



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

Distr. générale
22 mai 2009
Français
Original : anglais

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

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

**Rapport unique valant quatrième et cinquième
rapports périodiques des États parties**

République tchèque

Note : Le présent rapport n'a pas été revu par les services d'édition.

09-34618 (F) 270809 080909



**Rapport unique valant quatrième et cinquième
rapports périodiques de la République tchèque
sur la Convention sur l'élimination
de toutes les formes de discrimination
à l'égard des femmes**

Pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 juillet 2008

Le Gouvernement de la République tchèque a pris note du rapport par sa résolution n° 275 du 9 mars 2009.

Le présent rapport a été élaboré par le Commissaire aux droits de l'homme du Gouvernement compte tenu des informations fournies par les autorités de l'administration centrale de l'État de la République tchèque, des services responsables des territoires autonomes et des organisations non gouvernementales.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	5
Applications des articles de la Convention	6
Article premier	6
Garanties institutionnelles permettant la mise en œuvre de la politique de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes	7
Article 2	8
Mesures législatives (al. b)	8
Protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantie, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire (al. c)	8
Violence familiale	10
Viol	14
Article 3	14
Mesures visant à sauvegarder le plein développement et le progrès des femmes	14
Mesures non législatives	14
Article 4	15
Mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes (par. 1)	15
Article 5	16
Mesures visant à modifier les schémas de comportement socioculturel (al. a)	16
Mesures visant à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants (al. b)	19
Article 6	20
Prostitution et traite des personnes	20
Article 7	23
Participation à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution et à l'exercice de toutes les fonctions publiques (al. b)	23
Élections à la Chambre des députés du Parlement de la République tchèque	24
Élections au Sénat du Parlement de la République tchèque	24
Élections des représentants aux assemblées régionales	24
Élections des représentants aux assemblées municipales	24
Article 8	24
Article 9	24

Article 10	24
Égalité des conditions d'orientation professionnelle et d'accès aux études dans tous les établissements d'enseignement technique (al. a)	24
Élimination de toutes les conceptions stéréotypées des rôles de l'homme et de la femme (al. c).	25
Accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles (al. h)	26
Article 11	27
Mesure pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi (par. 1)	27
Droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi (al. b)	27
Mesures législatives	27
Mesures prises par les autorités administratives de l'État	28
Mesures visant à prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité (par. 2)	28
Mesures législatives	28
Services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles (al. c)	31
Article 12	32
Mesures pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer les moyens d'accéder aux services appropriés pendant la grossesse	32
Mesures pour éliminer la discrimination dans le domaine des soins de santé (par. 1)	32
Article 14	33
Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales	33
Informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la Déclaration de Beijing	34
Tableaux	36

Introduction

1. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommée « la Convention ») a été approuvée à New York le 18 décembre 1979 et elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 en vertu du paragraphe 1 de l'article 27.
2. La Convention a été signée au nom de la République socialiste de Tchécoslovaquie à Copenhague le 17 juillet 1980 et elle est entrée en vigueur le 18 mars 1982 en République socialiste de Tchécoslovaquie, conformément au paragraphe 2 de son article 27.
3. En 1994, la République tchèque a présenté au Comité pour l'élimination de la discrimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé « le Comité ») un rapport initial sur la Convention pour la période 1993-1994. Le Comité a examiné ce rapport les 26 et 27 janvier 1998. À sa réunion du 8 août 2002, il a examiné le deuxième rapport périodique de la République tchèque pour la période allant du 1^{er} janvier 1995 au 30 juin 1999. Le troisième rapport de la République tchèque portant sur la période du 1^{er} juillet 1999 au 31 décembre 2003 a été examiné par le Comité le 17 août 2006.
4. Le Comité a par la suite publié ses recommandations finales¹ (ci-après dénommées « recommandations ») où il a demandé à la République tchèque de présenter en même temps en mars 2009 ses quatrième et cinquième rapports périodiques.
5. Le rapport unique valant quatrième et cinquième rapports périodiques porte donc sur la période allant du 1^{er} janvier 2004 au 31 juillet 2008. Il a été établi conformément aux directives générales concernant la forme et le contenu des rapports périodiques². Il s'attache essentiellement à décrire les changements importants intervenus depuis la présentation du troisième rapport périodique et il donne suite aux problèmes mis en lumière par le Comité dans ses recommandations.
6. Le rapport décrit les mesures juridiques et autres qui ont été prises et qui reflètent les progrès réalisés dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les changements importants intervenus dans la condition des femmes et la réalisation de l'égalité pour les femmes ainsi que les procédures visant à éliminer les obstacles restants à la participation des femmes à la vie politique, sociale, économique et culturelle.
7. Dans ses recommandations le Comité s'est déclaré préoccupé par le manque d'information sur les femmes roms. La loi sur les droits des personnes appartenant aux minorités nationales³ ne permet pas aux autorités publiques de tenir des dossiers sur les personnes appartenant aux minorités nationales. Les données sur la nationalité qui sont obtenues par des recensements ou d'autres textes législatifs spéciaux ne peuvent être utilisées à des fins autres que celles pour lesquelles elles ont été recueillies et classées et elles doivent être supprimées à l'issue de leur

¹ Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : République tchèque, CEDAW/C/CZE/CO/3, 25 août 2006.

² Compilation des directives sur la forme et le contenu des rapports à présenter par les États parties aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme – HRI/GEN/2/Rev.5.

³ Sect. 4 2) de la loi n° 273/2001 Coll. sur les droits des personnes appartenant aux minorités nationales, telle qu'amendée.

traitement statistique. Toutefois le présent rapport contient certaines données sur les femmes roms qui ont été obtenues par le biais de diverses études et recherches.

8. Dans la version tchèque du rapport, le masculin qui est employé tout au long du rapport désigne également les personnes du sexe féminin (genre masculin neutre). Cette approche est employée uniquement pour faciliter la lecture.

Applications des articles de la Convention

Article premier

9. Le Comité s'est déclaré préoccupé par le fait qu'aucune loi générale antidiscrimination qui comporterait une définition de la discrimination à l'égard des femmes, telle qu'elle figure à l'article premier de la Convention, n'a été adoptée (**par. 9 et 10 des recommandations**) et il recommande de faire figurer une telle définition dans les lois nationales pertinentes. Le processus d'adoption de la loi sur l'égalité de traitement et les moyens de protection juridiques contre la discrimination et les amendements à certaines lois (la « loi antidiscrimination ») s'est poursuivi en 2007 et le projet de loi pertinent a été présenté à la Chambre des députés pour examen en juillet 2007. Celle-ci a examiné ce projet au cours du deuxième semestre de 2007 sous la forme du communiqué n° 253 de la Chambre des députés. Ce projet de loi a été examiné par quatre comités au total de la Chambre des députés, trois d'entre eux recommandant son approbation. Ce projet a été approuvé en mars 2008 par la Chambre des députés et en avril 2008 par le Sénat; cependant le Président de la République tchèque a opposé son veto le 16 mai 2008. Le projet de loi a donc été renvoyé à la Chambre des députés de la République tchèque pour nouvel examen. La loi antidiscrimination définit des termes tels que la discrimination directe et indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la persécution, etc. L'incitation à la discrimination est également considérée comme une forme de discrimination. Du fait que la Convention a force obligatoire en vertu de l'article 10 de la Constitution (voir ci-après) et qu'elle prend le pas sur le droit national, les dispositions de la loi antidiscrimination seront interprétées conformément à la Convention.

10. Les organisations non gouvernementales promeuvent l'adoption de la loi antidiscrimination, tout particulièrement eu égard au fait qu'un service spécial antidiscrimination sera créé en vertu de cette loi au sein du Bureau du Protecteur du citoyen (Ombudsman). Ainsi ce bureau deviendra un « organe chargé de promouvoir l'égalité » au sens des directives pertinentes de l'Union européenne⁴.

⁴ Par exemple : la directive 2000/43/EC du 29 juin 2000 du Conseil mettent en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de leurs origines raciales ou ethniques; la directive 76/207/EEC du 9 février 1976 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion et les conditions de travail; la directive 2006/54/EC du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des hommes des femmes en ce qui concerne l'emploi et le travail.

Garanties institutionnelles permettant la mise en œuvre de la politique de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes

11. Le Comité recommande à nouveau à l'État partie de renforcer les institutions nationales existantes et lui demande de nommer des responsables de haut niveau chargés des questions relatives aux femmes (**par. 12 des recommandations**). Jusqu'en décembre 2007, les questions techniques concernant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes étaient du ressort du Ministère du travail et des affaires sociales, plus particulièrement du service de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis le 1^{er} janvier 2008, la coordination des questions d'égalité des chances est assurée par le Ministre des droits de l'homme et des minorités nationales du Gouvernement de la République tchèque.

12. En 2001 le Gouvernement a mis en place un organe consultatif, le Conseil du Gouvernement pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (ci-après dénommé « le Conseil »). Celui-ci élabore des propositions visant à promouvoir et à réaliser l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Les membres du Conseil représentent les divers ministères gouvernementaux, les employeurs, le grand public et les professionnels.

13. En vue de faire avancer ses travaux dans certains domaines, le Conseil a également mis en place entre 2003 et 2008 des groupes de travail temporaires ou permanents, par exemple le Comité pour la prévention de la violence familiale et le Comité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la vie familiale et professionnelle.

14. En vertu d'une résolution du Gouvernement publiée en 2005, chaque ministère est tenu de prendre des dispositions pour créer au moins un poste à plein temps ou deux postes à mi-temps de fonctionnaire chargé exclusivement de la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

15. Le Ministère de la défense a mis en place un groupe de travail chargé de la question de l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Ce groupe est un organe consultatif qui relève du directeur des ressources humaines du Ministère de la défense. De même le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports et le Ministère de l'intérieur ont créé un groupe de travail permanent pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui est un organe consultatif.

16. En 2005 le Ministère du travail et des affaires sociales a élaboré un « Manuel pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes » et un précis intitulé « Pourquoi et comment élaborer un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Ces publications ont servi de référence pour la formation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils représentent un produit du projet de jumelage mis en œuvre en partenariat avec la Suède dans le cadre du programme PHARE de l'Union européenne. Ce projet intitulé « Renforcement des institutions publiques pour l'introduction, la mise en œuvre et le suivi de l'égalité de traitement des hommes et des femmes » visait à renforcer et à améliorer les garanties institutionnelles relatives à la mise en œuvre de la politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le produit de ce projet était une proposition de garanties institutionnelles pour la mise en œuvre de la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, qui serait appropriée pour la République tchèque. Ce projet de jumelage a duré un an et s'est achevé le 31 juillet 2003.

17. Les publications susmentionnées ont été distribuées aux divers ministères gouvernementaux, aux organisations non gouvernementales sans but lucratif et à d'autres institutions concernées (par exemple les écoles).

Article 2

18. Aucun changement important n'est intervenu au cours de la période considérée dans les domaines visés aux alinéas a, d, e, f, et g de l'article 2.

Mesures législatives (al. b)

19. Le nouveau Code du travail, adopté en 2006⁵, interdit toute forme de discrimination dans les relations du travail. Pour de plus amples informations, voir l'article 11 (Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi).

20. La nouvelle loi sur l'assurance maladie⁶ élimine partiellement les inégalités dans la fourniture d'une assistance financière dans le domaine de la maternité (voir ci-après).

21. La loi n° 135/2006 Coll. portant amendement de certaines lois sur la protection contre la violence familiale, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, a amené le Gouvernement à amender la loi sur les forces de police⁷ de la République tchèque, qui entérinait dans le droit tchèque le principe de l'expulsion (ordonnance interdisant à une personne d'en approcher une autre) ainsi que les droits et obligations des organes de police tchèques concernant l'application de cette loi. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de cette loi, veuillez vous reporter au chapitre intitulé « Violence familiale ».

Protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantie, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire (al. c)

22. Un élément important du système juridique tchèque est le principe constitutionnel consacré à l'article 10 de la Constitution de la République tchèque, en vertu duquel tous les instruments internationaux dont la ratification a été approuvée par le Parlement et qui ont force obligatoire pour la République tchèque font partie intégrante de l'ordre juridique tchèque; au cas où un instrument international contiendrait des dispositions contraires à un texte juridique national, l'instrument international sera applicable. En d'autres termes, en cas de conflit entre une loi nationale et un instrument international qui fait partie de l'ordre juridique tchèque, tous les services et personnes qui appliquent la loi en question doivent reconnaître la prééminence de l'instrument international. L'abolition des lois ou de leurs dispositions qui sont contraires à l'ordre constitutionnel est décidée par la

⁵ Loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée, qui remplace la loi n° 65/1963 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁶ Loi n° 187/2006 Coll. sur l'assurance maladie, telle qu'amendée.

⁷ Loi n° 283/1991 Coll. sur les forces de police de la République tchèque, telle qu'amendée par l'introduction des nouvelles sections 21a à 21d et des sections 42k à 42n. La nouvelle loi n° 273/2008 Coll. sur les forces de police de la République tchèque, qui a conservé l'ordonnance interdisant à une personne d'en approcher une autre, a été adoptée et est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009.

Cour constitutionnelle. Les conventions internationales relatives aux droits de l'homme continuent de servir de normes de référence pour les procédures sur le contrôle des normes et elles sont donc considérées comme faisant partie de l'ordre constitutionnel.

23. Le droit jurisprudentiel de la Cour constitutionnelle contient deux décisions relatives à la question à l'examen. L'objet du litige est la disposition concernant la différence de l'âge à la retraite selon le nombre d'enfants qui ont été élevés⁸, ce qui avantage les femmes, et les différences dans l'obligation pour les hommes et les femmes de présenter une demande de départ à la retraite⁹.

24. Le premier cas concerne la différence d'âge du départ à la retraite pour les hommes et les femmes, qui est régie par la loi sur le régime de retraite¹⁰. Alors que les hommes nés avant 1936 partent à la retraite à 60 ans, les femmes nées avant 1936 partent entre 53 et 57 ans selon le nombre d'enfants qu'elles ont élevés. En d'autres termes les femmes qui n'ont pas élevé d'enfants prennent leur retraite à 57 ans, celles qui ont pris soin d'un enfant à 56 ans, celles qui ont élevé deux enfants à 55 ans, celles qui ont donné des soins à trois ou quatre enfants à 54 ans et les femmes qui ont élevé plus de cinq enfants peuvent partir à la retraite à 53 ans. L'âge du départ à la retraite pour les hommes nés entre 1936 et 1968 est fixé en fonction de l'année de leur naissance¹¹. Dans le cas des femmes, l'âge du départ à la retraite est fixé en fonction d'une part de leur âge et d'autre part du nombre des enfants dont elles ont pris soin¹². L'âge du départ à la retraite pour les hommes nés après 1968 est fixé à 65 ans; pour les femmes nées après 1968 qui n'ont pas élevé d'enfants ou qui n'ont élevé qu'un seul enfant il est également établi à 65 ans; pour celles qui ont donné des soins à deux enfants il est fixé à 64 ans, les femmes qui ont élevé trois enfants prennent leur retraite à 63 ans et celles qui ont pris soin de quatre enfants à 62 ans¹³. Dans le jugement qu'elle a rendu dans cette affaire, la Cour constitutionnelle a décidé qu'une loi qui avantage un groupe ou catégorie de personnes par rapport à un autre ne peut être considérée en elle-même comme une violation du principe de l'égalité. Si la disposition contestée est abrogée, un avantage sera retiré aux femmes et aux mères sans que soit accordé le même avantage aux hommes ou aux pères sur un pied d'égalité avec les femmes ou les mères. Pour cette raison la Cour constitutionnelle a rejeté une pétition demandant l'abolition de cette disposition.

