locales. Au total, on dénombrait 557 crèches gérées par des collectivités locales en 2019, ce qui représentait 67 % de l'ensemble des crèches et prestataires de services de garde d'enfants. Venaient ensuite les prestataires de services de garde d'enfants privés, avec 192 établissements. On comptait nettement moins de crèches privées et d'établissements de garde d'enfants gérés par des collectivités locales (54 et 25, respectivement).

132. Dans les régions densément peuplées, le nombre de crèches gérées par des collectivités locales pour 1 000 enfants est moins élevé qu'ailleurs. Bien qu'il y ait plus de prestataires de services privés dans les zones densément peuplées, on compte 6,2 crèches ou prestataires de services de garde d'enfants pour 1 000 enfants dans les régions centrales, et le double dans les régions périphériques.

133. On a dénombré 69 624 utilisateurs de crèches et de services de garde d'enfants d'âge préscolaire, soit 61 % de la population âgée de zéro à sept ans. En 2015, la proportion était similaire et se chiffrait à 62 %. La fréquence d'utilisation des crèches et services de garde d'enfants augmente avec l'âge. Selon l'enquête réalisée auprès des parents, les services sont utilisés par 4 % des enfants de moins de 12 mois, 21 % de ceux âgés de 12 à 24 mois, 78 % des enfants de 2 ans et 90 % ou plus des enfants de 3 ans et plus.

134. La proportion la plus importante (90 %) des enfants allant à la crèche ou bénéficiant de services de garde d'enfant fréquentent une crèche gérée par une collectivité locale. Les services de garde d'enfants sont utilisés pour 2,1 % des enfants de 2 ans et 7,5 % des enfants de 3 ans, sauf à Harjumaa et Tartumaa, où ils concernent 20 % des enfants de 2 ans et 17 % des enfants de 3 ans. Ils sont davantage utilisés dans ces comtés pour pallier le manque de places dans les crèches gérées par les collectivités locales. La moitié des parents environ (57 % selon l'enquête menée auprès des parents) souhaiteraient changer le mode de garde de leur enfant. La plupart d'entre eux (51 %) souhaiteraient avoir davantage accès à des services de de garde d'enfants.

135. Au cours de la période couverte par le rapport, 976 places de garde d'enfants ont été créées sur financement du FSE. Les services aux enfants handicapés tels que garde, accompagnateur et services de transport, sont organisés par les collectivités locales conformément à la Loi sur la protection sociale. Entre 2015 et 2020, la Caisse d'assurance sociale a soutenu la fourniture par des partenaires de prestations aux enfants en situation de handicap grave et profond, avec un financement du FSE. Depuis 2021, les collectivités locales peuvent demander un appui du FSE pour la fourniture de services de transport, de garde d'enfants et d'accompagnement pour des enfants en situation de handicap grave et profond.

136. Depuis 2016, le Ministère des affaires sociales a mis au point un programme et un logo Employeur favorable aux familles, financé par le FSE. Depuis 2017, plus de 130 organisations ont participé au programme.

137. Les soins de longue durée figurent sur l'agenda politique ces dernières années. Un groupe de travail spécial de haut niveau constitué au sein du Bureau du gouvernement en 2016 et 2017 a élaboré des lignes directrices et solutions de politique générale afin de réduire le fardeau des soins. Les premières propositions sur la réorganisation des soins de longue durée en Estonie ont été approuvées en 2018.

Plusieurs plans d'action ont été soumis au Cabinet des ministres. Les changements concernant les soins de longue durée ne peuvent pas être mis en œuvre sans activités de préparation et de soutien dans les domaines de l'aide sociale et de la santé, ni sans soutien aux collectivités locales.

138. En 2017, l'Estonie a lancé une version pilote d'un projet de coordination des soins en étroite collaboration avec les collectivités locales, les médecins de famille et les hôpitaux régionaux. Ce projet a pour objet de créer un système de coordination axé sur l'individu, à l'intention des personnes ayant des besoins de soins complexes. Le projet est actuellement en cours d'exécution dans six régions d'Estonie.

139. Un service de soins de relève à domicile pour les personnes ayant un handicap mental a été lancé le 1^{er} janvier 2018. Ce service a pour but de donner aux membres de la famille du malade le temps de participer au marché du travail.

140. Une nouvelle forme de congé (congé aidant) est entrée en vigueur en vertu de la Loi sur les contrats de travail à partir du 1^{er} juillet 2018. Les employés peuvent utiliser des jours de congé supplémentaires (5 par année civile) pour prendre soin d'un membre adulte de leur famille affecté par un handicap profond. L'allocation de congé est calculée sur la base du salaire minimum. En 2022, des mesures sont prises pour élargir le champ des personnes ayant droit à ce congé. Le droit d'utiliser le congé aidant sera lié au besoin effectif de soins de la personne aidée et non à la gravité du handicap identifiée par la Caisse d'assurance sociale comme c'est le cas actuellement. Le taux de l'allocation de congé rémunéré sera relevé du salaire minimum au salaire moyen soumis à cotisations sociales.

141. Le Centre de compétences en matière de démence a été créé en septembre 2018. Il se concentre sur l'intégration de la prestation de services, la formation des prestataires et des parties prenantes, l'appui aux personnes atteintes de démence et à leurs familles, la coordination de la recherche universitaire, la communication et la sensibilisation du public sur les sujets liés à la démence. Le Centre coordonne des groupes de soutien et fournit des cours et des séminaires de formation sur divers sujets liés à la démence. En décembre 2018, le Ministère des affaires sociales publiait un appel ouvert à l'allocation de fonds pour la conception d'un environnement adapté aux personnes atteintes de démence dans les maisons de soins. L'appel ouvert est prévu pour fonctionner en tandem avec le Centre de compétences en matière de démence, l'environnement physique étant adapté aux besoins de soins des personnes atteintes de démence et l'environnement social (connaissances, compétences et valeurs des aidants) étant renforcé par des séances éducatives et de formation dispensées par des spécialistes travaillant au Centre. 26 maisons de soins ont reçu des subventions, ce qui a permis d'adapter 806 places dans les services pour recevoir des personnes atteintes de démence (682 places existantes et 124 places nouvelles).

142. Avec le soutien des fonds structurels de l'UE, plusieurs projets et autres mesures ont été lancés ces dernières années pour soutenir les collectivités locales dans leurs tâches et résorber les disparités régionales. Un programme de mentorat des municipalités locales du nord-est de l'Estonie a été élaboré en décembre 2019, afin de les encourager à concevoir et fournir des services d'aide sociale supplémentaires. Les collectivités locales, les prestataires de services privés et du troisième secteur ont eu la possibilité de solliciter des financements afin d'élaborer des services d'aide sociale à l'intention de personnes handicapées et de personnes âgées. Les services élaborés sont, par exemple, des services d'aide à la personne, des services d'assistance personnelle, des centres de soins de jour, des services de soins transitoires et de soins à domicile, des services d'assistance psychologique et des groupes de soutien pour les aidants, des services de protection sociale intégrés et d'autres services qui contribuent à réduire le fardeau qui pèse sur les aidants et leur permettent de participer au marché du travail.

