



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

Distr. générale  
28 avril 2015  
Français  
Original : anglais

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

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

**Cinquième et sixième rapports périodiques  
des États parties attendus en 2012**

**Estonie\***

(Date de réception : 24 mars 2015)

\* Le présent document est distribué uniquement en anglais, français et espagnol.  
Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.



---

**Table des matières**

	<i>Page</i>
I. Introduction .....	3
II. Information relative aux articles 1 à 16 .....	4
Article 1 .....	4
Article 2 .....	4
Article 3 .....	9
Article 4 .....	10
Article 5 .....	11
Article 6 .....	18
Article 7 .....	21
Article 8 .....	23
Article 9 .....	24
Article 10 .....	26
Article 11 .....	28
Article 12 .....	37
Article 13 .....	40
Article 14 .....	41
Article 15 .....	45
Article 16 .....	45

## I. Introduction

1. Le présent rapport a été rédigé en application de l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après également dénommée Convention ou CEDAW). L'Estonie a présenté son rapport initial, ses deuxième et troisième rapports en août 2001 et le quatrième en novembre 2006. À la 39<sup>e</sup> session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé Comité), le 24 juillet 2007, le rapport périodique a fait l'objet d'un débat; les observations finales ont été adoptées le 10 août 2007.

2. Les Ministères des affaires sociales, de la justice, de l'éducation et de la recherche, de l'intérieur, de la culture, des finances, de l'économie et des communications, de l'agriculture et des affaires étrangères ont participé à la rédaction du rapport. Le Cabinet du Ministère de la justice et le Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes y ont également contribué.

3. Le rapport porte principalement sur la période 2006-2012, mais les évolutions importantes qui ont eu lieu jusqu'en 2015 sont aussi évoquées. Les données statistiques disponibles pour la période allant de 2006 à 2011-2012 y sont présentées. Lorsqu'aucune référence n'est indiquée, la source en est la base de données de l'Institut de la statistique d'Estonie, qui peut être consultée à l'adresse Web suivante: [www.stat.ee](http://www.stat.ee).

4. En 2013, une version préliminaire du présent rapport a été adressée à sept ONG (organisations non gouvernementales) de façon à recueillir leurs commentaires et leurs suggestions: la Table ronde des association des femmes estoniennes, le Réseau de coopération des femmes d'Estonie, l'Union des centres d'accueil des femmes d'Estonie, le Centre estonien des droits de l'homme, le Centre de recherche et d'information des femmes d'Estonie, l'Institut estonien des droits de l'homme et le Centre de ressources juridiques sur les droits de l'homme.

5. Les rapports précédents et celui-ci ainsi que les observations finales du Comité sont publiés sur le site Web du Ministère des affaires étrangères, à la fois en estonien et en anglais. L'examen national de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing pour la période 2009-2014 peut être consulté sur la page d'accueil de l'UNECE (Commission économique pour l'Europe).

6. Les informations contenues dans ce rapport concernent essentiellement les dispositions prises en réponse aux recommandations du Comité. Pour ne pas excéder le nombre de mots prescrits, il sera fait état uniquement des éléments nouveaux survenus pendant la période à l'examen. Le rapport comporte trois annexes dans lesquelles figurent des tableaux statistiques ainsi que des liens vers les lois et documents pertinents.

## II. Information relative aux articles 1 à 16

### Article 1

7. En octobre 2009, sont entrées en vigueur les modifications de la loi sur l'égalité des sexes, qui visaient avant tout à renforcer la protection des individus contre la discrimination.

8. L'une des nouveautés concernait la définition de la discrimination sexiste directe et indirecte. Selon la nouvelle définition, la discrimination directe recouvre également les cas de harcèlement sexiste (et sexuel), et le traitement moins favorable d'une personne, par rejet ou harcèlement. En ce qui concerne la définition de la discrimination indirecte, la liste des dispositions, critères ou activités apparemment neutres comprend maintenant une référence à des « pratiques ».

9. La définition du harcèlement sexuel a également été modifiée et une nouvelle définition du harcèlement à caractère sexiste ajoutée. Désormais, il peut y avoir harcèlement sexuel non plus seulement dans le cadre d'une relation hiérarchique ou de dépendance; le harcèlement existe également sans que l'action ou la conduite à caractère sexuel, verbale, non verbale ou physique, soit forcément délibérée. Par ailleurs, il n'est plus nécessaire que la victime ait rejeté ou au contraire toléré ces actes, car sinon elle n'aurait pas obtenu d'emploi, etc. Il y a harcèlement sexiste dès qu'un comportement ou un acte inopportun lié au sexe d'une personne a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un climat gênant, menaçant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

10. Aux termes de la loi sur l'égalité des sexes, la discrimination directe et indirecte de nature sexuelle, y compris le fait de l'ordonner, est interdite. Mais cette loi n'interdit pas uniquement la discrimination et exige de ce fait que les femmes et les hommes soient traités sur un pied d'égalité, elle vise également à promouvoir l'égalité des sexes en tant que droit fondamental de l'individu et bien d'intérêt général dans tous les domaines de la vie en société. Dans cette loi, l'expression « égalité des sexes » signifie égalité des droits, des devoirs, des chances et des responsabilités pour les hommes et les femmes.

### Article 2

#### *a)-b) Législation*

11. Le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la loi sur l'égalité de traitement est entrée en vigueur. Elle a pour objet de protéger les personnes contre toute forme de discrimination fondée sur la nationalité (ou l'origine ethnique), la race, la couleur de peau, la religion ou d'autres croyances, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle.

12. Cette loi a conduit à une refonte de la loi sur le Gouvernement de la République dans la mesure où le Ministère des affaires sociales est également chargé de promouvoir et de coordonner les questions d'égalité de traitement hors de motivations sexuelles, et de rédiger les lois appropriées.

13. Outre les modifications apportées à certaines définitions et au statut du Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes (ci-après dénommé Commissaire), d'autres modifications ont permis de

mieux protéger les individus contre les discriminations liées au sexe et de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes.

14. Suite à la révision de la loi, il est formellement interdit non seulement de pratiquer une discrimination directe et indirecte, mais aussi de donner des instructions donnant lieu à une discrimination. Pour lutter contre ces pratiques, est considéré comme discrimination tout comportement préjudiciable envers une personne ou ayant des répercussions néfastes sur celle-ci lorsqu'elle s'est prévaluée des droits et des obligations prévus par la loi sur l'égalité des sexes ou parce qu'elle a aidé une personne à faire prévaloir ses droits tels qu'inscrits dans cette loi.

15. À cela s'ajoute que le caractère provisoire des dispositions prises dans le cadre des mesures spéciales est désormais clairement énoncé.

16. En outre, les modifications ont permis de préciser le partage de la charge de la preuve. Il est stipulé dans la réglementation actuelle que le principe de la charge de la preuve partagée s'applique également lorsqu'une personne demande l'avis du Commissaire. Ceci devrait inciter les personnes concernées à intervenir activement dans le processus, ce qui permettrait au Commissaire d'émettre un avis plus juste.

17. Les modifications de 2009 ont également permis d'expliquer que les litiges ayant trait à la discrimination relèvent d'un tribunal ou d'une commission des conflits professionnels. Le Ministre de la justice règle les litiges liés à la discrimination par une procédure de conciliation.

18. D'autre part, la disposition concernant la réparation des dommages a été révisée, pour étendre le droit à la réparation à d'autres domaines que la vie professionnelle.

19. Quelques précisions ont été ajoutées en 2009 en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe lorsqu'il s'agit de fourniture de biens et de services. Une clause supplémentaire indique qu'il incombe au fournisseur de biens et de services de justifier le comportement discriminatoire qui peut lui être reproché. La liste des activités qui ne sont pas considérées comme pratiques discriminatoires a été remaniée, pour inclure les différences de traitement selon leur sexe des personnes lorsque des biens et des services sont fournis en vertu de la loi relative aux activités des compagnies d'assurance. Dans ce cas, la fourniture de biens et de services uniquement ou principalement à des membres du même sexe est justifiée par un objectif légitime et parce que les moyens utilisés sont à la mesure de l'objectif à atteindre.

20. À l'interdiction de la discrimination sexiste et aux dispositions énoncées dans les lois susmentionnées s'ajoute la restriction arbitraire des droits d'un individu ou l'octroi de privilèges illégitimes à un individu en raison de son sexe (entre autres raisons), inscrite dans le Code pénal depuis 2002 et passible d'une sanction pécuniaire ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an.

#### ***c)-d) Protection juridique***

21. La présentation de la loi de procédure administrative et de la loi sur la responsabilité de l'État qui figurait dans le rapport précédent reste pertinente.

***Rôle du Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes***

22. Entre 2005 et 2008, le mandat du Commissaire consistait à veiller à l'application de la loi sur la parité. En 2009, le Commissaire s'est vu également chargé de veiller à l'application de la loi sur l'égalité de traitement. Le Commissaire à la parité est devenu Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et ses attributions et pouvoirs se sont déplacés de la loi sur la parité vers la loi sur l'égalité de traitement.

23. Le Commissaire reste un expert indépendant et impartial. Il assure l'exécution des dispositions contenues dans la loi sur l'égalité des sexes et la loi sur l'égalité de traitement et accomplit d'autres tâches prévues par la loi, comme par exemple aider les personnes à déposer une plainte pour discrimination. Il émet des opinions sur des allégations de discrimination, étudie et soumet des propositions d'amendements des lois existantes, conseille le Gouvernement et les institutions nationales et locales sur la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de traitement et la loi sur l'égalité des sexes, etc. Le rôle du Commissaire en matière de surveillance de l'application des deux lois a rendu plus aisé le traitement des affaires de discrimination à plus d'un titre. L'avis du Commissaire sur une éventuelle violation du principe de l'égalité de traitement dans une situation donnée n'est pas juridiquement contraignant mais conforte le plaignant ou la plaignante dans son désir de porter le contentieux devant la justice.

24. Le premier Commissaire à la parité a été nommé en octobre 2005. En 2009, lorsque le Commissaire s'est vu confier d'autres fonctions dans le cadre de la loi sur l'égalité de traitement, le nombre de requêtes a augmenté, passant à 161 (51 étaient des plaintes, dont 30 en rapport avec l'égalité des sexes). En 2010, le Commissaire a reçu 288 requêtes (47 plaintes, dont 24 en rapport avec l'égalité des sexes) et en 2011, 358 requêtes (90 plaintes, dont 45 en rapport avec l'égalité des sexes). En 2012, le Commissaire a reçu 394 requêtes (95 plaintes; le motif ou l'un des motifs de 61 d'entre elles était la discrimination fondée sur le sexe).

25. Le budget dont dispose le Commissaire est en hausse depuis la création du poste en octobre 2005 (voir annexe 1, tableau 1). Des ressources supplémentaires peuvent être sollicitées, par exemple auprès de l'Union européenne ou d'autres instances financières. De 2013 à 2015, le Commissaire mène à bien un projet dans le cadre du programme relatif à l'égalité des sexes et à l'art de concilier le travail et la vie de famille, financé par des subsides norvégiens pour la période 2009-2014 et supervisé par le Ministère des affaires sociales. Le budget de ce projet est de 700 000 euros. En 2013, du personnel supplémentaire a été recruté pour le Bureau du Commissaire afin d'appuyer tout spécialement la mise en œuvre de ce projet.

***Rôle du Ministre de la justice***

26. En vertu de la loi relative au Ministère de la justice, le Ministre est chargé des questions suivantes liées à l'égalité hommes-femmes : contrôle de la conformité des lois, règlements et autres dispositions législatives générales au regard de la Constitution (compétence en matière de vérification de la conformité constitutionnelle); violations du principe de non-discrimination dans les activités des pouvoirs publics (compétence en matière de médiation); procédures conciliatoires entre particuliers (compétence en matière de résolution des conflits liés à la discrimination) et défense des principes d'égalité et de traitement équitable.

27. Depuis le dernier rapport, les dispositions concernant les prérogatives du Ministre de la justice en matière d'égalité de traitement des femmes et des hommes et d'égalité des sexes n'ont pas subi de modification.

28. Les statistiques recueillies par le Ministère de la justice sur les cas d'inégalité de traitement ne mettent pas clairement en évidence le sexe comme motif de discrimination. Les statistiques globales figurent dans le rapport annuel du Ministère de la justice, qui comporte un chapitre sur les questions posées par l'égalité de traitement indépendamment des motivations.

29. Le nombre de cas d'inégalité de traitement et de discrimination a été relativement stable au fil des années. En 2008, le nombre de cas examinés était de 52, en 2009 de 26, en 2010 de 43, en 2011 de 42 et en 2012 de 40. Les statistiques concernant ces affaires englobent également les demandes de procédures de conciliation. Bien que des demandes aient été présentées, au cours de la période à l'examen aucune action conciliatoire n'a abouti à un accord entre les parties. Ces démarches étant accomplies à titre volontaire, le plaignant (ou la plaignante) est très souvent réticent(e) à s'engager dans cette procédure.

#### ***Commissions des conflits professionnels et tribunaux***

30. Il est impossible de dresser un bilan exhaustif de tous les dossiers ou problèmes qui ont fait l'objet d'un examen et d'un débat au sein des commissions des conflits professionnels au titre de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes car les informations disponibles ne sont pas détaillées. Le nombre d'affaires portées devant la justice est faible.

#### ***e) Mesures prises pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise***

31. Le Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, « Les femmes, la paix et la sécurité », en Estonie (2010-2014) est assorti d'initiatives se rapportant aux femmes, à la paix et à la sécurité dans les domaines de la politique étrangère, des droits de l'homme, de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire ainsi que des missions internationales militaires et civiles.

32. Le Plan d'action est axé plus particulièrement sur les activités politiques et diplomatiques dans les organisations internationales; la coopération bilatérale et multilatérale pour le développement, et l'assistance humanitaire destinée à améliorer la situation des femmes après un conflit; l'augmentation du nombre de spécialistes de la problématique hommes-femmes et leur formation; la sensibilisation aux problèmes des femmes, de la paix et de la sécurité dans les institutions se consacrant à la paix et à la sécurité; l'extension de la possibilité pour les femmes de prendre part à des opérations internationales militaires et civiles ainsi qu'une meilleure représentation des femmes au niveau international dans les postes liés au maintien de la paix et de la sécurité.

33. L'une des priorités de l'Estonie est d'appeler l'attention de la communauté internationale sur la question des femmes, de la paix et de la sécurité. Ceci permet également, plus largement, de faire évoluer les stéréotypes concernant le rôle des femmes et des hommes ainsi que les attitudes qui en résultent. Par exemple, une campagne nationale d'information a été organisée et des mesures adoptées pour

mieux faire comprendre les problèmes posés par la mise en œuvre de la résolution 1325 au niveau des services gouvernementaux. La résolution 1325 est débattue à tous les échelons du système éducatif estonien.

34. L'Estonie fait partie du groupe de travail de l'Union européenne sur la résolution 1325 et a exposé la manière dont elle a élaboré son Plan d'action national aux pays qui n'en sont qu'à la première phase de l'élaboration de leur propre plan d'action au niveau national.

35. L'Estonie fait tout son possible pour promouvoir les droits fondamentaux de l'individu, en particulier les droits des femmes, dans les rencontres internationales, notamment dans le cadre de l'Union européenne, des Nations Unies, de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe et du Conseil de l'Europe.

36. Dans le contexte des Nations Unies, l'Estonie participe activement à plusieurs forums. Elle a présidé le Comité consultatif du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme en 2007-2009. Elle a contribué à faire avancer la cause des femmes en tant que membre de la Commission de la condition de la femme en 2011-2015, du Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en 2011-2012, et du Conseil des droits de l'homme en 2013-2015.

#### ***Coopération pour le développement et aide humanitaire***

37. En coopérant pour le développement, l'Estonie aspire à contribuer à l'élimination de la pauvreté dans le monde et à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Dans le cadre de sa stratégie en matière de coopération pour le développement et d'assistance humanitaire pour 2011-2015, l'un des objectifs de l'Estonie est d'agir en faveur du développement humain et d'améliorer l'accès à l'éducation et aux soins médicaux dans les pays en développement, en concentrant les efforts sur les femmes et les enfants. Selon ce document, l'Estonie a pour ambition d'améliorer la situation des femmes et des enfants vivant dans la pauvreté dans les pays en développement grâce à des activités de développement bilatérales, principalement dans les pays qui sont ses partenaires prioritaires, comme l'Afghanistan, la Géorgie, la Moldova et l'Ukraine. Au demeurant, l'égalité des sexes figure en bonne place dans toutes les activités de coopération pour le développement.

38. Depuis plus de 10 ans l'Estonie verse régulièrement des contributions volontaires au titre de la coopération multilatérale pour le développement au service des droits de l'homme, notamment de la situation et des droits des femmes et des filles.

39. L'Estonie a apporté un appui constant aux agences de l'ONU en matière d'aide humanitaire. En plus de dons réguliers, des contributions ciblées ont permis d'aider les victimes de crises humanitaires en dirigeant les efforts vers les groupes les plus vulnérables, parmi lesquels les enfants et les femmes. De 2010 à 2012, l'Estonie a accordé une aide humanitaire d'un montant de 615 000 euros destinée à porter secours aux femmes et aux filles dans les régions frappées par des crises humanitaires.