25. Dans la deuxième affaire, la Cour constitutionnelle a examiné les dispositions de la loi sur le régime de retraite¹⁴ et de la loi sur la sécurité sociale¹⁵ et a analysé

⁸ Jugement n° Pl. US 53/04.

⁹ Jugement n° Pl. US 42/04.

¹⁰ Loi n° 155/1995 Coll. sur le régime de retraite, telle qu'amendée.

¹¹ L'âge du départ à la retraite pour un homme né en 1936 est de 60 ans plus deux mois; pour un homme né en 1937, il est de 60 ans plus quatre mois, etc., la limite supérieure étant 65 ans.

¹² Annexe n° 1 à la loi n° 155/1995 Coll. sur le régime de retraite, telle qu'amendée – Âge du départ à la retraite des personnes assurées qui sont nées entre 1936 et 1968.

¹³ Conformément à la section 32 4) de la loi n° 155/1995 Coll. sur le régime de retraite, telle qu'amendée, la condition relative aux soins donnés aux enfants, qui est imposée en ce qui concerne les droits de la femme à la pension de retraite, est remplie dans le cas d'une femme qui a pris soin ou qui prend soin pendant au moins 10 ans d'un enfant mineur. Si la femme s'est occupée de l'enfant après son huitième anniversaire, cette condition est remplie si elle en a pris soin ou en prend soin pendant au moins cinq ans; cette condition n'est pas remplie si elle cesse de s'occuper de l'enfant avant sa majorité.

¹⁴ Sect. 5 3) de la loi n° 155/1995 Coll. sur le régime de retraite, telle qu'amendée.

¹⁵ Sect. 6 4) de la loi n° 582/1991 Coll. sur l'organisation et la sécurité sociale, telle qu'amendée.

la question de l'égalité. Les dispositions contestées imposaient aux hommes l'obligation de présenter une demande de participation à la caisse de retraite dans les deux ans suivant la cessation des soins donnés aux enfants alors qu'aucune condition n'était imposée aux femmes. Conformément à sa jurisprudence, la Cour constitutionnelle a décidé que l'égalité devait être considérée comme un terme relatif et a ajouté que toute distinction établie entre des personnes se trouvant dans une situation comparable devait se fonder légitimement sur des considérations objectives et raisonnables. Par ailleurs toute dérogation au principe de l'égalité de traitement, particulièrement en ce qui concerne le droit à une sécurité matérielle adéquate à la retraite, devait satisfaire au principe de proportionnalité. En confrontant l'intérêt public relatif, à savoir la gestion efficace des fonds publics, à une dérogation au principe de l'égalité de traitement, tout particulièrement en ce qui concerne le droit à une sécurité matérielle adéquate à la retraite¹⁶, la Cour constitutionnelle a considéré qu'une telle dérogation n'était pas fondée, a conclu que le principe de l'égalité avait été violé et a donc aboli les dispositions contestées.

26. La Cour suprême a examiné la question de la discrimination à l'égard des femmes dans 65 affaires, dont la majorité concernait la violence familiale et le viol (**voir tableau 1 – Nombre de délits concernant la violence familiale et le viol**).

Violence familiale

27. Le Conseil de l'Europe a organisé en 2006-2008 une campagne contre la violence à l'égard des femmes, à laquelle la République tchèque s'est jointe. La coordination de la campagne était assurée en 2007 par le Ministère de l'intérieur qui a également établi un rapport final sur les activités nationales de la République tchèque.

28. En 2006, 422 policiers de la République tchèque ont été formés à des activités pratiques en vertu de la loi 134/2006¹⁷. En 2007, 12 000 agents ont reçu une formation à l'exercice des droits de la police de la République tchèque dans le domaine de la violence familiale. Parallèlement, une grande attention a été portée aux questions de violence familiale et de traque dans les matières enseignées à l'académie de police de la République tchèque.

29. En ce qui concerne la mise en œuvre de cette loi (**par. 16 des recommandations**), il convient de noter que la première année de sa mise en œuvre a montré qu'elle représente un cadre juridique global pour la prévention de la violence familiale. Elle permet de contrecarrer des atteintes dangereuses à la vie et à la santé par le biais de l'expulsion par la police; en même temps elle met en place les conditions nécessaires à la fourniture d'une assistance psychologique et sociojuridique immédiate aux personnes menacées de violence familiale dans des centres d'intervention et elle favorise une coopération interdisciplinaire entre les autorités compétentes de l'État, les administrations municipales et les organisations non gouvernementales qui prennent part à la prévention de la violence familiale et à la fourniture de l'assistance aux personnes menacées de violence familiale et à leurs enfants mineurs.

¹⁶ Art. 1 et 3 et art. 30 1) de la Charte des libertés et droits fondamentaux.

¹⁷ Loi n° 135/2006 Coll. portant modification des lois concernant la protection contre la violence familiale.

30. Au total, 15 centres d'intervention fonctionnent en République tchèque, ce qui est conforme aux recommandations formulées par le Comité (**par. 16 des recommandations**). Ces centres sont tenus de fournir une assistance à toutes les personnes menacées de violence familiale, à savoir non seulement celles sur lesquelles la police de la République tchèque a des informations mais également celles qui s'adressent aux centres d'intervention de leur propre initiative. Les données statistiques permettent de comparer tous les contacts avec les victimes avec ceux pris exclusivement en fonction des informations fournies par la police de la République tchèque.

31. Au total, 862 décisions de la police de la République tchèque portant sur l'expulsion ou la restriction de l'entrée d'une personne violente dans une résidence commune ont été enregistrées par l'intermédiaire des centres d'intervention en République tchèque en 2007. Dans les cas en question, la police a pris en considération les incidents antérieurs pour l'évaluation des risques. En 2007, 1 833 personnes au total étaient directement menacées de violence familiale (adultes menacés et enfants présents pendant les incidents de violence et interventions de la police) et elles ont été protégées contre de nouvelles violences grâce à l'application des mesures d'expulsion (**voir tableau 2 – Personnes condamnées en 2004-2007 pour sévices infligés à une personne vivant dans un logement communautaire**).

32. On a enregistré 58 cas d'expulsions répétées. Dans les 862 cas d'expulsions ou d'ordonnances interdisant à une personne d'en approcher une autre, 892 adultes au total (858 femmes et 34 hommes) ont été directement victimes de violence familiale. Au cours de la période considérée, la police de la République tchèque a signalé que 941 enfants au total avaient été témoins d'interventions de police et de violences précédant les interventions. Sur un total de 862 personnes expulsées du domicile conjugal, 854 étaient des hommes et huit des femmes. S'agissant des rapports entre l'agresseur et la victime de violence, la plupart d'entre eux étaient, par ordre décroissant d'importance, des relations conjugales – 467 cas (54 %) – des relations de cohabitation (205 cas), des relations de violence entre les générations (134 cas) et des couples divorcés (55 cas). Un petit nombre d'expulsions concernait les partenariats, les relations entre frères et sœurs et d'autres relations. Les données pour l'année 2007 indiquent des différences considérables entre les différentes régions de la République tchèque. La moyenne annuelle d'expulsions par région était de 61,6 cas.

33. Les centres d'intervention ont signalé en 2007 un total de 3 942 contacts avec les personnes menacées à propos d'ordonnances d'expulsion (2 880 contacts téléphoniques, 587 contacts personnels dans les centres d'intervention, 153 contacts personnels à l'occasion de l'envoi de la police sur le lieu de résidence et 322 contacts par écrit). Les services fournis par les centres d'intervention sont utilisés de manière inégale par les autres personnes menacées. Les 15 centres d'intervention ont signalé en 2007 un total de 5 364 nouveaux contacts avec les usagers des services (contacts professionnels non compris) qui demandaient des informations, des conseils, un soutien et une assistance à l'occasion de cas de violence familiale. Le nombre moyen de contacts de toutes catégories avec les usagers des services était de 620 contacts par centre d'intervention en 2007.

34. En 2007, première année de la mise en œuvre de la loi sur la protection contre la violence familiale, les personnes menacées de telles violences ont commencé à

adresser des demandes de jugement préliminaire¹⁸ auprès des tribunaux civils, même lorsqu'elles n'étaient pas précédées du délai de 10 jours stipulé dans l'ordonnance d'expulsion par la police. Sur un total de 862 décisions de police sur l'expulsion ou la restriction de l'entrée, 337 concernaient des personnes menacées qui avaient déposé une demande d'injonction interlocutoire pour prolonger la période d'expulsion. Dans 73,5 % des cas (soit 190 cas), le tribunal a accédé aux requêtes et prolongé le délai; 14 % des demandes ont été rejetés.

35. Une formation spéciale des agents des services régionaux de protection sociojuridique des enfants¹⁹, qui a été organisée lors de l'adoption de la nouvelle loi, dispense à ces agents les informations pertinentes sur les lois relatives à la violence familiale, notamment en ce qui concerne le droit de la famille, le droit civil et le droit pénal, les lois relatives à la sécurité sociale et à l'administration.

36. L'objectif du Comité pour la prévention de la violence familiale, qui a été mis en place le 1^{er} janvier 2008 dans le cadre du programme du Conseil du Gouvernement pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, est d'élaborer une stratégie nationale de lutte contre la violence familiale et d'assurer la coordination interministérielle de cette stratégie. Le comité étudie les données statistiques sur les diverses formes de violence familiale, promeut les mesures législatives nécessaires et la formation des professionnels.

37. Le Comité pour la prévention de la violence familiale élabore actuellement, avec la participation des autorités administratives centrales de l'État et les organisations non gouvernementales sans but lucratif, un plan d'action national pour la prévention de la violence familiale. Ce plan d'action visera les groupes cibles suivants : les victimes, tant les femmes que les hommes (avec en sous-groupes les femmes étrangères et les femmes souffrant d'un handicap social ou de santé), les enfants, les personnes âgées, les auteurs de violence familiale, les institutions de soutien (par exemple les psychologues, les travailleurs sociaux, les médecins, etc.) et le grand public.

38. Les activités menées dans le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes ont largement bénéficié d'une campagne d'information du public sur le caractère inadmissible de la violence familiale, élaborée en coopération avec le service de la prévention de la criminalité du Ministère de l'intérieur qui a publié une brochure d'information intitulée « Comment éviter les dangers et ne pas devenir une victime ». Cette brochure contient des récits instructifs qui portent sur des situations vécues. Ces récits sont suivis de trois catégories de conseils pratiques et recommandations, avec les numéros téléphoniques de la police et des services d'aide figurant à la fin de la brochure. Cette brochure a été distribuée aux

¹⁸ Un jugement préliminaire rendu en vertu de la section 74 1) de la loi n° 99/1963 Coll., Code de procédure civile, telle qu'amendée, peut être décidé si nécessaire par le président du tribunal avant le lancement des procédures en vue d'apaiser provisoirement les relations entre les parties ou si l'exécution de la décision judiciaire risque de ne pas pouvoir être menée à bien. L'expression « Requérant d'un jugement préliminaire » désigne la personne dont la vie, la santé, la liberté ou la dignité humaine est gravement menacée par le comportement de la personne contre laquelle la demande est introduite.

¹⁹ Conformément à la section 1 a) à c) de la loi n° 359/1999 Coll. sur la protection sociojuridique des enfants, la protection sociojuridique des enfants signifie en particulier la protection des droits de l'enfant à un développement harmonieux et à des soins appropriés, la protection de ses intérêts légitimes, y compris celle de ses biens, et les efforts visant à remédier à des situations familiales qui laissent à désirer.

ambulances gynécologiques des diverses villes, aux centres de formation professionnelle et aux écoles secondaires mettant l'accent sur les cours destinés essentiellement aux filles. Cette brochure a été également publiée dans des revues professionnelles telles que Policista (Agent de police).

39. À l'issue d'un accord avec l'organisation sans but lucratif « Bílý kruh bezpečí », le Ministère de l'intérieur a distribué un DVD pédagogique intitulé « Garde-fous contre la violence familiale » aux services de la police de la République tchèque et des polices municipales en juin 2008. Le Ministère de l'intérieur a également publié un dépliant d'information intitulé « STOP à la violence familiale à l'intention du grand public ».

40. Le projet le plus important mené à bien par le Ministère de l'intérieur en coopération avec l'organisation non gouvernementale sans but lucratif COOLHELP qui promeut la lutte contre la violence en général est la campagne intitulée « Bracelet – NON A LA VIOLENCE » qui est menée à bien au moyen de bracelets de silicone distribués par des institutions caritatives. La couleur noir violet de ces bracelets symbolise la couleur des ecchymoses. Les exposés accompagnant la campagne sont publiés dans les magazines, les journaux et les programmes de la Télévision tchèque et de la chaîne de télévision NOVA TV²⁰.

41. S'agissant de la violence familiale commise à l'égard des femmes âgées, le Ministère de l'intérieur a organisé en 2007 une campagne intitulée « (In)sécurité des personnes âgées » qui visait à sensibiliser davantage celles-ci aux possibilités de protection contre la violence familiale.

42. Les mesures visant à appuyer et à protéger les victimes sont menées à bien non seulement par les autorités administratives de l'État mais également par des entités autonomes, en particulier les organisations non gouvernementales, qui consacrent une partie de leurs activités à la fourniture d'une assistance spécifique aux victimes de violence familiale et à la protection de leurs droits. Le secteur non gouvernemental est représenté par plusieurs organisations non gouvernementales (par exemple Bílý kruh bezpečí²¹, ROSA, o.s.²², ProFem, o.p.²³) qui s'attachent à lutter non seulement contre la violence familiale mais également contre la violence à l'égard des femmes en général. Les organisations sans but lucratif qui s'occupent des questions relatives à la violence familiale, à la violence à l'égard des femmes et aux droits de la femme, sont regroupées au sein de Koordona²⁴ qui organise des conférences et séminaires aux niveaux national et international.

²⁰ La Télévision tchèque est une entité juridique qui fournit, conformément à la section 2 1) de la loi n° 438/1991 Coll. sur la télévision tchèque, telle qu'amendée, un service public dans le domaine de la télévision. NOVA TV est une chaîne de télévision privée diffusant ses programmes dans le cadre d'une licence délivrée par le Conseil de la radio et de la télévision conformément à la loi n° 231/2001 Coll. sur le fonctionnement de la radio et de la télévision et sur les amendements aux autres lois, telle qu'amendée.

²¹ www.bkb.cz.

²² www.rosa-os.cz.

²³ www.profem.cz.

²⁴ Il s'agit d'une coalition d'organisations luttant contre la violence familiale créée le 25 novembre 2004 à Prague en tant qu'association informelle d'organisations luttant pour les droits de la femme dans le contexte de la violence à l'égard des femmes et de la violence familiale. L'objectif de Koordona est de contribuer en particulier à la coopération efficace des organisations sans but lucratif défendant les droits de la femme et luttant contre la violence à l'égard des femmes et la violence familiale, de coordonner et rationaliser l'assistance aux

Viol

43. Au **paragraphe 16 de ses recommandations**, le Comité s'est déclaré préoccupé par la définition actuelle du viol. Le Parlement de la République tchèque examine actuellement un projet gouvernemental de nouveau code pénal qui remplacera le Code pénal existant²⁵.