143. En 2021, le Ministère des affaires sociales a préparé un projet de modification de la Loi sur la protection sociale et de la Loi sur le droit de la famille, qui est entré en vigueur au deuxième trimestre 2022. Ces changements posent les fondements de l'organisation des soins de longue durée et d'un soutien accru aux aidants, à savoir :

- Pour la première fois, définition des soins de longue durée dans la législation. Selon cette définition, on entend par soins de longue durée la fourniture de soins à une personne qui a besoin d'aide pour ses activités quotidiennes pour une période prolongée en raison de la dégradation de ses capacités physiques, mentales ou professionnelles. Les soins de longue durée comprennent les services de santé, de garde et d'assistance pour satisfaire les besoins quotidiens ;
- La collectivité locale doit privilégier la fourniture de soins à domicile sur les services en institution. En premier ressort, la collectivité locale doit offrir une possibilité de maintien à domicile avec un soutien adapté, par ex. service domestique, service d'aide à la personne, service d'assistance individuelle ;
- La collectivité locale a l'obligation d'identifier/évaluer le besoin de soutien de l'aidant. Lors de l'évaluation du besoin d'assistance d'une personne, la collectivité locale doit identifier un aidant, évaluer son besoin de soutien et fournir l'assistance adaptée (formations, services, etc.) au moment où elle est nécessaire ;
- Les parents au deuxième degré ne sont plus tenus à l'obligation d'entretien. Cela signifie que les petits-enfants sont dégagés de l'obligation d'entretien de leurs grands-parents, et inversement dans le cas de petits-enfants adultes.

144. En 2021, le Ministère des affaires sociales a également entamé la modification de la Loi sur les contrats de travail et des lois connexes de manière à ce que les employés et cadres ayant des responsabilités de famille aient le droit de demander à bénéficier de conditions de travail souples (par exemple temps partiel ou horaire flexible, télétravail, etc.). En outre, l'amendement prévoit une protection supplémentaire pour les employés et cadres ayant des responsabilités de famille en cas de résiliation du contrat de travail ou de licenciement, et l'inversion du fardeau de la preuve dans les litiges concernant la résiliation du contrat de travail ou le licenciement.

145. Dans les années à venir, la prochaine étape consistera à mettre en application le nouveau régime de financement du service d'assistance générale fourni 24 heures sur 24 hors du domicile. L'objectif principal consiste à réduire les montants à déboursier par les bénéficiaires de soins et leurs familles en augmentant le financement public. Un régime de financement distinct sera mis en place, selon lequel le financement du service sera réparti entre la personne concernée et le secteur public, qui en assumera une plus large part qu'auparavant. Les décisions de répartition de fonds supplémentaires pour le budget de l'État seront prises par le gouvernement à l'automne 2022.

Question 19

146. Les personnes qui soupçonnent qu'elles ont subi des discriminations (dont la définition comprend le harcèlement sexuel) peuvent s'adresser à la Commissaire, qui conseille et assiste quiconque a connu une discrimination. La Commissaire surveille la conformité avec les exigences de la Loi sur l'égalité des genres et de la Loi sur l'égalité de traitement. La plainte adressée à la Commissaire peut aussi, si nécessaire, être effectuée anonymement. Elle peut être transmise sur le site Web du Commissariat, par courriel ou en personne. Il est également possible d'obtenir une assistance par téléphone ou via les médias sociaux.

147. Une page Web (histamine.ee) a été créée en 2020 par la Commissaire sur le thème du harcèlement, qui explique ce que sont le harcèlement fondé sur le genre et le harcèlement sexuel, comment les prévenir et comment agir si l'on a connu un cas de harcèlement.

148. En cas de violence physique, la personne doit se tourner vers la police. Si les mesures et ressources appliquées par l'employeur ne garantissent pas un environnement de travail sûr ou si l'employeur refuse de traiter le problème, la personne qui a subi un cas de harcèlement peut se tourner vers l'Inspection du travail.

149. Les mesures visant à réduire la ségrégation horizontale et verticale des postes sont essentiellement décrites dans des chapitres du Mécanisme national de promotion des femmes, leur participation à la vie politique et à la vie publique et les stéréotypes et pratiques préjudiciables.

150. Parmi les initiatives lancées en 2018, un programme/campagne d'information de deux ans intitulé « ICT is everywhere » a été lancé sous l'égide du Ministère des affaires économiques et des communications. Ce programme était destiné aux jeunes de 15 à 29 ans et principalement les filles et jeunes femmes de la tranche 15 à 19 ans pour les inspirer à étudier les disciplines liées à l'informatique. Il a tenté de surmonter les stéréotypes liés aux carrières dans le secteur des TIC. L'un des axes spécifiques de la campagne était l'information des filles sur les différentes occasions d'emploi en lien avec les TIC afin de les encourager à envisager des études ou un emploi dans l'économie numérique. Un autre aspect de la campagne a consisté à mettre en lumière des femmes exemplaires, le manque de tels modèles constituant l'un des facteurs expliquant que de nombreuses femmes ne choisissent pas de faire carrière dans les TIC. Au cours des deux ans qu'a duré la campagne, 50 événements médiatiques se sont tenus au printemps et à l'automne dans les écoles estoniennes et, en coopération avec l'organisation sans but lucratif Tech Sisters et diverses sociétés technologiques, 10 ateliers ont été organisés. Pour cette campagne, le ministère a noué des partenariats avec, entre autres, Idea Group, l'Association estonienne des technologies de l'information et des télécommunications, l'université TalTech, l'ONG Community Tech Sisters et le programme éducatif « Enterprising School ».

151. Un autre projet, intitulé « Choose IT! » est en cours d'exécution avec des sociétés informatiques estoniennes, et permet aux étudiants de troisième cycle d'apprendre un nouveau métier et de devenir développeurs de logiciels. Le programme se compose d'une formation de six semaines suivie d'un stage en entreprise de huit semaines. Bien qu'il ne cible pas expressément les femmes, près de 62 % des participants au projet entre 2017 et 2020 étaient des femmes.

