



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

Distr. générale
11 mai 2007
Français
Original: anglais

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

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

**Deuxième, troisième et quatrième rapports périodiques
combinés des États parties**

Slovaquie*

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une procédure formelle d'édition. Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement de la Slovaquie, voir CEDAW/C/SVK/1 et Add.1 qui ont été examinés par le Comité à sa dix-neuvième session..



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 signée au nom de l'ex-République socialiste tchécoslovaque le 17 juillet 1980. Le 16 février 1982, l'instrument de ratification a été soumis au Secrétaire général de l'ONU, dépositaire de la Convention. Conformément aux dispositions du paragraphe 1 de son article 27, la Convention est entrée en vigueur, pour la République socialiste tchécoslovaque, le 18 mars 1982. Le texte de la Convention a été promulgué par décret du Ministère des affaires étrangères et publié dans le Recueil des lois de 1987 sous le n° 62.

2. La République slovaque, en tant qu'État successeur de la République fédérale tchèque et slovaque (ex-République socialiste tchécoslovaque), est devenue partie à la Convention, le 28 mai 1993, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1993. Conformément aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 18, la République slovaque a établi, en 1995, son rapport sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En 1998, ce rapport a été mis à jour; il a été examiné en juin de la même année par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

3. En sa qualité d'État partie à la Convention, la République slovaque soumet, dans le présent document, son deuxième, troisième et quatrième rapport périodique combinés (ci-après dénommé le « rapport », conformément aux dispositions du paragraphe 1 b) de l'article 18 de la Convention. Ce rapport comprend des renseignements sur les mesures législatives, judiciaires, administratives et autres mesures prises pour appliquer les dispositions de la Convention, ainsi que des éléments d'information sur les progrès réalisés dans ce domaine pendant la période comprise entre l'examen du rapport initial, en juin 1998, et l'année 2006.

4. Le présent document a été établi par le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille et le Ministère des affaires étrangères de la République slovaque, avec le concours d'autres entités compétentes; on a tenu compte des directives de l'ONU concernant la teneur et la forme des rapports périodiques relatifs à la Convention (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2), conformément aux recommandations générales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé « le Comité ») et aux recommandations pratiques figurant dans les observations finales du Comité, qui ont été adoptées le 30 juin 1998, à la suite de l'examen du rapport initial de la République slovaque.

5. Le Comité a noté les mesures juridiques et autres qui ont été prises et qui indiquent les progrès accomplis dans l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes; il a noté aussi les changements intervenus en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines politique, social et culturel, ainsi que les problèmes qui demeurent dans ce domaine, lesquels feront l'objet de futurs plans d'action et de nouvelles politiques générales.

6. Dans le corps du rapport, on a traité des recommandations pratiques figurant dans les observations finales du Comité et de leur application, et on a apporté des explications pertinentes.

7. Le présent rapport est soumis avec un retard qui est dû à un certain nombre de facteurs. L'entrée de la Slovaquie à l'OTAN (29 mars 2004) et, plus tard, son entrée dans l'Union européenne (1^{er} mai 2004) qui ont exigé des efforts intenses de

préparation dans les domaines économique, social, culturel et politique et dans d'autres secteurs de la vie de la société, ainsi que l'intégration des normes juridiques européennes à la législation slovaque. Dès son accession, un nouvel État membre doit faire face à des tâches et obligations nouvelles.

8. Depuis 1993, la République slovaque a évolué vers une économie de marché orientée vers les enjeux sociaux et écologiques, ce qui a suscité certains changements. Depuis 1998 et 2002 respectivement, on a lancé des réformes importantes conçues pour amener la République slovaque au niveau des États européens les plus avancés. En ce qui concerne les politiques nationales, les priorités récentes du Gouvernement ont porté notamment sur des réformes du système de santé, des affaires sociales et des régimes de pension, ainsi que sur des transformations du système éducatif.

9. Le présent rapport reflète fidèlement les changements qui ont eu lieu ou sont en cours; il offre ainsi un tableau plus exact de la société actuelle et du niveau d'attention accordé aux questions concernant les femmes, tout en mettant en lumière les tendances de l'évolution futures.

Changements démographiques pendant la période 1998-2004

10. Les changements intervenus pendant les transformations sociales, économiques et politiques se sont aussi manifestés dans le comportement démographique de la population, qui se traduit par l'apparition de nouvelles tendances en matière de procréation ou de rapports familiaux. Ainsi, on note, en particulier, que les femmes et les hommes se marient plus tard, ce qui entraîne une augmentation de l'âge moyen de la mère à la naissance de son premier enfant (23,3 ans en 1998 et 25,32 ans en 2004), que l'on préfère les familles moins nombreuses (la tendance à avoir un ou deux enfants constitue l'une des tendances à long terme du comportement familial dans la République slovaque), et que le nombre et la proportion de naissances vivantes hors mariage augmentent (16,9 % en 1999 et 24,8 % en 2004) etc.

11. Composition de la population par âge et par sexe : au 31 décembre 2004, les femmes représentaient 51,5 % de la population totale du pays, soit 5 384 822 personnes. La proportion de femmes dans la population totale a augmenté de 0,1 % par rapport à 1999. Dans les groupes d'âges les plus élevés, les femmes sont encore plus nombreuses; dans le groupe d'âge des personnes âgées de 65 ans ou plus âgées, les femmes représentent 62,6 %. Les personnes âgées de 0 à 14 ans sont plus nombreuses que les personnes âgées de 65 ans et plus âgées (on compte 68,1 personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 enfants).

12. En 2004, la pyramide des âges continue à indiquer une tendance démographique à la régression. Elle est caractérisée par une diminution annuelle du nombre de personnes appartenant aux groupes d'âges les plus jeunes, qui est associée à une chute marquée des taux de natalité. La tendance démographique en Slovaquie est caractérisée par une diminution à long terme du taux de natalité. Au cours des 25 dernières années, le taux de natalité a chuté de 21,0 pour 1 000 à 9,5 pour 1 000 en 2002, avec une légère augmentation (10,1 pour 1 000) en 2004. En 2004, on a enregistré 53 747 naissances vivantes, soit 10 enfants pour 1 000 personnes. En 2004, l'indice synthétique de fertilité par femme a augmenté d'une année sur l'autre de 1,205 enfants par femme à 1,247. L'âge des mères à la naissance de leurs enfants a augmenté (l'âge moyen des mères à la naissance de leur

enfant a augmenté en 2004 et a atteint 25,3 ans pour les primipares et 27,2 ans pour l'ensemble des mères). Deux augmentations marquées des âges, environ 25 à 30 ans et environ 46 à 50 ans, caractérisent des périodes de fécondité élevée dans les années 70 et 50 (voir les annexes : Introduction - annexe 4).

13. Le nombre plus élevé de femmes dans le groupe d'âge des personnes âgées de 65 ans et plus âgées (62,6 % des personnes de ce groupe sont des femmes) est dû principalement à la différence entre les taux de mortalité entre hommes et femmes dans ce groupe d'âge.

14. Les tendances démographiques sont reflétées dans la composition de la population par situation de famille. Les indicateurs démographiques montrent clairement que le mariage et la famille gardent leur prestige. Cependant, ces dernières années, on a observé des changements dans certaines tendances. Les mariages sont contractés à un âge plus élevé et l'âge moyen des personnes fiancées a augmenté (en 2004, l'âge moyen des femmes fiancées était de 26,7 ans pour l'ensemble des mariages et de 25,0 ans pour les premières unions; l'âge moyen des hommes fiancés était de 29,6 ans pour l'ensemble des mariages et de 27,6 ans pour les premières unions). Le taux de divortialité a légèrement augmenté; en 2004, le taux brut de divortialité est passé à 2,02 divorces pour une cohorte de 1 000 personnes mariées. La durée moyenne des mariages interrompus par un divorce et l'âge moyen de la cohorte des divorcés ont augmenté. Depuis 1999, la durée moyenne des mariages interrompus par un divorce a augmenté de 1,3 an pour atteindre 13,6 ans en 2004. Pour la période 1999-2004, on compte, en moyenne, 1,5 enfant par mariage avec enfants interrompu par un divorce.

15. On n'a pas noté de changement notable en ce qui concerne les décisions prises en matière de garde d'enfant. Lors d'un divorce, dans la majorité des cas, les enfants restent confiés à la garde de la mère.

16. La grande majorité des enfants naissent encore de parents mariés, mais le nombre d'enfants nés hors mariage s'accroît chaque année. En 2004, la proportion d'enfants nés hors mariage a atteint 24,8 % de l'ensemble des naissances vivantes. Le taux d'avortements a décliné rapidement, comme le taux d'interruptions volontaires de grossesses : on note une tendance à la diminution du taux d'avortements. En termes absolus, le nombre d'interruptions volontaires de grossesse a diminué régulièrement; les chiffres les plus bas concernent les femmes ayant reçu une éducation de niveau supérieur. En 2004, on a enregistré 15 300 interruptions de grossesse, c'est-à-dire 4 600 de moins qu'en 1999. Alors qu'en 1999, il y avait 1,4 interruption volontaire de grossesse par femme en âge de procréer, on n'en comptait que 1,0 en 2004. Si l'on compare les groupes d'âge, le comportement procréateur des jeunes femmes semble plus responsable; elles recourent à la contraception plutôt qu'à l'avortement. La diminution générale du nombre des avortements est attribuée à un meilleur accès à la contraception et à une meilleure information en matière de planification de la famille. Ceci est confirmé par l'augmentation de la proportion de femmes en âge de procréer qui utilisent diverses méthodes de contraception (alors que cette proportion était de 21,1 % en 1999, elle est passée à environ 25 % en 2004). Malgré les renseignements disponibles sur les multiples options offertes en matière de contraception, les femmes du groupe d'âge des 25-29 ans sont encore responsables du pourcentage le plus élevé d'avortements. Dans l'ensemble, on peut dire que la diminution du taux

d'avortements par rapport à la période couverte par le rapport initial de la Slovaquie constitue un succès majeur du pays dans ce domaine.

17. Après 1998, l'écart entre le taux de mortalité des hommes et celui des femmes a persisté. Les hommes meurent plus fréquemment que les femmes dans tous les groupes d'âge; le taux de mortalité des hommes d'âge moyen (30-54 ans) est trois fois plus élevé que celui des femmes du même âge. Le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans a fluctué. En 1999, ce taux était de 42 enfants pour 100 000 habitants; en 2002 il était tombé à 34 pour remonter à 44 en 2003 et à 46 pour 100 000 habitants en 2004. On a noté une tendance à long terme positive de la mortalité infantile, qui représente la proportion d'enfants qui meurent pendant la première année de leur vie, pour 1 000 naissances vivantes. Avec quelques fluctuations, on a enregistré une tendance à la diminution entre 1990 et 2002. En 2002, la mortalité infantile était de 7,6 pour 1 000; elle est tombée à 6,8 pour 1 000 en 2004.

