



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

Distr. générale  
6 octobre 2005  
Français  
Original: anglais

---

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

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

**Quatrième rapport périodique**

**Estonie\***

---

\* Le présent rapport n'a pas été revu par les services d'édition.  
En ce qui concerne le rapport initial et les deuxième et troisième rapports périodiques présentés  
par le Gouvernement estonien, voir le document CEDAW/C/EST/1-3, examiné par le Comité lors  
de sa vingt-sixième session.



**Quatrième rapport périodique sur l'application  
de la Convention sur l'élimination de toutes les formes  
de discrimination à l'égard des femmes, présenté  
par la République d'Estonie en vertu de l'article 18  
de la Convention**

## Table des matières

	<i>Page</i>
<b>Article premier</b> . . . . .	5
L'égalité entre les sexes dans les textes de loi . . . . .	5
<b>Article 2</b> . . . . .	6
La loi sur la parité entre hommes et femmes . . . . .	6
L'obligation de promouvoir un traitement égal des hommes et des femmes . . . . .	6
Promotion du principe d'égalité entre les sexes dans le cadre de l'appartenance à l'Union européenne . . . . .	7
Règlement des litiges concernant des actes discriminatoires fondés sur le sexe des personnes . . . . .	8
La charge de la preuve . . . . .	8
L'indemnisation . . . . .	8
Le Commissaire à la parité entre hommes et femmes . . . . .	9
Le Ministre de la justice . . . . .	10
L'action de la police . . . . .	16
Les refuges . . . . .	16
<b>Article 3</b> . . . . .	17
Le Département de l'égalité entre les sexes au sein du ministère des affaires sociales . . . . .	17
Le Conseil de la Parité entre hommes et femmes . . . . .	18
<b>Article 4</b> . . . . .	21
Les quotas . . . . .	22
Attributions sur le budget de l'État . . . . .	22
Mesures spéciales de protection de la maternité . . . . .	23
La loi sur les contrats de travail . . . . .	23
La loi sur la fonction publique . . . . .	24
La loi sur les services du marché du travail . . . . .	24
La loi sur les congés . . . . .	25
La loi sur les jours de travail et de repos . . . . .	25
La loi sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles . . . . .	25
<b>Article 5</b> . . . . .	25
Les différents points de vue sur les rôles de chacun des deux sexes . . . . .	26
L'attitude vis-à-vis de la carrière professionnelle des enfants . . . . .	27
L'usage et la répartition du temps . . . . .	27
L'importance de la flexibilité des horaires de travail . . . . .	28
La vision des rôles parentaux . . . . .	29
Le rôle des médias, des pouvoirs publics et des organisations non gouvernementales . . . . .	30
L'aide financière de l'État . . . . .	31
Comment concilier la vie professionnelle et la vie familiale . . . . .	31
Le rôle des parents . . . . .	32
Le temps passé avec les enfants . . . . .	32
La situation des parents célibataires . . . . .	32
La politique familiale de l'État . . . . .	33
Le bien-être financier des familles . . . . .	33
<b>Article 6</b> . . . . .	34
Mesures législatives . . . . .	34

La situation dans les faits . . . . .	35
Information de l'opinion publique à ce sujet . . . . .	36
La campagne menée dans les pays nordiques et les États baltes . . . . .	37
Enquêtes . . . . .	39
L'action de la police . . . . .	40
Un plan national de lutte contre la traite des êtres humains . . . . .	41
Discussions en cours . . . . .	41
La participation de l'Estonie à la lutte contre la traite des êtres humains dans la région . . . . .	41
<b>Article 7</b> . . . . .	42
Les femmes au sein du Parlement . . . . .	42
Les femmes dans les conseils locaux . . . . .	43
Les femmes dans le contexte des élections au Parlement européen . . . . .	44
Pourcentage de femmes au sein des grands partis politiques . . . . .	44
Les femmes dans le secteur public . . . . .	45
Les syndicats . . . . .	48
<b>Article 8</b> . . . . .	48
Les femmes au sein des organisations internationales . . . . .	51
<b>Article 9</b> . . . . .	51
<b>Article 10</b> . . . . .	52
<b>Article 11</b> . . . . .	59
Ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail . . . . .	61
L'engagement dans l'entreprise . . . . .	62
<b>Article 12</b> . . . . .	70
Le développement du sida . . . . .	73
<b>Article 13</b> . . . . .	75
Les prestations familiales . . . . .	75
Exonérations fiscales pour les familles avec enfants . . . . .	75
<b>Article 14</b> . . . . .	79
Le chômage dans les zones rurales . . . . .	79
L'investissement et la stratégie de développement régional . . . . .	80
<b>Article 15</b> . . . . .	87
Égalité en matière de capacité juridique civile . . . . .	88
La fonction de juge . . . . .	88
La fonction de juge non professionnel . . . . .	88
La fonction de représentant . . . . .	89
La fonction de procureur . . . . .	89
La fonction de partie . . . . .	90
La fonction de témoin . . . . .	90
<b>Article 16</b> . . . . .	90

## Article premier

**Aux fins de la présente Convention, l'expression « discrimination à l'égard des femmes » vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.**

### **L'égalité entre les sexes dans les textes de loi**

La loi sur la parité entre hommes et femmes est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004. C'est la première loi de ce type en Estonie; elle définit les concepts d'égalité entre les sexes, de traitement égal des hommes et des femmes, de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, et établit également les fondements de la défense du principe de traitement égal des hommes et des femmes.

Cette loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes définit le concept de « discrimination à l'égard des femmes », qui, jusqu'alors, n'était inscrit dans aucune loi en vigueur dans la République d'Estonie, et notamment en ce qui concerne les domaines au sujet desquels le Comité avait exprimé ses préoccupations.

Cette notion de « discrimination à l'égard des femmes » est liée à l'obligation de traitement égal des deux sexes, qui établit précisément qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

Il y a discrimination directe fondée sur le sexe lorsqu'une personne est moins bien traitée, en raison de son sexe, que d'autres personnes le sont, l'ont été ou le seraient dans une situation comparable. Il y a également discrimination directe fondée sur le sexe lorsqu'une personne est moins bien traitée en liaison avec sa grossesse et sa maternité, du fait qu'elle devient un parent élevant ses enfants, en raison de ses obligations familiales et autres liées à son sexe, ou encore dans le cas d'actes de harcèlement sexuel.

Il y a discrimination indirecte fondée sur le sexe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutres place des personnes de tel sexe dans une situation défavorisée par rapport aux personnes de l'autre sexe, excepté si la disposition, le critère ou la pratique en question sont objectivement justifiés par un but légitime, et que les moyens d'atteindre ce but sont appropriés et nécessaires. Le concept de discrimination indirecte fondée sur le sexe s'applique également à des pratiques pouvant apparaître comme neutres, mais qui, en réalité, sont de nature discriminatoire.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Il y a harcèlement sexuel lorsque, dans le cadre d'une relation hiérarchique ou de dépendance, un acte ou une conduite à caractère sexuel, d'ordre verbal, non verbal ou physique, et ne s'imposant pas dans les circonstances en question, se produit et a pour but ou pour effet de bafouer la dignité d'une personne, notamment par l'installation d'un climat dérangeant, menaçant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et que la personne visée rejette cet acte ou cette conduite, ou, au contraire, s'y soumet du fait que cet acte est directement ou indirectement lié à

l'obtention ou au maintien d'un emploi, à l'acceptation de la personne en vue d'une formation, à la perception d'une rémunération ou à tout autre avantage ou bénéfice.

## Article 2

**Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :**

- a) **Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe**

L'égalité entre les sexes est garantie si les hommes comme les femmes peuvent de manière égale acquérir des droits, remplir des obligations et assumer des responsabilités.

L'égalité des chances doit être instaurée, pour les hommes et les femmes, dans la vie professionnelle, l'éducation et en ce qui concerne la participation à d'autres secteurs d'activité du pays. Pour y parvenir, il convient d'interdire toute discrimination directe ou indirecte, d'éliminer toute forme d'inégalité entre les sexes, de créer une situation d'égalité des chances pour les hommes et les femmes et de mettre en œuvre diverses stratégies visant à promouvoir la parité. La loi sur la parité entre hommes et femmes détermine les fondements juridiques de ce principe et précise la nature des institutions responsables de sa mise en œuvre.

### *La loi sur la parité entre hommes et femmes*

La loi sur la parité entre hommes et femmes établit l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe et l'obligation de garantir un traitement égal des hommes et des femmes. Deux nouvelles institutions sont créées aux termes de cette loi : le Commissaire à la parité entre hommes et femmes et le Conseil de la parité. Le Commissaire à la parité est un expert indépendant et impartial qui contrôle le respect des obligations fixées par la loi sur la parité entre hommes et femmes, et formule des avis au sujet des plaintes qui lui sont soumises. Quant au Conseil de la parité, il conseille le Gouvernement estonien en matière de défense du principe d'égalité entre les sexes.

### *L'obligation de promouvoir un traitement égal des hommes et des femmes*

L'État et les pouvoirs locaux ont l'obligation de promouvoir de manière systématique et à bon escient le principe d'égalité entre les sexes. Le cas échéant, ils ont l'obligation de modifier les éléments contribuant à entraver l'application de ce principe. En ce qui concerne la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies nationales, régionales et institutionnelles, ainsi que des politiques et plans d'action, les organismes publics doivent prendre en considération les besoins et statuts sociaux différents des hommes et des femmes, et envisager les effets des mesures appliquées ou devant être appliquées sur la condition sociale des hommes, d'une part, et des femmes, d'autre part.

La législation estonienne définit également les obligations des employeurs, des établissements d'enseignement et de recherche et autres institutions chargés de l'organisation de la formation (cf. également, ci-après, les observations liées à l'article 2, paragraphe (e) de la Convention).

Le Ministre des affaires sociales est habilité à formuler des recommandations visant au respect de ces obligations et à la mise en œuvre de la stratégie d'harmonisation des conditions masculine et féminine.

*Promotion du principe d'égalité entre les sexes dans le cadre de l'appartenance à l'Union européenne*

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, l'Estonie est membre à part entière de l'Union européenne. Aux termes du Traité instituant la Communauté européenne (le « Traité de Rome »), les États membres de l'UE ont pour objectif commun de réduire les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes, et de promouvoir l'égalité entre les sexes. La Directive du Conseil européen n° 1260/1999, parue au Journal Officiel L 161 du 26/06/1999, et qui détermine l'attribution globale des « Fonds structurels », contient également des normes concernant l'égalité des chances pour les hommes et les femmes en matière d'élaboration et de mise en œuvre de projets.

Pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, les autorités chargées de préparer les projets devant bénéficier des Fonds structurels européens ont l'obligation d'étudier et d'évaluer l'impact escompté de ces aides et stratégies – notamment en termes d'insertion des hommes et des femmes sur le marché du travail, d'éducation et de formation professionnelle, de création d'entreprises par des femmes et d'alliance entre vie professionnelle et vie familiale.

**b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes**

L'une des dispositions générales de la loi sur la parité entre hommes et femmes est d'interdire, dans tous les domaines de la vie sociale, toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe des personnes. De manière plus spécifique, toute discrimination est interdite dans le domaine de l'emploi (cf. également les observations liées à l'article 11).

Cette même loi définit des cas exceptionnels, pouvant apparaître comme des actes discriminatoires fondés sur le sexe, mais qui, en fait, sont justifiés pour des raisons précises. Ainsi, les dispositions concernant la protection particulière des femmes en cas de grossesse et d'accouchement, le service militaire obligatoire exclusivement pour les hommes, ou encore l'acceptation exclusive d'hommes ou de femmes en tant que membres d'associations à but non lucratif si cette clause fait partie du statut de l'association en question, ces dispositions, donc, ne sont pas considérées comme une forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

De même, n'est pas considéré comme discriminatoire le fait d'appliquer un traitement différent, en fonction du sexe de la personne, en matière de recrutement ou de formation préalable à l'obtention d'un emploi si le sexe de la personne en question est précisément un critère authentique et déterminant de l'exercice du métier concerné – en raison de la nature de cette activité professionnelle ou du

contexte dans lequel elle est pratiquée –, à condition que cette forme de discrimination particulière soit légitime et que les critères en question soient véritablement conformes à la nature de cette activité.

Quant à l'application de mesures visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les sexes, à accorder des avantages au sexe sous-représenté ou à réduire l'inégalité entre les deux sexes, cela n'est nullement considéré comme une forme de discrimination (cf. également les observations liées à l'article 4 de la Convention).

#### *Règlement des litiges concernant une discrimination fondée sur le sexe*

La loi sur la parité entre hommes et femmes établit le droit de chacun à défendre le droit que lui accorde la Constitution de ne faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur le sexe.

Les litiges concernant ce type de discrimination doivent être résolus par les autorités judiciaires. En outre, toute personne a un droit de recours auprès de la Commission des conflits professionnels et du Ministre de la justice. Tout employé ou candidat à un emploi ayant fait l'objet d'une discrimination de la part de l'employeur en question, a le droit de revendiquer la réparation des dommages pécuniaires et autres. Toute personne a le droit d'exiger une indemnisation pour discrimination à l'embauche.

#### *La charge de la preuve*

Il est difficile, pour toute personne, d'établir qu'il y a eu à son égard une discrimination en raison de son sexe, car il est souvent compliqué d'en apporter la preuve concrète.

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, la charge de la preuve incombe en partie à la personne contre laquelle la plainte ou la pétition relative à une discrimination fondée sur le sexe a été déposée. Tout d'abord, la personne qui considère avoir fait l'objet de ce type de discrimination doit présenter les faits, qui permettront d'instruire le dossier et de déterminer s'il y a eu ou non discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Puis la personne visée par la demande, la plainte ou la pétition doit expliquer que son comportement, en l'occurrence, était dû à d'autres raisons – qui doivent être acceptables – que l'identité sexuelle. Enfin, une fois établie la suspicion de discrimination, la charge de la preuve incombe à l'auteur présumé de cette discrimination. Si ce dernier ne parvient pas à justifier son comportement ou sa décision par des raisons ou motifs valables, cela reviendra à reconnaître qu'il y a eu discrimination.

À noter que le partage de la charge de la preuve n'est pas une pratique appliquée dans le cadre des procédures administratives ou pénales.

#### *L'indemnisation*

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est déclaré préoccupé par le fait qu'en Estonie, les femmes n'avaient pas suffisamment accès à des voies de recours en vue de l'obtention d'une indemnisation en cas de violation des droits inscrits dans la Convention. En fait, les litiges concernant la discrimination sont réglés par les tribunaux, qui sont les instances habilitées à accorder réparation.

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, la partie lésée a le droit de réclamer une indemnisation des dommages subis et la cessation des comportements préjudiciables. Le plaignant est autorisé à réclamer une somme d'argent d'un montant raisonnable en compensation de dommages non pécuniaires représentant une violation de ses droits. Pour déterminer le montant de l'indemnisation, le tribunal prend en considération, entre autres éléments, l'ampleur, la durée et la nature exacte de la discrimination. Le tribunal considèrera également si l'auteur du délit a mis fin ou non aux circonstances de la discrimination. Toute personne a le droit de déposer une demande d'indemnisation dans l'année qui suit la date où elle a pris – ou aurait dû prendre – conscience des dommages infligés.

Le Centre estonien de recherche et d'information sur les femmes et la Table ronde des associations de femmes ont fait observer que la loi sur la parité entre hommes et femmes ne fixait pas de montant minimal pour les indemnisations. Étant donné que l'on ne peut déposer une demande d'indemnisation que dans le cadre d'une procédure judiciaire et que cela implique, au préalable, le paiement de frais publics, les ONG sont d'avis qu'en réalité, la possibilité de demander des dommages et intérêts n'est pas garantie à l'ensemble des femmes vivant en Estonie.

En cas de discrimination fondée sur le sexe, il est possible de se constituer partie civile sur la base des dispositions de la loi sur les contrats de travail, de la loi sur les salaires et de la loi sur le temps de travail et de repos. Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, chacun peut revendiquer une indemnisation en cas de violation de son droit à ne faire l'objet d'aucune discrimination. Conformément à d'autres lois, une personne peut réclamer d'autres types de compensation : ainsi, un salarié peut demander des dommages et intérêts si le principe de l'égalité des rémunérations à travail égal n'a pas été respecté par l'employeur, ou si celui-ci a violé la règle de l'égalité entre les sexes fixée dans le cadre d'autres textes de loi. Dans de tels cas, les tribunaux peuvent accorder une indemnisation non seulement sur la base de la loi sur la parité entre hommes et femmes, mais aussi en liaison avec d'autres lois.

**c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire**

La compétence des tribunaux et de la Commission des conflits professionnels sera examinée de manière plus approfondie en liaison avec l'article 15 de la Convention.

Nous ne disposons d'aucune information disant que les dispositions de la Convention ont été directement appliquées par la justice estonienne.

*Le Commissaire à la parité entre hommes et femmes*

La loi sur la parité entre hommes et femmes prévoit la création d'une nouvelle institution : le poste de Commissaire à la parité entre hommes et femmes. Ce dernier se voit confier un mandat de cinq ans par le Ministre des affaires sociales, et est rémunéré sur le budget de l'État.

Le Commissaire à la parité entre hommes et femmes vérifie le respect des dispositions de la loi, reçoit les demandes individuelles et formule des avis sur les cas éventuels de discrimination.

Ce commissaire est un expert indépendant et impartial auprès duquel toute personne victime d'une discrimination ou pouvant justifier qu'elle est directement intéressée par le respect des obligations d'égalité entre les sexes peut déposer une plainte relative à un acte de discrimination fondé sur le sexe.

Le Commissaire à la parité entre hommes et femmes formule des avis sur d'éventuels cas de discrimination. Cela constitue une forme d'évaluation du viol éventuel du principe de traitement égal des deux sexes, dans le cadre légal – notamment en liaison avec la loi sur la parité entre hommes et femmes, avec les accords internationaux contraignants pour la République estonienne et d'autres législations.

Par conséquent, il est dit de manière officielle que, pour formuler son avis, le Commissaire doit tenir compte des normes établies par la Convention.

En outre, le Commissaire à la parité entre hommes et femmes étudie les effets de la législation sur la condition des hommes et des femmes dans la société estonienne; il soumet des propositions au gouvernement de la République, aux agences gouvernementales, aux pouvoirs locaux et à leurs instances chargées de déposer des amendements aux lois existantes; il conseille et informe le gouvernement, les agences gouvernementales et les pouvoirs locaux au sujet de l'application de la loi sur la parité entre hommes et femmes; enfin, il prend lui-même des mesures en vue de promouvoir cette égalité.

Pour obtenir l'avis du Commissaire, un plaignant ou une plaignante doit lui soumettre une demande précisant les circonstances de l'acte de discrimination fondé sur le sexe. Et, pour formuler son avis, le Commissaire est habilité à rechercher des informations auprès de toute personne susceptible de communiquer des éléments nécessaires à l'établissement des faits discriminatoires, à exiger un exposé écrit des faits liés à la discrimination présumée ainsi que tout document original ou copie de celui-ci, dans les termes qu'il aura fixés.

À la date de soumission du présent rapport, le statut et le mandat du Commissaire à la parité entre hommes et femmes venaient d'être présentés aux différents organismes publics pour consultation; par conséquent, il est trop tôt pour communiquer des informations à ce sujet ou pour évaluer l'action du Commissaire. L'ONG intitulée « Centre de recherche et d'information sur les femmes estoniennes » et la Table ronde des associations de femmes estoniennes » ont exprimé leur préoccupation quant au fait que le statut du Commissaire n'ait pas été adopté et que cet expert n'ait pas commencé à exercer ses fonctions dans les huit mois qui ont suivi l'entrée en vigueur de la loi sur la parité entre hommes et femmes. En outre, les ONG ont déploré, auprès du gouvernement, que ce commissaire ne soit pas un véritable expert impartial, du fait qu'il (ou elle) est nommé(e) par un ministre et qu'il (ou elle) relève du ministère des affaires sociales.

#### *Le Ministre de la justice*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le champ juridictionnel du Ministre de la justice a été élargi. Toute personne jouit d'un droit de recours auprès du Ministre de la justice en vue d'une procédure conciliatoire si elle considère qu'en droit privé, une

personne physique ou morale lui a fait subir une discrimination fondée sur le sexe, la race, la nationalité (ou l'origine ethnique), la couleur, la langue, les origines, la religion ou les croyances religieuses, politiques ou autres, la propriété ou le statut social, l'âge, un handicap, une préférence sexuelle ou tout autre cas prévu par la loi.

Pour qu'un plaignant soit en mesure d'engager une action en justice, auprès du Garde des sceaux, il ne doit pas y avoir eu de décision de justice déjà prononcée dans le cadre de la même affaire, de procédure judiciaire en cours ou de dépôt officiel – et obligatoire – d'une plainte sur le même sujet.

Le Ministre de la justice vérifie l'activité de la personne physique ou morale qui intente l'action, et conduit éventuellement une procédure de conciliation sur la base des allégations de la personne considérant avoir fait l'objet d'une discrimination pour l'un des motifs susmentionnés. Il faut noter toutefois que, pour engager la procédure de conciliation, les deux parties doivent avoir accepté d'y prendre part. Étant donné que les procédures de conciliation ne sont pas imposées par la loi, la partie incriminée n'a pas l'obligation de prendre part à une telle procédure. En outre, il ou elle a le droit, à tout moment de la procédure en question, de mettre un terme à sa participation. Lorsque les deux parties ont pris part à la procédure jusqu'à son terme et que le Ministre de la justice a approuvé l'accord de conciliation, celui-ci est définitif et les deux parties ont l'obligation de le respecter.

Dans les faits, le Ministre de la justice n'a pas encore procédé à ce type d'action conciliatoire au sujet de cas de discrimination fondée sur le sexe. Cela peut s'expliquer par le fait que les citoyens sont encore mal informés de la possibilité de recours existant dans de tels cas, ou encore par le fait que la plupart des gens ne souhaitent pas révéler au grand jour ce type de problème personnel, ou, également, par le fait que la plupart des gens sont incapables de déterminer par eux-mêmes s'ils ont fait ou non l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe.

À ce jour, un seul dossier de discrimination a été soumis au Ministre de la justice : le plaignant considère que les exigences liées à l'obtention de la citoyenneté estonienne sont discriminatoires. Étant donné que la participation à une procédure de conciliation est volontaire, et que les services ou fonctionnaires mis en cause ont refusé d'y prendre part, cette affaire a été classée, et aucune décision n'a été prise sur la seule base des allégations du plaignant.

**d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités et institutions publiques se conforment à cette obligation**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, tout citoyen a un droit de recours auprès du Ministre de la justice, en vue d'obtenir la protection de ses droits : le plaignant doit demander que l'on vérifie que tel organisme public, telle ou telle instance locale, telle personne morale dans le cadre du droit public, ou encore telle personne physique ou morale en droit privé mais exerçant une fonction publique ont bien respecté ses droits et libertés fondamentaux, ainsi que les principes de bonne gouvernance.

Précédemment, on ne pouvait demander au Ministre de la justice que de vérifier si, de manière plus générale, l'action des organismes publics était conforme aux droits et libertés fondamentaux des citoyens.

C'est la loi de procédure administrative qui définit les principes garantissant la protection des droits et libertés fondamentaux des personnes, ainsi que la bonne gouvernance. Ainsi, cette loi détermine les principes suivants : les droits et libertés fondamentaux des personnes ou d'autres droits individuels ne peuvent être limités par la procédure administrative que dans les cas prévus par la loi; les actes et mesures administratifs doivent être adaptés, nécessaires et proportionnés à la réalisation des objectifs fixés; toute procédure administrative doit être utile, efficace, directe et conduite sans délai abusif; elle doit également éviter tous frais inutiles et tout préjudice aux personnes; ou encore, les actes procéduraux doivent être mis en œuvre rapidement et dans le strict respect des délais prévus par les lois et réglementations.

La loi sur la responsabilité de l'État, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, définit les fondements et les procédures de la protection et de la restauration des droits ayant fait l'objet de violations de la part de pouvoirs publics, dans l'exercice de leurs fonctions ou d'autres missions officielles; cette loi prévoit également l'indemnisation des dommages causés (responsabilité de l'État).

**e) Prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque**

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, un fonctionnaire du département concerné du ministère des affaires sociales – c'est-à-dire chargé de traiter ce type de problème – reçoit toute personne ayant une revendication en matière d'application du principe de traitement égal des hommes et des femmes. Le cas échéant, ce fonctionnaire indiquera au visiteur le service ou l'institution compétents dans les cas de discrimination, et, sur demande de la personne en question, celle-ci pourra se voir aider à rédiger une demande par écrit et à la soumettre à l'organe compétent, excepté si, en l'occurrence, l'organe compétent est un tribunal ou une commission chargée d'examiner les cas de litige professionnel.

Des mesures ont été adoptées afin de modifier le système patriarcal qui existait encore en Estonie, et de réduire les possibilités de discrimination indirecte à l'égard des femmes dans le monde du travail.

La loi sur la parité entre hommes et femmes stipule l'obligation, pour tout employeur, de promouvoir de manière active cette égalité. Cette obligation s'applique donc à l'ensemble des employeurs, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. En vue de faciliter l'application de ce principe d'égalité, le législateur a – dans le cadre de la loi en question – formulé les recommandations suivantes :

1) L'employeur doit recruter des personnes de l'un ou l'autre sexe pour pourvoir aux postes vacants;

2) L'employeur doit faire en sorte que, pour les différents postes existants dans son entreprise, le nombre de femmes et d'hommes soit le plus égal possible, et veiller à un traitement égal des hommes et des femmes en matière de promotion professionnelle;

3) L'employeur doit créer des conditions de travail convenant aussi bien aux femmes qu'aux hommes et permettre la conciliation de la vie familiale et de l'exercice du métier, en prenant en compte les besoins des employés.

Les employeurs ont également l'obligation de fournir régulièrement aux salariés et aux représentants de ces derniers des informations pertinentes concernant le traitement égal des hommes et des femmes dans l'entreprise, et de communiquer notamment les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité. Tout employeur doit également informer ses salariés des droits garantis par la loi sur la parité entre hommes et femmes.

Cette loi stipule également que tout employeur doit procéder à des études statistiques différenciées par sexe au sujet de l'emploi dans son entreprise. Ces données statistiques doivent permettre aux institutions concernées de vérifier et d'évaluer le respect effectif du principe de traitement égal des hommes et des femmes dans le cadre des relations professionnelles. Ce type d'approche peut être effectivement un moyen de mettre en lumière les problèmes d'égalité entre les sexes. La procédure de collecte des données statistiques et la liste de données nécessaires sont définies par une réglementation gouvernementale; à l'heure actuelle, divers organismes publics procèdent à des consultations au sujet de cette réglementation.

Le Ministre de la justice a l'obligation de promouvoir l'égalité entre les sexes et le principe de traitement égal des hommes et des femmes. Dans ce contexte, le Ministre a jugé utile de coopérer avec des organisations non gouvernementales. En 2004, une table ronde sur l'égalité entre les sexes était organisée, et des représentants d'ONG y ont été conviés. Cette réunion avait notamment pour objectif d'examiner les questions de traitement égal des hommes et des femmes dans la société estonienne et d'exposer la compétence du Ministre de la justice dans ce domaine.

**f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes**

La loi sur la parité entre hommes et femmes établit l'obligation, pour tout employeur, de veiller à ce que ses salariés ne soient pas victimes de harcèlement sexuel.

L'auteur du harcèlement peut être indifféremment un subordonné de la victime, un collègue de même niveau, son supérieur immédiat, ou encore l'employeur lui-même (qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme). Des personnes employées dans le secteur des services peuvent également être victimes de harcèlement de la part de leurs clients. Toutes ces situations exigent de l'employeur qu'il prenne des mesures en vue d'éliminer le harcèlement. L'employeur est responsable de manquement à sa fonction s'il sait – ou devrait raisonnablement savoir – qu'un cas de harcèlement sexuel s'est produit dans son entreprise et qu'il n'a pas appliqué les mesures nécessaires pour y mettre un terme.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a conseillé au Gouvernement estonien de définir ce type de violence comme un délit pénal, susceptible de poursuites judiciaires et d'être sanctionné avec toute la sévérité et la rapidité nécessaires, et que les femmes victimes de ce type de violence puissent disposer de moyens immédiats de réparation et de protection. Le Comité a également suggéré au gouvernement estonien de prendre des mesures de sensibilisation de l'opinion – en menant notamment une campagne décrétant la « tolérance zéro » et affirmant le caractère inacceptable, sur le double plan social et

moral, de ce type de violences. Le Comité recommande l'élaboration et l'adoption d'une loi interdisant spécifiquement la violence familiale à l'égard des femmes, et garantissant la protection, les sanctions et l'accès à une aide juridique.

La législation estonienne ne définit pas de manière spécifique la violence à l'égard des femmes ou les violences au sein d'un couple. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2002 – date de l'entrée en vigueur du Code pénal –, tout acte de violence peut faire l'objet de poursuites judiciaires, en tant qu'atteinte délictuelle à une personne.

Aux termes du paragraphe 118 du Code pénal, tout préjudice sérieux à la santé d'une personne, pouvant mettre en danger sa vie, provoquer des maladies physiques ou mentales graves, ou encore une fausse couche, une mutilation permanente du visage, la perte ou la paralysie d'un organe est passible d'une peine de 4 à 12 ans d'emprisonnement.

La menace (par. 120), les violences physiques (par. 121) et la torture (par. 122) sont qualifiées d'« actes de violence ».

Toute menace de mort, provoquant un préjudice à la santé de la personne menacée, des dommages importants à des biens ou la destruction de biens, est passible d'une peine pécuniaire ou d'une peine d'un an d'emprisonnement – si la crainte de voir cette menace mise à exécution est fondée.

Toute atteinte à la santé d'une personne, les coups et blessures ou toute autre violence provoquant une souffrance physique sont passibles d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans.

Les violences physiques à caractère permanent, et toute violence provoquant des souffrances considérables sont passibles d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans.

Les actes de violence tels que les coups, ponctuels ou récurrents, sont qualifiés de « violences physiques ».

La gravité du délit commis par une personne à l'égard d'un membre de sa famille est accentuée par les circonstances aggravantes définies dans la Partie générale du Code pénal. Par « circonstance aggravante », il faut entendre un délit commis contre une personne qui est en relation de dépendance par rapport à l'agresseur – que ce soit au niveau d'un service, sur un plan financier ou familial; sont également considérés comme des « circonstances aggravantes » les motifs d'intérêt personnel ou d'autres intérêts indignes, une cruauté particulièrement marquée ou encore une volonté de dégradation de la victime, le fait de commettre le délit en question en ayant conscience que la victime est mineure, enceinte, ou relativement âgée, ou encore dépendante d'une aide, ou atteinte de graves troubles mentaux (par. 58).

Aux termes du Code de procédure pénale, un organe d'instruction ou un procureur entame une procédure pénale si celle-ci est fondée. Le premier motif d'ouverture d'une instruction est le fait qu'un délit criminel ait été signalé, ou la communication de toute autre information indiquant qu'un tel délit a été commis. Le rapport sur le délit criminel perpétré doit être soumis à un organe d'instruction ou au bureau du Procureur, oralement ou par écrit. Tout rapport oral concernant le délit criminel et directement transmis sur le lieu du crime doit être consigné par écrit; quant à un rapport effectué par téléphone, il doit être soit consigné par écrit, soit enregistré au magnétophone (par. 193-195).