44. En vertu de la formulation actuelle de la section 241 1) du Code pénal, un viol est commis lorsqu'une personne oblige une autre personne par la violence ou la menace de violence imminente à consentir à des rapports sexuels ou qui abuse de la situation d'impuissance d'une autre personne à cette fin. La section 183 1) du projet de nouveau code pénal stipule qu'un viol est commis lorsqu'une personne oblige une autre personne par la violence, la menace de violence imminente ou la menace de tout autre sévice grave, de prendre part à des rapports sexuels, ou qui abuse de la situation d'impuissance d'une autre personne à cette fin. Par ailleurs le nouveau code pénal énumère les motifs qualifiés de ce délit et impose des peines plus graves dans les cas où le délit décrit au paragraphe 1 a été commis par coït ou par une autre forme de rapports sexuels comparables au coït.

45. Toute forme d'assouvissement de l'instinct sexuel sur le corps d'une autre personne (du même sexe ou du sexe opposé) est considérée dans la jurisprudence comme des rapports sexuels. Elle inclut donc tant le coït que les rapports sexuels analogues au coït (par exemple la fellation et la sodomie, mais également des attouchements sur les seins ou les parties génitales d'une femme ou d'autres activités similaires). À cet égard l'expression « rapports sexuels analogues » a été précisée comme désignant des rapports sexuels pratiqués de manière comparable car elle ne signifie pas « des rapports sexuels analogues au coït » mais des rapports pratiqués de manière comparable (par exemple la fellation). En conséquence, les rapports sexuels imposés sous forme de coït ou d'une forme analogue seront considérés en toutes circonstances comme des délits avec circonstances particulièrement aggravantes et ne seront pas évalués en vertu des motifs fondamentaux de ce délit.

Article 3

Mesures visant à sauvegarder le plein développement et le progrès des femmes

Mesures non législatives

46. Le Ministère de l'intérieur a élaboré et distribué en 2005 une brochure intitulée « Égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les forces de sécurité du point de vue juridique ». Une série de séminaires qui a été organisée dans le cadre du programme de formation des cadres moyens portait sur des questions telles que « Protection des droits de la femme et égalité entre les hommes et femmes » et « Notions fondamentales de droit du travail et de rémunération des employés ».

victimes de violence familiale et de promouvoir des changements dans les domaines de la violence familiale, de la violence à l'égard des femmes et des droits de la femme en général (pour de plus amples informations, voir www.koordona.cz).

²⁵ Loi n° 140/161 Coll. sur le Code pénal, telle qu'amendée. Le projet gouvernemental de nouveau code pénal a été approuvé par le Parlement et publié dans le recueil de lois sous le n° 40/2009 avec effet à partir du 1^{er} janvier 2010.

47. Le Ministère des finances a élaboré en 2003 une publication intitulée « Conseils sur l'établissement du budget dans la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes » qui a été publiée en 2004. Cette publication a été distribuée aux ministères, aux régions et aux municipalités, et une conférence nationale a été organisée à l'occasion de sa publication. L'objectif de cette campagne médiatique était de faire connaître ces conseils et la question de l'égalité des chances en général non seulement aux fonctionnaires mais également aux représentants des assemblées municipales qui établissent le budget. En septembre 2006, le Ministère du travail et des affaires sociales a entamé un projet du programme communautaire de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulé « Pratiques de budgétisation dans la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes ». Ce projet qui était axé sur des activités de communication (séminaires, manuels, campagne d'information) a été mené pendant 15 mois. Même dans ce cas les groupes cibles étaient les employés des services des territoires autonomes et le grand public à tous les niveaux²⁶.

Article 4

Mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes (par. 1)

48. Conformément à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing, le Gouvernement élabore tous les ans un document intitulé « Priorités et procédures du Gouvernement dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ». En ce qui concerne la politique de ressources humaines, la plupart des ministères déclarent avoir respecté le principe de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans la sélection des employés aux postes vacants et aux nominations aux postes de direction. Les compétences professionnelles, les conditions requises, la capacité de s'acquitter des tâches de direction pertinentes et la bonne volonté mise à les exécuter sont les principales considérations retenues.

49. Le Ministère de la défense a publié des directives internes (ordre n° 29/2002 du Bulletin du Ministère de la défense) qui permettent l'adoption de mesures temporaires exceptionnelles (« mesures préférentielles »). S'agissant des statistiques sur les femmes (voir les tableaux ci-après : **Proportion de femmes dans le nombre total de militaires de carrière et Représentation des femmes parmi les officiers**), de telles mesures n'ont pas encore été promulguées en ce qui concerne la nature spécifique des activités du Ministère de la défense.

50. Aucune des formes de discrimination fondée sur le sexe ou d'autres critères sans rapport avec le service ne se produit dans la sélection des policiers dans les unités de police ou dans les relations de service en tant que telles. Le pourcentage de femmes policiers dans les forces de police en République tchèque est comparable aux services de police des autres États membres de l'Union européenne (environ 16 %). En conséquence aucune mesure préférentielle n'a été adoptée dans ces services au cours de la période considérée.

51. Les conditions et délais différents pour les hommes et les femmes, qui concernaient l'évaluation des capacités physiques des candidats au service dans les

²⁶ Le produit du projet était la brochure suivante : www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/dokumenty/Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf.

forces de police, ont été uniformisés dans une instruction obligatoire du chef de la police, datée du 20 décembre 2005.

Aucune modification concernant le paragraphe 2 n'a été apportée au cours de la période considérée.

Article 5

Mesures visant à modifier les schémas de comportement socioculturel (al. a)

52. Le Comité a demandé l'intensification des efforts visant à venir à bout des stéréotypes persistants et profondément ancrés qui sont discriminatoires à l'égard des femmes (**par. 14 des recommandations**). En coopération avec le Ministère du travail et des affaires sociales, le Commissaire aux droits de l'homme du Gouvernement a organisé en 2006 une campagne d'information du public intitulée « Non aux stéréotypes ». L'objectif de cette campagne était de toucher le public, promouvoir des débats ouverts et faire connaître clairement la nécessité de surmonter les stéréotypes sexistes. Cette campagne ciblait spécifiquement l'emploi, la famille et l'administration des affaires publiques. En ce qui concerne l'emploi, la campagne était axée sur les emplois non traditionnels pour les hommes et les femmes et sur l'accès des femmes aux postes de direction. S'agissant de la famille, la campagne a mis l'accent sur la conciliation des rôles des femmes et des hommes. En ce qui concerne l'administration des affaires publiques, la campagne était axée sur la participation des femmes à la prise de décision et à la gestion.

53. Parallèlement le Ministère du travail et des affaires sociales a présenté au cours de la période considérée un projet intitulé « Promotion de l'accès des femmes et des hommes à l'emploi dans des professions considérées comme non traditionnelles pour eux ». Cette enquête identifiait les attitudes des femmes et des hommes envers les mécanismes influençant la sélection et la préparation à l'emploi. Elle évaluait le niveau de satisfaction des femmes dans des professions féminisées et des hommes dans des métiers typiquement masculins concernant le choix de leur profession ainsi que l'opinion des femmes occupant des emplois considérés comme masculins et des hommes occupant des emplois typiquement féminins. Cette enquête indiquait que le public remarquait beaucoup plus souvent la présence des femmes dans les emplois traditionnellement masculins (30 %) que celle des hommes dans les emplois considérés comme féminins (12 %).

54. La Chambre des députés du Parlement de la République tchèque a organisé en 2005 une conférence intitulée « S'y retrouver dans le labyrinthe : pourquoi y a-t-il encore si peu de femmes dans les sciences? », qui était consacrée à la situation et la position des femmes dans les sciences et la recherche en République tchèque. Cette conférence visait à tenter de répondre à certaines des questions suivantes : pourquoi la proportion de femmes chercheurs en République tchèque est-elle inférieure à 30 %? Pourquoi les femmes ne sont-elles représentées que dans certaines disciplines? Pourquoi les femmes ne parviennent-elles pas aux postes scientifiques de haut niveau? Les recommandations issues des discussions et débats des participants ont abouti à la modification des règles régissant l'allocation des bourses et les études de doctorat dans certaines universités. Cette conférence a été suivie d'une autre intitulée « Transformation, égalité des sexes, sciences, société » qui a présenté un

rapport sur le projet intitulé « Débats sur les femmes dans les sciences »²⁷ au nom de la République tchèque, qui portait sur la situation des femmes dans les sciences du XIX^e siècle jusqu'aux temps modernes et sur les mesures et activités actuelles visant à apporter une solution à divers aspects de la situation des femmes dans les sciences.

55. Un « Centre national de contact – les femmes dans les sciences » qui est en activité en République tchèque depuis 2001 en tant qu'organe consultatif auprès du Ministère du travail et des affaires sociales a participé dès le début à un réseau international d'organisations pour la promotion des femmes dans les sciences. Depuis 2007 il est membre associé du Programme européen pour les femmes dans les sciences. Depuis sa création les activités de ce centre portent sur deux axes fondamentaux. En premier lieu il s'est penché dès le début sur la sensibilisation aux questions concernant la situation des femmes dans les sciences (par des conférences, des ateliers et des séminaires et un bulletin mensuel d'information), il a présenté des femmes scientifiques réputées et il s'est attaché à susciter un débat parmi les décideurs sur la situation des femmes dans les sciences. En deuxième lieu ce centre contribue à l'élaboration d'une base de connaissances sur la situation des femmes et des jeunes dans les sciences. Grâce à sa participation à des projets de recherche nationaux et étrangers, ce centre a progressivement édifié une base permettant d'appréhender les mécanismes sexospécifiques qui déterminent les trajectoires éducatives et la participation des jeunes à la recherche ainsi que le fonctionnement des institutions scientifiques, la situation des femmes dans les sciences et la dimension sexospécifique de la production des connaissances. Les informations ainsi recueillies servent alors de base pour l'élaboration de mesures visant à améliorer la situation des femmes et des jeunes dans les sciences.

56. Le Ministère de l'industrie et du commerce a lancé en 2004 un programme intitulé « Appui aux activités entrepreneuriales et promotion de l'égalité entre les hommes et femmes » qui s'inscrivait dans le cadre de la politique de subvention des organisations non gouvernementales sans but lucratif pour 2004-2007. Ce ministère est membre d'un projet de partenariat intitulé « Centres d'assistance aux activités commerciales des femmes et réduction des risques lors de la création d'une entreprise », dont le partenaire principal est Moravská asociace podnikatelek a manažerek Brno²⁸ (Association des femmes entrepreneurs et gestionnaires de Moravie à Brno). L'objectif du projet est d'aider les entreprises « jeunes pousses » créées par des femmes entrepreneurs et de leur apporter une assistance systématique au cours des trois premières années de leurs activités.

57. Le Ministère de la défense publie tous les ans dans les médias de nombreuses informations sur les femmes dans les forces armées de la République tchèque ainsi que des articles promouvant les femmes militaires de carrière dans diverses unités et sous-divisions, en particulier dans les opérations militaires à l'étranger. L'armée de

²⁷ Stimuler les débats sur les questions relatives aux femmes dans les sciences en Europe centrale. Le troisième projet représente un appui spécifique dans le cadre du septième programme-cadre de l'Union européenne, dont les objectifs sont la stimulation des débats politiques et publics sur la situation des femmes dans les sciences et les perspectives qui s'offrent à elles.

²⁸ Moravská asociace podnikatelek a manažerek Brno est une association professionnelle bénévole de femmes entrepreneurs et gestionnaires en Moravie et en Silésie. Son objectif est de créer un environnement qui facilite les communications et l'échange d'informations entre les femmes entrepreneurs et celles qui occupent des postes de direction, appuyant ainsi le développement de leurs activités entrepreneuriales (voir www.mapm.cz).

la République tchèque est ouverte aux femmes, ce qui est confirmé par les statistiques (**voir tableau 3 – Proportion de femmes dans le nombre total de militaires de carrière, tableau 4 – Représentation des femmes parmi les officiers, tableau 5 – Proportion d'élèves et étudiants féminins et masculins dans les écoles secondaires et universités militaires au cours des années scolaires/universitaires 2002 à 2008**).

58. Un certain nombre de campagnes d'information et d'éducation ont été également menées au cours de la période considérée (**par. 14 des recommandations**). Le Ministère de la culture appuie tous les ans des projets qui concernent notamment la situation de la femme dans la société, tels que le festival international de films sur les droits de l'homme « Jeden svět » (« Un seul monde »). Le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports publie un bulletin d'information mensuel qui donne des informations sur l'évolution de la situation dans les domaines des sciences et de la recherche et sur le contexte culturel et historique de la situation des femmes dans ces domaines.

59. Par ailleurs la réforme des programmes scolaires²⁹ a donné aux écoles la possibilité d'avoir une influence plus grande sur le contenu de l'éducation et l'environnement éducatif de l'école. La réforme renforce l'éducation aux droits de l'homme, y compris l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. À cet égard des manuels et textes scolaires tels que « L'égalité des sexes à l'école » ou le « Manuel pour une gestion de l'école favorisant l'égalité des sexes » ont été élaborés ou sont en cours d'élaboration en coopération avec des organisations sans but lucratif dans le cadre du programme EQUAL³⁰.

60. Le Ministère du travail et des affaires sociales est devenu en 2006 un partenaire international du projet « Rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les sexes », organisé dans le cadre du programme communautaire sur l'égalité des sexes. Ce projet a été mis en œuvre par le Centre national slovaque pour les droits de l'homme avec le Ministère du travail et des affaires sociales de la République tchèque et le Ministère luxembourgeois de l'égalité des chances agissant en tant que partenaires internationaux. L'objectif de ce projet était de trouver des réponses aux questions telles que : les hommes sont-ils en mesure de jouer pleinement leur rôle dans la vie professionnelle, familiale et personnelle, quelles garanties sont-elles fournies aux hommes dans les systèmes juridiques de la République slovaque, de la République tchèque et du Luxembourg, dans quelle mesure les hommes mettent-ils à profit ces possibilités et pour quelles raisons ne le font-ils pas. La République tchèque a participé au projet en présentant les résultats

²⁹ La réforme des programmes scolaires est une réforme du système d'enseignement de la République tchèque dont l'objectif principal est de mieux préparer les enfants et les jeunes à la vie au XXI^e siècle. Elle vise à réaliser en particulier des changements positifs dans l'environnement scolaire pour le rendre démocratique et adapté aux besoins des élèves et des enseignants et à assurer les capacités d'autoréflexion des écoles et leur coopération accrue avec les partenaires sociaux.

³⁰ L'initiative communautaire EQUAL proclamée par la Commission européenne est l'une des quatre initiatives communautaires financées par les fonds structurels. Chaque État membre qui souhaite participer à l'initiative EQUAL doit élaborer un descriptif de programme (ci-après dénommé « CIP EQUAL »). L'autorité responsable du CIP EQUAL de la République tchèque est le Ministère du travail et des affaires sociales. Cette initiative favorise la coopération internationale dans le développement et la promotion de nouveaux outils permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité sur le marché du travail.

de son enquête parmi les hommes sur le congé parental – une analyse juridique et sociologique de la situation en République tchèque. Le projet s'est conclu par une conférence spécialisée intitulée « Rôle des pères dans la promotion de l'égalité des sexes ».

61. Le Gouvernement suit depuis 2002 l'évolution de l'opinion publique sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes par une enquête intitulée « Tendances dans les mécanismes sociaux et politiques affectant les relations entre les sexes ». Des questions identiques sur l'égalité des sexes sont posées tous les ans à un échantillon représentatif de la population en République tchèque et les différences d'opinion du public sur cette question sont évaluées. D'après les tendances les plus récentes, les citoyens de la République tchèque estiment qu'il y a inégalité dans les possibilités pour les hommes et les femmes dans divers domaines de la vie. D'après l'opinion publique, les hommes obtiennent plus facilement une rémunération équitable pour leur travail. Approximativement les deux tiers de la population en République tchèque (63,4 %) estiment que les femmes ont moins de chances que les hommes d'obtenir le même salaire pour le même travail³¹.