Tableau : Données statistiques sur l'emploi par genre, personnes âgées de 15 à 74 ans, 2018-2021

Année	Genre	Taux d'emploi, (pourcentage)	Taux de participation au marché du travail (pourcentage)	Taux de chômage (pourcentage)	Proportion	Proportion	Part des salariés en télétravail (pourcentage)
					Taux leur principal emploi (pourcentage)	de personnes à temps partiel dans leur principal emploi (pourcentage)	
2018	Hommes	72,2	76,4	5,6	7,8	3,7	15,9
2018	Femmes	65,1	68,7	5,2	16,6	3,3	14,9
2019	Hommes	72,4	75,6	4,1	8	3,1	18
2019	Femmes	65,5	68,9	4,8	17,3	3,2	17,4

Année	Genre	Taux d'emploi, (pourcentage)	Taux de participation	Taux	Proportion	Proportion	Part
			au marché du travail (pourcentage)	de chômage (pourcentage)	de personnes à temps partiel dans leur principal emploi (pourcentage)	de personnes ayant un emploi temporaire (pourcentage)	des salariés en télétravail (pourcentage)
2020	Hommes	70,2	75,6	7,1	8,8	2,8	22,5
2020	Femmes	64,2	68,8	6,6	17,9	2,9	25,3
2021	Hommes	69,5	74,6	6,8	8,6	1,8	25,3
2021	Femmes	64	67,8	5,6	18,5	1,7	30,6

Source : Statistique Estonie, Enquête sur la population active

Tableau : **Part des femmes cadres, 2016-2021**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes cadres	36,2	38,5	36,1	37,1	37,4	41,1

Source : Statistique Estonie

Tableau : **Proportion des hommes et des femmes cadres dans le secteur privé, 2017-2021**

Postes de cadre dans le secteur privé	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes (pourcentage)	66%	68%	67%	67%	64%
Femmes (pourcentage)	34%	32%	33%	33%	36%

Source : Statistique Estonie, Enquête sur la population active. Le résultat de 2017 a été obtenu suivant l'ancienne méthodologie de l'Enquête sur la population active. Les résultats de 2018 à 2021 sont calculés avec la nouvelle méthodologie.

152. Les litiges entre employeur et employé pour motif de discrimination sont décrits dans le chapitre sur le Cadre législatif.

153. Selon la Loi sur les contrats de travail, à la fin du congé de maternité, la femme a droit, en plus de son poste de travail antérieur, aux conditions de travail améliorées auxquelles elle aurait accédé pendant son absence. Au vu des particularités des systèmes de congés, cette réglementation est également interprétée comme incluant la situation de retour de congé parental.

154. Pendant la période considérée, le projet Parents@Work s'est concentré sur les meilleures pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la détection des pratiques discriminatoires au travail. Le projet a élaboré un Code de conduite à l'intention de l'équipe de soutien, des brochures d'information pour les employeurs et les parents, et a recueilli des meilleures pratiques auprès de différentes organisations estoniennes. Des documents sont disponibles en ligne sur le site toetav.ee.

155. L'accès des femmes LGBTI au marché du travail est également promu par le biais de partenariats stratégiques entre le Ministère des affaires sociales et des ONG. Un partenariat récent (pour les années 2022 à 2024) entre le Ministère et le Centre pour les droits humains ainsi que l'Union LGBT se concentre également sur d'autres sujets

liés à l'appui à des groupes vulnérables dans un vaste éventail de domaines. Le Centre pour les droits humains travaille aussi avec les employeurs.

156. Entre 2013 et 2016, le bureau du Commissaire a mis en œuvre un projet dans le cadre du programme de subventions de la Norvège en faveur de l'égalité des genres. Le projet visait à promouvoir l'égalité des genres par l'autonomisation, la sensibilisation et la prise en compte des perspectives de genre. Un ensemble d'activités dans le cadre du projet visait à augmenter l'efficacité de la protection juridique contre la discrimination fondée sur le genre en sensibilisant aux droits et en aidant les victimes de discrimination directement par des procédures stratégiques et en renforçant les capacités des agents qui assistent les victimes de discrimination. Le projet s'est concentré en particulier sur les communautés minoritaires et les groupes sociaux vulnérables qui risquent plus que d'autres d'être victimes de discrimination fondée sur le genre et de discriminations multiples. Entre autres, le projet a également amélioré la capacité du Commissariat à fournir des conseils et une assistance juridique aux femmes qui ont été confrontées à des discriminations pendant leur grossesse ou à leur retour au travail après un congé parental.

157. Dans le cadre de ce projet, des supports d'information (brochures et documents en ligne) sur le principe de l'égalité de traitement ont été compilés et publiés, et des supports d'information concernant l'origine ethnique, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle ont été mis à disposition. Les supports d'information publiés sont disponibles (principalement en estonien, dans une certaine mesure en russe et en anglais) à la page : <http://www.vollinik.ee/trukised/>.

158. Dans le cadre du même projet, la Commissaire a commandé le développement et la mise en œuvre initiale d'un modèle de mesure de l'égalité. Préparé par l'Institut d'études politiques Johan Skytte de l'université de Tartu, un rapport d'étude sur un cadre d'évaluation de l'égalité a été publié en 2016, dans lequel des indicateurs ont été proposés afin de suivre les inégalités fondées sur le genre, le handicap, l'origine ethnique, l'âge et l'orientation sexuelle, et une analyse de la situation des personnes appartenant à différents groupes démographiques a été fournie. L'étude a montré que selon les indicateurs utilisés dans le cadre, l'inégalité de genre se manifeste principalement dans les domaines de la carrière, du sentiment de sécurité, de l'éducation, de la santé et de la politique.

159. La Réforme sur l'aptitude au travail a été mise en œuvre en 2017. Avant la réforme, la proportion de personnes ayant une aptitude au travail réduite était en progression au sein de la société. Une grande partie de ces personnes n'étaient pas actives ; elles sortaient du marché du travail et restaient passives. Les raisons en étaient multiples : le système soutenait l'idée de rester à la maison, la société n'était pas prête à accepter des handicapés sur le marché du travail, les mesures d'appui étaient insuffisantes et l'idée de rester actif malgré le handicap n'était pas populaire. Selon Eurostat, environ 31 % de la population employée et 32,4 % des personnes sans emploi en Estonie avait une maladie de longue durée ou un problème de santé en 2012. Les proportions correspondantes dans les 27 pays de l'UE étaient de 8,8 % et 12 % respectivement.

160. Compte tenu du nombre croissant de personnes percevant une allocation pour incapacité de travail, le système qui existait en Estonie n'était pas viable. En 2016, un nouveau système (réforme du dispositif sur l'aptitude au travail) a été mis en place pour soutenir l'aptitude au travail, qui a rénové la manière d'évaluer l'aptitude au travail, le système de subventions et la gamme de services fournis par le Fonds d'assurance chômage estonien. Le système repose sur une approche individuelle et sur la gestion de dossiers individuels pour chaque personne en situation de handicap.

161. Le nouveau système de soutien à l'aptitude au travail a eu un effet nettement positif sur la participation au marché du travail. Dans un premier temps, quand le système a été élaboré, l'objectif fixé était d'augmenter de plus de 50 % le nombre de personnes employées ayant une aptitude au travail réduite à l'horizon 2022. Cet objectif avait déjà été établi en 2017. Selon des estimations du Ministère des finances, il y aura en 2022 19 100 personnes employées de plus et 16 400 personnes supplémentaires en recherche active d'emploi en raison de la réforme de l'aptitude au travail, par rapport au nombre qui aurait été constaté avec l'ancien dispositif.

162. Les règles d'admissibilité à la réadaptation professionnelle ont été révisées de telle manière que les personnes en situation de handicap actuellement employées auraient accès à des services à même de les aider à rester au travail. En outre, plusieurs révisions de la politique ont été proposées pour augmenter l'offre et la qualité de services actifs liés au marché du travail et de services de réadaptation destinés aux personnes présentant une incapacité professionnelle.