En 2001, l'« Open Society Institute » d'Estonie a réalisé une enquête commanditée par le ministère des affaires sociales. D'après cette enquête, 16 % des femmes avaient subi des violences physiques et sexuelles directes au cours de l'année écoulée, et, au total, 21 % des femmes avaient subi des violences en général (et notamment d'ordre psychologique).

En 2003, une nouvelle étude était effectuée au sujet de la violence et de la santé des femmes (sur un échantillon de 1 008 personnes, dont 544 femmes et 464 hommes). Cette étude indiquait que 68 % des victimes de violences au sein de la famille avaient moins de 40 ans. Le groupe le plus à risque, dans ce domaine, était constitué par les jeunes femmes ayant entre 21 et 30 ans et vivant en concubinage. Ce groupe représentait un tiers des victimes de violences familiales. 54 % du personnel médical ont été, au cours de leur travail quotidien, au contact de femmes subissant régulièrement des violences au sein de leur famille. Quarante-vingt pour cent de ce personnel médical ont déclaré qu'il leur manquait une formation spécifique pour conseiller les victimes de violences, et qu'ils ne savaient pas où diriger ces personnes pour qu'elles obtiennent de l'aide. Dans ce contexte, des cycles de formation ont été entrepris en 2004, avec le concours du Fonds d'assurance santé d'Estonie. Même si 75 % des personnes interrogées condamnent la violence à l'égard des femmes, il subsiste un courant important qui accepte la violence directe ou indirecte, dans ce domaine. Un homme sur trois et une femme sur cinq considèrent, à des degrés divers, que le mari a le droit d'exiger de sa femme des rapports sexuels, y compris contre la volonté de l'épouse. Vingt et un pour cent des femmes et 27 % des hommes n'ont pas d'opinion arrêtée pour dire si le viol conjugal devrait ou non être considéré comme un délit. Soixante-seize pour cent des femmes et 70 % des hommes ont la conviction que l'usage de la force vis-à-vis de l'épouse devrait être considéré comme un acte de violence.

Un tiers des victimes demande de l'aide à un médecin, et 2 à 3 % des femmes victimes de violences familiales ont recours à des travailleurs sociaux. Dix pour cent des femmes victimes de violences informent la police. Deux à 3 % des cas ainsi signalés conduisent à l'établissement de chefs d'accusation ou à une condamnation par la justice.

Le plan de développement 2004-2007, approuvé par le Ministère de la justice le 5 mars 2004, établit la lutte contre la criminalité comme l'un des secteurs prioritaires, et l'un des objectifs secondaires de ce plan est la réduction des violences familiales. En vue d'atteindre cet objectif, le Ministère public a établi des paramètres très précis par année; cela devrait également faciliter le travail des autorités d'investigation en ce qui concerne la recherche, l'enregistrement et l'instruction des cas de violences familiales. En 2004, afin d'assurer mieux encore cette mission, des procureurs spéciaux se sont vu confier le traitement de ces cas de violences familiales et ont reçu une formation appropriée dans ce domaine. Au Parquet de la région Nord, un département « spécial jeunesse » a été créé et chargé du traitement judiciaire des cas de violences familiales ainsi que de la délinquance juvénile. Des procureurs spécialisés dans les affaires de violences familiales ont activement participé à des tables rondes réunissant également des représentants officiels de la protection sociale et des médecins de famille, afin de déterminer collectivement les raisons pour lesquelles de nombreuses victimes ne souhaitent pas informer la police de ces actes de violence perpétrés au sein de leur famille. En 2004, le Parquet a examiné 292 délits de violence familiale.

### *L'action de la police*

En 2004, les services de police ont déclaré que le traitement de la violence familiale (y compris à l'égard des femmes) était l'une de leurs priorités. Un système pertinent de statistiques et de lignes directrices concernant la violence familiale a été élaboré et mis en œuvre par la police, et une coopération avec des travailleurs sociaux et médicaux locaux s'instaure actuellement.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2004, les cas de violences familiales étaient instruits à partir de preuves fournies par des personnes privées. L'instruction des dossiers se heurtait au fait que les victimes retiraient souvent leur plainte; dès lors, les procédures s'arrêtaient. Puis, le 1<sup>er</sup> juillet 2004, le nouveau Code de procédure pénale entrainait en vigueur. Au cours du premier semestre 2004, 32 délits criminels avaient été enregistrés dans la catégorie « violences physiques ». Mais, après l'entrée en vigueur du nouveau Code, le nombre de dossiers instruits dans cette catégorie a augmenté de manière spectaculaire : en l'espace de neuf mois, 531 cas de violences criminelles étaient enregistrés. Puis, au cours des trois premiers mois du second semestre 2004, le nombre de procédures relatives à des violences physiques avoisinait le millier. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure de fournir de statistiques précises sur le nombre de cas de violences familiales par rapport à l'ensemble de ces dossiers.

Au cours du premier semestre 2004, on a comptabilisé 2 036 appels téléphoniques émanant de « familles à problèmes » (le concept de « familles à problèmes » fait partie des différentes catégories de la base de données de la police intitulée POLIS). Les agents de police doivent réunir et conserver des informations sur ces familles à problèmes dans la base de données de leur commissariat, vérifier régulièrement ces informations et prendre des mesures préventives. Les bases de données de la police contiennent des informations sur 699 personnes violentes.

Des sessions de formation concernant la violence familiale ou au sein du couple sont organisés à l'intention des membres des forces de l'ordre (cinq sessions d'une semaine chacune ont été prévues dans le cadre de la formation de la police régionale; à ce jour, quatre sessions ont été mises en œuvre, et, fin 2004, 100 policiers auront reçu cette formation).

### *Les refuges*

Le premier refuge pour femmes a ouvert à Tartu en novembre 2002. Les femmes victimes de violences y sont hébergées temporairement, et reçoivent également des conseils, une aide médicale et des informations sur les services offerts par différents organismes.

En 2003, on a compté 1 858 hébergements pour la nuit (au profit de 42 femmes et de 21 enfants). De janvier à septembre 2004, on en a compté 2 632 (concernant 35 femmes et 22 enfants).

Fin 2003, le premier groupe de soutien aux femmes victimes de violences a été créé à Tallinn, à l'initiative de l'organisation non gouvernementale « Centre de Programmes sociaux estoniens ». À la suite de diverses manifestations de formation, un réseau réunissant ce type de groupes est en cours d'élaboration en Estonie. En 2004, on trouve ces groupes de soutien dans dix villes du pays.

À l'heure actuelle, il existe donc des groupes de soutien et des centres d'hébergement destinés aux femmes et aux enfants; mais, prochainement, on trouvera aussi dans le pays des groupes de soutien destinés à des hommes souhaitant sortir de leurs comportements de violence. C'est en 2004 que les premiers séminaires de spécialistes de la réadaptation des hommes violents ont été organisés.

Des groupes de soutien aux hommes violents commenceront à fonctionner à Tallin au début de l'année 2005.

Le Comité a recommandé à l'Estonie de lutter contre la violence à l'égard des femmes. Les autorités estoniennes ont étudié ce phénomène, et y ont sensibilisé l'opinion publique, ainsi que des groupes-cibles spécifiques – travailleurs sociaux, policiers, personnel médical, médias et organisations féminines. Il y a eu un certain durcissement de la législation dans ce domaine, ainsi qu'une intensification de l'action de la police. Il n'est pas nécessaire d'élaborer une loi portant spécifiquement sur les violences familiales, car cette question est couverte par le Code pénal, qui protège également tout citoyen de ce type de violence.

En Estonie, une décision d'exclusion peut être prise. En cas de violation d'une ordonnance restrictive, la justice peut imposer une amende à l'auteur des violences, et la victime est en droit d'exiger une indemnisation. Dans ce contexte, le Code de procédure pénale régit tout particulièrement la recherche de preuves. Ainsi, si, au cours de l'enquête ou de la confrontation de certains éléments, une personne doit se dévêtir devant les responsables de ces procédures, le juge d'instruction, le procureur et tout autre participant – à l'exception du personnel médical et du médecin légiste – doivent être du même sexe que la personne en question.

**g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.**

L'exigence d'égalité de traitement des hommes et des femmes et l'interdiction de toute discrimination s'appliquent également au législateur. On peut dire, par conséquent, que le Code pénal est tout à fait neutre sur le plan des sexes et ne fait aucune distinction par rapport au sexe de la victime ou de l'auteur du délit.

### **Article 3**

**Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes**

**Le Département de l'égalité entre les sexes au sein du ministère des affaires sociales**

Le Comité s'était dit préoccupé par l'impact peu important de l'action du Bureau de l'égalité entre les sexes. À ce sujet, nous sommes heureux de signaler que ce bureau est devenu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le « Département de l'égalité entre les sexes ». Depuis lors, cinq postes ont été créés au sein de ce département.

L'action du Département de l'égalité entre les sexes est régie par la Réglementation établie par le Ministre des affaires sociales en date du 4 mai 2004 : aux termes de cette réglementation, les principales missions de ce département sont l'élaboration de textes de loi relatifs à l'égalité entre les sexes, la planification de mesures visant à réduire l'inégalité, et la coordination de la mise en œuvre de ces mesures.

Le Département en question doit également examiner la condition de la femme et de l'homme dans différents secteurs de la société, et formuler des recommandations et des principes directeurs visant à réduire l'inégalité entre les sexes. Le Département de l'égalité entre les sexes informe divers groupes d'intérêts des différentes initiatives qui sont prises, et participe à un dialogue sur les attentes et les effets éventuels de ces mesures.

Ce département a également l'obligation d'informer le gouvernement et les différents organismes publics, les pouvoirs locaux et toute autre personne concernée, au sujet de la mise en œuvre des mesures visant à réduire la discrimination à l'égard des femmes et la hiérarchisation sociale des deux sexes.

En février 2005, l'Estonie a soumis aux Nations Unies un rapport sur la mise en œuvre de la Déclaration de Beijing; ce rapport a été élaboré par le Département de l'égalité entre les sexes attaché au ministère des affaires sociales.

### **Le Conseil de la parité entre hommes et femmes**

Sur la base de la loi sur la parité entre hommes et femmes, un « Conseil de la parité entre hommes et femmes » va être créé. Son statut doit être adopté prochainement par le gouvernement estonien.

Le conseil en question est un organe collégial consultatif, dépendant du ministère des affaires sociales. Sa composition doit être approuvée par le gouvernement. Le Conseil de la parité entre hommes et femmes approuve les grandes lignes de la politique adoptée dans ce domaine; il consulte le gouvernement sur les questions de promotion de l'égalité entre les sexes, et présente au gouvernement son point de vue sur la conformité éventuelle des programmes nationaux des différents ministères avec la loi sur la parité entre hommes et femmes.

En ce qui concerne cette dernière mission, le Conseil l'accomplit en collaboration avec le Département de l'égalité entre les sexes relevant du ministère des affaires sociales.

Sur la base des études statistiques, des enquêtes et des analyses nationales (que nous exposons de manière plus détaillée dans le cadre des observations liées à l'article 5 de la Convention), on peut dire que la société estonienne se caractérise par un système très traditionnel en ce qui concerne le rôle de chaque sexe – c'est-à-dire une division traditionnelle du travail et du marché de l'emploi en « métiers d'hommes » et « métiers de femmes », des politiques de recrutement et de salaires discriminatoires à l'égard des femmes, une faible représentation des femmes au niveau des décisions politiques et économiques, une espérance de vie plus courte pour les hommes et des comportements à risque chez ces derniers, une participation plus faible des hommes aux tâches familiales, etc.

Les raisons de ces inégalités importantes sont principalement l'attachement aux rôles traditionnels des hommes et des femmes et au stéréotype qui veut que les

femmes et les hommes soient prédéterminés et qu'ils aient des capacités et compétences innées et non pas acquises. Ce climat général de préjugés vis-à-vis des deux sexes favorise la persistance d'attitudes discriminatoires, et conduit principalement à une limitation de la participation des femmes à la vie sociale, économique et politique.

On peut affirmer que, dans la société estonienne, il existe encore des résistances vis-à-vis de l'amélioration de la représentation féminine par le biais de quotas, et que cette résistance émane aussi bien de l'élite politique que de l'opinion publique en général et même des organisations féminines.

Le ministère des affaires sociales a entrepris et coordonné des programmes et projets de promotion de l'égalité entre les sexes et de réduction des inégalités, visant essentiellement à informer et former le public et certains groupes-cibles, à élaborer et diffuser des matériels pertinents dans ce domaine, et à mieux permettre aux administrations publiques de déceler les cas de discrimination à l'égard des femmes et de réduire l'inégalité entre les sexes.

À l'initiative du gouvernement, on a procédé à une étude de l'activité des hommes et des femmes, de la couverture des questions d'égalité entre les sexes par les médias et des problèmes de pauvreté et d'exclusion sociale.

En 2000, la publication de l'OIT intitulée « ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes » a été traduite en estonien et publiée en Estonie. En collaboration avec le Fonds des Nations Unies pour la population, une étude intitulée « Différents mais égaux » a été publiée en 2003 et offre un aperçu très clair des principaux termes dans lesquels se pose le problème de l'égalité entre les hommes et les femmes, et de toutes les questions qui y sont liées. Cette publication est utilisée par diverses institutions en vue de l'organisation de sessions de formation générale et d'initiation à des sujets plus particuliers.

Afin de développer la présence de femmes relativement plus âgées sur le marché de l'emploi, un expert de l'OIT a effectué une étude visant à contribuer à la réduction de toute discrimination fondée sur l'âge des personnes. Ce document peut être utile dans le cadre de la formation du personnel des agences pour l'emploi et des représentants du patronat.

En 2002, l'Estonie a adhéré au programme-cadre de l'Union européenne visant à la mise en œuvre de la stratégie d'égalité entre les sexes de l'UE (échelonnée sur la période 2001-2005). Sur la base de ce programme, les projets mis en œuvre en Estonie et coordonnés par le ministère des affaires sociales visent à l'élaboration et à la diffusion de lignes directrices pour l'évaluation des effets des différentes initiatives sur l'égalité entre les sexes, ainsi qu'au soutien des carrières professionnelles des femmes dans le secteur privé et à la réduction du nombre de portraits stéréotypés de femmes dans les médias.

Les lignes directrices formulées par le ministère des affaires sociales (et intitulées « Évaluation des effets – dimension hommes/femmes ») proposent une liste de textes juridiquement contraignants, et contenant des normes de promotion de l'égalité entre les sexes – essentiellement en vue d'intégrer la dimension égalitaire aux diverses politiques et mesures. Ces lignes directrices peuvent servir à une analyse des conditions féminine et masculine au niveau national comme à l'échelon local.

Sur la base du projet « Les femmes au sommet » – qui soutient les carrières des femmes –, des programmes directeurs ont été lancés dans cinq entreprises privées estoniennes, et un ouvrage, traitant de la théorie de l'organisation d'un point de vue féministe, est en cours de traduction. Ce projet est mis en œuvre en collaboration avec les institutions suédoises, danoises et grecques chargées d'instaurer l'égalité entre les sexes dans leurs pays respectifs.

En collaboration avec la Lettonie, le Danemark et l'Italie, un projet intitulé « Les médias de masse dans la (re-)distribution du pouvoir » a été lancé en vue d'étudier la description des femmes politiques par les médias et l'image que les femmes politiques se font d'elles-mêmes.

En juillet 2004, le projet partenaire du Programme PHARE de l'UE pour 2003 – intitulé « Améliorer les performances des administrations publiques en vue d'intégrer la dimension de l'égalité entre les sexes » – était entrepris. Ce projet vise à intégrer la problématique de l'égalité entre les sexes aux programmes des établissements d'enseignement supérieur, et à créer un « centre virtuel de compétences » – c'est-à-dire une base de données / page d'accueil Internet au sujet de l'égalité entre les sexes. Dans le cadre de ce projet, une formation sera dispensée principalement à des formateurs, ainsi qu'à 300 fonctionnaires, et des stratégies de formation seront élaborées.

Depuis la présentation du dernier rapport de l'Estonie, le nombre d'institutions chargées de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté. En 2004, on a créé un groupe de travail sur l'égalité entre les sexes, chargé de transposer au niveau national la législation de l'UE sur cette question.

Dans le cadre du décret gouvernemental du 27 novembre 2003, un comité interministériel chargé de promouvoir l'égalité entre les sexes a été constitué. Il a notamment pour mission d'élaborer un plan de développement stratégique en vue de l'élimination de l'inégalité entre les femmes et les hommes et de l'intégration de la dimension égalitaire aux plans d'action, aux programmes et aux projets des organismes publics. Ce comité doit également formuler des recommandations au sujet de la mise en œuvre des mesures prévues, dans différents secteurs.

À la date de l'élaboration du présent rapport, des organisations féminines sont consultées au sujet du texte fondamental de la politique d'égalité entre les sexes, qui prévoit une action dans les domaines suivants :

- Une représentation égale des femmes et des hommes dans le monde politique et au niveau décisionnaire;
- La lutte contre la ségrégation horizontale et verticale des deux sexes sur le marché du travail, et une rémunération égale à travail égal;
- La place des femmes et des hommes dans l'économie et le monde des affaires;
- La séparation des deux sexes et les stéréotypes attachés au sexe dans le monde de l'éducation et de la science;
- La violence à l'égard des femmes et la traite d'êtres humains;
- La santé et le mode de vie respectifs des femmes et des hommes;
- Le rôle de chaque sexe dans les médias et le secteur culturel;

- Les résultats des administrations publiques en matière de mise en œuvre de l'égalité entre les sexes.

En 2003, des organisations de femmes estoniennes se sont regroupées en deux entités principales, réunissant les associations suivantes : la Table ronde des associations de femmes estoniennes, l'Association des femmes rurales d'Estonie, l'Union des Femmes estoniennes et la Chaîne de coopération des femmes estoniennes, qui réunit principalement les associations de femmes membres de partis politiques et des responsables politiques de haut niveau. La Table ronde des associations de femmes estoniennes regroupe quelque 180 organisations. Entre autres associations, des associations de femmes membres de trois partis politiques font partie de cette « Table ronde » (ces partis étant l'Union Pro Patria, la Res Publica et le Parti Social Démocrate).

L'Association des femmes membres du Riigikogu (le Parlement estonien), la Table ronde des associations de femmes membres de partis politiques, le Centre de formation des femmes, le Centre de formation civique, les centres d'études féminines de l'Université de Tartu et de l'Université pédagogique de Tallinn, et, enfin, le Centre estonien de recherche et d'information sur les femmes ont orienté leur action vers une prise de conscience accrue des femmes elles-mêmes et la transformation des comportements traditionnels et dominants de la société estonienne. Ces différentes actions ont donné des résultats positifs. Toutes les organisations susmentionnées ont été particulièrement actives lors du débat, qui a eu lieu au Riigikogu, au sujet de la loi sur la parité entre hommes et femmes; ces organisations ont mis sur pied des réunions avec les membres du Parlement, adressé des déclarations communes aux groupes parlementaires et participé à des émissions des médias.

Pour moderniser la société estonienne, chacun doit être conscient des causes et des conséquences de l'inégalité entre les sexes. La prise de conscience des femmes peut se faire dans le cadre de programmes de formation et du réseau de coopération féminine, qui bénéficie d'une aide financière de l'État. Ce processus peut également être facilité par la coopération internationale. Toutefois, il est évident, également, que le changement des valeurs et des comportements est un processus relativement long.

#### Article 4

**1. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints**

L'Estonie n'a pas élaboré de loi sur d'éventuelles mesures temporaires spéciales, comme cela est recommandé par le Comité. En fait, la loi sur la parité entre hommes et femmes contient déjà un certain nombre de mesures spéciales.

## Les quotas

L'Estonie a procédé à une enquête au sujet de la position de l'opinion publique sur l'instauration d'un système de quotas visant à augmenter le pourcentage de femmes au sein du Parlement et des conseils régionaux. D'après cette étude menée en 2002, 37 % de la population estonienne est favorable à un système de quotas à cet effet, et 41 % y est hostile. Il faut noter que 63 % des partisans des quotas sont des femmes. D'autre part, parmi les opposants à un tel système, on compte 43 % de femmes (cf. Marti Taru, Rein Toomla, *Eesti elanikkonna valmiskäitumise motiivid ja mehhanismid. Avaliku arvamuse küsitluste sekundaaranalüüs* [« Motifs et mécanismes des comportements électoraux de la population estonienne – Analyse secondaire des sondages d'opinion », Tartu, 2002]). Cependant, il n'y pas encore eu, dans le pays, de débat général sur l'instauration de quotas.

Outre l'instauration d'un mécanisme de protection des droits de la personne, la loi sur la parité entre hommes et femmes a posé les bases de deux grandes stratégies : d'une part, la mise en œuvre de mesures visant à accorder des avantages spéciaux au sexe sous-représenté ou à réduire l'inégalité, et, de l'autre, la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes en tant que dimension horizontale, commune à toutes les autres politiques.

La législation estonienne ne prévoit pas de quotas; mais, conformément à la loi sur la parité entre hommes et femmes, et dans toute la mesure du possible, les deux sexes doivent être représentés au sein des comités ou commissions, des conseils et autres organes collégiaux constitués par les pouvoirs publics, aux niveaux national et local.

Le Commissaire à la Parité entre hommes et femmes est chargé de vérifier le respect des normes fixées par la loi en question.

## Attributions sur le budget de l'État

Depuis 2002, des crédits sont prévus dans le cadre du budget de l'État en vue de promouvoir la coopération des femmes. C'est dans le cadre de la Réglementation établie par le Ministre des affaires sociales en date du 28 février 2003 qu'a été créée la procédure de demande et d'octroi de crédits budgétaires en vue de la promotion de la coopération des femmes.

Les crédits du budget de l'État attribués au Ministère des affaires sociales en vue de promouvoir la coopération des femmes doivent servir à la création et à la permanence d'un réseau de coopération des organisations féminines d'Estonie. Cette mesure spéciale vise à combler le déficit d'accès à l'information, aux ressources et à la prise de décisions – autant de domaines qui doivent être partagés entre différents réseaux de communication masculins et féminins.

Aux termes de la Réglementation ministérielle susmentionnée, des représentantes d'organisations féminines déterminent chaque année leurs domaines prioritaires, et les soumettent au Ministère des affaires sociales. Lors des négociations, le ministère est habilité à affiner ou à compléter ces propositions si besoin est.

Les objectifs du projet et l'action effective qui y est liée doivent être conformes aux thèmes prioritaires soumis dans le cadre du concours organisé par le Ministère des affaires sociales, et contribuer à la réduction de l'inégalité entre les

sexes ainsi qu'à la promotion de l'égalité. Les objectifs et activités liés au projet devraient être orientés dans le sens de la promotion de la coopération des organisations féminines et d'un renforcement du rôle de ces dernières aux niveaux local et national.

Le Ministère des affaires sociales répartit les ressources budgétaires disponibles (dans le cadre du budget de l'État) en vue de la promotion de la coopération des femmes en fonction des candidatures de projet reçues; dans ce processus, le ministère prend en considération la question de l'équilibre régional. En 2004, 35 candidatures ont été adressées dans le cadre du concours de projets intitulé « Promotion de la coopération féminine ». Le montant total des crédits accordés pour la réalisation des projets était d'environ 400 000 couronnes estoniennes.

Le Programme intitulé « Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes », mis en œuvre avec le concours de l'OIT de 2001 à 2003, visait à une augmentation du nombre de femmes chefs d'entreprise et au développement de l'emploi des femmes. Ce projet a conduit à la création de 100 emplois et de huit nouvelles organisations féminines.

## **2 L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris des mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire**

### **Mesures spéciales de protection de la maternité**

Dans le cadre de la législation estonienne, les dispositions relatives à une protection particulière des femmes en liaison avec la grossesse et l'accouchement ne sont pas considérées comme une forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

En Estonie, la protection de la maternité est garantie par la loi sur les contrats de travail, la loi sur la Fonction publique, la loi sur les jours de travail et de repos, la loi sur les congés, la loi sur l'Assurance maladie, la loi sur les cotisations sociales, la loi sur les Allocations familiales et la loi sur les Pensions de l'État.

### **La loi sur les contrats de travail**

Il n'est pas considéré comme discriminatoire d'accorder un traitement préférentiel aux femmes enceintes, aux femmes qui donnent naissance à un enfant, aux personnes qui s'occupent d'enfants mineurs, de jeunes gens majeurs ou d'adultes dans l'incapacité de travailler.

Tout employeur a l'obligation d'évaluer l'exposition des femmes salariées à des facteurs dangereux pour leur santé, ainsi que l'intensité et la durée des activités en question – y compris d'éventuels effets sur la grossesse et l'allaitement. Les salariées et leurs représentants devraient être également informés des résultats de l'évaluation de ces risques, ainsi que des mesures de sécurité et de santé prises dans ce domaine.

Les travailleuses enceintes ne peuvent pas être forcées à accomplir des tâches susceptibles de mettre en danger leur santé, ni à travailler de nuit. L'employeur a l'obligation d'accorder aux employées enceintes une pause, prise sur leur temps de travail et sans réduction de salaire, afin de leur permettre de passer des visites

médicales prénatales. De plus, il est interdit de demander à une employée enceinte de partir en voyage d'affaires.

Sur la base d'un certificat médical, une femme enceinte peut demander à son employeur un assouplissement temporaire de ses conditions de travail ou un transfert, également temporaire, à un autre poste. Dans ce dernier cas, la différence de salaire éventuelle est compensée conformément aux dispositions de la loi sur l'assurance maladie. Si un inspecteur du travail établit que l'employeur n'est pas en mesure de procéder à ces modifications ou de confier à l'employée enceinte un travail moins difficile, l'employée en question doit se voir accorder un congé pour la durée prévue dans le cadre du certificat médical et percevoir les indemnités journalières obligatoires prévues par la loi sur l'assurance maladie.

Il est interdit, pour un employeur, de mettre fin au contrat de travail d'une employée enceinte ou qui élève un enfant de moins de trois ans – excepté en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise ou de l'agence en question, de faillite de l'employeur, ou encore en cas de travail peu satisfaisant au cours de la période d'essai de l'employé, de violation du contrat de travail par l'employé, de perte de confiance vis-à-vis de l'employé, de conduite outrageante de ce dernier, ou de recrutement d'une personne à plein temps. Cependant, y compris dans cet ensemble de cas, le contrat de travail d'une employée enceinte ou élevant un enfant de moins de trois ans ne peut être rompu qu'avec l'accord d'un inspecteur du travail.

#### **La loi sur la fonction publique**

Au cours de la grossesse, une fonctionnaire a droit – certificat médical à l'appui – à un assouplissement temporaire de ses conditions de travail ou à un transfert à un autre poste, excepté dans le cas de postes ouverts à des concours. La différence de salaire éventuelle doit être compensée. En cas d'impossibilité d'assouplissement des conditions de travail ou de transfert, la fonctionnaire en question doit obtenir un congé pour une durée fixée dans le cadre du certificat médical, et percevoir les indemnités obligatoires de l'assurance maladie. Une employée enceinte ou élevant un enfant handicapé, une personne handicapée depuis son enfance ou un enfant de moins de trois ans ne peut être envoyée en déplacement dans le cadre de ses fonctions qu'avec son accord. Une fonctionnaire enceinte ou élevant un enfant de moins de trois ans ne peut être congédiée au motif de surnombre, d'incapacité professionnelle à long terme ou de maladie, ni même sur les bases d'une évaluation de son état.

#### **La loi sur les services du marché du travail**

Aux termes de la loi sur les services du marché du travail, un employeur peut percevoir une subvention accordée par l'agence pour l'emploi s'il prend à son service un chômeur ayant une compétitivité et des capacités moins importantes que les autres. Les femmes enceintes au chômage et les personnes qui élèvent un enfant de moins de six ans sont considérés comme appartenant à cette catégorie des chômeurs « moins compétitifs ». S'il emploie à plein temps une femme enceinte qui était au chômage ou une personne élevant un enfant de moins de six ans, l'employeur a droit à une aide financière du marché du travail équivalant au salaire mensuel minimum pendant les six premiers mois et à 50 % du salaire mensuel minimum au cours des six mois suivants.

### **La loi sur les congés**

Une femme a droit à un congé de grossesse et de maternité d'une durée de 140 jours civils. En cas de naissances multiples ou d'accouchement avec complications, ce congé est porté à 154 jours civils.

Les femmes ont droit à un congé de 70 jours civils avant la date d'accouchement prévue par le médecin. Au cours du congé de grossesse et de maternité, une femme salariée perçoit une indemnité pour incapacité temporaire, équivalant à 100 % du salaire journalier moyen.

### **La loi sur les jours de travail et de repos**

L'employeur a l'obligation d'accorder à une employée enceinte une pause sur son temps de travail pour lui permettre de passer une visite médicale à une date déterminée par son médecin; cette pause est considérée comme faisant partie du temps de travail.

### **La loi sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles**

L'employeur a l'obligation de créer des conditions de travail et de repos acceptables pour les femmes enceintes et celles qui allaitent leur bébé. À cet égard, l'employeur doit respecter les limites fixées par la loi en vue d'assurer la sécurité des femmes enceintes et de celles qui allaitent leur enfant. Ces deux catégories d'employées doivent avoir la possibilité de s'allonger dans des conditions appropriées, dans un espace de repos. Le gouvernement estonien a réglementé les « Exigences de santé et de sécurité professionnelles pour les femmes enceintes et celles qui allaitent leur bébé » : cette réglementation fixe à tout employeur l'obligation de créer un environnement professionnel sûr pour les employées enceintes; ce texte prévoit également des mesures visant à sécuriser les conditions de travail des femmes, les tâches absolument interdites aux employées enceintes et à celles qui allaitent, ainsi que les facteurs de risque et les procédures professionnelles à prendre en compte pour l'évaluation de ces risques.

## **Article 5**

**Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :**

- a) **Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes**

Il est interdit aux établissements d'enseignement, de recherche ou de formation de faire subir à des personnes une discrimination fondée sur leur sexe en ce qui concerne l'offre de conseils d'orientation professionnelle, la poursuite d'un enseignement, une formation professionnelle ou encore le bénéfice d'une reconversion. En outre, les établissements en question doivent faire en sorte que les programmes, les matériels pédagogiques et les recherches contribuent à l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes, et à la promotion de l'égalité entre les sexes.

Lors de l'élaboration du présent rapport, l'élément « sexe » a été l'un des indicateurs utilisés dans le cadre des enquêtes statistiques régulières et des études sociologiques, afin d'évaluer les conditions de vie des hommes et des femmes, et l'évolution éventuelle des comportements socioculturels.

*Les différents points de vue sur les rôles de chacun des deux sexes*

En 2003, l'Open Society Institute a procédé à une enquête sur l'égalité entre les sexes, commanditée par le Ministère des affaires sociales, dans le but de déterminer l'opinion et la position de la population sur la question de l'égalité entre les sexes et les rôles respectifs de l'homme et de la femme.

D'après cette enquête, d'une part, il subsiste en Estonie d'importants préjugés liés au sexe; mais, d'autre part, la population est prête à soutenir le principe du traitement égal des hommes et des femmes sur le marché du travail.

La population estonienne a désormais conscience des distinctions qui sont faites entre les deux sexes. 83 % des femmes et 73 % des hommes considèrent que les hommes, de par leurs revenus et leur statut professionnel, occupent une place supérieure à celle des femmes. Neuf pour cent des personnes interrogées considèrent que les deux sexes ont une place égale.

Toujours d'après cette enquête, une femme sur deux et un homme sur quatre estiment que la place des femmes doit être améliorée. Soixante quinze pour cent des hommes et 50 % des femmes ont une position neutre à ce sujet. Deux pour cent des personnes interrogées ne sont pas favorables à un soutien particulier aux femmes. L'élément ayant le plus la faveur des Estoniens est celui de la nécessité d'augmenter le pourcentage des femmes au sein du Parlement.