18. Le taux de natalité et le taux de nuptialité, ainsi que le taux croissant de divortialité, ont influé sur les changements intervenus dans la structure et la taille de la famille. La proportion de familles complètes, c'est-à-dire de familles comprenant les deux parents, a diminué graduellement et la proportion de familles monoparentales a augmenté. D'après les données recueillies par le recensement de 2001 de la population, des ménages et des logements, les familles complètes constituaient 56,4 % de l'ensemble des ménages (en 1991, le chiffre correspondant était de 67,3 %). Ces familles complètes représentant 56,4 % de l'ensemble des ménages peuvent être subdivisées : 40 % représentaient les familles où les femmes étaient économiquement actives et 16,4 % celles où les femmes étaient des ménagères (au moment du recensement). Dans 90 % des cas, en Slovaquie, une famille monoparentale est constituée par une femme seule avec un ou plusieurs enfants. Les ménages d'une personne sont ceux dont le nombre a le plus augmenté. En 2001, la proportion de ménages d'une personne a atteint 30 % de l'ensemble des ménages, soit une augmentation de 8 % par rapport à 1991.

19. Depuis le début des années 1990, le nombre de cohabitations non officielles, c'est-à-dire de cas où des partenaires cohabitent sans être mariés, a légèrement augmenté. En 2001, 2,6 % des familles complètes étaient constituées par des partenaires vivant en cohabitation (contre 1,7 % en 1991). Toutefois, le recensement n'est pas en mesure de refléter bien des cas de cohabitation dans des logements en location. On considère donc que la fréquence de ce type de cohabitation est, en fait, plus élevée.

Information sur l'accession au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à d'autres conventions internationales concernant les droits de l'homme

20. Le 6 octobre 1999, a été adopté le *Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (ci-après dénommé le « Protocole facultatif » ou le « Protocole »). La République slovaque a signé ce Protocole facultatif le 5 juin 2000 et l'a ratifié le 26 octobre 2000. Les instruments de ratification ont été déposés auprès du Secrétaire général de l'ONU le 17 novembre 2000. Le Protocole facultatif est entré en vigueur pour la République slovaque le 17 février 2001, conformément au paragraphe 2 de l'article 16, et a été publié dans le Recueil des lois sous le numéro 343/2001. En vertu des dispositions

du paragraphe 5 de l'article 7 de la Constitution de la République slovaque, le Protocole facultatif prévaut sur la législation slovaque.

21. Le *Deuxième Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, visant à abolir la peine de mort a été signé par la République slovaque le 22 septembre 1998 et ratifié le 22 juin 1999.

22. Le *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants*, que la République slovaque a signé le 30 novembre 2001 et ratifié le 14 juin 2004, interdit l'exploitation sexuelle et économique des enfants, ainsi que le commerce des organes d'enfants.

23. Le 30 novembre 2001, la République slovaque a signé le *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés*. Ce Protocole a été ratifié le 7 juillet 2006.

Changements législatifs importants dans le domaine des droits fondamentaux et, notamment, des droits des femmes.

24. En vertu de la loi constitutionnelle No 90/2001 qui modifie la Constitution (N° 460/1992), telle que modifiée, on a institué, en 2001, un poste de *Défenseur public des droits de l'homme (Ombudsman)*. Ce défenseur public des droits constitue un organe constitutionnel dont le statut et les fonctions sont définis par l'article 151a) de la Constitution. Les responsabilités de cet Ombudsman, qui est indépendant, et le mode d'action par lequel il contribue à la protection des droits et libertés fondamentaux sont énoncés dans la loi N° 564/2001, telle qu'elle a été modifiée. Le 19 mars 2002, le Conseil national de la République slovaque a élu le premier défenseur public des droits.

25. En 2004, a été adoptée la loi N° 365/2004 relative à l'égalité de traitement dans certains domaines, à la protection contre la discrimination et à la modification de certains textes (loi contre la discrimination); cette loi énonce de façon détaillée les modalités d'application du principe d'égalité de traitement et prévoit des recours juridiques en cas de violation de ce principe. En juin 2006, la Commission européenne a exprimé des réserves concernant cette loi (pour plus de détails, voir le paragraphe 51 du présent rapport). L'adoption de cette loi contre la discrimination a fait du Centre national slovaque pour les droits de l'homme, qui existait déjà, l'organe national spécialisé dans la lutte contre la discrimination. Un appel d'offres public est en cours depuis 2005, avec la participation du Bureau du Gouvernement et du Ministère des finances, afin de créer des installations administratives régionales (7 bureaux régionaux) pour le Centre national slovaque pour les droits de l'homme, compte tenu du projet de la Commission européenne *Mise en place de structures régionales afin d'appliquer la législation contre la discrimination*. L'objectif principal est de renforcer les capacités de surveillance de la Slovaquie et ses moyens de fournir une assistance juridique aux victimes de discrimination, en cas de violation du principe d'égalité de traitement, conformément à la loi contre la discrimination. Ces centres devraient être mis en place en 2007.

26. Pendant la période 1999-2002 et au cours de l'année 2006, sont intervenus des changements majeurs de la législation pénale, qui ont contribué considérablement à rendre plus efficace le processus d'élimination de la violence à l'égard des femmes et de la traite des femmes.

Documents gouvernementaux visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

27. Le Département des politiques en faveur de la famille et des femmes du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille suit l'application des textes gouvernementaux et fait rapport sur leur mise en œuvre :

Le **Programme national d'action pour les femmes (PNA)**, qui assure le suivi du Programme d'action de Beijing, a été approuvé par la résolution gouvernementale 650/1997 du 16 septembre 1997. Le PNA contient huit domaines d'action prioritaire : traduire dans les faits l'égalité de condition des femmes dans la famille, l'emploi et la société consacrée par la législation; offrir aux femmes la possibilité de faire des choix de vie et de stratégies de développement personnel concernant la famille, l'emploi et la société; créer les conditions nécessaires à l'élimination des handicaps économiques qui peuvent conduire les femmes à des situations de détresse matérielle; former l'opinion publique au respect de l'égalité entre hommes et femmes; créer les conditions nécessaires à la protection et à la promotion de la santé des femmes; créer les conditions nécessaires à l'élimination de la violence à l'égard des femmes; créer les conditions d'un développement personnel et professionnel pour les femmes défavorisées (femmes vivant en zone rurale, femmes appartenant au groupe ethnique tzigane, chômeuses, femmes insuffisamment préparées à leur rôle de mère, femmes souffrant de handicaps); promouvoir les activités d'organisations axées sur l'aide aux femmes et l'amélioration de leur condition aux niveaux national et international (voir les annexes : Introduction - Annexe 6).

28. Le deuxième document visant à permettre l'égalité entre les sexes dans la société est le **Principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes**, qui a été approuvé par la résolution gouvernementale N° 232/2001. Ce document définit les tâches à accomplir par le Gouvernement et par d'autres entités dans les domaines où la discrimination fondée sur le sexe est la plus marquée; il énonce 31 mesures et recommandations à mettre en œuvre avec la participation active d'entités non gouvernementales. L'application du principe de l'égalité des chances comprend des mesures législatives et institutionnelles et, en particulier, leur mode d'exécution pratique. Les organes gouvernementaux, les partenaires sociaux, les autorités locales, les institutions de recherche, les organisations non gouvernementales et d'autres entités intéressées coopèrent à l'application des mesures en faveur de l'égalité des chances (voir les annexes : Introduction - Annexe 7).

29. En 2004, la *Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes* et au sein des familles a été adoptée par la **Résolution gouvernementale N° 1092/2004**, afin de susciter une coopération coordonnée et intégrée entre tous les protagonistes concernés pour atteindre les objectifs ci-après : prévenir la violence, offrir une assistance rapide et efficace aux victimes, utiliser de manière efficace et pratique la législation en vigueur, collecter des données adéquates sur les violences commises à l'égard des femmes. Afin de renforcer cette stratégie, le Gouvernement a aussi approuvé un *programme d'action pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes pour la période 2005-2008*. D'autres renseignements sur les documents ci-dessus figurent sous l'article 6.

Modifications des dispositions institutionnelles concernant l'égalité entre les sexes pendant la période 1998-2006

30. Pendant la période à l'examen, on a effectué des changements importants dans les dispositions institutionnelles relatives aux questions d'égalité entre les sexes.

31. **Au niveau du Parlement**, la question de l'égalité entre femmes et hommes a été placée à l'ordre du jour du Comité pour les droits de l'homme et les nationalités, ce qui a abouti à la création du **Conseil national du Comité pour les droits de l'homme, les nationalités et la condition de la femme**. En 2002, ce Comité a constitué la Commission pour l'égalité des chances et pour l'amélioration de la condition de la femme, qui est, selon le règlement intérieur, un organe consultatif du Conseil national du Comité pour les droits de l'homme, les nationalités et la condition de la femme. La composition de la Commission est conforme à ce mandat. Elle est présidée par un membre du Parlement et compte un membre du Comité susmentionné; les 18 autres membres représentent des organisations non gouvernementales et des institutions universitaires.

32. La Commission a pour rôle de présenter des observations sur les propositions de lois du point de vue de l'égalité entre les sexes. Le président de la Commission présente les conclusions des débats de celle-ci au Comité. Par exemple, la Commission a présenté des observations sur le projet de loi contre la discrimination, le projet de loi sur la famille etc. Elle a aussi exprimé sa position sur certains documents de nature non législative, comme la Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination des violences commises à l'égard des femmes et au sein de la famille, ou sur l'accord relatif à l'application des objections de conscience. La Commission a, en outre, traité d'autres problèmes particuliers de la société, comme la situation sociale des infirmières.

33. La Commission a tenu un certain nombre de débats sur le renforcement des institutions traitant de l'égalité entre les sexes dans la République slovaque. À la demande de la Commission, la Ministre du travail, des affaires sociales et de la famille a été invitée à participer à une réunion de la Commission. Cette réunion a été organisée après la nomination de la Ministre. Outre les membres de la Commission, des experts du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, des membres de la section pour les droits de l'homme et les minorités, du Bureau du Gouvernement, ainsi que des représentants de syndicats participent régulièrement aux réunions.

34. **À l'échelon gouvernemental**, on a créé en 2006 le poste de **Vice-Premier Ministre en charge de la société de la connaissance, des affaires européennes, des droits de l'homme et des minorités**, qui, dans le cadre de ses attributions, traite des questions générales relatives aux droits de l'homme et des questions de discrimination, notamment de discrimination fondée sur le sexe. Il y a, au Bureau du Gouvernement, une section pour les droits de l'homme et les minorités qui participe à l'élaboration de la législation réprimant la discrimination et contribue activement à son application à l'échelon national et à celui des structures de l'Union européenne.

35. **Un groupe d'experts pour la prévention et l'élimination des violences commises à l'égard des femmes et au sein des familles** a été créé par le Conseil pour la prévention de la criminalité et placé sous l'autorité du Ministère de l'intérieur de la République slovaque. Ce groupe d'expert a été constitué en 1999.

Son mandat a été renouvelé par la résolution gouvernementale N° 635 du 24 août 2005 concernant la proposition relative au *Plan d'action national pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes pour la période 2005-2008*.