### Article 3

#### *Intégration transversale de la problématique hommes-femmes*

40. Comme le prévoit la loi sur l'égalité des sexes, les institutions gouvernementales et locales sont tenues de promouvoir l'égalité des sexes par des mesures spéciales aussi bien que par la prise en compte de la problématique hommes-femmes. Depuis octobre 2009, la loi impose à ces institutions de consulter, le cas échéant, lors de la mise en œuvre des obligations mentionnées ci-dessus, les groupes d'intérêt concernés ainsi que les organisations à but non lucratif qui souhaitent légitimement s'engager dans la lutte contre les discriminations sexistes pour faire appliquer le principe de l'égalité de traitement.

41. En décembre 2011, le Gouvernement de la République estonienne a adopté de nouvelles règles relatives à l'élaboration des textes législatifs et des dispositions techniques pour la rédaction des projets de lois, qui prévoient une obligation d'analyse de l'incidence des projets de lois. L'incidence sociale devra être évaluée, notamment les conséquences qu'auront les lois proposées sur les relations hommes-femmes. En 2014, le Ministère des finances a fixé, à l'intention des responsables de l'action gouvernementale, des directives dont ils devront tenir compte dans l'élaboration des plans de développement, ainsi que des mesures à prendre, qui seront financées par les fonds affectés à la politique de cohésion de l'Union européenne pour la promotion des sujets qu'on appelle récurrents, parmi lesquels l'égalité des sexes.

42. L'équipe spéciale qui travaille sur l'intégration transversale de la problématique hommes-femmes, composée de représentants des ministères et coordonnés par le Ministère des affaires sociales a été remaniée en 2011 avec l'intention d'offrir à toute une palette de fonctionnaires une formation sur la problématique hommes-femmes et d'élaborer des stratégies destinées à intégrer cette problématique dans divers secteurs de l'action gouvernementale.

43. Au cours de la période couverte par le rapport, les services de l'État et les ONG ont mené à bien des projets pour que l'égalité entre les sexes soit prise en considération par les municipalités ainsi que dans l'établissement des budgets.

#### *Autres mesures prises*

44. Pendant la période considérée, l'administration publique et les ONG ont adopté d'autres mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes, par exemple la publication de brochures, d'articles et de documents pédagogiques. D'autres activités particulières sont présentées dans les articles pertinents.

45. Les ONG qui œuvrent en faveur de l'égalité hommes-femmes peuvent solliciter des financements pour les projets et les dépenses de fonctionnement afférentes auprès du Conseil de la taxe sur les jeux d'argent. En fonction des projets, des ressources peuvent également provenir du budget de l'État, du Fonds social européen et d'autres fonds étrangers, par exemple des subsides de Norvège.

### ***Renforcement des institutions***

46. La politique nationale en matière d'égalité des sexes incombe au Département des politiques en faveur de l'égalité<sup>1</sup> du Ministère des affaires sociales. En 2014, ce Département comptait 10 fonctionnaires, dont deux étaient chargés de la mise en œuvre du programme du Fonds social européen et deux de la mise en œuvre des programmes exécutés dans le cadre des subsides norvégiens pour 2009-2014. Il lui appartient de prendre des mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et depuis 2009 de coordonner la promotion de l'égalité de traitement dans d'autres domaines. Le Département coordonne aussi les activités de nature à réduire la violence à l'égard des femmes, notamment la traite des femmes.

47. Toute personne a la possibilité de saisir le Ministre de la justice pour qu'il vérifie si tel organisme de l'État, tel ou tel organisme local, telle personne morale de droit public, ou telle personne physique ou morale de droit privé exerçant une fonction publique observe les principes des libertés et droits fondamentaux et les principes de bonne gouvernance. Si un individu estime qu'une personne physique ou morale de droit privé a exercé une discrimination à son encontre en raison de son sexe, il dispose d'un droit de recours lui permettant de bénéficier d'une procédure de conciliation.

48. Au début d'octobre 2005, a été nommé le premier Commissaire à la parité. Le 1er janvier 2009, celui-ci est devenu Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement [voir Article 2 c)].

49. En octobre 2013, le Gouvernement de la République a créé le Conseil de l'égalité entre les sexes, organe consultatif en vertu de la loi sur l'égalité des sexes. Ses principales fonctions sont de conseiller le Gouvernement sur les stratégies à adopter pour favoriser l'égalité des sexes, de donner son accord sur les objectifs généraux de la politique d'égalité des sexes et de formuler des opinions sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les programmes nationaux. Le Conseil comprend 22 membres, parmi lesquels les principales confédérations patronales et ouvrières, les collectivités locales, les principales organisations féminines, le réseau des organisations estoniennes à but non lucratif, les principales organisations d'élèves et d'étudiants, un représentant des recteurs des universités publiques, des organismes nationaux de statistiques, du développement sanitaire, de la formation permanente et de l'aide à l'emploi, le Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement et tous les partis politiques représentés au Parlement.

50. Au niveau international, le Ministère des affaires sociales a collaboré de manière constructive avec l'Union européenne, le Conseil de l'Europe, le Fonds social européen, le Conseil des ministres nordiques, etc. en vue de défendre l'égalité entre hommes et femmes.

## **Article 4**

### ***1. Mesures temporaires spéciales***

51. Le texte révisé de la loi sur l'égalité des sexes d'octobre 2009 contient des clarifications quant aux mesures spéciales. Il est précisé que la mise en place de mesures spéciales visant à encourager l'égalité hommes-femmes et à octroyer des

---

<sup>1</sup> Département de l'égalité entre les sexes jusqu'à la fin de 2014.

avantages au sexe sous-représenté ou à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes n'est permise qu'à titre provisoire.

52. À ce jour il n'est prévu aucune disposition légale fixant des objectifs quantitatifs pour augmenter le nombre de femmes en politique ou à des postes de décision dans des organismes privés. D'après des enquêtes auprès de la population, telles que l'Eurobaromètre (2011) et l'Agence de surveillance de l'application de l'égalité des sexes (2013), ce genre de mesures et d'objectifs ayant force obligatoire bénéficient de peu de soutien.

## ***2. Mesures spéciales en faveur de la maternité***

53. Au regard de la loi sur l'égalité des sexes, les clauses relatives à la protection particulière des femmes en liaison avec la grossesse et l'accouchement ne sont pas considérées comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.

## **Article 5**

### ***a) Stéréotypes sexistes***

54. Pour avoir un meilleur aperçu des comportements et des points de vue des hommes et des femmes sur leur situation et leur statut dans la société, des enquêtes ont été effectuées régulièrement par l'Agence de surveillance de l'application de l'égalité des sexes, en 2003, 2005, 2009 et 2013. Ces enquêtes nationales ont pour but de jauger l'opinion et l'attitude en matière d'égalité entre les sexes. Elles couvrent différents sujets et domaines de la vie, comme le pouvoir, l'économie, la vie professionnelle, la vie privée, l'éducation et la violence. Les résultats sont exploités afin d'évaluer les politiques existantes en faveur de l'égalité et de concevoir de nouvelles initiatives pour réduire les inégalités entre hommes et femmes.

### ***Dispositions législatives***

55. La nouvelle loi sur la publicité, entrée en vigueur en 2008, renferme plusieurs règles nouvelles en matière d'égalité des sexes. Cette loi interdit dans la publicité toute forme de dénigrassions ou de discrimination motivée par le sexe, le non-respect du principe d'égalité entre les sexes, la critique de l'un des deux sexes ou la représentation de l'un des deux comme dominant ou subalterne. D'autre part, est interdite toute publicité qui dépeint les personnes comme des objets sexuels, qui affiche des corps nus de façon inconvenante, qui utilise des expressions ou des images de nature sexuelle ou bien qui contient une représentation visuelle ou sonore d'un acte sexuel. Sont interdites également les publicités à caractère pornographique et les services publicitaires proposés pour l'assouvissement de désirs sexuels, notamment les publicités pour la prostitution et les publicités faisant allusion à ce type de prestations ou permettant de s'en procurer.

### ***Autres mesures prises***

56. Ces dernières années, la problématique hommes-femmes a retenu davantage l'attention et suscité l'intérêt de la presse et des médias audio-visuels, qui ont abordé le problème notamment dans les informations. Grâce à la presse, la radio et

la télévision, un débat public a eu lieu sur le problème des violences faites aux femmes.

57. L'État et d'autres parties prenantes, comme les universités, ont pris des mesures pour s'attaquer au problème de l'inégalité des sexes dans les médias. En 2010 et 2013, de vastes campagnes de sensibilisation ont été lancées pour venir à bout des stéréotypes sexistes.

***b) Responsabilité commune dans l'éducation et le développement de l'enfant***

58. Les conclusions de diverses enquêtes confirment que le partage des responsabilités en Estonie révèle toujours des valeurs plutôt traditionnelles. Si les deux partenaires sont censés alimenter le revenu familial, il est encore bien souvent attendu que les femmes assument les tâches domestiques. Ces attitudes se retrouvent dans les données relatives à l'emploi. Le taux d'emploi est plus élevé chez les hommes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans (plus de 84 % en 2010, plus de 91 % en 2013). Chez les femmes dans la même situation le taux d'emploi est plus faible (29 % en 2010, 23 % en 2013) mais augmente considérablement plus tard. Le taux d'emploi des hommes et celui des femmes qui ont des enfants en âge scolaire étaient plus voisins.

59. Bien que le congé parental, et surtout l'allocation parentale, soit également accessible aux hommes, le pourcentage d'hommes saisissent cette chance est relativement faible : 7,5 % en 2013. Parallèlement, étant donné que l'allocation parentale est fonction du dernier salaire du parent, la raison pour laquelle peu d'hommes prennent un congé parental n'est pas l'incidence négative que cela pourrait avoir sur le revenu de la famille; seul un homme sur dix environ affirme qu'il ne prend pas de congé parental pour des raisons financières.

60. Cela étant, on rencontre également des attitudes positives. Une étude de 2007 a montré qu'en règle générale l'attitude à l'égard des pères en congé parental est bienveillante et favorable à l'égalité des droits et à la possibilité de concilier travail et vie de famille. Selon les conclusions de l'Agence de surveillance de l'application de l'égalité des sexes en 2013, 91 % des femmes et 79 % des hommes ont reconnu que les hommes devraient participer davantage à l'éducation des enfants.

***Mesures prises***

61. En 2007, on a répertorié les raisons pour lesquelles les hommes ayant des enfants en bas âge restent ou non à la maison et les comportements des employeurs envers les employés prenant un congé parental. Les employeurs et les chercheurs ont formulé des recommandations sur les politiques à adopter. Cette étude a été complétée en 2008 par un examen des mesures pratiques prises en faveur de la paternité en Estonie et en Europe. Des recommandations ont été émises quant aux prochaines étapes et à l'analyse de leur impact. La plupart des actions à l'adresse des hommes étaient censées favoriser une paternité active. Plusieurs initiatives ont été prises en vue de sensibiliser l'opinion, telles que des conférences et des publications.

**Violence à l'égard des femmes (à l'exception de la traite)**

62. Les statistiques officielles ne reflètent pas totalement l'ampleur du problème ni les véritables conséquences des violences commises à l'égard des femmes. Mais les données de la police comme celles des services d'aide aux victimes témoignent des problèmes de violence familiale. D'après une enquête sur les victimes, la plupart des violences familiales se produisent entre partenaires intimes.

63. Selon les statistiques du Ministère de la justice, 2 231 affaires de violence familiale ont été signalées en Estonie en 2012, ce qui correspond à une hausse de 15 % par rapport à l'année précédente. Les violences familiales comptent pour 5,5 % de tous les délits enregistrés et 28 % de tous les crimes violents. Dans 80 % des cas de violence familiale il y avait brutalité ou préjudice à la santé, dans 12 % menaces, dans 3 % tortures, dans 2 % viol, dans 1 % des cas atteinte à la vie et dans 2 % d'autres types de violence.

64. Le dispositif national d'assistance aux victimes a permis d'aider 3 407 personnes en 2007, dont 34 % étaient victimes de violence dans la famille. En 2010, les chiffres respectifs étaient de 2 872 et 47 %, en 2011 de 4 671 et 38 %, et en 2012 de 4 510 et 46 %. Les données recueillies ne sont pas ventilées par sexe.

65. Les centres d'accueil des femmes ont dispensé des services à 301 victimes en 2007 et à 501 victimes en 2008. En 2011, 1 180 femmes et 204 enfants se sont adressés aux centres pour obtenir de l'aide, notamment un hébergement temporaire et un soutien psychologique. Deux-cent-vingt-quatre femmes et 114 enfants avaient besoin d'un lieu de séjour temporaire. En 2012, les chiffres sont passés à 1 570 femmes et 193 enfants, sur lesquels 167 femmes et 114 enfants nécessitaient un hébergement temporaire. La plupart des femmes avaient subi des violences psychologiques (81 %) et physiques (68 %), mais certaines avaient connu une violence d'ordre économique (31 %) ou des sévices sexuels (9 %). Nombre d'entre elles étaient victimes de multiples formes de violence. L'auteur des violences dans la plupart des cas (92 %) était soit le partenaire de la victime, soit son ancien partenaire. Selon les centres d'accueil, seulement 9 % des femmes s'étaient également rendues à la police (12 % en 2011), 12 % avaient informé les services sociaux locaux, 7 % s'étaient adressées à la justice et 6 % au service d'aide aux victimes (4 % en 2011).

66. Quatre-vingt-un pour cent des victimes de violences familiales et 10 % des auteurs de violences sont des femmes. Vingt-et-un pour cent des victimes masculines et trois fois plus de victimes féminines ont déclaré que leur partenaire était en état d'ébriété lors de l'incident. Soixante-dix-huit pour cent des affaires de violence familiale se déroulent au domicile de la victime ou de l'auteur des faits de violence. En général les femmes endurent ces violences au foyer et les hommes dans des lieux publics. Les violences au foyer sont souvent plus graves.

67. En 2011, le Ministère de la justice a étudié les affaires de violence familiale à partir des données de 2010. Dans 45 % des cas les procédures étaient détournées du tribunal et se soldaient par des sanctions et des conditions imposées par le procureur. Trente-et-un pour cent des cas étaient clos, faute de preuves tangibles ou pour d'autres raisons juridiques. Vingt-quatre pour cent des affaires de violence familiale parvenaient devant les tribunaux. Dans 53 % des cas une peine de prison conditionnelle avec ou sans contrôle judiciaire était prononcée, dans 20 % des cas la sanction consistait en travaux d'intérêt général, dans 14 % des affaires en une

amende et dans 13 % des cas en une peine de prison. Le recours aux arrestations et aux ordonnances d'éloignement est peu fréquent dans ce genre de procédures criminelles. En 2011, 19 délinquants ont été arrêtés et une ordonnance d'éloignement a été prononcée à l'encontre de 95 suspects.

68. D'après l'enquête menée par l'Agence des droits fondamentaux sur la violence sexiste à l'égard des femmes dans l'Union européenne, 33 % des Estoniennes ont subi des violences physiques et/ou sexuelles depuis l'âge de 15 ans et 5 % avaient subi des violences dans les 12 mois précédant l'entretien.

### *Mesures prises*

69. Au cours de la période à l'examen, ont été réalisées plusieurs études et actions de sensibilisation du grand public et de groupes ciblés, comme les travailleurs sociaux, la police, le personnel médical, les médias et les associations féminines.

### *Mesures législatives*

70. Actuellement la législation estonienne ne comprend pas de chapitre distinct sur la violence à l'égard des femmes, la violence commise par un partenaire ou bien la violence dans la famille. En revanche, sur la liste des circonstances aggravantes édictée par le Code pénal sont inscrites par exemple les infractions commises à l'égard d'une personne en situation de dépendance financière vis-à-vis de l'auteur des faits, et à l'égard d'un ancien membre ou d'un membre actuel de la famille du délinquant, à l'égard d'une personne qui vit avec le délinquant ou d'une personne qui est dans une relation familiale avec l'auteur des violences, mais aussi les infractions commises contre la personne par un adulte en présence d'un mineur, les infractions délibérées contre une personne âgée de moins de 18 ans, une personne enceinte ou âgée, et les infractions commises avec une cruauté particulière ou ayant causé des dommages à la victime. Plusieurs de ces dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

71. Le Code pénal renferme également une règle concernant les infractions contre l'autodétermination sexuelle, qui a été modifiée et améliorée en 2013. À la suite de ces modifications, la satisfaction d'un désir sexuel par la violence, autrement que par un rapport sexuel, précédemment considérée comme une infraction distincte, est désormais considérée comme viol. Le viol est maintenant défini comme un rapport sexuel, ou l'accomplissement d'un acte de caractère sexuel, avec une personne contre son gré en faisant usage de la force ou en profitant de circonstances dans laquelle la personne est incapable d'opposer une résistance ou de comprendre la situation. De même, ont été regroupés sous la même infraction le fait de contraindre une personne à avoir un rapport sexuel ou à satisfaire un désir sexuel. Selon la nouvelle définition, est également passible de poursuites le fait d'avoir un rapport sexuel ou de se livrer à tout acte de nature sexuelle avec une personne contre son gré en profitant de la sujétion de la victime vis-à-vis de l'auteur des faits mais sans recours à la force ou sans que ce soit une situation dans laquelle la personne ne peut pas opposer de résistance ou comprendre la situation. D'autre part, ont été regroupées les infractions pour acte sexuel et pour satisfaction d'un désir sexuel commises par un adulte sur une personne de moins de 14 ans.