D'autre part, cette enquête révèle également une attitude souvent plus négative à l'égard des femmes occupant des fonctions directoriales. La population n'approuve pas le fait que des femmes puissent être dirigeantes et doute même de la capacité des femmes à diriger. L'opinion dominante, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, consiste à dire que les femmes ne font pas de bons chefs et ne sont pas à même de diriger au plus haut niveau dans la mesure où elles manquent d'ambition et où elles se montrent trop émotives (pour 75 % des personnes ayant répondu à l'enquête). La majorité des personnes ayant répondu considère parallèlement que des dirigeants de sexe masculin sont incontestablement préférables, car, à ce niveau de responsabilité, les hommes se révèlent plus rationnels et plus confiants et ont davantage d'autorité. Les femmes ne sont pas solidaires à l'égard de leur propre sexe puisqu'elles ne sont pas favorables aux femmes dirigeantes et qu'elles ne votent pas pour des responsables politiques de sexe féminin.

En revanche, les Estoniens se montrent prêts – dans des proportions importantes – à réduire l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail : en effet, 74 % à 91 % des personnes ayant répondu à l'enquête sont favorables à la mise en œuvre de diverses mesures dans ce sens (et notamment à des mesures d'ordre légal). À cet égard, les femmes sont plus disposées que les hommes à voir évoluer les choses, dans la mesure où les dispositions en question leur seraient pour la plupart favorables puisqu'elles leur garantiraient, sur le marché du travail, un traitement égal à celui dont les hommes bénéficient.

En Estonie, les hommes et les femmes sont d'accord pour dire que l'on établit une distinction très nette entre les « métiers d'hommes » et les « métiers de femmes ». Soixante douze pour cent des hommes considèrent que le métier qu'ils exercent ne peut être assuré que par un homme. D'une manière générale, les femmes sont moins conservatrices; mais elles estiment tout de même, à 43 %, que la profession qu'elles exercent ne peut être exercée que par des femmes.

#### *L'attitude vis-à-vis de la carrière professionnelle des enfants*

Toujours d'après la même enquête, les mères et les pères considèrent également la carrière professionnelle de leurs enfants comme très importante. Les hommes accordent autant de valeur à la carrière de leurs enfants qu'à la leur. De plus, ils considèrent la carrière de leurs filles comme tout aussi importante que celle de leurs fils. D'une manière significative, les mères attachent plus d'importance à la carrière de leurs enfants qu'à la leur, et, contrairement aux hommes, elles accordent plus de valeur à la carrière de leurs fils qu'à celle de leurs filles. Par conséquent, on peut dire qu'en général, les familles accordent beaucoup de valeur à la carrière professionnelle et que, de ce fait, le pourcentage de femmes actives augmentera à l'avenir.

#### *L'usage et la répartition du temps*

D'après une enquête menée à ce sujet en 1999-2000 (en Estonie), il y a un écart entre les hommes et les femmes, aussi bien dans la vie publique que dans la vie privée, en termes de travail rémunéré ou non. Cette enquête a indiqué que les hommes étaient surchargés de travail dans le cadre d'emplois rémunérés, et que les femmes, pour leur part, disposaient de très peu de temps pour se reposer, se divertir ou s'instruire.

Le temps de travail moyen des femmes au cours d'une journée (8 heures et trois minutes) dépasse de près d'une heure celui des hommes (7 heures et huit minutes). De ce fait, si, en général, les hommes assurent davantage de travail rémunéré, la contribution totale des femmes est beaucoup plus importante. Toujours selon cette enquête, l'élément essentiel de l'inégalité entre les sexes dans la vie quotidienne est l'importance beaucoup plus grande, chez les femmes, du travail non rémunéré – ce qui fait qu'elles disposent de moins de temps libre, qu'elles pourraient consacrer, par exemple, au repos, aux loisirs, aux violons d'Ingres ou à une éducation autodidacte.

L'inégalité est la plus importante, pour les femmes, dans la tranche d'âge 20-34 ans : pour cette catégorie de femmes, les travaux domestiques et ménagers dépassent de 2 heures et 45 minutes le temps consacré par les hommes aux mêmes tâches.

Cependant, cette enquête indique également que, dans les couples mariés plus jeunes et plus instruits, les travaux ménagers routiniers sont partagés plus équitablement entre les deux sexes.

En ce qui concerne la répartition traditionnelle des rôles entre les deux sexes, on peut constater une certaine évolution par rapport à 1990. Sur la base des résultats de l'enquête sociologique paneuropéenne « Étude des valeurs européennes », menée en 1999, on peut dire que, par rapport à la situation prévalant en 1990, les femmes estoniennes sont moins associées aux concepts de famille et de maternité. Ainsi, à la

question « Une femme doit-elle avoir des enfants pour se sentir complètement épanouie? », 84 % des Estoniens répondaient « oui » en 1990, mais le chiffre n'était plus que de 67 % près de 10 ans plus tard.

En ce qui concerne les mères, le fait d'avoir un emploi n'est plus considéré comme un obstacle à des liens affectifs avec leurs enfants. Ainsi, le nombre de personnes estimant que les enfants en âge préscolaire souffrent du fait que leur mère travaille a baissé. En fait, le nombre de femmes partisans du statut traditionnel de « mère au foyer » a chuté de manière assez spectaculaire. En 1990, 89 % des Estoniennes considéraient que, même si le fait d'avoir une carrière professionnelle était intéressant, le désir réel de la plupart des femmes était d'avoir un foyer et des enfants. Dix ans plus tard, elles n'étaient plus que 69 % à affirmer cette opinion. En 1990, 51 % de la population adulte pensait qu'un emploi contribuait à l'indépendance de la femme; mais, en 1999, le pourcentage était passé à 73 %.

En ce qui concerne les décisions importantes dans un ménage, les familles estoniennes sont assez démocratiques, dans la mesure où la majorité des époux ou concubins prennent la plupart des décisions ensemble. Dans les cas de décisions prises essentiellement par l'un des deux membres du couple, il faut distinguer les domaines de compétence « traditionnels » de la femme (à savoir l'élargissement de la famille, l'utilisation des loisirs, l'éducation des enfants, etc.) de ceux de l'homme (essentiellement les décisions concernant les dépenses majeures du ménage).

Sur la base des résultats de l'enquête « Les femmes, la famille et le travail », menée en 2000 par l'Institut d'études internationales et sociales de l'Université de Pédagogie de Tallin, on peut affirmer qu'au sein de la majorité des familles ayant des enfants en bas âge, à Tallin, les décisions les plus importantes sont prises conjointement par les deux époux. Les réponses des femmes interrogées indiquent que l'homme n'a pas le dernier mot en ce qui concerne toutes les questions importantes pour la famille. En ce qui concerne l'essentiel des problèmes financiers du ménage, c'est la question des dépenses les plus importantes qui est au cœur du débat. 25 % des femmes ont affirmé qu'elles prenaient les décisions nécessaires dans ce domaine, et une femme sur sept indiquait que c'était leur mari qui décidait de ce genre de choses. La majorité des femmes interrogées dans le cadre de cette enquête (80 % d'entre elles) considérait que le partage des travaux ménagers devait dépendre de chaque situation et non pas de la tradition. Et plus d'une personne interrogée sur 10 (soit exactement 12 %) affirmait que les travaux ménagers devraient être également répartis, sur la base soit du temps disponible soit de l'importance des tâches.

Huit pour cent des femmes étaient favorables à la vision traditionnelle – autrement dit, les femmes assurent les travaux qui leur correspondent, et les hommes, les « travaux d'hommes ». Les femmes favorables à ce point de vue se trouvaient davantage dans la catégorie des femmes peu instruites. D'une manière assez significative, la plupart des mères ayant des enfants en âge préscolaire considéraient que les deux parents devaient se partager équitablement les tâches, aussi bien en termes de temps qu'au niveau de l'importance des travaux effectués par chacun.

#### *L'importance de la flexibilité des horaires de travail*

Sur la base des résultats de l'enquête « Les femmes, la famille et le travail », on peut affirmer que les femmes ayant des enfants en bas âge ont une attitude

moderne : moins d'un quart d'entre elles (23 %) se sont déclarées prêtes à rester « femme au foyer » en bénéficiant d'un certain confort financier. Toutefois, il faut noter qu'un pourcentage relativement restreint de ces mêmes mères (soit 15 %) disait que, même en cas d'amélioration importante de la situation financière du ménage, elles souhaiteraient continuer à exercer un travail à plein temps. Le reste des femmes membres de cette catégorie se disaient prêtes à continuer à exercer un emploi, mais de préférence à temps partiel. Toujours d'après cette enquête, on peut dire que le désir de « rester au foyer » ou de continuer à travailler à l'extérieur ne dépend pas d'une manière significative de l'âge de la femme, ou de l'âge et du nombre des enfants. Cependant, il y a une corrélation directe entre ce désir de conserver un emploi et le niveau d'instruction de la femme, sa situation professionnelle et le niveau financier du ménage. Parmi les femmes qui possèdent une éducation supérieure, on en trouve davantage que chez les femmes s'étant arrêtées au niveau secondaire qui se disent prêtes à continuer à travailler à l'extérieur même si, financièrement parlant, elles pourraient se permettre de rester au foyer. Il semble que l'investissement personnel dans l'éducation et les comportements ou attitudes acquis grâce à un certain niveau d'instruction font que les femmes ayant poursuivi des études supérieures considèrent que la notion d'emploi dépasse largement la simple nécessité de gagner sa vie.

En 2000 – année de l'enquête en question –, les mères avaient droit à 56 jours de congé de maternité après l'accouchement, et ensuite, si elles le souhaitaient, à un congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans. Un peu plus d'un tiers seulement des femmes interrogées (soit 36 %) ont utilisé cette possibilité de congé jusqu'à ce que leur enfant ait trois ans, et près d'un cinquième d'entre elles (soit 18 %) ont repris leur activité professionnelle avant que leur enfant n'ait un an. Les jeunes femmes de moins de 30 ans et principalement celles ayant poursuivi des études supérieures jugeaient nécessaire – et avaient la possibilité concrète – de reprendre une activité professionnelle (par rapport aux femmes de plus de 30 ans et n'ayant qu'une éducation secondaire). Un autre facteur important est celui de la situation professionnelle des femmes en question. Près d'un quart (soit 24 %) des femmes cadres supérieures et exerçant un emploi dans un domaine très spécialisé ont repris leur emploi avant que leur enfant n'atteigne l'âge d'un an; le pourcentage était de 33 % pour les femmes employées dans le secteur privé, contre 11 % seulement en ce qui concernait les salariées du secteur des services et les travailleuses manuelles.

#### *La vision des rôles parentaux*

En Estonie, les employeurs ont une vision très stéréotypée de la femme, mère avant tout – alors que cette « grille » parentale n'est pas appliquée aux hommes. Cette vision a des effets négatifs pour les deux sexes. Sur le marché du travail, la discrimination à l'égard de tel sexe est souvent liée à la « vulnérabilité » dont souffrent les femmes dès le stade de la recherche d'un emploi, dans la mesure où les employeurs ont tendance à surestimer la part non professionnelle de l'activité des femmes. Le plus souvent, on associe les notions de famille et d'enfants au rôle traditionnel de la femme, et les employeurs craignent fréquemment des problèmes si la femme salariée tente de concilier emploi et vie de famille. En raison de ce type d'attitude, les femmes ayant des enfants en bas âge ressentent souvent leur progéniture comme un obstacle lorsqu'elles sont en compétition pour l'obtention d'un emploi de plus haut niveau – qu'il s'agisse de l'accès même à ce type de poste

ou de la promotion à l'intérieur de l'entreprise. À cet égard, on peut parler, en Estonie, d'une différence très nette entre les attentes professionnelles des hommes et des femmes. À vrai dire, le dilemme des femmes en ce qui concerne l'association d'une vie familiale et d'une vie professionnelle a été étudié de manière plus approfondie que dans le cas des hommes.

*Le rôle des médias, des institutions officielles et des organisations non gouvernementales*

Les médias jouent un rôle important aussi bien en ce qui concerne la reproduction, voire le renforcement, des stéréotypes liés au sexe que pour définir éventuellement une nouvelle vision des choses.

Il y a, en Estonie, de nombreuses femmes journalistes dans les médias; mais elles sont beaucoup moins nombreuses à avoir des postes de responsabilité. C'est principalement dans les magazines féminins, de santé ou concernant la famille que l'on trouve des femmes rédactrices en chef (ce qui est beaucoup moins le cas dans les quotidiens nationaux et autres journaux). Les magazines de société et les journaux féminins estoniens proposent souvent des portraits très stéréotypés de l'homme et de la femme, et, par conséquent, contribuent à la reproduction, voire au renforcement des rôles traditionnels de chacun.

L'enquête relative aux médias menée par l'Université de Tartu en 2000 a indiqué que le pourcentage de sujets consacrés à la femme dans l'ensemble des médias audiovisuels était de 28 %. Le portrait de la femme proposé par la télévision a été étudié de 2002 à 2004, et des éléments journalistiques sélectionnés dans les médias et reflétant soit des stéréotypes soit une certaine manipulation de l'information ont été mis en relief – les médias présentant les femmes davantage en tant que membres du sexe féminin qu'en termes de personne.

En 2002 était réalisée une enquête sur la place des femmes à la télévision. Il est apparu que, sur une tranche horaire de 55 heures, les femmes ne bénéficiaient que de 33 % du temps de parole – 67 % de ce temps étant monopolisé par les hommes. Parallèlement, la parole des femmes à la télévision ne représentait que 20 %, dans la mesure où leurs tranches d'expression étaient plus brèves que celles des hommes. De plus, les femmes s'exprimaient essentiellement en tant que citoyennes ordinaires, et non pas en tant qu'expertes de tel ou tel domaine ou en tant que leaders d'opinion.

Au cours de la période d'élaboration du présent rapport, une dizaine de thèses de niveau « licence » et « maîtrise » ont été rédigées sur le thème des médias constituant un environnement favorable au maintien de préjugés et d'opinions et d'attitudes stéréotypées. Les rôles sexuels imposés par les médias – et avant tout par le biais de la publicité – restreignent la liberté de chacun et font que les femmes elles-mêmes finissent par se percevoir comme des « objets sexuels ».

Afin de reconnaître ce problème et de former les journalistes, l'Estonie participe à un projet international intitulé « The Role of Media in (Re)distribution of Power » (« Le rôle des médias dans la (re-)distribution du pouvoir »), et financé par le programme-cadre de l'UE pour l'égalité entre les sexes. Ce projet étudie le portrait des femmes politiques proposé par les médias, ainsi que le rôle des femmes politiques dans la société; en outre, des séminaires sont organisés à l'intention des

journalistes, des responsables politiques et des directeurs d'agences ou de campagnes de relations publiques.

Bon nombre d'activités des institutions officielles (Ministère des affaires sociales, Ministère de la justice) et d'organisations non gouvernementales telles que le Centre d'études et de ressources des femmes estoniennes, le Centre de formation des femmes et le Centre de formation civique ont été axées sur une sensibilisation aux problèmes d'inégalité et de la nécessité d'évoluer par rapport aux stéréotypes et attitudes concernant les deux sexes. Une participation active des organisations féminines au niveau local a également contribué à cette sensibilisation.

Le Comité a encouragé à l'élaboration de programmes éducatifs exhaustifs pouvant contribuer à modifier les stéréotypes masculins et féminins traditionnels aussi bien au sein des familles que sur le lieu de travail, dans le monde politique et dans la société en général. L'Estonie n'a pas encore totalement mis en œuvre cette recommandation, mais le problème est déjà reconnu dans ce pays.

- b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas**

*L'aide financière de l'État*

Le 1<sup>er</sup> janvier 2004 entrant en vigueur la loi sur les allocations parentales, qui vise à compenser la perte de revenus due au fait d'élever un enfant en bas âge, et à permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle. Tout parent ayant pris un congé parental a droit à une allocation jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 11 mois; puis le parent perçoit une allocation d'enfant à charge jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 3 ans.

Le montant de l'allocation parentale est calculé sur la base du salaire soumis aux prélèvements sociaux et perçu au cours de l'année civile précédant la date à laquelle ce droit parental prend effet. Les parents sans emploi au cours de cette période perçoivent l'allocation parentale d'État (2200 couronnes estoniennes par mois, en 2004).

*Comment concilier la vie professionnelle et la vie familiale*

En 2001 était menée une enquête intitulée « Les familles avec enfants et la politique familiale nationale : problèmes de conciliation d'une activité professionnelle et de la vie familiale, et relation avec le comportement démographique de la population » (étude commanditée par le Bureau du Ministère des questions de population). Cette enquête, réalisée par des chercheurs de l'Institut d'études internationales et sociales de l'Université pédagogique de Tallinn, mettait l'accent sur la situation, sur le marché du travail, des femmes ayant des enfants de moins de 10 ans dans la capitale, Tallinn, et sur les obstacles les plus fréquemment rencontrés en termes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Pour la première fois sur une aussi grande échelle, cette étude soulevait le problème de l'impossibilité de concilier ces deux dimensions, en Estonie.

Le Comité s'est également préoccupé du sort des jeunes femmes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail en raison de leurs responsabilités domestiques et familiales.

#### *Le rôle des parents*

L'un des changements les plus remarquables survenus au cours de la dernière décennie est le développement du phénomène de l'accouchement en présence d'un proche, et l'évolution des attitudes que cela a suscitées. Si, en 1992, ce phénomène n'était observable qu'en ce qui concernait 12,6 % des accouchements, en 2002, le pourcentage atteignait déjà 60,3 % (chiffres des Registres médicaux estoniens).

#### *Le temps passé avec les enfants*

Dans la période 1993-2003, l'estimation des pères et des mères était différente en ce qui concernait le temps que chacun passait avec ses enfants. En 2003, le nombre d'hommes jugeant avoir consacré suffisamment de temps à leurs enfants avait doublé. En 1993 et 1998, 10 % des hommes seulement estimaient avoir passé suffisamment de temps avec leurs enfants; mais, en 2003, le pourcentage avait doublé.

On peut noter une tendance semblable chez les femmes. Dans le cadre des enquêtes effectuées en 1993 et 1998, 25 % des femmes se disaient satisfaites du temps qu'elles consacraient à leurs enfants; mais, en 2003, le pourcentage de femmes satisfaites dans ce domaine avait déjà atteint les 42 %.

Toutefois, on trouve encore une proportion importante d'hommes (50 %) préoccupés par le fait qu'ils aient passé moins de temps avec leurs enfants qu'il ne faudrait (d'après l'Institut d'études internationales et sociales de l'Université pédagogique de Tallinn – enquêtes « Estonie 93 », « Estonie 98 » et « Estonie 2003 »).

On peut affirmer par ailleurs que le nombre de pères consacrant autant de temps que les mères à élever leurs enfants (et tout à fait disposés à trouver du temps pour cela) est en augmentation.

#### *La situation des parents célibataires*

Les femmes constituent la majorité des parents célibataires – 1 % seulement de ces derniers étant des hommes.

La difficulté la plus importante, sur le plan économique, pour les mères célibataires, est liée au fait que l'aide apportée par l'autre parent est insuffisante. 11 % des mères célibataires et 40 % des mères divorcées ou séparées reçoivent une pension versée par l'autre parent. 75 % des mères célibataires reçoivent une aide de leur famille.

Après un divorce, le niveau de vie d'une mère vivant seule avec son ou ses enfants se dégrade, et son « réseau social » se modifie. Les mauvais rapports éventuels entre les parents, l'absence de père ou des retrouvailles trop rares avec le père peuvent contribuer à déformer l'image que l'enfant se fait du rôle du père au sein de la famille.

En 2003, la Fondation estonienne de l'enfance a organisé une campagne intitulée « Tout enfant a besoin d'un père », et destinée à informer l'opinion

publique de l'importance de la figure paternelle et du rôle du père, ainsi qu'à encourager les pères à instaurer des relations avec leurs enfants.

#### *La politique familiale de l'État*

Le concept de famille fondée sur le mariage traditionnel perd du terrain en Estonie. Un nombre croissant de couples ne déclare pas officiellement leur union, même après la naissance d'un ou plusieurs enfant(s).

D'après les enquêtes de l'Institut d'études internationales et sociales de l'Université pédagogique de Tallinn, le nombre d'unions officieuses augmente. En 1993, le concubinage représentait 24 % de l'ensemble des couples âgés de 18 à 24 ans; et le pourcentage a atteint 79 % en 2003.

Le modèle familial traditionnel est plus souvent respecté par des non-Estoniens. Alors que l'on a généralement considéré que les ruraux étaient plus attachés aux valeurs familiales, on a constaté en fait que le pourcentage de concubins était plus élevé au sein de la population rurale que chez les citadins.

Dans le cadre de la politique estonienne de la famille et de l'enfance, les objectifs de l'action familiale apparaissent essentiellement les suivants : a) améliorer la qualité de vie des enfants et des familles avec enfants; b) aider à concilier vie familiale et vie professionnelle; enfin, c) insister sur la valeur de l'éducation des enfants.

#### *Le bien-être financier des familles*

D'après l'enquête menée en 2002 au sujet du niveau de vie en Estonie, on trouve les niveaux de revenus et de dépenses les plus bas par membre d'une famille parmi les familles ayant trois enfants ou plus et les familles monoparentales. Cela s'explique par un rapport défavorable entre le niveau de revenus du ou des salarié(s) de la famille en question et le nombre de personnes à charge. En Estonie, le niveau de revenus d'un parent célibataire se situe à hauteur de 84 % environ du revenu moyen d'un membre de ménage. Quant au niveau de revenus des membres de familles ayant trois enfants ou plus, il représente 81 % du revenu moyen.

D'après une enquête menée en 2003 au sujet des allocations de subsistance, les familles avec enfants sont celles qui perçoivent ce type d'allocations pendant les périodes les plus longues – exception faite des chômeurs. Les familles avec enfants représentent 39 % de l'ensemble des demandes d'allocations satisfaites. Et le nombre de demandes émanant de familles monoparentales est encore supérieur de 25 % à celui des familles avec enfants. 17,4 % de ces demandes émanent de familles ayant trois enfants ou plus. Les pourcentages de familles nombreuses et de familles monoparentales demandant des allocations de subsistance ont augmenté au fil des années.

Le Comité a proposé la mise en œuvre de programmes efficaces de réduction de la pauvreté. Un plan d'action sociale a été effectivement élaboré en Estonie dans le but de réduire la pauvreté. L'Estonie a œuvré dans le sens de la réalisation de cet objectif – par exemple en créant un revenu parental, en réduisant l'impôt sur le revenu, en relevant le niveau minimum des revenus bénéficiant de l'exonération fiscale, en indexant les retraites, etc.

## Article 6

**Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes**

### Mesures législatives

Bien qu'il n'existe pas, en Estonie, de loi spécifique relative à la lutte contre le trafic d'êtres humains, ce type de pratique est considéré comme un délit criminel dans le cadre de plusieurs dispositions du Code pénal. Nous exposons ci-après les dispositions du Code pénal, dans ce domaine.

La notion d'« esclavage » recouvre le fait de placer un être humain, par la contrainte ou la tromperie, dans une situation de travail forcé, contre son gré, au bénéfice d'une autre personne, ou le fait de maintenir un individu dans ce type de situation. La pratique de l'esclavage dans ce sens est passible d'une peine d'emprisonnement allant de un à cinq ans. S'il vise deux personnes ou plus, ou encore un mineur de moins de 18 ans, ce type de pratique est passible de 3 à 12 ans d'emprisonnement (par. 133).

Ce type de délit criminel recouvre toutes les formes classiques d'« esclavage » (c'est-à-dire le fait de maintenir un individu sous son emprise pour bénéficier du fruit de son travail), ainsi que des pratiques similaires, telles que des liens d'endettement, le fait de contraindre une personne à la prostitution et d'en tirer des bénéfices, etc.

Le fait de placer ou de maintenir une personne, par la contrainte ou la tromperie, dans un état de persécution ou d'humiliation fondée sur des motifs de race, de sexe ou autres, et dans le cadre duquel la victime n'a pas accès au droit de protection légale contre ce type de traitement et n'a pas la possibilité de s'y soustraire, est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans. S'il vise deux personnes ou plus, ou un mineur de moins de 18 ans, ce type de pratique est passible de 2 à 10 ans d'emprisonnement (par. 134).

Le fait de priver une personne de sa liberté, de manière illégale, est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans. S'il vise un mineur de moins de 18 ans, ce même acte est passible de un à cinq ans d'emprisonnement (par. 136).

En Estonie, toutes les formes d'incitation à la prostitution et de proxénétisme sont considérées comme un délit criminel, et condamnables en tant que tel.

Le fait d'inciter une personne de moins de 18 ans à la prostitution, de la maintenir dans un état de prostitution, de la menacer afin qu'elle se prostitue ou tout autre acte visant ces mêmes objectifs, mais n'étant pas nécessairement défini comme un crime aux articles 133 ou 143 du Code pénal, est passible d'une amende ou d'une peine de trois ans d'emprisonnement (par. 175).

Le fait de contribuer à la prostitution d'une personne de moins de 18 ans par une médiation, la fourniture de locaux à cet effet ou par toute autre manière est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ans. S'il est commis par une personne morale, ce même type d'acte est passible d'une amende (par. 176). En outre, la justice peut imposer, en tant que peine

supplémentaire, une amende proportionnelle au montant des biens de l'auteur du crime (par. 176). En cas de condamnation d'une personne, pour un délit criminel, à une peine de plus de trois ans d'emprisonnement, la justice peut, dans les termes prévus par la loi, imposer une peine supplémentaire obligeant le prévenu à payer une amende d'un montant pouvant atteindre l'intégralité de la valeur de ses biens (par.53).

Le proxénétisme ou la fourniture de locaux destinés à la consommation illégale de substances narcotiques ou psychotropes, à l'organisation de jeux illégaux ou à la prostitution sont passibles d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ans. À titre de peine supplémentaire, le tribunal peut également imposer une amende en fonction des biens du condamné (par. 268). À la date de soumission du présent rapport, le Riigikogu (le Parlement estonien) examinait un Projet de loi sur la protection des témoins.

Le 4 décembre 2002, l'Estonie a ratifié la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (qui date de 2000). Le 10 mars 2004, l'Estonie ratifiait également le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (dit « Protocole de Palerme »).

Le 2 juin 2004, l'Estonie a ratifié le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants (datant de l'an 2000), qui définit pour la première fois les notions de « vente d'enfants », de « prostitution des enfants » et de « pornographie infantine ».

### **La situation dans les faits**

En Estonie, la principale forme de trafic de femmes est le proxénétisme.

Les personnes responsables de maisons closes appartiennent souvent à des organisations criminelles permanentes et bien gérées, et utilisent souvent des sociétés-écrans pour dissimuler ce type d'activité. Ce sont souvent ces mêmes personnes qui, en collaboration avec des organisations criminelles internationales, organisent des trafics de femmes aux fins de prostitution, depuis les anciennes Républiques de l'ex-Union soviétique vers l'Estonie et d'autres pays également. En règle générale, les pays-cibles de ces trafics sont les pays nordiques; mais des informations nous sont également parvenues d'Espagne, d'Italie, de Grèce et du Japon au sujet de l'arrivée et de la prostitution de femmes originaires d'Estonie. Quant au nombre de prostituées étrangères (originaires principalement des Républiques de l'ex-Union soviétique) séjournant illégalement en Estonie, il a baissé.

Les causes de la prostitution sont principalement les inégalités économiques et sexuelles, qui sont exploitées par les réseaux criminels dans leur propre intérêt. Le développement des trafics de femmes est lié à la violence, à la pauvreté, au chômage, à la diffusion du virus VIH à l'origine du sida et d'autres maladies sexuellement transmissibles, à des problèmes de santé publique, de toxicomanie, de criminalité, entre autres. La prostitution est généralement dissimulée derrière d'autres types d'activités, telles que des services immobiliers, la restauration, le strip-tease, les massages, les saunas, etc.

Étant donné qu'en Estonie, la prostitution relève d'une économie clandestine, les chiffres concernant les entreprises et services en question, la clientèle et les flux d'argent impliqués sont essentiellement fondés sur des estimations, et non pas sur des études statistiques précises. D'après les analyses des experts, on peut dire que l'essentiel de la prostitution est concentré à Tallinn, même si elle existe également dans des villes estoniennes moins importantes.

Étant donné le nombre d'habitants peu élevé en Estonie et les problèmes sociaux que provoque la prostitution, on peut dire également qu'il s'agit là d'un problème très sérieux pour le pays.

La prostitution trouve un terreau particulièrement favorable chez les femmes peu instruites, pauvres, au chômage, mineures, apatrides ou toxicomanes. Ces femmes ont souvent subi des violences physiques ou sexuelles dans leur enfance.

Par conséquent, le développement de la prostitution est lié au chômage des femmes, à leur statut inférieur sur le marché du travail, au niveau inférieur des revenus traditionnels par rapport à celui des revenus que l'on peut tirer de la prostitution, ou encore aux rôles traditionnellement réservés aux femmes.

### **Information de l'opinion publique à ce sujet**

Voici quelques-uns des projets de l'Organisation internationale pour les migrations :

Dans le cadre du projet pilote intitulé « Recherche, information et législation relatives au trafic de femmes dans les États baltes » (« Research, Information and legislation trafficking in women in the Baltic states »), et géré par l'Organisation internationale pour les migrations de septembre 2000 au mois d'août 2001, une étude du niveau de conscience de la population était effectuée, ainsi que des aspects sociaux des trafics de femmes, de la prostitution et de la législation relative à ce type de trafics.

Les résultats de cette étude ont été publiés dans un ouvrage intitulé « Trafficking in women and prostitution in the Baltic states » (« Trafics de femmes et prostitution dans les États baltes »). Sur cette base, une campagne d'information a été entreprise, sous forme de publicité collective (panneaux publicitaires extérieurs, clips publicitaires à la télévision et à la radio, publicités internes, placards publicitaires dans la presse écrite) et de matériels d'information (brochures, dépliants, affiches, etc., fournissant conseils et informations). Au cours de cette campagne, des consultations ont été proposées aux personnes souhaitant aller travailler à l'étranger, aux victimes de trafics d'êtres humains, aux parents et proches de personnes disparues; des sessions de formation ont été également organisées, et la question a été traitée par les médias de masse. Avec les organismes d'État et des organisations non gouvernementales, le Centre d'Information juridique sur les droits de l'homme et le Centre d'aide aux malades du sida ont également participé à l'organisation de cette campagne.

En 2004, l'Organisation internationale pour les migrations a entrepris un projet intitulé « Recherche et information concernant les trafics de femmes et d'enfants », et visant à établir un état des lieux, en Estonie, en matière de traite d'êtres humains. Ce projet s'est achevé en décembre 2004.

## La campagne dans les pays nordiques et les États baltes

Le Comité a demandé un complément d'information au sujet des activités du Conseil nordique des ministres sur la question des trafics de femmes.

En 2002-2003, une campagne contre les trafics de femmes a été organisée dans les pays nordiques et les États baltes à l'initiative du Conseil nordique des ministres. Concernant l'Estonie, cette campagne visait à lancer un débat sur les trafics de femmes en tant que problème de société, et à faire évoluer les points de vue. Elle avait également pour objectif de déterminer si l'Estonie était prête à reconnaître la traite des êtres humains comme un problème social, à lutter contre ce phénomène et à informer de manière stratégique des groupes sociaux importants au sujet des causes et conséquences du phénomène en question.