36. Le but de la reprise des activités du groupe d'experts est de coordonner les efforts visant à appliquer le plan d'action et à suivre et évaluer son exécution. Ce groupe encourage la création d'autres groupes d'études et équipes de travail et coordonne la mise en place d'équipes d'intervention comprenant une combinaison pertinente de professions; il surveille l'évolution de la situation et définit les indicateurs qui permettront de suivre les progrès accomplis. Ces indicateurs sont conformes au système commun européen conçu pour mesurer les progrès réalisés dans la lutte contre les violences commises à l'égard des femmes.

37. L'une des tâches dévolues au groupe d'expert, qui doit agir en coopération avec ceux qui fournissent une aide aux femmes, consiste à définir des normes professionnelles régissant la fourniture d'assistance et de protection aux individus victimes de violences, normes destinées aux groupes d'intervenants concernés (policiers, travailleurs sociaux, personnel médical, éducateurs etc.), ainsi que des normes communes définissant une procédure coordonnée permettant aux professions concernées de fournir une assistance et une protection adéquates aux femmes victimes de violences. En même temps, ce groupe établit des rapports, met à jour des documents et produit du matériel d'information et des directives méthodologiques et pédagogiques concernant la fourniture d'assistance aux femmes victimes de violences et destinés aux personnel judiciaire, aux services de police et aux services de santé et d'assistance sociale qui aident les femmes victimes de violences.

38. La composition du groupe d'experts et des équipes de travail pertinentes tient compte du caractère pluridisciplinaire des problèmes concernés. Les membres de ces groupes comprennent des représentants des administrations centrales du Gouvernement, des autorités locales (niveau moyen), des institutions de formation et du secteur non gouvernemental. Les équipes de travail comprennent des policiers, des juristes, du personnel médical et des travailleurs sociaux, des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG), du personnel travaillant dans des centres d'aide téléphonique et des services d'assistance des bureaux du travail, des affaires sociales et familiales, des médecins, des psychologues, des enseignants, des représentants des autorités autonomes et d'autres personnes.

39. Dans le cadre de la Fédération des syndicats, on a constitué la Commission pour l'égalité des chances entre femmes et hommes. Le but de cette Commission est de promouvoir cette égalité des chances. Elle s'emploie à obtenir une amélioration générale de la condition des femmes et des hommes dans les pratiques des syndicats et dans l'ensemble de la société. En 2005, la Commission a participé au projet ÉGAUX concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dont l'objectif principal est de modifier les attitudes à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'obtenir son élimination en sensibilisant les employeurs et en les familiarisant avec les diverses formes et les conséquences de ce harcèlement. En coopération avec le Département de la famille et des politiques d'égalité entre les sexes du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, la Commission a établi des Directives pour les négociations collectives dans le domaine de l'égalité des chances, afin de favoriser l'inclusion des questions d'égalité des chances dans les conventions collectives.

40. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, dans les recommandations qu'il a adoptées en ce qui concerne le rapport initial de la République slovaque sur la Convention [voir les paragraphes 77 et 78 du rapport du Comité (A/53/38/Rev.1)], a demandé des renseignements complémentaires sur l'organisation, les ressources financières et le personnel du Comité de coordination chargé des questions intéressant les femmes, qui existait alors et qui était le seul organe chargé de ces questions.

41. Le Comité de coordination des questions intéressant les femmes a été créé par la résolution gouvernementale N° 7/1996 du 9 janvier 1996, en tant qu'organe consultatif de coordination et de proposition du Gouvernement, chargé des questions concernant la condition des femmes et leurs intérêts dans tous les domaines de la vie. Les membres de ce Comité; comprenaient des fonctionnaires, des représentants du Parlement, d'organisations non gouvernementales de femmes, de syndicats, d'autorités municipales, de certains organes centraux de l'administration, d'institutions de recherche, d'églises et des experts concernés par les questions concernant les femmes, la famille, les enfants et la jeunesse. Ce Comité a fonctionné jusqu'à la fin du mandat du Gouvernement, en 1998. Il a ensuite été transformé en organe interministériel d'experts relevant du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, sans changer de nom ou de présidence, laquelle a continué à être assurée par le Ministre du travail.

42. Le Comité de coordination chargé des questions intéressant les femmes avait des pouvoirs de décisions modestes ou minimes; donc, le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille a décidé de résoudre la question du statut de l'organe chargé des questions intéressant les femmes autrement qu'en renforçant l'autorité du Comité de coordination. Ce Comité a mis fin à ses activités en 2002; son mandat a été confié au Département de l'égalité des chances appartenant au Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille. Ainsi, les questions d'égalité entre les sexes sont traitées, dans le cadre d'une structure permanente du Ministère du travail, par une entité ayant des compétences dépassant celles d'un organe consultatif comme le Comité de coordination.

43. Le Département de l'égalité des chances avait été créé en 1999 et ses compétences ont été élargies en 2003 pour y inclure la lutte contre la discrimination. Ce département a alors changé de nom pour devenir le Département de l'égalité des chances et de la lutte contre la discrimination. En 2005, dans le cadre de la restructuration du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, le mandat du Département a changé conformément à son nouveau titre **Département des politiques de la famille et de l'égalité entre les sexes** (DPFES). Le financement des activités de ce Département est assuré de façon régulière dans le budget sectoriel concerné.

44. **Les compétences du Département des politiques de la famille et de l'égalité entre les sexes sont indiquées par sa position dans la structure et sur l'organigramme du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille. Le mandat de ce Département découle de la déclaration de politique générale du Gouvernement et du programme général du Ministère. Ces informations sont disponibles sur les sites Internet du Gouvernement et du Ministère (www.vlada.gov.sk et www.employment.gov.sk).**

45. Le Département des politiques de la famille et de l'égalité entre les sexes, en collaboration avec d'autres départements du Ministère du travail, des affaires

sociales et de la famille, s'acquitte des responsabilités du Ministère en ce qui concerne la politique générale et les aspects législatifs de son domaine. Par exemple, il élabore les politiques gouvernementales en ce qui concerne la famille et les questions d'égalité entre les sexes; il établit des documents de stratégie et de politique générale concernant la famille, l'égalité entre les sexes, la population et les migrations; il crée les conditions permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale; il évalue et met à jour des documents concernant la famille, les femmes et l'égalité des chances entre femmes et hommes (Le Programme national d'action pour les femmes, le Principe d'égalité des chances pour les femmes et les hommes, la Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination des violences commises à l'égard des femmes et au sein de la famille, le Programme national d'action pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes). En ce qui concerne la coopération internationale, le Département coopère à l'application de la législation de l'Union européenne et des conventions internationales concernant l'égalité des chances; il coordonne des projets internationaux relatifs à l'égalité entre les sexes et s'acquitte de tâches liées au fait que la République slovaque est membre de l'Union européenne et d'autres organisations internationales. Dans le domaine des analyses sociales et économiques, le Département étudie les résultats de certaines mesures sociales spéciales d'un point de vue économique, ainsi que l'impact de mesures particulières concernant le secteur social et celui de l'emploi du point de vue de l'égalité entre les sexes; il analyse aussi les options disponibles en matière de développement social du point de vue de la situation et de l'évolution démographiques; il collecte, suit et évalue les données démographiques concernant la République slovaque et l'Europe.

46. Le Département des politiques de la famille et de l'égalité entre les sexes, comme son prédécesseur le Département de l'égalité des chances, collabore avec des organisations non gouvernementales lors de l'établissement et de l'évaluation de documents de base du Gouvernement concernant l'égalité entre les sexes (Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, A/53/38/Rev.1, paragraphes 83 et 84). Les organisations non gouvernementales ont joué un rôle majeur dans le lancement et la préparation de modifications législatives dans le domaine des violences commises à l'égard des femmes. Une collaboration intense au sein d'un groupe de travail a permis l'élaboration de la Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination des violences commises à l'égard des femmes et au sein de la famille. Conformément aux directives concernant l'établissement et la soumission de documents destinés aux débats gouvernementaux et aux règles législatives pertinentes, les organisations non gouvernementales ont la possibilité de faire connaître leur position par écrit ou par courriel sur toute nouvelle loi, sur tout document gouvernemental ou autre texte soumis à la procédure de consultation.

47. Dans certains secteurs, des départements s'occupent aussi des questions d'égalité entre les sexes (Ministère de la justice, Ministère des affaires étrangères etc.).

Autres activités

48. Pendant la période comprise entre le 21 mars et le 15 novembre 2005, le Centre national slovaque pour les droits de l'homme a organisé une série de colloques d'information qui font partie des activités de la campagne d'information lancée dans le cadre du Programme d'action communautaire pour lutter contre la

discrimination et de la Campagne d'information européenne intitulée « Pour la diversité. Contre la discrimination ». L'objectif visé était de sensibiliser la population aux aspects juridiques de l'application du principe de l'égalité de traitement et de combattre la discrimination. Le 8 décembre 2005, le Centre a lancé une autre campagne d'information intitulée *Série d'activités de la campagne d'information sur le thème de la prévention de la discrimination*, qui a été préparée conformément au document VP/2005/014 de la Commission européenne et en application du programme qui encourage l'exécution par les autorités nationales (membres de l'Union européenne) de projets concernant la discrimination. Le but de ce projet qui se termine en novembre 2006, est d'informer la population des nouveaux droits et obligations découlant des lois nationales contre la discrimination, dans lesquelles ont été incorporées les directives européennes pertinentes de sensibiliser cette population aux nouvelles formes de discrimination et de l'informer des protections et procédures juridiques disponibles dans les cas de violation du principe de l'égalité de traitement.

49. À l'occasion du 25^e anniversaire de l'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Ministère des affaires étrangères a organisé un colloque intitulé « Protection des droits fondamentaux des femmes au sein de l'ONU ». Les personnes invitées à ce colloque étaient des spécialistes des questions d'égalité entre les sexes, ce qui a permis au public de comprendre de façon approfondie l'évolution de l'égalité entre les sexes dans les services de l'ONU et de constater l'importance de la Convention en tant qu'instrument juridique de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Des représentantes d'organisations non gouvernementales de femmes participaient aussi à ce colloque, qui a ainsi offert un utile forum de discussion et d'échange de vues, tout en permettant de mettre en lumière les insuffisances qui devront, à l'avenir, être corrigées de façon adéquate par le Gouvernement de la République slovaque.

Première partie

Article 1. Discrimination

Pendant la période à l'examen, des changements sont intervenus dans la définition de l'interdiction de la discrimination énoncée dans la législation slovaque

50. La situation des femmes dans la société slovaque est fondée sur des normes législatives de base et sur des conventions internationales qui lient la République slovaque. La Constitution de la République slovaque constitue le cadre général dans lequel sont énoncées l'interdiction de la discrimination et l'égalité devant la loi. L'article 12 de la Constitution garantit à tous la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sans distinction quant au sexe, à la race, à la couleur de peau, etc., tout en stipulant que nul ne peut subir de préjudice, être avantagé ou désavantagé du fait de ces dispositions.