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

62. La section 32 1) de la nouvelle loi sur l'assurance maladie³² qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, permet à la mère et à son époux (ou au père de l'enfant) d'assumer à tour de rôle les soins aux enfants et accorde le droit à l'indemnité de maternité à l'époux de la mère ou au père de l'enfant qui a conclu un accord écrit avec la mère. En ce cas les versements de l'indemnité de maternité à la mère sont suspendus et l'indemnité commence à être versée à l'homme par sa propre assurance maladie et vice versa. Cependant ces accords ne peuvent être conclus que pour une période commençant à partir de la septième semaine après l'accouchement. En conséquence la nouvelle loi sur l'assurance maladie a supprimé le cas de figure où la grande majorité des hommes qui décidaient de s'occuper de l'enfant n'avaient droit qu'à l'indemnité parentale, beaucoup plus faible que l'indemnité de maternité.

63. En ce qui concerne la conciliation des obligations professionnelles et familiales et la promotion de la paternité active, le Gouvernement envisage d'introduire un congé de paternité d'une semaine dans le cadre des mesures en faveur de la famille approuvées dans la résolution n° 1451 du 19 novembre 2008 du Gouvernement. L'objectif de la nouvelle « indemnité de paternité », qui deviendra une nouvelle prestation³³ du régime d'assurance maladie, est de fournir une assistance financière à un père qui a décidé de suspendre temporairement ses activités rémunérées pour s'occuper de son enfant nouveau-né, seul ou avec la mère de l'enfant. Le renforcement des relations entre le père et l'enfant au début de la vie de l'enfant semble souhaitable également pour le père qui s'identifiera plus facilement à son rôle de père. Le père de l'enfant aura droit à l'indemnité de

³¹ Ces résultats sont publiés sur le site www.vlada.cz/assets/cs/vlada/clenove/stehlikova/rovnoprilezitosti/archiv/trendy-2007.pdf.

³² Loi n° 187/2006 Coll. sur l'assurance maladie, telle qu'amendée.

³³ En vertu de la loi n° 54/1956 Coll. sur l'assurance maladie des employés, telle qu'amendée, les quatre allocations suivantes sont versées par l'assurance maladie : allocation de maladie, prestation versée pour les soins donnés à un membre de la famille, allocation d'égalisation pendant la grossesse et la maternité et indemnité de maternité.

paternité. L'homme qui sera considéré comme le père de l'enfant aux fins de cette indemnité est celui qui est inscrit sur l'extrait de naissance de l'enfant comme étant le père de l'enfant. Le droit au « congé de paternité » dépend des soins apportés par le père à l'enfant. L'assuré (le père de l'enfant) doit commencer son « congé de paternité » avant la fin de la sixième semaine de vie de l'enfant au plus tard et l'« indemnité de paternité » sera versée pendant une semaine après le commencement de ce congé.

Article 6

Prostitution et traite des personnes

64. Le Comité est préoccupé par le fait que la République tchèque n'ait pas encore ratifié la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (**par. 17 des recommandations**). La République tchèque a signé cette Convention et son Protocole additionnel le 12 décembre 2000. Bien que le système juridique de la République tchèque réponde à quasiment toutes les conditions imposées aux États signataires dans le Protocole, la République tchèque n'est pas encore en mesure de ratifier la Convention et son Protocole en raison de l'absence de législation définissant les responsabilités des entités juridiques coupables de certains délits. La République tchèque est consciente de l'importance de cette condition pour la poursuite en justice des auteurs de traite des personnes en raison de la participation à cette catégorie de délit de nombreuses entités juridiques telles que les entreprises gérant des hôtels, bars, boîtes de nuit ou établissements de jeux, les bureaux de placement à l'étranger, les agences de voyages et de transport, les maisons d'édition et d'impression produisant des titres pornographiques et d'autres entreprises similaires. L'imputation de la responsabilité individuelle de ces activités criminelles se heurte dans ces cas à la pesanteur notoire de l'assistance juridique internationale et d'autres problèmes concernant les preuves. Au début de 2008 le Gouvernement a approuvé le Concept³⁴ de la lutte contre la criminalité organisée. Le Ministère de l'intérieur étudie actuellement la question de la loi sur la responsabilité administrative des entités juridiques pour les actes illégaux qui doivent être sanctionnés en vertu des accords internationaux sur la lutte contre la criminalité organisée.

65. Le Comité a demandé des informations à jour sur les mesures prises concernant la prévention de la traite des personnes (**par. 18 des recommandations**). Les problèmes de traite des personnes et de prostitution sont essentiellement du ressort du Ministère de l'intérieur qui a mené à bien au cours de la période considérée un certain nombre de programmes tels que « Appui et protection aux victimes de traite des personnes ». La manifestation suivante a été organisée en 2005 dans le cadre du programme PHARE³⁵ : « Compétences en matière d'enquêtes et application des lois relatives à la traite des personnes ».

³⁴ Ce concept a été approuvé dans la résolution n° 64 du 23 janvier 2008 du Gouvernement de la République tchèque.

³⁵ Le programme PHARE est le principal moyen de coopération technique et financière qui vise à aider les pays d'Europe centrale et d'Europe de l'Est à préparer leur entrée dans l'Union européenne. Ce programme s'est terminé en République tchèque à la fin de 2006.

66. Les mesures prises pour prévenir la traite des personnes se fondent essentiellement sur les activités définies dans la stratégie nationale de lutte contre la traite des personnes aux fins d'exploitation sexuelle en République tchèque en 2005-2007³⁶. Le Ministère de l'intérieur a entamé une campagne d'information préventive sur les questions de traite des personnes, ciblant les populations à risque et le grand public, il a élaboré et distribué des prospectus dans les établissements gouvernementaux et autonomes compétents (agences de l'emploi, services sociaux des autorités autonomes, écoles secondaires, centres de formation professionnelle, missions diplomatiques étrangères en République tchèque) et il a mis en œuvre un projet pilote de campagne d'information sur la traite des personnes, qui est axé sur la demande.

67. D'importantes activités d'éducation préventive destinées aux professionnels comprennent les tables rondes régionales. L'objectif principal de ces manifestations est la mise en place de réseaux, à savoir la possibilité de réunir autour de la même table les principaux responsables chargés des questions relatives à la traite des personnes dans la région (ou les personnes qui peuvent assumer ces responsabilités) et d'identifier les domaines potentiels de coopération dans la région.

68. Une autre activité utile a été une enquête effectuée par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) concernant les motivations des clients de services sexuels commerciaux qui les amènent à s'adresser aux prostituées. Cette activité a été menée du fait que les clients ont probablement le plus de contacts avec les victimes de traite mais qui ne sont pas conscients de la situation de celles-ci alors qu'ils peuvent contribuer dans une grande mesure à l'identification des victimes. Cette enquête a été immédiatement suivie d'une campagne pilote axée sur les clients, qui s'est tenue d'avril à août 2006 dans deux régions frontalières de la République tchèque, à Plzeňský et dans la région méridionale de la Moravie, et qui s'attachait à décrire les signes de traite des personnes et de prostitution involontaire. Parallèlement cette campagne offrait aux clients des services sexuels la possibilité de signaler anonymement et en toute sécurité des comportements suspects et de s'informer davantage sur les activités criminelles de traite des personnes. Compte tenu d'une évaluation positive de cette campagne, le Ministère de l'intérieur a décidé de l'étendre au niveau national, à nouveau en coordination avec l'OIM et en coopération avec les organisations non gouvernementales La Strada CR³⁷ et Arcidiecézní charita Prague – projet Magdala³⁸. Le personnel des organisations non

³⁶ Cette stratégie nationale a été approuvée par la résolution n° 957 du 20 juillet 2005 du Gouvernement de la République tchèque.

³⁷ La Strada CR, o.p.s. est une organisation non gouvernementale sans but lucratif qui s'occupe des questions de traite des personnes. La section tchèque de La Strada a été créée en 1995 et est l'un des membres fondateurs d'un réseau international présent dans neuf pays d'Europe : les Pays-Bas, la Pologne, la Bulgarie, la Biélorussie, la Moldavie, la Macédoine, la Bosnie-Herzégovine et l'Ukraine. Les principales activités de cette organisation sont axées sur trois domaines : les efforts déployés pour influencer les mesures conceptuelles et systématiques prises en faveur des victimes par le Gouvernement dans le domaine de la traite des personnes, des activités de prévention et d'éducation et l'assistance sociale aux victimes.

³⁸ La Strada CR, o.p.s. est une organisation non gouvernementale sans but lucratif qui s'occupe des questions de traite des personnes. La section tchèque de La Strada a été créée en 1995 et est l'un des membres fondateurs d'un réseau international présent dans neuf pays d'Europe : les Pays-Bas, la Pologne, la Bulgarie, la Biélorussie, la Moldavie, la Macédoine, la Bosnie-Herzégovine et l'Ukraine. Les principales activités de cette organisation sont axées sur trois domaines : les efforts déployés pour influencer les mesures conceptuelles et systématiques prises en faveur des

gouvernementales partenaires répond aux communications téléphoniques reçues aux numéros affichés, et un site Internet³⁹ en trois langues donne des informations détaillées sur la traite des personnes et offre la possibilité d'envoyer un courrier électronique ou de participer à un forum de discussion.

69. Une autre catégorie d'activités très importante concerne les programmes de prévention ciblant les élèves des écoles secondaires et supérieures et les étudiants, qui sont menés à bien par le Ministère de l'intérieur et qui donnent des informations sur les dangers liés aux délits de mœurs (proxénétisme et traite des personnes), à d'autres activités à risque liées (prostitution) et sur les dangers que présente la recherche d'un emploi à l'étranger.

70. On peut dire à l'heure actuelle que le niveau de connaissance du grand public sur la traite des personnes est très faible par rapport aux autres pays d'Europe. La sensibilisation du public est liée à tous les autres domaines – en effet l'importance des ressources investies dans les activités menées par la police, les organisations non gouvernementales et toutes les autres entités est reflétée dans les méthodes et les résultats de l'examen des affaires par les tribunaux, etc.

71. La République tchèque a participé aux projets internationaux de prévention de traite des personnes dans les pays d'origine. Parmi ces activités très importantes on peut citer par exemple le projet de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en Moldavie ou la coopération avec la Slovaquie dans l'élaboration d'un programme slovaque en faveur des victimes de traite des personnes. Par ailleurs l'OIM a organisé une série de séminaires contenant également un élément prévention de traite des personnes intitulée « Assistance dans la stabilisation de migrants potentiels et prévention de la migration illégale des mineurs » et une série de conférences, « Promotion de la gestion des frontières dans les migrations ».

72. Le Système d'appui et de protection des victimes de traite des personnes, mis en place en 2003, vise également à amener les victimes à coopérer avec les organes chargés des poursuites pénales. Le « Modèle d'appui et de protection des victimes de traite des personnes aux fins d'exploitation sexuelle » a été proposé la même année. Ce modèle pilote a été rebaptisé Programme d'appui et de protection des victimes de traite des personnes en République tchèque en avril 2004. Ce programme a été officialisé et institutionnalisé en 2005 et le Mécanisme national de coordination a été mis en place. Des accords entre le Ministère de l'intérieur et certaines organisations non gouvernementales sur la coopération dans la fourniture d'appui et de protection aux victimes de traite des personnes ont été signés pour la première fois en juillet 2005. Ces accords ont été ensuite renouvelés pour des périodes d'un an. En créant ce programme la République tchèque suit l'exemple d'autres pays d'Europe (par exemple l'Italie, la Belgique et les Pays bas) qui considèrent l'assistance aux victimes comme un moyen efficace de lutte contre la traite des personnes. Depuis 2005 ce programme vise toutes les formes de traite des personnes.

73. Au total, 16 victimes de traite des personnes ont été inscrites à ce programme au cours de la période allant d'avril 2004 à janvier 2005. Les personnes faisant partie de ce programme étaient victimes de traite non seulement aux fins de

victimes par le Gouvernement dans le domaine de la traite des personnes, des activités de prévention et d'éducation et l'assistance sociale aux victimes.

³⁹ www.rekni-to.cz, www.sage-es.cz, www.say-it.cz.

prostitution forcée mais également de travail forcé. À la fin de 2007, 33 victimes faisaient partie de ce programme. Toutes les victimes ont coopéré avec la police de la République tchèque et dans certains cas elles ont contribué dans une grande mesure à l'enquête sur diverses formes d'activités criminelles. Au total 89 victimes faisaient partie du programme entre 2003 et la fin de 2008.

74. Ce programme prend en compte les caractéristiques de la traite des personnes, en particulier le taux élevé de latence de ce délit ainsi que la vulnérabilité et les traumatismes subis par les victimes. Comme mentionné plus haut, l'objectif de ce programme est de fournir une assistance aux victimes, d'assurer la protection de leurs droits fondamentaux et de leur dignité et de les amener à témoigner.

75. Le Ministère de l'intérieur a également lancé en 2008 la mise en œuvre du Système d'information sur les personnes victimes de traite. Cette base de données comprendra les éléments nécessaires qui permettront d'établir des dossiers sur les personnes victimes de traite dans le cadre du programme.

76. Plusieurs cours de formation à l'intention du personnel des organisations non gouvernementales, des forces de police, de la police des étrangers et du personnel chargé des arrestations, qui ont été organisés en 2005, portaient essentiellement sur l'identification des victimes de traite et sur les raisons de leur coopération avec les autorités chargées du maintien de l'ordre.

Article 7

Participation à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution et à l'exercice de toutes les fonctions publiques (al. b)

77. En 2004, le Ministère du travail et des affaires sociales a entrepris d'établir l'organigramme des postes de décision et de responsabilité. Cette étude⁴⁰ indique que la représentation des femmes aux postes politiques de niveau élevé en République tchèque et au niveau régional est encore faible. La nature masculine du milieu politique tchèque est reflétée dans son fonctionnement quotidien, dans les normes de conduite et de comportement et dans les mécanismes d'interaction.

78. La participation des femmes au processus de prise de décision au cours de la période considérée est résumée dans les **tableaux 8.1 à 8.5**.

79. Au cours de la période considérée, le nombre de femmes occupant des postes dans le système judiciaire, à tous les niveaux du Ministère public, dans le service pénitentiaire, le service de mise en liberté surveillée et de médiation et à l'Institut de criminologie et de prévention sociale, est résumé dans les **tableaux 9.1 à 9.7**.

80. L'application du principe d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des textes législatifs continue d'être examinée à l'occasion de la question de la représentation à égalité des femmes et des hommes dans les organes électifs.

81. Une conférence à participation internationale intitulée « N'ayons pas peur des quotas! Promotion de l'entrée des femmes dans la politique : possibilité de mettre en œuvre les mesures préférentielles en faveur des femmes » s'est tenue en 2007 à l'occasion de l'Année européenne de l'égalité des chances en 2007. Un recueil des exposés portant le même titre a été publié à l'occasion de cette conférence⁴¹.

⁴⁰ www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf.

⁴¹ www.padesatprocent.cz/docs/Nebojme_se_kvot.pdf.

Élections à la Chambre des députés du Parlement de la République tchèque

82. Les élections à la Chambre des députés du Parlement de la République tchèque se sont tenues les 2 et 3 juin 2006; 31 des députés élus (15,5 %) étaient des femmes.