Cette campagne a commencé en 2002 par un séminaire conjoint, de trois jours, des pays nordiques et des États baltes sur le thème « Trafics de femmes – forme moderne de l'esclavage »; divers aspects du problème y ont été abordés. En outre, différentes études ont été effectuées en Estonie et ont constitué la base d'autres activités.

1. Une enquête a été menée auprès des jeunes Estoniennes en fin d'études secondaires afin de déterminer leur sensibilisation au problème de la traite des êtres humains, et notamment si elles savaient (et jusqu'à quel point) comment éviter d'être les victimes (printemps-été 2002).

2. On a étudié de quelle manière les officiers de police de la ville de Tallinn évaluaient et jugeaient la prostitution et les trafics de femmes (printemps 2002).

3. Une étude a également été effectuée en vue d'évaluer la connaissance que pouvaient avoir les femmes des sociétés privées de médiation dans le domaine des trafics d'êtres humains, et de mettre en lumière les conseils que ces entreprises pouvaient donner aux femmes partant travailler à l'étranger (automne 2002).

4. Il a également été précisé si des offres d'emploi douteuses pouvaient masquer, en réalité, des personnes et des établissements favorisant la prostitution (automne 2002).

5. Une évaluation de la conscience que pouvaient avoir les fonctionnaires estoniens et les employés d'organisations non gouvernementales au sujet des possibilités de lutte contre la prostitution et les trafics de femmes a permis de déterminer jusqu'à quel point ces personnes jugeaient le problème de la prostitution et des trafics préoccupant, si elles estimaient qu'il était possible de lutter contre ces phénomènes et de quelle manière, quels devaient être, selon elles, le rôle et l'avis de l'État sur la question, etc. (automne 2002).

6. On a également enquêté au sujet de l'opinion des garde frontières et des spécialistes de la police sur la prostitution et les trafics de femmes, et de leurs propositions en vue de combattre ces phénomènes (automne 2002).

7. Enfin, une enquête a également été réalisée au sujet de l'opinion que des personnes travaillant auprès des jeunes – enseignants, conseillers d'orientation, travailleurs sociaux – pouvaient avoir sur la prostitution (automne 2002).

Dans le cadre de cette campagne, des sessions de formation, intitulées « Le rôle de la collectivité dans la prévention des trafics » et « La prévention de la traite d'êtres humains », ont été organisées. La première de ces sessions a consisté dans

une série de réunions pédagogiques, destinées aux parents, à la police, aux travailleurs sociaux, aux enseignants, aux dirigeants des pouvoirs locaux et autres personnes susceptibles d'avoir, dans le cadre de leurs fonctions, une influence sur le point de vue et le comportement des jeunes. Au total, neuf de ces réunions ont eu lieu, et 251 personnes y ont participé. Des enseignants, des travailleurs sociaux et des conseillers professionnels ont également été formés dans le cadre du séminaire intitulé « La prévention de la traite d'êtres humains ».

Fin 2003, il a été décidé de prolonger cette campagne, et, en 2004, le Conseil nordique des ministres a, en collaboration avec le ministère des affaires sociales, organisé une suite de cet événement, sous le titre « La drogue, la prostitution et les trafics sous l'angle hommes/femmes ». En 2004, des sessions de formation de deux et trois jours ont été organisées à l'intention d'enseignants du secondaire, de psychologues scolaires, de travailleurs auprès de la jeunesse, de dirigeants de groupes de loisirs et de conseillers professionnels. Au total, cinq séminaires ont eu lieu, à Tallinn, Pärnu et Johvi, et 100 personnes y ont participé. Outre la question des trafics de femmes, ces programmes de formation ont porté sur des sujets tels que les stéréotypes liés à chaque sexe, les médias, la prostitution, la drogue, le sida, etc. Ces programmes ayant connu un certain succès, il est prévu de les poursuivre en 2005.

Toujours dans le cadre de cette campagne, deux concours de rédaction ont eu lieu sur le thème de la traite des êtres humains. Il s'agissait d'inciter les jeunes à réfléchir à cette question, et de leur éviter ainsi d'être eux-mêmes les victimes de trafics. Parmi les sujets secondaires également traités dans le cadre de ce concours, on peut citer « La prostitution sous l'angle de l'offre et de la demande », ou encore « Les risques, pour chacun, d'être victimes de trafiquants ».

Ont également été organisés cinq séminaires internationaux sur la traite des êtres humains et ses liens avec la prostitution, la toxicomanie et l'inégalité entre les sexes. Ces séminaires ont eu lieu en Russie, en Estonie, en Lettonie et en Lituanie. Ils visaient à réunir des experts de différents pays (responsables de la Police, travailleurs sociaux, représentants d'ONG) en vue d'un dialogue sur ces sujets.

Cette campagne a atteint ses objectifs : en effet, cette question, qui était encore totalement marginale, a enfin suscité l'intérêt des médias et des hommes politiques. Après cette campagne, le traitement de la question des trafics a changé dans les médias. Néanmoins, on voit encore beaucoup de publicités présentant les femmes comme des objets sexuels. Le Ministère des affaires sociales a soumis des propositions en vue de l'interdiction de tels films publicitaires.

Par ailleurs, diverses organisations non gouvernementales ont poursuivi une action de sensibilisation, et notamment de formation des journalistes, afin d'informer ces derniers de cas réels de prostitution et de trafic. Ainsi, le Centre national de prévention du sida a conçu, pour 2004, deux séminaires de formation de journalistes sur les problèmes de traite d'êtres humains. De son côté, l'ONG estonienne dite « Centre d'études et de ressources concernant les femmes » envisage d'organiser des séminaires de formation à l'intention des fonctionnaires de police.

En octobre 2004, une ligne téléphonique d'urgence a été créée en vue de prévenir les trafics d'êtres humains : elle propose des informations et des conseils juridiques gratuits pour garantir des déplacements sûrs et des possibilités d'emploi. Le projet, échelonné sur un an et intitulé « Ligne d'urgence pour les femmes, en vue

de la prévention des trafics d'êtres humains », est financé par le Département d'État des États-Unis. Ce projet est mis en œuvre par le Centre national de prévention du sida, l'ONG « Vivre pour demain » et l'Organisation des syndicats finlandais.

À l'automne 2004, l'ONG dite « Centre d'Information juridique sur les droits de l'homme » a publié un manuel intitulé « La prévention des trafics d'êtres humains et le travail à l'étranger ».

### **Enquêtes**

En 2003 était lancé le projet intitulé « La prostitution : problème social? – Analyse des leaders d'opinion des États baltes et de la région Nord-Ouest de la Russie »; ce projet était coordonné avec le concours du Centre d'études et de ressources pour les femmes d'Estonie et du Ministère des affaires sociales. Les données recueillies grâce à cette enquête devraient constituer un aperçu global des points de vue des leaders d'opinion au sujet des causes et des conséquences de l'exploitation sexuelle des femmes, ainsi que sur la possibilité d'adopter des textes de loi dans les pays de la région en question.

D'autre part, au printemps et à l'été 2004, une étude intitulée « La lutte contre les trafics d'êtres humains en Estonie : points de vue d'experts et solutions éventuelles » était entreprise en coopération avec le Conseil nordique des ministres et le Centre d'études et de ressources destiné aux femmes d'Estonie. Cette dernière étude visait à identifier les problèmes auxquels sont confrontés les responsables de la lutte contre la traite des êtres humains. L'analyse portait également sur les moyens d'intensifier la lutte contre les trafics d'êtres humains en Estonie.

En 2003, une autre enquête était menée en Estonie, au sujet de la violence à l'égard des femmes et de la santé des femmes; il s'agissait notamment de sonder l'opinion au sujet de la prostitution, des sanctions éventuelles contre le recours aux services d'une prostituée, et de la clientèle de la prostitution en général. Sur la base de cette enquête était élaboré un rapport intitulé « La prostitution – risques sociaux et pressions économiques » : ce rapport indiquait que deux tiers de la population estonienne soutenaient la loi actuelle interdisant le proxénétisme. En revanche, le pourcentage de personnes interrogées favorables à des sanctions contre ceux qui recourent aux services d'une prostituée était deux fois moins important. Les Estoniens sont, semble-t-il, plus favorables à des sanctions contre les prostituées elles-mêmes (à hauteur de 39 %), ou à la suppression des restrictions actuelles et à la réouverture de maisons closes légales (à hauteur de 40 %).

À partir des résultats de l'étude menée, à l'été 2004, par l'Open Society Institute d'Estonie auprès de la population adulte du pays, on peut dire que les Estoniens ne se font pas une idée très précise de la prostitution, et que celle-ci n'est pas considérée comme une forme de violence à l'égard des femmes.

La campagne de lutte contre la traite des femmes dans les pays baltes et nordiques, ainsi que d'autres mesures ont permis d'entamer, à l'automne 2004, un débat sur la criminalisation du recours à des services sexuels tarifés. Mais, en même temps, la société estonienne n'est pas prête à voir voter une telle décision : en effet, 50 % des Estoniens ont une opinion favorable au sujet de la prostitution (soit 60 % d'hommes et 42 % de femmes).

L'analyse du point de vue des femmes indique que celles-ci ne voient pas de danger social dans le développement de la prostitution et des réseaux de maisons

closes. Les femmes ne semblent pas comprendre que le développement rapide des maisons closes et toutes les formes de prostitution, en Estonie, constituent une menace sérieuse pour de nombreuses jeunes femmes pouvant être victimes d'un marché sexuel en pleine expansion.

Le passage ponctuel dans une maison close est considéré comme une activité naturelle pour les hommes s'ils ont les moyens de se l'offrir. 75 % des Estoniens considèrent la fréquentation d'une maison close comme une activité compréhensible, ayant des effets plutôt stabilisateurs sur la famille, et estiment que cette activité se justifie par les besoins sexuels plus importants des hommes et l'attitude froide, voire hostile, de leurs épouses. Cela montre bien qu'il faut absolument sensibiliser l'opinion publique à ce sujet.

### **L'action de la police**

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2003, il existe en Estonie un groupe de travail particulier, dépendant de la section « Crimes contre les personnes » au sein du Service criminel de la Préfecture de police de Tallinn Nord; cette structure est chargée de la lutte contre le proxénétisme. Ce groupe de travail réunit des informations sur le proxénétisme, systématise ces données, procède à une action de surveillance et instruit les dossiers criminels dans la perspective d'un procès. Ce groupe a été créé à Tallinn dans la mesure où l'on estime que près de 80 % de l'ensemble des cas de proxénétisme ont lieu dans la capitale estonienne et ses environs. À la suite de mesures visant les propriétaires ou gérants de maisons closes, on a procédé, au cours des huit premiers mois de l'année 2004, à l'arrêt des activités illégales de neuf maisons closes où la clientèle « consommait » sur place et de trois autres sociétés fonctionnant sous la forme d'appartements-services, où la clientèle pouvait faire appel à une prostituée.

Dans les autres Préfectures de police du pays, il n'existe pas de section du même type; les cas de proxénétisme y sont traités par les bureaux spécialisés dans la répression de la criminalité organisée. Par ailleurs, les fonctionnaires des services d'immigration jouent également un rôle important en matière d'identification d'étrangers séjournant de manière illégale en Estonie.

La Police criminelle centrale traite des cas de proxénétisme dans lesquels des prostituées estoniennes sont envoyées à l'étranger. Les services d'information criminelle internationale de la Police criminelle centrale reçoivent chaque année 40 à 50 demandes d'information de pays étrangers au sujet de la détention de jeunes filles estoniennes soupçonnées de se livrer à la prostitution. Ce sont souvent les responsables de la lutte contre les trafics de drogue (notamment sous forme de contrebande) qui sont également chargés de la lutte contre le proxénétisme.

Au premier semestre 2004, la Police criminelle centrale a instruit ou déféré en justice quatre affaires criminelles relevant de la section 268 du Code pénal, qui concerne le proxénétisme. Et, au cours des neuf premiers mois de cette même année 2004, 43 affaires criminelles ont été instruites au total, toujours en liaison avec la section 268 du Code pénal. Depuis l'automne 2003, une seule affaire de « mise en esclavage » a été portée en justice (par. 133 du Code pénal). Neuf personnes ont été poursuivies dans le cadre de cette affaire.

Bien que ces activités illégales prennent diverses formes et qu'elles soient parfois couvertes par des sociétés ou licences-écrans, ces crimes sont identifiés et

instruits. Cela permet de s'attaquer aux profits réalisés par les criminels dans ce cadre.

### **Un plan national de lutte contre la traite des êtres humains**

Le 9 avril 2003, dans le cadre d'une réunion informelle tenue à Stockholm, les ministres nordiques et baltes de l'égalité entre les sexes, de la justice et de l'Intérieur ont adopté une déclaration et des recommandations communes, disant qu'au plus tard en 2005, tous les pays participants élaboreraient un plan national de lutte contre la traite des êtres humains, et notamment les femmes et les enfants.

L'Estonie élabore actuellement ce type de plan national. Le 13 janvier 2005, le Gouvernement estonien a décidé que le ministère de la justice coordonnerait la lutte contre la traite des êtres humains, dans le cadre de la politique nationale contre la criminalité, et que le ministère lui soumettrait son projet de plan le 1<sup>er</sup> mars 2005 au plus tard.

### **Discussions en cours**

Le 12 novembre 2003, le ministère de l'Intérieur d'Estonie et le bureau représentant l'Organisation internationale pour les migrations (l'OIM) en Estonie ont organisé une « Table ronde » sur les trafics d'êtres humains. Y participaient un représentant de l'OIM, ainsi que des représentants d'institutions nationales et d'ambassades étrangères.

Les participants ont échangé des informations sur la manière dont diverses institutions organisent la lutte contre la traite des êtres humains. L'ensemble des participants a considéré que cette réunion avait été une réussite et que les activités entamées dans ce contexte devraient se poursuivre. Dans le cadre d'un suivi de cette Table ronde, les participants ont échangé des informations essentiellement par courrier électronique.

Le Bureau estonien de l'Organisation internationale pour les migrations a invité les participants à cette table ronde et d'autres organisations chargées des questions de lutte contre la traite des êtres humains (ministères, ONG) à se réunir de nouveau en novembre 2004. Les participants ont alors présenté leurs mesures respectives et l'action à venir pour lutter contre ce phénomène.

### **La participation de l'Estonie à la lutte contre la traite des êtres humains dans la région**

L'Estonie participe activement à la lutte contre la traite des êtres humains dans la région nordique et balte. Un Groupe d'intervention nordique/balte, chargé de lutter contre ce phénomène, a été créé. L'Estonie y est représenté par des membres du Ministère estonien des affaires étrangères.

L'objectif essentiel de ce groupe est de coordonner et de suivre les activités de lutte contre la traite des êtres humains dans la région, ainsi que de veiller à ce que ce domaine reste une priorité politique pour tous les pays participants.

En 2005, ce groupe d'intervention envisage de lancer un projet qui permettra aux victimes de regagner en toute sécurité leur pays d'origine, tout en les aidant lors de leur séjour dans le pays de destination.

## Article 7

**Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :**

**a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics, et d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus**

Outre les informations fournies dans le cadre du précédent rapport au sujet de la législation nationale dans ce domaine, une nouvelle « loi sur les élections au Parlement européen » a été adoptée, en liaison avec l'adhésion de l'Estonie à l'Union européenne; ce nouveau texte de loi est entré en vigueur le 23 janvier 2003. Il stipule que les élections doivent être libres, générales, uniformes et au suffrage direct. Les élections sont fondées sur le principe « Un homme, une voix » et se font à la proportionnelle.

Tout citoyen estonien âgé de 18 ans au moins à la date du scrutin en question jouit du droit de vote. En outre, tout citoyen d'un pays membre de l'Union européenne n'ayant pas la nationalité estonienne jouit également du droit de vote s'il a atteint 18 ans à la date du scrutin, si son adresse permanente en Estonie a été enregistrée par les services estoniens du recensement, et s'il n'a pas été privé du droit de vote dans son pays d'origine. Toute personne privée de sa capacité juridique active par la justice ou condamnée par un tribunal et servant une peine dans un établissement pénitentiaire ne jouit pas du droit de vote.

Tout citoyen estonien âgé de 21 ans au moins à la date du scrutin a le droit d'être candidat à une élection. De même, tout citoyen d'un autre État membre de l'Union européenne a le droit de présenter sa candidature s'il est âgé de 21 ans au moins à la date du scrutin, que son adresse permanente en Estonie a été enregistrée par les services du recensement, et qu'il n'a pas été privé du droit de vote dans son pays d'origine. Les personnes privées de leur capacité juridique active par la justice, ou condamnées pour un délit criminel et servant une peine d'emprisonnement, ou encore membres des Forces de la Défense du pays n'ont pas le droit d'être candidates aux élections au Parlement européen.

Le Parlement européen compte actuellement six députés originaires d'Estonie – dont deux femmes.

### *Les femmes au sein du Parlement*

Le Parlement estonien compte actuellement 101 députés, dont 18 femmes. Par conséquent, le pourcentage de femmes parlementaires est de 18,8 %. Ce pourcentage n'a guère varié depuis les deux élections précédentes. On pourra voir en effet, dans le tableau 7.1 ci-après, que le pourcentage de femmes élues au Parlement lors du scrutin de 1999 était de 17,8 %. Toutefois, il est important de noter également qu'en 2003, c'est une femme (M<sup>me</sup> Ene Ergma) qui a été Présidente du Parlement.

### *Les femmes au sein des Conseils locaux*

Le pourcentage de femmes candidates aux élections locales est plus élevé que dans le cas des élections législatives nationales. Et le pourcentage d'élues est également plus élevé. Lors des deux dernières élections – 1999 et 2002 –, 28,3 % des femmes candidates à un poste d'élue locale ont été effectivement élues (cf. le tableau 7.1).

Cependant, on ne compte pas beaucoup de femmes à la tête des Conseils locaux : 15,4 % des Présidents de Conseils municipaux et 12,4 % des Présidents de Conseils ruraux étaient des femmes à la date du 15 janvier 2003. La Présidente du Conseil municipal de Tallin, capitale de l'Estonie, est une femme. Le maire de Tartu, deuxième ville du pays, est également une femme.

Il faut noter toutefois qu'il y a une tendance positive dans ce domaine, à savoir le nombre croissant de candidates aux élections législatives nationales comme aux élections locales. Les femmes s'intéressent de plus en plus à la politique, même si leur participation électorale effective est moindre que celle des hommes (cf. Tiina Raitviir, *Eesti naised voimu juures 1992-2003* [« Les Estoniennes au pouvoir », 1992-2003], *Riigikogu Toimetised*, 7/2003). Les femmes ont plus de difficultés à se faire élire. D'une manière générale, elles ne disposent pas des réseaux sociaux et de proximité dont jouissent les hommes; de plus, leur situation financière est généralement inférieure à celle des hommes, et, en principe, elles n'ont pas le soutien des femmes elles-mêmes.

L'une des raisons pour lesquelles les femmes ne sont pas souvent élues en Estonie est la nature même du système électoral, qui fait que les femmes ne sont pas suffisamment placées en tête des listes de candidats. Bien qu'elles soient aujourd'hui présentes au sein des partis politiques, il n'y a pas suffisamment de femmes candidates aux élections.

Tableau 7.1

#### **Les femmes candidates aux élections, en Estonie, et le pourcentage d'élues, pour la période 1999-2004**

<i>Élections</i>	<i>Date</i>	<i>Candidates</i>			<i>Nombre total de mandats d'élues</i>		
		<i>Nombre total</i>	<i>Nombre de femmes</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
<b>Élections législatives</b>							
Riigikogu (le Parlement estonien)	07.03.1999	1 884	508	27,0	101	18	17,8
Riigikogu	02.03.2003	963	206	21,4	101	19	18,8
<b>Élections au Parlement européen</b>							
Parlement européen	13.06.2004	95	23	24,2	6	2	33,3
<b>Élections locales</b>							
Conseils locaux	17.10.1999	12 802	4 562	35,6	3 355	951	28,3
Conseils locaux	20.10.2002	15 181	5 727	37,7	3 273	923	28,3

Source: Commission électorale de la République d'Estonie [www.e-riik/valimiskomisjon.ee/](http://www.e-riik/valimiskomisjon.ee/)

*Les femmes dans le contexte des élections au Parlement européen*

Fin 2003, des organisations féminines estoniennes ont lancé un appel public pour demander aux partis politiques de placer des femmes à la tête des listes de candidats au Parlement européen. Deux cent deux femmes appartenant à 98 organisations féminines différentes ont demandé à la population de voter pour des femmes à ces élections.

Deux femmes ont été effectivement élues députées européennes (M<sup>mes</sup> Siiri Oviir et Marianne Mikko); Marianne Mikko est actuellement à la tête de la délégation de la Moldova au Parlement européen.

*Pourcentage de femmes au sein des grands partis politiques*

En matière de représentation des sexes, il y a un écart considérable entre le pourcentage de membres ordinaires d'un parti politique et celui des dirigeants de parti. Au 1<sup>er</sup> janvier 2002, 48 % – en moyenne – des membres de partis politiques élus au Parlement étaient des femmes. On comptait alors moins de femmes au sein des partis conservateurs que des formations plus progressistes, et, en moyenne, davantage de femmes parmi les plus jeunes membres des partis que dans l'ensemble des membres des partis politiques. En revanche, la parité est absente au sein de la hiérarchie interne des partis – avec, en moyenne, 16 % seulement de femmes au niveau du conseil de direction des partis; sur 19 de ces instances dirigeantes, quatre ne comportaient pas du tout de femmes, et cinq ne comptaient qu'une femme (données datant du 4 mars 2002, Tiina Raitviir, *Eesti naised poliitilise voimu juures* [« Les femmes estoniennes au niveau du pouvoir politique »], *Ariadne Long*, ½, 2002).

On compte également peu de femmes parmi les dirigeants des sections et associations régionales des partis politiques. À noter qu'un seul parti politique estonien – le Parti de la gauche estonienne – est dirigé par une femme. Le nombre de femmes à la tête d'un parti politique étant faible, les femmes ont, logiquement, des possibilités plus limitées de prendre part aux décisions importantes, telles que l'élaboration des listes de candidats aux élections. Il faut noter toutefois que certains partis (tels que le Parti du centre et le Parti social-démocrate) ont fait résolument appel aux femmes pour rejoindre les rangs du parti.

Tous les grands partis politiques du pays (l'Union Pro Patria, le Parti de la réforme, le Parti populaire unifié, le Parti social démocrate et le Parti du centre) comptent des associations de femmes.

À l'heure actuelle, aucun parti politique estonien n'a inscrit de manière prioritaire dans son programme les questions de parité et d'équilibre entre les deux sexes dans la société en général. Seuls quelques partis mentionnent au passage la nécessité de l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais, à cet égard, les programmes et l'action des partis ne sont pas toujours cohérents : ainsi, il arrive que l'impératif de la parité soit mis en avant par des partis politiques qui, dans leur action quotidienne, sont le plus sous la domination de dirigeants masculins (c'est le cas du Parti populaire unifié, ou encore du Parti « Res Publica »). Et, au contraire, certains partis ayant porté les femmes au plus haut niveau de responsabilité politique (par exemple le Parti du centre) ne font pas même mention de la question de la parité dans leurs programmes.

**b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques, à tous les échelons du gouvernement**

Le pourcentage de femmes membres du gouvernement, en Estonie, a pu varier; mais on peut dire qu'en moyenne, les femmes représentent 12,5 % de la composition du gouvernement (cf. le tableau 7.2). À la suite des élections de 2003, il y a eu, à l'origine, une femme ministre au sein du gouvernement (il s'agissait de la Ministre des affaires étrangères) – cela constituant 7,1 % de la composition totale du gouvernement; puis, en 2004, on a compté deux femmes ministres (affaires étrangères et agriculture) (soit 14,2 % de l'ensemble du gouvernement). Il faut noter toutefois que ces femmes ministres se sont vu confier des portefeuilles importants.

Tableau 7.2

**Les femmes membres du gouvernement, en Estonie, pour la période 1999-2004**

Gouvernement	Période	Nombre de membres		Fonction des femmes ministres*
		Total	Nombre de femmes	
Mart Laar, 2 <sup>e</sup> gouvernement	25.03.99 – 28.01.02	15	2	13,3 S; S
Siim Kallas	28.01.02 – 10.04.03	14	5	35,7 B; E/I; S; S; S
Juhan Parts	Depuis le 10.04.03	14	1	7,1 B
	Depuis le 05.04.04	14	2	14,3 B; E
<b>Total/moyenne</b>		<b>176</b>	<b>22</b>	<b>12,5</b>

Source: Gouvernement estonien, <[www.e-riik/valitsus.ee/](http://www.e-riik/valitsus.ee/)>

\* Signification des initiales B,E,I,S :

**B** : Fonction ou fonctions de base ou fondamentales : il s'agit des ministres des affaires étrangères, de l'Intérieur, de la Défense et de la justice; et, dans certains cas également, du ministre des Finances;

**E** :Fonction dans le secteur économique (ministres des Finances, du Commerce, de l'Industrie et de l'Agriculture);

**I** :En charge des Infrastructures (ministres de la Communication, des affaires intérieures, de l'Information et de l'Environnement);

**S** :Fonction socioculturelle : ministres des affaires sociales (ou du Travail, de la Santé, de la Population, de la Famille, de l'Enfance et des Retraités) de la Culture et de l'éducation.

Parmi les dirigeants des pouvoirs locaux, on compte encore moins de femmes qu'au sein du gouvernement national : 12,8 % des maires sont des femmes (soit 5 femmes sur 39 maires au total), et 13,4 % des maires de communes rurales sont des femmes (soit 27 femmes sur un total de 202 maires « ruraux ») (à la date de décembre 2004).

*Les femmes dans le secteur public*

La plupart des fonctionnaires sont des femmes – ce qui, en principe, leur sert de tremplin vers des postes de direction. Un grand nombre de femmes sont employées au sein de subdivisions chargées d'organiser les aspects techniques des travaux du Parlement et du gouvernement (ce sont, par exemple, le Département des sessions gouvernementales, le Département des systèmes d'information et de

documentation, ou encore le Département comptable). Cependant, alors que plus d'un tiers des fonctionnaires et gestionnaires les plus anciens sont des femmes, moins d'un cinquième des postes de direction sont occupés par des femmes. Pour monter dans la hiérarchie, les femmes doivent vaincre les préjugés encore dominants dans la société estonienne, avoir une véritable volonté d'assumer des responsabilités importantes et avoir le soutien de leur famille – élément également essentiel.

En comparaison de démocraties européennes plus anciennes, l'Estonie a toujours eu, traditionnellement, un grand nombre de magistrates – y compris les présidentes de tribunaux. Mais, en même temps, ce sont les hommes qui occupent les postes directoriaux dans les institutions chargées de veiller à la constitutionnalité et à la légalité des textes et des actes – à savoir le ministère de la justice, le poste de Contrôleur Général, celui de Procureur Général, ou encore les postes de Magistrat en charge de la Cour Suprême, de Secrétaire d'État, de Directeur de la Chancellerie d'État, entre autres. Jusqu'en 2003, c'est une femme qui a occupé le poste de Secrétaire d'État.

**c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays**

Les organisations et associations féminines au sein des partis politiques ont exercé une influence considérable sur les politiques des partis en question. Au sein des partis, les associations féminines organisent des sessions de formation et offrent ainsi aux femmes une chance de développement et d'épanouissement; elles aident les femmes politiques à trouver leur identité, à acquérir une confiance en soi et à établir de nouvelles relations. Dans les meilleurs cas, ces associations féminines peuvent également influencer sur le conseil de direction du parti et son dirigeant lui-même – y compris en ce qui concerne l'élaboration des listes de candidats aux élections. L'association de femmes du Parlement a une capacité importante en matière de défense des intérêts des femmes. L'un des principaux objectifs, à l'heure actuelle, est de contribuer à l'élection d'un plus grand nombre de femmes au sein des institutions représentatives du pays.

Le 4 août 2003 était créée la « Chaîne de coopération des femmes estoniennes », organisation recouvrant diverses organisations politiques féminines. Les membres fondateurs de cette Chaîne de coopération sont l'Union des Femmes estoniennes, l'Union des femmes handicapées d'Estonie, l'Association féminine du Parti populaire unifié, l'EPP (association féminine de l'Union du peuple estonien), l'Association féminine de l'Union « Pro Patria », l'Association de femmes du Parti du centre, dite KENA, l'organisation dite « Le courage civique » (regroupement d'associations féminines de la ville de Pärnu) et le Club réformateur féminin NaiRe.

La « Chaîne de coopération » est fondée sur le principe de la démocratie et offre des possibilités accrues en matière de défense des droits des femmes. Son but est de constituer un contact pour les femmes estoniennes aussi bien dans le domaine intérieur que dans celui de la coopération internationale, de soutenir la participation des femmes à la société et à la vie politique, d'améliorer le climat politique du pays, de veiller à l'inscription effective du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la législation estonienne, dans la vie politique en général et dans la vie quotidienne en particulier.

Bien que l'on soit encore à près d'un an des prochaines élections locales, les associations féminines des partis politiques préparent d'ores et déjà leurs membres à se porter candidates. En novembre 2004, le Forum des organisations féminines a approuvé la déclaration de la Chaîne de Coopération des femmes estoniennes, invitant les partis politiques à placer des femmes compétentes et résolues en tête de liste, et demandant aux électeurs de voter en faveur des candidates retenues.

Dans 14 des 15 comtés estoniens, des « Tables rondes régionales de femmes » ont été créées : celles-ci regroupent un grand nombre d'organisations féminines opérant dans les comtés, ainsi que des représentantes d'autres organisations. Ces « Tables rondes » visent à transformer les points de vue et idées des femmes en propositions concrètes, et à les soumettre aux décideurs politiques – pouvoirs locaux, gouvernement national, parlement et partis politiques. Ces tables rondes régionales ont régulièrement soumis des propositions aux unions régionales de pouvoirs locaux, aux administrations des comtés, au gouvernement national et au parlement en vue d'influer sur les décisions et la législation dans de nombreux domaines. Lors du débat sur la loi sur l'égalité entre les sexes, au parlement, une campagne a été organisée en vue d'adresser des lettres aux parlementaires; d'autre part, une campagne du même type a été menée en vue de mettre en œuvre des mesures de lutte contre la prostitution.

En juillet 2004, la Table Ronde des associations de femmes estoniennes était créée, en collaboration avec des organisations féminines et des organisations de défense des droits de l'homme. Le but de cette table ronde est le renforcement de la société civile, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et le soutien au réseau de coopération féminine. La Table ronde des associations de femmes estoniennes joue également le rôle de coordonnateur national du Lobby européen des femmes. L'un des défis auxquels la Table ronde est confrontée est de veiller à la représentation des femmes dans toutes les commissions et conseils nationaux.

En 2002, l'association à but non lucratif « Formation civique » a organisé un forum préélectoral à l'intention des femmes candidates aux élections locales; ce forum a réuni 300 participantes.

Le 6 septembre 2003, un forum de femmes, intitulé « Les femmes décideuses en 2003 », a eu lieu avant le référendum concernant l'adhésion à l'Union européenne. Les participantes représentaient l'ensemble des grandes organisations féminines, politiques et non politiques, d'Estonie. Une fois encore, on a compté quelque 300 participantes. L'assemblée générale de ce forum a alors adopté une déclaration finale, invitant les femmes estoniennes à se déterminer et à voter lors du référendum sur l'Union européenne.