51. Le terme de discrimination a été redéfini en 2004 par la loi N° 365/2004 sur l'égalité de traitement dans certains domaines et la protection contre la discrimination (loi contre la discrimination) qui modifie un certain nombre d'autres lois. Cette loi contre la discrimination distingue plusieurs types de discrimination : la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et l'injustice. Le fait d'obliger ou d'inciter autrui à pratiquer la discrimination est aussi considéré comme une forme de discrimination. Ces définitions résultent d'une transposition de la directive du Conseil européen 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, et de la directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (voir les annexes : Article 1 - Annexe 1). Concernant la transposition de la Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000, la Commission européenne a adressé une communication officielle (lettre du 28 juin 2006) à la République slovaque dans laquelle elle engageait une procédure pour transposition incomplète et incorrecte de la directive susmentionnée. La République slovaque a répondu à cette communication officielle en acceptant les observations relatives à une transposition incomplète et incorrecte et s'est engagée à modifier la loi contre la discrimination.

52. La loi contre la discrimination considère comme un acte de discrimination directe tout acte qui, par commission ou omission, traite une personne moins favorablement qu'une autre personne est, a été ou serait traitée dans une situation comparable.

53. La discrimination indirecte est définie comme une disposition, décision, instruction ou pratique apparemment neutre qui désavantage une personne par rapport à une autre personne; il n'y a pas discrimination indirecte si cette disposition, décision, instruction ou pratique est justifiée objectivement par un but légitime et si les moyens employés pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.

54. La loi contre la discrimination ne définit pas la nature du harcèlement et le considère en général comme une forme de discrimination. La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et

femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail définit le harcèlement sexuel comme un comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il est évident, d'après ce qui précède, que la loi contre la discrimination définit le terme « harcèlement » de manière plus large que le « harcèlement sexuel » et, par conséquent, couvre aussi indirectement ce dernier.

55. Conformément au paragraphe 3a) du § 6 de la loi contre la discrimination (Principe de l'égalité de traitement dans les relations de travail et les situations juridiques similaires), la discrimination fondée sur le sexe comprend aussi la discrimination suscitée par la grossesse ou la maternité, ainsi que la discrimination fondée sur l'identité sexuelle.

56. Cette nouvelle interprétation du terme « discrimination » est reflétée dans d'autres dispositions. Parmi les plus importantes figurent : la loi N° 311/2001 (Code du travail), la loi N° 312/2001 sur la fonction publique qui modifie d'autres lois, la loi N° 552/2003 sur l'exécution de tâches d'intérêt public, telle qu'elle a été modifiée et d'autres lois.

Article 2. Mesures législatives et politiques

Article 2 a)

57. Aucun changement notable n'a été apporté aux dispositions constitutionnelles concernant le principe de l'égalité des hommes et des femmes. Cependant, pendant la période à l'examen, on a adopté de nouvelles dispositions juridiques, ou modifié certaines dispositions existantes, qui énoncent le principe de l'égalité des hommes et des femmes.

58. **La loi contre la discrimination** - Le 1er juillet 2004 la loi N° 365/2004 relative à l'égalité de traitement dans certains domaines, à la protection contre la discrimination et à la modification de certains textes (loi contre la discrimination) est entrée en vigueur; elle prévoit de façon détaillée l'application du principe de l'égalité de traitement et énonce les instruments juridiques de protection des victimes en cas de violation de ce principe. Elle interdit toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, sans prendre en compte la question de savoir si les causes de la discrimination sont fondées sur des faits ou sur des hypothèses erronées. Elle prévoit aussi des dérogations au principe de l'égalité de traitement qui permettent d'accorder un traitement différent dans certains cas concrets bien définis.

59. **La loi contre la discrimination** interdit la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne la sécurité sociale, les soins de santé, la fourniture de biens et de services et l'éducation. Elle interdit aussi la discrimination fondée sur le sexe dans les relations de travail et dans des situations juridiques analogues; en outre, la discrimination suscitée par la grossesse ou la maternité et la discrimination fondée sur l'identité sexuelle sont aussi considérées comme tombant sous le coup de cette loi.

60. **Le Code du travail** - La loi N° 311/2001 (Code du travail) est entrée en vigueur le 1er avril 2002. Le Code du travail constitue la législation principale dans

le domaine des relations de travail. Le principe fondamental étant que toutes les personnes ont le droit au travail, au libre choix de leur emploi, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes, à une protection contre le chômage, sans aucune restriction au discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, la situation matrimoniale ou familiale etc. Ce principe est énoncé en détail dans les divers paragraphes de la loi, qui obligent l'employeur, dans les relations de travail, à avoir avec ses employés conformément au principe de l'égalité de traitement énoncé dans la loi contre la discrimination. (voir les annexes : Article 2 Annexe 1)

61. L'exercice des droits et devoirs découlant des relations de travail doit être conforme à l'éthique. Lorsqu'il engage un individu, l'employeur ne doit pas violer le principe de l'égalité de traitement. Si, dans le cadre des relations de travail, l'employeur viole cette obligation, l'employé concerné aura droit à une indemnité pécuniaire raisonnable. Outre les lois mentionnées ci-dessus, d'autres textes légaux consacrent le principe de l'égalité des hommes et des femmes, notamment :

La loi N° 305/2005 sur la tutelle et la protection sociale et juridique des enfants, qui modifie d'autres lois.

La loi N° 5/2004 sur les services pour l'emploi, qui modifie d'autres lois, telle qu'elle a été modifiée (§14, §62 paragraphes 2 et 3).

La loi N° 552/2003 sur les travaux d'intérêt public, telle qu'elle a été modifiée (§5, paragraphe 2).

La loi N° 553/2003 sur la rémunération de certains employés lorsqu'ils effectuent des travaux d'intérêt public, qui modifie d'autres lois, telle qu'elle a été modifiée.

La loi N° 461/2003 sur l'assurance sociale, telle qu'elle a été modifiée. Cette loi transforme le système de sécurité sociale en un régime d'assurance sociale alors que, en vertu des dispositions en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, les bénéficiaires de la sécurité sociale gardent le droit de recevoir des prestations d'assurance sociale essentiellement dans les mêmes conditions, les préférences étant éliminées.

La loi No 312/2001 sur la fonction publique, qui modifie certaines lois, telle qu'elle a été modifiée (§3).

La loi N° 36/2005 sur la famille, qui modifie certaines lois.

La loi N° 124/2006 sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail, qui modifie certaines lois.

La loi du Conseil national N° 308/1993 sur la création du Centre national slovaque pour les droits de l'homme, telle qu'elle a été modifiée (notamment §1)

Le règlement N° 272/2004 du Gouvernement qui établit la liste des travaux et lieux de travail interdits aux femmes enceintes, aux mères pendant les neuf mois qui suivent l'accouchement et aux mères allaitantes, la liste des travaux et lieux de travail comportant des risques particuliers pour les femmes enceintes, pour les mères pendant les neuf mois qui suivent l'accouchement et pour les mères allaitantes; ce règlement prescrit aussi certaines obligations aux personnes qui emploient ces femmes.

Le règlement N° 357/2006 du Gouvernement précisant la description des emplois et des conditions de travail aux fins de la classification des activités professionnelles.

Le règlement N° 286/2004 du Gouvernement qui établit la liste des travaux et des lieux de travail qui sont interdits aux jeunes employés

Le règlement N° 391/2006 du Gouvernement sur les normes minimum de sécurité et de santé publique s'appliquant au lieu de travail.

Le règlement N° 396/2006 du Gouvernement sur les normes minimum de sécurité et de santé publique applicables aux chantiers de construction.

Le règlement N° 355/2006 du Gouvernement relatif à la protection des employés contre les risques liés à l'explosion de produits chimiques sur le lieu de travail.

Le règlement N° 281/2006 du Gouvernement sur les normes minimum de sécurité et de santé publique applicables à la manutention d'objets lourds.

Article 2 b)

62. La loi contre la discrimination ainsi que les règlements modifiés mentionnés ci-dessus interdisent toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et, lorsque c'est nécessaire, prévoient aussi des sanctions.

63. En vertu de **la loi contre la discrimination, toute personne** qui considère qu'elle a subi un préjudice dans l'exercice de droits, d'intérêts ou de libertés bénéficiant de la protection de la loi, parce que l'on n'a pas appliqué à son égard le principe d'égalité de traitement, peut faire valoir ses droits en justice. En particulier, elle peut exiger que quiconque a omis de lui appliquer ce principe d'égalité de traitement change de comportement et, dans la mesure du possible, rectifie la situation illicite qu'il a créée ou fournisse une compensation raisonnable. Si cette compensation n'est pas suffisante, la victime peut demander une indemnisation en espèces pour le préjudice général causé. Le tribunal déterminera le montant de cette indemnité, en tenant compte de la gravité du préjudice et des circonstances.

64. La loi contre la discrimination ne porte pas atteinte au droit à indemnisation ou au droit à tout autre compensation acquis en vertu d'une réglementation particulière.

65. Conformément au § 13 du *Code du travail*, un employé a le droit de déposer plainte auprès de son employeur en cas de violation du principe d'égalité de traitement et l'employeur a l'obligation de répondre à cette plainte sans retard excessif, de prendre des mesures correctives, de changer de comportement et d'éliminer les conséquences de son acte. Un employé qui estime que ses droits ou ses intérêts bénéficiant de la protection de la loi ont subi un préjudice du fait de la non application du principe de l'égalité de traitement peut saisir la justice et demander une protection juridique en vertu de la loi contre la discrimination. Les employeurs ne doivent pas défavoriser un employé ou lui porter préjudice parce qu'il a fait valoir ses droits en ce qui concerne les relations professionnelles .

66. En vertu de la *loi N° 125/2006 sur l'inspection du travail*, qui modifie d'autres lois, telle qu'elle a été modifiée, l'Inspection du travail a l'autorité de procéder à des inspections pour vérifier que les règlements sont respectés, d'ordonner que les

insuffisances constatées soient corrigées, et, compte tenu des violations de la réglementation décelées, d'interdire la poursuite du travail et, enfin, d'imposer des pénalités à l'employeur pour violation des règles régissant l'établissement, le changement ou la cessation de relations de travail, les conditions de travail des employés, y compris les femmes, les adolescents et les personnes souffrant de handicaps, ou pour violation des règles régissant les rémunérations, des obligations découlant de conventions collectives ou de la réglementation interdisant le travail et l'emploi illicites.

67. Concernant l'alourdissement de la répression et des sanctions pénales dans les cas d'actes de violences, voir sous l'article 6 de la Convention.

Article 2 c)

68. La Constitution de la République slovaque prévoit, à l'article 46, que chacun a le droit de faire valoir ses droits, en recourant à une procédure définie par la loi, devant un tribunal indépendant et impartial et, dans des cas prévus par la loi, devant une autre autorité de la République, tout en stipulant que toutes les parties à une instance sont égales devant les tribunaux. Il n'y a pas eu de changements à cet égard. Le principe de l'égalité devant les tribunaux est défini plus précisément dans la réglementation pertinente de fonds et dans les règles de procédure.

69. En ratifiant le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la République slovaque a permis à des individus ou à des groupes de saisir, sous certaines conditions, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Ce Comité ne tient pas compte des communications qui ne certifient pas que tous les recours internes ont été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables, ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen. À cet égard, le Code pénal n'a pas été modifié pendant la période à l'examen (1998-2005). Le même système de procédures de recours continue à être en vigueur en matière de justice pénale.