72. Une autre infraction a été ajoutée en 2013: le rapport sexuel ou tout acte de nature sexuelle utilisant l'influence. Selon cette disposition, est passible de poursuites tout adulte qui s'adonne à un rapport sexuel ou commet un acte de nature

sexuelle avec une personne de moins de 18 ans en profitant de la dépendance de la victime vis-à-vis de l'auteur des faits ou en utilisant à mauvais escient l'influence ou la confiance dont il jouit auprès de la victime mais sans user de la force et en dehors de la situation où la personne ne peut opposer de résistance ou comprendre la situation.

73. Selon le Code pénal, toute personne âgée de moins de 10 ans est considérée comme incapable de comprendre la situation.

74. Les améliorations apportées à la législation concernent l'application de l'ordonnance d'éloignement en vertu du nouveau Code de procédure civile (de janvier 2006) et du Code de procédure pénale (de juillet 2006). Depuis 2006, le juge peut, pour protéger la vie d'une personne ou d'autres droits de la personne, prononcer une ordonnance d'éloignement. L'ordonnance d'éloignement et d'autres mesures peuvent être appliquées pendant trois ans au maximum. Dans les procédures pénales, à la demande du Bureau du Procureur, le juge peut, en se fondant sur le droit civil, délivrer une ordonnance d'éloignement à l'adresse d'un délinquant déclaré coupable de crime contre la personne ou contre un mineur. Si l'ordonnance d'éloignement est prononcée en raison d'une relation familiale, les clauses relatives aux affaires familiales s'appliquent également. En cas de non-respect de l'ordonnance d'éloignement, le tribunal peut infliger une amende à la personne qui a fait usage de la violence et la victime a le droit de solliciter la réparation du préjudice subi.

75. Suite aux modifications de 2009, en plus du harcèlement sexuel, la loi sur l'égalité des sexes qualifie le harcèlement fondé sur le sexe de discrimination et, par conséquent, l'interdit. Aux termes de cette loi, l'employeur a le devoir de veiller à ce que ses employés ne soient pas soumis au harcèlement sexuel ou sexiste. Dans certaines situations il est invité à prendre des mesures pour mettre un terme au harcèlement. Un employeur peut être jugé responsable de manquement au devoir de protection s'il sait ou devrait logiquement savoir qu'il y a eu harcèlement et n'a pas pris les mesures indispensables pour y mettre fin.

#### *Autres mesures*

76. La lutte contre la violence dans la famille est l'une des priorités du Gouvernement. Parmi les principaux problèmes à résoudre, on peut noter le défaut de dispositifs d'aide adéquats pour les victimes, de spécialistes compétents et d'information. Le Ministre des affaires sociales, le Ministre de la justice et le Ministre de l'intérieur d'Estonie s'emploient sans relâche à prévenir et à réduire la violence à l'égard des femmes dans la famille et la communauté.

77. Le 2 décembre 2014, l'Estonie a signé la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

#### *Documents stratégiques*

78. Une étude recensant les besoins et les carences de l'Estonie en matière de prévention de la violence et d'aide aux victimes a été réalisée en 2009-2010 et a donné naissance au Plan de développement pour la réduction de la violence pour la période 2010-2014, adopté par le Gouvernement de la République en avril 2010. Ce plan a pour objet de faire reculer et de prévenir la violence sous toutes ses formes.

79. Ce plan complet porte sur quatre domaines: la violence à l'égard des enfants; la violence commise par des mineurs; la violence familiale, notamment la violence à l'égard des femmes; et la traite des êtres humains, y compris la prostitution. Pour chaque domaine, un réseau spécial a été créé, composé d'agents de l'État et d'ONG représentant les institutions chargées de ces questions.

80. La prévention consiste à mieux faire connaître les problèmes de violence familiale et les moyens d'enrayer cette violence. Le Plan de développement vise à conduire des recherches sur les causes de la violence domestique, les besoins des victimes, et à améliorer la collecte de données statistiques auprès des centres d'accueil des femmes. Il prévoit de les analyser, et le cas échéant de réviser les manuels scolaires et de fournir des supports pédagogiques aux enseignants. La formation des enseignants, des travailleurs sociaux, des éducateurs et des personnels médicaux occupe une place importante dans le Plan, tant dans le domaine de la prévention que de l'aide aux victimes. Il s'agit de donner des directives pour aider les spécialistes de ces questions à comprendre et à distinguer les différents aspects de la violence familiale et interpersonnelle et à intervenir lorsque la situation s'y prête et justifie une intervention.

81. Plus généralement, la prévention de la violence domestique et le soutien aux victimes font partie des Directives relatives au renforcement de la politique pénale jusqu'en 2018. Ce document indique que l'Estonie doit ouvrir un nombre suffisant de refuges pour les victimes d'infractions contre les personnes, notamment de violence familiale, et pour les victimes de la traite des êtres humains.

#### ***Mesures de prévention, y compris la sensibilisation***

82. La police estonienne s'est fixé pour priorité l'intensification de la lutte contre la violence dans la famille. Les agents de police doivent suivre certaines prescriptions concernant la manière de traiter les victimes de violence domestique et la manière d'enquêter et de consigner les cas de violence familiale depuis l'automne 2010 (renouvelées en octobre 2012). Des stages de formation à l'intention des agents de la force publique sont toujours organisés dans le cadre du Plan d'action pour la réduction de la violence de 2010 à 2014. Des séminaires communs sur la violence dans la famille ont été instaurés pour la police, les procureurs et les juges spécialisés dans les affaires de violence familiale. En 2012-2013, à la demande du Ministère des affaires sociales, EWAR et les centres locaux d'accueil des femmes ont mis en place des formations en réseau et des stages pour les juges, les procureurs et les agents de police dans plusieurs régions d'Estonie afin de mieux faire face aux affaires de violence familiale.

83. Les efforts de sensibilisation ont également porté sur la formation d'autres acteurs concernés et de groupes particuliers, comme les agents sanitaires et les filles, formation assurée par l'État, les établissements scolaires et les ONG.

84. De 2012 à 2016, le Ministère des affaires sociales coordonne la mise en œuvre d'un programme de 2 millions d'euros consacré aux violences faites aux femmes et financé par les subsides norvégiens attribués pour la période 2009-2014. Ce programme a pour but de prévenir la violence sexiste et de chercher des solutions en créant systématiquement des structures pour faire diminuer cette violence et soutenir les victimes de la traite. Parmi les activités financées par le programme, on peut citer le développement des services destinés aux victimes de violences

familiales, le renforcement de la coopération entre les diverses institutions et la sensibilisation des victimes, des groupes à risque et du grand public.

***Protection, soutien et services pour les victimes***

85. Les femmes qui ont subi des violences reçoivent des informations sur leurs droits, les recours et les services d'aide par différents canaux: les forces de l'ordre, les agents de l'État chargés de l'assistance aux victimes, les travailleurs sociaux, les centres d'hébergement pour femmes, et les médias. Le personnel qui prodigue l'aide a été formé avec le concours de l'Union estonienne des centres d'accueil de femmes et le Ministère des affaires sociales. Des organisations de la société civile peuvent proposer aux victimes les services de personnes indépendantes.

86. Une permanence téléphonique au niveau national, créée par l'Union estonienne des centres d'accueil des femmes en 2008, fournit gratuitement aux femmes qui subissent des violences des renseignements, des conseils, un accompagnement et une prise en charge psychologique en estonien et en russe 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

87. Une ordonnance d'éloignement (décrite ci-dessus au titre des mesures législatives) peut entrer en vigueur en l'espace de quelques jours, et ainsi interdire à l'agresseur de se rendre au domicile de la victime, de communiquer avec celle-ci (par téléphone fixe ou portable, par Internet, etc.) et de se trouver à proximité de la victime. Il arrive que les victimes refusent de demander une ordonnance d'éloignement par compassion, dans un esprit de conciliation, ou bien pour des raisons sociales ou financières, ou encore par peur.

88. Les victimes de violence reçoivent de l'aide dans les centres d'accueil pour femmes. Il existe à ce jour 13 centres en Estonie, qui offrent un hébergement temporaire aux femmes avec ou sans enfants. Les femmes y trouvent un encadrement souple et adapté à leurs besoins, notamment des services de consultations psychologiques, sociales et juridiques, des informations sur l'assistance offerte par les différentes organisations et sur les possibilités de logement. En 2013, les centres ont été financés par le budget de l'État. En 2013 et 2014, il leur a été alloué 430 000 euros par an. Certains centres reçoivent également des fonds des collectivités locales.

89. Par ailleurs, les victimes peuvent avoir recours au dispositif national d'aide aux victimes qui cherche à préserver et à renforcer la capacité des individus à surmonter les difficultés après avoir enduré négligence, mauvais traitements, cruautés physiques, morales ou sexuelles. Le Bureau d'aide aux victimes, qui relève des conseils d'administration de l'assurance sociale nationale, dispose de 15 centres à travers le pays. La plupart des responsables de l'aide aux victimes au niveau régional travaillent dans des unités de police locale; la police participe donc activement au dispositif. Les fonctionnaires chargés de l'aide aux victimes dans le cadre de l'État offrent un soutien psychologique, des informations sur les endroits où obtenir de l'aide, et un appui pour contacter les organisations.

90. L'État indemnise toute victime de crimes violents commis sur le territoire estonien et les personnes qui sont à sa charge, mais aussi toute victime d'un crime violent à l'étranger, à condition qu'il (elle) soit résident(e) permanent(e) en Estonie ou citoyen(ne) estonien(ne)s qui ne réside pas en permanence en Estonie et se trouvait à l'étranger pour ses études, son travail, ses fonctions ou pour toute autre

raison majeure. Depuis 2007, la victime d'une infraction n'ayant pas entraîné la mort, ni altéré gravement sa santé ou provoqué une incapacité d'au moins six mois, a droit à une indemnisation pour frais de traitement psychologique d'un montant pouvant équivaloir au salaire minimum mensuel. La police, le Bureau d'aide aux victimes du Conseil de l'assurance sociale, l'ONG Union estonienne des centres d'accueil des femmes et tous les centres d'accueil des femmes coopèrent pour mieux assister les victimes.

### *Action de la police*

Déjà en 2004 la police annonçait que la lutte contre la violence domestique était l'une de ses priorités. Un système fiable de statistiques policières et des directives sur la façon de gérer les affaires de violence familiale ont été élaborés et mis en pratique. De surcroît, la collaboration avec les travailleurs sociaux et médicaux de proximité est amplifiée. Les préfectures ont commencé à répondre plus vite aux violences domestiques, s'impliquent davantage et agissent de façon plus professionnelle, en vue d'éviter d'autres violences. En général, les appels d'urgence pour violence familiale sont traités en priorité, c'est-à-dire immédiatement ou dès que possible. Des instructions ont été données aux agents de police qui reçoivent des appels au sujet de violence dans des relations entre personnes, notamment en ce qui concerne les modes de transmission des informations au Bureau d'aide aux victimes.

91. Pendant cette période, plusieurs activités de formation et de sensibilisation à ces questions ont été organisées à l'adresse de la police. Par exemple, un projet de formation à la mise en place de réseaux a été mis sur pied pour accentuer la coopération entre les différentes institutions, comme la police, les procureurs, les magistrats, les responsables chargés de l'aide aux victimes, les travailleurs sociaux, les employés des services d'aide à l'enfance, les professionnels de la médecine, etc., afin de résoudre plus efficacement les affaires de violence et améliorer l'accès à l'aide aux victimes ainsi que sa qualité.

## **Article 6**

92. L'Estonie est aujourd'hui principalement un pays d'origine en ce qui concerne la traite des êtres humains, mais également un pays de transit et, à un degré moindre, un pays de destination. La plupart des victimes sont des femmes exploitées à des fins de prostitution, en Estonie ou à l'étranger, mais des hommes sont également recrutés et exploités à des fins d'exploitation économique.

93. Des informations relatives à la traite des personnes sont collectées par les ministères, les services des agents de la force publique et les ONG. Le Ministère de la justice coordonne l'ensemble de la collecte d'informations et en publie certaines dans ses rapports annuels sur la mise en œuvre du Plan national de développement, dont un chapitre est consacré à la lutte contre la traite d'êtres humains, ainsi que dans ses registres de statistiques sur les infractions.

94. Cependant, des données précises sur le nombre de victimes de la traite ne sont pas disponibles car il n'existait pas de loi spécifique sur la traite jusqu'au printemps 2012 et ces délits demeurent cachés. Les ONG qui proposent leurs services ont recensé, en 2007, 55 femmes victimes de la traite. En 2011, les centres d'accueil des femmes ont dénombré 56 victimes (39 femmes, 17 hommes, âgés de 13 à 47 ans), dont 19 étaient victimes d'exploitation économique. En 2012, on a recensé

22 victimes de la traite (8 femmes victimes d'exploitation sexuelle et 14 hommes victimes d'exploitation économique). En 2013, 22 victimes de la traite ont été dénombrées (12 femmes et 10 hommes; 8 femmes à des fins d'exploitation sexuelle; 14 hommes à des fins d'exploitation économique).

95. D'après le Ministère de la justice, les principaux délits liés à la traite des femmes en Estonie ont été le proxénétisme et l'asservissement. Le proxénétisme a été inscrit au rang de crime favorisant la prostitution. En 2010-2011, 15 affaires pénales d'incitation à la prostitution ont été enregistrées en Estonie. D'après le Ministère de l'intérieur, entre 2006 et 2012, au total 19 affaires ont concerné la prostitution ou la traite d'êtres humains; 7 affaires ont été enregistrées après la révision du paragraphe 133 du Code pénal en avril 2012 présentée ci-dessous.

### ***Dispositions législatives***

96. En avril 2012, des modifications ont été apportées au Code pénal, érigeant en crime tout délit lié à la traite des êtres humains conformément au droit international. La nouvelle loi a été rédigée en étroite liaison avec les ONG. Aux termes de cette loi, la traite des personnes est définie comme le fait de contraindre une personne à travailler dans des conditions inhabituelles, à se prostituer, à mendier, à commettre une infraction pénale, à accomplir d'autres tâches désagréables, ou le fait de la maintenir dans ce genre de situation en la privant de liberté, en usant de la violence ou de la ruse, en menaçant de lui faire du mal, en profitant de sa dépendance vis-à-vis d'une autre personne, en abusant de son impuissance ou de sa vulnérabilité.

97. De nouvelles règles et sanctions sont maintenant prévues pour la participation à la traite d'êtres humains, le proxénétisme, l'incitation à la prostitution, l'obligation imposée à une personne de faire don de ses organes ou de tissus, le prélèvement illégal d'organes ou de tissus, l'incitation à donner des organes ou des tissus, et la traite d'êtres humains mineurs.

98. Depuis 2013, une nouvelle infraction a été instituée: l'achat de services sexuels à un mineur, en d'autres termes avoir des rapports sexuels ou commettre un acte de nature sexuelle avec une personne de moins de 18 ans moyennant paiement ou récompense. La sanction est plus lourde lorsque cette infraction est commise à l'encontre d'une personne qui a moins de 14 ans et lorsqu'elle est commise par un individu qui a déjà commis une infraction pénale contre l'autodétermination sexuelle.

99. D'autre part, une nouvelle loi sur la publicité est entrée en vigueur en 2008, qui interdit la publicité pour des services destinés à la satisfaction de désirs sexuels, notamment la publicité pour la prostitution ou pour des services de ce genre, la publicité contribuant à la prostitution, la publicité pour des œuvres contenant des éléments pornographiques ou encourageant la violence ou la cruauté et la publicité qui sert d'intermédiaire à la prostitution.

100. En 2010, l'Estonie a signé la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. La Convention a été ratifiée le 5 février et entrera en vigueur le 1er juin 2015.

***Autres mesures******Plans de lutte contre la traite des êtres humains***

101. Au cours de la période 2006-2009, l'Estonie avait un Plan national de lutte contre la traite des êtres humains qui fixait des objectifs stratégiques et définissait les principales mesures et activités pour les atteindre. Depuis la mise en place du Plan de lutte, les ressources budgétaires affectées à la lutte contre la traite ont augmenté considérablement. La plupart des fonds ont été affectés à l'aide aux victimes et aux programmes de prévention.

102. Dans le cadre de ce Plan, un réseau national a été créé en 2006, composé de fonctionnaires de tous les ministères et organismes compétents ainsi que d'ONG et de prestataires de services. Le réseau a poursuivi sa coopération dans le cadre du Plan d'action pour la réduction de la violence de 2010-2014.

103. Le Plan d'action de 2010-2014 portait sur quatre domaines: les violences à l'égard des enfants, les violences commises par des mineurs, les violences familiales, les violences à l'égard des femmes, et la traite des êtres humains, notamment la prostitution. Au chapitre de la traite des êtres humains, le Plan d'action se donnait comme objectif la systématisation des actions de prévention et de communication et le renforcement de la réinsertion et des mécanismes d'investigation. Étant donné que la plupart des victimes de la traite en Estonie sont des femmes exploitées sexuellement, le Plan d'action et les activités qu'il préconisait s'attachaient dans une large mesure à réduire la violence à l'égard des femmes et à soutenir les femmes victimes de violence.

***Mesures de prévention, notamment sensibilisation***

104. Des études ont été effectuées sur des sujets tels que la signification de la prostitution dans la société estonienne, la situation des femmes mêlées à la prostitution, les consommateurs de prestations sexuelles, les perspectives pour les élèves de lycée et d'école professionnelle. Diverses publications, comme des séries d'articles et d'entretiens sur le problème de la traite, ont permis d'attirer l'attention sur ces problèmes. Des manuels ont été rédigés à l'usage des policiers, des travailleurs sociaux et des personnels aidant les victimes. Chaque année, ont lieu des sessions de formation sur la prévention de la traite et l'aide aux victimes, y compris les problèmes liés à l'égalité des sexes, à l'intention des spécialistes du soutien aux victimes, des travailleurs sociaux et des éducateurs, de la police, etc.

