



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

Distr. générale  
13 août 2025  
Français  
Original : anglais  
Anglais, espagnol et français  
seulement

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

**Quatre-vingt-douzième session**

Genève, 2-20 février 2026

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**Examen des rapports soumis par les États Parties  
en application de l'article 18 de la Convention  
sur l'élimination de toutes les formes  
de discrimination à l'égard des femmes**

**Réponses de la Tchéquie à la liste de points et de questions  
concernant son septième rapport périodique\*, \*\***

[Date de réception : 29 juillet 2025]

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

\*\* L'annexe du présent document peut être consultée sur la page Web du Comité.



## Introduction

1. La République tchèque (Tchéquie) soumet par la présente au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes les déclarations ci-après relatives à la liste de points et de questions concernant le septième rapport périodique de la Tchéquie sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui fera l'objet d'un débat préliminaire à la 92<sup>e</sup> session du Comité, du 6 octobre au 24 octobre 2025.

## Réponses à la liste de points et de questions ([CEDAW/C/CZE/Q/7](#))

### Visibilité de la Convention, du Protocole facultatif s'y rapportant et des recommandations générales du Comité

2. Le texte de la Convention et de son Protocole facultatif en langue tchèque est publié dans le Recueil des lois et des traités internationaux. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce Recueil est publié en ligne. Le texte de la Convention est disponible sur les sites Web du Gouvernement et du Ministère de la justice.

3. Des traductions en langue tchèque de la plupart des recommandations générales faites par le Comité sont également disponibles sur les sites Web du Gouvernement et du Ministère de la justice, afin de garantir leur accessibilité au grand public.

4. Le site Web du Ministère de la justice, « Mezisoudy », contient des orientations sur la présentation de communications au Comité. La présente section comprend des conseils et des instructions sur la manière de s'adresser au Comité et sur la nature et les effets des décisions prises par celui-ci, ainsi que des informations sur la possibilité qui existe depuis 2023 d'obtenir une satisfaction financière. Une satisfaction financière peut être accordée si le Comité constate une violation des droits et libertés d'une personne et si, compte tenu des circonstances, cela semble une forme appropriée de réparation ou d'atténuation des conséquences. Le site Web contient également des informations concernant l'application des décisions du Comité.

5. On trouve en outre sur le site « Mezisoudy » des bases de données englobant la jurisprudence des organes conventionnels des Nations Unies, de la Cour européenne des droits de l'homme et du Comité européen des droits sociaux en tchèque. Celles-ci contiennent des notes explicatives sur les décisions prises par le Comité contre la Tchéquie. Le Ministère de la justice publie quatre fois par an un bulletin accessible au public, contenant des notes explicatives sur les jugements les plus importants prononcés par les entités des Nations Unies, la Cour européenne des droits de l'homme et le Comité européen des droits sociaux, qui est également distribué régulièrement aux cours et tribunaux et aux bureaux des procureurs.

6. L'École de la magistrature organise un séminaire annuel sur la jurisprudence actuelle de la Cour européenne des droits de l'homme, du Comité européen des droits sociaux et des organes conventionnels des Nations Unies à l'intention des juges et des procureurs.

## **Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie de maladie à coronavirus, des efforts de relèvement et des crises mondiales**

7. Même si le Groupe de travail sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur l'égalité des genres a terminé ses activités en 2022, les effets de la pandémie et d'autres crises continuent de faire l'objet de débats au sein des organes consultatifs permanents du Gouvernement, en particulier du Conseil gouvernemental pour l'égalité des genres, notamment de ses comités et groupes de travail<sup>1</sup>, ou du Conseil gouvernemental chargé des affaires de la minorité rom. Ces organes consultatifs assurent un suivi permanent des mesures dans ce domaine et attirent l'attention sur leur dimension de genre.

8. Les conclusions liées à la pandémie de COVID-19 et à ses conséquences sur la santé ont été prises en compte dans la version actualisée de la stratégie pour l'égalité des genres couvrant la période 2021-2030 (stratégie 2021+), en particulier dans les chapitres sur le travail et les soins et la santé, ainsi que dans le cadre de l'élaboration du plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre couvrant la période 2023-2026.

9. Les aspects de la pandémie liés au genre ont été abordés lors de la conférence organisée par la présidence tchèque du Conseil de l'Union européenne en 2022. La dimension de genre de la santé a également été abordée par le Conseil des patients en 2024. Cette même année, le Ministère de la santé a organisé une conférence dont le thème était « Conversations sur la santé : ce que nous savons (ou ne savons pas) sur la santé des femmes », au cours de laquelle des femmes de différents groupes d'âge ont exprimé ce dont elles avaient besoin dans le système de soins de santé.

## **Les femmes et la paix et la sécurité**

10. Le plan d'action national de la Tchéquie pour l'application de la résolution n° 1325 (2000) du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes et la paix et la sécurité ainsi que des résolutions connexes pour la période 2021-2025 (plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité 2021-2025) met l'accent sur l'avancement des femmes dans le domaine de la paix et de la sécurité.

11. Le plan d'action national pour les femmes et la paix et la sécurité 2021-2025 contient quatre objectifs stratégiques : 1. renforcer la participation et la prise de responsabilité des femmes dans tous les domaines touchant à la paix et à la sécurité ; 2. assurer la prise en compte systématique des questions de genre dans tous les domaines touchant à la paix et à la sécurité ; 3. participer activement à l'amélioration de la prévention des conflits par la promotion des droits de la femme et de l'égalité des genres ; 4. assurer et favoriser une bonne coopération pour le développement et pour le changement ainsi qu'une aide humanitaire qui réponde aux besoins des femmes et des filles.

12. Ces quatre objectifs stratégiques sont eux-mêmes subdivisés en 15 objectifs particuliers assortis de 45 mesures, chacune s'accompagnant d'un indicateur permettant de déterminer l'état d'avancement de sa mise en œuvre. Pour chaque mesure, le plan prévoit en outre le temps qui devrait être nécessaire à son application

<sup>1</sup> Comité des politiques sociales, de la famille et des soins, Comité de l'appui institutionnel, Comité de prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes, et Groupe de travail sur les questions relatives aux femmes roms.

et l'attribue à une institution. Les mesures sont mises en œuvre dans les limites des budgets dont dispose déjà l'institution concernée.

13. Le suivi de l'application des mesures est assuré par l'intermédiaire d'un rapport annuel et évalué lors de réunions du groupe de travail interministériel responsable de l'exécution du plan national 2021-2025 par tous les ministères et toutes les entités du secteur civil concernés.

14. Le plan national pour les femmes et la paix et la sécurité 2021-2025 est coordonné par le Ministère des affaires étrangères et exécuté par l'Office du Gouvernement, le Ministère de l'intérieur, le Ministère de la défense et le Ministère de la justice, avec des contributions d'organisations non gouvernementales et du monde universitaire. Les acteurs concernés s'investissent donc de manière systématique dans le processus. Le plan lui-même a été élaboré en coopération avec des organisations de la société civile et avec le monde universitaire, ce qui lui assure un appui plus large et une mise en œuvre plus efficace, le secteur civil agissant également en tant qu'autorité responsable de l'application de nombreuses mesures. Le secteur civil participera en outre à son évaluation rétrospective.

### **Cadre juridique et définition de la discrimination à l'égard des femmes**

15. Les droits fondamentaux et libertés fondamentales sont garantis au niveau constitutionnel à toutes les personnes, sans distinction de genre, de race, de couleur, de langue, de foi ou de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, d'appartenance à une minorité nationale ou ethnique, de patrimoine, de lieu de naissance ou de toute autre situation. L'égalité de genres est consacrée à un niveau général à l'article 1 et au paragraphe 1 de l'article 3 de la Charte des droits et libertés fondamentaux.

16. Plus précisément, l'interdiction de la discrimination (notamment fondée sur le genre) est définie dans la loi n° 198/2009 Coll. relative à l'égalité de traitement et aux recours juridiques visant à assurer la protection contre la discrimination, et modifiant certaines lois (loi antidiscrimination), telle que modifiée. La section 2 de la loi antidiscrimination différencie la discrimination directe et la discrimination indirecte. Elle définit le harcèlement, le harcèlement sexuel, la persécution ainsi que le fait d'ordonner des actes discriminatoires et d'inciter à la discrimination comme des formes de discrimination. Parallèlement, conformément au paragraphe 4 de l'article 2, la discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'identification de genre est considérée comme une forme de discrimination fondée sur le genre.