163. Le Fonds d'assurance-chômage estonien subventionne et fournit des services aux personnes dont l'aptitude au travail est réduite ainsi qu'aux employeurs de ces personnes.

164. L'utilisation de ce service a augmenté substantiellement après que le service a été revu dans sa conception et qu'il a été rendu plus accessible aux employeurs. Avant la refonte du service, l'employeur devait demander un remboursement chaque mois, en fournissant la preuve du salaire de la personne concernée, etc. Après la refonte, l'employeur ne fait plus cette demande qu'une seule fois, après quoi le Fonds d'assurance-chômage estonien reçoit automatiquement des données mensuelles provenant de la base de données du Conseil estonien des impôts et des douanes et procède au remboursement. Le nombre d'employés participant à cette mesure a augmenté, passant de 15 256 par mois en moyenne en 2015 à 25 732 par mois en moyenne en 2018. À ce jour, le pourcentage des personnes à aptitude au travail réduite qui participent à cette mesure a augmenté de 69 %.

165. Des subventions salariales peuvent être octroyées aux employeurs qui emploient une personne auparavant au chômage. En plus d'autres cas, l'employeur peut aussi solliciter une subvention salariale s'il emploie une personne dont l'aptitude au travail est réduite. En outre, les personnes dont l'aptitude au travail est réduite peuvent bénéficier d'une réadaptation professionnelle, de formations, d'une assistance pour les entretiens d'embauche, d'un travail avec une personne chargée de l'appuyer et d'autres services liés au marché de l'emploi mis à la disposition de tous les groupes cibles, comme l'entraînement au travail, des formations, etc.

166. Trois campagnes publicitaires à vocation sociale ont été lancées au cours de la période considérée : en 2017, une campagne « Don't worry » (Ne vous inquiétez pas), présentant des personnes handicapées vivant leur vie quotidienne et travaillant avec succès ; en 2018, une campagne intitulée « Never mind » (Peu importe), présentant des personnes ayant des problèmes de santé mentale et fournissant des conseils sur la communication avec celles-ci ; et en 2019, une campagne intitulée « Open your senses » (Sens en alerte), présentant des personnes ayant des handicaps visuels et auditifs qui géraient avec succès leur travail, leurs études, etc.

167. Dans le plan de développement de la politique d'intégration « Integrating Estonia 2020 », l'un des objectifs des mesures était de sensibiliser les organisations à la nécessité de réduire la ségrégation ethnique sur le marché du travail.

168. Plusieurs activités du plan de développement étaient axées sur la lutte contre la ségrégation ethnique dans le secteur public. En 2019, le Ministère des finances a publié une analyse intitulée « Transmission d'occasions d'emploi dans le secteur public à des locuteurs non natifs », qui comprenait un plan d'action. L'étude a mis

l'accent sur la nécessité d'intensifier la coopération entre les organisations du secteur public et les lycées et universités, afin de trouver une occasion d'enseigner l'estonien professionnel sur les lieux de travail et d'informer plus activement les candidats potentiels sur les occasions d'emploi via leurs canaux de communication préférés.

169. Les employeurs du secteur public ont été informés de l'importance de l'égalité de traitement dans la politique du personnel et au sein d'une équipe de travail multiculturelle, et les jeunes se sont vu présenter des occasions de carrière dans le secteur public avec le soutien du FSE. Le projet a produit des pages Web, une campagne, des séquences vidéo et des séminaires.

170. Dans le cadre du Programme Interreg Baltique centrale 2014-2020, le projet CROSS. CB52, « Cross-border co-operation in providing mentoring and support services to unemployed low-income permanent residents », préparé par INSA, a été approuvé en 2016. Les principaux résultats du projet, clôturé mi-2018, sont une méta-analyse exhaustive de la répartition nationale et linguistique du marché du travail estonien et le lancement en phase pilote de mentorat pour les chômeurs faiblement intégrés et le programme de mentorat mené à bien sur la base de celui-ci.

171. Depuis 2012, les organisations ont la possibilité de rejoindre la Convention sur la diversité. Toute société, ONG ou organisation du secteur public qui la rejoint confirme qu'elle respecte la diversité et accorde de la valeur au principe d'égalité de traitement entre ses employés, ses partenaires et ses clients. En 2021, 20 organisations du secteur public, 101 sociétés et 23 ONG avaient rejoint la Convention.

172. Le modèle de label Milieu de travail diversifié a été créé en 2016, et la fondation estonienne Centre pour les droits humains a été désignée pour effectuer la passation de marchés permettant la mise en œuvre du modèle, qui est devenu leader du projet Milieu de travail diversifié. Le label est un sceau de qualité qui montre qu'une société est un employeur attrayant qui cherche à embaucher des talents indépendamment de leur genre ou de leur contexte. En mai 2021, 32 organisations avaient reçu le label.

173. En 2020 et 2021, la Fondation pour l'intégration a mis en place un programme de stage pour des étudiants ayant une langue maternelle autre que l'estonien. Au total 21 stagiaires et 13 organes de l'État ont participé au projet pilote. Le programme de stage a permis aux étudiants de découvrir le travail des pouvoirs publics et les a encouragés à faire ultérieurement acte de candidature pour des postes dans le secteur public. Des stages étaient disponibles dans différents domaines : politique de recrutement et pénale, justice adaptée aux enfants, société civile, coopération internationale, emploi et adaptation. Le programme de stages se poursuivra en 2022 et au-delà.

174. N 2020 et 2021, la Fondation pour l'intégration a offert un projet d'apprentissage des langues en formation continue (mission professionnelle) à des actifs : travailleurs sociaux, aidants rémunérés et agents de collectivités locales dont la langue maternelle n'est pas l'estonien. Les employés se sont vu offrir l'occasion d'améliorer leurs compétences en langue estonienne dans une institution différente, où l'estonien est la principale langue pratiquée, pendant 20 jours ouvrés et deux week-ends, soit un total de 24 jours. Le projet avait pour objectif d'encourager les employés et agents à communiquer en estonien au travail et à prendre des mesures pour atteindre le niveau de compétences linguistiques nécessaire en estonien.

Santé

Question 20

175. En 2021, le Gouvernement a adopté le Plan national pour la santé 2020-2030, qui constitue le principal document stratégique pour le secteur de la santé en Estonie. La consommation d'alcool et l'usage de drogues en tant que facteurs de risque pour la santé (prévention, traitement et réduction des risques) sont couverts par la stratégie et considérés comme importants pour atteindre les objectifs de santé fixés pour 2030.