105. Des campagnes de sensibilisation et la mise à disposition de documentation ont permis d'informer à la fois des groupes ciblés (jeunes, femmes) et la population en général sur le problème que représente la traite des êtres humains, et les possibilités qui existent en matière d'assistance.

106. Depuis 2011, les fonctionnaires consulaires du Ministère des affaires étrangères se rendent dans les écoles estoniennes afin d'éduquer les élèves du secondaire sur les dangers de la traite des êtres humains; ils touchent environ 500 élèves par an.

107. Pour accroître l'efficacité des enquêtes menées sur les affaires de traite d'êtres humains et rationaliser la coopération internationale, le projet de coopération avec la Suède COPSAT a été entrepris en 2011-2012.

### ***Services aux victimes***

108. Dans le cadre de deux projets exécutés en 2005-2008, les ONG ont ouvert deux centres d'accueil pour femmes et un centre de réadaptation sociale et psychologique pour les femmes victimes de la prostitution ou de la traite, dans lesquels 400 femmes exploitées à des fins sexuelles ont reçu de l'aide. Des services et un dispositif d'encadrement personnel ont été également instaurés. En 2014, les deux centres d'accueil et de réinsertion ont été remplacés par un refuge pour toutes les victimes de la traite et trois centres ouverts pour les prostituées, tous gérés par une ONG. Ces services sont financés par le budget de l'État depuis 2009.

109. Depuis 2006, une ligne téléphonique spéciale dédiée à la lutte contre la traite et gérée par une ONG est financée par l'État. De 2009 à 2011, près de 700 personnes ont obtenu des conseils grâce à cette ligne.

110. En 2009, le réseau national de lutte contre la traite, qui comprend des représentants des ministères et des ONG, a élaboré des directives de façon à identifier les victimes de la traite en Estonie. Ces directives ont été révisées en 2013, pour être conformes aux modifications du Code pénal et transposer la directive de l'Union européenne sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains ainsi que la protection des victimes.

111. Depuis 2012, et jusqu'en 2016, le Ministre des affaires sociales coordonne la mise en œuvre du programme concernant la violence à l'égard des femmes financé par la Norvège. Parmi les activités réalisées au titre de ce programme, il faut citer l'étude des besoins des victimes, la formation de spécialistes, l'amélioration des services de réinsertion et d'hébergement, la mise en place de permanences téléphoniques pour les victimes de la traite, les consultations pour la prévention de la traite, le recueil de données statistiques et la sensibilisation de la population dans son ensemble et des groupes à risque au problème de la traite des êtres humains.

### ***Participation aux actions menées dans la région***

112. L'Estonie participe activement à la lutte contre la traite des êtres humains dans les pays nordiques et les États baltes en tant que membre du groupe de travail du Conseil des États de la mer Baltique sur la traite des êtres humains. La principale mission du groupe de travail est de coordonner et de suivre les initiatives destinées à combattre la traite des êtres humains dans la région et de faire que cette question reste l'une des priorités politiques des pays participants.

## **Article 7**

### ***a) Droit de vote et éligibilité***

113. Pour parvenir à un équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décisions, l'Estonie devra faire des progrès. Il est légèrement plus difficile pour les femmes d'avoir des fonctions électives et bien qu'elles soient présentes au sein des partis politiques, le nombre de candidates aux élections est insuffisant. L'un des principaux obstacles à l'élection des femmes est leur position sur les listes de candidats. Une évolution positive est le nombre croissant de candidates aux élections parlementaires aussi bien qu'aux conseils locaux.

***Les femmes au sein du Parlement européen***

114. Lors des élections du Parlement européen de 2009, 29,7 % des candidats en Estonie étaient des femmes (contre 24 % en 2004). Sur six membres élus, 33,3 % étaient des femmes, mais compte tenu des suppléances, la répartition réelle entre les sexes après les élections était de 50/50 (3 femmes et 3 hommes). Aux élections de 2014, trois des candidats vainqueurs étaient des femmes, trois étaient des hommes, ce qui a permis une fois de plus d'avoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes parmi les membres estoniens du Parlement européen.

***Les femmes au sein du Parlement national (Riigikogu)***

115. Le taux de femmes membres du Parlement national a culminé en 2007, avec 24 % de femmes (24 députés sur 101 étaient des femmes). En 2011, ce taux était de 19,8 % (20 députés sur 101 étaient des femmes). La proportion de candidates aux élections législatives a augmenté, avec 27 % en 2007 et 22,6 % en 2011.

116. Une évolution favorable au sein du Riigikogu est le rétablissement de la Commission multipartite des femmes en 2011, formée de toutes les femmes députés, quelles que soient leurs opinions politiques.

***Les femmes au sein des conseils municipaux***

117. Aux élections locales de 2013, le pourcentage de candidates était de 40 % (contre 38,7 % en 2009 et 39,5 % en 2005) et le pourcentage de femmes élues dans les conseils municipaux était de 31 % (29,6 % en 2009 et 2005).

***Mesures législatives***

118. Aux termes de la loi, les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits en matière de vote et d'éligibilité. En ce qui concerne le droit de vote et celui de se présenter à une élection, aucune modification de taille n'a été apportée à la législation, au regard du précédent rapport.

***Autres mesures***

119. L'année 2007 ayant été l'année des élections législatives, un concours de projets sur l'égalité des sexes a été organisé en 2006, dans l'intention d'accroître la participation des femmes à la politique grâce à une meilleure collaboration entre les associations civiques et à une mobilisation de la population. Les activités qui ont reçu des fonds étaient aussi bien des séminaires, des séances de formation, des conférences et des tables-rondes, qu'une série d'émissions radiophoniques, une compilation d'articles et d'entretiens avec des femmes ministres, des débats pré-électorales, et un film composé d'entretiens avec des femmes politiques et des hauts fonctionnaires de l'Union européenne.

120. Les organisations de la société civile et les chargés de recherche ont critiqué la faible représentation des femmes en politique, et des efforts ont été déployés pour faire pression sur les partis de sorte qu'ils nomment davantage de femmes à des postes importants et à des fonctions électives.

**b) Les femmes dans le Gouvernement et le secteur public*****Les femmes dans le Gouvernement***

121. Le nombre de femmes au Gouvernement est plutôt modeste depuis longtemps; il varie de 7 % à 21 %. La situation s'est améliorée après le changement de Gouvernement en mars 2014: le pourcentage de femmes a augmenté, passant d'abord de 15 % à 36 %, puis à 43 %.

***Les femmes dans le secteur public***

122. Le secteur public emploie plus de femmes que d'hommes. Pendant la période considérée, entre 32 % et 37 % de femmes et entre 15 % et 18 % d'hommes travaillaient dans le secteur public; en 2012, les taux étaient respectivement de 35,7 % et 17,1 %. La plupart des hommes dans le secteur public étaient employés par l'État, les femmes étaient réparties un peu plus équitablement entre l'administration publique et l'administration locale, mais un plus grand nombre de femmes occupaient des postes au niveau local.

123. À la fin de 2011, l'Estonie comptait 27 558 fonctionnaires en tout, dont 56 % de femmes. Étant donné que les secteurs où travaillent essentiellement les hommes (armée, police, prisons, corps des sapeurs-pompiers) relèvent d'une législation particulière, la proportion de femmes est nettement plus élevée si l'on distingue ces groupes de tous les fonctionnaires. Le nombre total de fonctionnaires dont les activités ne sont pas régies par des lois spéciales était de 20 140, dont 71 % de femmes. Bien que le pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilités soit plus important que le pourcentage d'hommes, plus le niveau de responsabilités est élevé, plus le nombre de femmes est faible (voir annexe I, tableau 2).

124. En 2012, 68 % des juges des tribunaux de première et de deuxième instance étaient des femmes: 71 % dans les tribunaux de première instance et 60 % dans les tribunaux de deuxième instance. La situation était différente à la Cour suprême de la République d'Estonie, où seulement deux des 19 juges étaient des femmes.

125. S'il est vrai que, parmi les fonctionnaires travaillant dans les institutions constitutionnelles et la Chancellerie d'État, la proportion de femmes et d'hommes était respectivement de 67,9 % et 32,1 % en 2010, les hommes occupent toujours la plupart des postes de direction dans les institutions chargées de vérifier la constitutionnalité et la légalité.

**Article 8**

126. La proportion de femmes occupant des postes de diplomate a dépassé 50 % au cours de la période à l'examen. Les femmes constituaient 61 % du nombre total d'employés du Ministère des affaires étrangères. Ce faisant, la proportion de femmes variait sensiblement selon le rang et le poste, et était plus faible dans les échelons supérieurs (voir annexe I, tableaux 3 et 4).

127. Lorsque le Ministère des affaires étrangères envoie des représentants à des réunions internationales, la délégation tente d'inclure à la fois des femmes et des hommes afin de servir d'exemple aux autres instances et organisations gouvernementales.

128. Il n'existe pas de statistiques officielles sur les positions occupées par des Estonien(ne)s dans les différents organismes internationaux. Les femmes représentent approximativement 25 % des experts participant à des missions civiles internationales.

### ***Dispositions législatives***

129. Les critères requis pour obtenir un poste dans le service diplomatique sont fixés par la loi relative au service diplomatique. Chaque individu peut faire carrière dans le service diplomatique, quel que soit son sexe.

130. Si un(e) diplomate est accompagné(e) de son époux (épouse) lors de sa mission à l'étranger, l'indemnité versée au diplomate est majorée de 35 % et le temps passé par l'époux (épouse) en mission à l'étranger avec le (la) diplomate est considéré(e) comme emploi de l'époux (épouse) pour la durée de la mission. Si l'époux (épouse) d'un(e) diplomate a des activités dans une mission à l'étranger, l'indemnité du (de la) diplomate n'est pas majorée. L'époux (épouse) du (de la) diplomate bénéficie de la garantie d'une assurance santé.

## **Article 9**

### ***1. Le droit d'acquérir la nationalité, d'en changer ou de la conserver***

131. Au regard de la législation estonienne, les femmes et les hommes ont les mêmes droits en ce qui concerne l'acquisition, le changement ou la conservation de la nationalité. Ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari au cours du mariage ne modifie la nationalité de l'épouse, n'en fait une apatride ou ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

### ***Personnes dont la nationalité est indéterminée***

132. Les individus dont la nationalité est indéterminée possèdent les mêmes droits sociaux, économiques et culturels que les Estoniens. Tous les résidents en situation régulière, quelle que soit leur nationalité, ont également le droit de voter aux élections locales.

133. Le Gouvernement a facilité la procédure de naturalisation pour tous les résidents en situation régulière qui souhaitent obtenir la nationalité estonienne. C'est pourquoi le nombre de personnes sans nationalité déterminée n'a cessé de décliner. Selon le dernier recensement de la population et des logements, le 31 décembre 2011, l'Estonie comptait 1 294 455 habitants permanents, dont 46,4 % d'hommes et 53,6 % de femmes. Cette population comprenait 85,2 % de citoyens de la République d'Estonie, 8,2 % de citoyens d'autres pays et 6,6 % de personnes sans nationalité déterminée. Parmi ces derniers, 52,6 % étaient des hommes et 47,4 % des femmes. En 2000, lors du précédent recensement, 12,4 % de la population étaient de nationalité indéterminée.

134. L'enquête de 2011 effectuée par le Bureau de suivi de l'intégration a montré que 64 % des individus sans nationalité déterminée désiraient demander la nationalité estonienne. Pour ces individus, les principaux obstacles à l'acquisition de la nationalité estonienne étaient les exigences linguistiques et l'examen à passer pour obtenir la nationalité.

### *Mesures adoptées*

135. Plusieurs mesures ont été adoptées pour encourager les personnes dépourvues de nationalité déterminée à demander la nationalité estonienne. Les informations utiles ont été fournies à ces personnes afin qu'elles connaissent les conditions nécessaires pour obtenir la nationalité et les avantages procurés. L'État s'est régulièrement efforcé de faciliter la procédure, par exemple en remboursant les cours de langue, en simplifiant les examens, et en exemptant partiellement ou complètement de l'examen les personnes handicapées.

136. La loi sur la naturalisation prévoit certaines dérogations concernant les exigences linguistiques, pour les personnes qui ont suivi des études primaires, secondaires ou supérieures dans une école de langue estonienne et pour les personnes qui ne sont pas en mesure de passer l'examen en raison d'une capacité juridique restreinte, d'un handicap ou de problèmes de santé. Les personnes nées avant le 1er janvier 1930 sont dispensées de la partie écrite de l'examen.

137. En automne 2009, un programme financé par le Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers a permis d'offrir des cours gratuits d'estonien à toutes les personnes à la nationalité indéterminée et aux ressortissants de pays tiers. D'autre part, on a produit des manuels scolaires et du matériel pédagogique. En 2009, les coûts d'apprentissage de la langue ont été remboursés à toutes les personnes qui ont assisté aux cours et passé les examens correspondants. Pour ce qui est des programmes du Fonds social européen pour le développement des études de langues de 2008-2010 et 2011-2013, les dépenses afférentes aux cours de langue ont été indemnisées à hauteur de 383 euros par niveau de langue. De plus, le Fonds d'assurance chômage dirige des stages de formation pour améliorer la compétitivité des groupes à risque sur le marché du travail dans la langue estonienne et a également introduit des stages linguistiques et spécialisés.

138. Depuis 2008, dès la naissance d'un enfant les parents sans nationalité déterminée sont informés de la possibilité qu'ils ont de demander la nationalité estonienne pour leur enfant au moyen de la procédure simplifiée, et, sur demande, ils ont ensuite un entretien personnel avec les autorités. Au cours des séances d'information, on explique aux parents les possibilités qui s'offrent à eux pour qu'ils puissent eux-mêmes obtenir la nationalité estonienne. Les parents se sont réjouis de recevoir toutes ces informations et la plupart d'entre eux demandent la nationalité estonienne pour leur enfant qui vient de naître. Par ailleurs, les autorités envoient des lettres d'information personnalisées aux parents d'enfants dont la nationalité est indéterminée. L'information est également fournie dans les écoles et lors de manifestations de sensibilisation.

139. En 2014, la loi a été modifiée pour rendre plus aisée la demande de naturalisation des jeunes gens dont le tuteur n'a pas demandé d'autorisation de résidence avant qu'ils ne parviennent à l'âge de 15 ans, mais qui de fait vivent en Estonie depuis au moins huit ans. On leur accorde la nationalité à condition qu'ils n'aient pas obtenu le statut de résident dans un autre pays et qu'ils aient une autorisation de résidence ou un droit de résidence valable au moment de leur naturalisation.

140. En janvier 2015, le Parlement a approuvé plusieurs modifications de la loi sur la nationalité visant à mettre un terme à cette situation qui perdure, à savoir la présence de personnes de nationalité indéterminée, en garantissant à tous les enfants

dont les parents n'ont pas de nationalité déterminée le droit d'acquérir la nationalité estonienne.

141. En outre, les exigences concernant la maîtrise de la langue estonienne ont été assouplies pour les personnes âgées qui souhaitent être naturalisées. Il suffira aux demandeurs de plus de 65 ans de passer un examen oral d'Estonien; ils seront dispensés de l'épreuve écrite. Ces modifications entreront en vigueur le 1er janvier 2016.

## ***2. Égalité de droits avec les hommes en ce qui concerne la nationalité des enfants***

Il n'existe aucune différence dans la loi sur la nationalité entre les femmes et les hommes s'agissant de la nationalité de leurs enfants.

## **Article 10**

142. La loi sur l'égalité des sexes s'applique à tous les domaines de la vie sociale. Donc l'interdiction de la discrimination et les autres dispositions de la loi s'appliquent au domaine de l'éducation. La loi sur l'égalité des sexes comporte également une clause particulière sur l'éducation. Les institutions d'enseignement et de recherche ainsi que les organismes proposant enseignement et formation doivent traiter de la même façon les hommes et les femmes en matière d'orientation professionnelle, d'acquisition des connaissances, de formation professionnelle et technique et de perfectionnement. Les programmes, les outils pédagogiques utilisés et les recherches menées doivent contribuer à éliminer les inégalités entre la façon dont sont traités les hommes et les femmes et à défendre le principe d'égalité.

### ***a) Accès à l'éducation***

143. Les femmes en Estonie s'orientent en général davantage que les hommes vers l'enseignement supérieur, elles réussissent souvent mieux et abandonnent moins souvent leurs études. De ce fait, elles ont aussi un plus grand choix de filières scolaires. Des informations plus détaillées sur les taux de filles et de femmes aux différents niveaux d'enseignement scolaire sont fournies à l'annexe I, tableau 5.

144. Les domaines d'études préférés continuent de refléter les stéréotypes archaïques attachés au rôle des hommes et des femmes. Pour les études professionnelles, voir annexe I, tableau 6. Dans l'enseignement supérieur, les femmes représentent plus de 90 % des diplômés dans les secteurs de l'enseignement et du service social et près de 90 % dans les filières de la santé et du bien-être en 2012. La proportion de femmes ayant un diplôme en sciences, mathématiques et informatique était de 43 % et en ingénierie, production industrielle et travaux publics, de 30 %.