17. L'interdiction de la discrimination est également consacrée dans d'autres dispositions juridiques. Par exemple, le paragraphe 2 de l'article 16 de la loi n° 262/2006 Coll. relative au code du travail, telle que modifiée, dispose que toute forme de discrimination dans les relations de travail est interdite, la discrimination fondée sur le genre figurant au premier rang des motifs interdits. Le code du travail autorise également la discrimination positive, disposant qu'un traitement différencié n'est pas considéré comme de la discrimination s'il est essentiel à l'accomplissement des activités professionnelles et découle de la nature du travail. Cette exception est prévue pour des motifs légitimes et dans le respect du critère de proportionnalité. Les mesures visant à compenser les désavantages découlant de l'appartenance d'une personne à un groupe défini par l'un des motifs cités dans la loi antidiscrimination, notamment le genre, ne sont pas considérées comme des formes de discrimination. Cette approche vise principalement à protéger les travailleuses enceintes et allaitantes. Le paragraphe 1 de l'article 110 du code du travail garantit que tous les travailleurs et travailleuses reçoivent le même traitement, le même salaire ou la même

rémunération conformément à un accord concernant le travail égal, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. L'interdiction de la discrimination est également inscrite à la section 98 de la loi n° 234/2014 relative à la fonction publique et à l'article 4 de la loi n° 435/2004 relative à l'emploi.

### **Accès à la justice**

18. Le Ministère de la justice ne tient des registres que du nombre de litiges liés à la discrimination ayant fait l'objet d'une décision de justice. Entre 2020 et 2023, 32 affaires au total ont abouti à une conclusion juridique. Il n'est pas possible de savoir combien d'entre elles avaient été introduites par des femmes, parce que les données ne sont pas ventilées par genre. Sur ce total, 11 étaient directement liées à la relation de travail des plaignant(e)s. Au cours de la période considérée, les revendications des plaignantes ou plaignants ont été totalement accueillies dans trois affaires, et partiellement accueillies dans une. Trois litiges ont été réglés par conciliation, 14 affaires ont été rejetées et 11 litiges ont été réglés par d'autres moyens. Les montants accordés au titre des prétentions allaient de 1 215 couronnes tchèques à 90 000 couronnes tchèques. Les informations sur le nombre total de demandes d'exemption des frais de justice ne sont pas disponibles, cette donnée n'étant pas systématiquement collectée au niveau national.

### **Mécanisme national de promotion des femmes**

19. Le cadre stratégique pour l'égalité des genres est défini par la stratégie 2021+, qui a été approuvée par le Gouvernement le 8 mars 2021. Il contient au total 8 chapitres : Travail et soins, Prise de décisions, Sécurité, Santé, Connaissances, Société, Relations extérieures et Institutions. La section des tâches comprend 26 objectifs stratégiques subdivisés en objectifs particuliers. Les moins ambitieux se composent de 435 mesures. Après les premières années de mise en œuvre, on peut noter les progrès suivants :

20. Travail et soins : adoption du plan d'action pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour la période 2023-2026 ; augmentation de la limite de fréquentation d'un établissement préscolaire pendant la durée d'une allocation parentale, qui est passée de 92 à 120 heures ; mesures d'appui à l'emploi à temps partiel (réduction des primes d'assurance) ; création d'environ 600 structures de garde d'enfants d'une capacité de 8 000 places ; mesures d'appui aux modalités de travail souples telles que l'amélioration des conditions de travail pour les personnes travaillant en application de contrats de prestation de services ou de contrats de mission.

21. Prise de décisions : élaboration d'une modification de la loi relative aux activités du marché des capitaux ; mise à jour du manuel intitulé « 15 conseils pour soutenir les femmes dans les partis politiques » ; appui au réseautage et au mentorat pour les femmes poursuivant une carrière politique ; définition de méthodes fournissant aux ministères des outils favorisant une représentation équilibrée des genres ; appui à une représentation équilibrée des genres dans les institutions publiques au moyen d'un langage inclusif du point de vue du genre.

22. Sécurité : loi relative à la violence domestique comprenant une nouvelle définition unifiée de la violence domestique ; redéfinition du crime de viol ; spécialisation des cours et tribunaux pénaux en matière de violence domestique et sexuelle ; création du premier centre spécialisé pour les personnes rescapées de la violence sexuelle ; augmentation des capacités des professions en contact avec les personnes rescapées de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre.

23. Santé : mise en place d'une coopération avec le Conseil des patients ; contrôle de l'égalité de rémunération dans les hôpitaux universitaires et les établissements de santé publics ; réalisation d'audits de genre et appui aux modalités de travail souples dans certains établissements de santé ; création d'une commission pour l'alimentation des nourrissons et des jeunes enfants.
24. Connaissances : mise en place de médiateurs et médiatrices dans les universités ; titres des qualifications professionnelles inclusifs du point de vue du genre ; élaboration de plans relatifs à l'égalité des genres dans les instituts de recherche ; augmentation des bourses de doctorat ; création d'un cadre de compétences pour les enseignantes et enseignants diplômés.
25. Société : campagnes de sensibilisation axées sur la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre ; réunions régulières de réseautage pour les femmes politiques et les femmes dans l'espace public ; consultation publique sur la première mise à jour de la stratégie 2021+ ; prise en compte des questions de genre dans des domaines tels que le sport, les transports publics et la transformation énergétique.
26. Relations extérieures : première élection historique de la Tchéquie à la Commission de la condition de la femme de l'ONU ; présidence tchèque du Conseil de l'Union européenne en 2022, où elle a défendu l'égalité des genres ; avancées sur les directives de l'Union européenne relatives respectivement à la transparence des rémunérations et à la violence fondée sur le genre ; gestion de la crise des réfugiés causée par la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine ; inclusion dans l'examen de l'égalité des genres réalisé par l'OCDE.
27. Institutions : rapport de l'OCDE intitulé « Strengthening Government Capacity for Gender-sensitive and Inclusive Recovery » (renforcer les capacités des gouvernements en matière de prise en compte des questions de genre et de relèvement inclusif) ; formations aux évaluations des incidences pour les femmes et les hommes ; système d'indicateurs de la stratégie 2021+ ; financement d'appels axés sur l'égalité des genres dans le cadre du programme opérationnel Emploi+ ; base de données recensant les organisations non gouvernementales traitant de l'égalité des genres et leurs résultats.
28. La première des deux mises à jour prévues de la stratégie 2021+ a eu lieu en 2023-2024. La version actualisée tient compte de nouvelles questions telles que les effets socioéconomiques de la pandémie de COVID-19, la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine et les évolutions dans le domaine de l'intelligence artificielle. Elle inclut, par exemple, une réduction de la fréquence des rapports. Le nombre total de mesures a été réduit à 368.
29. Le plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre couvrant la période 2023-2026 est également lié à la stratégie 2021+. Il a été approuvé par le Gouvernement en 2023 et est divisé en trois domaines : prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre ; protection des personnes rescapées de telles violences et soutien de ces personnes ; approche systémique de cette forme de violence et garantie de l'accès à la justice. Il est subdivisé en 22 mesures et 104 tâches.
30. Le Gouvernement a recommandé à tous ses membres d'appliquer la norme relative à la désignation de coordonnatrices ou coordonnateurs pour les questions d'égalité de genre. L'application de cette norme n'est qu'une recommandation et sa non-application n'entraîne aucune conséquence ni sanction. Chaque ministère rend compte annuellement de la mesure dans laquelle il atteint les indicateurs le concernant, et le Département de l'égalité des genres de l'Office du Gouvernement évalue ces informations et élabore un rapport sur l'application de la norme, qui est

ensuite communiqué au Gouvernement pour information. Le Département s'efforce de renforcer la mise en œuvre en organisant des réunions méthodologiques quatre fois par an et en proposant des formations visant à accroître les connaissances spécialisées et les compétences.

31. La stratégie 2021+ prévoit que la capacité du Département sera renforcée, celui-ci étant le point central de coordination du programme relatif à l'égalité des genres. Ce renforcement, par l'augmentation, en particulier, du nombre de postes de fonctionnaires et de travailleurs et travailleuses financés à partir du budget de l'État, n'a pas encore eu lieu.

32. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le mécanisme garantissant que les lois et autres textes juridiques sont évalués avant leur adoption s'agissant de leur incidence sur l'égalité des genres a été renforcé. À cette date, la loi n° 222/2016 Coll. relative au recueil des lois et des traités internationaux et à la création de règlements juridiques promulgués dans ledit recueil est entrée en vigueur. Cette loi régit le passage au numérique de l'élaboration des règlements juridiques et dispose que, si le projet de règlement juridique est soumis par le Gouvernement, un ministère, une autre autorité administrative centrale ou la Banque nationale tchèque, l'exposé des motifs doit inclure les incidences sur l'égalité des genres si le projet de texte touche au statut des personnes physiques. Cette obligation était déjà en vigueur auparavant, mais elle était imposée par une résolution du Gouvernement. Elle est désormais imposée par la loi.