83. Le nombre total de candidats était de 4 985, dont 1 383 (27,74 %) de femmes.

Élections au Sénat du Parlement de la République tchèque

84. Les élections au Sénat du Parlement de la République tchèque se sont tenues les 5 et 6 novembre 2004 dans 27 circonscriptions électorales de la République tchèque; 37 candidats (18,78 %) sur 197 au total et trois des 27 sénateurs élus (11,11 %) étaient des femmes. Des élections partielles pour pourvoir des sièges au Sénat se sont tenues en octobre de la même année. Sur un total de 12 candidats il y avait une femme. Les deux sénateurs élus étaient des hommes.

Élections des représentants aux assemblées régionales

85. Les élections des représentants aux assemblées régionales se sont tenues en novembre 2004; 102 représentants (15,11 %) sur les 675 élus étaient des femmes.

Élections des représentants aux assemblées municipales

86. Les élections des représentants aux assemblées municipales se sont tenues en octobre 2006; 15 588 représentants (24,97 %) sur les 62 426 élus étaient des femmes.

87. On peut donc en conclure qu'une forte représentation des femmes existe au niveau local.

Article 8

Aucune modification ne s'est produite au cours de la période considérée.

Article 9

Aucune modification ne s'est produite au cours de la période considérée.

Article 10**Égalité des conditions d'orientation professionnelle et d'accès aux études dans tous les établissements d'enseignement technique (al. a)**

88. La République tchèque n'établit pas de distinction fondée sur le sexe ou d'autres considérations en ce qui concerne l'inscription dans le système d'enseignement, y compris les cours d'éducation permanente.

89. Le Comité s'est déclaré préoccupé par le fait que les femmes et les filles roms continuaient d'être vulnérables et marginalisées (**par. 21 des recommandations**). Les activités ciblant la participation des femmes et des filles roms dans l'éducation, qui ont été mises en œuvre au cours de la période considérée, sont conformes au plan d'action de la Décennie de l'inclusion des Roms 2005-2015. On peut dire que le nombre de filles roms inscrites dans les écoles secondaires et les universités est en augmentation (elles bénéficient de l'assistance du Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports par l'intermédiaire d'un programme de subventions destinées aux élèves roms dans les écoles secondaires). L'un des volets de ce programme

d'assistance à l'intégration de la communauté rom est la préparation préscolaire des enfants roms et la participation des parents à ces activités. Les écoles emploient des assistants pédagogiques qui aident les élèves venant de milieux socialement défavorisés. La plupart de ces assistants sont des femmes⁴².

90. En ce qui concerne l'éducation, il est vrai que la majorité des filles roms ont beaucoup de difficultés à terminer leurs études. Elles n'ont donc pas la possibilité de trouver un emploi. Les raisons de ces difficultés tiennent également à un milieu socioéconomique désavantagé et à d'autres problèmes liés. L'Agence de l'inclusion sociale dans les localités roms, qui a lancé son programme pilote en février 2008, s'attache à améliorer la qualité de vie des habitants de ces localités, à mettre un terme à l'expansion des ghettos roms et à mettre en place le modèle le plus efficace d'utilisation des fonds, en particulier des fonds structurels européens, en vue de l'intégration de la communauté rom.

91. Les mesures prises pour accroître la participation des filles dans les matières techniques continuent d'être appliquées; une faible augmentation du nombre des filles inscrites dans ces disciplines est devenue apparente (**voir les tableaux 6.1 à 6.3 – Nombre total d'élèves/de filles/de garçons**).

92. Au cours de la période considérée, la promotion de la carrière des femmes employées dans le domaine de la science et de la recherche a progressé plus lentement, comme dans la période précédente (**voir les tableaux 7.1 à 7.5 – Nombre de chercheurs/techniciens**).

Élimination de toutes les conceptions stéréotypées des rôles de l'homme et de la femme (al. c)

93. Le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports a mis en place une équipe ministérielle indépendante pour les programmes sociaux dans l'éducation, qui coordonne l'application du principe de l'égalité entre les sexes dans les écoles et dans le domaine des sciences et qui lance des mesures visant à mettre en œuvre l'égalité. Par ailleurs, au cours de la période considérée, ce ministère a organisé un nombre important de cours sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes à l'intention du personnel enseignant⁴³.

94. Le Ministère des transports a mis en œuvre plusieurs projets, notamment des courts métrages éducatifs de la série « Les femmes au volant » ou la campagne « Conducteur (homme ou femme) de l'année ». La série « STOP – Les femmes au volant » visait à attirer l'attention sur les femmes en tant que participantes responsables à part entière à la circulation routière.

⁴² Voir par exemple les sixième et septième rapports périodiques de la République tchèque sur l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD/C/CZE/7).

⁴³ Par exemple le cours « Tests en vue de l'orientation professionnelle » qui porte sur le processus de sélection des études ultérieures, les choix opérés par les garçons et les filles et leur approche dans ce domaine, le cours « Principes communautaire et gestion efficace des équipes dans les établissements d'enseignement » qui donne des informations sur la gestion des équipes, le rôle des équipes, l'égalité d'accès et la situation des hommes et des femmes dans une équipe de travail.

**Accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif
tendant à assurer la santé et le bien-être des familles (al. h)**

95. La formation à un comportement sexuel responsable (soins de santé procréative) fait partie des programmes cadres d'éducation pour l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, les écoles secondaires mettant l'accent sur une formation sportive et la plupart des écoles secondaires de formation professionnelle. L'éducation sexuelle dans l'enseignement primaire est dispensée dans le cadre des matières intitulées « L'homme et son univers » au premier niveau et « L'homme et la santé » au deuxième niveau, qui font elles-mêmes partie de la discipline intitulée « Éducation sanitaire ». En raison des aspects individuel et social de la santé, la matière « Éducation sanitaire » est étroitement liée au thème interdisciplinaire « Personnalité et éducation sociale ».

96. L'éducation dans les matières scolaires susmentionnées est axée sur la formation et le développement des compétences essentielles des élèves, pour les aider notamment à se rendre compte que la santé est une valeur cruciale de la vie, à employer les méthodes de prévention pour préserver la santé, à renforcer les décisions et le comportement qui favorisent activement la santé à tous les stades de la vie, à lier les activités et le comportement en matière de santé et les relations interpersonnelles aux comportements moraux et éthiques fondamentaux, à des efforts délibérés, etc.

97. Les matières concernant le corps humain, les différences sexuelles entre les hommes et les femmes, l'adolescence biologique et psychologique, le partenariat, la fonction de parents, les principes de base de l'éducation sexuelle, l'hygiène intime et psychologique, les modes de transmission du VIH/sida, un comportement sans risque (y compris l'utilisation judicieuse de l'Internet), la protection contre les sévices sexuels, etc. contribuent à la réalisation des produits escomptés au premier niveau de l'enseignement primaire. Ces matières sont développées au deuxième niveau de l'enseignement primaire, l'accent étant mis sur l'adolescence et les soins de santé procréative, en particulier les expériences sexuelles précoces, la grossesse et les mineurs qui sont parents d'enfants, les troubles de l'identité sexuelle, la protection contre les maladies vénériennes et les formes cachées de violence. Le contenu est le même pour les filles et les garçons. Si l'école en décide ainsi, certaines questions peuvent être étudiées séparément.

98. Le Ministère de la santé annonce régulièrement un programme de subventions, « Programme national de santé », qui vise à appuyer et renforcer à long terme l'intérêt pour des relations actives et la responsabilité en matière de santé dans les familles, les écoles, les entreprises, les municipalités et d'autres communautés par l'exécution de projets de promotion de la santé. Ce programme comprend un projet à long terme d'amélioration de la santé de la population en République tchèque, « La santé pour tous au XXI^e siècle », qui vise également à réduire sensiblement le nombre de jeunes qui adoptent des comportements préjudiciables à la santé, notamment la toxicomanie, le tabagisme et l'alcoolisme.

99. Ces programmes prévoient des soins pendant la grossesse, notamment un accès amélioré aux soins prénatals et périnatals. Les soins de santé améliorés fournis aux femmes pendant la grossesse, qui sont remboursés par l'assurance maladie, sont les suivants : examen prénatal détaillé avec inscription dans un dispensaire prénatal, délivrance d'une carte d'identité aux femmes enceintes avec une liste de tous les examens requis tout au long de la grossesse, examens périodiques au dispensaire

prénatal et examens cardiotopographiques en consultation externe cinq fois par an. Par ailleurs les femmes enceintes ont droit à des échographies entre la dix-huitième et la vingtième semaine et la trentième et trente-deuxième semaine de grossesse et à une échographie détaillée ou une échographie du bassin en cas de pathologie pendant la grossesse.

100. Le Ministère de la santé promeut des projets visant à améliorer les soins de santé procréative pour les femmes, l'amélioration de leurs habitudes alimentaires (notamment celles des femmes enceintes) et la promotion de l'allaitement maternel. La République tchèque souscrit aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) concernant l'allaitement maternel exclusif pendant les six premiers mois, l'introduction d'aliments non lactés à partir du sixième mois seulement et la poursuite de l'allaitement maternel parallèlement aux aliments pour nourrissons jusqu'à ce que l'enfant ait deux ans.

101. Le Programme national de santé aborde également le problème de la réduction du nombre de grossesses non désirées parmi les adolescentes en mettant l'accent sur l'éducation des jeunes à la prévention des comportements à risque et la fourniture de méthodes appropriées de contraception. Le Ministère de la santé coopère dans ce domaine avec la Société de la planification familiale et de l'éducation sexuelle et avec le Ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

102. Une évolution positive est apparue en ce qui concerne le taux d'avortement en République tchèque. Le nombre d'avortements est en baisse, grâce notamment au développement du marché de la contraception moderne, son utilisation et l'éducation. Le nombre d'avortements a diminué ces dernières années, tombant de 100 000 à 30 000 par an; 76 % des avortements sont pratiqués par la méthode des mini-avortements⁴⁴.

Article 11

Mesure pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi (par. 1)

Droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi (al. b)

Mesures législatives

103. Le nouveau Code du travail est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007⁴⁵. Il interdit toute discrimination dans les relations de travail. Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement à tous les employés en ce qui concerne leurs conditions de travail, la rétribution du travail et la fourniture de toute autre prestation rémunérée, la formation professionnelle et la possibilité de promotion professionnelle ou autre en matière d'emploi. À la différence du Code du travail précédent, le nouveau Code ne définit pas les termes tels que la discrimination directe et indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la persécution,

⁴⁴ Un certain nombre de pays d'Europe ne tiennent pas de statistiques sur les mini-avortements. Le gynécologue procède à une « régulation du cycle menstruel » sans établir les raisons de l'absence de menstruation et sans préciser si la cause est due à une fausse couche. Lorsque les mini-avortements constituent près de 80 % des avortements, il est évident que leur inclusion ou non dans le nombre total d'avortements est importante.

⁴⁵ Loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

l'incitation à la discrimination mais il mentionne la loi antidiscrimination qui n'a pas encore été adoptée⁴⁶. Cette loi régit également les moyens⁴⁷ de protection offerts par la loi contre la discrimination dans les relations de travail.

104. Le Code du travail contient une définition de ce qui n'est pas considéré comme discriminatoire et permet à l'employeur de prendre des mesures temporaires pour parvenir à la représentation à égalité des hommes et des femmes. En conséquence la différence de traitement n'est pas considérée comme discriminatoire si elle résulte de la nature des activités professionnelles ou de conditions requises importantes pour l'exécution du travail; cette exception au principe de l'égalité de traitement doit être justifiée de même que les conditions requises⁴⁸.

105. Les termes susmentionnés sont définis dans la loi relative à l'emploi⁴⁹ qui stipule également que si, pendant l'exercice du droit à l'emploi, se produit une violation des droits et obligations découlant du principe de l'égalité de traitement ou toute forme de discrimination, la personne lésée a le droit d'exiger la cessation de cette violation, la suppression de ses conséquences et de demander réparation. Si la dignité ou le respect d'une personne est sensiblement affecté, cette personne a droit à une compensation en espèces pour préjudice moral. Cependant la sphère visée par la loi relative à l'emploi, à savoir la politique d'emploi, est différente celle visée dans le Code du travail. Les relations de travail (à savoir celles issues de l'établissement d'une relation d'emploi) relèvent du Code du travail.

Mesures prises par les autorités administratives de l'État

106. L'instruction obligatoire du chef de la police datée du 20 décembre 2005 uniformise les conditions régissant l'évaluation des aptitudes physiques des candidats. L'évaluation des résultats ne prend plus en considération l'âge ou le sexe des candidats.

107. Pour la comparaison entre les salaires bruts mensuels des hommes et des femmes, voir le **tableau 10.1**.

Mesures visant à prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité (par. 2)

Mesures législatives

108. Le Code du travail se fonde dans une large mesure sur les textes législatifs précédents concernant la protection de la grossesse et de la maternité⁵⁰.

109. Une femme salariée a droit à un congé de maternité de 28 semaines pour accoucher et s'occuper de l'enfant nouveau-né; une employée qui a donné naissance à deux ou plusieurs enfants a droit à un congé de maternité de 37 semaines. La femme salariée entame généralement son congé de maternité à partir de la sixième semaine précédant la naissance prévue mais pas avant le commencement de la huitième semaine avant cette date. Une femme salariée qui utilise moins de six

⁴⁶ Sect. 16 2) de la loi n° 262/2006, Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁴⁷ Sect. 17 de la loi n° 262/2006, Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁴⁸ Sect. 16 3) la loi n° 262/2006, Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁴⁹ Sect. 4 de la loi n° 435/2004 Coll., relative à l'emploi, telle qu'amendée.

⁵⁰ La loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée, remplace le Code du travail précédent, à savoir la loi n° 65/1965 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

semaines de son congé de maternité avant la naissance du fait que la naissance s'est produite plus tôt que prévu par le médecin a droit à un congé de maternité depuis le commencement de ce congé jusqu'à l'expiration des 28 semaines (ou 37 semaines si elle a donné naissance à deux ou plusieurs enfants en même temps). Cependant une femme salariée qui utilise moins de six semaines de son congé de maternité avant la naissance pour d'autres raisons n'aura droit au congé de maternité qu'à partir de la naissance jusqu'à l'expiration de 22 semaines (ou 31 semaines si elle a donné naissance à deux ou plusieurs enfants en même temps). Dans le cas d'un enfant mort-né, la femme salariée a droit à un congé de maternité de 14 semaines⁵¹.

110. Un congé de maternité à l'occasion de la naissance d'un enfant ne peut être inférieur à 14 semaines et ne peut être annulé ou interrompu pour quelque raison que ce soit avant l'expiration de six semaines après la naissance.

111. Le droit au congé de maternité s'applique également dans le cas d'une femme salariée qui remplace les parents d'un enfant et s'occupe de celui-ci à l'issue d'une décision prise par les autorités compétentes, ou qui s'occupe d'un enfant dont la mère est décédée. Dans de tels cas elle a droit à un congé de maternité qui dure 22 semaines à partir de la date où elle a pris en charge l'enfant (ou 31 semaines si elle s'occupe de deux ou plusieurs enfants) mais qui ne va pas au-delà de la date à laquelle l'enfant atteindra l'âge d'un an⁵².