Autres institutions publiques offrant une protection aux femmes contre la discrimination

70. La République slovaque a rejoint les pays qui, dans le cadre de la primauté du droit, ont institué la fonction d'ombudsman ou défenseur public des droits. Ce défenseur public des droits est un organe constitutionnel dont le statut et le mandat sont énoncés à l'article 151 a) de la Constitution; ses activités sont précisées par la loi N° 564/2001, telle qu'elle a été modifiée. Le défenseur public des droits est un organe indépendant, qui dans le cadre des dispositions de la loi, participe à la protection des droits et libertés fondamentaux des personnes physiques et morales vis-à-vis des procédures, des décisions ou de l'inertie des pouvoirs publics, lorsque ces procédures, ces décisions ou cette inertie ne sont pas conformes à la loi et à l'ordre établi, ou aux principes d'un État de droit démocratique.

71. La République slovaque n'a pas nommé un ombudsman supplémentaire chargé des questions d'égalité entre les sexes, car ces questions sont considérées comme faisant partie intégrante de la protection des droits de l'homme et les problèmes dans ce domaine sont traités comme n'importe quelle autre violation des droits de l'homme. Le défenseur public des droits de l'homme agit sur requête ou de sa propre initiative. Quiconque estime que les procédures, les décisions ou l'inertie des

autorités de l'administration publique ont violé ses droits et libertés fondamentaux et ne sont pas conformes à la loi et à l'ordre public, ou aux principes d'un État de droit démocratique peut déposer une requête auprès du défenseur public des droits. Peu importe qu'une telle requête concerne les droits et libertés fondamentaux du requérant ou ceux d'une autre personne. Les autorités de l'administration publique ont l'obligation de prendre en compte les éléments de preuve que présente le défenseur public dans l'argumentation de son jugement, ainsi que les mesures qu'il propose. Si les autorités de l'administration publique rejettent la demande du défenseur public, celui-ci porte le cas devant les organes supérieurs de l'administration concernée, et si de tels organes n'existent pas, il saisit le Gouvernement de la République slovaque.

72. Si le défenseur public des droits, en traitant une requête, établit un fait qui indique que la loi ou un règlement ayant en général force obligatoire, ou des règles internes édictées par une autorité administrative, violent les droits et libertés fondamentaux de personnes physiques ou morales, il peut demander la modification ou l'abolition de tels textes aux autorités compétentes. Ces autorités doivent, dans un délai de 30 jours, notifier au défenseur public des droits les mesures qu'elles ont prises à la suite de sa requête.

73. Sur un total de plus de 5 000 requêtes adressées au défenseur public des droits, 37 % émanaient de femmes. L'une de ces requêtes concernait un cas de discrimination à l'égard des femmes. Elle avait été soumise par un groupe d'employées de l'enseignement secondaire qui alléguaient que le directeur de leur école n'avait pas donné suite à la plainte qu'elles avaient déposée contre l'un des dirigeants de l'école qui, chaque jour, terrorisait psychologiquement les employées par ses déclarations dégradantes à l'égard du sexe féminin. Le défenseur public des droits a examiné la requête et a découvert que la question des relations avec le dirigeant concerné avait été traitée au cours de réunions opérationnelles de l'organisation. Ce dirigeant avait reçu un avertissement et avait été invité à résoudre ses problèmes avec le personnel subalterne de façon appropriée. Lorsque le défenseur public a demandé des renseignements et un exposé de la situation, le directeur de l'école l'a informé que le dirigeant concerné avait reçu une mise en demeure. L'Ombudsman a suspendu l'examen de ce cas, car un litige entre l'employé et l'employeur concernant des relations de travail était en cours et devait être tranché par les tribunaux; il n'appartenait donc pas au défenseur des droits de le résoudre.

74. En 1993, la loi N° 308/1993 avait créé le **Centre national slovaque des droits de l'homme**, dont la compétence a été modifiée par la loi contre la discrimination, afin d'incorporer aux responsabilités de base du Centre la prestation d'une assistance juridique aux victimes de discrimination et d'intolérance. À la demande de personnes physiques ou morales, ou encore de sa propre initiative, le Centre présente des opinions d'experts concernant l'application du principe de l'égalité de traitement, conformément à la loi contre la discrimination. Le Centre est aussi autorisé à représenter des parties à une instance dans des cas de violation du principe de l'égalité de traitement (actuellement, le Centre représente devant les tribunaux une femme d'origine tzigane alléguant un harcèlement sur le lieu de travail fondé sur la nationalité ou l'appartenance à un groupe ethnique).

75. À la fin de la première moitié de l'année 2006, le Centre avait reçu environ 70 requêtes concernant des demandes d'enquêtes dans le domaine de la

discrimination à l'égard de femmes. Ces requêtes portaient notamment sur l'accès à l'emploi pour des personnes empêchées d'entrer dans la profession choisie à cause seulement de leur sexe féminin. Dans un cas particulier, une femme qui venait d'être diplômée d'une école de théologie était candidate à un poste de prédicateur en tant qu'employée. L'organisme auquel elle avait envoyé sa candidature avait rejeté celle-ci en indiquant que l'église auquel il appartenait, conformément aux dispositions de la Bible, n'engageait que des hommes dans les postes de prédicateurs. Le Centre a considéré que cette décision constituait un cas de discrimination directe fondée sur le sexe à l'égard de la candidate et a informé celle-ci des options disponibles pour résoudre ce problème, ainsi que de la possibilité que le Centre la représente devant les tribunaux. Un autre cas concernait une femme médecin spécialiste, possédant des certificats de spécialisation du premier et du deuxième degré; qui avait participé à un processus de sélection compétitif pour obtenir un poste vacant dans son domaine de spécialisation. Le candidat retenu par cette procédure de sélection était un homme qui, à ce moment là, ne possédait qu'un certificat de spécialisation du premier degré, avait moins d'années d'expérience que la candidate dans le domaine de spécialisation pertinent et qui, donc, remplissait moins bien les critères objectifs de sélection fixés. Le centre a considéré qu'il s'agissait d'un cas de discrimination directe fondé sur le sexe à l'égard de la candidate. Cette affaire est actuellement en instance devant le tribunal compétent.

76. Dans un cas de maintien dans l'emploi (procédure de sélection consécutive à des changements structurels), des conditions supplémentaires avaient été imposées à une employée de sexe féminin après la procédure de sélection, ce qui constituait une discrimination directe. La victime a demandé au Centre de présenter une opinion dans le cadre de l'action en dommages et intérêts qu'elle avait intentée devant la justice. Ce recours a abouti à un règlement négocié (la victime a retiré sa plainte) et au versement d'une indemnité élevée à la femme concernée.

77. Le Centre a aussi examiné des cas de harcèlement sur le lieu de travail (dont 10 cas de harcèlement sexuel) et des cas de discrimination en matière de licenciement.

Article 2 d)

78. Toutes les autorités et institutions publiques de la République slovaque ont l'obligation de s'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes. En outre, la loi contre la discrimination impose aux tribunaux, aux procureurs et autres organes administratifs, aux autorités locales, aux organes autonomes et autres institutions de droit public l'obligation de fournir, à la demande du Centre pour les droits de l'homme, des renseignements sur le respect des droits de l'homme pendant la période concernée.

Article 2 e), f), g)

79. Aucun changement notable n'est intervenu pendant la période à l'examen.

Article 3. Garantir la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

80. Dans la République slovaque, l'égalité entre les sexes est garantie par la Constitution (article 12) dans tous les domaines indiqués dans l'article 3 de la Convention. Pendant la période à l'examen, un certain nombre de mesures de nature législative et autres ont été adoptées pour améliorer la condition de la femme.

81. Entre 2002 et 2004, le Parlement a approuvé plusieurs réformes essentielles dans le secteur social. Ces changements concernent, en particulier, le système de protection sociale et les politiques pour la famille, la réforme du marché du travail et des politiques de l'emploi, ainsi que la réforme de l'assurance sociale et la sécurité des pensions; celles-ci sont régies, depuis le 1^{er} janvier 2004, par un système d'assurance des pensions qui fait partie du système d'assurance sociale. Ces réformes ont été conçues d'après la Stratégie visant à favoriser la croissance de l'emploi en modifiant les systèmes sociaux et le marché du travail et s'inspirent d'une philosophie qui encourage une recherche active de l'emploi et sa conservation.

82. Compte tenu des réformes mentionnées ci-dessus, l'État a aussi apporté un soutien aux familles avec enfants, conformément aux nouvelles règles énoncées dans les modifications législatives adoptées. Pour chaque enfant à charge âgé de moins de 25 ans, l'État accorde, quels que soient les revenus de la famille, une indemnité forfaitaire. Les parents qui ont un emploi rémunéré peuvent aussi bénéficier d'une prime fiscale mensuelle pour chaque enfant à charge, ce qui constitue une incitation à la recherche d'un emploi et à sa conservation, même en ce qui concerne les emplois moins rémunérés, et une aide pour les groupes à faibles revenus (cette prime s'applique aux personnes non imposables). Jusqu'au 31 décembre 2005, l'État accordait aussi aux familles un avantage en matière de contributions (l'un des parents pouvait réduire le montant de sa contribution obligatoire à l'assurance pension de 0,5 % pour chaque enfant à charge, sans que sa pension soit diminuée).

83. Le 1^{er} juillet 2005, la loi N° 244/2005 est entrée en vigueur et a modifié la loi N° 280/2002 sur les indemnités pour charges de famille. La nouvelle législation a harmonisé le montant de l'indemnité reçue par le parent qui s'occupe personnellement de son enfant et celle du parent qui a un emploi rémunéré. En même temps, elle permet de verser cette indemnité au lieu de l'indemnité de maternité lorsque le montant de cette assurance maladie est inférieur à celui de l'indemnité pour charge de famille; ainsi on a éliminé l'inégalité entre les ressources financières obtenues par les parents ayant un emploi rémunéré et celles reçues par les parents qui n'avaient pas d'emploi rémunéré avant la naissance de l'enfant.

84. Conformément aux directives européennes, le Code du travail prévoit un congé parental, qui permet non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes, de bénéficier d'un congé sans solde pour s'occuper du nouveau-né. Ainsi, le congé parental est devenu un droit non transférable accordé à chaque parent.

85. Le Code du travail contient un certain nombre de dispositions qui permettent de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale (horaires de travail plus courts, horaires mobiles etc.) et qui peuvent être utilisées par les deux parents sans discrimination. Les modifications apportées au Code du travail (loi N° 210/2003) permettent des arrangements plus souples concernant l'organisation

du travail : elles limitent le nombre d'heures supplémentaires à un maximum de 250 heures par mois et prévoient la possibilité d'horaires plus courts (jusqu'à 20 heures par semaine).

86. Afin d'éliminer toute discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel, le Code du travail garantit expressément les mêmes conditions de travail aux employés qui travaillent selon un horaire plus court qu'aux employés qui travaillent à plein temps. Seulement un faible pourcentage d'employés travaillent à temps partiel. Par exemple, en 2002, 1,9 % des travailleurs étaient employés à temps partiel (1,1 % des hommes et 2,7 % des femmes). Le pourcentage par sexe de personnes employées à temps partiel était de 67,2 % pour les femmes et de 32,8 % pour les hommes. D'après des travaux de recherche effectués en 2001, les femmes préfèrent les horaires mobiles au travail à temps partiel, qui implique une réduction de leurs revenus.