145. En 2009, le pourcentage de femmes chercheurs en Estonie était de 42,5 % (contre 41,7 % en 2008). Cette tendance s'observe dans les domaines traditionnellement « masculins » comme l'ingénierie, la production industrielle et le bâtiment, bien que la proportion de femmes faisant de la recherche dans ces secteurs soit encore plus faible que dans d'autres secteurs.

146. La proportion de femmes et d'hommes dans l'enseignement est présentée dans l'annexe I, tableau 7.

***b) Programmes nationaux***

147. Au cours de l'année scolaire 2011-2012, les écoles ont commencé à mettre en pratique le nouveau programme national pour les écoles primaires (niveaux 1 à 9) et le nouveau programme pour les lycées (niveaux 1 à 13). Ces instructions gouvernementales fixent des normes pour les activités de ces deux niveaux d'enseignement. L'égalité des sexes est l'une des valeurs sociales fondamentales inscrites dans les programmes que les écoles sont censées prendre en considération dans leur organisation. Ce principe doit également être pris en compte lorsqu'on rassemble des documents pédagogiques. De même, pour créer à l'école un environnement social et moral, la vie scolaire doit prendre pour fondement le principe de l'égalité entre les sexes.

148. En vertu de la loi sur l'égalité des sexes, les programmes scolaires et les matériels pédagogiques doivent favoriser la suppression des inégalités dans la manière dont sont traités les hommes et les femmes et faire progresser l'égalité des sexes.

***c) Stéréotypes sexistes dans l'éducation***

149. Une enquête réalisée en 2011 a montré que les idées des enseignants sur les élèves garçons et filles et sur les hommes et les femmes (leurs comportements, leurs besoins, leurs capacités, etc.) sont, à l'instar de la société dans son ensemble, plutôt stéréotypées. Cela étant, l'immense majorité des personnes interrogées pensait que l'évaluation des élèves respectait le principe de l'égalité de traitement et qu'exactement les mêmes critères étaient appliqués pour le comportement des garçons et des filles.

150. L'analyse des manuels scolaires d'éducation civique et d'histoire faite par l'ENUT a montré une représentation toujours inégale des hommes et des femmes et la persistance de préjugés sexistes.

***Mesures adoptées***

151. Depuis 2007, selon les instructions du Ministère de l'éducation et de la recherche relatives aux ouvrages éducatifs en général et aux classes d'enseignement professionnel, les textes et les illustrations des manuels et d'autres publications doivent impérativement éviter les images stéréotypées qui nourrissent les préjugés sexistes.

152. En 2008-2015, plusieurs projets ont été mis en place et sont toujours en cours afin de faire prévaloir l'égalité des sexes de la maternelle à l'université. Parallèlement aux recherches et analyses, aux stages de formation et autres actions de sensibilisation, des directives ont été élaborées à l'intention des enseignants ainsi que des recommandations pour que les études et les matériels pédagogiques reflètent les sensibilités de l'homme et de la femme. La plupart des projets récents, exécutés par EWAR et Praxis et financés par le programme de subsides norvégiens, ont pour objet d'intégrer les questions liées à l'égalité des sexes dans les programmes de l'enseignement supérieur, y compris la formation des enseignants.

***d) Encourager les femmes à choisir des carrières dans la recherche***

153. Les chercheuses perçoivent de l'État une allocation de maternité pendant leur congé de maternité et une indemnité parentale. Le congé de maternité (parental) est

pris en compte dans le processus d'évaluation et de sélection de candidates à un poste de recherche ou à des financements pour la recherche.

***e) Niveau d'éducation et formation continue***

154. La durée de scolarisation a augmenté tant pour les hommes que pour les femmes mais demeure plus longue pour les femmes (annexe I, tableau 8).

155. Les femmes sont également plus ambitieuses en matière de formation et de développement individuel; elles participent deux fois plus à des stages de formation. Le taux de femmes de la tranche d'âge 25-64 ans qui ont suivi une formation continue au cours des quatre dernières semaines est passé de 8,5 % en 2006 à 14,5 % en 2011. Celui des hommes du même âge est passé de 4,2 % à 9,2 %.

***f) Abandon des études***

156. Entre 2006 et 2012, le nombre de personnes qui ont quitté l'enseignement général a diminué mais le nombre d'hommes qui ont abandonné leurs études a été plus élevé à la fois au niveau de l'enseignement primaire et du lycée (voir annexe I, tableaux 9 et 10).

***g) Participation active aux activités sportives et à l'éducation physique***

157. Les informations fournies dans le précédent rapport sont toujours pertinentes.

***h) Accès à des informations tendant à assurer la santé et le bien-être des familles***

158. Voir informations fournies à l'article 16 e).

## **Article 11**

***a) Droit au travail***

***Participation à l'activité économique***

159. Traditionnellement, les femmes sont moins actives que les hommes sur le marché du travail mais leur taux d'activité s'est accru depuis le dernier rapport. En 2012, 71,3 % des femmes âgées de 15 à 64 ans occupaient un emploi; les disparités entre hommes et femmes en ce qui concerne le taux d'activité représentaient 6,3 points de pourcentage. Le taux d'activité est légèrement plus élevé dans les zones urbaines que dans les zones rurales (respectivement 72,2 % et 69,1 %) en 2012.

***Emploi et chômage***

160. Les taux d'emploi et de chômage sont quasiment les mêmes dans les régions rurales et urbaines. En 2012, le taux d'emploi des femmes en zone urbaine était supérieur d'1,1 point de pourcentage au taux en zone rurale (respectivement 65 % et 63,9 %). De même, le taux de chômage des femmes dans les régions urbaines et rurales n'a pas varié de façon frappante, s'élevant respectivement à 9,8 % et 7,3 %.

161. Durant la période à l'examen, le taux d'emploi a été plus important chez les hommes que chez les femmes et a subi l'onde de choc provoquée par la crise financière et économique. L'écart entre les femmes et les hommes en matière

d'emploi a diminué, passant de 5,5 points de pourcentage en 2006 à 4,4 points en 2011 et 2012, après avoir atteint son maximum juste avant la crise (6,8 points de pourcentage en 2007 et 6,5 points en 2008) et son minimum (0,5 point de pourcentage) pendant la crise en 2010. Le taux d'emploi a chuté rapidement lors de la crise, pour tomber de 67 % en 2008 à 61 % en 2010 pour les femmes et de 73 % à 61 % pour les hommes. En 2012, le taux d'emploi avait augmenté de nouveau, pour atteindre 65 % chez les femmes et 69 % chez les hommes.

162. Le taux de chômage est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, ce qui peut s'expliquer par le fait que les femmes acceptent de nouveaux postes moins bien rémunérés et qu'elles changent moins souvent d'emploi que les hommes. L'écart entre hommes et femmes en ce qui concerne le taux de chômage est passé de 0,7 points de pourcentage en 2008 à 6,4 points en 2009. En 2013, cet écart s'est réduit de nouveau, passant à 0,9 points. Cependant, si l'accroissement du chômage des femmes pendant la crise était de 9 points de pourcentage, passant de 5,1 % en 2008 à 14,1 % en 2010, l'augmentation du chômage des hommes pour la même période était de 13,5 points, passant de 5,8 % à 19,3 %. En 2013, le taux de chômage a diminué, passant à 9,1 % pour les hommes et 8,2 % pour les femmes.

163. La catégorie la moins touchée par la récession a été celle des femmes dont la langue maternelle est l'estonien. Le taux de chômage de celles-ci était de 11 % tout au plus. Mais de même que pour les femmes dont la langue maternelle n'était pas l'estonien, le taux de chômage était de 22 % pendant la récession; donc le taux de chômage de ces femmes n'a pas baissé aussi rapidement que celui des hommes.

164. Pendant la période considérée, la proportion de chômeurs de longue durée a été plus faible parmi les femmes mais elle a augmenté pour les femmes comme pour les hommes. Par ailleurs, parmi les femmes et les hommes au chômage, la proportion de chômeurs de longue durée a connu une hausse en comparaison de 2006, et a atteint 53,6 % pour les femmes et 55,4 % pour les hommes en 2012, chiffres d'ailleurs inférieurs à ceux de 2011.

#### ***b) Droit aux mêmes possibilités d'emploi***

##### ***Dispositions législatives***

165. La loi sur l'égalité des sexes est centrée sur la vie professionnelle: on y trouve une liste d'actions dénotant une discrimination de la part de l'employeur, des règles concernant l'obligation qu'a ce dernier de fournir des explications lorsqu'une personne le soupçonne d'avoir exercé une discrimination à son encontre, et la définition des devoirs de l'employeur en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. Cette loi interdit également les offres d'emploi ou de formation qui défavorisent certains individus.

166. Parallèlement aux modifications de la loi sur l'égalité des sexes en 2009, plusieurs révisions importantes ont également été apportées à la disposition particulière relative à la discrimination au travail.

167. Avant les modifications de 2009, le fait de négliger ou de désavantager une personne parce qu'elle est enceinte, vient d'accoucher, doit s'occuper de ses enfants, a des obligations familiales, ou pour toute autre raison liée à son sexe, était désigné comme discrimination au travail uniquement dans les situations où l'employeur sélectionnait une personne pour un poste, recrutait ou soutenait une personne pour une formation pratique, promouvait, choisissait une personne pour l'exécution d'une

tâche ou pour un stage de perfectionnement. À la suite des modifications, ces circonstances ne peuvent nullement justifier qu'une personne soit moins bien traitée également dans d'autres situations professionnelles.

168. Pour renforcer cette disposition, une interdiction a été ajoutée, selon laquelle les employeurs et les prestataires de services dans le domaine de l'emploi n'ont pas le droit de demander à la personne qui cherche un emploi des renseignements sur ce genre de circonstances.

169. L'interdiction du harcèlement sexuel au travail a fait l'objet d'une mention particulière.

170. De plus, l'interdiction d'infliger des traitements préjudiciables à une personne et de chercher à lui nuire parce qu'elle a invoqué les droits et les devoirs inscrits dans la loi sur l'égalité des sexes a été étendue; désormais toute personne qui aura apporté son soutien à une autre personne revendiquant ses droits au nom de la loi sur l'égalité des sexes sera protégée.

171. En vertu d'une nouvelle clause, est également considéré comme discriminatoire tout traitement moins favorable d'une personne en raison de son sexe et en rapport avec son appartenance à une organisation syndicale, patronale ou professionnelle, notamment si la personne participe aux travaux de cette organisation et en tire des avantages.

172. La disposition concernant la réparation des dommages subis a été modifiée. Outre les informations fournies au titre de l'article 2 a) et b), il a été précisé que les personnes pour lesquelles l'employeur a refusé d'établir un contrat de travail ou un contrat de prestation de services ou bien les personnes qui n'ont pas été nommées ou élues à cause de leur sexe ne peuvent pas s'adresser à la justice ni à une commission de règlement des conflits professionnels.

173. Des modifications opportunes ont été apportées à la loi relative au règlement des conflits du travail au sujet du partage de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination. D'autre part, les personnes ayant un intérêt légitime à surveiller l'application des règles relatives à l'égalité de traitement ont le droit de faire office de représentants.

174. La nouvelle loi sur les contrats de travail est entrée en vigueur en juillet 2009; elle regroupe plusieurs lois précédemment distinctes, notamment la loi sur les salaires, la loi sur le travail et le temps de repos, etc. Cette loi renferme une clause générale obligeant les employeurs à protéger les employés de la discrimination, à observer le principe du traitement égal et à défendre l'égalité conformément à la loi sur l'égalité de traitement et la loi sur l'égalité des sexes.

175. La nouvelle loi sur la fonction publique est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013; elle stipule que les services de l'État doivent protéger les fonctionnaires contre toute discrimination, suivre le principe de l'égalité de traitement et promouvoir l'égalité.

176. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, la seule directive concernant le traitement égal des hommes et des femmes dans les emplois du secteur public comme du secteur privé se trouve dans la loi sur l'égalité des sexes.

***Autres mesures***

177. Au cours de la période considérée, les politiques et les mesures adoptées en matière d'égalité des sexes ont mis l'accent sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes au travail. Divers programmes et projets ont été mis en place par l'État et d'autres parties prenantes, notamment deux programmes de grande envergure appuyés par le Fonds social européen en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes de 2008 à 2015. Le principal but des activités a été de faire prendre conscience à certains acteurs concernés et à la population en général des stéréotypes sexistes ainsi que des droits, des obligations et des prestations qui existent en matière d'égalité. Parmi les actions entreprises, on peut noter des stages de formation et d'autres manifestations axées sur la sensibilisation, des directives à l'usage des employeurs, de la documentation présentant la loi sur l'égalité des sexes à l'intention des spécialistes juridiques et des citoyens ordinaires, des enquêtes, des campagnes médiatiques à grande échelle, etc. Plusieurs activités ont eu pour thème les écarts de rémunération entre hommes et femmes, la façon de concilier le travail et la vie de famille, mais aussi la paternité active.

178. De 2012 à 2016, un programme de 2 millions d'euros financé par les subsides norvégiens de 2009-2014 et coordonné par le Ministère des affaires sociales a pour objet l'égalité des sexes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Différents projets sont menés à bien dans le cadre de ce programme, notamment un projet qui cherche à trouver une nouvelle formule pour rassembler et analyser les statistiques de l'Institut de la statistique d'Estonie sur les disparités salariales entre hommes et femmes, et l'autre, supervisé par le Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, qui a pour finalité, entre autres, d'informer les personnes sur leurs droits, d'aider directement les victimes de discrimination par des procédures judiciaires stratégiques et de renforcer la capacité des autorités à prendre en charge les victimes de discrimination.

***c) Droit au libre choix de la profession et de l'emploi******Ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail***

179. Le marché du travail estonien est marqué par une forte ségrégation entre les sexes. Les hommes et les femmes travaillent dans des domaines différents, preuve que les schémas traditionnels d'emplois pour hommes et pour femmes perdurent. Alors que les femmes travaillaient surtout dans l'enseignement (16,5 % des femmes actives en 2012), le commerce de gros et de détail (15,4 %) et l'industrie manufacturière (14,9 %), les hommes étaient employés principalement dans l'industrie manufacturière (14,9 %), le bâtiment (17,2 %) et les transports et l'entreposage (11,5%).

180. La ségrégation existe également au niveau des postes occupés. Les femmes étaient le plus souvent cadres (26,7 % en 2012), employées dans les services ou la vente (20,1 %), et techniciennes et techniciennes auxiliaires (15,3 %). Les hommes travaillaient le plus souvent dans l'artisanat et les corps de métier (26,5 % en 2012), ou étaient opérateurs de matériel ou conducteurs de machines (18,5 %). En 2012, 12,5 % des hommes et 5,9 % des femmes travaillaient comme gestionnaires. En tout, 31,9 % des gestionnaires étaient des femmes cette même année. Dans le secteur public, les femmes occupent la plupart des postes de spécialistes et spécialistes en chef mais sont minoritaires dans les postes plus importants.

***Dispositions législatives***

181. En vertu de la Constitution, tout citoyen estonien peut choisir librement son domaine d'activité, sa profession ou son lieu de travail. Les citoyens étrangers et les apatrides qui se trouvent en Estonie jouissent de ce droit au même titre que les citoyens estoniens, sauf mention contraire de la loi.

182. L'Estonie a dénoncé la Convention no 45 de l'OIT concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains en décembre 2007 et aboli l'interdiction générale de ces travaux pour les femmes. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les contrats de travail en 2009, la liste des travaux physiquement pénibles et des emplois présentant un danger pour la santé et interdits aux femmes a disparu.

***Autres mesures***

183. Les stéréotypes sexistes classiques sur le choix d'une profession ou d'une carrière ont été au cœur des campagnes de sensibilisation organisées en 2010 et 2013.

***d) Le droit à l'égalité de rémunération et à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur***

184. D'après une vaste étude effectuée en 2009-2010 sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, au cours des années 2000 à 2008, en Estonie l'écart de salaire était de 28,6 % en moyenne. Des disparités salariales injustifiées constituaient 85 % de l'écart global. On rencontrait les plus grandes disparités chez les femmes et les hommes entre 25 et 45 ans, un âge où les personnes sont susceptibles de fonder une famille et d'élever des enfants.

185. Il faut signaler certaines discordances dans les données recueillies sur les disparités salariales pendant la période considérée. Pour des raisons administratives, aucune information n'est disponible sur les salaires et traitements de l'année 2009. Les informations concernant les années 2006-2008 et 2010 ne peuvent être comparées dans le détail car la méthode de classification a été modifiée. Pour 2011, les données recueillies portent sur les salaires et traitements des femmes et des hommes par activité économique. Un nouveau mode de collecte des informations sur les disparités salariales est à l'étude, de sorte qu'à l'avenir les données soient récentes et comparables.

186. En 2006, l'écart entre le salaire horaire brut des femmes et des hommes était de 27 %. Il a augmenté pendant la période de croissance économique, passant à 27,6 % en 2007, mais a commencé à diminuer au moment de la récession. En 2008, l'écart était de 24,4 % et en 2010, de 23,3 %. En 2011, l'écart entre les salaires et traitements des femmes et des hommes s'était réduit et avait été ramené à 22,9 %, mais l'écart s'est creusé de nouveau en 2012, atteignant 24,6 %. Pour plus de détails sur les disparités entre les principales professions ou secteurs d'activité économique, voir annexe I, tableaux 11 et 12.