33. L'obligation d'évaluer tous les documents soumis au Gouvernement sous l'angle de l'incidence sur l'égalité des genres reste en vigueur, notamment pour les documents qui ne sont pas des projets de loi, tels que les stratégies, les programmes, les rapports sur l'exécution des tâches et autres, s'ils ont des répercussions sur l'égalité des genres. C'est le Règlement intérieur du Gouvernement qui l'impose. Le processus est facilité par la méthode d'évaluation de l'incidence sur l'égalité des genres des documents soumis au Gouvernement.

34. Le Département a analysé en 2018, 2021 et 2022 l'application de la méthode susmentionnée dans la pratique. Dans toutes les analyses, il est recommandé que des formations à l'application de cette méthode d'évaluation soient régulièrement proposées aux rédacteurs et rédactrices. Dans l'analyse de 2021, il est également recommandé de réviser la méthode pour qu'elle corresponde mieux aux besoins et aux exigences des personnes qui l'emploient directement. Le Département met actuellement en œuvre ces recommandations. La méthode a été révisée (en 2022), et des sessions de formation à son application sont régulièrement organisées. En 2022, un cours d'apprentissage en ligne sur l'évaluation des incidences pour les femmes et les hommes et sur la méthode d'évaluation a été créé. Toutefois, les ministères sont plus lents à suivre la recommandation qui leur a été faite d'appliquer cette méthode. Selon les résultats de l'analyse de 2022, plus de 23 % des documents n'avaient pas été évalués sous l'angle des incidences pour les femmes et les hommes alors qu'ils auraient dû l'être (au cours de la période précédente, ce chiffre s'élevait à 46 %). Par ailleurs, dans 89 % des cas, l'évaluation réalisée était purement formelle.

## **Institution nationale des droits humains**

35. Des progrès de taille ont été réalisés s'agissant de renforcer le mandat d'institution nationale des droits humains, conformément aux Principes de Paris, du Défenseur public des droits. En février 2025, le Parlement a approuvé une modification importante de la loi relative à celui-ci, introduisant deux changements fondamentaux : la création du poste de Médiateur pour les enfants et l'extension du mandat du Défenseur public pour lui permettre d'exercer les fonctions de l'institution nationale des droits humains. La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025. Le



Défenseur public était déjà actif dans de nombreux domaines de la protection des droits humains et de la protection contre la discrimination. Désormais, il s'occupera des droits humains de manière globale et dans des domaines qui étaient auparavant exclus de sa compétence, tels que les droits humains liés au développement des technologies modernes et à l'accessibilité au logement, par exemple. Un organe consultatif, composé d'experts des mondes scientifique, universitaire et spirituel et de membres de la société civile, des minorités nationales et d'autres groupes sociaux, sera créé au sein de l'institution nationale des droits humains.

36. Dans le même temps, des travaux sont en cours depuis le 19 juin 2026 concernant la transposition de deux directives de l'Union européenne renforçant le mandat du Défenseur public en tant qu'organisme national de promotion de l'égalité. La directive (UE) 2024/1500 porte sur les normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail. L'objectif est d'assurer une meilleure protection des travailleurs et travailleuses contre les pratiques discriminatoires et de renforcer les mécanismes de traitement des plaintes. Les compétences qu'il a nouvellement acquises permettront au Défenseur public d'intervenir plus efficacement en cas de violation des droits à l'égalité des genres, offrant aux citoyennes et citoyens un accès plus rapide aux mesures de réparation.

37. Le nombre maximum de personnes que le Bureau du Défenseur public peut employer est fixé à 154 ; en 2023, les 154 postes étaient tous occupés. La structure organisationnelle du Bureau du Défenseur public se compose de sections et départements spécialisés : Chef du Bureau, Section juridique, Département des services administratifs et des dossiers, Département de l'administration interne, Département du personnel. Un budget de fonctionnement de 162,2 millions de couronnes tchèques a été approuvé pour 2023. La plupart des fonds étaient destinés aux salaires et autres paiements liés au travail (97,4 millions de couronnes tchèques). Des fonds ont en outre été alloués pour couvrir les primes d'assurance obligatoires payées par les employeurs (32,6 millions de couronnes tchèques) et les contributions au Fonds pour la culture et la protection sociale (1,8 million de couronnes tchèques).

### **Mesures temporaires spéciales**

38. En 2024, le Gouvernement a soumis au Parlement un projet de loi modifiant la loi n° 256/2004 Coll. relative aux activités du marché des capitaux, telle que modifiée, et d'autres lois liées à la promotion d'une représentation équilibrée des genres dans les organes de direction de certains émetteurs. Le projet vise les grandes entreprises cotées en bourse et établit, conformément à la directive de l'Union européenne<sup>2</sup>, des règles contraignantes concernant la composition des organes de direction. Les entreprises doivent adopter l'un des deux objectifs précisés, à savoir : a) les personnes du genre sous-représenté doivent occuper au moins 40 % des postes de membres non exécutifs dans les organes de direction, ou b) les personnes du genre sous-représenté doivent occuper au moins 33 % de tous les postes au sein des organes de direction, membres exécutifs et non exécutifs confondus. Si une entreprise opte pour l'objectif de 40 % des membres non exécutifs, elle doit dans le même temps adopter un ratio cible de femmes et d'hommes visant à assurer une représentation équilibrée des genres parmi les membres exécutifs de l'organe de direction. Durant la procédure de sélection des candidates et candidats, les entreprises doivent recourir à des critères transparents, non discriminatoires et fondés sur le mérite. Une entreprise qui n'atteint

<sup>2</sup> Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.



pas l'objectif doit donner la priorité à une personne du genre sous-représenté lors de la sélection d'un membre de l'organe de direction, à condition que les candidates et candidats concernés aient des qualifications égales ou comparables quant à leur compétence, leurs aptitudes et leurs prestations professionnelles.

39. Les entreprises s'exposent à des amendes si elles ne respectent pas les règles. Le projet de texte facilite l'accès à l'information sur la procédure de sélection pour les candidates ou candidats du genre sous-représenté qui ne sont pas retenue(s). Il donne également aux personnes non retenues le droit de demander réparation en justice et de réclamer une indemnisation appropriée, le cas échéant, notamment une indemnisation financière pour préjudice moral. Celles-ci doivent toutefois présenter au tribunal des faits démontrant qu'elles possèdent des qualifications au moins égales ou comparables à celles du candidat ou de la candidate retenue(s) quant à leur compétence professionnelle, leurs aptitudes et leurs prestations professionnelles. Les entreprises doivent atteindre les objectifs avant le 30 juin 2026<sup>3</sup>.

### **Stéréotypes de genre**

40. La lutte contre les stéréotypes de genre est l'une des principales activités du Département. Chaque année, celui-ci lance un programme de subventions visant à soutenir les activités d'intérêt public dans le domaine de l'égalité des genres et de la prévention de la violence. Dans le cadre des activités de sensibilisation, il a créé la marque « This is Equality! ». Sous celle-ci, il maintient une présence active sur les médias sociaux, où il partage des informations sur les manifestations liées à l'égalité des genres et les étapes importantes franchies à cet égard.

41. Les communiqués de presse, les enregistrements de conférences et les nouvelles concernant l'égalité des genres sont publiés sur le site Web du Département. On y trouve également des documents relatifs à la lutte contre les stéréotypes de genre.

42. Dans le cadre de la coopération du Département avec les médias, plusieurs réunions ont été organisées avec des représentantes et représentants de ceux-ci, dans le but de diffuser des informations sur l'égalité des genres.

43. L'un des principaux effets des campagnes de sensibilisation est l'intérêt croissant du public pour la question de l'égalité des genres dans la société tchèque. Les médias manifestent également un plus grand intérêt pour le sujet et fournissent de nouvelles informations et de nouveaux points de vue au public.

44. Le Département élabore des mesures de lutte contre les publicités sexistes ou discriminatoires et les portraits stéréotypés des femmes dans les médias, notamment sur les médias sociaux.

### **Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre**

45. Les informations statistiques concernant les poursuites, les condamnations et les sanctions imposées dans les cas de violence fondée sur le genre figurent à l'annexe 1.

46. En 2023, le Gouvernement a approuvé le plan d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre pour la période 2023-2026. Répondre aux besoins des groupes particulièrement vulnérables, notamment des femmes roms, est une priorité transversale du document, qui devrait être prise en compte dans sa mise en œuvre. Le Gouvernement a créé un groupe de travail sur les questions relatives aux femmes roms, qui s'occupe entre autres choses de la question

<sup>3</sup> La troisième lecture du projet de loi à la Chambre des députés a commencé le 22 janvier 2025.

de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre à l'égard de ces femmes.