87. Avec l'adoption de la loi N° 461/2003 sur l'assurance sociale, telle qu'elle a été modifiée (ci-après dénommée la loi sur l'assurance sociale), qui a pris effet au 1er janvier 2004, une réforme a été introduite dans le domaine de la sécurité sociale. La nouvelle loi sur l'assurance sociale définit une période minimum de 10 ans de participation à l'assurance, qui est applicable uniformément aux hommes et aux femmes, et qui est requise pour recevoir une pension; elle prévoit aussi une augmentation progressive et non discriminatoire de cette pension jusqu'à l'âge de la retraite, à 62 ans. Cette législation entraîne une augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes, mais elle permet d'obtenir une pension plus importante en travaillant plus longtemps.

88. Avec la loi N° 43/2004 sur l'épargne pour les pensions de retraite qui modifie d'autres lois, telle qu'elle a été modifiée, on a mis en place des comptes d'épargne individuels et des systèmes d'épargne retraite, ce qui permet d'accorder plus d'importance au mérite dans le système de pensions. En même temps, on a offert des options permettant de recevoir une pension plus tôt ou de recevoir une pension tout en pratiquant une activité rémunérée, ce qui donne aux femmes et aux hommes une liberté de choix en ce qui concerne leur situation sociale et leur santé, et la possibilité d'améliorer leur revenus en plus de leur pension, et ainsi d'accroître aussi leur indépendance financière et la qualité de leur vie.

89. L'emploi, qui, pendant la période 1997-2000, était en déclin, a progressé graduellement depuis 2001. En 2004, le taux d'emploi des femmes avait augmenté de 1,3 % par rapport à l'année 2000. On estime que cette croissance est due au nombre de femmes qui travaillent, notamment dans le groupe d'âge des 50-54 ans (25 100 personnes, soit 23,8 %) et dans le groupe des personnes âgées d'au moins 55 ans (10 900 personnes, soit 40,5 %). Dans de nombreux cas, la question de l'emploi des femmes et de leurs emplois indépendants est résolue par divers projets, avec la participation des services pour l'emploi, les affaires sociales et la famille et des organisations d'employeurs, ainsi que des organisations non gouvernementales.

90. Afin d'éliminer la ségrégation sexuelle sur le marché du travail et de surmonter les obstacles existants, on a organisé, pour le personnel des services pour l'emploi, des programmes de formation portant sur l'égalité des chances et l'élimination de la discrimination et des stéréotypes fondés sur le sexe, dans le cadre du Fonds social européen, et des programmes de suivi du marché du travail du point de vue de l'application du principe de l'égalité des chances; ce faisant, on a accordé une attention particulière à l'accès à l'emploi, à l'accès à la formation

professionnelle et à la préparation requise à cette fin. L'exécution de divers projets, financés ou mis en oeuvre par des organisations et institutions compétentes, comme le *Programme de services individualisés pour l'emploi* - qui fait partie du *Programme national d'action pour l'emploi* contribue aussi à résoudre les problèmes susmentionnés. Afin de créer en pratique des conditions qui facilitent l'entrée des femmes sur le marché du travail, diverses entités offrent des programmes de formation et de recyclage, des cours de motivation, des services de conseils et des cours de psychologie visant à éliminer les barrières psychologiques qui entravent la recherche de l'emploi et l'affirmation de soi dans le travail et dans bien d'autres activités.

Documents gouvernementaux

91. Le Gouvernement a adopté le ***Principe d'une politique de l'emploi pour les années 2002-2003*** et les objectifs de cette politique ont été précisés dans le Programme national pour l'emploi et dans le Programme national d'action pour l'emploi pour 2002-2003. Ces deux programmes nationaux ont été établis en conformité avec les ***Lignes directrices pour l'emploi*** qui ont été adoptées par le Conseil de l'Union européenne. Celles-ci définissent quatre piliers principaux dans le domaine des politiques de l'emploi. L'un de ces piliers (IV) est axé sur le renforcement des politiques d'égalité des chances dans l'accès à l'emploi. Ce pilier comprend un certain nombre de mesures visant à améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi. Ce programme d'action a été suivi par le ***Programme national d'action pour l'emploi pour les années 2004-2006***, qui, dans ses divers chapitres organisés comme les Lignes directrices pour l'emploi énoncées et définies par le Conseil de l'Union européenne traite tous les aspects des questions de l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes de manière horizontale.

92. Le Gouvernement a adopté un certain nombre de documents qui contiennent des mesures visant à réduire le risque de pauvreté. En collaboration avec la Commission européenne et la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, le Gouvernement a établi le Mémorandum commun pour l'intégration, afin de préparer le pays à participer pleinement, lors de son entrée dans l'Union européenne, aux efforts déployés en faveur de l'intégration sociale. Ce mémorandum indique les principaux défis à relever en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, présente les principales mesures politiques que la République slovaque a adoptées en application de l'accord relatif à l'incorporation des objectifs communs de l'Union européenne dans les politiques nationales et met en lumière les principaux problèmes politiques concernant lesquels on devra suivre et examiner les mesures politiques prises. À partir de ce mémorandum commun pour l'intégration, on a élaboré un ***Programme national d'action*** pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qui est conçu pour prévenir l'exclusion et fournir une assistance aux groupes marginalisés. Ce mémorandum indique les zones où existe un risque de pauvreté dans lesquelles la question de l'égalité entre les sexes constitue une importante dimension horizontale.

Activités d'institutions nationales 'lisant a renforcer l'égalité entre les sexes

Projets

93. Afin de créer les conditions nécessaires à l'intégration d'une perspective sexospécifique, le Département des politiques pour la famille et l'égalité entre les

sexes du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille a élaboré un projet dans le cadre d'un programme jumelé intitulé *Renforcement des capacités administratives dans le domaine de l'intégration d'une perspective sexospécifique*. Le Ministère français de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, en coopération avec des experts allemands, est le partenaire principal de la Slovaquie dans ce projet jumelé. Ces partenaires ont de longues années d'expérience en ce qui concerne la mise en oeuvre d'une stratégie d'intégration d'une perspective sexospécifique. Ce projet durera 12 mois. Il prévoit notamment les activités ci-après :

Créer des « points de coordination » dans les organes administratifs centraux, régionaux et locaux.

Appuyer la création d'un organe de coordination pour la mise en oeuvre de l'intégration d'une perspective sexospécifique.

Former un nombre suffisant de protagonistes compétents dans l'utilisation de la méthodologie d'intégration d'une perspective sexospécifique.

Créer les conditions pour garantir la durabilité du projet (formation de futurs formateurs en matière d'intégration d'une perspective sexospécifique, inclusion des principes de base de la stratégie d'intégration d'une perspective sexospécifique dans le programme de formation des fonctionnaires etc.).

94. Ce programme est organisé comme un projet, mais il est probable que les activités relatives à la mise en place d'un processus d'intégration d'une perspective sexospécifique continueront de façon durable. Le but du projet est non seulement de créer une capacité administrative pour l'intégration d'une perspective sexospécifique, mais aussi de créer certains instruments analytiques pour assurer un suivi de ce processus et surtout de sensibiliser l'opinion à la nécessité d'une égalité entre les sexes, compte tenu de la situation politique.

95. L'objectif du projet « Placer l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le programme de travail des autorités autonomes régionales et locales, » qui est exécuté par le Département de l'égalité des chances et de la lutte contre la discrimination du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, était de former les conseillers et le personnel des administrations régionales et locales en ce qui concerne les politiques d'égalité des chances et de les familiariser avec les institutions compétentes en matière d'égalité des chances des États membres de l'Union européenne, et avec les possibilités d'intégrer une perspective sexospécifique à chaque échelon de l'administration, en accordant une attention particulière au résultat des activités entreprises.

96. Le projet MATRA « Égalité des chances dans la République slovaque » soutenu financièrement par le Gouvernement des Pays-Bas a été exécuté, avec la collaboration d'organisations non gouvernementales, dans des institutions de recherche. Le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille était l'un des partenaires actifs dans ce projet, alors que les utilisateurs étaient le Département pour l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination, le Comité de coordination pour les questions intéressant les femmes (Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille) et la section pour les droits de l'homme et les minorités du Bureau du Gouvernement. Le but de ce projet était d'élaborer une proposition visant à renforcer les compétences existantes et à créer des organes (institutions) plus efficaces pour traiter des questions relatives à l'égalité des

chances, compte tenu de l'expérience acquise en la matière en Slovaquie et à l'étranger.

97. Le projet d'enquête sociale « La famille et le travail » exécuté par le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille a été conçu pour encourager les employeurs à créer des conditions de travail favorables à la famille qui tiennent compte de la situation des employés qui ont des responsabilités familiales, afin de leur permettre de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Dans le cadre de ce projet, l'ex-Département de l'égalité des chances et de la lutte contre la discrimination a commencé en 2000 à organiser un concours annuel intitulé « L'employeur pro famille », afin d'inciter les employeurs slovaques à entreprendre des activités permettant de concilier le travail et la vie de famille et de promouvoir activement l'égalité entre femmes et hommes. Dans cette compétition, on évalue trois catégories d'éléments : les politiques familiales, la prise de décisions favorisant l'égalité entre femmes et hommes et la mesure la plus originale en faveur de la famille. Le nombre des organisations qui participent à ce concours augmente chaque année.

98. Le Département des politiques concernant la famille et l'égalité entre les sexes du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille collabore aussi à l'élaboration de documents de programme particuliers pour le programme sectoriel opérationnel des ressources humaines et pour le projet ÉGAUX; il s'est engagé à incorporer des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et à combattre la discrimination dans les documents de programme; il coordonne l'exécution de la stratégie d'intégration d'une perspective sexospécifique dans les programmes financés par les fonds structurels; le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille gère les ressources financières émanant des fonds structurels européens, en particulier, par l'intermédiaire du programme sectoriel opérationnel des ressources humaines, dont l'objectif général est de développer l'emploi grâce à une main-d'oeuvre qualifiée et souple, et par l'intermédiaire de l'initiative communautaire ÉGAUX, conçue pour combattre la discrimination et les inégalités sur le marché du travail. L'intégration d'une perspective sexospécifique fait partie intégrante de toutes les zones thématiques couvertes par l'initiative ÉGAUX.

99. Le projet de l'initiative communautaire ÉGAUX « Les conditions de travail comme élément déterminant de l'inégalité entre les sexes en matière d'emploi » est exécuté par l'Institut pour les études sur le travail et la famille de Bratislava, en coopération avec des partenaires nationaux (la Direction nationale de l'inspection du travail de Košice et le Service de santé publique de Banská Bystrica) et des partenaires étrangers (des organisations non gouvernementales d'Espagne et d'Italie). Dans le cadre de ce projet, les autorités de l'inspection du travail conduiront notamment, dans leur domaine de compétence, 240 inspections d'employeurs axées sur les questions susmentionnées.