176. L'Estonie a suivi les directives de l'OMS en matière d'efficacité des outils politiques liés à l'alcool et a systématiquement transposé les mesures visées par la stratégie mondiale depuis son adoption. Notre stratégie nationale en matière d'alcool, adoptée en 2014, suit la structure de la stratégie mondiale et couvre ses 10 domaines. L'exhaustivité de la stratégie, associée à une surveillance régulière, a aidé à repérer les lacunes de la politique, de sorte que la Loi sur l'alcool et la Loi sur la publicité ont été modifiées en 2017. Les modifications apportées à la Loi sur l'alcool ont porté sur la réglementation de la vente d'alcool, la présentation des produits alcoolisés et la vérification de l'âge au moment de l'achat de boissons alcoolisées. Cette loi a prévu des opérations de contrôle afin d'améliorer la surveillance et d'assurer un meilleur respect de l'interdiction de vente d'alcool aux mineurs et redynamisé la lutte contre la vente illégale d'alcool. Elle a également modifié les dispositions de la Loi sur la publicité de manière à encadrer le contenu des publicités pour les produits alcoolisés, modifié la liste des lieux où la publicité pour des produits alcoolisés était interdite et clarifié les dispositions limitant le recours à un prix peu élevé comme argument commercial pour les boissons alcoolisées, ainsi que l'obligation de faire figurer des avertissements sanitaires dans les messages publicitaires.

177. Le Ministère de l'intérieur et l'Institut national pour le développement de la santé organisent des programmes d'éducation des parents. Les campagnes publiques annuelles contre la conduite après avoir consommé de l'alcool se poursuivent et des éthylotests sont pratiqués de manière aléatoire. Dans le même temps, la gamme des interventions concernant les conducteurs en état d'ébriété et les autres personnes ayant enfreint la loi alors qu'elles étaient en état d'ébriété a été étendue ; les auteurs se voient proposer des programmes de formation, des services d'assistance ou un traitement selon leurs besoins individuels. Pour répondre à la demande croissante, un programme à grande échelle bénéficiant d'un important financement, baptisé « Sober and Healthy Estonia », a été lancé en 2015 afin d'élaborer un système complet de prévention et de traitement des troubles liés à la consommation d'alcool en Estonie. Le programme a modifié le traitement de la dépendance, avec une approche globale et complète intégrant soins de santé et services sociaux. Aujourd'hui, les professionnels de santé de plus de la moitié des cabinets de médecins de famille sont formés pour évaluer le niveau de risque des patients face à l'utilisation de l'alcool et faire une brève intervention si nécessaire. En outre, il devient plus facile d'accéder à un traitement en cas d'alcoolisme (3 200 personnes par an).

178. En 2021, le comité gouvernemental pour la prévention des drogues a adopté le nouveau document stratégique « Estonian Drug Policy 2030 », qui traite lui aussi de la prévention, du traitement et de la réduction des risques. L'un des objectifs de la stratégie consiste à offrir davantage de traitements et de services de soutien reposant sur les besoins, y compris des services fondés sur le genre. Des informations fondées sur des données probantes sont fournies sur les drogues et différents programmes et services sont disponibles (pour recevoir des conseils ou de l'aide) sur la page <https://www.narko.ee/> (en estonien, en anglais et en russe).

179. En Estonie, l'accès à une sage-femme et à un gynécologue est possible sans ordonnance préalable du médecin de famille. Ce dernier peut aussi demander à un gynécologue d'effectuer une consultation en ligne (depuis 2017). En outre, il est désormais possible d'employer une sage-femme dans les centres de santé primaires et de bénéficier d'une assistance psychologique en cas de crise liée à la grossesse. Les directives concernant les services de santé scolaires ont été mises à jour et comprennent la mise en commun de connaissances et la formation à la santé sexuelle dans les écoles. Depuis 2021, l'accès au dépistage du cancer du sein est garanti aux femmes non assurées. Pendant la pandémie de COVID-19, il est devenu possible de consulter à distance ; en outre, des financements ont été créés dans le domaine de la santé, ce qui a amélioré l'accessibilité des services de santé sur l'ensemble du territoire estonien.

Autonomisation économique des femmes

Question 21

180. Le Fonds d'assurance chômage estonien fournit un appui au démarrage d'une activité (subvention à la création d'entreprises plafonnée à 6 000 euros) et rembourse les frais de formation et de mentorat individuel en lien avec le domaine d'activité. En outre, des consultations sont fournies dans le cadre d'un club de mentorat.

181. Il est également possible de demander un appui à la création d'entreprise d'un montant maximum de 15 000 euros au Centre de services partagés de l'État. Au niveau de chacun des 15 comtés, des centres de développement offrent des services de conseils gratuits. Nos centres emploient au total 47 conseillers en affaires sur le terrain, qui offrent des consultations allant de la formulation d'une idée d'entreprise au démarrage de l'exportation.

182. L'Agence estonienne pour l'entreprise et l'innovation soutient l'entrepreneuriat par diverses mesures de développement d'affaires comme des subventions, des cours magistraux, le mentorat, des conseils d'experts du développement, etc.

183. Le troisième secteur s'est engagé activement dans la promotion de l'entrepreneuriat des femmes. L'Estonie a plusieurs ONG (ETNA, BPW-Estonia, ENUT, etc.) qui, au fil des années, ont organisé des conférences, des formations, des programmes de mentorat et même la mise en place d'un régime de micro-crédit destiné à stimuler l'entrepreneuriat féminin.

184. Startup Estonia est un programme gouvernemental qui a pour but de multiplier les réussites parmi les start-ups en Estonie en développant leur écosystème. L'une des priorités stratégiques de Start-up Estonia pour la période 2021-2027 consiste à assurer un écosystème de jeunes pousses diversifié et compétitif par une plus grande diversité des genres, âges et origines culturelles ou géographiques. En 2021, cinq groupes d'experts ont été constitués par Start-Up Estonia, dont un axé sur la diversité.

185. Depuis juillet 2022, une allocation de pension alimentaire pour les enfants sera également étendue aux enfants dont le parent endetté est déclaré en faillite lorsque une procédure de faillite est ouverte. La pension alimentaire sera versée pendant toute la durée de la procédure, à hauteur de 100 euros par mois civil et par enfant. Le Ministère des affaires sociales travaille en permanence à augmenter le montant de la pension alimentaire.

Groupes de femmes rurales et marginalisées

Question 22

186. La Loi sur l'égalité de traitement, telle qu'en vigueur, interdit la discrimination pour motif de nationalité (appartenance ethnique), race et couleur en matière d'emploi, d'accès aux services d'aide sociale, à la sécurité sociale et à la santé, dans le domaine de l'éducation ou de l'accès à des marchandises et services et à la fourniture de ceux-ci, lorsque ceux-ci sont à la disposition du public, notamment en ce qui concerne le logement. La Loi interdit la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la religion ou les croyances et l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de formation professionnelle.

187. La Loi est en cours de modification afin d'élargir la protection liée à l'âge, au handicap, à la religion ou aux croyances et à l'orientation sexuelle au même niveau qu'elle est accordée s'agissant des critères de nationalité, d'appartenance ethnique, de race ou de couleur. Les amendements ont été approuvés par le gouvernement en janvier 2022 et ont franchi avec succès l'étape de la première lecture au Parlement. Les amendements sont en cours de préparation pour la seconde lecture au Parlement.