47. La modification du code pénal, qui inclut une redéfinition du viol basée sur le consentement (le principe du « non c'est non ») et la prise en compte des cas de réaction dite de « sidération », est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Les informations relatives à la modification de la loi sont incluses dans la formation du personnel de police de la Tchéquie sur la violence domestique et la violence fondée sur le genre proposée par le Département.

48. Au cours des quatre dernières années, le Département a également organisé des séminaires pour les étudiantes et étudiants, entre autres dans le domaine de l'enseignement, sur la prévention de la violence sexuelle et l'importance du consentement dans les relations intimes. Le Ministère de l'intérieur établit actuellement des directives méthodologiques pour le personnel de police, et le Ministère de la justice prévoit d'intégrer cette question dans les cours thématiques de l'École de la magistrature pour les stagiaires, les procureur(e)s et les juges.

49. En 2023 et 2024, le Département a organisé un total de 16 sessions sur la violence domestique, la violence fondée sur le genre et la cyberviolence, couvrant l'importance d'une approche tenant compte des besoins des personnes rescapées de telles violences, pour les représentantes et représentants de la police dans huit régions tchèques. Des manuels de méthodologie ont été achevés en 2023 ; ils sont distribués lors des sessions de formation. Le Département a formé plus de 400 policières et policiers au cours des deux dernières années.

50. Le Ministère de la justice organise chaque année des cours pour les magistrates et magistrats stagiaires, les juges et les procureures et procureurs, axés sur la violence domestique et la violence fondée sur le genre, ainsi que des cours pour les juges portant sur les affaires judiciaires impliquant des crimes contre la dignité humaine de nature sexuelle et d'autres crimes liés à l'exploitation sexuelle. En 2023, plus de 500 personnes y ont assisté, dont des juges, des procureur(e)s, des magistrat(e)s stagiaires et des assistant(e)s.

51. L'adoption de la modification de la loi n° 108/2006 Coll. relative aux services sociaux, qui prévoit notamment un nouveau service spécialisé pour les personnes rescapées de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre, est l'une des mesures définies dans le plan d'action. Le nouveau service n'a pas encore été mis en place. Toutefois, un texte modifiant cette loi et d'autres lois a été adopté, permettant une meilleure intégration des services sociaux et des services de santé pour les personnes dont l'état nécessite la fourniture simultanée de services sociaux et de soins de santé.

52. En 2024, un total de 180 millions de couronnes tchèques a été alloué au programme d'allocations familiales, soit une augmentation de 10 millions de couronnes tchèques par rapport à l'année précédente. Le régime d'allocations couvre deux domaines : les activités préventives d'appui à la famille, au partenariat et à la parentalité, et l'aide aux familles dans le domaine de la protection sociale et juridique des enfants. L'un des objectifs est de favoriser les activités visant à prévenir les phénomènes néfastes au sein des familles, notamment la violence domestique et intergénérationnelle.

53. Le programme de subventions du Ministère de l'intérieur visant à prévenir les phénomènes sociopathologiques se concentre sur la prévention et l'élimination de la violence domestique en travaillant avec les auteurs de violences et les personnes incapables de gérer l'agression dans les relations. En 2023, des ressources financières s'élevant à 2 millions de couronnes tchèques ont été allouées pour soutenir un total de huit projets.

54. La mesure prévue dans la stratégie 2021+ visant à augmenter l'enveloppe de la subvention susmentionnée n'a pas encore été mise en œuvre. En 2023, un appel extraordinaire a été lancé pour gérer les effets liés à la vague de réfugiés causée par la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine. Deux projets ont été financés, à hauteur d'un montant total de 564 960 couronnes tchèques.

55. Les organisations qui fournissent une assistance au titre de la loi n° 45/2013 Coll. relative aux victimes de la criminalité portant modification de certaines lois jouent un rôle crucial s'agissant de garantir l'aide aux victimes de la criminalité et le respect de leurs droits fondamentaux. Elles ont bénéficié d'un financement au titre du programme de subvention du Ministère de la justice consacré au développement des services aux victimes de la criminalité fournis au titre de la loi n° 45/2013 Coll. En 2023, l'aide apportée s'est élevée à un montant total de 8,8 millions de couronnes tchèques.

56. Les organisations à but non lucratif jouent un rôle important dans l'assistance aux personnes rescapées de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre, dès lors que ce sont souvent elles qui fournissent cette assistance. Elles sont représentées au sein du Comité pour la prévention de la violence domestique et de la violence à l'égard des femmes du Conseil gouvernemental pour l'égalité des genres. Elles participent à la proposition de mesures dans ce domaine, en particulier à l'élaboration et à l'évaluation de mesures dans le cadre des plans d'action pour la prévention de la violence domestique et de la violence fondée sur le genre.

57. La Tchéquie n'a pas de législation qui traite expressément du harcèlement sexuel dans les espaces publics. La seule loi qui mentionne le harcèlement sexuel est la loi antidiscrimination. Les cas graves peuvent faire l'objet de poursuites, notamment pour infraction pénale de nature sexuelle contre la dignité humaine. Des comportements moins graves peuvent constituer des infractions mineures contre la coexistence civile ou l'ordre public.

58. En 2024, le Département a collaboré à une campagne sur le harcèlement sexuel dans les transports, menée par l'ONG Konsent.

59. Dans le domaine de l'enseignement supérieur, le projet de recherche international UniSAFE, qui comprend une enquête de terrain, a été mis en œuvre. Le National Contact Centre for Gender & Science a représenté la Tchéquie dans le consortium pour le projet. Selon les recherches, dans le milieu universitaire européen, 62 % des personnes ayant participé à l'enquête ont subi des actes de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le genre. Pour les femmes, ce chiffre monte à 66 % des cas, et il a également été confirmé que les personnes vulnérables en raison de leur appartenance à la communauté LGBTI+ (68 %), de leur appartenance ethnique (69 %) ou d'un handicap (72 %) sont plus fréquemment exposées à de tels actes. La plupart des personnes du monde universitaire ont subi des violences psychologiques (57 %), le harcèlement sexuel étant le deuxième phénomène le plus fréquent, touchant une personne sur trois (31 %). Seuls 13 % des personnes ayant subi des faits de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le genre ont signalé ces actes.

60. La modification de la loi relative à l'enseignement supérieur prévoit l'obligation légale pour les établissements d'enseignement supérieur de publier des informations sur les points de contact désignés pour fournir des informations sur les mesures garantissant l'égalité des chances s'agissant d'y étudier, et sur les points de contact désignés pour traiter les cas de discrimination et promouvoir l'égalité de traitement.

61. Dans le cadre du programme Horizon Europe, les établissements d'enseignement supérieur ont commencé à élaborer des plans relatifs à l'égalité des genres de manière plus intensive, la violence fondée sur le genre étant l'un des domaines qu'il est recommandé d'inclure.

## Traite des femmes et des filles et exploitation de la prostitution

62. Le Ministère de l'intérieur a mis en œuvre la stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes en Tchéquie pour la période 2019-2023. L'objectif était d'appeler l'attention sur la question, de renforcer la protection et d'améliorer les normes de protection des victimes de la traite des personnes par la prévention et la répression de ce phénomène, la protection des droits humains fondamentaux et la promotion de la coopération internationale.

63. La stratégie applique horizontalement l'intégration des questions de genre et une approche adaptée aux besoins des victimes qui ont été soumises à des moyens de coercition particulièrement graves, ainsi qu'une approche particulière à l'égard des victimes en situation de plus grande vulnérabilité, telles que les personnes issues de localités socialement exclues et les personnes migrantes.

## Participation des femmes à la vie politique et à la vie publique

64. Les élections européennes se sont tenues en juin 2024. Parmi les candidates et candidats désignés par la Tchéquie, 36,4 % étaient des femmes, une augmentation par rapport aux 23,9 % enregistrés en 2019. Au total, huit députées tchèques ont été élues (une de plus qu'en 2019), ce qui porte la proportion de femmes à 38 %.

65. À la Chambre des députés, la représentation des femmes reste similaire à ce qu'elle était en 2021. Depuis décembre 2024, 52 femmes y siègent, ce qui représente 26 % des membres.

66. Des élections sénatoriales ont eu lieu en 2024. Les femmes représentaient 17,2 % des candidats, une diminution notable par rapport aux 24,2 % de 2022. Sachant que 14,8 % des personnes qui ont été élues sont des femmes, la représentation féminine globale au Sénat en décembre 2024 s'élevait à 21,3 % (soit 17 sénatrices).