100. Depuis le 1er septembre 2004, l'École de la magistrature, organisation financée par le Ministère de la justice, organise et exécute des programmes de formation pour les juges, les procureurs et le personnel judiciaire. Pendant la période 2006-2008, l'École de la magistrature organisera des colloques et des conférences portant principalement sur des questions d'actualité, comme la protection des droits de l'homme, le droit d'asile et les problèmes de discrimination. Le corps des gardiens de prison organise systématiquement des programmes de formation pour son personnel dans les domaines des droits de l'homme et de la prévention de toutes les

formes de discrimination, de racisme, de la xénophobie et d'autres formes d'intolérance. Ces domaines reçoivent une attention particulière du Département des services carcéraux de la Direction générale de la sécurité des tribunaux et des prisons, qui, en collaboration avec des associations de citoyens et des fondations, a organisé dans le passé un « Programme de formation du week-end pour les membres des services ». La prévention de toutes les formes de discrimination fait partie des projets de ce département qui se propose de poursuivre ces activités en organisant des cours de formation des formateurs dans le domaine des droits de l'homme.

101. Entre octobre 2005 et octobre 2006, le Centre national slovaque pour les droits de l'homme a exécuté un projet portant sur le rôle que doivent jouer les hommes pour promouvoir l'égalité entre les sexes, particulièrement le rôle des maris et des pères pour concilier travail et vie de famille; ce projet a été établi à la suite d'un appel d'offres de la Commission européenne (VP/2005/0344). Des partenaires étrangers, la République tchèque et le Luxembourg ont aussi participé à ce projet, dont l'objectif était de promouvoir des synergies entre les politiques nationales dans le domaine de l'égalité entre les sexes et d'accroître ainsi la valeur ajoutée apportée à la Communauté européenne. Le Centre national slovaque des droits de l'homme, dans le cadre du Plan d'action pour la prévention de toutes les formes de discrimination, de racisme, de xénophobie, d'antisémitisme et des autres manifestations d'intolérance, se propose de mener une étude divisée en deux phases (première phase : janvier - novembre 2006; deuxième phase : janvier - novembre 2008); cette étude portera sur les perceptions de la population adulte de la République slovaque en ce qui concerne les droits de l'homme et le principe de l'égalité de traitement. L'objectif de ce projet est de mettre en place un système de suivi régulier des connaissances et des attitudes de la population adulte en matière de droits de l'homme, notamment en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement, de surveiller l'évolution des tendances et de préparer des programmes et des campagnes à long terme.

Article 4. Mesures spéciales

102. La représentation des femmes dans les emplois publics et dans le processus décisionnel n'est pas équilibrée. En 2001, pour faire face à cette situation, le Ministère de l'intérieur, en coopération avec le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, a élaboré un projet de loi qui devait instituer le principe selon lequel tous les troisièmes candidats sur les listes de candidatures au Conseil national doivent avoir un sexe différent de celui des deux candidats précédents sur la liste. Cette proposition n'a pas été adoptée. Une tentative similaire a échoué en 2003. En conséquence, la recommandation du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1, para. 75) n'a pu être appliquée. Pour plus de renseignements sur la recommandation du Comité (par. 75 et 76), voir sous l'article 7.

103. La loi contre la discrimination ne contient pas de disposition juridique concernant la possibilité d'adopter des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes. La section 8 du paragraphe 8 de la loi contre la discrimination permet d'adopter des mesures spéciales compensatoires, mais seulement en ce qui concerne les désavantages dus à l'origine raciale ou ethnique : « *afin d'instaurer une égalité des chances de fait et en application du principe d'égalité de traitement, (il est permis)*

d'adopter des mesures compensatoires spéciales pour prévenir les désavantages liés à l'origine raciale ou ethnique ». La mise en oeuvre de telles mesures compensatoires est rendue plus difficile par l'adoption en octobre 2005 d'un jugement de la Cour constitutionnelle dans lequel celle-ci dispose que la section susmentionnée de la loi contre la discrimination accorde à des personnes un avantage (discrimination positive) qui est lié à leur origine raciale ou ethnique et qu'elle est donc inconstitutionnelle.

104. La Cour constitutionnelle s'est saisie de cette affaire en examinant la compatibilité de la loi contre la discrimination avec la Constitution à la demande du Gouvernement représenté par le Ministère de la justice. La Cour a notamment justifié sa décision d'inconstitutionnalité en affirmant que la disposition contestée de la loi contre la discrimination, laquelle adopte des mesures positives qui sont des mesures compensatoires spéciales, crée un avantage (discrimination positive) pour certaines personnes et, en même temps, omet de définir, même de façon générale, le domaine, le contenu et les critères des mesures compensatoires spéciales et, par là, cette disposition sape de manière constitutionnellement inacceptable la sécurité des relations juridiques créées avant et après l'adoption des mesures compensatoires spéciales. Selon le jugement de la Cour constitutionnelle, cette disposition contestée, en omettant de mentionner le caractère temporaire des mesures compensatoires spéciales en tant qu'élément pertinent, peut éventuellement servir de base à une discrimination à l'encontre d'autres groupes sans qu'il existe un fondement constitutionnel accepté pour justifier une telle discrimination.

105. Au regard du jugement susmentionné de la Cour constitutionnelle, l'adoption de mesures spéciales pour instaurer une égalité de fait entre hommes et femmes peut aussi être considérée comme inconstitutionnelle.

106. Il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne la protection de la maternité; le Code du travail prévoit des mesures pour assurer cette protection et garantit que ces mesures ne sont pas considérées comme discriminatoires.

Article 5. Élimination des stéréotypes et des préjugés fondés sur le sexe

Article 5 a)

107. En réponse aux observations finales du Comité sur les facteurs entravant l'application de la Convention (Rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, A/53/38/Rev.1, par. 74), il convient de noter que des changements sont intervenus dans la situation des femmes et des hommes au sein de la famille. Lors de la mise à jour du Cadre d'orientation des politiques de la famille approuvé par le Gouvernement en novembre 2004, on a défini des priorités pour la période 2005-2006, comme l'amélioration de l'accès à l'éducation, la disponibilité des logements, les possibilités de concilier travail et vie familiale, la protection juridique de la famille et l'assistance offerte dans les situations d'urgence. Les fondements de la politique sociale et, donc, de la politique de la famille résident dans les principes de responsabilité individuelle, de justice et de solidarité. On attache une importance particulière à l'égalité entre les sexes, qui est considérée comme l'un des principes de la politique de la famille, étant donné que son application systématique est la condition nécessaire à la réalisation des priorités définies et, notamment, de l'objectif de concilier travail et vie familiale. Les

concepts d'équilibre et de souplesse font référence à la nécessité de fournir une assistance équilibrée aux familles à chaque étape de leur développement. L'assistance consiste à apporter un soutien à la solution choisie par la famille pour faire face à la situation, c'est-à-dire à offrir diverses options de soutien. La politique de la famille vise à aider les parents (pères et mères) quel que soit le cadre juridique des familles, ce qui évite d'avantager un type de famille aux dépens d'un autre. Cette politique, qui s'adresse également aux deux partenaires, vise à créer les conditions requises pour éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe et l'imposition rigide de rôles masculins et féminins au sein de la famille.

108. Les mesures visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les mesures concernant l'aide aux personnes ayant la responsabilité de s'occuper d'autres personnes à cause de leur âge ou de leur état de santé constituent des exemples de l'application de ces principes. Ces mesures visent à soutenir l'activité professionnelle des personnes qui dispensent des soins, afin de leur permettre de jouir d'une relative indépendance économique, tout en fournissant des soins à des personnes qui ont besoin de recevoir des soins d'autres personnes, et afin de créer ainsi un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle.

109. L'adoption de la loi N°244/2005 modifiant la loi 280/2002 sur l'indemnité parentale et d'autres lois, telle que modifiée plus tard, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, constitue l'une des mesures permettant de concilier le travail et la vie familiale, de créer les conditions requises pour fournir de façon plus souple des services de soins aux enfants, au foyer et en dehors de celui-ci, et d'influer d'une manière positive sur le choix des parents en matière de soins aux jeunes enfants. Cette nouvelle législation a élargi le nombre de possibilités disponibles en ce qui concerne les soins aux enfants jusqu'à l'âge de 3 ou 6 ans, tout en facilitant la participation des parents au marché du travail et leur préparation pour entrer sur ce marché. Ainsi, après l'adoption de cette modification de la législation, les parents ayant un emploi, qui font garder leurs enfants par une autre personne, tout comme les parents qui s'en occupent eux-mêmes, peuvent recevoir une indemnité parentale.

Article 5 b)

110. Afin de faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité et la paternité sont des fonctions sociales, on dispense des cours sur les sujets ci-après dans le cadre de la formation continue des enseignants et du personnel scolaire dans les organisations gérées directement par le Ministère de l'éducation (centres méthodologiques et pédagogiques).

Éducation préparatoire au mariage et à la fonction parentale.

Sexualité libre et responsable.

Formation continue pour les enseignants de cours d'éthique.

Voies de fait à l'encontre des enfants, sévices et violences au foyer.

Éducation soucieuse de l'égalité entre les sexes.

L'homme et la femme, leur situation dans la famille, dans la société et les nouveaux modèles de partage du travail.

Facteurs de l'égalité entre les sexes et violences à l'égard des femmes.

Considérations théoriques, éducation sexuelle de base et préparation à la vie familiale.

L'enseignant dans sa classe le coordonnateur de tous les facteurs éducatifs.

111. Dans les cours susmentionnés, les agents pédagogiques acquièrent des connaissances et des capacités sociales afin de présenter les questions de sexualité et de santé sexuelle à l'école dans le cadre des thèmes suivants : les rôles de l'homme et de la femme; les fonctions des hommes et des femmes dans le monde actuel; le développement d'un être humain; le développement différent d'un garçon et d'une fille; une attitude responsable à l'égard de la sexualité, les stéréotypes sexuels; les rapports avec l'autre sexe; les relations de partenariat; le mariage et la famille dans le monde postmoderne.

112. Dans le cadre de ses compétences, le Ministère de l'éducation a invité les institutions de niveau supérieur qui forment les enseignants et les éducateurs à donner à leurs futurs diplômés une formation visant à éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe pour qu'ils en fassent bénéficier leurs élèves. Le Ministère a aussi demandé aux écoles de droit d'inclure dans leurs programmes l'élimination des stéréotypes fondés sur le sexe pour que leurs élèves appliquent ce principe dans leur future profession juridique.

113. La préparation au mariage et à la fonction parentale fait partie du système d'éducation familial et scolaire; elle est donc considérée comme un élément constitutif du processus d'éducation.

114. Dans l'enseignement primaire du premier degré, la préparation au mariage et à la fonction parentale vise à fournir les connaissances de base et à susciter une attitude responsable, conformément aux connaissances scientifiques actuelles et aux normes éthiques. Ces questions font partie de l'enseignement de plusieurs disciplines, en particulier des sciences sociales de base.