187. Le salaire horaire brut moyen est lié au niveau d'éducation. Il n'en reste pas moins qu'un écart salarial subsiste entre les hommes et les femmes. Les salaires des femmes pour la plupart correspondaient au plus faible pourcentage des salaires des hommes possédant le niveau de lycée technique (65,73 % en 2006, 70,06 % en 2010). Le pourcentage était plus élevé chez les femmes et les hommes possédant un doctorat (79,77 % en 2006 et 85,72 % en 2010).

188. Dans le secteur public, les disparités salariales sont moindres, mais les secteurs dans lesquels les femmes travaillent habituellement (loisirs, culture et religion, éducation et protection sociale) sont connus pour leurs plus faibles salaires. Si, en général, le salaire moyen mensuel dans les autres emplois du secteur public dépasse le salaire moyen en Estonie, pour ce qui est des emplois dans l'enseignement, la protection sociale et les loisirs, la culture et la religion, le salaire moyen se situe entre 0,7 et 0,9 % du salaire moyen.

### ***Dispositions législatives***

189. Outre les dispositions générales présentées ci-dessus, la loi sur les contrats de travail énonce également l'obligation d'indiquer dans un contrat écrit les informations sur la rémunération convenue pour le travail donné, y compris la rémunération due en fonction des résultats économiques et des transactions, le mode de calcul, les modalités de paiement et le jour de versement du salaire, ainsi que les impôts dus et retenus par l'employeur. Ces informations doivent être communiquées de bonne foi, avec clarté et sans ambiguïté. Le contrôle de l'État sur la communication de ces informations est effectué par l'Inspection du travail.

190. La loi sur les contrats de travail oblige également l'employeur, sur demande de l'employé, à lui fournir les informations concernant le salaire qui a été calculé, versé ou lui sera versé, et à fournir d'autres renseignements concernant l'employé ou sa position. Cela étant, la loi interdit, en l'absence du consentement de l'employé ou d'un motif légitime, la divulgation des informations relatives au calcul et au paiement du salaire.

191. Aux termes de la nouvelle loi sur l'administration, le salaire de tout fonctionnaire comprend le traitement de base, un traitement variable et des primes. Le traitement de base ou le barème selon les postes, les conditions et modalités de paiement du traitement variable, les primes et les avantages prévus par la loi, ainsi que la date et le mode de versement du traitement, sont présentés dans le guide des salaires; on peut aussi consulter la page du site Web de l'administration. Le traitement de base d'un fonctionnaire pour l'année en cours et le revenu total lié à ses fonctions pour l'année précédente sont affichés sur la page Web principale de la fonction publique.

192. Au regard de la loi sur l'égalité des sexes, est considérée comme forme de discrimination de la part d'un employeur le fait d'accorder des conditions de rémunération ou des avantages professionnels moins favorables à un employé d'un sexe que de l'autre qui accomplit le même travail ou un travail de valeur égale.

193. Pour améliorer l'efficacité du Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le traitement des dossiers portant sur les inégalités de salaire, la loi sur l'égalité de traitement stipule, depuis octobre 2009, que la prérogative que possède le Commissaire d'obtenir des informations, englobe les informations sur le calcul et le paiement de la rémunération à un employé, sur les conditions de la rémunération et les autres avantages octroyés.

### ***Autres mesures***

194. En 2011, le Parlement a proposé au Gouvernement d'élaborer un plan d'action pour réduire les écarts salariaux en Estonie. Le plan a été approuvé à l'été 2012. Il repose sur l'hypothèse exposée dans l'étude sur les disparités de salaires entre

hommes et femmes: les raisons en sont multiples. Le plan prend également en compte les recommandations concrètes des chargés de recherche et fixe cinq objectifs : 1) l'amélioration de la mise en œuvre de l'actuelle loi sur l'égalité des sexes (meilleure collecte de données statistiques, actions de sensibilisation, soutien à l'action du Commissaire, etc.); 2) renforcement des moyens pour concilier travail, famille et vie privée (initiatives concernant les employeurs); 3) institutionnalisation de la problématique hommes-femmes, en particulier dans le domaine de l'éducation; 4) réduction de la ségrégation entre hommes et femmes; 5) examen et amélioration des méthodes d'organisation et du régime de rémunération dans le secteur public. Les activités sont exécutées essentiellement avec l'aide financière du programme du Fonds social européen en faveur de l'égalité des sexes et du programme en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'équilibre entre travail et vie privée financé par les subsides norvégiens.

***c) Le droit à la sécurité sociale***

***Retraite au titre de parent***

195. En juin 2012, des modifications ont été apportées à la loi sur les retraites par capitalisation, à la loi sur les pensions de l'État et à d'autres lois connexes. Le système de retraite de l'Estonie repose sur trois piliers. Le premier pilier est la pension de l'État; le deuxième pilier est une pension obligatoire par capitalisation; le troisième pilier est une pension complémentaire volontaire par capitalisation, soutenue par le Gouvernement par le biais de déductions fiscales. La nouvelle législation prévoit la création d'une cotisation supplémentaire à un fonds de capitalisation pour les personnes ayant élevé un enfant et le versement d'une retraite complémentaire qui compenserait la diminution éventuelle de la retraite du parent qui a élevé un enfant. Selon cette loi, l'État versera 4 % du salaire moyen national, soumis aux cotisations sociales, à la retraite qui forme le deuxième pilier du parent d'un enfant né le 1er janvier 2013 ou plus tard qui élèvera l'enfant jusqu'à l'âge de trois ans. L'État versera également au parent d'un enfant né entre le 1er janvier 1991 et le 31 décembre 2012 un supplément correspondant à deux années de service aux fins de la pension afin d'assurer la solidarité entre les générations, et à partir du 1er janvier 2018, un supplément de retraite correspondant à une année de service ouvrant droit à la pension au parent d'un enfant né avant le 1er janvier 2013.

***f) Protection de la santé et sécurité des conditions de travail***

196. La loi sur la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles établit des normes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. L'État contrôle le respect de ces normes par l'intermédiaire de l'Inspection du travail.

197. Aux termes de la loi sur l'égalité des sexes, l'employeur est tenu de créer des conditions de travail adaptées aux femmes et aux hommes et permettant de concilier travail et vie familiale, compte tenu des besoins des employés.

***Femmes enceintes ou allaitant un enfant***

198. L'employeur a l'obligation de créer des conditions de travail et de repos répondant aux exigences de la situation d'une femme enceinte ou allaitant un enfant. Lorsqu'il confie une tâche à une femme enceinte ou à une femme qui allaite un

enfant, l'employeur doit observer les restrictions prévues par la loi pour garantir leur sécurité.

199. L'employeur est tenu d'accorder à la femme enceinte un congé pour qu'elle puisse se rendre aux consultations prénatales, considérées comme faisant partie du temps de travail. La loi garantit à la femme qui allaite son enfant des pauses supplémentaires jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois. Les pauses réservées à l'allaitement sont assimilées à du temps de travail et sont imputées sur le budget de l'État sur la base du salaire moyen, à moins que la mère ne perçoive l'allocation parentale qui lui est attribuée pour élever son enfant. Ces conditions s'appliquent également aux fonctionnaires.

## ***2. Prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur maternité***

### ***a) Interdiction de licencier***

200. Conformément à la loi sur les contrats de travail, la grossesse, le droit à la grossesse et au congé de maternité, ainsi que l'exercice d'importantes responsabilités familiales ne peuvent pas justifier la résiliation d'un contrat de travail. En cas de résiliation du contrat de travail d'une salariée dans l'une de ces situations, on présume qu'elle a eu lieu en violation de l'interdiction et l'employeur doit impérativement prouver qu'il a procédé à cette résiliation pour d'autres raisons. Il est également interdit d'annuler le contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une femme qui a le droit de prendre un congé de grossesse et de maternité lorsque sa capacité de travail se trouve réduite. Des restrictions supplémentaires s'appliquent en cas de licenciement. L'annulation d'un contrat sans fondement légitime ou contraire à la loi est frappée de nullité.

### ***b) Congé de maternité***

201. Les salariées ont, comme les fonctionnaires, droit à un congé de maternité de 140 jours civils. Le congé peut se prendre 70 jours avant la date d'accouchement présumée; l'indemnité est versée par l'État.

202. Selon la loi sur les contrats de travail, dès la fin du congé de maternité, outre que la salariée regagne son poste de travail précédent, elle peut prétendre à de meilleures conditions de travail, celles dont elle aurait pu bénéficier durant son absence. Si l'on examine de près le régime des congés, on peut également interpréter cette règle comme s'appliquant à la période suivant un congé parental.

203. Ces dernières années, le Commissaire à l'égalité des sexes et à l'égalité de traitement entre hommes et femmes a reçu plusieurs doléances d'employées victimes de discrimination à leur retour de congé parental. On distingue trois types de cas. Dans le premier, l'employeur résilie le contrat de travail pour cause de licenciement à la fin du congé parental. Dans le deuxième cas, l'employeur exerce des pressions sur la salariée pour qu'elle accepte un poste inférieur après son congé parental. Dans le troisième cas, l'employeur souhaite que l'employée fasse de nouveau ses preuves après le congé parental et lui propose soit un salaire plus faible pendant un certain temps, soit le statut d'apprentie.

### ***c) Concilier travail et vie de famille***

204. Bien que le taux d'emploi des femmes soit relativement élevé, il existe de grandes disparités en matière d'emploi entre les femmes et les hommes ayant des

enfants en bas âge. En 2011, l'écart entre les femmes et les hommes ayant des enfants âgés de 0 à 2 ans était de 61,2 points de pourcentage (voir annexe I, tableau 13). Les facteurs qui expliquent cet état de fait sont un long congé parental légal, une allocation parentale généreuse, un partage insuffisant des tâches familiales entre les femmes et les hommes, et la pénurie de services de garderie adéquats et peu coûteux pour les enfants de cette tranche d'âge. Parmi les enfants de 1 an, 20,4 % étaient inscrits dans des structures préscolaires en 2011. Le taux était beaucoup plus élevé pour les enfants de 2 ans (67,6 % en 2011) et 3 ans (88,7 % en 2011). Voir annexe I, tableau 14.

### ***Dispositions législatives***

205. Pour favoriser un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, les parents peuvent, au titre de la loi sur les contrats de travail, prétendre à un congé parental sous différentes formes: congé paternel de 10 jours ouvrables, congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans, congé parental supplémentaire de 3 à 6 jours par an pour les parents d'enfants de moins de 14 ans, congé supplémentaire d'un jour ouvrable par mois pour les parents d'un enfant handicapé mineur, et congé parental sans salaire pour une durée pouvant aller jusqu'à 10 jours ouvrables par an.

206. Ce système d'allocation parentale a été adopté avec l'ambition de maintenir, moyennant l'aide de l'État, le revenu initial de la personne dont le revenu diminue ou est suspendu parce qu'elle doit élever un petit enfant, et de lui permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le montant mensuel de l'allocation parentale équivaut à 100 % du revenu mensuel moyen du parent au cours de l'année civile précédente, mais n'est pas inférieur au salaire minimum, ni supérieur à trois fois le salaire mensuel moyen. Les personnes qui n'ont eu aucun revenu reçoivent une somme en fonction du taux d'allocation parentale. À partir de 2008, la période de versement a été allongée à 575 jours au maximum (140 jours pour l'allocation de maternité et 435 jours pour l'allocation parentale). Les pères peuvent, 70 jours après la naissance de l'enfant, bénéficier du même droit à l'allocation parentale. Si l'un des parents prend ensuite un congé parental, il peut prétendre à l'allocation. Les parents ont la possibilité de prendre ce congé à tour de rôle, un parent à la fois, de manière fractionnée ou non. La proportion d'hommes qui en bénéficient est inférieure à 10 %.

### ***Structures d'accueil pour enfants***

207. Conformément à la loi sur les établissements préscolaires, les autorités locales doivent garantir une place aux enfants de 1,5 an à 7 ans dans une structure d'accueil municipale. En général, ces établissements répondent aux besoins d'un parent qui travaille à plein temps. Les municipalités décident de la somme à payer pour la garde de l'enfant mais celle-ci ne doit pas excéder 20 % du salaire minimum. Certaines municipalités aident les parents en acquittant les frais de garde. L'État verse une somme fixe pour les frais de garde d'enfants âgés de 0 à 18 ans souffrant d'un handicap lourd.

208. En 2014-2015, un projet est mené dans le cadre des subsides accordés par la Norvège, afin de concevoir un moyen d'assurer avec davantage d'efficacité et d'équité une adéquation entre les enfants et les jardins d'enfants. Par ailleurs, les

Fonds structurels européens serviront à créer de nouvelles places en crèche et à améliorer les services de garde d'enfants.

***d) Protection spéciale des femmes enceintes qui exercent un travail dangereux***

209. Les règles en matière de santé et de sécurité au travail pour les salariées enceintes ou allaitant un enfant sont énoncées dans les directives gouvernementales de 2009; elles obligent les employeurs à procéder à une évaluation des risques, à mettre en place des mesures de sécurité et interdisent de confier un travail à une femme enceinte ou allaitant un enfant s'il existe des risques ou dans certaines situations.

210. Selon la loi sur les contrats de travail, si l'état de santé d'une salariée enceinte ou d'une salariée ayant droit à un congé de grossesse et de maternité ne lui permet pas d'accomplir ses tâches, elle peut demander qu'on lui confie temporairement des tâches plus appropriées. Si ce n'est pas possible, l'employée peut provisoirement refuser de travailler. La loi prévoit aussi d'octroyer une indemnisation aux femmes qui se trouvent dans cette situation.

211. La loi sur la fonction publique autorise une fonctionnaire enceinte à demander un assouplissement temporaire de ses conditions de service ou un transfert vers un autre poste. Si cela s'avère impossible, la fonctionnaire est dispensée d'exercer ses fonctions et peut prétendre à une indemnité.

***3. Refonte de la législation sur la protection des femmes***

Les exigences en matière de santé et de sécurité au travail pour l'emploi de femmes enceintes ou de femmes allaitant leur enfant ont été modifiées en 2009, pour être en conformité avec les nouvelles clauses de la loi sur la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. La réglementation se fonde sur les normes européennes relatives aux conditions de sécurité sur le lieu de travail.

**Article 12**

***Soins de santé***

212. L'espérance de vie à la naissance a augmenté pour les femmes comme pour les hommes mais est restée sensiblement plus élevée pour les femmes. En 2006, l'espérance de vie à la naissance était de 67,36 ans pour les hommes, contre 78,45 ans pour les femmes; en 2011, elle était déjà, respectivement, de 71,16 ans et 81,09 ans. En 2010, pour la première fois, la différence entre l'espérance de vie des femmes et des hommes est demeurée inférieure à 10 ans.

213. En comparant l'espérance d'avoir une vie saine dès la naissance pour les années 2006 et 2011, on constate une progression tant pour les hommes que pour les femmes: respectivement de 49,7 à 53,9 ans pour les hommes et de 53,9 à 57,7 ans pour les femmes (voir annexe I, tableau 15).

214. D'après l'enquête réalisée auprès de la population sur la santé et les soins médicaux en 2011, environ la moitié des personnes interrogées – un peu plus d'hommes que de femmes – jugeaient leur santé très bonne ou bonne

(respectivement 51,8 % et 49 %). Les réponses étaient analogues à celles de 2006 (voir annexe I, tableau 16).

215. Le pourcentage de personnes ayant une longue maladie ou un problème de santé a augmenté pendant la période à l'examen aussi bien parmi les femmes que les hommes, passant de 33,3 % pour les femmes et 26,6 % pour les hommes en 2006 à respectivement 33,8 % et 29,5 % en 2010. Comme en 2006-2010, la question posée ne concernait que les longues maladies ou les problèmes de santé qui entravaient les activités quotidiennes des personnes, donc les données de 2011, qui montrent un accroissement, ne sont pas comparables aux données antérieures (voir annexe I, tableau 17)

216. En 2011, 61 % de la population pensait que le système de santé estonien était bon, 33 % qu'il était médiocre. La population était satisfaite à 78 % du dispositif qui permet de contacter un médecin de famille pour tout problème de santé quel qu'il soit.

217. Qui plus est, 72 % de la population estimait que la qualité des services médicaux était bonne. Certes, ce pourcentage est resté presque le même en 2008-2011 (72 %-74 %), mais le pourcentage des personnes estimant la qualité mauvaise a augmenté, passant de 17 % en 2008 à 24 % en 2011. La qualité des services médicaux a été jugée meilleure par les Estoniens (78 %, contre 61 % chez les non-Estoniens), les personnes de moins de 40 ans (76 %) et celles qui vivent dans les régions rurales (76 %).

218. Le principal problème signalé à propos de l'accès aux services médicaux a été le long temps d'attente pour obtenir un rendez-vous auprès d'un médecin de famille ou d'un spécialiste. La proportion des personnes ayant dû attendre plus d'un mois pour obtenir une consultation chez un spécialiste a augmenté, passant de 22 % en 2006 à 39 % en 2011. En comparaison, les médecins de famille sont beaucoup plus accessibles; seulement 6 % des personnes interrogées ont attendu plus d'une semaine en 2011.

### ***Mesures prises***

#### ***Système de santé***

219. Le système de soins de santé repose sur une assurance obligatoire fondée sur la solidarité; l'accès universel aux soins de santé est assuré par des prestataires de soins de droit privé. L'assurance santé garantit une couverture pour tous, dont la portée est très vaste en termes d'avantages en nature et en liquidités pour les assurés. En 2011, la couverture maladie pour la tranche d'âge 20-59 ans était de 79,1 % pour les hommes et 88,9 % pour les femmes. Les services médicaux d'urgences sont également accessibles aux individus non assurés. Les femmes enceintes et celles qui perçoivent une allocation pour la garde d'enfants (versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans) bénéficient automatiquement de l'assurance.