112. Si l'enfant est transféré pour raisons médicales dans un service pédiatrique ou un autre établissement médical et que la femme salariée reprend son travail, le congé de maternité sera interrompu et la partie inutilisée sera octroyée à partir du jour où l'enfant quitte l'établissement médical et que la femme salariée s'en occupe mais il ne durera pas au-delà du troisième anniversaire de l'enfant. Une femme salariée qui cesse de s'occuper d'un enfant confié à une famille ou à un établissement remplaçant les soins parentaux ou une femme salariée dont l'enfant est placée temporairement dans une crèche ou un établissement similaire pour des raisons non médicales n'a pas droit au congé de maternité pendant la période où elle ne s'occupe pas de l'enfant. Si l'enfant décède pendant le congé de maternité de l'employée salariée elle aura droit à un congé de maternité de deux semaines après le décès de l'enfant, qui ne durera pas au-delà de la date à laquelle l'enfant aurait atteint l'âge d'un an⁵³.

113. Pour promouvoir les soins accordés à l'enfant, l'employeur est tenu d'accorder sur demande un congé parental aux employés masculins et féminins. Le congé parental est accordé à la mère d'un enfant à l'expiration du congé de maternité et au père à partir de la naissance pour la période demandée mais seulement jusqu'à la date à laquelle l'enfant atteint l'âge de trois ans. Le congé de maternité et le congé parental peuvent être pris simultanément par l'employé féminin et l'employé masculin⁵⁴.

114. Une femme salariée qui s'occupe d'un enfant et lui fournit des soins parentaux en vertu d'une décision des autorités compétentes ou d'un enfant dont la mère est décédée a également droit au congé parental⁵⁵.

⁵¹ Sect. 195 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵² Sect. 197 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵³ Sect. 198 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵⁴ Sect. 196 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵⁵ Sect. 197 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

115. La protection des salariées enceintes et des salariées en congé de maternité ou en congé parental est assurée par les dispositions en vertu desquelles un employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié par préavis uniquement pour les raisons stipulées par la loi⁵⁶. Le préavis doit être par écrit, être remis à la femme salariée et préciser les raisons du préavis; dans le cas contraire il est nul et non avenu⁵⁷. L'employeur ne peut donner un préavis à une femme salariée pendant la période de protection, à savoir pendant qu'elle est enceinte, en congé de maternité ou en congé parental⁵⁸. L'interdiction de résilier un contrat d'emploi par préavis ne s'applique pas en cas de changements organisationnels externes (liquidation ou délocalisation de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci). Cette interdiction ne s'applique pas non plus lorsque l'employeur a le droit de mettre fin à un contrat d'emploi avec effet immédiat, sauf s'il s'agit de femmes salariées en congé de maternité.

116. Si, avant le commencement de son congé de maternité, une femme salariée reçoit un préavis de licenciement qui permet à l'employeur de résilier immédiatement le contrat d'emploi et que ce préavis se termine pendant son congé de maternité, la période du préavis se terminera en même temps que le congé de maternité.

117. Tout salarié peut s'adresser à un tribunal pour demander l'annulation du licenciement et demander à l'employeur de le réintégrer. Si le tribunal décide que le préavis est nul et non avenu, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire moyen pendant toute la période pendant laquelle il ou elle n'a pas travaillé⁵⁹.

118. Une femme salariée qui reprend son travail à l'expiration de son congé de maternité retrouvera le poste qui était le sien et son lieu de travail initial. Si cela n'est pas possible du fait que son poste n'existe plus ou que le lieu de travail a été fermé, l'employeur l'affectera à un poste et un lieu de travail conformes à son contrat d'emploi⁶⁰.

119. Le Code du travail stipule des conditions de travail spéciales pour certains salariés, y compris les salariées enceintes⁶¹. Si une salariée enceinte s'acquitte d'un travail qui est interdit aux femmes enceintes⁶² ou qui est considéré aux termes d'un rapport médical comme mettant en danger sa grossesse, l'employeur doit la muter temporairement à un autre poste approprié où elle percevra le même salaire qu'auparavant. Si une salariée enceinte travaillant de nuit demande à travailler le jour, l'employeur est tenu d'accéder à sa requête. Une femme salariée qui perçoit un salaire inférieur au poste auquel elle a été transférée, sans que cela soit de sa faute, bénéficiera d'une indemnité d'égalisation égale à la différence de salaire.

⁵⁶ Sect. 52 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵⁷ Sect. 50 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵⁸ Sect. 53 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁵⁹ Sect. 69 et 72 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁶⁰ Sect. 47 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁶¹ Sect. 239 à 241 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

⁶² Conformément au décret n° 288/2003 Coll. précisant les catégories d'emploi et lieux de travail interdits aux femmes enceintes, aux femmes allaitantes, aux mères de nourrissons jusqu'à l'âge de neuf mois et aux mineurs ainsi que les conditions dans lesquelles ces travaux peuvent exceptionnellement être exécutés par des mineurs dans le cadre de leur formation professionnelle, ces travaux comprenant des activités liées à des charges physiques excessives pour l'organisme pendant la grossesse, ou des emplois où la femme enceinte pourrait être exposée à des chocs ou des vibrations.

120. Les salariées enceintes et les employés masculins et féminins qui s'occupent de d'enfants de moins de huit ans ne peuvent être envoyés en voyage d'affaires en dehors de la municipalité où ils travaillent ou de leur lieu de résidence qu'avec leur consentement et ne peuvent être mutés qu'à leur demande. L'employeur ne peut demander aux femmes enceintes de faire des heures supplémentaires.

121. L'employeur est tenu de muter la femme salariée à un autre poste de travail notamment dans les cas suivants :

- Si une salariée enceinte ou allaitante ou une mère d'un nourrisson de moins de neuf mois s'acquitte d'un travail qui ne peut être effectué par de tels employés ou qui est considéré en vertu d'un rapport médical comme mettant la grossesse ou la maternité en danger;
- À la demande d'une employée enceinte ou allaitante ou d'une mère d'un nourrisson de moins de neuf mois qui travaille de nuit⁶³.

Services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles (al. c)

122. En ce qui concerne la conciliation des obligations professionnelles et familiales, le Gouvernement envisage l'adoption de mesures visant à étendre la couverture des soins individualisés aux enfants, à savoir l'introduction et la promotion de soins novateurs aux enfants, en particulier aux enfants d'âge préscolaire, dans un environnement le plus proche possible du milieu familial. L'une de ces mesures est l'introduction d'assistance parentale mutuelle, service parallèle de soins aux enfants fournis sur une base individuelle, qui vise à aider les tuteurs légaux dans les soins qu'ils donnent aux enfants, créant ainsi les conditions d'une meilleure harmonisation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

123. Dans une série de mesures en faveur de la famille, le Ministère du travail et des affaires sociales propose de modifier les qualifications exigées des entrepreneurs ou personnes menant des activités commerciales agréées, à savoir les soins donnés quotidiennement aux enfants de moins de trois ans. Par ailleurs, le Ministère propose également une modification des conditions d'hygiène dans le déroulement des activités susmentionnées et des activités telles que les soins et l'éducation extrascolaires, l'organisation de cours et la formation, y compris des conférences, extrascolaires. L'objectif de la modification proposée est de développer l'offre de services individualisés aux enfants. Une des conditions de l'exécution de ces activités est qu'elles doivent être menées à bien au foyer de l'entrepreneur ou dans tout autre lieu approprié, auquel cas la personne en question ne peut s'occuper que de quatre enfants à la fois.

124. Une autre mesure proposée par le Ministère du travail et des affaires sociales est l'introduction de services de soins aux enfants fournis sur une base non commerciale, un minijardin d'enfants en quelque sorte. Cette mesure correspond en principe à la proposition relative aux permis d'exercer. Cependant il ne s'agit pas ici d'un service commercial mais d'un service fourni la plupart du temps par l'employeur des parents sur le lieu de travail ou tout autre lieu approprié et accessible. Par son organisation, ce service se rapprochera le plus possible de

⁶³ Sect. 239 à 241 de la loi n° 262/2006 Coll., Code du travail, telle qu'amendée.

l'environnement familial de l'enfant. Cette proposition stipule également des conditions concernant l'hygiène, l'espace, l'équipement, l'alimentation ainsi que les qualifications et les obligations du personnel professionnel.

Article 12

Mesures pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer les moyens d'accéder aux services appropriés pendant la grossesse

Mesures pour éliminer la discrimination dans le domaine des soins de santé (par. 1)

125. Au **paragraphe 23** de ses recommandations, le Comité s'est déclaré préoccupé par le rapport publié en décembre 2005 par le Protecteur du citoyen (Ombudsman) concernant les stérilisations forcées (ou avec consentement mal éclairé) de femmes roms. Le Ministère de la santé a achevé en 2006 son enquête sur les plaintes spécifiques concernant la stérilisation des femmes en République tchèque (80 plaintes au total). L'équipe consultative mise en place pour l'examen des femmes stérilisées à l'occasion de la fourniture de soins de santé a conclu que des erreurs s'étaient produites mais qu'en aucun cas une campagne nationale ou une politique raciale ou nationale n'avait été menée. Il s'agissait seulement d'erreurs commises par des établissements médicaux individuels. Dans certains cas toutes les conditions stipulées dans la directive pertinente n'avaient pas été appliquées; dans d'autres cas l'équipe consultative a conclu à des erreurs administratives et des cas isolés ainsi que des erreurs dans les indications médicales. Une commission d'experts centrale créée pour enquêter sur ces cas a conclu que les procédures appliquées pendant la fourniture des soins médicaux dans les cas de stérilisation avaient été correctement exécutées.

126. Dans la grande majorité des cas, le principal problème de la stérilisation des femmes et des hommes était la méthode d'obtention du consentement éclairé préalable des patients. Lors de l'examen de ces questions la commission d'enquête a constaté que l'obtention du consentement éclairé avait été également un problème important dans le passé dans d'autres domaines médicaux. Des opérations ont été effectuées entre 1961 et 2004. Dans neuf cas, les documents médicaux n'ont pu être fournis du fait qu'ils avaient été détruits par des inondations.

127. Sur tous les cas examinés :

- Des stérilisations n'ont pas été effectuées dans 12 cas, en d'autres termes les allégations de stérilisation étaient fausses;
- Les conditions stipulées dans la directive du Ministère de la santé de la République tchécoslovaque du 17 décembre 1971 concernant les stérilisations ont été pleinement respectées dans 14 cas;
- Les conditions stipulées dans la directive susmentionnée n'ont pas été pleinement respectées dans 44 cas, dont 36 en raison de manquements administratifs;
- L'authenticité des signatures (trois croix, etc.) était douteuse dans huit cas.

128. Toutes les stérilisations ont été effectuées sur la base d'indications médicales déterminées par un médecin. Les travailleurs sociaux ne sont pas autorisés à suggérer des interventions ou examens médicaux, y compris des stérilisations. Cinq

cas ont été examinés depuis 2001, à savoir depuis l'entrée en vigueur de la Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine.

129. La question des droits des patients vient d'être réglementée par un amendement à la loi sur les soins de santé à la population⁶⁴, adopté en 2007, qui renforce les droits des patients et de leurs proches concernant la participation aux soins de santé. Il stipule expressément que toute intervention médicale ne peut être effectuée qu'avec le consentement du patient, à moins que la loi n'en dispose autrement. Le patient doit être informé de façon appropriée à l'avance de l'intervention proposée, des risques qu'elle comporte, des avantages du traitement et des conséquences du refus du traitement.

130. La question des stérilisations sera de nouveau réglementée en détail dans le projet de loi sur les services médicaux spécifiques (qui est actuellement présenté au Gouvernement de la République tchèque pour approbation). Ce projet de loi renforce sensiblement les droits des patients, notamment les droits des patients privés de la capacité d'exécuter des actes juridiques et de ceux dont la capacité est limitée au point qu'ils ne sont pas en mesure de donner leur consentement à un service médical.

Article 14

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

131. Plusieurs projets et manifestations ont été organisés avec succès depuis 2001 par le Ministère de la santé en coopération avec l'organisation non gouvernementale sans but lucratif Český svaz žen⁶⁵ (Union des femmes tchèques), tels que « Les femmes rurales », « Les femmes consommatrices », « Les femmes et la législation en matière d'alimentation », « Les femmes et l'égalité des chances ». En 2006 le Ministère de la santé a organisé en coopération avec l'Union des femmes tchèques une conférence intitulée « Les femmes et l'avenir des zones rurales ». En 2008 le Ministère de la santé a attiré l'attention en particulier sur le document du Gouvernement intitulé « Programme de développement rural – perspectives financières rurales après 2006 ». Le financement des plans des entités rurales dans le cadre de ce programme est devenu depuis 2007 l'une des sources de financement des services publics dans les zones rurales, tels que l'éducation, les transports, les services sociaux, les équipements collectifs dans les municipalités.

132. À l'occasion de l'Année européenne de l'égalité des chances⁶⁶ en 2007, l'Union des femmes tchèques a organisé en coopération avec le Ministère de la santé une conférence sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en République tchèque, qui était consacrée notamment à la condition juridique des femmes dans les exploitations familiales et aux moyens de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau régional.

133. Parallèlement un certain nombre de conférences et séminaires ont été organisés dans les régions sur certaines questions telles que « Les femmes dans les zones rurales et l'accès aux services », « Les femmes dans les zones rurales et l'accès à

⁶⁴ Loi n° 20/1966 Coll. sur les soins de santé à la population, telle qu'amendée.

⁶⁵ Český svaz žen est une organisation non gouvernementale de femmes travaillant bénévolement dans l'intérêt et au profit des femmes et de leurs droits (www.csz.cz).

⁶⁶ Initiative de l'Union européenne.

l'emploi et à l'éducation », « Les exploitations familiales – emploi de membres de la famille, risques et conséquences ».

134. En ce qui concerne les régions, le Conseil de l'accord économique et social établi dans la région de la Moravie méridionale examine, propose et promeut la résolution des problèmes concernant le développement économique et social de la région, en particulier l'emploi et le développement des ressources humaines, les conditions de fonctionnement des activités commerciales et des services publics tels que les transports, les soins de santé, les écoles, les services sociaux et la situation sociale de la population.

Informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la Déclaration de Beijing

135. Le Comité a demandé à la République tchèque d'appliquer pleinement la Déclaration et le Programme d'action de Beijing en s'acquittant des obligations que lui impose la Convention (par. 33 des recommandations). Le Département de l'égalité des femmes et des hommes qui a été créé au sein du Ministère du travail et des affaires sociales le 1^{er} janvier 1998 et qui coordonne le programme national sur la condition de la femme dans la société établit un résumé de l'exécution du plan d'action national pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (« Priorités et procédures du Gouvernement pour la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et femmes »⁶⁷). Ce plan d'action national a été élaboré dès le début conformément aux conclusions de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes organisée par l'Organisation des Nations Unies à Beijing en septembre 1995. La validité et l'actualité du Programme d'action de Beijing ont été confirmées en mars 2005 à la quarante-neuvième session de la Commission de la condition de la femme. Le plan d'action national pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en République tchèque est axé sur sept des 12 domaines critiques énumérés dans le Programme d'action de Beijing, qui sont pertinents pour la République tchèque :

- Promotion du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de la politique gouvernementale;
- Sauvegarde juridique des conditions préalables à l'égalité entre les hommes et les femmes et renforcement du niveau de sensibilisation juridique;
- Égalité des chances pour les hommes des femmes dans l'accès à l'activité économique;
- Égalisation de la condition sociale des femmes et des hommes qui s'occupent des enfants et de membres de la famille nécessitant des soins;
- Prise en compte des fonctions de reproduction et des différences physiologiques des femmes;
- Élimination de la violence à l'égard des femmes;
- Suivi et évaluation de l'application effective de du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁶⁷ www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829.