188. L'identité de genre ne figure pas parmi les critères retenus dans la Loi sur l'égalité de traitement. Elle est toutefois interprétée comme étant incluse dans la Loi sur l'égalité des genres. La Commissaire a utilisé cette interprétation dans plusieurs cas.

189. Le document central de cadre stratégique qui guide la politique régionale de l'État a été la stratégie de développement régional de l'Estonie jusqu'en 2020, par laquelle le Gouvernement de la République fixait les principes, objectifs et plans d'action centraux pour orienter le développement régional du pays. À partir de 2021, les principaux besoins, objectifs et orientations du développement régional du pays seront définis par la stratégie nationale « Estonie 2035 » au lieu de la stratégie de base antérieure constituée par la politique régionale ; le programme quadriennal de politique régionale du budget de l'État décrit le résultat comme relevant de la qualification d'« État efficace ».

190. Les principaux besoins en matière de développement régional sont les suivants : garantir la disponibilité de services et occasions d'emploi de qualité dans toutes les régions ; soutenir le développement plus équilibré des régions en utilisant plus efficacement le potentiel émanant des caractéristiques propres à chaque région et en augmentant la contribution de toutes les régions à la croissance économique du pays ; renforcement du rôle des centres dans le développement régional au-delà des grandes zones urbaines ; assurer de bonnes interconnexions entre les régions ; fournir aux régions un soutien pour la poursuite de leurs objectifs de développement.

191. Au plan régional, une attention particulière est portée au développement du comté d'Ida-Viru et à la région du sud-est de l'Estonie. Ces régions sont confrontées à plusieurs défis en matière de développement, qui nécessitent une bonne coopération entre différentes régions et partenaires nationaux.

192. Comme la transition écologique affecte le comté d'Ida-Viru qui dépend largement de l'industrie de l'énergie, des programmes de développement social d'envergure régionale seront mis en œuvre au cours de la prochaine période afin de faciliter les changements. L'une des mesures est axée sur l'amélioration de l'élaboration de politiques locales, par l'amélioration de la capacité à promouvoir l'égalité des genres, la prise en compte des perspectives de genre et l'égalité des chances.

193. En 2021 et 2022, l'Association des femmes rurales estoniennes, en partenariat avec la Table ronde des associations de femmes estoniennes (partenaire stratégique du Ministère des affaires sociales au cours de la période précédente), a organisé des

séminaires à l'intention des municipalités, afin de promouvoir la prise en compte des perspectives de genre, par la présentation des propositions émanant d'organisations féminines locales en vue de leur intégration dans les plans de développement des municipalités. Une enquête sur la vie des femmes rurales estoniennes a été réalisée en 2021. Celle-ci a étudié les expériences des femmes rurales en se concentrant principalement sur les domaines évoqués dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Les résultats en ont été diffusés et des suggestions présentées au cours de séminaires organisés pour les municipalités précitées et dans le groupe de réflexion organisé pour les décideurs.

<i>Genre</i>	<i>Origine ethnique ou nationale</i>	<i>Taux d'emploi (pourcentage)</i>	<i>Taux de chômage (pourcentage)</i>	<i>Taux de participation au marché du travail (pourcentage)</i>
Hommes	Estonienne	70,9	5,4	75
Hommes	Autre nationalité	71,4	5,6	75,6
Hommes	Russe	65,1	11	73,1
Femmes	Estonienne	67	3,9	69,8
Femmes	Autre nationalité	55,4	11,2	62,4
Femmes	Russe	58,5	8,7	64,1

Source : Statistique Estonie, Enquête sur la population active

Tableau : Santé des personnes âgées de 65 ans et plus, 2021, en pourcentage

	<i>Très bonne ou bonne</i>	<i>Ni bonne ni mauvaise</i>	<i>Mauvaise ou très mauvaise</i>
Hommes	25,2	48,8	26
Femmes	22,3	49,3	28,4

Source : Statistique Estonie

Tableau : Limitations liées aux activités quotidiennes des personnes âgées de 65 ans et plus, 2021, en pourcentage

	<i>Très restreintes</i>	<i>Restreintes dans une certaine mesure</i>	<i>Aucune restriction</i>
Hommes	23,9	33,2	42,9
Femmes	25,5	35,4	39,1

Source : Statistique Estonie

Tableau : Taux de risque de pauvreté par sexe et handicap, en 2020, en pourcentage

	<i>Personnes avec et sans handicap</i>	<i>Personnes handicapées</i>	<i>Personnes ayant une aptitude au travail limitée</i>	<i>Personnes sans aptitude au travail et avec une aptitude au travail partielle</i>	<i>Personnes affectées par des limitations de leur activité</i>
Hommes	18	36,5	32,9	31,9	27,6
Femmes	22,9	46,6	23,8	22,3	38,5

Source : Statistique Estonie

Tableau : Taux de risque de pauvreté des personnes âgées par sexe et par âge, en 2020, en % pourcentage

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
60 ans et plus	26,1	42,6
65 ans et plus	27	47,9
75 ans et plus	25,6	58,6

Source : Statistique Estonie

Tableau : Taux de risque de pauvreté par sexe et par tranche d'âge, 2016-2020, en pourcentage

	<i>Hommes</i>					<i>Femmes</i>				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
16-24	18,3	19,8	20,1	23,3	21,6	25,9	22,2	19,1	19,7	20,1
25-49	15,4	15,7	14,5	15,1	14,0	12,7	12,8	12,7	11,4	11,5
50-64	19,0	19,4	22,2	19,5	19,9	16,9	17,0	17,3	16,3	17,4
65 ans et plus	28,4	35,0	31,9	30,5	27,0	47,8	52,3	49,9	47,2	47,9

Source : Statistique Estonie

Tableau : Personnes qui fournissent des soins et une assistance à des personnes en raison de leur âge et/ou de problèmes de santé de longue durée/handicap, 2021

	<i>Personnes qui prennent soin d'un adulte</i>	<i>Part d'emploi</i>
Hommes	41 %	55 %
Femmes	59 %	52 %

Source : Statistique Estonie, Enquête sur la population active

Tableau : Taux de risque de pauvreté des personnes handicapées, par sexe et par tranche d'âge, 2016-2020, en pourcentage

		<i>Total</i>	<i>18-64</i>	<i>20-64</i>	<i>65 ans et plus</i>
		2016	Hommes	32,2	34,9
	Femmes	46,1	31,3	31,6	57,8
2017	Hommes	36,1	38,8	39	39,3
	Femmes	47,6	34,8	34,9	58,4
2018	Hommes	37,6	40,7	40,7	41,1
	Femmes	47,8	30,6	30,6	60,6
2019	Hommes	34,2	37,4	37,4	33,7
	Femmes	45,7	30	30,5	58,4
2020	Hommes	36,5	39,1	39,3	35,5
	Femmes	46,6	27,9	28,6	59,9

Source : Statistique Estonie

Tableau : Écart de rémunération entre les genres, par rapport au salaire moyen et par rapport au salaire moyen national par comté, premier trimestre 2022