Le même type de forum était organisé en 2004 (« Les femmes décideuses en 2004 »), dans le but de préparer les élections locales à venir. Le fait que ce forum soit désormais un événement annuel prouve bien l'intérêt des femmes en matière de participation à la vie politique.

La conférence des organisations d'associations féminines, organisée par le Centre estonien de recherche et d'information sur les femmes, est également une manifestation annuelle, qui traite de sujets intéressant les femmes estoniennes.

L'ONG dite « Institut estonien des Droits de l'homme » a mis en œuvre un projet intitulé « Participation équilibrée des hommes et des femmes aux processus

politiques et de décisions publiques » pour la période allant de décembre 2003 à mars 2004. Ce projet présentait une brève synthèse de la situation en Estonie, devant servir de base à l'organisation de tables rondes à Johvi et Tallinn, en février 2004. Les propositions formulées par ces tables rondes ont été ensuite adressées à l'ensemble des groupes politiques siégeant au Parlement, aux commissions parlementaires pour les questions constitutionnelles, sociales et juridiques, au ministère de la justice, au Ministère des affaires sociales, ainsi qu'à un certain nombre de Conseils locaux et d'ONG.

### *Les syndicats*

Aux termes de la loi sur les syndicats, chacun a le droit de constituer librement des syndicats, sans autorisation préalable, et d'adhérer ou non aux organisations syndicales. Toutefois, les membres des forces armées en service actif – notamment au service de la Défense – ne jouissent pas de ces droits.

Le nombre d'organisations membres de la Confédération des Syndicats estoniens (EAKL) est moins important qu'à la fin de la précédente période de rapport; mais cela est dû au regroupement de plusieurs des anciennes organisations membres. Cependant, globalement, le nombre total de membres de l'EAKL a également diminué : il est passé de 65 000 à 48 467. En revanche, le nombre de femmes syndiquées a augmenté : à la fin de la précédente période de rapport, on en comptait 25 600 (soit 42,7 % du nombre total de membres de l'EAKL), alors qu'en octobre 2004, le nombre de femmes syndiquées membres de cette organisation atteignait 27 482 (soit 57,6 % du nombre total d'adhérents). Sous l'égide de l'EAKL a été créée la « Commission de l'égalité », composée de 10 personnes. Cette commission participe aux travaux de la commission féminine de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres). Elle a organisé notamment des séminaires syndicaux à l'intention des femmes adhérentes des organisations membres; des représentants de l'EAKL ont également participé à ces séminaires.

Il existe une autre grande organisation qui regroupe les syndicats estoniens : il s'agit de l'Organisation des syndicats des travailleurs estoniens (ou TALO). La TALO compte 13 organisations membres, regroupant au total 32 000 syndiqués – dont environ 60 % de femmes. La TALO dispose également d'une commission de femmes; mais celle-ci n'est pas en activité à l'heure actuelle. Le personnel de la TALO participe régulièrement à des manifestations concernant l'égalité entre les sexes (séminaires, sessions de formation, etc.). Le Comité s'est dit préoccupé par la faible représentation des femmes au sein des instances décisionnaires. Il faut noter par ailleurs que l'intérêt des femmes pour les questions syndicales et le nombre de syndicats ont augmenté – de même que la participation des femmes aux sessions de formation.

## **Article 8**

**Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.**

Comme nous l'avons déjà indiqué dans le précédent rapport, les critères d'admission dans les services diplomatiques sont définis par la loi sur le service

diplomatique. Chacun a le droit d'entreprendre une carrière diplomatique, quel que soit son sexe.

Si le diplomate est accompagné de son conjoint pendant toute la durée de sa mission à l'étranger, sa rémunération est augmentée de 35 %, et le temps passé par le conjoint dans le cadre de cette mission diplomatique est comptabilisé dans la période d'emploi du diplomate en question. Si le conjoint du diplomate travaille également dans le cadre de la mission diplomatique en question, le salaire du diplomate n'est pas augmenté. D'autre part, le conjoint du diplomate bénéficie de l'assurance médicale et sanitaire.

Les tableaux ci-après indiquent le pourcentage de femmes occupant des postes diplomatiques et celui des femmes employées au ministère des affaires étrangères et dans les différentes ambassades.

Tableau 8.1  
**Pourcentage de femmes occupant des postes diplomatiques**

<i>Pourcentage de femmes occupant des postes diplomatiques</i>	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre total de diplomates	254	292	309	329	349
Nombre de femmes par rapport au nombre total de diplomates	128	156	171	179	193
Pourcentage de femmes	50	53	55	54	55
Couples mariés où les deux époux occupent des fonctions diplomatiques	4	4	6	6	6

Source: Ministère des affaires étrangères

Ce tableau indique notamment l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de diplomates au cours de la période 2000-2004. En 2000, 128 femmes occupaient des fonctions diplomatiques – soit 50 % du nombre total de diplomates. En 2002, le pourcentage de femmes atteignait les 55 %, et ce chiffre n'a pratiquement pas changé entre 2002 et 2004. Depuis 2002, six couples mariés dans lesquels les deux époux occupent des fonctions diplomatiques sont en mission à l'étranger au service de l'Estonie.

En date du mois d'octobre 2004, le Ministère des affaires étrangères comptait 590 employés – 360 femmes et 230 hommes; et, sur les 343 diplomates en poste, 188 étaient des femmes. Les femmes constituent 61 % du nombre total d'employés du Ministère des affaires étrangères. Toutefois, il faut souligner que, plus le poste se situe à un niveau élevé, plus le nombre de femmes se raréfie. En ce qui concerne les postes les plus élevés au sein du Ministère des affaires étrangères, il faut noter que le ministre est une femme, et que l'on compte un homme au poste de « sous-secrétaire permanent », trois femmes sous-secrétaires adjointes (sur 6 sous-secrétaires adjoints au total), 5 femmes directrices générales de Service (sur un total de 17 directeurs) et 32 femmes directrices de division (sur un total de 47 personnes occupant ce type de poste).

Tableau 8.2  
**Pourcentage de femmes diplomates au siège du Ministère des affaires étrangères, à Tallin**

<i>Pourcentage de femmes diplomates au siège du Ministère des affaires étrangères, à Tallin</i>																				
<i>Par rang dans la hiérarchie diplomatique et celle des services concernés</i>	2000			2001			2002			2003			2004							
	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Conseiller	7	4	3	42	12	10	2	16	17	14	3	18	16	14	2	13	21	16	5	24
Premier Secrétaire	8	4	4	50	17	10	7	41	16	10	6	38	14	7	7	50	12	5	7	58
Deuxième Secrétaire	12	5	7	58	15	7	8	53	24	8	16	67	30	9	21	70	32	13	20	63
Troisième Secrétaire	19	5	15	79	38	10	28	74	36	8	29	81	29	4	25	86	30	3	27	90
Attaché	41	12	29	70	57	14	43	75	58	12	46	79	59	16	43	73	68	23	46	68
<b>Par rang officiel</b>																				
Sous-Secrétaire permanent	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Sous-Secrétaire adjoint	4	4	0	0	5	5	0	0	7	5	2	29	7	5	2	29	6	3	3	50
Directeur Général de Service	15	9	6	40	18	10	8	80	22	13	9	41	23	14	9	39	19	13	6	32
Directeur de Division	20	6	14	70	38	14	24	63	44	18	26	59	43	17	26	60	44	14	30	68

Source: Ministère des affaires étrangères.

Tableau 8.3  
**Pourcentage de femmes diplomates dans les ambassades, par type de poste**

<i>Pourcentage de femmes diplomates dans les ambassades, par type de poste</i>																				
<i>Par rang dans la hiérarchie diplomatique et celle des services concernés</i>	2000			2001			2002			2003			2004							
	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire	26	22	4	15	27	21	6	22	29	23	6	21	34	24	10	29	38	29	9	24
Ministre-Conseiller	2	1	1	50	2	1	1	50	3	2	1	33	2	2	0	0	2	2	0	0
Consul et consul général	5	5	0	0	8	6	2	25	11	6	5	45	10	4	6	60	11	4	7	64
Conseiller	23	18	5	22	18	15	3	17	21	18	3	14	21	14	7	33	25	14	11	44
Premier Secrétaire	17	12	5	29	15	8	7	47	15	5	10	67	15	7	8	53	16	9	5	31
Deuxième Secrétaire	21	9	12	57	25	13	12	48	28	13	15	54	32	15	17	53	36	16	20	56
Troisième Secrétaire	33	13	20	61	38	13	25	66	47	17	30	64	40	18	22	55	38	15	23	61

Source : Ministère des affaires étrangères.

La majorité des femmes en poste dans les ambassades occupent des postes d'Attaché, de Deuxième ou Troisième Secrétaire; mais il faut noter également qu'en 2003 et 2004, le nombre de femmes occupant un poste de « Conseiller » a augmenté.

L'Estonie dispose de 27 ambassades à l'étranger; dans six de ces établissements, l'ambassadeur est une femme (il s'agit des ambassades d'Estonie au Royaume-Uni, en Autriche – personnalité également accréditée, dans ce dernier cas, auprès d'organisations internationales –, en Russie, en République tchèque, en Belgique et au Portugal). Dans ce contexte, l'un des éléments caractéristiques de l'Estonie – en tant que pays de petite taille – est l'accréditation des ambassadeurs auprès de plusieurs pays à la fois : ainsi, l'Ambassadrice d'Estonie en Autriche est également accréditée auprès de la Slovaquie, de la Suisse et de la Slovaquie.

L'Estonie possède également 10 missions permanentes auprès d'organisations internationales; deux de ces missions ont à leur tête une ambassadrice (il s'agit des missions auprès de l'OSCE, de l'AIEA et auprès du siège des Nations Unies à Vienne).

L'Estonie dispose encore de trois ambassadeurs non résidents – dont une femme, accréditée en Israël.

Lors de la délégation de représentants du Ministère des affaires étrangères à des forums internationaux, la délégation en question comporte généralement un homme et une femme – ce qui est censé servir de modèle à d'autres agences et institutions publiques.

En juin 2004, le Ministre estonien des affaires étrangères était candidat au poste de Secrétaire Général du Conseil de l'Europe. Et, en septembre 2004, ce ministre et son homologue suédois ont été élus à la tête d'un groupe informel des femmes ministres des affaires étrangères.

### **Les femmes au sein des organisations internationales**

Deux Estoniennes travaillent pour la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe.

L'organe directeur de l'Organisation mondiale de la santé (l'OMS) compte une représentante estonienne. D'autre part, quatre Estoniens – dont deux femmes – travaillent au service de l'ensemble de cette organisation. Enfin, au sein du Bureau de l'OMS en Estonie, l'un des deux employés est une femme.

Deux Estoniennes travaillent pour le Conseil de l'Europe (ainsi que trois Estoniens, dont un magistrat), et deux autres Estoniennes sont employées au bureau d'information du Conseil de l'Europe, à Tallin.

## **Article 9**

**1. Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.**

Les conditions et procédures d'acquisition, de reprise ou de perte de la citoyenneté estonienne sont définies par la loi sur la citoyenneté. À cet égard, l'acquisition ou la reprise de la citoyenneté est indépendante du sexe de la personne concernée : les femmes et les hommes ont, dans ce domaine, les mêmes droits et les mêmes possibilités. Le changement de nationalité d'un des deux conjoints n'entraîne pas automatiquement le changement de nationalité de l'autre époux.

Le 20 mars 2004 entraient en vigueur les dispositions portant amendement à la loi sur la citoyenneté : cela visait à accélérer le processus de demande de la citoyenneté estonienne et à réduire le nombre d'apatrides. Ainsi, la durée du traitement des demandes de citoyenneté par l'Office de la citoyenneté et des Migrations a été réduite de 6 à 3 mois.

149 251 personnes – soit 65 418 hommes et 83 833 femmes – ont acquis la citoyenneté estonienne par la naturalisation.

## **2. Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants**

Les enfants nés après 1992 et dont les parents sont apatrides peuvent acquérir la citoyenneté estonienne grâce à une procédure simplifiée – et sur la base d'une demande de leurs parents.

En 2004, le temps de procédure minimum fixé pour les demandes de citoyenneté a été réduit, et, à partir de mai 2004, cette procédure, appliquée aux enfants, a été établie à 3 mois – au lieu de 6 mois précédemment.

Depuis 2002, toute personne possède des documents d'identité lui permettant de voyager – les données personnelles d'un enfant n'étant plus inscrites sur les documents de ses parents. Cette démarche vise essentiellement à protéger l'intérêt de l'enfant et à réduire les possibilités de faux papiers.

Le nombre d'enfants qui acquièrent la citoyenneté estonienne par voie de naturalisation a augmenté. En 1996, il n'y avait pas plus de 10 % de personnes de moins de 15 ans parmi toutes celles qui demandaient la citoyenneté estonienne; mais, en 2004, le pourcentage est passé à 50 %. Au cours des neuf premiers mois de l'année 2004, 2283 personnes de moins de 15 ans ont demandé la nationalité estonienne – soit 60 % de plus qu'en 2003.

D'autre part, 4907 enfants nés après 1992 de parents apatrides ont acquis la citoyenneté par voie de naturalisation – cela représentant 18,5 % de l'ensemble des enfants désireux d'acquérir la citoyenneté estonienne.

## **Article 10**

**Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :**

**a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle**

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, les établissements d'enseignement et de recherche et ceux assurant à la fois l'enseignement et la formation doivent garantir le traitement égal des hommes et des femmes en matière d'orientation professionnelle, d'accès à l'enseignement, de développement professionnel et de reconversion. Les programmes, les matériels pédagogiques et les projets de recherche doivent faciliter l'élimination des traitements inégaux de l'homme et de la femme, et promouvoir l'égalité.

Les offres d'enseignement et de formation s'adressant exclusivement à l'un des deux sexes sont interdites. Les offres d'enseignement et de formation ne sont pas considérées comme discriminatoires dans les cas où, en raison de la nature même des activités professionnelles concernées ou de leur contexte, le recours à un sexe défini constitue un critère authentique et déterminant de l'exercice des activités en question. De même, on considère qu'il n'y a pas de discrimination si l'objectif de traitement différentiel est légitime et les exigences pertinentes, ou encore si la formation en question peut être considérée comme une mesure visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les sexes et à accorder des avantages au sexe moins bien représenté, ou encore à réduire l'inégalité entre les deux sexes.

En ce qui concerne l'année scolaire 2003/2004, 627 établissements d'enseignement proposaient un enseignement général à plein temps, 38 institutions pédagogiques proposaient des cours du soir ou un enseignement à distance, et 71 établissements d'enseignement offraient un enseignement professionnel, professionnel supérieur ou secondaire spécialisé.

Le nombre total d'élèves et d'étudiants est passé de 305 795 pour l'année scolaire 2000/2001 à 292 926 en 2003/2004.

Le pourcentage d'élèves et d'étudiants de sexe féminin est resté stable pendant de nombreuses années (cf. le tableau 10.1 ci-après). C'est parmi les diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire et les diplômés de l'enseignement supérieur (licence et maîtrise) que l'on trouve le pourcentage le plus élevé de femmes. Le pourcentage d'étudiantes au niveau du Doctorat commence à baisser; mais il reste encore au-dessus de la barre des 50 %.

Tableau 10.1  
**Pourcentage de jeunes filles sur l'ensemble des élèves et étudiants**

<i>Niveau d'enseignement</i>	<i>2000/01</i>	<i>2002/03</i>	<i>2003/04</i>
1. Enseignement général	49,8	50,0	50,0
2. Enseignement professionnel et secondaire professionnel	46,1	45,6	44,5
3. Enseignement supérieur	60,4	61,5	61,8
4. Études diplomatiques	59,5	60,1	58,7
5. Licence	56,7	59,2	60,7
6. Maîtrise	60,4	63,3	64,7
7. Doctorat	56,1	55,0	53,5

Source : L'enseignement en 2003/2004. Tallinn, 2004

Un nombre d'élèves sans cesse croissant entre dans l'enseignement secondaire à l'issue de neuf années d'enseignement primaire et élémentaire : pour l'année scolaire 2002/2003, un pourcentage très important (70,8 %) d'élèves ayant suivi les neuf années d'enseignement « fondamental » est entré dans le secondaire pour suivre un enseignement de type général (et sur ces 70,8 %, 81,3 % étaient de sexe féminin). En 2003/2004, on a également compté un nombre important d'élèves au niveau de l'enseignement secondaire professionnel : 5 798 jeunes filles et 11 322 garçons.

Même si l'on note encore des différences d'options, entre les filles et les garçons, au niveau de l'enseignement professionnel, on constate que certaines jeunes filles choisissent des filières prétendument « masculines » – à l'exception des domaines interdits aux femmes par la loi sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (c'est-à-dire les emplois miniers souterrains, certaines professions maritimes, etc.). Les critères d'admission des élèves dans ces filières professionnelles sont la nécessité d'avoir suivi un enseignement primaire et élémentaire et d'avoir passé avec succès une épreuve d'aptitude à l'enseignement professionnel.

Au niveau des choix d'enseignements, le clivage traditionnel entre les hommes et les femmes est celui d'un plus grand nombre de filles dans les filières pédagogiques, artistiques et littéraires. Au niveau des premiers cycles de l'enseignement supérieur, on trouve les pourcentages les plus élevés d'étudiantes en économie, en droit, dans les études environnementales et en journalisme.

Au niveau du doctorat, les filières considérées comme « féminines » sont celles de la pédagogie (82 %), de la médecine (77 %), du journalisme (70 %), du travail social (64 %) et de la philologie estonienne (64 %). On note un meilleur équilibre entre les deux sexes au niveau de la majorité des doctorats plus spécialisés.

En ce qui concerne le personnel enseignant, le nombre de femmes est resté stable entre 2001 et 2004 – comme l'indique le tableau 10.2, ci-dessous.

Tableau 10.2  
**Nombre de femmes dans le personnel enseignant pour les années scolaires  
 2001/02 à 2003/04**

<i>Titre officiel</i>	<i>2001/02</i>		<i>2002/03</i>		<i>2003/04</i>	
	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>
Professeur	480	78	486	76	467	76
Professeur extraordinaire	75	19	99	25	62	10
Docent (Professeur érudit)	726	250	756	245	680	242
Maître de conférences	1 000	520	1 022	556	1 046	579
Professeur principal	31	24	141	129	134	119
Enseignant de base	242	179	514	373	434	337

*Source* : L'enseignement en 2003/2004. Tallinn, 2004; L'enseignement en 2001/2002. Tallinn, 2002; L'enseignement en 2002/2003. Tallinn, 2003.

**b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité**

Aux termes des programmes nationaux de l'enseignement secondaire – premier et second cycles – (c'est-à-dire les principes présidant à la conception même de ces programmes, les objectifs de la scolarité et de l'enseignement, les compétences visées et l'organisation des études), et des procédures d'admission des élèves dans les établissements d'enseignement professionnel, la spécificité du sexe ne doit être ni soulignée ni prise en compte.

Ainsi, à la suite d'une plainte, le Ministre de la justice a enquêté au sujet du respect du principe de traitement égalitaire au Lycée technique de Tallin. En tant qu'établissement d'enseignement économique et technique, ce lycée permet en principe l'entrée à l'Université technique de Tallin. Après avoir passé des tests et répondu à des entretiens, les élèves de ce lycée sont répartis en trois classes : une classe réservée aux filles, et deux autres aux garçons. Au cours de son enquête, le Ministre de la justice s'est efforcé d'établir si une telle pratique était en conformité avec la disposition constitutionnelle interdisant toute discrimination, et avec la loi sur la parité entre hommes et femmes. Le Ministre de la justice a soumis une requête au Lycée technique de Tallin, lui demandant d'abandonner cette pratique de répartition des classes, qui constitue une violation du principe de traitement égal des hommes et des femmes. En outre, le Ministre a fait observer qu'en termes d'égalité et de traitement égal, il n'était pas légitime que, dans cet établissement, seuls les garçons puissent se spécialiser en ingénierie électrique ou encore dans le domaine de la défense nationale. Le Ministre de la justice a ajouté qu'il fallait donner aux élèves des deux sexes la possibilité de suivre ces filières.

- c) **L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement, en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques**

En 2002, des chercheurs de l'université de Tartu ont étudié les rôles assignés à chaque sexe, tel que cela se reflétait dans les manuels scolaires. Cette analyse du contenu des manuels d'histoire, d'instruction civique et d'études familiales, ainsi que des livres de lecture, a révélé que, dans différentes matières et à différents niveaux de l'enseignement, ces ouvrages instaurent ou soutenaient des rôles stéréotypés pour chacun des deux sexes, qu'ils ne donnaient pas une vision égale de l'homme et de la femme et qu'ils ne transmettaient pas le principe moderne des droits de l'homme, ou encore une répartition équilibrée des rôles de l'homme et de la femme. Les résultats de cette étude ont été publiés et sont également disponibles sur Internet, à l'adresse suivante : <<http://www.enut.ee./lisa/soorollid.pdf>>

Une autre étude de ce contexte est également disponible en ligne : intitulée « Miksike » (<[www.miksike.ee](http://www.miksike.ee)>), elle propose à la jeunesse un cours de droits de l'homme (on y trouve notamment un chapitre spécifiquement consacré aux droits de la femme et à la ségrégation des sexes dans la société estonienne).

- d) **Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes**

Dans la période 2002-2004, un projet intitulé « Look@World » a été mis en œuvre : il a permis à 102 697 personnes (soit 10 % de la population adulte estonienne) d'acquérir des compétences de base en informatique. Les femmes représentaient 71 % des participants à ce programme.

En 2001, une enquête était réalisée sur un échantillon de 1 008 personnes, afin d'obtenir des informations sur les besoins et les possibilités des adultes en matière d'études.

Cette enquête a indiqué que, pour les femmes, la principale motivation d'entreprendre des études était le désir d'épanouissement personnel (64 %), alors que, dans le cas des hommes, la principale raison était d'améliorer leurs qualifications professionnelles (45 %). Si les hommes sacrifient souvent leurs vacances afin d'étudier (20 %), les femmes allient les études et le temps de travail (89 %) et choisissent sciemment les cours qu'elles veulent suivre (50 % des femmes, et 34 % dans le cas des hommes).

Les hommes comme les femmes ont une attitude positive vis-à-vis d'un apprentissage au cours de l'âge adulte : 40 % des hommes et des femmes disaient envisager de poursuivre leurs études au cours de l'année suivante. 34 % des hommes souhaitaient obtenir une formation complémentaire dans les domaines de l'industrie, de l'énergie et de la construction – alors que 4 % seulement des femmes indiquaient le même type de tendance. Des formations dans les domaines des services, de l'entrepreneuriat ou encore des affaires et de la comptabilité étaient les trois premières options chez les femmes.

Ces données indiquent que les besoins en formation reflètent la ségrégation des sexes sur le marché du travail.

Le Comité s'est déclaré préoccupé par le maintien d'une inégalité entre les hommes et les femmes en matière de choix éducatifs. Cette disparité s'explique dans une certaine mesure par la conception, encore dominante, de métiers « pour hommes » et de métiers « pour femmes ».

**e) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément**

Au niveau de l'enseignement général, le taux d'abandon scolaire est resté relativement stable. Le tableau 10.3, ci-après, indique une augmentation du nombre d'abandons d'études pour l'année 2002/2003; mais ces chiffres sont dus au fait que l'on a alors demandé une définition plus précise des personnes quittant l'école. À noter que le taux d'abandon des garçons est plus élevé au niveau de l'enseignement fondamental et des établissements secondaires du deuxième cycle (tableau 10.3).

Tableau 10.3

**Taux d'abandon scolaire au niveau de l'enseignement fondamental et du deuxième cycle du secondaire, de 2000/2001 à 2002/2003**

	<i>Enseignement fondamental</i>			<i>Deuxième cycle du secondaire</i>		
	<i>Total</i>	<i>Filles</i>	<i>Garçons</i>	<i>Total</i>	<i>Filles</i>	<i>Garçons</i>
2000/01	1 025	263	762	610	176	434
2001/02	907	234	673	707	341	366
2002/03	1 145	293	852	1 038	528	510

Source : Ministère de l'éducation et de la Recherche

Les raisons expliquant l'abandon scolaire sont diverses : le fait de quitter le pays, le fait de parvenir au niveau où la scolarité n'est plus obligatoire, une expulsion de l'établissement scolaire en question, des raisons financières, un décès, des raisons familiales, ou autres.

Il faut noter, cependant, que les données statistiques relatives à l'éducation n'indiquent pas la fréquence des cas d'abandon scolaire pour cause de grossesse. Pour poursuivre leur cursus éducatif, les jeunes mères peuvent avoir recours soit à des horaires de jour choisis, soit à l'enseignement à distance.

En ce qui concerne les garçons, l'un des principaux facteurs d'abandon scolaire est, croit-on, leur manque de motivation.

Afin d'améliorer la compétence des enseignants sur les questions liées à la différence des sexes, le ministère de l'éducation et de la Recherche a contribué à la traduction et à la publication de l'ouvrage intitulé « Garçons et filles apprennent différemment » (de MM. Guriani et A.C. Ballews). Cet ouvrage a été publié en langue estonienne en novembre 2004.

Le ministère de l'éducation et de la Recherche a également commandité un certain nombre d'études visant à élucider les causes des difficultés d'apprentissage

et de l'abandon scolaire. À cet égard, on pourra se référer à une étude initiée en 2004 par l'Institut de recherche en pédagogie sociale. Il s'agit d'une enquête globale relative aux élèves se situant en 8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> année d'enseignement, ainsi qu'à leurs parents et à leurs enseignants; les données obtenues dans ce cadre seront traitées et analysées essentiellement sous l'angle de l'opposition ou, éventuellement, de l'égalité entre les garçons et les filles, afin de mettre en œuvre des mesures de prévention des difficultés d'apprentissage – aussi bien pour les garçons que pour les filles –, et de réduire le taux d'abandon scolaire.

**f) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique**

C'est le ministère de la culture qui est chargé des questions de sport et d'aptitudes physiques.

De son côté, le Ministère de l'éducation et de la recherche est chargé de l'organisation des cours d'éducation physique dans les écoles, de la formation de spécialistes des sports et du développement de l'art du sport. Enfin, le Ministère des affaires sociales doit améliorer les possibilités, pour les personnes handicapées, de pratiquer des sports d'entretien et de compétition; ce ministère doit également résoudre les autres questions sociales liées au sport.

La loi relative au sport établit le cadre organisationnel et juridique général de la mise en place et de la promotion du sport dans la société, et définit les relations entre les organisations sportives et les organismes publics locaux, ainsi que les principales missions en matière de développement du sport; enfin, cette loi établit le cadre de financement du sport et les principes de la participation aux manifestations sportives internationales.

En Estonie, le nombre de clubs sportifs a augmenté chaque année, de même que le nombre de personnes – y compris les femmes – pratiquant activement un sport dans le cadre de leurs loisirs. Ainsi, en 1998, les femmes représentaient 25 % des personnes pratiquant une activité sportive; en 1999, le chiffre était de 24,4 %, et, en 2000, il atteignait 28,7 %.

**g) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer a santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille**

Le Comité a recommandé la mise en place de programmes d'éducation sexuelle afin de résoudre le problème de la grossesse au cours de l'adolescence. En ce qui concerne la période 2002-2006, on a planifié – dans l'ensemble des comtés du pays – l'offre de conseils sur la santé procréative, en direction des jeunes.

L'Union estonienne de planification de la famille organise des séminaires sur la santé procréative et sexuelle et sur la planification familiale, et publie également des bulletins sur ces sujets, à l'intention des travailleurs sociaux et de l'ensemble des personnes employées dans les domaines de la santé et de l'éducation. L'Union estonienne de planification de la famille et diverses organisations non gouvernementales promeuvent l'utilisation de méthodes contraceptives modernes de qualité et font en sorte que les contraceptifs soient disponibles pour l'ensemble de la population.

Grâce à cette action, le nombre de grossesses et d'accouchements d'adolescentes de 16 et 17 ans a baissé (cf. le tableau 10.4 ci-dessous).

Tableau 10.4  
Nombre de mères adolescentes de moins de 18 ans

Age des mères	1999	2000	2001	2002
13 ans	1	1	1	0
14 ans	2	3	2	2
15 ans	14	23	19	22
16 ans	92	97	87	75
17 ans	216	225	184	196

Source : Ministère des affaires sociales

## Article 11

**1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :**

**a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains**

L'État a réglementé l'offre des services suivants en matière d'emploi : l'information relative à la situation sur le marché du travail et aux possibilités de formation professionnelle et de médiation en matière d'emploi; la formation professionnelle; l'orientation professionnelle; l'aide à la création d'une entreprise; les placements dans les différentes collectivités.

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, il est interdit de n'offrir qu'aux personnes de l'un des deux sexes des possibilités d'éducation et de formation, excepté dans les cas, où, du fait de la nature même de l'activité professionnelle en question ou du contexte dans lequel elle se déroule, le critère du sexe est justifié et déterminant – à condition, précisément, que les objectifs liés à l'emploi en question soient légitimes et les exigences en rapport avec celui-ci.

À l'heure actuelle, en Estonie, la carrière professionnelle est aussi importante pour une femme que pour un homme, non seulement pour des raisons financières, mais aussi dans un but d'épanouissement personnel. En 2003, 23 % des femmes seulement déclaraient qu'elles arrêteraient complètement de travailler et resteraient au foyer si leur situation financière le leur permettait; et le chiffre était même légèrement plus élevé parmi les hommes.

En 2002, les femmes constituaient 48 % de la main-d'œuvre potentielle du pays, et environ 52 % de la population active.

En 2003, le taux moyen d'emploi de la population estonienne (c'est-à-dire les 15-64 ans) était de 62,6 % – soit 66,7 % pour les hommes et 58,8 % pour les femmes.

Pour cette même année, le taux de chômage était de 10 %. Même si le taux d'emploi des hommes est plus élevé que celui des femmes, le taux de chômage est également plus élevé chez les hommes (10,2 %) que chez les femmes (9,9 %). Toujours en 2003, le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) était de 16,9 % (et, plus précisément, de 26 % en ce qui concernait les jeunes femmes de cette tranche d'âge).

D'après une enquête menée, en 2003, par des sociologues de l'Université pédagogique de Tallinn, 10 % des femmes exerçaient volontairement un travail à temps partiel, 8 % de femmes travaillaient à temps partiel parce que telle était la volonté de leurs employeurs – alors que les chiffres étaient respectivement de 5 % et 6 % pour les hommes (Hansson, 2004).

Afin de sensibiliser davantage les employeurs et les salariés à ces questions, la publication de l'OIT intitulée « ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes » a été traduite en estonien.

**b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi**

Le droit aux mêmes conditions de travail et aux mêmes critères de sélection en matière d'emploi pour les hommes et les femmes est établi par la loi sur la parité entre hommes et femmes.

Aux termes de cette loi, tout employeur sélectionnant, recrutant ou soutenant, pour tel poste, ou pour telle formation pratique une personne d'un sexe donné en faisant l'impasse sur la candidature d'une personne de l'autre sexe possédant des qualifications plus élevées sera jugé coupable d'une pratique discriminatoire, excepté si la décision de l'employeur en question est motivée par des raisons supérieures ou non liées au sexe de la personne candidate à l'emploi.

La loi sur la parité entre hommes et femmes spécifie expressément qu'un employeur sera également considéré comme coupable de discrimination si, dans le cadre du recrutement, il établit des conditions plaçant les personnes de tel sexe dans une position de désavantage par rapport aux candidats de l'autre sexe, ou s'il ne prend pas en considération la candidature d'une femme en raison de sa grossesse, du fait qu'elle vient d'accoucher ou d'autres circonstances liées à son sexe. Dans ces derniers cas, on peut également considérer qu'il y a discrimination si la candidature d'autres femmes est examinée de manière préférentielle.