136. Le document « Priorités et procédures du Gouvernement pour la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et femmes » met également l'accent sur les objectifs figurant dans la Déclaration du Millénaire des Nations Unies. Les États membres de l'Union européenne ont l'intention de réaliser des progrès avant 2015 dans huit cibles des objectifs du Millénaire pour le développement qui attirent l'attention de la communauté mondiale sur la réalisation d'améliorations sensibles et mesurables de la qualité de la vie. Une grande importance est accordée à l'objectif 3 – Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Chaque ministère élabore son propre descriptif de programmes pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans les domaines relevant de sa compétence⁶⁸. Des rapports sur la réalisation des priorités par chaque ministère sont recueillies par le département de l'égalité qui les inclut dans le rapport final sur la réalisation des priorités. Dans son évaluation annuelle des programmes de priorités en 2000, le Gouvernement a demandé à tous ses membres d'appliquer le principe de l'intégration de la dimension femmes dans toutes les activités. Tableaux

Tableau 1

<i>Section du Code pénal</i>	<i>Motifs du délit</i>	<i>Nombre de cas</i>
Section 197a	Violence à l'égard d'un groupe de citoyens ou d'un individu (susitant des craintes raisonnables)	5
Section 204	Proxénétisme	19
Section 205	Atteinte à la moralité publique	3
Section 215	Cruauté (séances infligés à des enfants mineurs ou à des femmes vivant dans un logement communautaire ou séances infligés à des femmes retraitées)	4
Section 215a	Séances infligés à une personne vivant dans un appartement ou une maison communautaire (violence familiale)	31
Section 231	Restrictions à la liberté personnelle	13
Section 232	Privation de liberté personnelle	2
Section 237	Oppression	3
Section 241	Viol	85
		165

⁶⁸ Résolution n° 456 du 9 mai 2001 du Gouvernement.

Tableau 2

**Personnes condamnées pour un délit défini à la section 215a
de la loi n° 140/1961 Coll., Code pénal, telle qu'amendée**

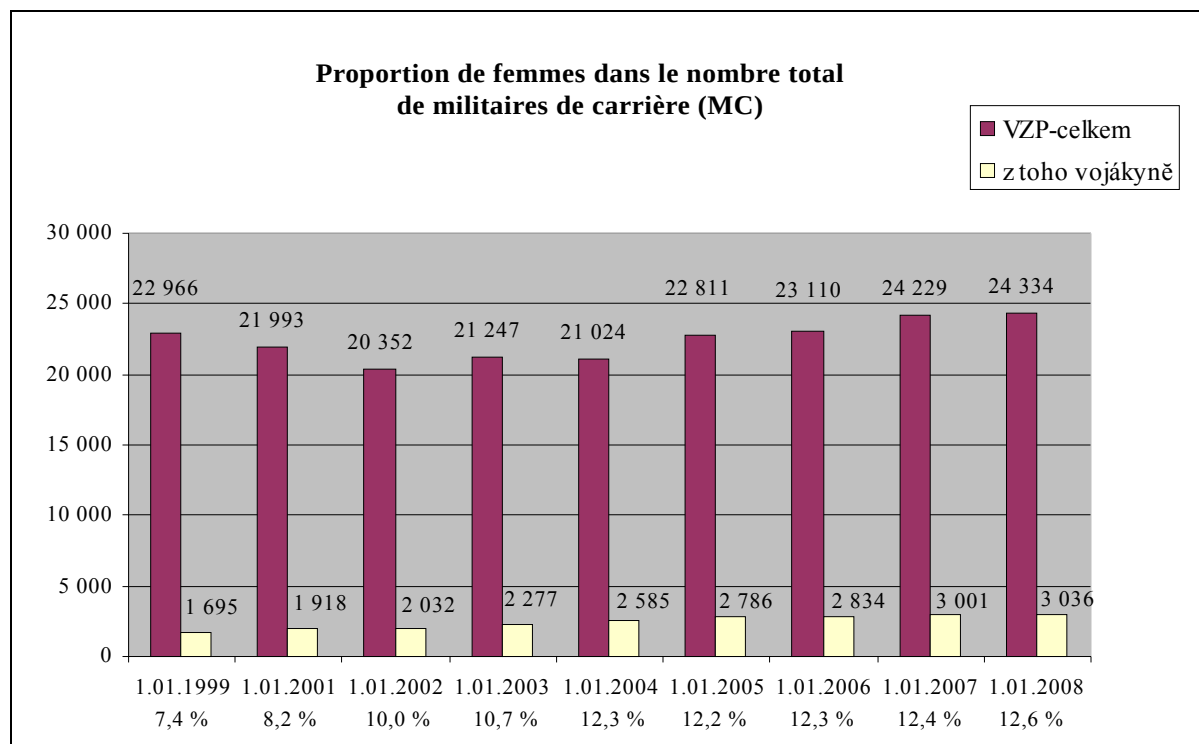
**Sérvices infligés à une personne vivant dans un appartement
ou une maison communautaire entre 2004 et 2007**

2004	Nombre total de personnes condamnées*	Femmes	Hommes	2005	Nombre total de personnes condamnées	Femmes	Hommes
République tchèque	1	0	1	République tchèque	134	3	131

* À noter : personnes condamnées au cours de la période allant du 1^{er} juin 2004 au 31 décembre 2004.

2006	Nombre total de personnes condamnées	Femmes	Hommes	2007	Nombre total de personnes condamnées	Femmes	Hommes
République tchèque	256	6	250	République tchèque	291	8	283

Tableau 3



(Légende : MC – Total, dont les femmes militaires)

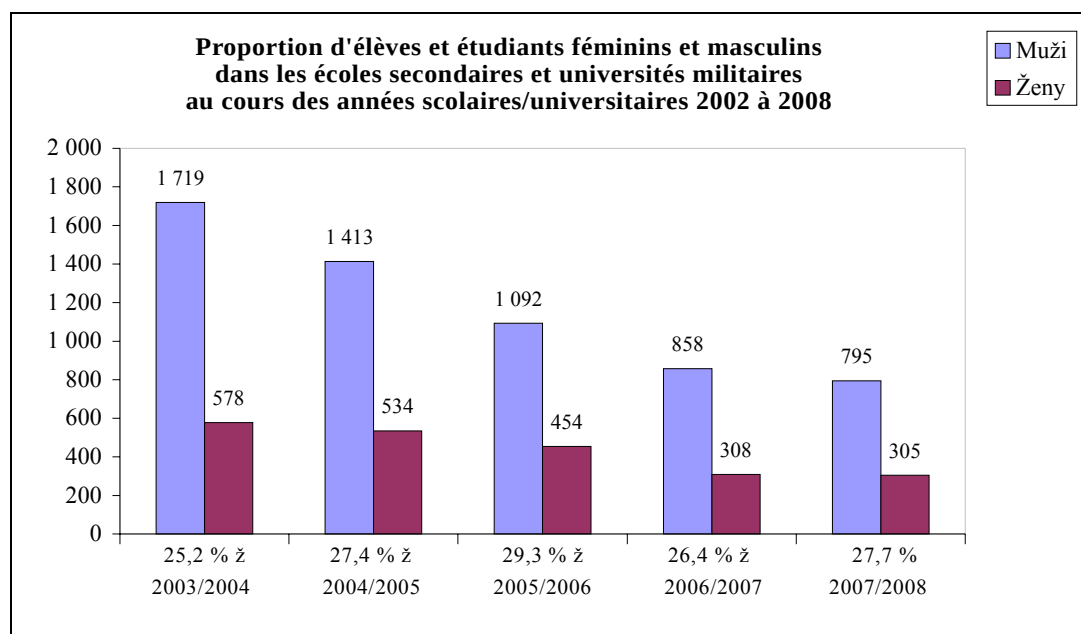
Tableau 4

Les femmes sont représentées à tous les grades, depuis celui de sergent-chef à celui de colonel; les femmes sont les plus nombreuses aux grades suivants :

<i>Grade</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2008</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2007</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2006</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2005</i>
Adjudant-chef	954	861	855	704
Adjudant	569	608	609	535

Les femmes sont parvenues aux grades les plus élevés suivants :

<i>Grade</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2008</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2007</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2006</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2005</i>
Colonel	1	1	0	0
Lieutenant-colonel	16	13	7	4
Commandant	59	53	52	44
Capitaine	201	193	162	147

Tableau 5

(Légende : Hommes – Femmes)

Tableau 6.1
Nombre total d'enfants/d'élèves/d'étudiants

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Jardins d'enfants	286 230	282 183	285 419	291 194
Écoles primaires	958 860	916 575	876 513	844 863
Écoles secondaires	579 584	577 605	576 585	569 267
Dont les écoles techniques	177 945	172 412	167 446	161 366
Académies de musique	3 426	3 495	3 534	3 606
Collèges de formation professionnelle	29 759	28 792	27 650	28 774
Dont les collèges techniques	3 837	3 776	3 507	3 528
Universités	265 070	289 838	316 456	344 180
Dont les universités techniques	69 900	74 432	79 506	82 382

Source : UIV.

Tableau 6.2
Nombre total de filles/femmes

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Jardins d'enfants	136 930	134 727	136 604	139 808
Écoles primaires	462 983	442 206	422 041	406 776
Écoles secondaires	287 439	287 263	287 185	283 399
Dont les écoles techniques	29 897	27 835	25 735	23 297
Académies de musique	2 007	2 061	2 091	2 161
Collèges de formation professionnelle	20 668	20 065	19 788	20 529
Dont les collèges techniques	656	734	952	808
Universités	134 869	150 836	167 984	185 948
Dont les universités techniques	15 806	17 255	19 063	20 468

Source : UIV.

Tableau 6.3
Nombre total de garçons/d'hommes

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Jardins d'enfants	149 300	147 456	148 815	151 386
Écoles primaires	495 877	474 369	454 472	438 087
Écoles secondaires	292 145	290 342	289 400	285 868
Dont les écoles techniques	148 048	144 577	141 711	138 069
Académies de musique	1 419	1 434	1 443	1 445

	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Collèges de formation professionnelle	9 091	8 727	7 862	8 245
Dont les collèges techniques	3 181	3 042	2 555	2 720
Universités	130 201	139 002	148 472	158 232
Dont les universités techniques	54 094	57 177	60 443	61 914

Source : UIV.

Tableau 7.1

Nombre d'hommes/de femmes employés dans la recherche-développement par catégorie d'emploi en 2000, 2001, 2006 et 2007 (en FTE)

Catégorie d'emploi	2000		2001		2006		2007	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Chercheurs	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785
	26 %	74 %	26 %	74 %	25 %	75 %	25 %	75 %
Personnel technique	3 038	4 281	3 447	4 662	5 672	10 168	5 641	9 789
	42 %	58 %	43 %	57 %	36 %	64 %	37 %	63 %
Autre personnel	1 447	1 580	1 399	1 612	2 731	2 891	2 916	2 967
	48 %	52 %	46 %	54 %	49 %	51 %	50 %	50 %
Total	8 036	16 162	8 699	17 408	15 056	32 673	15 650	33 542
	33 %	67 %	33 %	67 %	32 %	68 %	32 %	68 %

Source : CZSO, Indicateurs de recherche et de développement pour 2001; Indicateurs de recherche et de développement pour 2007.

Tableau 7.2

Nombre d'hommes/de femmes chercheurs par branche scientifique en FTE

Principales branches scientifiques	2000		2001		2006		2007	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sciences naturelles	1 288	3 141	1 143	3 026	1 894	5 270	1 882	5 049
Sciences techniques	895	5 307	1 058	5 957	1 402	9 953	1 837	11 334
Sciences médicales	393	516	473	596	1 210	1 284	1 263	1 359
Sciences agricoles	400	529	388	525	592	882	624	961
Sciences sociales	120	191	152	258	862	1 199	796	1 104
Lettres	455	617	639	772	693	1 027	691	978
Total	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785

Source : CZSO, Indicateurs de recherche et de développement pour 2001; Indicateurs de recherche et de développement pour 2007.

Tableau 7.3
Nombre d'hommes/de femmes chercheurs par secteur en FTE

<i>Secteur</i>	<i>2000</i>		<i>2001</i>		<i>2006</i>		<i>2007</i>	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Secteur privé	902	4 625	939	4 814	1 625	9 664	1 829	10 668
Secteur gouvernemental	1 398	3 026	1 553	3 284	2 330	4 234	2 478	4 170
Enseignement supérieur	1 220	2 548	1 346	2 903	2 680	5 672	2 762	5 901
Organisations sans but lucratif	25	102	15	133	17	45	24	46
Total	3 551	10 301	3 853	11 134	6 652	19 615	7 093	20 785

Source : CZSO, Indicateurs de recherche et de développement pour 2001; Indicateurs de recherche et de développement pour 2007.

Tableau 7.4
Nombre d'hommes/de femmes chercheurs dans le secteur du Gouvernement et des universités en FTE – par diplôme

<i>Secteur</i>	<i>2006</i>		<i>2007</i>	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Titulaires du titre de « professeur » d'université	137	1 081	153	1 155
Titulaires du titre de « professeur adjoint » d'université	427	1 653	425	1 675
Titulaires de doctorats	1 620	3 361	1 680	3 584
Doctorants	775	1 176	866	1 162
Diplômés d'université	1 830	2 380	1 894	2 280
Diplômés de lycée technique	29	72	27	38
Diplômés d'écoles secondaires	183	180	171	159
Diplômés d'autres écoles	9	4	23	18
Total	5 188	10 231	5 452	10 511

Source : CZSO, Indicateurs de recherche et de développement pour 2007.

Tableau 7.5
Professionnels et techniciens de l'enseignement tertiaire (HRSTE)
par branche d'études et par sexe; en 2000, 2001, 2006 et 2007
en milliers de personnes (HC)

<i>Branches d'études</i>	<i>2000</i>		<i>2001</i>		<i>2006</i>		<i>2007</i>	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Programmes de base	0,3	0,6	0,0	0,6	0,6	0,2	0,8	0,2
Sciences pédagogiques	108,7	37,1	102,7	36,3	120,7	49,5	124,0	51,2
Lettres et arts	19,8	18,8	22,8	21,9	38,7	29,2	39,3	30,1
Sciences sociales, commerce et droit	66,3	78,6	67,3	79,1	109,1	104,4	114,8	113,2
Sciences naturelles	15,5	25,6	14,8	31,3	25,7	48,1	30,6	49,2
Sciences techniques	36,4	188,5	39,4	184,4	38,2	200,7	35,4	199,3
Sciences agricoles	14,9	36,4	15,0	36,8	19,3	40,6	17,8	35,6
Sciences médicales	36,1	27,7	37,3	27,0	62,0	29,6	64,0	32,0
Services	3,6	20,2	6,3	21,1	8,6	29,4	8,9	28,4
Total	301,7	433,5	305,7	438,5	423,0	531,6	435,6	539,2

Source : Enquête sélective sur la population active (CZSO), 2008.