<i>Comté</i>	<i>Écart de rémunération entre les genres</i>	<i>Salaire moyen (euros)</i>	<i>Pourcentage du salaire moyen national</i>
Harju	18,2 %	1 805	1,15
Järva	18,0 %	1 280	0,81
Rapla	13,5 %	1 246	0,79
Lääne	10,4 %	1 227	0,78
Hiiu	15,6 %	1 205	0,76
Saare	12,3 %	1 188	0,75
Pärnu	13,0 %	1 240	0,79
Viljandi	14,0 %	1 270	0,81
Jõgeva	14,5 %	1 194	0,76
Lääne-Viru	15,3 %	1 221	0,77
Ida-Viru	21,0 %	1 204	0,76
Jõgeva	14,5 %	1 194	0,76
Valga	11,3 %	1 133	0,72
Tartu	14,7 %	1 547	0,98
Põlva	5,8 %	1 218	0,77
Võru	14,2 %	1 193	0,76

Source : Statistique Estonie

Tableau : Espérance de vie sans handicap, par sexe et par nationalité, 2016-2020, en années

		<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2016	Estonienne	55,04	60,91
	Non-estonienne	52,80	54,73
2017	Estonienne	54,74	58,73
	Non-estonienne	53,14	53,70
2018	Estonienne	52,36	56,35
	Non-estonienne	53,54	54,11
2019	Estonienne	53,50	58,94
	Non-estonienne	55,78	55,27
2020	Estonienne	55,34	60,96
	Non-estonienne	55,59	56,29

Source : Statistique Estonie

Tableau : Santé des populations, autoévaluation, par âge et par sexe, 2016-2020, en pourcentage

	Hommes						Femmes					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Très bonne ou bonne												
16-24	84,5	85,6	83,4	87,3	88,7	86,8	87,3	88,8	81,6	87,3	90,9	86,3
25-34	84,9	84,3	78,4	80,1	84,8	81,0	83,2	84,4	80,7	86,3	89,9	87,9
35-44	73,9	75,3	70,1	75,1	78,6	73,8	77,1	79,5	74,4	78,3	82,7	78,8
45-54	58,2	55,0	54,9	60,4	60,0	63,2	60,9	61,4	59,9	64,5	69,2	67,2
55-64	32,8	33,5	34,2	36,8	39,5	40,7	35,8	37,2	37,6	39,7	43,7	42,8
65 ans et plus	15,6	20,7	17,9	19,9	22,6	25,2	16,7	15,5	17,0	17,6	20,3	22,3
Ni bonne ni mauvaise												
16-24	12,3	11,6	13,9	11,4	9,1	11,3	11,6	9,8	15,9	10,8	7,6	10,6
25-34	11,1	12,6	16,7	16,7	12,5	14,9	14,6	12,7	16,6	10,9	8,9	10,4
35-44	22,1	21,4	24,4	20,1	17,8	19,7	18,1	17,1	21,2	16,6	13,8	17,8
45-54	32,5	37,3	33,8	28,0	33,2	28,4	30,2	30,2	32,8	27,3	24,4	25,4
55-64	47,8	46,7	46,0	45,3	43,2	42,9	49,4	48,0	45,0	44,2	41,8	43,1
65 ans et plus	52,5	48,5	50,3	51,2	50,5	48,8	47,2	48,9	47,2	49,7	51,6	49,3
Mauvaise ou très mauvaise												
16-24	3,2	..	2,7	3,1
25-34	4,0	3,1	4,9	3,2	2,7	4,1	2,2	..	2,7
35-44	4,0	3,3	5,5	4,8	3,6	6,5	4,8	3,4	4,4	5,1	3,5	3,4
45-54	9,3	7,7	11,3	11,6	6,8	8,4	8,9	8,4	7,3	8,2	6,4	7,4
55-64	19,4	19,8	19,8	17,9	17,3	16,4	14,8	14,8	17,4	16,1	14,5	14,1
65 ans et plus	32,1	30,8	31,8	28,9	26,9	26,0	36,1	35,6	35,8	32,7	28,1	28,4

Source : Statistique Estonie

Mariage et relations familiales

Question 23

194. L'amendement de l'article premier de la Loi sur le droit de la famille, qui fixe l'âge minimum du mariage à 18 ans sans exception a été adopté en mai 2022. Par le passé, l'exception qui permettait à un tribunal de considérer qu'une personne âgée d'au moins 15 ans avait la capacité légale de se marier était rarement accordée : elle a concerné un mariage en 2018 et quatre en 2019.

195. Aucun cas de mariage d'enfant et/ou de mariage forcé n'est survenu au cours de la période considérée.

196. Depuis le 1^{er} janvier 2022, le montant minimum de la pension alimentaire mensuelle n'est plus lié au salaire minimum. Il est plutôt fonction des besoins de l'enfant, de la capacité économique des parents, des allocations familiales versées par l'État et du nombre d'enfants en droit de recevoir une pension alimentaire de la même personne.

197. Le montant minimum de la pension alimentaire est composé des éléments suivants :

a) Un montant de base de 200 euros. Le montant de base de la pension alimentaire est le montant minimum nécessaire à l'entretien de l'enfant proposé par les chercheurs dans une récente enquête sur les besoins minimum de l'enfant. Cette somme est ajustée chaque année le 1^{er} avril en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation ;

b) La situation économique du parent tenu à l'obligation d'entretien. Afin de calculer l'obligation minimale d'entretien, 3 % du salaire mensuel brut moyen estonien de l'année civile précédente sont ajoutés au montant de base. Au 1^{er} janvier 2022, le montant à ajouter est de 43 euros. Le montant à ajouter est lui aussi ajusté chaque année le 1^{er} avril. La première révision sur la base du salaire brut mensuel moyen de 2021 interviendra le 1^{er} avril 2022. Sur accord des parents ou décision de justice, le montant ajouté au montant de base peut être de 3 % du salaire mensuel réel du parent soumis à l'obligation d'entretien au lieu du salaire mensuel brut moyen, à condition que le salaire réel soit plus élevé ;

c) Les allocations familiales versées par l'État. L'indemnité pour enfant à charge et les allocations pour famille nombreuse sont prises en compte pour déterminer le montant de la pension alimentaire. Le parent ne doit pas nécessairement verser une pension alimentaire si les besoins de l'enfant peuvent être couverts par ces indemnités et allocations. Si le principal dispensateur de soins aux enfants reçoit ces allocations, la moitié de l'allocation versée pour chaque enfant est déduite du montant de la pension alimentaire. Si le parent soumis à l'obligation d'entretien perçoit ces allocations, ce montant est ajouté à la pension alimentaire. À l'heure actuelle, la moitié de l'indemnité pour enfant à charge s'élève à 30 euros (le montant total est de 60 euros par enfant) ;

d) Garde partagée. Si l'enfant séjourne avec le parent soumis à l'obligation d'entretien sept à quinze jours par mois en moyenne, le montant de la pension alimentaire est réduit en proportion du temps passé avec le parent en question. Ainsi, si l'enfant réside avec ses deux parents de manière égale, la pension alimentaire ne peut être réclamée qu'en raison de besoins accrus de l'enfant, d'une différence importante dans les revenus des parents ou d'une répartition inégale des dépenses entre les parents ;

e) Nombre d'enfants recevant une pension alimentaire dans le même foyer. Considérant la possibilité d'agréger en quelque sorte les coûts liés à l'éducation simultanée de plusieurs enfants (réutilisation de mobilier, de vêtements, de jouets, etc.), le montant de la pension alimentaire à partir du deuxième enfant est inférieur de 15 % à celui calculé pour le premier enfant. Le montant de la pension alimentaire n'est pas réduit pour les jumeaux, les triplets, etc. ni pour les enfants ayant plus de trois ans de différence d'âge.