En cas d'accusation de discrimination de la part d'une personne candidate à un poste, l'employeur a l'obligation – sur demande écrite et pertinente du candidat en question et dans un délai de dix jours ouvrables – de fournir une explication par écrit. Dans cette lettre explicative, l'employeur doit fournir des informations sur la personne sélectionnée pour l'emploi en question – notamment la durée de l'emploi, le niveau d'éducation de la personne en question, son expérience professionnelle et toute autre compétence requise pour le poste concerné –, ou sur toute autre compétence ou raison donnant un avantage évident au candidat retenu, ou encore sur toute autre raison de ce choix.

Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe de la personne est également interdite par la loi sur les contrats de travail.

Cette loi interdit à l'employeur toute discrimination à l'égard des candidats à un poste donné, lors des procédures de recrutement et d'établissement du contrat de travail. Pour l'employeur, toute discrimination est également interdite dans le cadre des relations professionnelles – c'est-à-dire en matière de rémunération, de promotion, d'instructions aux employés, de cessation du contrat de travail, ou encore d'accès à la reconversion ou à une formation en cours d'emploi.

**c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente**

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, toute personne peut également défendre ses droits dans les cas où l'employeur oriente l'emploi, le répartit ou établit des conditions de travail de manière telle que les personnes de tel sexe sont en position de désavantage par rapport à celles de l'autre sexe. La loi interdit également à l'employeur de limiter la durée ou le champ de l'emploi en raison de la grossesse d'une employée, de son accouchement ou de toute autre circonstance liée à son sexe.

D'autre part, la loi requiert des employeurs la collecte de données statistiques par sexe concernant l'emploi et permettant éventuellement à l'institution concernée et à l'employeur lui-même de vérifier et d'évaluer si le principe de l'égalité de traitement est respecté dans le cadre des relations professionnelles.

L'employeur a également l'obligation d'informer ses employés des droits qui leur sont garantis par la loi sur la parité entre hommes et femmes, et de fournir régulièrement à ses employés et/ou à leurs représentants des informations concernant le traitement égal des hommes et des femmes dans l'entreprise en question et les mesures mises en œuvre pour promouvoir cette égalité.

La loi sur la parité entre hommes et femmes protège également les salariés contre le recours, par l'employeur, à des mesures contraires aux principes établis par la loi.

*Ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail*

La ségrégation horizontale et verticale des deux sexes sur le marché du travail n'a pas reculé depuis la présentation du précédent rapport. Cette ségrégation peut être le fait d'un choix délibéré de la personne concernée – choix fondé sur ses capacités professionnelles – ou d'un comportement conditionné par les stéréotypes sociaux liés au rôle de chaque sexe.

L'analyse des paramètres de l'emploi par secteur d'activité professionnelle et par profession révèle l'existence d'une ségrégation à la fois horizontale et verticale. Par rapport aux femmes, les hommes sont plus souvent employés en tant que travailleurs qualifiés, en tant qu'artisans ou en tant qu'opérateurs d'appareils techniques et de machines. Près de la moitié des hommes sont employés dans ce type de profession (à hauteur de 48,7 %), alors que 13 % seulement des femmes exercent ce type d'activité. De plus, un plus grand nombre d'hommes occupent des postes directoriaux ou de cadres supérieurs (législateurs, hauts fonctionnaires, dirigeants). La majorité des femmes occupent des postes de spécialistes qualifiées ou de cadres moyens. En comparaison des hommes, un plus grand nombre de

femmes occupe des postes de fonctionnaire ou d'employé dans le domaine des services ou de la vente. Enfin, en termes de secteur économique, les hommes sont plus souvent employés dans l'agriculture, le bâtiment et la logistique, et les femmes davantage dans les domaines de l'éducation, de la santé et du commerce.

#### *L'engagement dans l'entreprise*

L'engagement des femmes dans l'entreprise dépend en grande partie de la confiance qu'elles peuvent avoir en elles-mêmes et de leur esprit d'initiative, mais aussi des stéréotypes sociaux traditionnellement attachés à chaque sexe. Ainsi, l'opinion publique n'est pas favorable au principe d'une femme dirigeante. Les qualités traditionnellement attribués aux dirigeants – à savoir l'autorité, l'esprit rationnel, la responsabilité, la dignité, l'esprit de décision, la capacité de synthèse ou d'apprentissage, entre autres – sont considérées comme essentiellement masculines et peu féminines. 18 % seulement des hommes et des femmes d'Estonie considèrent qu'il devrait y avoir davantage de femmes dirigeantes qu'à l'heure actuelle, et 51 % d'entre eux estiment que ce n'est pas là une question majeure. En Estonie, toute figure de femme dirigeante forte et indépendante est une réalité totalement nouvelle, représentant des valeurs encore inédites et contraire aux schémas établis.

Par rapport au nombre d'hommes, on compte encore très peu de cadres dirigeants de sexe féminin dans les entreprises. Dans la liste des entreprises les plus performantes de 2001, les femmes ne constituent que 4 à 6 % du nombre total de cadres dirigeants, 5 à 10 % dans les entreprises situées dans les Comtés, environ 11 % dans les petites entreprises et, en moyenne, quelque 14 % dans les divers autres types d'entreprises (cette analyse est fondée sur diverses listes d'entreprises à succès publiées en 2002 dans la revue économique « *Äripäev* »; Raitviir, 2003b). Les cadres dirigeants de sexe féminin travaillent plus souvent dans des entreprises appartenant exclusivement à des femmes ou dans lesquelles des femmes font partie du groupe propriétaire. En général, la principale propriétaire de l'entreprise occupe elle-même les fonctions de PDG. On ne trouve pratiquement pas de femmes dirigeantes dans des entreprises appartenant à des hommes. Les secteurs économiques sont également marqués par une profonde ségrégation des deux sexes. Il est fréquent de voir des femmes diriger des entreprises d'audit, de tourisme, de formation, de vêtements, de restauration, de logement et d'édition (21 à 54 %); mais, en même temps, les femmes sont pratiquement absentes des secteurs de la construction et du bâtiment, de la vente d'automobiles, des transports routiers et de la navigation (0 à 5 % de femmes seulement).

D'après une enquête datant de 2002, environ un tiers des entrepreneurs sont des femmes. Celles-ci sont souvent chefs de petites entreprises ou propriétaires uniques de l'entreprise en question. La PDG moyenne est âgée de 30 à 45 ans; elle est mariée et a deux enfants.

**d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail**

Le principe du salaire égal des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale est établi par la loi sur les salaires.

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, l'employeur ne doit pas établir de conditions de rémunération ou autres moins favorables à un sexe qu'à l'autre, à travail égal. Cette loi constitue un cadre permettant de comparer les salaires des hommes et des femmes à travail égal. On peut y avoir recours en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur des différences de rémunération, de classement des postes ou de critères d'évaluation du travail.

S'il juge avoir fait l'objet d'une discrimination, l'employé a le droit d'exiger de son employeur qu'il explique les bases de calcul des salaires et qu'il fournisse par écrit, dans un délai de 15 jours ouvrables, une explication sur ses pratiques.

Sur la base d'informations communiquées par l'Inspection du Travail, deux ordonnances seulement ont été formulées, à ce jour, en Estonie, au sujet de rémunérations inégales à travail égal ou équivalent. En 2002, une première prescription visait une entreprise rémunérant différemment les femmes et les hommes à travail égal – soit 25 EEK (couronnes) de l'heure (plus les primes) aux hommes et 15 EEK de l'heure (plus les primes) aux femmes pour le même travail, et indépendamment du fait que les critères professionnels étaient identiques pour les hommes et les femmes. À la suite de cette ordonnance, l'employeur a rémunéré les hommes au taux de 15 EEK de l'heure; mais les primes accordées pour des travaux supplémentaires garantissaient aux hommes leur niveau de salaire précédent.

En 2003, une autre ordonnance était formulée en direction d'une entreprise située dans un autre comté, et dans laquelle les vendeurs – qui étaient tous des femmes – étaient payés 100 EEK de moins par mois que les employés de la branche « transports », tous de sexe masculin. L'affirmation du représentant de l'employeur en question, selon laquelle les hommes refusaient de travailler pour un salaire inférieur, était également la preuve d'une discrimination directe, en l'occurrence.

Ces dernières années, un débat public s'est instauré en Estonie sur la question de l'inégalité des rémunérations, reconnue de tous comme un problème.

En 2004, le Centre d'études politiques PRAXIS a mené une enquête sur les différences de salaire, à partir de la base de données concernant la main-d'œuvre estonienne pour la période 1998-2000. Au cours de cette période, les salaires des femmes ne représentaient que 72,7 % de ceux des hommes.

Cette enquête a montré que, si les questions de qualités personnelles et de choix de profession étaient prises en compte, les salaires des hommes étaient en moyenne de 23 % supérieurs à ceux des femmes. Par conséquent, l'écart de 4,3 % par rapport à l'infériorité initiale de 27,4 % du salaire des femmes pouvait être attribué au jugement différent que l'on avait du capital humain des hommes et des femmes, ainsi qu'à d'autres facteurs observables.

e) **Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés**

La loi sur la protection sociale des personnes au chômage régit l'enregistrement des chômeurs et le versement des allocations publiques de chômage, des prestations accordées aux personnes seules et des indemnités de subsistance accordées par des agences pour l'emploi.

Toute personne employée ou engagée dans une activité de type professionnel pendant au moins 180 jours au cours des douze mois précédant l'inscription au chômage a le droit de percevoir l'allocation publique de chômage. Les exceptions à cette règle figurent dans la loi sur la protection sociale des personnes au chômage.

Les allocations-chômage sont généralement versées pendant une période pouvant aller jusqu'à 270 jours; une femme au chômage a le droit de continuer à percevoir ces allocations publiques au-delà de la période en question pendant la durée de sa grossesse, si la date prévue par son médecin pour l'accouchement se situe dans une fourchette de 70 jours civils.

La loi sur la garantie de chômage, entrée en vigueur en 2001, prévoit le versement de prestations en cas de chômage, de cessation collective des contrats d'emploi et d'insolvabilité de l'employeur.

Le montant moyen de la pension de retraite a augmenté entre 2000 et 2004 – passant de 1551 EEK en 2000 à 2072 EEK quatre ans plus tard.

Tableau 11.1  
**Nombre de retraités, par sexe et tranche d'âge, en 2003**

Titre	Total	Tranches d'âge										
		Moi-ns de 18 ans	18-24	25-39	40-54	55-59	60-62	63-64	65-69	70-74	75-79	80 ans et plus
Titulaires d'une pension vieillesse	294 063	–	–	–	1 503	15 447	31 508	30 883	70 803	60 227	45 114	38 578
Hommes	91 427	–	–	–	696	2 531	6 368	12 454	27 014	21 104	12 754	8 508
Femmes	202 636	–	–	–	807	12 916	25 140	18 429	43 789	39 123	32 360	30 072
Titulaires d'une retraite à proprement parler	2 820	–	–	7	1 430	965	219	59	70	46	16	8
Hommes	2 183	–	–	4	1 243	543	206	53	64	46	16	8
Femmes	627	–	–	3	187	422	13	6	6	0	0	0
Titulaires d'une pension d'invalidité (incapacité au travail)	55 480	905	3 724	9 794	25 700	11 536	3 821	–	–	–	–	–
Hommes	30 897	512	2 162	5 527	12 703	6 172	3 821	–	–	–	–	–
Femmes	24 583	393	1 562	4 267	12 997	5 364	–	–	–	–	–	–
Membres d'une famille percevant une pension de réversion	11 613	7 455	3 584	265	170	4	5	3	5	7	15	100

Titre	Tranches d'âge											
	Total	Moi-ns de 18 ans	18-24	25-39	40-54	55-59	60-62	63-64	65-69	70-74	75-79	80 ans et plus
Hommes	5 348	3 854	1 467	7	18	0	1	0	0	0	0	1
Femmes	6 265	3 601	2 117	258	152	4	4	3	5	7	15	99
Titulaires d'une pension nationale – membres de la famille dans le cas de pensions de réversion	13 367	5 210	1 778	1 257	1 284	304	162	247	605	568	665	1 287
Hommes	6 083	2 717	756	694	827	193	109	120	288	167	125	87
Femmes	7 284	2 493	1 022	563	457	111	53	127	317	401	540	1 200

Source: Office de l'Assurance sociale, <www.ensib.ee>.

Parallèlement à la loi sur les pensions de l'État, une loi sur les fonds de pensions est en vigueur depuis 2004; elle permet aux personnes ayant cotisé à un fonds de pension de percevoir des revenus supplémentaires – en plus de la retraite accordée par l'État, lorsque la personne a atteint l'âge officiel requis.

La loi sur les fonds de pensions prévoit deux types de fonds : un fonds de retraite obligatoire et un fonds de retraite complémentaire (bases I et II). La retraite obligatoire est une allocation périodique garantie par la loi – en l'occurrence, la loi sur les fonds de pensions et celle relative aux cotisations sociales; cette allocation est versée soit directement par le fonds de pension, soit par une compagnie d'assurances.

Fondamentalement, il s'agit là d'un système d'épargne individuelle, dans le cadre duquel le montant de la retraite dépend du montant total des cotisations de la personne concernée et du rendement du fonds de pension. Les personnes nées après 1983 ont l'obligation de cotiser à un fonds de pension obligatoire. Et les personnes nées après 1983 peuvent contribuer à ce système sur une base volontaire.

À la date du mois de novembre 2003, 44,6 % des cotisants à ce type de fonds individuel étaient des hommes, et 55,4 % des femmes. Par rapport à la population totale du pays, la majorité des cotisants à ce type de fonds (plus de 90 %) était constituée par des personnes âgées de 18 à 20 ans. Dans la tranche d'âge 42-46 ans, on comptait 65 % de cotisants masculins et 50 % de cotisantes. Dans la tranche d'âge 21-41 ans, plus de 50 % des femmes et un peu plus de 40 % des hommes avaient adhéré à ce fonds.

Le second type de fonds de retraite – le fonds de retraite complémentaire – permet de percevoir une retraite complémentaire sur une base volontaire, ou aux termes d'un contrat d'assurances. On compte 54 % de femmes qui ont cotisé à ce type de fonds (soit 58 248 personnes pour le premier trimestre 2004).

La loi sur les congés, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, prévoit certains avantages supplémentaires pour les familles. Ainsi, tout employeur a l'obligation d'accorder un congé à la date requise par un parent élevant un enfant de 0 à 7 ans, et un parent élevant un enfant âgé de 7 à 10 ans doit se voir accorder un congé lors des vacances scolaires de l'enfant – du moins si tel est le souhait du parent en question. La loi sur les congés prévoit également les congés dits « de paternité ». Tout père a droit à un congé parental supplémentaire de quatorze jours civils au cours du congé

de grossesse ou de maternité de la mère, ou encore dans les deux mois suivant la naissance de l'enfant.

**f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction**

La loi sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et la loi portant amendement à la loi sur la protection des consommateurs fixent des exigences en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, ainsi que les obligations, pour les employeurs et les salariés, en matière de création et de maintien d'un environnement professionnel sûr d'un point de vue sanitaire, la mise en place de mesures de santé et de sécurité dans les entreprises et au niveau de l'État, les procédures à suivre en cas de différend porté devant les autorités administratives, ou encore les responsabilités en cas de violation des obligations sanitaires et sécuritaires dans ce domaine.

Le contrôle, par l'État, du respect de ces exigences et obligations se fait par l'intermédiaire de l'Inspection du Travail.

Aux termes de la loi sur la parité entre hommes et femmes, l'employeur a l'obligation de créer des conditions de travail adaptées aux hommes comme aux femmes, de favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale – en prenant en compte les besoins de ses employés.

**2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité, et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :**

**a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial**

Les normes juridiques évoquées dans le précédent rapport sont toujours en vigueur.

On considère comme un cas de discrimination celui de tout employeur qui, pour des motifs économiques ou liés à la production de son entreprise, licencie ou oblige à un congé toute personne ayant été récemment en congé de maternité ou de paternité ou ayant dû prendre un congé pour des raisons familiales.

**b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux**

Aux termes de la loi sur les congés, en vigueur depuis 2001, une mère ou un père a droit à un congé parental – s'il en fait la demande – pour élever un enfant pouvant avoir jusqu'à trois ans. Pendant la durée du congé parental en question, le contrat de travail ou la prestation de services de l'employé sont suspendus, et l'employé bénéficie alors d'une allocation parentale, aux termes de la loi sur les avantages parentaux, ou d'une allocation d'enfant à charge, aux termes de la loi sur les prestations familiales publiques.

Depuis 2002, les allocations de grossesse et liées au congé de maternité, et les autres prestations parentales sont calculées sur la base des revenus de l'année précédente et soumis aux cotisations sociales.

**c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants**

Les crèches constituent l'un des services majeurs pour les familles ayant des enfants en bas âge, car elles permettent notamment aux deux parents d'avoir une activité professionnelle.

Les administrations des comtés et des villes ont l'obligation d'offrir aux parents – sur leur territoire juridictionnel – la possibilité de placer leurs enfants (jusqu'à l'âge de 7 ans) dans une crèche correspondant à la zone dont ils dépendent.

Les pouvoirs locaux disposent de bases de données au sujet des enfants qui fréquentent les crèches ou les garderies, ainsi que d'informations sur les naissances. Le nombre de naissances enregistré et les registres de l'état civil servent de base au calcul du nombre de places requies, en principe, dans ces institutions.

Tableau 11.2

**Différents types de garderies d'enfants à la date du 1er janvier 2002**

<i>Garderies ou crèches</i>	<i>Nombre d'institutions pour la garde d'enfants</i>	<i>Nombre de places</i>	<i>Nombre d'enfants</i>	<i>Nombre d'enfants pour 100 places</i>
Crèches	10	406	473	117
Écoles-Garderies	533	45 412	45 956	101
Ecoles-garderies pour enfants ayant des besoins particuliers	6	264	253	96
Centres pour enfants	1	180	151	84
Écoles maternelles	74	3 155	3 019	96
<b>Total</b>	<b>624</b>	<b>49 417</b>	<b>49 852</b>	<b>101</b>

Source : Ministère des affaires sociales.

À la date en question, outre les garderies municipales, on comptait en Estonie 34 garderies privées, officiellement répertoriées (et dotées de licences d'éducation).

Ce sont les enfants de cinq et six ans qui sont le plus nombreux dans les garderies préscolaires (ils représentent 83 % des enfants appartenant à la tranche d'âge concernée). En Estonie, 31,8 % des enfants âgés de 1 à 2 ans, et 74,6 % des enfants de 3 ans sont placés dans des garderies (chiffres du Bureau des Statistiques pour 2002). Bien que l'État verse aux parents des allocations d'enfant à charge pour un ou plusieurs enfants jusqu'à l'âge de 3 ans, de nombreuses familles placent leurs enfants dans des garderies avant qu'ils atteignent cet âge. Cela s'explique par le fait que les mères reprennent une activité professionnelle, soit parce que l'allocation

n'est pas suffisante pour leur permettre de rester au foyer avec leurs enfants, soit parce que la mère craint de perdre ses qualifications.

Tableau 11.3  
**Nombre et pourcentage d'enfants (non scolarisés) placés dans des garderies, par tranche d'âge, au 1<sup>er</sup> janvier 2002.**

	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
Nombre total d'enfants	12 932	12 044	11 752	12 082	12 674	12 816	13 292
Nombre d'enfants placés dans des garderies	1 615	6 321	8 770	9 639	10 497	10 680	2 241
Pourcentage	12,5	52,5	74,6	79,8	82,8	83,3	16,9*

Source : Ministère des affaires sociales.

\* Y compris les enfants ayant atteint l'âge de 7 ans, mais non encore scolarisés.

Dans la seconde moitié des années 1990, on a assisté à une augmentation du nombre d'enfants placés dans des garderies, et à la réouverture d'un certain nombre de crèches. De ce fait, le nombre de places en école maternelle disponibles pour les enfants de 5-6 ans a été réduit d'autant. Aujourd'hui, les pouvoirs locaux examinent la question de la création et du financement d'institutions de garde supplémentaires, ainsi que celle des activités pour enfants de moins de 3 ans.

Pour fixer les horaires d'ouverture quotidiens des garderies, les horaires de travail des parents sont pris en considération (par le biais de questionnaires) – de même que les besoins des parents effectuant de longues journées de travail certains jours.

Le plan de mise en œuvre des « Principes de stratégie démographique pour la période 2005-2008 » comporte des mesures visant à permettre de concilier l'activité professionnelle et l'activité familiale. Parmi ces mesures, citons :

- L'information du public (y compris par la création d'une page d'accueil sur Internet) au sujet de la nécessité et des possibilités de combiner travail et vie de famille; on encourage notamment les hommes à participer de manière plus active à la vie familiale, et à assumer davantage de responsabilités dans ce domaine;
- L'élaboration de propositions et la formulation d'idées au sujet des possibilités alternatives de garde d'enfants (aires de jeux, garderies de jour, etc.), et la création d'un registre de gardes d'enfants ou « baby-sitters » et d'aides ménagères;
- La création d'une unité d'étude de la garde d'enfants dans le cadre du système d'enseignement professionnel, et l'élaboration de normes professionnelles pertinentes;
- L'offre de possibilités de recyclage par l'intermédiaire des services du marché du travail, en vue d'exercer la profession de garde d'enfants (apprentissage des premiers secours, pédagogie, etc.).

**d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif**

La Réglementation du 24 avril 2003, établie par le Ministère des affaires sociales, prévoit une procédure de visite médicale pour tous les salariés, dans le cadre des horaires de travail et aux frais de l'employeur. Cette visite médicale prend d'abord la forme d'un premier bilan de santé dans les trois mois ayant suivi l'embauche, puis de consultations ponctuelles (au moins une fois tous les trois ans) sur prescription d'un médecin du travail.

Les obligations relatives à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et concernant notamment les femmes enceintes et celles qui allaitent leur enfant, ont été établies par la Réglementation gouvernementale du 7 février 2001, dans le but de garantir un environnement professionnel sûr à ces femmes. L'employeur a l'obligation de respecter ces exigences dans tous les cas où une employée lui présente un certificat médical attestant de son état.

Aux termes de cette réglementation, l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques liés à tous les postes de travail pouvant être dangereux et occupés par des femmes enceintes ou des femmes allaitant leur enfant, ou encore exposées à de tels risques (dans le cadre de ce texte réglementaire, l'expression « employé de sexe féminin » désigne notamment les femmes qui allaitent leur bébé). Sur la base de la nature, du degré et de la durée éventuelle des risques en question, on évalue les risques sécuritaires ou sanitaires auxquels sont exposées les employées, ainsi que les effets négatifs que cette situation peut avoir sur la grossesse de l'employée ou la santé de l'enfant allaité.

Lors de cette évaluation des risques, l'employeur doit également prendre en considération les facteurs de risques biologiques, définis par la Réglementation gouvernementale du 5 mai 2000, ainsi que les méthodes de production pouvant être cancérigènes et mutagènes, tel que cela a été établi dans le cadre de la Réglementation gouvernementale du 15 février 2000.

Si ce travail d'évaluation révèle effectivement l'existence de risques, l'employeur doit prendre des mesures en vue de garantir des conditions de travail sûres, consulter éventuellement le Conseil de l'environnement professionnel, et, si besoin est, un médecin; l'employeur doit également informer ses employées et un représentant du milieu professionnel des résultats de l'évaluation en question et des mesures qu'il envisage. En outre, l'employeur doit mettre à la disposition de toute employée enceinte une salle de repos, où elle pourra s'étendre, et lui accorder du temps libre pour aller passer des examens prénatals. Si la visite médicale prénatale a lieu dans le cadre des horaires de travail, le temps de la visite ne doit pas être déduit du salaire.

Pour garantir un environnement professionnel sûr aux employées enceintes ou allaitant leurs enfants, l'employeur peut assouplir provisoirement les conditions de travail de ces femmes, modifier l'organisation du travail (notamment par une réduction de la journée de travail et l'octroi de pauses appropriées) ou encore transférer temporairement l'employée en question à un poste de jour, ou, au contraire, à exercer dans la soirée. Si les mesures prises ne garantissent pas de conditions de travail sûres aux employées qui allaitent leur enfant, l'employeur a l'obligation de muter l'employée en question à un poste plus facile ou vers un autre type de travail, en prenant en considération les capacités et l'expérience

professionnelle de la personne en question. L'une des mesures auxquelles l'employeur est autorisé à avoir recours est le transfert temporaire de l'employée vers un poste à exercer soit dans la journée soit dans la soirée. S'il est dans l'impossibilité de confier à son employée un travail plus facile ou d'un autre type, l'employeur doit lui accorder un congé temporaire avec l'accord d'un inspecteur du travail. C'est un médecin qui devra alors déterminer la durée de ce congé.

**3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques, et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.**

Les exigences professionnelles relatives à la santé et à la sécurité des employées enceintes ou allaitant leur bébé ont été établies dans le cadre de la Réglementation gouvernementale de 2001. Ce texte dresse la liste des travaux non autorisés aux femmes enceintes et à celles qui allaitent leur enfant. Aux termes de cette réglementation, une femme enceinte ne doit pas être obligée de travailler dans une atmosphère hyperbare, ou dans un environnement où elle est susceptible d'être infectée par le virus de la rubéole ou la toxoplasmose – excepté dans les cas où il est prouvé que la femme enceinte en question a été vaccinée; la femme enceinte ne doit pas travailler au contact du plomb ou de composés toxiques de cette matière; elle ne doit pas travailler non plus au-dessous du sol et de nuit; enfin, la femme enceinte ne doit pas manipuler de charges trop importantes. Quant aux femmes qui allaitent leur enfant, elles ne doivent pas non plus travailler au contact du plomb ou de composés toxiques de ce dernier. Cette réglementation est fondée sur les normes européennes relatives à un environnement professionnel sûr (directive 92/85/CEE du Conseil européen).

## Article 12

**1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.**

Les personnes dépendant matériellement de leur conjoint ont droit à l'assurance santé de l'État si le conjoint en question est lui-même couvert par la sécurité sociale dans le cadre de son emploi, s'il travaille dans la fonction publique, s'il est membre de la direction ou de l'organe de contrôle d'une personne juridique, s'il est rémunéré ou perçoit des honoraires sur la base d'obligations fixées par la loi, s'il est enregistré en tant que propriétaire unique, si la personne en question (homme ou femme) élève au moins un enfant de moins de 8 ans, ou un enfant de 8 ans jusqu'à la fin de sa première année de scolarité, ou encore au moins trois enfants de moins de 16 ans. L'assurance santé est également accordée aux personnes auxquelles, au 1<sup>er</sup> janvier 2003, il restait au plus cinq ans avant l'âge officiel de la retraite, et qui sont dépendantes financièrement d'un conjoint bénéficiant lui-même de la sécurité sociale.

D'après l'enquête intitulée « Disponibilité et utilisation des services hospitaliers en Estonie » (et menée par l'Institut de Santé de l'Université de Tartu), la principale raison du recours à l'hôpital, pour les femmes de 15 à 44 ans, est la

grossesse et l'accouchement. Un nombre croissant de pères assistent à l'accouchement de leur femme, et restent présents à l'hôpital après la naissance de l'enfant, lorsque des « chambres familiales » sont disponibles. En l'occurrence, les autres enfants de la famille sont également autorisés à séjourner dans ces chambres. Les hôpitaux-maternités et les services de conseils destinés aux femmes mettent également à la disposition du public des écoles de formation familiale, où les futurs parents sont conseillés, et où ils peuvent se rendre également après la naissance de l'enfant.

À partir de 45 ans, le besoin de soins hospitaliers, chez les hommes comme chez les femmes, est dû le plus souvent aux maladies cardiovasculaires ou à des tumeurs cancéreuses, ou encore à des maladies musculaires ou osseuses et à des affections des tissus connectifs.

La mortalité prénatale a considérablement baissé dans la période 1992-2001, principalement en raison de la baisse du taux de mortalité immédiatement avant l'accouchement. Cela indique bien que les soins prénatals – et en particulier les soins intensifs dispensés aux nouveau-nés – se sont considérablement améliorés. Le nombre d'enfants mort-nés a également baissé – en partie grâce à de meilleurs diagnostics prénatals : on procède en effet à des échographies pour déceler les défauts congénitaux, et les familles peuvent décider un avortement avant la naissance dans les cas d'anomalie chromosomique du fœtus.

La hausse de l'âge moyen des mères indique que les femmes décident de différer la naissance du premier enfant. Le pourcentage de mères adolescentes a été réduit d'un tiers : en 2001, une femme sur dix donnant naissance à un enfant était une adolescente. Cette baisse s'explique par une meilleure information des jeunes filles et la disponibilité de contraceptifs fiables.

Le projet intitulé « Conseil des jeunes en matière de santé procréative et prévention des maladies sexuellement transmissibles » – projet échelonné sur la période 2002-2006 – visait à assurer la santé procréative de la jeunesse estonienne. L'un des résultats de ce projet a été une baisse de 25 % du nombre d'avortements; de plus, le nombre de grossesses précoces et les maladies sexuellement transmissibles ont également accusé un recul de 10 % chez les 15-19 ans (d'après le Bureau estonien des statistiques médicales, on a compté dans le pays 9 606 cas de première contamination en termes de maladies sexuellement transmissibles, en 1999). Le coordinateur du projet en question était l'Union estonienne pour la planification familiale.

Dans le cadre de ce projet, des centres de conseil ont été créés dans la quasi totalité des comtés estoniens. En 2004, on a comptabilisé près de 24 000 visites dans ces centres. Ces derniers font passer des analyses aux jeunes qui craignent d'avoir contracté une maladie sexuellement transmissible, et proposent également des conseils d'ordre général sur la santé sexuelle. Il faut noter toutefois que la plupart de ces consultations visent à l'obtention de contraceptifs. Les jeunes gens de sexe masculin n'ont pas fréquenté ces centres de manière très régulière : ils ne constituent que 4 % des visiteurs. En 2003, ces services de conseil ont été recommandés aux jeunes russophones, et, en 2004, les efforts ont été dirigés en général vers les jeunes de sexe masculin.

Par ailleurs, la jeunesse est informée des travaux de ces centres de conseil dans le cadre d'autres projets d'éducation sexuelle. On peut utilement obtenir des informations de manière anonyme à l'adresse Internet suivante : <[www.amor.ee](http://www.amor.ee)>.

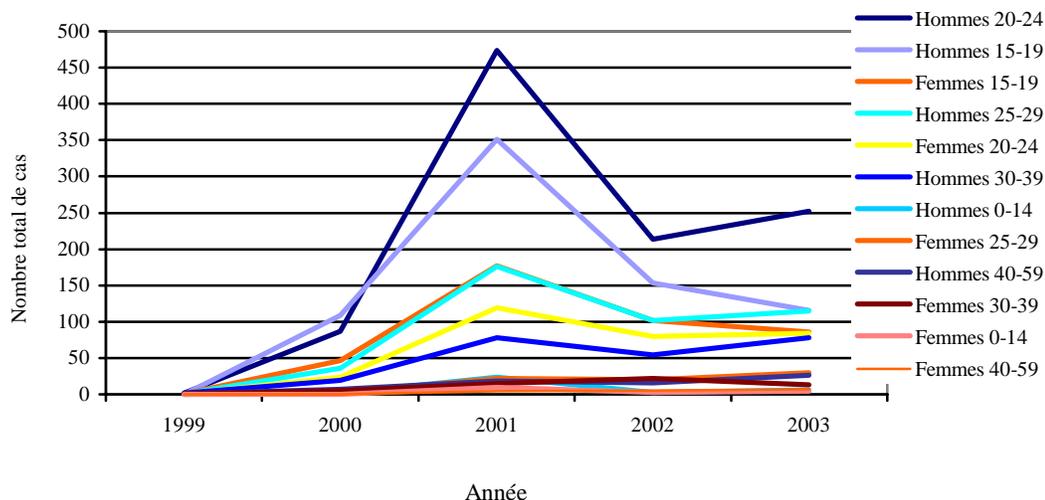
En 2003, 22 189 jeunes (dont 82 ne bénéficiant pas de l'assurance santé) se sont rendus dans les centres de conseils en question; 17 % de ces visites étaient une toute première consultation. 88 % des visiteurs de ces centres étaient des collégiens et des étudiants d'université; 78 % étaient de nationalité estonienne, et 22 % étaient des ressortissants étrangers.