67. Les élections aux conseils municipaux ont également lieu tous les quatre ans. La représentation des femmes est restée inchangée depuis 2022.

68. Les élections aux conseils régionaux se sont tenues à l'automne 2024. À ces élections, 28,7 % des candidats et 21,2 % des personnes élues étaient des femmes, ce qui représente une légère augmentation au niveau des candidatures mais une légère diminution au niveau des élections depuis 2020.

69. Au début de l'année 2023, des élections présidentielles ont eu lieu, auxquelles se sont présentés neuf candidats, dont une femme, Danuše Nerudová. Celle-ci est arrivée en troisième position avec 777 080 voix, soit 13,92 % de l'ensemble des votes. Par comparaison, aucune femme ne s'était présentée à l'élection présidentielle de 2018.

70. Depuis fin 2024, sur les 17 membres du Gouvernement, il n'y a qu'une seule femme : la Ministre de la défense, Jana Černochová. Le pourcentage de femmes au sein du Gouvernement tchèque est donc de 6 %.

71. En 2023, 40 % des postes de secrétaires d'État étaient occupés par des femmes, contre 29 % en 2022. En ce qui concerne les postes de vice-ministre, de direction générale et de direction de départements dans les ministères, il n'y a pas eu de changements notables par rapport à 2020, la représentation des femmes restant comprise entre 25 % et 28 %. Elle a légèrement augmenté aux postes de chef d'unité (48 % contre 47 % en 2022).

72. Le nombre de femmes juges est depuis longtemps supérieur au nombre d'hommes juges. Les femmes sont cependant moins représentées dans les instances judiciaires

supérieures. Dans les juridictions régionales, plus de 50 % des juges sont des femmes, tandis que, dans les cours et tribunaux de grande instance, elles n'en représentent que 41 %. Les femmes sont actuellement absentes aux postes de direction à la Cour suprême, instance où la proportion de femmes parmi les juges en 2023 restait de 17 %. À la Cour administrative suprême, elles occupent 37 % des postes de magistrats. La vice-présidence est assurée par une femme. La Cour constitutionnelle compte actuellement cinq femmes sur un total de 15 juges. Depuis août 2023, il y a une femme à la direction de la Cour constitutionnelle (où elle occupe le poste de Vice-Présidente).

73. À la fin de l'année 2023, la représentation des femmes dans les conseils de direction ou d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse était de 23 %. Une loi spéciale pourrait contribuer à renforcer la position des femmes dans les organes des plus grandes entreprises (voir point 37).

74. Actuellement, il n'existe aucune donnée concernant la représentation des femmes dans la vie publique ventilée selon l'origine ethnique ou la situation de handicap.

75. Afin de promouvoir la participation des femmes à la politique et à la vie publique, le Département a créé un manuel destiné à motiver les femmes à participer à la vie publique.

## Éducation

76. Pour répondre à la nécessité de soutenir les femmes et les filles, les garçons et les hommes, dans le choix de parcours éducatifs et professionnels non stéréotypés, un appel a été lancé en 2022 au titre du programme opérationnel Emploi+, intitulé « Choix non stéréotypé du domaine d'étude et de la profession (1) », avec une enveloppe de 67 millions de couronnes tchèques.

77. La Tchéquie s'efforce d'accroître la représentation des femmes dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques et dans celui des technologies de l'information et des communications par l'entremise d'initiatives de l'Union européenne et de stratégies nationales. Le document relatif à l'éducation numérique fait partie de la stratégie du Gouvernement pour une Tchéquie numérique, qui vise à doter la population de meilleures compétences numériques. L'un des objectifs est de promouvoir l'accès des femmes aux technologies de l'information et des communications et d'augmenter le nombre de femmes diplômées dans ce domaine. Le projet « IT is for Girls! » a été lancé pour remédier au fait que la Tchéquie est l'un des pays de l'Union européenne où la représentation des femmes dans le secteur des technologies de l'information et des communications est la plus faible (11 % seulement). Des femmes du secteur se rendent dans les écoles, racontent leur histoire et animent des ateliers. En 2024, 21 expertes ont participé à ce programme et touché plus de 750 élèves dans 19 écoles de 8 régions.

78. Les garçons et les filles roms ainsi que les enfants réfugiés, demandeurs d'asile ou migrants sont intégrés dans les écoles primaires et secondaires ordinaires. Aucune statistique n'est disponible pour suivre de près le nombre d'étudiants issus de ces groupes et leurs résultats scolaires. Le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports se préoccupe de manière systématique de leur situation. En ce qui concerne les personnes réfugiées d'Ukraine, l'inspection scolaire tchèque a publié un rapport d'étape sur l'intégration et l'éducation des enfants ukrainiens en 2022. Leur situation est régulièrement évaluée par le Ministère. Au cours de l'année scolaire 2023/24, les réfugiés ukrainiens représentaient 1,6 % du nombre total d'enfants dans les écoles maternelles, 3,7 % dans les écoles primaires, 1,0 % dans les écoles secondaires et 2,5 % dans les conservatoires. Depuis 2022, les Ukrainiennes et Ukrainiens constituent le plus grand groupe de personnes étrangères dans l'enseignement régional tchèque, composé à 70 % de réfugiés. Le Ministère fournit de l'aide aux écoles qui instruisent

des réfugiés ukrainiens, principalement en ce qui concerne l'apprentissage de la langue tchèque.

79. La situation de la minorité rom dans le domaine de l'éducation a fait l'objet d'une enquête en 2023/24. Celle-ci a confirmé que les Roms continuaient de subir des désavantages considérables en matière d'éducation par rapport à l'ensemble de la population. Alors que, sur l'ensemble de la population âgée de 20 à 64 ans, 6 % n'ont pas plus loin qu'un niveau d'enseignement primaire, ce chiffre est de 59 % dans la population rom, où, en outre, 5 % des personnes de cette tranche d'âge n'ont pas achevé la scolarité primaire. Toutefois, des données plus détaillées sur l'éducation des femmes et des filles roms ne sont toujours pas disponibles.

80. Les nouveaux programmes éducatifs cadres approuvés en 2024 pourraient contribuer à éliminer les stéréotypes de genre. Sur leur base, les écoles créent leurs propres programmes éducatifs. L'un des objectifs est d'inculquer la bienveillance et le respect vis-à-vis des autres ainsi que des différentes valeurs culturelles et spirituelles, et de conscientiser aux préjugés et aux stéréotypes, en vue de les prévenir. Les élèves des classes 6 à 9 devraient être capables de reconnaître certains comportements, les stéréotypes et les préjugés dans les communications via les médias, de tenir compte des besoins des personnes en situation difficile et de suggérer des moyens de renforcer l'égalité des chances et la cohésion sociale. Le nouveau cadre sera déployé progressivement, à partir de septembre 2025. Le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a recours aux Fonds européens et structurels pour faciliter des activités telles que l'orientation professionnelle tenant compte des questions de genre ou les programmes de prévention de la violence fondée sur le genre.

81. L'approbation du référentiel de compétences pour les enseignantes et enseignants diplômés en 2023 peut contribuer à réduire les stéréotypes au sein du personnel enseignant. Ce document présente une vision et un objectif communs concernant la préparation du personnel enseignant et est un outil qui peut aider les enseignantes et enseignants pendant leur période d'intégration.

82. La Tchéquie soutient l'éducation inclusive pour tous les enfants, notamment les enfants handicapés ou issus de groupes défavorisés. La stratégie générale en matière d'éducation jusqu'en 2030 fait de l'éducation inclusive l'une de ses priorités. L'objectif est de garantir l'égalité d'accès à un enseignement de qualité pour tous les enfants, qu'ils appartiennent ou non à une catégorie défavorisée. L'assistance à cet égard est régie par l'ordonnance n° 27/2016 Coll. relative à l'éducation des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers et des élèves surdoués, qui définit les mesures d'aide que les écoles peuvent proposer, telles que les plans éducatifs individuels, les auxiliaires d'enseignement et les aides éducatives spéciales.

83. La tendance à la féminisation persiste dans l'enseignement régional. En 2023, le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a mené une campagne consistant en une série de profils d'hommes enseignants dans des écoles maternelles et primaires, présentant leur histoire. La garantie réglementaire du niveau et de la croissance des salaires (voir point 116) peut contribuer à accroître l'attrait de la profession pour les hommes également.

84. Le National Contact Centre for Gender & Science, l'académie tchèque des sciences, se concentre sur la représentation des femmes dans les sciences, la recherche et le monde universitaire. Selon ses conclusions, du poste de maître de conférences à celui de professeur, la représentation des femmes diminue. Les femmes représentent 58 % des maîtres de conférences, mais seulement 15 % des professeur(e)s. Les hommes sont également majoritaires à la direction d'instituts de recherche publics (seulement 6 % de femmes) et parmi les recteurs et rectrices d'universités publiques (14 % de femmes).