Tableau 8.1
Participation des femmes à la prise de décisions au 31 décembre 2003

Poste → Ministère ↓	Ministre	Vice-Ministre		Directeur de section			Directeur de département			Autres spécialistes			Directeur d'institutions ministérielles			Directeur de bureau sur le terrain		
	H/F	H	F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Transports et communications	H	4	1	13	4	23,5	36	9	20	177	160	47,5						
Finance	H	6	1	37	10	21,3	83	73	46,8	547	826	60,2	19	1	5			
Culture	H	2	1	7	5	41,7	9	15	63	63	140	69	28	5	19			
Développement régional	H	4	1	16	8	30	29	13	30,9	200	230	53,4						
Défense :																		
Militaires de carrière	H	1	0	33	0	0	97	2	2	379	42	9,9						
Employés civils ¹		4	1	51	1	1,9	108	22	16,9	532	948	64						
Travail et affaires sociales	H	5	2	13	11	45,8	31	29	48,4	181	399	68,7	0	1	100			
Industrie et commerce ²	H	10	0	29	5	14,7	76	32	30,1	273	326	54,4	11	0	0			
Justice	H	2	1	11	3	21,4	18	18	50	64	177	73,4	5	1	1,7			
Éducation, jeunesse et sport	F	5	0	24	7	22,6	15	14	48,3	111	273	71,1	0	1	100			
Intérieur	H	6	1	46	11	19,3	159	67	29,6	1 626	1 553	48,9						
Affaires étrangères :																		
Au siège	H	6	0	30	14	31,8	44	15	25,4	268	374	58,2	5	0	0	94	17	15,3
À l'étranger										380	779	67,2						
Santé	F	4	1	10	8	44,4	13	27	68	68	231	77	67	20	23	0	1	100
Agriculture	H	6	0	147 ³	28	16	83	41	33	398	583	55	6	0	0			
Environnement	H	6	1	25	12	32,4	46	23	33,3	186	287	60,7	14	0	0			
Informatique	H	4	2	8	2	20	8	6	42,8	50	63	56						
Bureau du Gouvernement	H	7	2	21	15	41,7	18	17	48,6	131	228	63,5	8	1	11,1			
Total	15H/2F	82	15	521	144	21,6	873	423	32,6	5 634	7 619	57,4	163	30	15,5	94	18	16

¹ Y compris au siège.

² Y compris les organisations budgétaires et contributantes.

³ Y compris les départements d'organismes agricoles et les bureaux de cadastre.

Source : informations provenant des ministères.

Tableau 8.2
Participation des femmes à la prise de décisions au 31 décembre 2004
 (Source : ministères)

Poste → Ministère ↓	Ministre	Vice-Ministre		Directeur de section			Directeur de département			Autres spécialistes			Directeur d'institutions ministérielles			Directeur de bureau sur le terrain		
	H/F	H	F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Transports	1/0	4	1	16	1	16	43	12	22	185	196	51						
Informatique	1/0	3	2	9	2	18	7	7	50	52	64	55						
Finance	1/0	6	1	35	23	40	82	71	46	433	739	64	19	1	5			
Culture	1/0	3	1	7	5	42	6	11	65	67	142	68	25	5	17			
Développement régional	1/0	5	2	15	11	42	34	21	38	120	205	63						
Défense :																		
Militaires de carrière	1/0	5	1	84	1	1	199	23	10	918	896	49						
Employés civils ¹																		
Travail et affaires sociales	1/0	6	1	14	13	48	38	34	47	172	447	72						
Industrie et commerce ²	1/0	5	0	37	4	10	68	35	34	277	276	50	11	1	8			
Justice	1/0	5	1	15	4	21	16	17	52	118	194	60	5	1	17			
Éducation, jeunesse et sport	0/1	5	1	22	5	19	19	19	50	128	305	70	9	5	36			
Intérieur	1/0	6	1	36	11	23	152	64	29	2128	1779	43						
Affaires étrangères :																		
Au siège	1/0	6	1	30	14	32	48	19	28	256	341	57	5			107	13	11
À l'étranger										757	420	36						
Santé	0/1	5	1	8	12	60	11	28	72	94	241	67	70	17	20	0	1	100
Agriculture	1/0	5	0	132	30	19	95	47	33	580	1092	65	6	0	0			
Environnement	1/0	6	1	30	12	29	46	27	37	198	308	61	14	0				
Bureau du Gouvernement	1/0	3	0	21	9	30	26	19	42	110	191	63				5	1	17
Total																		

¹ Y compris au siège.

² Y compris les organisations budgétaires et contributantes.

Tableau 8.3
Participation des femmes à la prise de décisions au 31 décembre 2005
 (Source : ministères)

Poste → Ministère ↓	Ministre	Vice-Ministre		Directeur de section			Directeur de département			Autres spécialistes			Directeur d'institutions ministérielles			Directeur de bureau sur le terrain		
	H/F	H	F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Transports	1/0	4	1	19	2	9,5	32	16	33,3	184	197	51,7						
Informatique	0/1	3	1	8	4	33	5	7	58	52	61	54						
Finance	1/0	5	1	33	15	31	64	60	48	394	649	62	18	2	10			
Culture	1/0	3	1	9	4	31	7	15	68	72	149	67	25	5	17			
Développement régional	1/0	5	2	18	9	33	39	22	26	140	259	65						
Défense :																		
Militaires de carrière	1/0	10	1	82	3	3,5	227	42	15,6	623	633	50,4	70	18	20,5	4	4	50
Employés civils ¹																		
Travail et affaires sociales	1/0	4	2	13	13	50	39	36	48	179	427	70,5						
Industrie et commerce ²	1/0	5	0	35	6	14,6	69	35	33,7	278	276	49,8	10	1	9			
Justice	1/0	5	0	12	5	29,4	18	19	51,4	70	163	70	5	0	0			
Éducation, jeunesse et sport	0/1	5	1	22	7	24,1	15	15	50	111	296	72,7	0	1	0			
Intérieur	1/0	6	1	54	12	18,2	149	65	23,7	1 737	1 471	30	8	2	20			
Affaires étrangères :																		
Au siège	1/0	7	1	32	13	28,9	52	23	30,7	244	346	58,6	5	0	0	95	16	14,4
À l'étranger										664	528	44,3						
Santé	1/0	4	0	11	10	48	16	18	53	95	223	70	71	15	17	0	3	100
Agriculture	1/0	4	1	82	18	18	97	51	35	694	1 080	61	6	0	0			
Environnement	1/0	7	1	28	12	30	50	36	41,8	180	299	62,4	14	0	0			
Bureau du Gouvernement	1/0	2	0	20	11	35	29	19	40	120	227	65	0	0	0	5	1	17
Total																		

¹ Y compris au siège.

² Y compris les organisations budgétaires et contributantes.

Tableau 8.4
Participation des femmes à la prise de décisions au 31 décembre 2006
 (Source : ministères)

Poste → Ministère ↓	Ministre	Vice-Ministre		Directeur de section			Directeur de département			Autres spécialistes			Directeur d'institutions ministérielles			Directeur de bureau sur le terrain		
	H/F	H	F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Transports	1/0	4	1	19	1	5	35	20	36,4	171	193	53						
Informatique	1/0	2	1	8	2	20	7	5	41,7	43	66	60,6						
Finance	1/0	6	1	34	11	24	68	64	48	415	640	61	18	2	10			
Culture	1/0	2	2	9	9	50	4	18	78	67	152	69	26	5	16			
Développement régional	1/0	3	0	14	10	42	32	23	45	162	292	65	—	—	—	2	1	33
Défense :																		
Militaires de carrière		1		43	0	4,6	83	3	11,5	347	55	34,8						
Employés civils	0/1	3	1	40	1		79	18		519	407							
Travail et affaires sociales	1/0	6	1	12	12	50	41	37	47,4	192	422	69						
Industrie et commerce																		
Justice	1/0	4	0	10	6	37,5	18	21	53,8	103	193	65,2	5	0	0			
Éducation, jeunesse et sport	0/1	4	1	23	8	25,8	23	16	41	105	285	73	9	9	50			
Intérieur	1/0	4	0	53	12	18,5	173	77	30,8	15 533	1 640	51,7	15	3	16,7			
Affaires étrangères :																		
Au siège	1/0	3	1	26	11	27,7	28	15	34,9	325	390	54,5	—	—	—	110	13	10,6
À l'étranger										728	563	43,3						
Santé	1/0	3	1	9	13	59,1	17	21	55,3	84	211	71,5	68	16	19	0	2	100
Agriculture	0/1	6	0	75	15	16,7	98	52	34,7	686	1 047	60,4						
Environnement	1/0	5	1	28	12	30	50	39	43,8	183	304	62,4	14	0	0			
Bureau du Gouvernement :																		
Ministre																		
Vice-Ministre	1/0	1	0	14	4	22	26	20	43	47	239	83	—	—	—	6	0	0
Premier Ministre	1/0																	
Total	13/3	57	11	417	127	—	782	449	—	19 710	7 099	—	155	35	—	118	16	—

Tableau 8.5
Participation des femmes à la prise de décisions au 31 décembre 2007
 (Source : ministères)

Poste → Ministère ↓	Ministre	Vice-Ministre		Directeur de section			Directeur de département			Autres spécialistes			Directeur d'institutions ministérielles			Directeur de bureau sur le terrain		
	H/F	H	F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Transports	H	6	1	22	2	8,33	60	19	24,05	155	209	57,42	0	0	0,00	–	–	–
Finance	H	7	0	32	11	25,58	74	64	46,38	490	712	59,23	17	3	15,00	–	–	–
Culture	H	6	2	14	10	41,67	7	14	66,67	70	148	67,89	26	6	18,75	–	–	–
Développement régional	H	4	0	14	12	46,15	34	29	46,03	162	292	64,32	–	–	–	–	–	–
Défense :																		
Militaires de carrière	F	1	0	25	0	0,00	50	0	0,00	369	70	15,95	–	–	–	–	–	–
Employés civils ¹		4	0	20	3	13,04	42	8	16,00	353	347	49,57	–	–	–	–	–	–
Travail et affaires sociales	H																	
Industrie et commerce ²	H																	
Justice	H	5	0	11	9	45,00	25	21	45,65	87	196	69,26	–	–	–	–	–	–
Éducation, jeunesse et sport	H	4	1	25	16	39,02	15	13	46,43	133	313	70,18	–	–	–	–	–	–
Intérieur	H	3	2	52	15	22,39	154	81	34,47	924	1285	58,17	15	3	16,67	–	–	–
Affaires étrangères :																		
Au siège	H	2	1	26	13	33,33	42	16	27,59	333	385	53,62	–	–	–	–	–	–
À l'étranger		–	–	–	–	–	–	–	–	630	560	47,06	100	14	12,28	–	–	–
Santé	H	3	1	13	13	50,00	12	26	68,42	86	199	69,82	66	17	20,48	0	2	100
Agriculture	H	5	1	75	21	21,88	99	56	36,13	681	1058	60,84	6	0	0,00	–	–	–
Environnement	H	4	1	34	9	20,93	45	42	48,28	171	312	64,60	14	0	0,00	–	–	–
Bureau du Gouvernement		7	2	17	11	39,29	16	15	48,39	172	233	57,53	–	–	–	–	–	–
Total	16H/2F	69	13	392	157	28,60	716	441	38,12	4 816	6 319	56,75	244	43	14,98	0	2	100

Tableau 9.1
**Représentation des hommes et des femmes à tous les niveaux
du système judiciaire (au 31 décembre)**

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
2004	1 082	38	1 799	62
2005	1 098	38	1 822	62
2006	1 140	38	1 855	62
2007	1 160	38	1 868	62

Tableau 9.2
**Pourcentage de femmes juges occupant des postes de responsabilité
à tous les niveaux**
(En pourcentage)

<i>Tribunal</i>	<i>Président du tribunal</i>				<i>Vice-Président du tribunal</i>			
	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Tribunaux de district	44	45	46	46	61	60	57	56
Tribunaux régionaux	13	13	13	13	40	40	32	40
Hautes Cours	0	0	0	0	25	25	40	33
Cour suprême	100	100	100	100	0	0	0	0
Tribunal administratif suprême	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	41	42	43	42	54	54	50	51

Tableau 9.3
**Représentation des hommes et des femmes à tous les niveaux
du Ministère public (au 31 décembre)**

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
2004	473	44	593	56
2005	514	45	617	55
2006	558	46	643	54
2007	559	47	642	53

Tableau 9.4

Pourcentage de femmes procureurs publics occupant des postes de responsabilité à tous les niveaux du Ministère public

(En pourcentage)

<i>Poste</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Procureur public suprême	100	100	100	100
Adjoint du Procureur public suprême	0	0	33	33
Procureur public de rang élevé	0	0	0	0
Adjoint du Procureur public de rang élevé	0	0	0	0
Procureur public régional	37	29	29	43
Adjoint du Procureur public régional	46	43	43	37
Procureur public	43	45	48	46
Adjoint du Procureur public	65	60	60	56
Total	51	50	51	48

Tableau 9.5

Représentation des hommes et des femmes dans le service pénitentiaire (au 31 décembre)

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
2004	8 072	75	2 690	25
2005		75		25
2006	8 065	77	2 471	23
2007	7 977	76	2 519	24

Tableau 9.6

Représentation des hommes et des femmes dans le service de mise en liberté surveillée et de médiation (au 31 décembre)

<i>Année</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
2004	65	28	170	72
2005	58	25	175	75
2006	72	25	220	75
2007	88	27	244	73

Tableau 9.7

**Représentation des hommes et des femmes à l'Institut
de criminologie et de prévention sociale (au 31 décembre)**

Année	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
2006	14	40	21	60
2007	14	41	20	59

Tableau 10.1

**Salaire moyen brut des hommes et des femmes – Informations
provenant d'enquêtes sélectives**

Année	2003	2004	2005	2006	2007
Hommes	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489
Femmes	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684
Proportion (%)	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2

**Proportion du salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes
par catégorie d'âge**

(En pourcentage)

Catégorie d'âge/Année	2003	2004	2005	2006	2007
Total	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
Moins de 19 ans	89,1	85,3	86,7	87,1	87,2
20-24 ans	90,6	89,7	90,1	90,3	87,5
25-29 ans	85,4	87,0	88,2	88,8	89,1
30-34 ans	71,6	70,4	71,1	73,3	74,9
35-39 ans	66,4	66,3	67,3	66,4	66,3
40-44 ans	70,4	70,3	69,4	69,1	68,1
45-49 ans	72,0	72,6	71,9	71,6	71,5
50-54 ans	73,2	73,8	74,1	74,9	74,2
55-59 ans	83,4	83,4	82,9	80,3	79,9
60-64 ans	75,5	76,4	77,1	81,9	82,4
Plus de 65 ans	65,7	67,2	65,2	71,8	69,2

**Proportion du salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes
par principale catégorie d'emploi**

(En pourcentage)

<i>Principale catégorie d'emploi/année</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Total	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
Législateurs, directeurs	59,2	59,6	60,9	59,9	63,8
Scientifiques et spécialistes en col blanc	73,5	73,7	73,0	73,2	72,5
Techniciens, professionnels de la santé et de l'enseignement	75,2	75,3	74,6	74,3	75,2
Employés administratifs subalternes	80,5	83,0	81,9	82,1	80,8
Employés des services et des commerces	74,8	75,1	75,7	75,2	76,8
Ouvriers spécialisés dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche	86,7	86,8	87,8	89,4	86,6
Commerçants, ouvriers qualifiés et chargés du traitement des produits	69,7	69,4	70,2	70,0	69,3
Ouvriers chargés du fonctionnement des machines et du matériel	74,6	75,6	75,7	76,8	75,8
Manœuvres et ouvriers non qualifiés	77,5	77,8	77,1	79,3	79,1

**Proportion du salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes
par niveau d'instruction**

(En pourcentage)

<i>Niveau d'instruction/année</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Total	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2
Études primaires et études inachevées	75,0	74,7	74,8	74,7	76,9
Études secondaires sans avoir passé l'examen final	71,1	72,1	72,5	72,4	71,6
Études secondaires en ayant passé l'examen final	76,6	77,3	77,6	77,6	77,4
Études techniques supérieures et licence	75,3	70,9	73,0	72,6	74,3
Études universitaires	65,3	67,3	68,4	68,4	68,8