On ne dispose pas de statistiques précises et systématiques sur l'utilisation des contraceptifs en Estonie. D'après les chiffres concernant le domaine de la santé et mis à la disposition du ministère des *affaires* sociales, en 2001, 18,2 % des femmes fécondes ont eu recours à la contraception hormonale, et 14,5 % de femmes ont utilisé un stérilet. Par rapport aux chiffres de 1992, le nombre de femmes utilisant une forme de contraception hormonale a plus que quadruplé, alors que l'on a assisté au contraire à une baisse de l'utilisation du stérilet (respectivement 20,9 % et 3,9 %). Ces données ne concernent que les femmes qui consultent un gynécologue.

Au cours des dix dernières années, le nombre total d'avortements et de demandes légales d'avortement pour 1 000 femmes en âge de procréer a diminué de plus de 50 %. Toutefois, le nombre d'avortements réitérés est resté stable : dans la période 1996-2001, 68 % des femmes procédant à un avortement avaient déjà avorté une ou plusieurs fois auparavant.

On conseille à toutes les femmes enceintes officiellement enregistrées de procéder à un test VIH. Ces dernières années, 140 femmes enceintes se sont révélées séropositives en Estonie. Certaines des grossesses en question ne sont pas allées jusqu'à terme : elles se sont terminées soit par une fausse couche, soit par un avortement délibéré. C'est en 1993 que l'on a décelé la première Estonienne enceinte séropositive. Et c'est en 1999 que, pour la première fois, une mère séropositive a donné naissance à un enfant. D'après les chiffres dont on dispose, 63 femmes séropositives ont donné naissance à un enfant à ce jour. Cinq enfants ont été contaminés par leur mère. Le nombre de femmes enceintes affectées par le virus VIH a augmenté ces dernières années – passant de 35 en 2001 à 55 en 2002 et 64 en 2003.

Figure 12.1  
**Nombre de personnes séropositives, par âge et par sexe,  
 pour la période 1999-2003**



### *Le développement du Sida*

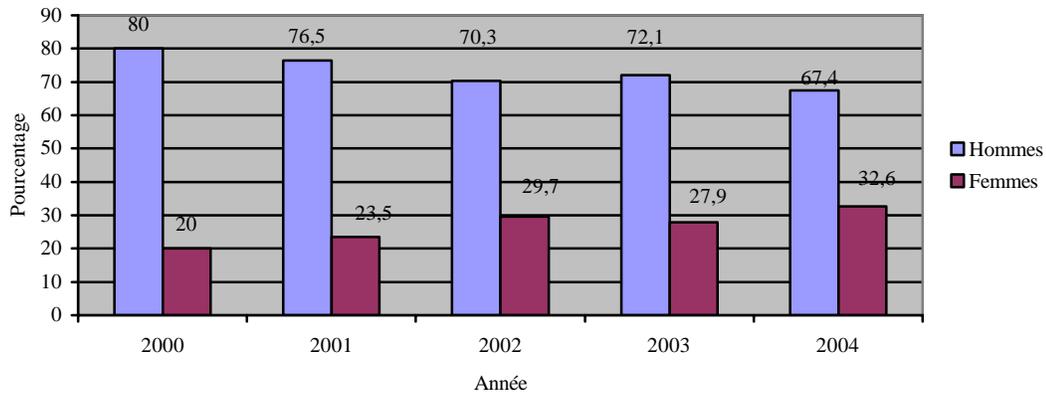
Même si la majorité des cas de malades du sida reste des hommes, le pourcentage de femmes a augmenté ces dernières années. En 2000, les femmes constituaient 20 % de l'ensemble des cas de sida officiellement déclarés, et, en 2002, le chiffre était passé à 30 %. En 2003, le pourcentage de femmes séropositives était de 28 %, et, à la date du 19 août 2004, le pourcentage de femmes affectées par le virus du sida était de 32 %.

D'après une enquête menée, en 2003, par le Ministère des affaires sociales auprès de jeunes gens âgés de 15 à 24 ans, 54 % des jeunes gens interrogés ne s'étaient pas protégés pendant leurs rapports sexuels au cours de l'année écoulée. Et 53 % seulement des jeunes sondés connaissaient les origines du virus du VIH.

En raison des attentes de la société en termes de rôle de chacun des sexes, les jeunes de sexe masculin prennent davantage de risques dans les domaines des rapports sexuels et de la consommation de drogues. Les hommes appartenant à des groupes où prédomine une conception traditionnelle de la virilité considèrent la consommation de drogues comme plus « masculine » que celle de pilules. Les enquêtes effectuées dans ce domaine indiquent également que 50 % des jeunes femmes séropositives ont commencé à se droguer pour imiter leurs amis masculins.

Outre les différences biologiques, qui font que les jeunes femmes sont beaucoup plus réceptives aux infections, la vision sociale traditionnelle des rôles de chacun des sexes a également son importance, dans la mesure où elle favorise la soumission et le « suivisme » des femmes plutôt qu'un comportement consistant à se respecter soi-même et à protéger sa santé.

Figure 12.2  
**Nombre de cas de séropositivité officiellement enregistrés (en pourcentage),  
 par sexe, pour la période 2000-2003**



À la date du 19 août 2004, 54 cas de sida avaient été diagnostiqués en Estonie. Fin 2003, 60 personnes séropositives avaient trouvé la mort (sur ces 60 cas, 21 avaient été officiellement diagnostiqués) : 19 d'entre elles avaient été emportées par le sida, et les autres avaient succombé à une dose trop forte de drogue, ou étaient mortes à la suite de blessures, d'une crise cardiaque, etc.

Par rapport à 2002, près de trois fois plus de cas de sida ont été diagnostiqués en 2003. En 2002, le taux de contamination par le sida était de 2,9 pour un million d'Estoniens, et, en 2003, le chiffre était passé à 8,1 pour un million.

Le suivi du développement du sida en Estonie a commencé en 1987. Ce suivi est assuré par des groupes de diagnostic (25 laboratoires de tests généraux) présents dans toutes les grandes institutions médicales publiques, ainsi que par un laboratoire de référence situé à Tallinn. En Estonie, le test du VIH est volontaire et ne peut être effectué qu'avec l'accord de la personne concernée. En revanche, les tests effectués sur les dons de sang et la transplantation d'organes sont obligatoires. Des tests anonymes et gratuits sont proposés par les centres de conseil sur le sida et les centres de conseil de la jeunesse (ces tests sont gratuits jusqu'à l'âge de 18 ans). Le test du VIH est également systématique dans le cas des donneurs de sang, des détenus, des membres des forces armées, des femmes enceintes et des personnes atteintes de tuberculose ou de maladies sexuellement transmissibles. Les médecins de famille et certains médecins particuliers peuvent également procéder au test VIH.

L'action de prévention du sida s'inscrit dans le cadre du Plan national de développement pour la prévention du sida et du virus VIH (2002-2006) – plan approuvé par le gouvernement le 16 janvier 2002. En 2004, le département d'information économique et sociale du Parlement a commandité une évaluation de cette action préventive, et des recommandations ont été adoptées afin d'en assurer le caractère durable. D'autre part, le Programme national de recherche et développement pour la période 1999-2009 a été approuvé dans le cadre de l'Ordonnance gouvernementale du 11 août 1998.

**2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes, pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.**

Le nombre de services d'obstétrique (ou hôpitaux de maternité) est resté stable (19 au total). Il existe trois centres d'obstétrique de haut niveau. Les services obstétriques des hôpitaux de comté et des cliniques privées sont des établissements de niveau secondaire.

Une évolution considérable a eu lieu en matière de suivi des grossesses. En 1992, 29,6 % des femmes enceintes étaient soumises à un examen par ultrasons avant la 21<sup>e</sup> semaine de leur grossesse; en 2001, le pourcentage était passé à 86,2 %.

### **Article 13**

**Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et, en particulier :**

**a) Le droit aux prestations familiales**

*Les prestations familiales*

Les prestations familiales accordées par l'État sont les suivantes : l'allocation de naissance, l'allocation pour enfant à charge, l'allocation d'entretien, l'allocation pour enfant de parent célibataire, l'allocation pour enfant de conscrit, l'allocation scolaire, l'allocation de placement familial, l'allocation d'accession à une vie autonome, l'allocation pour les familles de trois enfants et plus et celles qui élèvent des triplés, et, enfin, l'allocation d'adoption.

Chaque enfant donne droit à une allocation pour enfant à charge – depuis le jour de sa naissance jusqu'à l'âge de 16 ans. Tout enfant inscrit dans un établissement d'enseignement fondamental, dans un lycée ou un établissement d'enseignement professionnel équivalant à l'enseignement fondamental donne droit à une allocation familiale jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 19 ans.

*Exonérations fiscales pour les familles avec enfants*

Les Estoniens ont le droit de déduire de leur revenu annuel les frais d'éducation de leurs enfants âgés de moins de 26 ans ou des enfants dont ils s'occupent. L'un des parents ou la personne élevant l'enfant peut également déduire un montant supplémentaire non imposable pour chaque enfant de moins de 17 ans à partir du troisième enfant.

Dans le but d'accroître le taux de natalité, l'État annule en partie les prêts étudiantins dans le cas de parents diplômés d'un établissement d'enseignement supérieur ou professionnel et élevant un enfant en bas âge. La part annulée par enfant est de 50 % du solde du prêt en question (et, dans le cas d'un enfant supplémentaire, l'État annule les 50 % restants); dans le cas de la naissance de jumeaux, l'État annule 75 % du prêt, et, dans le cas de triplés, il annule totalement le solde du prêt.

Tableau 13.1  
**Montant des prestations familiales en Estonie (en couronnes = EEK)**

<i>Type de prestation</i>	<i>Montant de la prestation (en EEK)</i>
<b>Allocation de naissance</b>	Premier enfant : 3 750 enfants suivants : 3 000
<b>Allocation familiale</b> (versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 16 ans, ou jusqu'à 19 ans si l'enfant doit fréquenter un certain type d'institution éducative ou toute autre forme d'établissement pour raisons médicales, ou encore jusqu'à la fin de l'année scolaire si l'enfant a 19 ans en cours d'année).	
Pour le premier enfant	300
} partir du deuxième enfant	300
<b>Allocation pour enfant à charge</b> (pour un enfant)	
Au parent élevant un enfant jusqu'à l'âge d'un an	700
Au parent d'un enfant de 1 à 3 ans	600
Au parent d'un enfant de 3 à 8 ans (accordée si la famille a d'autres enfants de moins de 3 ans)	300
Au parent d'un enfant de 3 à 8 ans si la famille a 3 enfants ou plus (accordée si la famille a au moins trois enfants de plus de 3 ans donnant droit à des allocations pour enfants à charge).	300
<b>Allocation de parent isolé</b> (pour un enfant pour lequel il n'y a pas eu de déclaration de reconnaissance paternelle à la naissance, ou déclaré uniquement par la mère, ou dont l'un des parents a été déclaré en fuite)	300
<b>Allocation pour enfant de conscrit</b>	750
<b>Indemnité de début d'année scolaire</b>	450
<b>Allocation de placement familial</b>	900
<b>Indemnité d'accession à une vie autonome</b> (accordée aux jeunes gens quittant des établissements de protection sociale)	6 000
<b>Aide aux familles de trois enfants et plus et aux familles élevant des triplés</b> (paiement trimestriel)	Nombre d'enfants donnant droit à une allocation pour enfant à charge, multiplié par 150 (dans le cas de triplets, le montant de la prestation est de 4 x 150)
<b>Allocation d'adoption</b> (accordée une fois seulement)	3 000

**b) le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier**

Il existe en Estonie de nombreux établissements de crédit. Toute personne demandant un prêt et satisfaisant aux exigences de la banque à laquelle elle s'adresse ne rencontre en principe aucune difficulté pour obtenir le prêt en question.

Nous ne disposons pas de statistiques différenciant par sexe la clientèle des établissements de crédit.

**c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle**

L'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe de la personne est globale et s'applique, par conséquent, à tous les secteurs de la vie collective.

Il n'y a aucun obstacle juridique à la participation des femmes à des activités récréatives, sportives, ou à toute autre forme d'activité culturelle. Les seuls obstacles majeurs sont le temps disponible et les ressources financières. En raison de leur activité générale plus importante – par rapport à celle des hommes –, les femmes ont moins de temps libre que ces derniers. L'écart entre les deux sexes, dans ce domaine, est d'environ 45 minutes par jour – ce chiffre étant une moyenne, puisque, les jours de semaine, la différence de temps libre entre l'homme et la femme est de trente minutes seulement, alors qu'au cours des week-ends, l'écart se creuse : il peut alors atteindre une heure.

Dans toutes les tranches d'âge, les femmes accomplissent davantage de tâches ménagères – donc, non rémunérées – que les hommes. Le plus gros écart de temps – au détriment des femmes – est notable vers le milieu de la vie (période généralement liée au fait d'élever les enfants), alors que les enfants en bas âge vivent à la maison et que le volume de travail à accomplir, dans ce domaine, est également supérieur à la moyenne du parcours vital en général. Ainsi, les mères ayant des enfants en âge préscolaire effectuent plus de 5 heures de travail ménager par jour – soit environ 2,5 fois plus que les pères des mêmes enfants. Outre le fait de veiller sur les enfants et de s'occuper d'eux (en les aidant, par exemple, à faire leurs devoirs), les tâches ménagères habituelles sont également plus importantes du fait de la présence d'enfants (nous voulons parler de la cuisine, du nettoyage, de la lessive, etc.) – étant donné que ces travaux sont généralement accomplis par les mères.

Tableau 13.2

**Temps de loisirs pour les hommes et les femmes, par tranche d'âge : temps moyen par jour (en heures et en minutes)**

<i>Principales activités</i>	<i>Total</i>	<i>15-24</i>	<i>25-44</i>	<i>45-64</i>	<i>65 +65</i>
<b>TV et vidéo</b>					
Hommes	2:23	2:18	2:25	2:24	2:14
Femmes	1:52	1:56	1:46	2:00	1:54
Différence + –	-0:31	-0:22	-0:39	-0:24	-0:20
<b>Communication sociale*</b>					
Hommes	0:34	1:13	0:32	0:22	0:31
Femmes	0:35	0:49	0:37	0:30	0:09
Différence + –	+0:01	-0:24	+0:05	+0:08	-0:22
<b>Lecture</b>					
Hommes	0:32	0:20	0:29	0:38	0:44
Femmes	0:35	0:22	0:32	0:42	1:06
Différence + –	+0:03	+0:02	+0:03	+0:04	+0:22
<b>Sports et activités physiques (y compris la pêche, la chasse et les balades en forêt)</b>					
Hommes	0:21	0:27	0:19	0:21	0:26
Femmes	0:14	0:24	0:14	0:10	0:23
Différence + –	-0:07	-0:03	-0:05	-0:11	-0:03

<i>Principales activités</i>	<i>Total</i>	<i>15-24</i>	<i>25-44</i>	<i>45-64</i>	<i>65 +65</i>
<b>Autres passe-temps et jeux**</b>					
Hommes	0:10	0:18	0:08	0:08	0:15
Femmes	0:06	0:08	0:05	0:05	0:07
Différence + –	-0:04	-0:10	-0:03	-0:03	-0:08
<b>Repos intégral</b>					
Hommes	0:14	0:09	0:13	0:17	0:33
Femmes	0:10	0:07	0:10	0:12	0:19
Différence + –	-0:04	-0:02	-0:03	-0:05	-0:14
<b>Activités culturelles et récréatives ***</b>					
Hommes	0:07	0:16	0:06	0:04	0:02
Femmes	0:05	0:13	0:05	0:03	0:09
Différence + –	-0:02	-0:03	-0:01	-0:01	+0:07
<b>Écoute de la radio et de musique</b> notamment de (disques)					
Hommes	0:06	0:06	0:04	0:07	0:17
Femmes	0:04	0:05	0:02	0:05	0:07
Différence + –	-0:02	-0:01	-0:02	-0:02	-0:10
<b>Déplacements pendant son temps libre</b>					
Hommes	0:20	0:31	0:21	0:14	0:17
Femmes	0:19	0:33	0:22	0:12	0:11
Différence + –	-0:01	-0:01	+0:01	-0:02	-0:06
<b>Temps libre total</b>					
Hommes	<b>4:47</b>	<b>5:38</b>	<b>4:37</b>	<b>4:35</b>	<b>5:19</b>
Femmes	<b>4:00</b>	<b>4:37</b>	<b>3:53</b>	<b>3:59</b>	<b>4:25</b>

\* Par “communication sociale”, il faut entendre la communication et les conversations à la fois au sein de la famille et à l’extérieur – y compris les conversations téléphoniques, l’accueil d’invités et la communication avec des personnes extérieures au cadre familial (à la cafétéria, dans un restaurant, dans un bar, etc.).

\*\* Dans cette catégorie « Autres passe-temps et jeux », on peut inclure les activités artistiques, techniques et autres, l’utilisation d’un ordinateur, ainsi que les jeux de société, les jeux électroniques, les jeux solitaires et le jeu en général (dans le sens de « paris »).

\*\*\* Parmi les activités culturelles et récréatives, on peut inclure la fréquentation d’institutions culturelles (cinémas, théâtres, salles de concert, expositions, musées, bibliothèques), ainsi que les manifestations sportives et les excursions, les visites dans les zoos et les centres de loisirs (parcs d’attractions, casinos).

D’après les informations fournies par le Centre estonien d’éducation sportive, la pratique régulière, par les femmes, de sports et d’activités physiques se développe depuis les années 1990.

Le Comité olympique estonien soutient le mouvement intitulé « Les femmes et le sport ». Chaque année, les meilleurs athlètes masculins et féminins sont ainsi sélectionnés.

## Article 14

**1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.**

### **Le chômage dans les zones rurales**

Le chômage et l'absence d'activité sont aujourd'hui des problèmes assez aigus en zone rurale. En 2000, on comptait 28 500 chômeurs dans les zones rurales (soit un taux de 13,8 %) et 144 300 demandeurs d'emploi non actifs (soit environ 41,2 % de la main-d'œuvre disponible).

En 2001 et 2002, on a assisté à une baisse du taux de chômage. En 2001, le pourcentage de demandeurs d'emploi non actifs a baissé de 0,4 %; mais, en 2002, il est remonté (+2,8 %). En 2001, le nombre de chômeurs a baissé de 800 dans les zones rurales – ce qui a fait reculer le taux de chômage (passé alors de 13,8 % à 13,4 %). En 2002, le taux de chômage a de nouveau reculé (il est passé à 9,4 %), et, en comparaison des chiffres de 2001, on a compté 10 700 chômeurs de moins en zone rurale.

Parallèlement – et indépendamment du taux de chômage relativement élevé –, l'Estonie manque également de travailleurs qualifiés. Le ministère de l'Agriculture a commandité une enquête sur les initiatives dans des secteurs autres qu'agricoles – étude réalisée par l'Institut du développement rural en 2001, et qui a fait ressortir, à propos des zones rurales, le manque de travailleurs qualifiés susceptibles de satisfaire aux exigences des employeurs de ces régions. Un pourcentage important de personnes inscrites au chômage (28 %) a soit une instruction de niveau fondamental, soit un niveau inférieur à celui-ci – alors que, chez les titulaires d'un emploi, 10,4 % de personnes seulement ont une instruction de niveau fondamental.

Par rapport à la population urbaine, les femmes rurales et plus encore les hommes des zones rurales ont un temps de travail hebdomadaire plus long – qu'il s'agisse de travailleurs à plein temps ou d'employés à temps partiel. Mais il faut noter aussi que l'écart du temps de travail hebdomadaire des hommes et des femmes est plus important en zone rurale que dans les villes.

Tableau 14.1  
**Temps de travail hebdomadaire moyen\* par sexe, lieu d'habitation et statut  
 (temps partiel ou plein temps), en 1999 et 2002 (moyenne annuelle, en heures).**

	Hommes				Femmes				Différence, par rapport aux hommes, +/- en heures	
	Semaine normale		Semaine normale		Semaine normale		Semaine où l'enquête a eu lieu		Semaine de travail type	
	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002
<b>Ensemble</b>										
Travailleurs à plein temps	44,59	43,10	42,47	40,98	42,28	41,52	39,48	38,77	- 2,31	-1,58
Travailleurs à temps partiel	23,62	22,18	21,01	19,45	21,83	22,21	20,34	19,40	- 1,79	+0,03
<b>Total</b>	<b>43,49</b>	<b>42,11</b>	<b>41,35</b>	<b>39,96</b>	<b>40,44</b>	<b>39,15</b>	<b>37,76</b>	<b>36,39</b>	<b>- 3,05</b>	<b>-2,96</b>
<b>Villes</b>										
Travailleurs à plein temps	44,02	42,61	41,94	40,38	41,70	41,24	39,16	38,55	- 2,32	-1,37
Travailleurs à temps partiel	23,67	21,82	21,72	18,28	21,83	21,82	20,35	18,90	- 1,84	0,00
<b>Total</b>	<b>42,99</b>	<b>41,61</b>	<b>40,92</b>	<b>39,32</b>	<b>39,96</b>	<b>38,94</b>	<b>37,51</b>	<b>36,22</b>	<b>- 3,03</b>	<b>-2,67</b>
<b>Campagnes</b>										
Travailleurs à plein temps	45,83	44,25	43,63	42,38	43,83	42,36	40,34	39,41	- 2,00	-1,89
Travailleurs à temps partiel	23,53	23,08	19,68	22,33	21,82	23,20	20,33	20,67	- 1,71	+0,12
<b>Total</b>	<b>44,56</b>	<b>43,28</b>	<b>42,26</b>	<b>41,46</b>	<b>41,73</b>	<b>39,77</b>	<b>38,43</b>	<b>36,88</b>	<b>- 2,83</b>	<b>-3,51</b>

\* Note explicative: par « semaine normale », nous entendons une semaine de travail type observée sur une période relativement longue; et, en ce qui concerne la semaine où l'enquête a eu lieu, il s'agissait très précisément du nombre d'heures hebdomadaires effectuées cette semaine-là; enfin, les chiffres de 1999 sont fondés sur le deuxième trimestre de l'année,

Source : Main-d'œuvre pour 1999 – Bureau des statistiques, 1999; Main-d'œuvre pour 2002, Bureau des statistiques 2002, p. 97.

D'après les données réunies par le Bureau des statistiques d'Estonie sous le titre « Indicateurs économiques pour les entreprises – 2001 », on comptait 753 entreprises actives agricoles et de chasse dans le pays, en 2001 – soit 50 entreprises de moins qu'en 2000. Près de 75 % de ces entreprises employaient moins de 20 personnes; 22 d'entre elles seulement comptaient plus de 100 employés.

Le document gouvernemental relatif à l'entrepreneuriat, et intitulé « Les entrepreneurs en Estonie », souligne la nécessité de développer le capital humain et les structures de soutien dans le domaine entrepreneurial, ainsi que d'améliorer les possibilités de financement, de diffuser l'information relative aux entreprises et de simplifier la bureaucratie.

### L'investissement et la stratégie de développement régional

Le Programme dit SAPARD – programme de pré-adhésion à l'Union européenne – a été lancé en Estonie en 2001. Afin de résoudre les problèmes qui

empêchaient le développement rural du pays, l'Estonie a utilisé les crédits du Programme SAPARD en vue d'améliorer la compétitivité de son secteur agricole et de développer l'environnement rural, l'esprit d'entreprise et les infrastructures. Un soutien a été apporté aux secteurs du tourisme rural, de l'artisanat et des services, de la culture de l'écrevisse et du poisson, ou encore des petites entreprises agroalimentaires (ces secteurs employant souvent un pourcentage important de femmes).

En 2003, on a commencé à soutenir les initiatives locales de développement des villages. Ce processus vise à faciliter le développement des villages, l'initiative et la coopération civiques, et à améliorer la qualité de la vie dans les villages. Dans ce contexte, l'investissement dans des équipements publics et des centres d'information offrant un accès au réseau Internet est soutenu.

Aux termes de la stratégie de développement régional de l'Estonie, la politique régionale du pays vise à un équilibre du développement régional, de sorte que, dans l'ensemble des comtés :

- a) Le niveau de vie moyen ne soit pas inférieur à 75 % du niveau d'ensemble du pays;
- b) Le chômage ne soit pas supérieur de plus de 35 % à la moyenne nationale;
- c) Les recettes fiscales des pouvoirs locaux ne soient pas inférieures à 75 % de la moyenne nationale (la ville de Tallin n'entrant pas dans le calcul de cette moyenne).

En vue d'améliorer les infrastructures et le niveau de vie ruraux, la *loi sur le développement rural et la régulation du marché* prévoit diverses aides de l'État en faveur des populations rurales.

**2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :**

**a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons**

Bien qu'à la suite des dernières élections locales, on compte moins de 20 % de femmes à la tête des collectivités locales, les femmes rurales influent concrètement sur la vie rurale, contribuent au développement de celle-ci, et participent à la prise de décisions.

Dans le cadre du processus de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des stratégies, politiques et plans d'action nationaux, régionaux et institutionnels, les pouvoirs locaux devraient prendre en considération les besoins et le statut différents des hommes et des femmes, et évaluer de quelle manière les mesures prises ou envisagées affectent la condition sociale de l'homme et de la femme. Les personnes des deux sexes devraient être représentées au sein des commissions, des conseils et autres instances collégiales liés aux pouvoirs locaux.

À partir de 2001, l'État a commencé à soutenir la coopération des organisations de femmes. Deux tiers des projets financés ont visé de manière constante à soutenir des organisations actives en zone rurale.

Sur la base d'une étude réalisée en 2003 par le Réseau des organisations estoniennes à but non lucratif, on peut affirmer que les Estoniens sont fermement convaincus que le peuple devrait participer à la résolution des problèmes locaux et nationaux, et ne pas en laisser la charge exclusivement aux responsables politiques, aux fonctionnaires, au Parlement et au gouvernement.

Les associations à but non lucratif ont pour principal objectif de représenter l'opinion de divers groupes d'intérêt, d'informer le public, de mobiliser l'initiative citoyenne, de représenter et de maintenir les valeurs démocratiques.

Diverses organisations de femmes – l'Association des femmes rurales d'Estonie, l'Association des femmes de carrière libérales et commerciales d'Estonie (BPW-Estonie), l'Union des femmes d'Estonie, la Ligue de défense des femmes d'Estonie, ainsi que les associations de femmes au sein des partis politiques – disposent d'un réseau très important dans le pays. Les organisations de femmes ont adhéré à des « Tables rondes féminines régionales ».

Le mouvement *Kodukant*, qui réunit des villages et petites villes d'Estonie, est un regroupement d'organisations à but non lucratif, fondé par 13 organisations en octobre 1997. À l'heure actuelle, le mouvement *Kodukant* regroupe 15 unions de comtés, trois unions nationales et sept organisations locales. Son principal objectif est de préserver et de redynamiser le développement harmonieux de la vie des campagnes et des villages d'Estonie, et de contribuer ainsi à ce développement, ainsi que de soutenir l'économie rurale, l'activité des villages et la culture nationale.

En 2003, des organisations régionales de villages ou représentant le mouvement *Kodukant* au niveau local ont été créées dans l'ensemble des comtés estoniens – en grande partie grâce à des initiatives locales.

Le mouvement *Kodukant* est présidé par une femme, et son conseil d'administration compte cinq autres femmes et deux hommes. Ce mouvement publie son propre bulletin d'informations, également dirigé par une femme. Les représentants du mouvement au sein d'autres organisations et fondations sont essentiellement des femmes.

Chaque année, le mouvement *Kodukant* participe de plus en plus activement aux processus d'élaboration des lois et de divers programmes estoniens et de l'Union européenne pour le développement rural, en coopération avec le groupe de travail parlementaire pour l'initiative locale, ainsi qu'avec divers organisations et ministères. Les femmes des zones rurales gèrent des associations qui proposent des informations et des sessions de formation.

**b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille**

Ce sujet a déjà été abordé en liaison avec l'article 12 de la Convention, plus haut.

**c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale**

Parallèlement aux programmes et plans de sécurité sociale dont bénéficient les femmes des zones urbaines et des zones rurales, les villes et les pouvoirs locaux

accordent également divers avantages aux termes de la loi sur l'organisation des pouvoirs locaux et de la loi sur les communes rurales et les budgets municipaux.

Les agriculteurs peuvent également demander une aide financière afin de couvrir en partie les frais liés au paiement des services qui leur fournissent une main-d'œuvre temporaire – pour des périodes pouvant aller jusqu'à 28 jours. Les catégories suivantes peuvent demander une aide leur permettant d'avoir recours à ce type de services : les propriétaires uniques, les sociétés privées ou anonymes n'ayant qu'un partenaire ou un seul actionnaire, les personnes ou sociétés faisant partie des contribuables, celles qui font de l'élevage et ont payé, outre leurs salaires habituels, un employé de remplacement qualifié ou non (et qui, dans le cas des qualifiés, correspond aux normes professionnelles).

Une étude commanditée par le Bureau du ministre chargé des questions de population et réalisée par le Département de sociologie et de politique sociale de l'Université de Tartu (au sujet de l'aide des pouvoirs locaux aux familles avec enfants) a indiqué que la majeure partie de cette aide allait aux dépenses d'éducation (à hauteur de 70 %). D'autre part, les crèches représentaient 21 % du montant total de l'aide destinée aux enfants, tandis que l'initiation à des passe-temps en constituait 7 %, et le soutien local aux familles 2 %.

Vingt cinq pour cent de l'ensemble des pouvoirs locaux (qui sont au nombre de 59 au total) ont aidé les familles en leur fournissant des « paniers bébé », contenant divers éléments nécessaires aux nouveau-nés. 9 % des pouvoirs locaux ont accordé des allocations aux familles nombreuses. En zone urbaine, l'aide moyenne par enfant se chiffrait à 512 couronnes estoniennes, et, en zone rurale, cette aide était en moyenne de 1 085 couronnes. Pour l'ensemble de l'Estonie, l'aide moyenne par enfant était de 1 004 couronnes.

**d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques**

Les centres régionaux de développement offrent un service de conseil gratuit aux entreprises qui se créent ainsi qu'aux entreprises plus anciennes. Ce même type de service est également proposé aux pouvoirs locaux, aux organisations à but non lucratif qui se créent et à celles qui sont déjà en activité, et, enfin, aux fondations. Les centres de développement sont constitués en réseau – lequel est coordonné par la Fondation « Entreprises d'Estonie ».