85. Depuis 2022, la Fondation tchèque pour la science exige des bénéficiaires de subventions qu'ils disposent d'un plan d'égalité des genres. Cette obligation s'applique également pour les financements accordés dans le cadre de programmes européens tels que Horizon Europe. En coopération avec le National Contact Centre for Gender, la Fondation propose un cours d'apprentissage en ligne axé sur l'élaboration de plans d'égalité des genres, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des genres dans le recrutement et l'avancement professionnel, et la prévention du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le genre. Le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports facilite le retour de chercheurs et chercheuses pour des raisons de responsabilités familiales grâce à des programmes de bourses.

## Emploi

86. Le Bureau de statistique de la Tchéquie a révélé qu'en 2023, le salaire moyen des hommes était de 50 010 couronnes tchèques et celui des femmes de 41 139 couronnes tchèques, ce qui représente un écart de rémunération de 8 871 couronnes tchèques, soit 17,7 %. Selon Eurostat, l'écart de pension entre les femmes et les hommes âgés de 65 ans et plus en Tchéquie était de 11,4 % en 2023.

87. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sera peut-être réduit par la directive (UE) 2023/970 relative à la transparence des rémunérations, en cours de transposition. Cette directive renforcera l'applicabilité du droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur. En 2022, le Gouvernement a approuvé le plan d'action pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour la période 2023-2026, le premier document traitant expressément de l'écart salarial femmes-hommes. Dans le cadre du programme opérationnel Emploi+, un appel pour l'application de mesures visant à garantir l'égalité salariale a été lancé en 2022, doté d'une enveloppe de 170 millions de couronnes tchèques.

88. Récemment, exception faite de la période de la pandémie, on a observé une augmentation progressive du taux d'emploi des femmes. En 2024, cette évolution a été favorisée par la réduction de la durée maximale de l'allocation parentale de quatre à trois ans. Cette allocation est principalement demandée par les femmes. On peut donc supposer que sa réduction, combinée à l'augmentation de la capacité des établissements d'enseignement et de soins préscolaires (en 2023/24, on dénombrait 5 398 écoles maternelles, pour une capacité totale de 364 491 places, et, au 13 décembre 2024, 1 891 structures de garde d'enfants, pour une capacité de 25 600 places), finira par se répercuter sur l'écart de rémunération et l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

89. La Tchéquie travaille également à augmenter le taux d'emploi des femmes au moyen d'autres instruments. En 2023, une modification de la loi relative aux cotisations de sécurité sociale et aux contributions à la politique de l'État en matière d'emploi est entrée en vigueur, donnant aux employeurs le droit de demander une réduction de 5 % de la prime d'assurance pour les travailleurs et travailleuses qui ne peuvent pas travailler à temps plein en raison de leur situation personnelle, tels que les parents de jeunes enfants. Le concept de travail à distance a également été établi, et les conditions ont été améliorées pour les personnes travaillant dans le cadre de contrats de mission. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, un « crédit pour l'éducation d'enfants » a été instauré pour le calcul des pensions de retraite, ce qui a contribué à réduire l'écart de pension entre les femmes et les hommes. Toutefois, la réforme du régime des pensions approuvée en 2024 apporte un changement (voir point 114).

90. La modification du code du travail, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2025, permet aux personnes en congé de maternité ou en congé parental de cumuler un



emploi à temps plein avec un contrat de prestation de services pour le même type de travail, et garantit le droit de retrouver le même poste aux personnes revenant d'un congé parental avant que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans.

91. La modification de la loi n° 472/2011 Coll relative à l'éducation a autorisé les écoles maternelles réservées aux enfants des travailleurs et travailleuses de l'entité fondatrice ou d'un autre employeur. Ces écoles relèvent de la compétence du Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports. En 2023/24, 458 écoles maternelles ont été créées par le secteur privé. Les employeurs peuvent également créer des structures de garde pour les enfants plus jeunes de leur personnel. Ces structures relèvent du Ministère du travail et des affaires sociales et sont au nombre d'environ 2 000. La création de structures de garde d'enfants est facilitée, par exemple, par des appels lancés au titre du plan national de relance et du programme opérationnel Emploi+. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025, il est possible de créer une structure de garde d'enfants « de quartier ». Dans celles-ci, les services peuvent être fournis par une personne qui a elle-même la charge d'un ou de plusieurs des enfants.

92. En 2023, 11,6 % des femmes et 3,2 % des hommes de la tranche d'âge 15-64 ans travaillaient à temps partiel, des chiffres qui augmentent d'année en année. Le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 1,4 point de pourcentage pour les femmes et de 0,5 pour les hommes. Cette situation peut être influencée, par exemple, par la réduction de 5 % de la prime d'assurance, qui a été utilisée par 25 789 employeurs pour 123 644 travailleurs et travailleuses au cours des premiers mois d'application.

93. La réduction susmentionnée est celle de 5 % sur les primes d'assurance dont peuvent bénéficier, entre autres, les employeurs qui emploient des personnes handicapées. Ces dernières sont l'un des six groupes qui donnent droit à cet avantage, qui favorise l'emploi des membres de groupes défavorisés sur le marché du travail. Selon le Bureau de statistique de la Tchéquie, en 2018, 1 151,9 milliers de personnes âgées de 15 ans et plus étaient handicapées, dont 641,0 milliers de femmes. L'enquête sur l'emploi des personnes handicapées dans certains bureaux de l'administration d'État réalisée en 2019 indique que le nombre total de personnes handicapées y occupant des postes en tant que fonctionnaires ou employés était de 1 704, soit 2,28 %. C'est dans les organes de l'administration centrale de l'État que la proportion de femmes handicapées était la plus faible, à savoir 45 %, contre 63,7 % dans les ministères et 79 % dans leurs services organisationnels.

94. Selon le rapport sur la situation socioéconomique de la population rom en Tchéquie en 2023/24, dans la catégorie d'âge 16-29 ans, 64,9 % des femmes roms n'étaient ni scolarisées ni actives sur le marché de l'emploi, principalement en raison de leurs responsabilités en matière de garde d'enfants. En comparaison, ce chiffre n'est que de 31,8 % pour les hommes roms. La proportion de femmes roms économiquement inactives chez les 20-64 ans est actuellement de 17,8 %. Parmi les femmes de cette tranche d'âge, 60,8 % sont sans emploi parce qu'elles s'occupent d'enfants ou de parents. Parmi les femmes roms qui travaillent, 24 % sont employées à temps partiel. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est notablement plus élevé chez les femmes roms que dans l'ensemble de la population. Plusieurs appels lancés au titre du programme opérationnel Emploi+ se concentrent sur la minorité rom, par exemple l'appel lancé en 2022 concernant les mesures systémiques dans le domaine de l'intégration des Roms, doté d'une enveloppe de 57 millions de couronnes tchèques.

95. Selon le rapport trimestriel sur les migrations du Ministère de l'intérieur pour le troisième trimestre de 2024, un total de 1 079 094 ressortissantes et ressortissants étrangers étaient enregistrés en Tchéquie, dont 333 792 étaient titulaires d'un permis de séjour temporaire, 366 870 d'un permis de séjour permanent et 378 432 étaient enregistrés au titre d'une protection temporaire. L'augmentation du nombre de

personnes réfugiées par rapport à 2022 est principalement due à l'octroi d'une protection temporaire aux réfugiés de guerre ukrainiens. En 2023, un total de 942 328 ressortissants étrangers avaient un travail, dont 380 308 femmes. Parmi les titulaires d'une protection temporaire économiquement actifs, 61 % étaient des femmes et 39 % des hommes. Le programme opérationnel Emploi+ contribue à l'intégration des personnes migrantes par l'intermédiaire d'appels et d'organisations à but non lucratif, telles que l'Association pour l'intégration et la migration, qui apportent également une contribution importante par leurs activités.

96. Dans le cadre du programme opérationnel Emploi+, de nombreux appels ont été lancés pour soutenir les groupes défavorisés, en particulier les femmes, sur le marché du travail entre 2022 et 2024, notamment des initiatives visant à renforcer leurs compétences et à lutter contre la ségrégation entre les genres dans l'éducation et l'emploi.

97. En 2021, il y avait au total 444 femmes (contre 2 010 hommes) dans les conseils de direction et 78 femmes (contre 803 hommes) dans les conseils d'administration des entreprises publiques. Selon l'indice d'égalité de genre 2024 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse est de 26 %, et elle est de 29 % au sein du conseil d'administration de la Banque nationale tchèque. La Tchéquie compte actuellement 30 % de femmes dans les conseils d'administration des organismes de financement de la recherche, 13 % de femmes dans les conseils d'administration des organismes publics de radiodiffusion, et 9 % de femmes au sein du Comité olympique tchèque.