#### ***Plan national de développement sanitaire 2009-2010***

220. Le Plan national de développement sanitaire a pour objectif premier d'accroître le nombre d'années de vie en bonne santé en réduisant les taux de mortalité et de morbidité. Il met l'accent sur le renforcement de la cohésion sociale et de l'égalité des chances, la garantie d'un développement sain et sûr pour les

enfants, la création de conditions favorables à une bonne santé, la promotion d'un mode de vie sain et la pérennisation du système de soins.

221. Le Plan s'attelle à la question de la santé en matière de sexualité et de procréation. Il s'accompagne de mesures visant à faire connaître les problèmes liés à la santé sexuelle et procréative, à prévenir les grossesses non désirées et les maladies sexuellement transmissibles, à atténuer les problèmes sociaux et sanitaires engendrés par la stérilité, à encourager l'hygiène et les comportements sains chez les femmes enceintes, à soutenir l'allaitement des nourrissons, à faciliter l'accès à des soins de qualité, à des services d'information et d'accompagnement pour les femmes enceintes et les familles avec des enfants à charge, etc.

#### ***VIH/sida***

222. Le VIH demeure un sérieux défi pour l'Estonie, bien que le taux de nouvelles infections accuse une baisse. En 2012, on a enregistré approximativement 24 nouveaux cas pour 100 000 personnes (contre 106,2 en 2001). Entre 2000 et 2013, près de 70 % des nouveaux cas de VIH ont été décelés chez des hommes, mais le nombre de cas chez les femmes a augmenté. Parmi les jeunes (15-24 ans), la proportion de femmes a été plus importante ces dernières années (63 % en 2013). En 2012, la proportion de femmes enceintes séropositives était de 1,05 %; toutefois, la proportion de transmission verticale de l'infection parmi les nouveaux cas reste en dessous de 2 % (1,3 % des cas enregistrés en 2012, 0,6 % en 2013). En moyenne, 20 % des nouveaux cas de séropositivité chez les femmes sont diagnostiqués pendant la grossesse.

#### ***Prévention du virus VIH et traitement***

223. La stratégie nationale pour la prévention du VIH et du sida pour la période 2006-2015 vise à faire reculer de façon régulière le nombre de nouveaux cas de séropositivité. Les priorités sont la réduction des risques chez les usagers de drogues injectables, la prévention auprès des jeunes en concentrant les efforts sur les jeunes en danger et les services sanitaires et sociaux adaptés aux personnes vivant avec le VIH. La stratégie comporte des mesures ciblées de nature à endiguer la propagation de l'infection à VIH chez les personnes s'adonnant à la prostitution, chez les utilisateurs de drogues injectables, dans d'autres groupes vulnérables, et de la mère à l'enfant. Il s'agit notamment de proposer des tests de dépistage du VIH, des services d'information et de conseils ainsi que le dépistage anonyme des maladies sexuellement transmissibles aux consommateurs de drogues par voie intraveineuse et à leurs partenaires sexuels. Une formation au dépistage du VIH et au choix des thérapies a été mise en place à destination des soignants, afin d'attirer l'attention du plus grand nombre de membres du corps médical de façon que les personnes séropositives aient la meilleure qualité de vie possible. La mise en œuvre de la stratégie est coordonnée par un comité intersectoriel de haut niveau chargé du VIH et du sida.

224. Toutes les femmes qui déclarent leur grossesse subissent un test de dépistage du VIH. Les organisations qui travaillent avec des femmes séropositives ont été formées à l'hygiène procréative des femmes, à la contraception, au déroulement normal d'une grossesse, aux problèmes survenant le plus fréquemment durant la grossesse, au traitement du VIH pendant la grossesse, aux principes de l'accompagnement psychologique ainsi qu'à la prise en charge des nourrissons. De

la documentation a été rassemblée sur le thème du VIH et de la grossesse. Des préparations alimentaires sont distribuées aux enfants nés de mères séropositives.

## ***2. Services proposés pendant la grossesse, pendant et après l'accouchement***

225. Des services d'obstétrique sont proposés dans les hôpitaux de 13 comtés sur 15. Une prise en charge des soins prénatals indépendante peut être assurée par un(e) gynécologue, une sage-femme ou un médecin de famille, selon le choix de la femme enceinte. Environ 99,9 % des accouchements sont pratiqués avec l'aide de personnel médical qualifié et le taux de couverture des soins prénatals oscille entre 95 et 99 %.

226. L'Association estonienne des gynécologues a conçu un guide de surveillance de la grossesse qui renferme des conseils sur la nutrition, la vaccination, l'aménagement du travail, etc. Des informations sur la grossesse, l'allaitement, la nutrition, etc. sont également disponibles sur Internet.

227. Pour contribuer à la sécurité de la grossesse, un service spécial prodigue des conseils en cas de problème; 1 648 personnes y ont eu recours à 3 641 reprises en 2011. On a instauré également des séances d'information pour les familles, des consultations prénatales et postnatales ainsi que des services d'assistance à la famille sur le Web. Pour assurer la sécurité des femmes qui désirent accoucher à domicile, des modifications de la loi régissant l'accompagnement par une sage-femme indépendante ont été adoptées en 2014.

## **Article 13**

### ***a) Le droit aux prestations familiales***

228. Les prestations familiales sont versées conformément à la loi sur les prestations familiales accordées par l'État. Ce sont des allocations versées mensuellement aux familles (allocation pour enfant à charge, allocation de garde, allocation pour enfant de parent célibataire, allocation pour enfant de conscrit, allocation de placement familial et allocation aux familles de sept enfants ou plus) et des allocations donnant lieu à un versement unique (allocation de naissance, allocation d'adoption, et allocation d'accession à une vie autonome). Une allocation supplémentaire a été instituée en 2013, pour répondre aux besoins de familles avec enfants à charge qui vivent dans une relative pauvreté.

229. Les résidents permanents et les étrangers vivant en situation régulière en Estonie bénéficient de prestations familiales. Les membres de familles résidant en Estonie et les enfants qui vivent loin de leur famille parce qu'ils étudient à l'étranger ont également droit à des prestations familiales, à moins qu'ils ne perçoivent des allocations similaires dans un autre État.

### ***Avantages fiscaux pour les familles avec enfants à charge***

230. L'un des parents (ou une personne subvenant aux besoins d'un enfant) peut bénéficier d'un abattement supplémentaire sur son revenu imposable pour chaque enfant ayant moins de 17 ans à partir du deuxième enfant. De plus, l'un des parents de l'enfant (ou la personne qui subvient à ses besoins) peut déduire de son revenu imposable les coûts afférents à l'éducation ou à la formation de toute personne à

charge qui a moins de 26 ans. Les frais de garderie (hormis les frais de nourriture) sont déductibles des impôts.

***b) Égalité de traitement en matière d'assurance***

231. En vertu des modifications apportées à la loi sur les assurances de 2008, le sexe des personnes ne peut pas entrer en ligne de compte dans l'évaluation des risques et justifier les différences entre les primes payées par les femmes et par les hommes ainsi que leur indemnisation. De même, la grossesse et la maternité ne peuvent avoir d'incidence sur les primes d'assurance individuelle et les indemnisations. Si la compagnie d'assurance pouvait, jusqu'au 21 décembre 2012, tenir compte de l'âge et du sexe pour évaluer le risque de mort et de survie en matière d'assurance contre les accidents, d'assurance maladie et d'assurance-vie, dans les cas où le sexe influe sur le risque selon l'âge, depuis 2013 l'assureur peut seulement prendre en compte, dans l'évaluation des risques pour l'assurance maladie, les risques propres uniquement aux personnes d'un sexe, et moduler éventuellement, en fonction des risques désignés, les primes d'assurance et les indemnisations pour les hommes et les femmes.

***c) Le droit de participer aux sports et à la vie culturelle***

232. À en croire l'enquête de 2009-2010 sur l'utilisation du temps libre, 41 % des hommes et 31 % des femmes pratiquaient des sports. La plupart des individus (57 % d'hommes et 64 % de femmes) faisaient du sport en dehors de clubs.

233. À la fin de 2010, 129 839 personnes fréquentaient des clubs sportifs, dont 39 % de femmes. Les chiffres accusent une baisse par rapport à 2006 chez les hommes comme chez les femmes.

234. Au cours de la période 2007-2011, 488 sportifs et sportives recevaient une indemnité de l'État, dont 36 % de femmes. Les femmes ont reçu 33 % du budget global.

En règle générale, les femmes s'engagent davantage dans la vie culturelle. En 2011, la proportion de femmes ayant assisté à un événement culturel s'élevait à 73 %. Il est à signaler que les crises n'ont pas pesé sur la consommation de culture en tant que telle. Alors qu'en 2007, 81,1 % des hommes et 89,4 % des femmes de la tranche d'âge 20-64 ans affirmaient avoir participé à la vie culturelle dans les 12 derniers mois, les pourcentages respectifs étaient de 79,6 % et de 88,1 % en 2009-2010.

## **Article 14**

***1. Emploi des femmes dans les zones rurales***

235. En raison des plus grandes possibilités en matière d'emploi, de divertissement et d'épanouissement personnel, la population d'Estonie a tendance à se concentrer dans de larges zones urbaines, en particulier dans les environs proches des centres urbains, tout en devenant plus mobile. Au début de 2011, 41,2 % des habitants vivaient dans le comté de Harju (autour de la capitale). Le comté situé près de la deuxième plus grande ville est le seul autre qui a vu sa population augmenter ces dernières années. Les perspectives de développement des autres régions sont plus limitées, à cause de la migration intérieure négative et du vieillissement de la

population. La population des zones rurales a diminué plus vite que celle des agglomérations urbaines.

236. Pendant toute cette période, seulement environ 29 % des femmes et 31 % des hommes vivaient dans des localités rurales. Le nombre d'hommes habitant des zones rurales a diminué, passant de 200 033 en 2006 à 198 338, et le nombre de femmes est passé de 212 331 en 2006 à 211 084 en 2011.

237. La répartition de la population entre hommes et femmes est légèrement plus proche de la moyenne dans les communautés rurales que dans les communautés urbaines. En 2006, les femmes constituaient 55,03 % de la population urbaine et 51,49 % de la population rurale; en 2012, les pourcentages respectifs étaient de 54,9 % et 51,56 %.

238. En ce qui concerne le taux d'activité professionnelle, les taux d'emploi et de chômage des femmes en zone urbaine et en zone rurale, voir l'article 11.1 a).

239. La majorité des salariées dans les zones rurales étaient employées dans le secteur tertiaire (74,6 % en 2011), tandis que les hommes étaient plus équitablement répartis entre les secteurs secondaire et tertiaire (respectivement 44,4 % et 38,7 %).

240. Pendant toute la période considérée, les secteurs d'activité économique qui ont le plus attiré de personnes dans les localités rurales ont été l'industrie manufacturière (18,2 % de tous les salariés en 2011), l'agriculture, l'exploitation forestière et la pêche (12,6 %), le commerce de gros et de détail, la réparation d'automobiles et de motocycles (12,2 %), le bâtiment (11,6 %) et l'enseignement (11,3 %).

241. D'après les résultats du recensement agricole effectué pendant la période considérée en 2005, 2007 et 2010, l'écart n'était pas très important en ce qui concerne le nombre d'hommes et de femmes travaillant dans des exploitations agricoles, mais s'était élargi, surtout si l'on compare 2007 et 2010. L'écart était très faible parmi les personnes physiques en 2005 et 2007 (respectivement 0,6 et 1,6 points de pourcentage); en revanche, en 2010, il s'était creusé, pour atteindre 8,3 points de pourcentage. Parmi les personnes travaillant pour des personnes morales, l'écart entre hommes et femmes avait augmenté, passant de 12 points de pourcentage en 2007 à 15 points en 2010. Voir annexe I, tableau 18.

242. La main d'œuvre familiale a chuté, passant de 68 781 personnes (34 609 hommes et 34 172 femmes) en 2005 à 39 690 (21 407 hommes et 18 283 femmes) en 2010.

### *Mesures adoptées*

243. Le Ministère de l'agriculture stimule le développement des régions rurales essentiellement par la mise en œuvre des dispositifs d'aide de la politique agricole commune de l'Union européenne. Les subventions destinées au développement rural ont été distribuées dans le cadre du Plan de développement rural de l'Estonie 2007-2013. Ces subventions proviennent en partie du Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER).

244. Dans le cadre du Plan de développement rural, un dispositif dénommé Leader a permis de soutenir une initiative locale visant à améliorer la compétitivité de l'agriculture et de la sylviculture, l'environnement et les campagnes, en particulier la qualité de vie, et à diversifier les activités économiques en tirant parti des propres

capacités de développement des régions rurales. Grâce à ce dispositif, 141,5 emplois ont été créés pour les femmes, parmi lesquels 108 pour les femmes de moins de 25 ans. Soixante pour cent des responsables des groupes d'activité Leader étaient des femmes.

245. Le budget de la mise en œuvre du Plan de développement 2007-2013 était d'environ 935 millions d'euros. La manière d'envisager le principe d'égalité entre hommes et femmes variait selon les mesures, et il a été plus facile d'appliquer ce principe dans les initiatives prises pour la diversification de l'économie rurale et la revitalisation et le développement des villages, de même que dans la mise en place des activités Leader. En respectant les critères précis d'évaluation des demandes d'aide, un avantage pouvait être accordé aux entreprises dont la direction comportait plus de femmes. Les femmes représentaient 24 % des bénéficiaires de subventions pour le lancement d'une entreprise agricole.

246. En 2007, a été créé un service de remplacement pour les petits producteurs agricoles et ceux d'importance moyenne. Une subvention versée à l'organisation ou à l'entreprise qui gère le service de remplacement permet au producteur agricole d'engager un remplaçant pour la durée d'un congé (28 jours) ou d'une maladie (21 jours maximum). D'autre part, depuis 2011, il est possible de faire appel au service de remplacement pour 5 jours lorsqu'un enfant de moins de 7 ans est malade et, depuis 2012, au cours des 140 jours de la période de grossesse et du congé de maternité. En 2007, 14 producteurs agricoles, dont 13 femmes, ont utilisé ce service; en 2011, les chiffres respectifs étaient de 146 et 46 et en 2012, de 166 et 54.

## ***2. Développement rural***

### ***a) Participation à la planification du développement***

247. Les femmes rurales ont la possibilité, en tant que membres d'organisations économiques et sociales partenaires, de participer à l'élaboration et à l'exécution de la politique de développement rural dans le cadre de la commission chargée du Plan de développement rural de l'Estonie 2007-2013. L'organisation non gouvernementale ETNA Estonia, une association de femmes rurales, s'est notamment investie dans l'élaboration du Plan de développement rural.

### ***b) Accès à des centres de santé adéquats***

248. Voir information contenue aux articles 12 et 16.

### ***c) Programmes de sécurité sociale***

249. Dans le souci de renforcer la protection sociale des épouses qui exercent des activités dans des entreprises familiales (principalement) rurales, plusieurs modifications ont été apportées à la législation, qui sont entrées en vigueur en 2012. Suite à ces modifications, les épouses employées dans l'entreprise d'un travailleur indépendant ont la possibilité, si elles le souhaitent, de bénéficier de la même protection sociale, selon la loi, que les travailleurs indépendants. Pour que l'époux (l'épouse) puisse obtenir cette protection sociale, le travailleur indépendant doit le(la) faire inscrire au registre des contribuables et verser une cotisation sociale pour cette personne. La couverture sociale ainsi accordée comprend l'assurance pour la retraite d'État et l'assurance maladie, qui, elle-même, inclut l'indemnité temporaire d'inaptitude au travail.

***d) Formation et maîtrise des technologies de l'information et des communications***

250. L'objectif d'ensemble des mesures relatives à la formation et aux activités d'information mises en place dans le cadre du Plan de développement rural 2007-2013 était d'accroître la compétitivité des secteurs agricole, alimentaire et forestier grâce à la valorisation du potentiel humain dans ces domaines. Au cours de la période 2007-2012, 42,7 % des participants à la formation et aux activités d'information étaient des femmes.

251. En 2011, 76,5 % de la population âgée de 16 à 74 ans étaient des usagers d'Internet. La proportion était plus importante parmi les jeunes. Pour améliorer les perspectives économiques de la population rurale, l'Estonie a commencé à équiper les zones rurales d'Internet à haut débit, ce qui permet aux résidents ruraux de participer au marché du travail dans de meilleures conditions, par exemple en profitant des ressources du télétravail.

252. Une campagne d'information a été menée en 2010 pour sensibiliser le public aux possibilités offertes par le portail d'information de l'État. Cette campagne s'est intéressée tout particulièrement aux habitants des régions rurales qui peuvent tirer profit des services proposés par ce portail d'information.

***e) Encourager le travail indépendant***

253. ETNA Estonia est une ONG qui s'efforce d'encourager et de soutenir l'entrepreneuriat parmi les femmes rurales. En 2012-2014, elle a dirigé un projet de microcrédit, cofinancé par la Fondation Open Estonia, en vue d'offrir un dispositif complet de soutien aux femmes qui souhaitent créer une entreprise ou étendre la leur. Ce soutien comprenait des parrainages, des séances d'initiation au lancement d'entreprises et des prêts aux créatrices d'entreprises. À la fin du projet, 34 contrats de prêts avaient été conclus et 66 035 euros sur les 95 860 euros de fonds avaient été alloués. Le mécanisme financier existe encore après la fin du projet.