Fin 2001, le ministère de l'Agriculture a lancé un projet destiné à améliorer la diffusion des informations et conseils de nature économique en direction du monde rural et agricole (projet dit PIKK). Sur la base de ce projet, un portail Internet (<<http://www.pikk.ee>>) a été créé à l'intention de l'ensemble des entrepreneurs ruraux, ainsi qu'un système de diffusion de l'information, avec le concours d'un centre national de coordination et de centres régionaux. Ce système de diffusion de l'information aide les producteurs agricoles et les entrepreneurs ruraux à trouver et à comprendre les informations nécessaires; ce système communique également au ministère de l'Agriculture – de manière régulière – un retour d'information sur les besoins de ces chefs d'entreprise ruraux.

En 2003, l'Assemblée générale du mouvement *Kodukant* – qui, rappelons-le, regroupe de petites villes et des villages – a créé une école privée, baptisée « Centre

de formation *Kodukant* »; ce centre a des activités dans différentes régions du pays. Il s'agit d'un établissement de formation des adultes, qui propose une formation en cours d'emploi et une formation pédagogique informelle; ce centre aborde tous les aspects de la vie et des populations rurales, et contribue à créer les conditions d'un développement rural global.

Depuis 2003, la Chambre d'agriculture et de vommerce d'Estonie fait office de centre national de coordination. Guidés par le centre d'information lié à cette chambre, les centres régionaux d'information prennent le relais. La plupart des comtés estoniens disposent également d'unions d'entreprises agricoles locales, qui jouent aussi le rôle de centres d'information. Outre ce rôle informatif, les centres d'information assurent des journées de formation destinées aux entrepreneurs ruraux. L'ensemble des systèmes d'information et des possibilités de formation susmentionnés est destiné aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

La Fondation « Entreprises d'Estonie » agréée en permanence des demandes d'allocations permettant l'obtention de conseils. Ces allocations doivent permettre aux entrepreneurs d'obtenir, à prix avantageux, un service de conseil entrepreneurial de la part de consultants professionnels; ce système vise également à soutenir le développement des entreprises et la création d'emplois, à fournir un certain savoir-faire eux entrepreneurs, et, enfin, à aider ces derniers à trouver de nouveaux marchés. Les candidats à ces allocations peuvent être soit des propriétaires uniques, soit de petites et moyennes entreprises inscrites au Registre du Commerce estonien; quant à la participation de l'État ou des pouvoirs locaux aux entreprises en question, elle ne doit pas dépasser 25 %.

Quelque 2000 à 2500 producteurs agricoles utilisent chaque année ce service-conseil individualisé. En 2003, on comptait dans le pays 96 conseillers certifiés, capables de fournir ce type de conseils subventionnés par l'État.

**e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité des chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant**

Tableau 14.2

**Nombre de salariés (masculins et féminins) âgés de 15 à 74 ans dans les secteurs de l'agriculture, de la chasse, de la sylviculture et de la pêche**

<i>Salariés âgés de 15 à 74 ans</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Hommes et femmes réunis	30,0	25,6	22,9	21,3
Agriculture, chasse et sylviculture	2,1	2,0	1,4	1,6
Pêche				
Hommes	18,9	17,2	15,2	14,0
Agriculture, chasse et sylviculture	2,0	1,8	1,1	1,5
Pêche				
Femmes	11,1	8,4	7,7	7,3
Agriculture, chasse et sylviculture	30,0	25,6	22,9	21,3
Pêche	...	...	...	...

*Note:* L'unité de mesure est de mille personnes, en moyenne, par an.

*Source :* Bureau des statistiques d'Estonie, <www.stat.ee>.

Tableau 14.3  
**Nombre d'actifs (masculins et féminins) âgés de 15 à 74 ans dans les secteurs de l'agriculture, de la chasse, de la sylviculture et de la pêche**

<i>Actifs âgés de 15 à 74 ans</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Hommes et femmes réunis					
Agriculture, chasse, sylviculture	43,9	38,3	37,3	38,8	34,4
Pêche	3,1	2,9	2,7	1,9	2,3
Hommes					
Agriculture, chasse, sylviculture	27,3	25,4	26,5	26,8	23,3
Pêche	2,9	2,8	2,5	1,7	2,2
Femmes					
Agriculture, chasse, sylviculture	16,6	12,9	10,8	11,9	11,1
Pêche	...	...	...	...	...

*Note* : L'unité de mesure est de mille personnes, en moyenne, par an.

*Source* : Bureau des statistiques d'Estonie, <www.stat.ee>

#### **f) de participer à toutes les activités de la communauté**

L'Association des femmes rurales d'Estonie recouvre l'ensemble des femmes rurales du pays. Cette association fonctionne, depuis 1996, sous l'égide de la Fédération des Agriculteurs estoniens. Le conseil d'administration de l'association compte une représentante de chaque comté. L'Association des femmes rurales d'Estonie attire l'attention du grand public sur les problèmes des femmes rurales, et soutient l'élection de femmes au sein des conseils locaux et du conseil d'administration de la Fédération des Agriculteurs. L'essentiel de son activité consiste dans des manifestations de formation visant au développement individuel : ainsi, des séminaires de formation, des voyages d'étude et des séminaires de direction sont organisés, l'activité d'associations de femmes rurales dans les villages est soutenue, etc. Parallèlement à sa mission d'information du grand public sur le mouvement des femmes rurales estoniennes et l'histoire de la culture agricole, l'Association des femmes rurales d'Estonie contribue également à résoudre les problèmes sociaux dans les campagnes.

Cette organisation compte plus de 700 membres et publie son propre bulletin d'informations. Elle a contribué à valoriser la vie rurale et à redynamiser les villages, par des activités associatives, des manifestations collectives, des concours visant à la préservation des domaines publics, ainsi que par des activités bénévoles.

Le mouvement *Kodukant*, qui regroupe de petites villes et des villages, et que nous avons déjà évoqué, soutient également les mouvements familiaux, féminins et de jeunesse.

Indépendamment de leur appartenance à des organisations de femmes rurales, les femmes des campagnes adhèrent également à des organisations féminines nationales.

**g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural**

La loi sur le développement rural et la régulation du marché agricole prévoit divers types d'aides de l'État : une aide avec taux d'intérêt, une aide en matière de formation en général, une aide en matière de formation des apprentis, une aide visant à permettre aux agriculteurs de bénéficier de services d'emploi intérimaire, une aide de mixité économique destinée aux producteurs agricoles, etc.

Cette aide de mixité économique peut être demandée par une association commerciale dont cinq des membres au moins sont des producteurs agricoles, et qui s'occupe de commercialiser ou de traiter les produits agricoles de ses membres, ainsi que de la vente de ces produits et des actifs immobilisés ou disponibles – si la vente de ces actifs est nécessaire à la production agricole en question.

Dans certaines sphères d'activité économique restreintes, la Fondation « Entreprises d'Estonie » offre un capital de lancement à des entreprises situées ailleurs qu'à Tallin et en activité depuis moins d'un an.

Quant aux capitaux de lancement accordés par l'État, ils le sont, de préférence, à des projets liés à une production locale et à l'utilisation de matières premières locales, ainsi qu'à des projets de développement des services touristiques. C'est là la seule aide de l'État aux entreprises qui accorde une préférence à des projets soumis par des entrepreneurs féminins.

L'aide maximale est de 75 % de l'investissement nécessaire au projet, et ne peut dépasser en aucun cas 100 000 EEK par projet. En 2002, le montant des capitaux de lancement accordés à des entreprises estoniennes était de huit millions de couronnes.

L'objectif de la Fondation du développement rural est d'aider les producteurs agricoles et d'autres entreprises rurales par l'octroi d'un complément de crédit pouvant constituer une garantie supplémentaire pour l'obtention de prêts de la part d'établissements de crédit; ces prêts servent au développement de l'activité économique des entreprises en question et à l'achat de terrains. En 2004, des prêts d'un montant global de 180 millions de couronnes étaient prévus, et 100 millions de couronnes supplémentaires étaient envisagés en tant que garanties.

**h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications**

La plupart des logements appartiennent au secteur privé. 4 % seulement des habitations sont la propriété de l'État et des pouvoirs locaux.

En 2004, le ministère des affaires sociales a demandé au Centre-PRAXIS d'études politiques de réaliser un projet de recherche intitulé « Disponibilité du logement pour les groupes à risque ». Cette étude a révélé que près d'un tiers des ménages estoniens vivait dans des conditions de pauvreté ou non adaptées à leurs besoins en matière de logement. 1,2 % des ménages vivent dans des lieux qui ne sont pas même conformes aux normes minimales en matière de logement. Il s'agit d'habitations dépourvues d'électricité, de chauffage, d'eau potable et de toilettes.

23,3 % de la population estonienne vit dans un lieu dépourvu de douche, de baignoire ou de sauna, et où les toilettes sont à l'extérieur de l'habitation proprement dite.

Sur le marché de l'immobilier, la situation la plus défavorable est celle des ménages ne disposant que de 25 % du revenu estonien moyen, des chômeurs, des familles nombreuses, des familles monoparentales, des personnes handicapées et des personnes âgées (en particulier celles qui vivent seules).

L'une des missions des pouvoirs locaux est d'organiser l'assistance et les services sociaux, la protection sociale des personnes âgées, l'emploi des jeunes, le logement et les équipements, l'approvisionnement en eau et le système des égouts, l'offre de services et équipements publics, l'aménagement du territoire, les transports publics au sein de la commune ou de la ville, ainsi que l'entretien des voies rurales et urbaines.

Tout pouvoir local doit également organiser la mise en œuvre de la législation relative aux soins de santé et d'en vérifier le respect, ainsi que la prévention médicale et la promotion de la santé des populations dépendant de la juridiction communale ou municipale en question.

La situation s'est améliorée en matière de liaisons téléphoniques et de télécommunications. Un projet national, intitulé *Külatee* (c'est-à-dire « Le réseau villageois ») et visant au développement des réseaux de communication des comtés, a été entrepris. Dans le cadre de ce projet, un soutien est apporté à la connexion à Internet des pouvoirs locaux et du réseau central de l'État (dit *Peatee*, ou « Réseau principal »).

L'étude, réalisée par la société TNS Emor au sujet de l'utilisation d'Internet, indique qu'en Estonie, 52 % des personnes âgées de 6 à 74 ans utilisent le réseau Internet – soit au total 621 000 usagers. L'accès à l'Internet est garanti grâce à des points d'accès publics et aux bibliothèques publiques.

D'autre part, le projet intitulé « *Vaata maailma* » (Regarder@le Monde) et échelonné sur deux ans est né de la coopération de l'État et d'entreprises estoniennes. Ce projet visait à un accroissement important du nombre d'Internautes et, de ce fait, à l'amélioration de la qualité de la vie des Estoniens. Du 24 avril 2002 au 31 mars 2004, 11 693 sessions de formation ont eu lieu dans l'ensemble du pays, 102 697 personnes ont reçu une formation – dont une majorité de femmes (<[www.vaatamaailma.ee](http://www.vaatamaailma.ee)>). Dans le cadre du projet « Regarder@le Monde », 10 % de la population estonienne a reçu des informations sur l'utilisation du réseau Internet.

## Article 15

### 1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

Il n'y a qu'un élément nouveau depuis le précédent rapport, à savoir l'entrée en vigueur de la loi sur la parité entre hommes et femmes, le 1<sup>er</sup> mai 2004.

### 2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui

**concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.**

### **Égalité en matière de capacité juridique civile**

Le 1<sup>er</sup> juillet 2002, la nouvelle loi sur les principes généraux du Code civil est entrée en vigueur : elle stipule que toute personne physique jouit d'une capacité juridique passive générale et illimitée.

#### *a) La conclusion de contrats*

Les principes régissant la conclusion de contrats n'ont pas été modifiés depuis le dernier rapport.

#### *b) L'administration de biens*

Les dispositions relatives à l'administration de biens par des femmes n'ont pas été modifiées.

#### *c) La procédure judiciaire à tous les niveaux*

### **La fonction de juge**

Aux termes de la loi sur les tribunaux, entrée en vigueur le 29 juillet 2002, tout citoyen estonien ayant suivi un cursus scolaire reconnu, maîtrisant la langue estonienne (à un niveau avancé), de haute moralité et possédant les capacités et le tempérament nécessaires à la fonction de juge peut être désigné comme juge. La conformité du tempérament de la personne en question est déterminée dans le cadre d'un entretien.

À la date du 4 novembre 2004, on comptait 238 juges en Estonie, dont 151 femmes. Sur les 175 juges siégeant dans des tribunaux de première instance, 121 étaient des femmes, et, sur les 44 juges de tribunaux de deuxième instance, 27 étaient des femmes. 19 magistrats – dont 3 femmes – siégeaient à la Cour suprême.

### **La fonction de juge non professionnel**

Aux termes de la loi sur les tribunaux, des juges non professionnels peuvent participer à l'administration de la justice au sein de tribunaux de comtés et municipaux conformément aux dispositions des codes de procédure judiciaire. Dans ce cadre, un juge non professionnel jouit des mêmes droits qu'un magistrat professionnel. Tout citoyen estonien âgé de 25 à 70 ans, ayant une capacité juridique active, une excellente maîtrise de la langue estonienne, et une moralité conforme à l'activité de juge non professionnel peut être nommé juge non professionnel. En revanche, ne peuvent être nommés juges non professionnels les personnes suivantes : les personnes condamnées pour un délit criminel; les personnes en faillite; les personnes ne convenant pas en raison de leur état de santé; les personnes déjà employées par un tribunal, par les services d'un procureur ou par la police; les membres des forces armées; les avocats, les notaires et les huissiers de justice. De la même manière, ne peuvent être juges non professionnels les membres du gouvernement de la République, les membres d'une commune rurale ou d'un conseil municipal; le Président de la République; les membres du Riigikogu (le Parlement), ou encore les gouverneurs de comté. Enfin, toute personne accusée d'un délit

criminel ne peut être nommée juge professionnel pendant la durée de la procédure pénale. Les juges non professionnels sont nommés pour une durée de quatre ans.

### **La fonction de représentant**

Depuis la présentation de notre précédent rapport, une nouvelle loi, portant sur le Barreau estonien, a été adoptée. Nous vous en exposons ci-après les principales dispositions. Quant aux informations annexes contenues dans le précédent rapport, elles sont toujours valables.

Toute personne satisfaisant aux exigences de la loi sur le Barreau et ayant passé avec succès l'examen permettant d'exercer la profession d'avocat peut être membre du Barreau estonien. En Estonie, seuls les membres du Barreau sont habilités à fournir des prestations juridiques en tant qu'avocat – sauf mention contraire de la loi. On peut être membre du Barreau si l'on jouit d'une capacité juridique active, que l'on réside en Estonie, que l'on est citoyen de la République d'Estonie ou d'un État membre de l'Union européenne, que l'on a accompli avec succès des études de droit reconnues dans le pays, que l'on a la maîtrise écrite et orale de la langue estonienne, et que l'on fait preuve d'honnêteté et d'une haute moralité. Pour être admis en tant que membre du Barreau, il faut soumettre une demande par écrit et réussir à l'examen conduisant à la profession d'avocat. Les membres du Barreau y sont admis à la suite d'une résolution du Conseil d'administration.

À la date du mois d'octobre 2004, le Barreau estonien comptait 445 membres – dont 155 femmes.

### **La fonction de procureur**

Aux termes de la loi sur les Procureurs, tout citoyen estonien jouissant d'une capacité juridique active, âgé de 21 ans au moins, ayant suivi un cursus de droit reconnu dans le pays, maîtrisant la langue estonienne au niveau fixé par la loi, faisant preuve d'une haute moralité et ayant les capacités et le tempérament personnels requis peut être nommé Procureur général de la République, Procureur en chef de la République, procureur en chef, procureur public, procureur expérimenté, spécialisé ou de district. Cependant, la loi sur les procureurs fixe également certaines limites. Ainsi, ne peuvent exercer la fonction de procureur les personnes suivantes : toute personne condamnée pour un délit criminel délibéré, et dont la condamnation a pris effet; toute personne exclue de la fonction publique pour raisons disciplinaires; toute personne radiée du Barreau estonien ou de la profession de notaire; toute personne liée de près – soit par les liens du sang (c'est-à-dire étant un parent, un frère, une sœur ou un enfant du procureur) soit par alliance (c'est-à-dire étant le conjoint, l'un des beaux-parents, ou encore un frère, une sœur ou un enfant du conjoint du procureur en question) – au procureur instruisant son affaire; ou encore, toute personne qui, en raison de son état de santé, n'est pas en mesure d'exercer les fonctions de procureur. En cas de doute sur ce dernier point, un comité médical doit déterminer l'état de santé de la personne en question.

À noter que, sur les 192 procureurs que compte l'Estonie, 75 % sont des femmes.

### **La fonction de partie**

Outre les éléments communiqués dans le précédent rapport, il faut noter que le Code de procédure civile stipule clairement que tous les citoyens sont égaux devant la loi et la justice dans les affaires civiles. Il n'existe aucune restriction fondée sur le sexe, ni dans la loi ni dans la jurisprudence, au droit de recourir à la justice.

### **La fonction de témoin**

Depuis le précédent rapport, l'éventail des personnes pouvant refuser d'apporter un témoignage pour motifs personnels s'est élargi. Ainsi, une personne a le droit de refuser de témoigner pour des raisons personnelles si elle est soit un ascendant soit un descendant du plaignant (ou de la partie civile), ou encore si elle est – ou a été – mariée à un ascendant ou un descendant du plaignant; cette personne a donc le droit de refuser son témoignage si elle est le frère ou la sœur du plaignant, si elle est – ou a été – mariée au frère ou à la sœur du plaignant, ou encore si elle est l'un des parents adoptifs du plaignant, ou son enfant adoptif, son époux ou son concubin (et ce, même si le mariage ou le concubinage a pris fin).

### **3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls.**

Aux termes de la loi sur la famille, tout accord visant à limiter les droits et libertés personnels de l'épouse sont nuls et non avenus.

### **4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.**

Il n'y a aucun élément nouveau à ce sujet depuis le précédent rapport.

## **Article 16**

### **1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :**

#### **a) Le même droit de contracter mariage**

Tout mariage est contracté en principe sur la base d'une volonté réciproque des deux futurs conjoints. Le mariage ne peut être contracté si l'un ou l'autre des futurs conjoints ne confirme pas sa volonté de contracter cette alliance, si l'un des deux futurs conjoints n'a pas l'âge légal requis pour se marier, ou encore s'il existe des raisons évidentes de s'opposer au mariage en question.

Le mariage ne peut être contracté entre deux personnes dont l'une est déjà mariée; entre des ascendants ou des descendants en ligne directe, entre un frère et une sœur ou entre un demi-frère et une demi-sœur, entre le parent adoptif et l'enfant adopté, ou encore entre des enfants adoptés par une même personne; enfin, le mariage est également interdit entre deux personnes dont l'une a été placée sous tutelle en raison d'une capacité juridique active limitée.

**b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement**

Depuis le précédent rapport, il n'y a pas eu modification des dispositions en vigueur.

Alors que la tendance à la baisse du nombre de mariages officiellement enregistrés par l'état civil, qui avait débuté dans les années 1990, avait persisté en 2000, on note une légère augmentation des unions officielles depuis 2001. Ainsi, en 2002, il y a eu 368 mariages de plus qu'en 2000. Toujours pour cette même année 2002, le taux de mariage par mille habitants est passé à 4,3, alors qu'il était de 4 en 2000 – et cela constitue le chiffre le plus élevé depuis 1995.

En 2000, 5485 mariages ont été contractés en Estonie; en 2001, le chiffre était de 5647, et, en 2002, on enregistrait 5853 mariages.

Tableau 16.1  
**Nombre de premiers mariages et de mariages multiples**

	Premiers mariages		Mariages multiples		Nombre de mariages précédents inconnus des autorités		Pourcentage de mariages après un premier mariage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Femmes	Hommes
1999	3 785	3 825	1 805	1 765	0	0	32,3	31,6
2000	3 711	3 706	1 774	1 778	0	1	32,3	32,4
2001	3 785	3 816	1 862	1 831	0	0	33	32,4
2002	4 024	4 048	1 829	1 805	0	0	31,2	30,8

Source : Bureau des statistiques d'Estonie, <www.stat.ee>.

**c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;**

Dans ce domaine, il n'y a eu, depuis le précédent rapport, aucune modification des textes en vigueur. Les dispositions contenues dans la loi sur la famille restent inchangées.

Tableau 16.2  
**Age moyen des hommes et des femmes lors de leur premier mariage**

Année	Âge moyen lors du premier mariage	
	Hommes	Femmes
1999	27,1	24,6
2000	27,5	25,0
2001	27,8	25,2
2002	28,2	25,5

Bureau des statistiques d'Estonie, <www.stat.ee>.

Alors qu'en 1999, on avait compté 4561 divorces, on n'en comptabilisait plus que 4074 en 2002. En 2002, le taux de divorce était de 3 pour 1000 habitants.

Quant au pourcentage de divorces parmi les personnes mariées plusieurs fois, il est resté inchangé – environ 20 %, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les études statistiques indiquent que le nombre de divorces augmente très nettement après 5 à 9 ans de mariage, et atteint des sommets dans le cas de mariages ayant duré entre 10 et 19 ans.

En 2000, on a compté 4230 divorces en Estonie; puis 4312 en 2001 et 4074 en 2002.

Tableau 16.3  
Nombre de divorces après un ou plusieurs mariages

	Divorce après un premier mariage		Divorce après un deuxième mariage ou plusieurs autres		Nombre de divorces non enregistrés		Pourcentage de personnes divorçant après un deuxième mariage ou plusieurs autres		Pourcentage de personnes divorçant après une union d'une durée inconnue	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2000	3 424	3 440	806	789	0	1	19,1	18,7	0	0
2001	3 393	3 467	918	845	1	0	21,3	19,6	0	0
2002	3 267	3 225	798	829	9	20	19,6	20,3	0,2	0,5

Bureau des statistiques d'Estonie, <www.stat.ee>.

Tableau 16.4  
Nombre de divorces par durée de l'union matrimoniale

	2000		2001		2002	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Total</b>	<b>4 230</b>	<b>4 230</b>	<b>4 312</b>	<b>4 312</b>	<b>4 074</b>	<b>4 074</b>
Moins d'un an de mariage	116	116	93	93	95	95
1 an	151	151	181	181	177	177
2 ans	208	208	195	195	221	221
3 ans	158	158	201	201	179	179
4 ans	199	199	205	205	210	210
5 ans	223	223	204	204	169	169
6 ans	205	205	216	216	165	165
7 ans	212	212	176	176	208	208
8 ans	195	195	187	187	168	168
9 ans	233	233	193	193	158	158
10 à 14 ans	969	969	983	983	855	855
15 à 19 ans	612	612	639	639	633	633
20 ans et plus	749	749	839	839	836	836

Bureau des statistiques d'Estonie, <www.stat.ee> .

**d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale**

Tout ménage est responsable du bien-être affectif et financier de ses enfants, ainsi que de l'éducation et du développement de ces derniers.

Conformément à la politique de l'enfance et de la famille du pays, l'État estonien soutient les droits et les obligations des parents en ce qui concerne le fait d'élever leurs enfants et de s'occuper d'eux; les pouvoirs publics instaurent également l'égalité des chances en matière de participation à la vie familiale et à une vie professionnelle à la fois. Lors de l'élaboration d'une politique familiale, l'État doit prendre en considération différentes formes de vie familiale, ainsi que divers types de relations à l'intérieur de la famille.

Tout parent a l'obligation de subvenir aux besoins de ses enfants mineurs ou d'un enfant adulte qui a besoin d'aide, notamment s'il est dans l'incapacité de travailler. Lors de la scolarité d'un enfant – aussi bien au niveau de l'enseignement fondamental que jusqu'à la fin des études secondaires, ou encore dans le cadre d'un enseignement professionnel –, et jusqu'à son entrée dans la vie adulte, tout parent a l'obligation de subvenir aux besoins de l'enfant en question pendant ses études.

Si un parent faillit à sa mission de subvenir aux besoins de l'enfant, la justice peut, à la demande de l'autre parent, d'un tuteur ou d'une autorité de tutelle, ordonner l'octroi d'une aide au parent en ayant fait la demande ou au tuteur, ou encore à la personne au nom de laquelle l'autorité de tutelle a déposé la demande en question. Ce soutien destiné à l'enfant doit être fixé en tant qu'aide mensuelle, en fonction de la situation financière de chacun des deux parents et des besoins de l'enfant. En cas de changement de la situation financière d'un parent ou des besoins de l'enfant, la justice peut modifier le montant de l'aide en question, à la demande d'une des personnes intéressées.

Cette allocation mensuelle relative à un enfant ne doit pas être inférieure à 50 % du salaire mensuel minimum fixé par le gouvernement. En 2004, les 50 % de ce salaire minimum représentaient 1240 EEK.

Si la personne concernée manque à son obligation de subvenir aux besoins de l'enfant, la justice ordonne le paiement d'une allocation de maintien dès le dépôt d'une demande dans ce sens.

La justice peut refuser de prononcer l'obligation de payer cette aide, ou décider de la réduire à hauteur de moins de 50 % du salaire mensuel minimum, ou encore mettre totalement fin à cette aide si un parent ayant reçu l'injonction de s'en acquitter est dans l'incapacité de travailler, ou que l'enfant a lui-même des revenus suffisants, ou encore pour toute autre raison valable dont l'évidence apparaît au tribunal en question.

Pour prendre un exemple, un tribunal peut juger qu'il y a une raison valable de mettre fin à l'aide en question si le parent concerné a un autre enfant dont la situation financière serait encore moins sûre que celle de l'enfant justifiant en principe l'allocation.

Ainsi, la justice a décidé d'une aide minimum exclusivement dans les cas où la situation financière du parent concerné ne justifie pas un montant supérieur, ou si le

parent qui a demandé l'aide en question n'a pas fourni de justificatifs suffisants pour obtenir le montant souhaité.

Tout parent se soustrayant volontairement au paiement de l'aide mensuelle ordonnée par la justice au bénéfice d'un enfant de moins de 18 ans ou d'un enfant ayant atteint l'âge de la majorité mais étant dans l'incapacité physique de travailler et ayant besoin, de ce fait, d'une aide, est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an.

e) **Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits**

La politique de l'enfance et de la famille de l'État estonien garantit le droit de chacun de décider librement du moment où il ou elle souhaite fonder une famille et avoir des enfants. Les informations nécessaires à la décision de fonder une famille sont disponibles dans le cadre de consultations, de publications ou encore sur Internet (< <http://www.perekool.ee>>; <<http://www.amor.ee>>).

Des centres de conseil offrent des services gratuits dans les grandes villes et les régions municipales. Les conseillers familiaux ont pour mission de conseiller les citoyens sur les questions de planification familiale et de santé sexuelle. Ces conseillers doivent opérer au moins 10 heures par semaine.

Depuis 2003, une réglementation établie par le Ministère des affaires sociales est en vigueur : elle autorise la prescription de pilules contraceptives, renouvelable deux ou trois fois. Cette réglementation a mis un terme à la situation qui régnait précédemment, et faisait que l'on devait attendre pendant plusieurs semaines un rendez-vous avec un médecin pouvant prescrire ces pilules.

À la fin des années 1990, près de la moitié des personnes souhaitant avoir des enfants ont décidé de retarder l'événement pour raisons financières. Plus d'un tiers de ces parents potentiels ont affirmé qu'ils souhaitaient d'abord assurer leur sécurité financière, et 30 % ont déclaré que cette perspective posait des problèmes de logement et de scolarité. Parmi les autres raisons invoquées figuraient l'absence de partenaire (27 %) et un sentiment d'incertitude quant à l'avenir (23 %).

Conformément à la loi sur l'insémination artificielle et la protection de l'embryon, seules des femmes adultes (jusqu'à l'âge de 50 ans) jouissant d'une capacité juridique active et en faisant la demande sont autorisées à recourir à l'insémination artificielle. Nul ne peut contraindre une femme à recourir à l'insémination artificielle ou même essayer de la persuader d'avoir recours à cette technique. Pour toute démarche d'insémination artificielle, l'accord de la femme concernée doit être soumis par écrit.

De plus, dans le cas d'une femme mariée, un accord écrit de l'époux, conforme aux souhaits de la femme, est également nécessaire. L'accord du mari doit spécifier si ce dernier consent à l'insémination artificielle de son épouse au moyen de son sperme y compris après sa mort.

Toute femme a le droit de refuser l'insémination artificielle jusqu'à la date de l'opération, et doit, dans ce cas, déclarer nul et non avenu l'accord qu'elle avait donné au préalable. De même, le mari a le droit de déclarer son consentement nul et non avenu – par écrit – avant le début de la procédure d'insémination artificielle.

Si une femme a été inséminée artificiellement au moyen du sperme d'un homme qui n'avait pas donné son accord ou avait finalement déclaré son accord nul et non avenu, la question de la filiation de l'enfant doit être réglée conformément aux dispositions de la loi sur la famille.

À noter enfin qu'une exposition permanente, intitulée « La personne, la santé et la famille », a été installée au Musée estonien de la Santé : on y a un aperçu global des questions de santé procréatrice chez l'homme.

**f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale**

Depuis le rapport précédent, la disposition concernant les mères porteuses a été modifiée.

En Estonie, les mères porteuses, la transplantation d'un ovule étranger ou encore la création d'un embryon ou d'un fœtus à partir de ce dernier, chez une femme dont l'intention de se séparer de l'enfant à sa naissance est connue sont passibles d'une amende.

**g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation**

Aucune modification depuis le précédent rapport.

**h) les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux**

Le système des contrats de propriété matrimoniale, exposé dans le précédent rapport, n'a pas été modifié. Les droits de propriété des personnes vivant dans le cadre d'une union libre sont protégés par les dispositions du droit privé relatives aux relations de propriété en général.

**2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.**

L'âge minimum fixé pour le mariage et l'établissement du contrat de mariage par l'état civil sont réglementés.

Un mineur âgé de 15 à 18 ans peut se marier avec l'accord écrit de ses parents ou d'un tuteur. Si le mineur en question n'a qu'un parent, que l'autre parent a disparu, qu'un tuteur a été nommé en remplacement d'un parent ayant une capacité juridique restreinte, ou encore que l'un des parents est privé de ses droits parentaux, l'accord d'un seul parent est suffisant pour autoriser le mariage du mineur en question.

Même si l'un des deux parents ou un tuteur n'apporte pas leur consentement au futur mariage, la justice peut autoriser le mariage sur demande d'un parent ou de l'autorité de tutelle. Le tribunal peut accorder l'autorisation de mariage à un mineur si l'union en question sert les intérêts de ce dernier.

Depuis mai 2001, le Ministre des affaires régionales peut accorder le droit d'exercer les fonctions d'un bureau de l'état civil en matière de mariage à un ministre du culte, ou à une congrégation ou une association de congrégations religieuses ayant reçu la formation appropriée. Le Ministre du culte, la congrégation ou l'association de congrégations qui se voient accorder ce droit par le Ministre des affaires régionales ont, de ce fait, des capacités égales à celles d'un bureau de l'état civil en matière de mariage, et les responsables religieux en question sont habilités à enregistrer les mariages et à délivrer des certificats de mariage. Cependant, le Ministre de l'Intérieur supervise l'exercice de ces fonctions par une autorité religieuse, une congrégation ou une association de congrégations.

Sur la base du tableau ci-après, on peut affirmer que les mariages de mineurs ne sont pas chose courante, et que leur nombre a baissé d'année en année.

	2000		2001		2002	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Mineurs de moins de 16 ans	3	0	1	0	3	0
Mineurs de 16 ans	21	0	12	0	7	1
Mineurs de 17 ans	47	3	50	4	34	2