## Santé

98. L'accessibilité des soins de santé est généralement bonne, selon les critères de localisation, de coût et de temps. L'enquête EU-SILC (Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie) confirme ce constat et montre que les citoyennes et citoyens tchèques considèrent les soins de santé comme accessibles.

99. Les droits des patients sont inscrits dans la loi relative aux services de santé, qui transpose la convention sur la biomédecine dans le droit tchèque. Toutefois, certaines recherches révèlent des lacunes dans l'application de ces droits en ce qui concerne la santé sexuelle et procréative des femmes. Le Ministère de la santé prévoit de se concentrer sur l'amélioration de l'appui méthodologique quant à l'application du consentement éclairé et des autres droits des patients, et a publié un guide de recommandations concernant la présence de parents et de proches auprès des enfants hospitalisés. La position des personnes rescapées de violences domestiques et sexuelles dans la fourniture de services de santé sera renforcée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 par une modification de la loi relative aux services de santé.

100. La tentative de réduire la TVA sur les produits menstruels en modifiant la loi a échoué ; le taux de TVA de 21 % reste l'un des plus élevés d'Europe. Ce sont principalement les organisations à but non lucratif et les autorités locales qui s'occupent de la question de la lutte contre la précarité menstruelle. À partir de septembre 2025, une modification de l'ordonnance entrera en vigueur, élargissant les exigences relatives aux installations sanitaires dans les écoles et les établissements d'enseignement aux produits menstruels.

101. En 2023, le Gouvernement a approuvé l'intention d'harmoniser la législation avec les dispositions du Code international de commercialisation des substituts du lait maternel, en vue de restreindre la commercialisation de substituts du lait maternel, de tétines et de biberons selon des méthodes prédatrices, qui mettent en danger l'allaitement maternel et la santé des femmes et des enfants. Le Code est partiellement

repris dans le système juridique tchèque ; toutefois, la modification apportée à la loi relative à la réglementation de la publicité afin d'en permettre l'application complète a rencontré une forte opposition de la part des fabricants et des sociétés professionnelles qui ont des conflits d'intérêts. Ces parties prenantes font pression en faveur de l'autorégulation, qui, selon l'OMS, l'UNICEF et le Ministère de la santé, ne fonctionne pas, et remettent en question l'efficacité des restrictions réglementaires. En conséquence, la portée de la modification a été considérablement réduite. Le Gouvernement a approuvé la modification en février 2025, mais le Parlement n'aura pas le temps de l'approuver<sup>4</sup>.

102. En 2023, le Ministère de la santé a créé la Commission pour la nutrition des nourrissons et des jeunes enfants, qui surveille les conflits d'intérêts. Il a élaboré une stratégie visant à mettre en œuvre l'initiative Hôpitaux amis des bébés de l'OMS et de l'UNICEF, approuvée par le Gouvernement en septembre 2024. La stratégie comprend des mesures visant à réduire au minimum la séparation mère-enfant, à assurer un contact ininterrompu peau-à-peau après la naissance, à unifier les normes de soins, à former le personnel soignant et à éliminer les influences commerciales dans les maternités. Elle promeut l'allaitement maternel en tant que norme biologique et prévoit également des mesures pour les femmes qui ne peuvent pas ou ne souhaitent pas allaiter.

103. Le niveau d'activité de plusieurs centres d'aide à la naissance confirme que la demande de soins fournis par des sages-femmes est élevée ; cependant, les soins continus par les sages-femmes ne sont toujours pas remboursés, et les centres ne sont pas universellement accessibles. Les soins pendant l'accouchement sont couverts par les compagnies d'assurance maladie exclusivement sous la forme de soins hospitaliers, mais pas sous la forme de soins de nuit ou ambulatoires. Le principal obstacle au développement du modèle de soins continus assurés par une sage-femme est la persistance des barrières législatives et des barrières au remboursement, incarnées notamment par la loi relative à l'assurance maladie publique et le décret appelé « technique et personnel ». Même les dernières modifications apportées à ces règlements n'ont pas supprimé les restrictions existantes, ce qui continue d'empêcher les femmes de choisir une sage-femme comme prestataire de soins primaires et limite l'accès au modèle recommandé par l'OMS comme étant optimal.

104. Les centres d'aide à la naissance combinent des éléments des services d'obstétrique et des centres de naissance affiliés à un hôpital ; ils sont toutefois gérés par des médecins en raison des restrictions législatives susmentionnées, qui empêchent la fourniture indépendante de soins par des sages-femmes. Ce modèle hybride, critiqué par le Midwifery Unit Network, empêche les sages-femmes d'exercer en toute autonomie et exclut la création de centres dirigés exclusivement par elles. Aucun des centres ne répond aux normes internationales, ce qui, en 2023, a empêché la Tchéquie de participer à l'étude pilote européenne de l'outil d'autoévaluation des services de soins obstétricaux.

105. Malgré les initiatives du Ministère de la santé, telles que la mise en place d'une prime pour les soins postnatals intégrés à la suite d'accouchements compliqués, les progrès restent limités. Les changements législatifs clés nécessaires à l'expansion des maisons de naissance indépendantes et à une plus grande implication des sages-femmes se heurtent à l'opposition des organisations médicales professionnelles. Cette résistance bloque également l'adoption du concept de soins obstétricaux.

106. En 2024, la Cour constitutionnelle a également souligné les lacunes de la réglementation juridique relative aux soins fournis par les sages-femmes et a invité les autorités nationales à y remédier tout en tenant compte de l'évolution des droits

<sup>4</sup> Sněmovní tisk 918.

en matière de procréation. Cette prise de position a fait suite à la demande précédemment adressée à la Tchéquie par la Cour européenne des droits de l'homme.

107. En réponse, le projet intègre une stratégie pour le développement de soins respectueux de la mère et de l'enfant pendant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale, qui analyse les lacunes existantes et propose des mesures pour les combler. Toutefois, il ne s'agit encore que d'une proposition, élaborée par un organe consultatif, et non d'une stratégie adoptée par le Gouvernement. Une consultation sur le projet de stratégie est en cours au sein du Ministère de la santé.

108. En application de la loi n° 297/2021 Coll. relative à l'octroi d'une somme forfaitaire aux victimes de stérilisation forcée, l'indemnisation des femmes stérilisées contre leur gré entre 1966 et 2012 s'est poursuivie. Toutefois, il y a eu des complications au niveau de l'application pratique dues, entre autres, à l'insuffisance du personnel du Ministère de la santé. Selon les estimations, on attendait environ 400 demandes. À la date limite de 2024, le Ministère de la santé en avait reçu plus de 2 300. En mars 2025, le Ministère de la santé a déclaré que l'indemnisation forfaitaire avait été octroyée à environ 900 demandeuses, que 570 demandes avaient été rejetées, que 280 demandes avaient été closes sans suite et qu'il en restait moins de 600 à traiter. À la fin de l'année 2024, il avait déboursé 210 580 000 couronnes tchèques en indemnités forfaitaires<sup>5</sup>.

109. En juin 2025, une modification de la loi a porté de trois à cinq ans le délai de dépôt des demandes d'indemnisation pour stérilisation illégale. Cette extension a fait suite aux difficultés pratiques rencontrées par les demandeuses ainsi qu'à des décisions de justice ayant une incidence sur l'évaluation des demandes.

110. L'indemnisation des dommages a été uniformément établie par la loi. Chaque demandeuse dont la requête est accueillie reçoit une indemnité forfaitaire de 300 000 couronnes tchèques.

## **Autonomisation économique des femmes**

111. Face à la détérioration de la situation économique, le Gouvernement a augmenté les prestations sociales. Les montants du minimum vital et du minimum indispensable ont été augmentés de 5,2 % à partir de 2023. Certaines prestations sociales ont également été augmentées, et les catégories de personnes y ayant droit ont été élargies. En outre, il y a eu une augmentation générale des indemnités pour enfant à charge de 30 % et un élargissement des catégories de familles pouvant y prétendre. Environ 15 000 nouvelles familles ont ainsi pu prétendre à ces indemnités. Le Ministère du travail et des affaires sociales a commencé à travailler sur la réforme du régime de prestations sociales, et consolidé plusieurs prestations (notamment l'indemnité pour enfant à charge, l'allocation-logement, l'allocation de subsistance et l'aide au logement). La loi relative aux prestations publiques d'assistance sociale a été adoptée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

112. En novembre 2023, une modification de la loi relative au paiement anticipé des pensions alimentaires est entrée en vigueur, prolongeant de deux à quatre ans la période maximale de paiement de ces pensions par l'État pour les débiteurs défaillants. Cette augmentation devrait contribuer à améliorer la situation économique des parents isolés, en particulier des mères célibataires.