***f) Participation à toutes les activités de la communauté***

254. Les femmes rurales jouent un rôle actif dans la société. L'association des femmes rurales d'Estonie sert d'organe fédérateur et cherche à former un réseau social, culturel, éducatif et de développement pour les femmes rurales. L'association réunit les organisations régionales de tous les comtés.

255. En 2010, l'État a lancé un projet de cyberdémocratie sur deux ans pour que la population puisse davantage participer aux prises de décisions. Ce projet impliquait la collaboration avec différentes structures de la société civile, la rédaction de directives pour la participation en ligne, etc.

***g) Accès aux crédits et aux prêts agricoles, etc.***

256. Aucune nouvelle information à signaler.

***h) Conditions de vie convenables***

257. En 2006, dans 52,9 % des foyers des agglomérations urbaines et dans 43,8 % des habitations des zones rurales les conditions de logement étaient bonnes ou très bonnes. En 2011, les taux avaient augmenté, pour atteindre respectivement 65,5 %

et 58,4 % (annexe I, tableau 19). On constate une amélioration générale des différents aspects des conditions de vie, par exemple l'accès à l'eau potable, le système de traitement des eaux usées, etc.

258. En 2008-2010, l'État a octroyé une prestation aux familles de quatre enfants ou plus afin qu'elles améliorent leur habitat; il a cofinancé les travaux d'amélioration à hauteur de 90 % à 100 %. Cette aide financière pouvait être utilisée par exemple pour réduire le montant principal du prêt au logement, acquérir un nouveau logement, reconstruire, rénover, etc.

## **Article 15**

259. Aucune nouvelle information à signaler.

## **Article 16**

### ***1. Égalité des droits dans les questions liées au mariage et à la famille***

#### ***a) Droit de contracter un mariage***

260. La nouvelle loi sur la famille est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2010. Les grands principes et les clauses concernant l'égalité des droits des hommes et des femmes n'ont pas été modifiés par rapport à la loi précédente.

261. Les règles régissant le droit de contracter un mariage sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Seuls les adultes peuvent contracter un mariage, mais un tribunal peut élargir la capacité juridique active d'une personne qui a atteint l'âge de 15 ans (voir point 2 de cet article). Un(e) adulte dont la capacité juridique est restreinte peut se marier seulement s'il (elle) comprend suffisamment les conséquences juridiques du mariage.

262. Si l'on compare le nombre de mariages enregistrés en 2006 et 2011, on note une certaine baisse, de 6 954 à 5 499. Le nombre de personnes, hommes et femmes confondus, se mariant très jeunes (entre 15 et 19 ans) est également en baisse. Ce sont les personnes âgées de 25 à 29 ans, hommes et femmes confondus, qui se marient le plus. Voir annexe I, tableau 20.

#### ***b) Libre et plein consentement***

263. Aux termes de la nouvelle loi sur la famille, un mariage peut être contracté à condition que les futurs époux expriment leur désir de se marier devant un officier de l'état-civil et se présentent ensemble devant lui. Une déclaration d'intention doit être faite sans réserve. Le mariage ne peut avoir lieu si l'un des futurs époux ne confirme pas sa volonté de se marier, ou bien si l'un des deux n'a pas l'âge requis, ou encore si d'autres empêchements sont apparus.

264. Certaines des règles concernant l'annulation ou la nullité du mariage confirment la nécessité d'observer le principe du libre arbitre. Le mariage peut être annulé si, au moment du mariage, au moins l'un des époux est dans l'incapacité d'exercer son libre arbitre pour quelque raison que ce soit ou si le mariage a été contracté de manière frauduleuse, sous la menace ou la violence, ou bien s'il n'était pas dans l'intention de l'un ou des deux époux d'accomplir les devoirs qui découlent du mariage, mais que le mariage était contracté avec d'autres intentions,

notamment aux fins d'obtenir un permis de résidence en Estonie (mariage apparent). Le mariage ne sera pas annulé si l'époux (épouse) confirme, après avoir recouvré la capacité d'exercer son libre arbitre, qu'il (elle) souhaite rester marié(e) et dans le cas d'un mariage apparent, si les époux ont vécu maritalement pendant au moins trois ans ou que des enfants sont issus de cette union. Par ailleurs, l'un des motifs de nullité d'un mariage peut être le fait de ne pas exprimer sa volonté de contracter un mariage. L'officier d'état civil du bureau de statistiques de l'état civil ne confirmera pas le mariage s'il est fondé à croire qu'il existe des causes d'annulation ou de nullité.

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

265. Les époux conservent les mêmes droits individuels au cours du mariage qu'avant le mariage. La loi garantit l'égalité des conjoints.

266. Conformément à la nouvelle loi sur la famille, les époux ont les mêmes droits et les mêmes devoirs l'un envers l'autre et envers leur famille. Il leur appartient d'organiser ensemble leur vie conjugale et de répondre aux besoins de leur famille en veillant à leur bien-être réciproque et à celui de leurs enfants, et ils doivent accepter les responsabilités qu'impose le mariage à chaque époux vis-à-vis de l'autre. La loi oblige les époux à participer à l'organisation du domicile commun et à pourvoir aux besoins dans toute la mesure de leurs possibilités. Tout manquement à ces obligations peut justifier une demande de divorce.

267. Les conjoints ont l'un et l'autre le devoir d'assurer la subsistance de leur famille grâce à leur travail et à leurs biens. L'entretien de la famille suppose des activités et des ressources qui permettent de couvrir les dépenses du foyer commun, en fonction des conditions de vie, et de satisfaire les besoins partagés et particuliers des deux conjoints et des enfants qu'ils ont à charge (dépenses engagées dans l'intérêt de la famille).

268. Si l'un des époux dépense davantage que l'autre pour sa famille, la loi prévoit qu'il ou elle ne peut pas demander d'indemnisation à l'autre conjoint. Un époux est tenu de s'acquitter des obligations contractées par l'autre conjoint dans la mesure où un époux peut représenter l'autre conjoint ou l'engager par ses actes.

269. La loi sur la famille édicte les règles relatives à la séparation de corps. Si les conjoints sont séparés juridiquement, chacun d'eux doit, par des versements d'argent réguliers, pourvoir aux besoins de l'autre de façon à satisfaire les besoins courants de l'autre époux (épouse) sur la même base que dans le cas de l'entretien d'une famille présenté ci-dessus. Cependant, un conjoint séparé ne peut réclamer de pension alimentaire à l'époux (épouse) s'il (elle) est en mesure de pourvoir à ses propres besoins ou si la séparation de corps procède de sa conduite.

270. Tout mariage est dissous par le décès d'un conjoint ou par divorce. Le bureau des statistiques de l'état civil peut prononcer le divorce par consentement des époux sur demande écrite conjointe et à condition que les deux époux résident en Estonie. Un mariage peut également être dissous par décision juridique à la suite d'une action engagée par l'un des époux. Le tribunal peut accorder le divorce lorsque les relations conjugales ont cessé définitivement, c'est-à-dire lorsque les époux ne vivent plus ensemble maritalement et qu'il y a lieu de penser qu'ils ne revivront plus ensemble.

271. Le nombre de divorces a diminué chaque année, passant de 3 811 en 2006 à 2 989 en 2010, et a augmenté légèrement en 2011, puisqu'on en a comptabilisé 3 099. L'année 2011 a vu le plus grand nombre de mariages se terminer par un divorce après une durée de mariage de 20 ans et plus (805 divorces). Nombre de divorces ont eu lieu après 5 à 9 ans de mariage. Voir annexe I, tableau 21. Parmi les très jeunes gens (15-19 ans), le nombre d'hommes qui a divorcé en 2011 était de 3, le nombre de femmes de 8.

272. Dans la plupart des cas de divorce, il n'y a aucun enfant de moins de 18 ans (45,37 % des divorces en 2011) ou bien il y a un seul enfant (35,79 % des divorces en 2011). Voir annexe I, tableau 22.

***d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents***

273. En vertu de la loi sur la famille, les parents ont les mêmes droits et les mêmes obligations à l'égard de leurs enfants, sauf disposition contraire de la loi. Les parents ont tous deux l'obligation et le droit de pourvoir aux besoins de leur enfant mineur (droit de garde). Le droit de garde des parents recouvre le droit de s'occuper de l'enfant en tant que personne (protection de la personne) et des biens de l'enfant (protection des biens) et de prendre des décisions sur les sujets concernant l'enfant. Si la maturité de l'enfant le permet, les parents se doivent de parler des problèmes de garde et d'éducation avec lui.

274. Les parents unis par le mariage ont un droit de garde conjoint vis-à-vis de l'enfant. Si les parents d'un enfant ne sont pas mariés à la naissance de l'enfant, ils ont un droit de garde conjoint, à moins qu'ils aient émis le vœu de laisser le droit de garde à un seul des parents au moment de la déclaration d'intention relative à la reconnaissance de paternité. Les parents sont tenus d'exercer conjointement leur droit de garde à l'égard de leur enfant et de s'acquitter de leur obligation de garde individuellement et ensemble en prenant en compte le bien-être de l'enfant sur tous les plans.

275. Lorsque les parents ne sont pas mariés, le consentement de la mère de l'enfant est requis pour la reconnaissance de paternité, ce qui renforce la position de la femme.

276. Selon la loi sur la famille, le père d'un enfant a l'obligation de subvenir aux besoins de la mère de l'enfant huit semaines avant la naissance de l'enfant et douze semaines après. Le droit de demander au père de l'enfant de pourvoir aux besoins de l'enfant ne dépend pas du mariage. Si un homme et une femme ont un enfant ensemble, la mère a le droit de demander que le père subvienne aux besoins de l'enfant sous réserve de certaines conditions. Si une femme n'est pas à même de pourvoir à sa propre subsistance en raison d'un problème de santé dû à la grossesse ou à l'accouchement, le père est tenu de l'entretenir jusqu'à l'amélioration de son état de santé. La même règle s'applique si une mère est dans l'impossibilité de percevoir des revenus parce qu'elle doit s'occuper de l'enfant. L'obligation de pourvoir aux besoins de l'enfant ne commence pas avant quatre mois avant la naissance et prend fin trois ans après sa naissance.

277. Le divorce ou la séparation des parents ne modifient en rien les responsabilités parentales. Les deux parents conservent normalement l'entière responsabilité parentale même s'ils vivent séparément. Ils doivent décider d'un commun accord avec quel parent vivra l'enfant et de quelle manière chacun des parents participera à

son éducation. Cet accord peut ne pas être officiel. En l'absence d'entente entre les parents, l'autorité de tutelle ou bien un tribunal tranchera, à la demande de l'un des parents. Le tribunal peut confirmer l'accord entre les parents ou user de son autorité pour régler les questions de responsabilité parentale.

278. Ont droit à une pension alimentaire tout enfant mineur et toute personne qui suit des études primaires, secondaires ou professionnelles jusqu'à l'âge de 18 ans mais pas au-delà de 21 ans. Si le parent d'un enfant mineur ne vit pas avec l'enfant ou ne participe pas à son éducation, il s'acquitte du devoir qui lui incombe de subvenir aux besoins de l'enfant essentiellement en effectuant des paiements périodiques (pension). Le parent qui vit avec l'enfant doit utiliser cette pension dans l'intérêt de l'enfant.

279. Conformément à la loi sur l'allocation de subsistance, entrée en vigueur en janvier 2008, l'État verse une allocation lorsque les parents ne subviennent pas aux besoins d'un enfant. Cette allocation est versée pendant les procédures juridiques relatives à cette allocation durant 90 jours. Le nombre de bénéficiaires de cette allocation a considérablement augmenté pendant les trois premières années de sa mise en place (2008 à 2010). Ce nombre a atteint des sommets en 2010, avec 588 enfants recevant cette allocation dans 416 familles. En 2011, le nombre de bénéficiaires a reculé, avec 402 enfants dans 270 familles.

***e) Exercice du droit de libre décision et en connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances***

280. Aucune modification n'a été apportée au cadre législatif par rapport aux informations fournies dans le précédent rapport. L'État reconnaît à chaque personne le droit de décider ou non de fonder une famille, et à quel moment.

281. Au cours de la période à l'examen, le nombre d'enfants dont les parents ne sont pas mariés et dont le père n'est pas identifié lors de l'enregistrement de la naissance a connu une baisse. Alors qu'en 2006 le taux d'enregistrements de ce type s'élevait à 15,78 %, en 2011 il est descendu à 9,73 %.

***Dispositions législatives et autres***

282. Aux termes de la loi sur l'interruption de grossesse et la stérilisation, une grossesse peut être interrompue seulement sur demande écrite de la femme et après qu'un docteur lui a expliqué les aspects biologiques et médicaux de l'avortement ainsi que les risques qui l'accompagnent, notamment les éventuelles complications. Les consultations avant et après l'avortement sont assurées par des gynécologues.

283. Pour améliorer la qualité de l'éducation en matière de santé sexuelle, des manuels de méthodologie ont été conçus à l'intention des enseignants qui dispensent des cours d'éducation sanitaire. En 2011, un guide traitant des questions d'éducation sexuelle a été rédigé à l'usage des éducateurs, qui reçoivent également une formation.

284. Dans le but d'inciter les jeunes à avoir une bonne hygiène procréative, les centres d'information et de conseils pour les personnes âgées de 15 à 24 ans, financés par l'État et offrant des services gratuits, ont poursuivi leur action dans tous les comtés. L'immense majorité des personnes fréquentant ces centres d'information sont des jeunes femmes. Nombre de personnes font aussi appel aux services d'assistance anonymes sur Internet. L'État rembourse 50 % du coût des

contraceptifs aux personnes assurées. Un taux de remboursement plus élevé (75 % ou 100 %) est proposé sur prescription médicale, par exemple lorsque la grossesse met la vie de la femme en danger.

**f) Tutelle, adoption et curatelle des enfants**

285. Les femmes et les hommes possèdent les mêmes droits en matière de tutelle, d'adoption et de curatelle.

**g) Droits personnels en tant que mari et femme**

286. Voir informations fournies à la section 1 c) de cet article.

287. Conformément à la loi sur l'enregistrement au bureau de l'état civil, lors d'une demande de mariage, les deux parties doivent indiquer si elles souhaitent garder leur nom de famille actuel, adopter le nom de famille du partenaire, ou utiliser les deux noms.

**h) Droits patrimoniaux**

288. Selon la nouvelle loi sur la famille, les futurs époux ont le choix entre trois sortes de régime matrimonial : communauté de biens, compensation pour l'accroissement inégal de la valeur des biens et séparation de biens. Si les futurs époux ne choisissent pas de régime matrimonial particulier et ne signent pas de contrat relatif aux biens, c'est le régime de la communauté qui s'applique.

289. Dans le cas de la communauté de biens, les objets et autres droits patrimoniaux relèvent de la propriété conjointe des époux. Ce régime de propriété entre époux est très proche de celui de la précédente loi sur la famille. En cas de divorce, les biens communs sont divisés entre les époux à parts égales à moins que ces derniers n'en décident autrement.

290. La séparation de biens pouvait de la même façon être choisie par les époux selon la loi précédente sur la famille.

291. La compensation pour l'accroissement inégal de la valeur des biens entraîne des conséquences analogues au régime de la communauté. Ce régime ne modifie pas la jouissance des droits patrimoniaux acquis par l'un des conjoints avant ou pendant la relation, mais lorsque celle-ci s'interrompt, si les biens acquis par un époux sont plus importants que ceux de l'autre, la moitié de la différence entre la valeur des biens reviendra au conjoint qui a reçu la plus faible part des biens acquis en faisant valoir une demande de compensation financière.

292. Lors de la première année d'application de la nouvelle loi, dans 49 % des mariages, le choix se portait sur la compensation pour l'accroissement inégal de la valeur des biens, ou bien sur la séparation des biens; dans 51 % des mariages, le régime de la communauté était accepté. Étant donné que le principal régime juridique en matière de propriété demeurait la communauté de biens, le Gouvernement n'a pas jugé nécessaire à ce jour d'examiner les effets de la nouvelle loi sur l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne les relations en matière de propriété conjugale.

293. Pour que les futurs couples et les couples mariés soient informés, des séances de formation ont été organisées pour les personnes autorisées à contracter un

mariage, les fonctionnaires locaux, les juges, etc. Des brochures sont distribuées aux couples qui présentent une demande de mariage.

294. Les droits patrimoniaux des personnes vivant en union libre non officialisée sont garantis par le droit privé relatif aux relations patrimoniales en général.

## ***2. Mariage des mineurs***

295. Le nombre de personnes qui contractent un mariage avant l'âge de 18 ans n'a cessé de diminuer. Tandis qu'en 2006 ce nombre était de 53 (2 hommes et 51 femmes), en 2011 le nombre était tombé à 5 (de sexe féminin). Voir annexe I, tableau 23.

296. Certains progrès ont été accomplis sur la question de l'âge minimum requis pour le mariage. En vertu de la nouvelle loi sur la famille, seules les personnes âgées de 18 ans peuvent se marier. Toutefois, un tribunal peut élargir la capacité juridique d'une personne qui a au minimum 15 ans afin qu'elle puisse accomplir les démarches en vue d'un mariage, exercer ses droits et s'acquitter des obligations du mariage. Cette disposition est très différente de la loi précédente sur la famille, qui autorisait un mineur âgé entre 15 et 18 ans à se marier avec le consentement écrit de ses parents ou de son tuteur.

---