198. Par exemple, si une pension alimentaire doit être payée à un enfant, que le revenu du parent soumis à l'obligation d'entretien ne dépasse pas le salaire mensuel brut en Estonie et que l'enfant réside avec le parent soumis à cette obligation moins de sept jours par mois, le montant minimum de la pension alimentaire est de 213 euros par mois et par enfant (200+43-30).

199. Les parents peuvent également calculer le montant minimum eux-mêmes, en utilisant une application sur le Web créée par le Ministère de la justice, de manière à obtenir le montant de pension alimentaire que la cour fixera probablement dans le cas de leur famille. L'application (en estonien) est disponible sur la page suivante : <https://www.just.ee/elatiskalkulaator/>. Nous prévoyons de la traduire en anglais dans un avenir proche.

200. Les mesures d'exécution des ordonnances rendues en matière de pension alimentaire n'ont pas été modifiées récemment. Le demandeur peut contacter un huissier pour faire exécuter une ordonnance de pension alimentaire si l'autre parent ne la verse pas de son propre gré. Le droit de sûreté sur les biens saisis créé sur la base d'une ordonnance de pension alimentaire est de rang supérieur aux autres droits de sûreté sur les biens saisis, indépendamment du moment de la saisie.

201. Conformément à l'alinéa 11) de l'article 63 du Code de procédure en matière d'exécution, les informations sur le fait qu'une personne a ou non une dette de pension alimentaire et, le cas échéant, le montant de l'impayé à recouvrer, sont librement consultables dans le registre des poursuites : https://www.eesti.ee/est/teenused/kodanik/oigusabi_2/elatisvolgnevus.

202. Un certain nombre de restrictions sont également en place pour les parents qui n'honorent pas leur obligation d'entretien à l'égard de leurs enfants. Le Code de procédure en matière d'exécution, dans son article 177² prévoit que si, au cours de la procédure d'exécution, le débiteur de pension alimentaire n'a pas, sous trois mois, effectué des paiements réguliers au titre de la pension alimentaire, et que les tentatives de l'agent d'exécution pour recouvrer ces montants sur les biens du débiteur ont échoué, la cour, avec le consentement de la partie qui sollicite l'exécution et sur demande de l'agent d'exécution précédée d'un avertissement au débiteur peut, par une ordonnance, suspendre de manière indéfinie les droits et permis suivants : 1) droit de chasser ; 2) droit de conduire un véhicule à moteur ; 3) permis de port d'arme et permis d'acquisition d'une arme ; 4) droit de piloter un bateau de plaisance et un véhicule nautique à moteur ; 5) carte de pêche. La cour peut en outre, dans cette situation, révoquer par une ordonnance les documents suivants du débiteur et limiter la délivrance de ces documents pendant une durée maximum de deux ans : 1) passeport de citoyen estonien ; 2) passeport étranger ; 3) document de voyage de réfugié ; 4) document de voyage temporaire ; 5) livret de débarquement ; 6) certificat d'états de service à bord d'un navire estonien ; 7) passeport diplomatique.

203. Le règlement d'application de la Loi relative aux partenariats enregistrés de 2014 n'a pas été voté par le Parlement avec la Loi. Le Ministère de la justice attend que le Parlement prenne d'autres mesures à cet égard.

Changements climatiques et réduction des risques de catastrophe

Question 24

204. La stratégie Plan de développement de l'adaptation aux changements climatiques à l'horizon 2030 a été approuvée par le Parlement en 2017. Le Ministère de l'environnement a été chargé d'élaborer ce plan. La préparation du plan de développement a été menée par un groupe de pilotage présidé par un représentant du Centre estonien de recherche environnementale, comprenant des ministères concernés, des collectivités locales, des organisations non gouvernementales et des représentants d'instituts de recherche. Avant la préparation de la stratégie, quatre rapports de recherche ont été commandés dans différents domaines, dont l'un était intitulé « Adaptation aux changements climatiques dans les sphères économique et sociétale ». Le plan de développement élargit, pour le public et les parties prenantes, les possibilités d'obtenir la prise en compte de leur position dans la prise de décisions et contribue à une meilleure compréhension des risques climatiques et des mesures mises en œuvre pour les gérer. L'un des objectifs du plan de développement est de sensibiliser aux risques et occasions liés aux changements climatiques, notamment

l'amélioration de la gestion des risques en tenant compte des différents impacts des changements climatiques sur différents groupes.

205. Le Ministère de l'environnement a commencé à préparer un document de développement stratégique dans le domaine de l'environnement dans le but de créer un plan de développement uniforme. Le processus de préparation du plan de développement est approuvé par le comité de pilotage du plan de développement, composé des organisations faïtières des principales parties prenantes sur le terrain, des organes de l'État et des représentants de la communauté universitaire. Des débats publics sont également organisés afin d'impliquer un plus large public.

Informations supplémentaires

206. En avril 2021, le gouvernement a adopté le premier Plan d'action pour la diplomatie des droits humains qui définit les actions de politique étrangère de l'Estonie en faveur de la protection des droits humains et de l'avancement de la démocratie. Entre autres priorités thématiques, on y trouve la protection des droits humains des femmes et des filles, dont les activités sont axées sur la réalisation de l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et des filles et la lutte contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le genre.

207. Notre troisième Plan d'action national sur les femmes et la paix et la sécurité, qui sera clos en 2025, a été adopté par le gouvernement en mai 2021. Il se concentre sur l'amélioration de la situation des femmes pendant et après les conflits, la sensibilisation, l'amélioration de la coopération et de l'échange d'informations et la représentation des femmes à des postes liés à la paix et à la sécurité en Estonie. L'Estonie est également activement impliquée dans le Pacte sur les femmes, la paix et la sécurité et l'action humanitaire, annoncé lors du Forum Génération Égalité en juillet 2021, ainsi que dans le développement de son cadre. Le Pacte vise à susciter un mouvement mondial intergénérationnel pour l'application des engagements existants concernant les femmes et la paix et la sécurité et l'action humanitaire. Ses signataires sont invités à prendre des mesures transformatrices en faveur de l'égalité des genres par le renforcement de la coordination des mécanismes existants relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et à l'action humanitaire, l'amélioration du suivi et de l'évaluation des progrès, et une concentration sur le financement, le plaidoyer et une plus grande visibilité.