<sup>5</sup> Il a été demandé d'augmenter les dépenses au titre du chapitre 335, Ministère de la santé, en vue de couvrir les dépenses liées à l'application de la loi n° 297/2021 Coll. relative à l'octroi d'un montant forfaitaire aux personnes stérilisées illégalement (résolution n° 373/2025 Coll. du Gouvernement).

113. Pour les personnes en congé parental dont les enfants sont nés après le 31 décembre 2023, l'allocation a été portée à 350 000 couronnes tchèques. Parmi les bénéficiaires de l'allocation parentale, 98 % sont des femmes.

114. Du point de vue de l'égalité des genres, la mise en place d'un « crédit pour l'éducation d'enfants » en tant que composante du calcul de la pension de retraite revêt une grande importance. Ce crédit entraîne une majoration de la pension de retraite pour chaque enfant élevé par le ou la bénéficiaire, qui concerne principalement les femmes. Dans la réforme des pensions de 2024, ce système a été partiellement remplacé par ce que l'on appelle l'assiette notionnelle, qui attribue aux parents principaux un montant notionnel pour la période pendant laquelle ils ou elles se sont occupé(e)s de leur(s) enfant(s), dont il sera ensuite tenu compte pour calculer la pension de retraite. Le crédit pour l'éducation d'enfants sera maintenu pour les parents qui s'occupent de plusieurs enfants.

115. Le logement social a été financé, entre autres, par des appels lancés au titre du programme opérationnel Emploi+. En raison de l'arrivée d'un grand nombre de personnes réfugiées liée à la guerre que la Russie mène actuellement contre l'Ukraine, un appel intitulé « Soutien au logement social, en particulier pour les personnes originaires d'Ukraine » a été lancé, doté d'une enveloppe de 340 millions de couronnes tchèques. La majorité des personnes qui arrivent en Tchéquie en provenance d'Ukraine sont des femmes et des enfants. Depuis janvier 2025, le salaire minimum est passé à 20 800 couronnes tchèques par mois. Il sera désormais déterminé selon le mécanisme d'indexation créé par la modification du code du travail.

116. À compter de janvier 2025, les salaires des travailleurs et travailleuses des services publics, de l'administration et de l'État ont été augmentés de 1 400 couronnes tchèques. Les barèmes des traitements individuels ont été indexés de 1,8 % à 11,5 %. Une exception a été appliquée pour le personnel enseignant de l'enseignement régional et des universités publiques, dont les barèmes ont été augmentés de 7 %. Le secteur public étant très féminisé, les femmes devraient bénéficier de l'augmentation dans une plus large mesure.

### **Réfugiées ukrainiennes et autres femmes et filles réfugiées et demandeuses d'asile**

117. À la suite de l'entrée en guerre de la Russie contre l'Ukraine, trois lois sont entrées en vigueur en mars 2022, visant à simplifier le séjour des réfugiés ukrainiens et à garantir leur accès au marché du travail et aux services sociaux, aux structures de garde d'enfants, à l'éducation et aux services de santé. Au titre de ces lois, une allocation humanitaire de 5 000 couronnes tchèques a été mise en place pour les personnes arrivant d'Ukraine. Les réfugiés peuvent faire valoir leur droit à cette allocation plusieurs fois pendant une période de cinq mois civils suivant immédiatement le mois civil au cours duquel la protection temporaire a été accordée.

118. La Tchéquie a souligné à quel point il importait de traiter de la question de la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine lorsqu'elle assurait la présidence du Conseil de l'Union européenne en 2022. La gestion de la crise des réfugiés et de la reconstruction de l'Ukraine après la guerre a été désignée comme l'une des cinq priorités du programme de la présidence tchèque. La Tchéquie a en outre précisé que la présidence s'appuierait sur les principes de solidarité, d'efficacité et de flexibilité dans ce domaine et a indiqué que, pour intégrer les femmes sur le marché du travail, il serait nécessaire de veiller à ce que les capacités d'accueil préscolaire et d'activités périscolaires soient suffisantes.

119. Eu égard à l'arrivée des réfugiés ukrainiens, les débats se sont poursuivis quant à la question de la reconnaissance des qualifications médicales et non médicales du personnel de santé. Les médecins qui arrivent en Tchéquie peuvent demander une autorisation d'exercer. Celle-ci est valable trois mois, période pendant laquelle les dispositions voulues peuvent être prises pour faire reconnaître les qualifications étrangères. Dans la pratique, la barrière linguistique s'est révélée être un obstacle dans le cadre des examens requis pour qu'un professionnel de santé puisse exercer sa profession en toute indépendance.

120. Pour veiller à ce que les nouveaux arrivants aient des logements, en 2022, un appel à l'appui au logement social, en particulier pour les personnes originaires d'Ukraine, a été lancé dans le cadre du programme opérationnel Emploi+, doté d'une enveloppe de 340 millions de couronnes tchèques. L'intégration des personnes migrantes a été facilitée par des appels d'offres pour des services d'aide à l'intégration sociale des personnes originaires d'Ukraine (enveloppe de 200 millions de couronnes tchèques) et des services d'aide à l'intégration sociale des personnes originaires d'Ukraine (2) (enveloppe de 200 millions de couronnes tchèques).

## **Mariage et rapports familiaux**

121. Le plan national de promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées pour la période 2026-2030 est en cours d'élaboration, et une analyse ainsi qu'un changement législatif interdisant la restriction de la capacité juridique, notamment l'interférence avec les droits au mariage et à la fonction parentale, sont envisagés. La nouvelle législation s'appuiera sur les normes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et favorisera l'autonomie tout en maintenant la protection nécessaire. En ce qui concerne l'article 673, nous notons que la restriction du droit de contracter un mariage ne découle pas automatiquement de la décision de restriction de la capacité juridique. La juridiction doit se prononcer explicitement sur cette restriction dans son jugement. Selon les données disponibles, le droit de contracter un mariage est restreint dans 8,13 % des cas où une juridiction a statué sur la restriction de la capacité juridique. La situation est similaire en ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article 865 du code civil, qui dispose que, si une juridiction décide de restreindre la capacité juridique d'une personne qui est un parent, elle doit simultanément statuer sur sa responsabilité parentale, tout en prenant toujours en considération les intérêts de l'enfant. Toutefois, la juridiction peut également décider que la restriction de la capacité juridique de la personne concernée n'affecte pas sa responsabilité parentale. Les statistiques sur les décisions prises par les cours et tribunaux montrent qu'il n'y a interférence avec la responsabilité parentale que dans 4,55 % des cas où la juridiction a décidé de restreindre la capacité juridique. Dans 3,05 % des cas, la juridiction a décidé de restreindre la responsabilité parentale dans toutes ses composantes ; dans 0,34 % des cas, de la restreindre dans toutes ses composantes à l'exception de la garde du ou des enfants ; dans 1,16 % des cas, de la restreindre dans toutes ses composantes à l'exception du droit de visite. Une tendance à long terme montre une diminution des restrictions de la responsabilité parentale et du droit de contracter un mariage.

122. Des recherches sont prévues concernant la limitation générale de la capacité juridique ; elles seront réalisées par le Ministère du travail et des affaires sociales. Elles comprendront une analyse de la mise sous tutelle des personnes qui sont confiées à un(e) représentant(e) légal(e) autre qu'un(e) tuteur(trice) public(que), ainsi qu'une analyse des mesures d'aide aux personnes dont la capacité à accomplir des actes juridiques a été altérée. Sur la base de cette analyse, le Ministère du travail et des affaires sociales prévoit d'élaborer des directives méthodologiques axées sur le suivi et le soutien de ces personnes. Il est prévu que des mesures considérées comme

nécessaires soient proposées, l'objectif étant de renforcer la protection des droits des personnes dont la capacité à accomplir des actes juridiques est limitée.

123. Actuellement, aucuns travaux ne sont en cours ou envisagés concernant la législation sur les unions de fait. Selon le statut juridique actuel, les personnes qui vivent dans une union de fait ont les mêmes droits et obligations en cas de dissolution de cette union. La protection de la sécurité économique et des intérêts des enfants nés de personnes vivant en union de fait est assurée par l'établissement des mêmes droits et obligations pour les deux parents de l'enfant, qu'ils soient mariés ou divorcés, qu'ils vivent ensemble en union de fait ou que leur union de fait ait été dissoute.

---