115. Dans l'enseignement primaire du deuxième degré, la préparation au mariage et à la fonction parentale est couverte par l'enseignement des questions d'éthique ou de religion. Les enseignants des questions d'éthique traitent régulièrement de la préparation au mariage et à la fonction parentale, dans le cadre du programme portant sur l'éthique. Les aspects biologiques de ces questions sont couverts dans les cours d'histoire naturelle et les aspects sociaux et civils dans le cadre de l'instruction civique. Ces questions sont également évoquées dans d'autres disciplines (littérature, éducation physique).

116. La formation des enseignants en matière de préparation au mariage et à la fonction parentale est assurée dans le cadre d'une formation complémentaire des conseillers pédagogiques, des enseignants de la fonction parentale et des enseignants de biologie, d'histoire naturelle et de sciences sociales.

117. La compréhension de la maternité en tant que fonction sociale de la femme et la reconnaissance de l'importance de la fonction de parent sont consacrées dans la nouvelle loi N° 36/2005 sur la famille qui modifie d'autres lois (et remplace la loi N° 94/1963 sur la famille telle que modifiée). La nouvelle loi réitère le rôle de la famille (*La famille créée par le mariage constitue la cellule de base de la société. La société protège universellement toutes les formes de famille*), mais, à la différence de l'ancienne loi, elle reconnaît l'importance du rôle de la fonction de parent : *La fonction de parent constitue une mission particulière de l'homme et de la*

femme qui est reconnue par la société. La société donne à la fonction de parent non seulement une protection, mais lui accorde aussi l'aide nécessaire, particulièrement en offrant un soutien matériel aux parents dans l'exercice de leurs droits et obligations parentaux. Les parents ont le droit d'élever leurs enfants conformément à leurs convictions religieuses et philosophiques, avec le soutien de l'ensemble de la société qui les aide dans leur tâche d'éducation.

118. L'État et d'autres entités sociales fournissent les éléments d'information et les institutions nécessaires pour permettre aux familles de mieux s'acquitter de leur fonction parentale. Par exemple, le système éducatif, le système de sécurité sociale et l'éducation en matière de santé. Dans le domaine social, l'État accorde une attention particulière à la protection sociale et juridique des enfants. Les services du travail, des affaires sociales et de la famille ont un important rôle à jouer en ce qui concerne les services de conseils, et le soutien psychologique aux individus, aux couples et aux familles, tandis que les centres pédagogiques et psychologiques du système éducatif fournissent une assistance générale, interdisciplinaire et spécialisée, psychologique et pédiatrique, ainsi que des soins thérapeutiques et préventifs pour les enfants et les jeunes, leurs représentants et leurs enseignants, afin de favoriser leur développement personnel, éducatif, professionnel et social.

Article 6. Violence contre les femmes et trafic des femmes

119. La loi pénale N° 300/2005, telle que modifiée, contient des dispositions pour supprimer, sous toutes ses formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes. La législation pénale slovaque a subi un certain nombre de changements et les dispositions juridiques relatives au trafic des femmes ont été modifiées plusieurs fois. L'ancienne loi pénale N° 140/1961 prévoyait le crime de « trafic des femmes », mais dans sa version modifiée ultérieure, qui est entrée en vigueur le 1er septembre 2002, le concept du crime de trafic des femmes a été élargi et remplacé par le crime de « trafic des personnes ».

120. Dans cette version modifiée, la victime peut être une personne de sexe féminin ou masculin et, pour qu'une infraction soit commise, il n'est pas nécessaire que son auteur ait eu l'intention d'exploiter une femme sur le plan sexuel. Du fait de la modification de la nature de l'infraction, la définition du comportement illicite a été élargie et couvre d'autres formes de sévices sexuels qui ne sont pas nécessairement commis contre la volonté d'une autre personne, mais aussi avec son consentement. Cette modification a permis de remplir l'obligation internationale qui découle de la Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui de 1949, à laquelle l'ex-République socialiste de Tchécoslovaquie avait accédé le 14 mars 1958.

121. La législation réprimant la traite des personnes réside dans la loi N° 403/2004 sur le mandat d'arrêt européen, par laquelle la République slovaque met en application la décision-cadre du Conseil de l'Union européenne 2002/629.JHA du 19 juillet 2002 sur la lutte contre la traite des êtres humains et le *Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants* (ce protocole de 2000 est entré en vigueur pour la Slovaquie en 2004). Le processus national de ratification de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains est en cours.

122. Le Code pénal actuel a élargi la liste de certains actes illicites (activités frauduleuses, restriction de la liberté personnelle, usage de la violence, menaces de violence, menace d'autre préjudice aggravé ou autres formes de coercition; acceptation ou fourniture de ressources financières ou d'autres avantages pour obtenir le consentement d'une personne dont l'autre personne est à la charge; abus de l'impuissance ou de la faiblesse d'autrui) : à ces actes s'ajoute maintenant le fait de recevoir et de prendre le contrôle d'une autre personne, même avec son consentement, ce qui change la norme précédente, compte tenu du fait que la République slovaque est devenue non seulement un pays de transit mais aussi un pays cible. Si une personne commet ce crime en tant que membre d'un groupe organisé ou en causant la mort de plusieurs personnes, elle peut être condamnée à une peine d'emprisonnement extraordinaire. La loi ne qualifie pas l'infraction de traite des personnes comme une infraction contre la dignité humaine, mais comme une infraction contre la liberté et porte la peine minimum encourue de trois à quatre ans d'emprisonnement.

123. Dans la République slovaque, la prostitution continue à être une activité qui est contraire aux bonnes moeurs, mais dont la pratique n'est pas punissable. Ce qui est punissable, c'est le fait d'exploiter la prostitution, qui est réprimé par l'article 367 du Code pénal en tant que délit de proxénétisme. La prostitution consiste à satisfaire, contre une rémunération, les besoins sexuels d'une autre personne par le coït ou par d'autres forme de rapports ou de contacts sexuels. La définition originale du proxénétisme a été élargie par le Code pénal actuel : depuis le 1^{er} janvier 2006, le fait d'exploiter la prostitution et de recevoir ou d'offrir des ressources pour cette pratique et le fait de faciliter la prostitution sont punissables.

124. Le nombre de cas dépistés concernant les deux infractions susmentionnées est indiqué dans le tableau ci-après :

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	30.06.2005
Proxénétisme § 367	4	9	11	9	23	13	22	12
Traite des personnes § 179	3	11	16	6	17	28	27	4

125. En réponse à la recommandation du Comité (paragraphe 81 et 82 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1), il convient de noter ce qui suit : Afin d'accroître l'efficacité de la lutte contre la traite des personnes et l'exploitation et la prostitution des femmes, on a mis en place le 1er juin 2002, une unité spéciale de police, le Département chargé de combattre la traite des personnes et l'exploitation sexuelle. Cette unité est installée au siège de la force de police et fait partie du Bureau de lutte contre le crime organisé. Les principales tâches de ce bureau sont indiquées ci-dessous :

Détecter les infractions concernant la traite des personnes, l'exploitation sexuelle, le proxénétisme, la production et la distribution de matériel pornographique mettant en scène des enfants et la traite des enfants.

Effectuer des analyses des activités criminelles.

Fournir des conseils méthodologiques et des services de coordination aux départements qui combattent le criminalité organisée, en ce qui concerne le dépistage des infractions liées à la traite des personnes et à l'exploitation sexuelle.

Coordonner la coopération avec des partenaires étrangers visant à résoudre les infractions commises par la criminalité organisée et liées à la traite des personnes et à l'exploitation sexuelle.

126. Le 1^{er} avril 2005, le Département chargé de combattre la traite des personnes et l'exploitation sexuelle a été élevé au rang de division, ce qui a entraîné une augmentation modérée des effectifs. Cette division a reçu un nouveau titre; **la Division pour la lutte contre la traite des personnes et l'exploitation sexuelle et pour l'aide aux victimes**; ce qui a élargi ses pouvoirs et ses responsabilités en ce qui concerne l'aide aux victimes de la traite et de l'exploitation sexuelle. Cette division collabore activement avec des organisations non gouvernementales et les centres d'aide d'urgence en matière d'assistance aux victimes de la traite des personnes, qu'il s'agisse de soutien psychologique ou d'hébergement temporaire.

127. Afin d'améliorer la situation défavorable qui prévaut dans le domaine de la traite des femmes, la Division a mené un certain nombre d'opérations ciblant la fourniture de services sexuels dans des clubs érotiques. D'autres unités de la police, comme la police des frontières et des étrangers et la brigade financière, ont participé à ces opérations. Dans le cadre d'enquêtes sur des cas où des femmes sont attirées, sous de faux prétextes d'emplois, dans des pays étrangers pour y pratiquer la prostitution, cette Division collabore avec les services de police d'Allemagne, de Slovénie et de Suède. Elle fournit, en outre, une assistance pour faciliter le retour en Slovaquie de femmes victimes de la traite.

128. Les questions relatives à la lutte contre la traite des personnes ont reçu une nouvelle impulsion, en 2005, lorsque le Ministre de l'intérieur a nommé un **Groupe d'experts pour la prévention de la traite des personnes et pour l'assistance aux victimes de cette traite**. Ce groupe est composé de représentants de divers Ministères et d'ONG, et aussi de représentants de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et du Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Sa tâche principale était d'élaborer un Programme national d'action pour lutter contre la traite des personnes.

129. En attendant, le 1^{er} octobre 2005, le Gouvernement a nommé un **Coordonnateur national pour combattre la traite des personnes**, dont le rôle est de coordonner les activités des entités chargées d'appliquer le Programme national d'action pour lutter contre la traite des personnes.

130. *Le Programme national d'action pour lutter contre la traite des personnes* a été approuvé par le Gouvernement le 11 janvier 2006 dans la résolution N° 5/2006. Ce programme comporte un certain nombre de tâches dans les domaines de l'organisation et de la coordination des activités, de la collecte et de l'évaluation de données pertinentes, mais aussi de la prévention, de l'information, de la formation et de l'aide aux victimes. En dehors des campagnes d'information et des programmes de formation pour les fonctionnaires de l'administration, on a instauré une coopération institutionnalisée entre les autorités de l'État et les organisations non gouvernementales; en outre, on a élaboré un modèle pour le retour des victimes de la traite en Slovaquie, lequel comprendra un programme de réintégration sociale (voir les annexes : Article 6 - Annexe 3).

131. Dans ses activités de lutte contre la traite, la République slovaque a recours à l'expérience d'institutions internationales, en particulier l'ONU, l'OSCE et le Conseil de l'Europe.

132. En ce qui concerne la **violence à l'encontre des femmes**, entre 1999 et 2002, on a apporté des modifications au Code pénal, au Code de procédure pénale, à la loi relative aux délits administratifs, au Code de procédure civile, au Code civil, à la loi sur le dédommagement des victimes de crimes violents et à la loi sur l'assistance sociale; ces modifications peuvent, dans une large mesure, contribuer à rendre plus efficace le processus d'élimination de la violence à l'égard des femmes. On a commencé à évaluer les effets de ces modifications législatives et les progrès réalisés semblent indiquer une amélioration de la situation en ce qui concerne la solution des problèmes de violence au foyer. Les changements les plus notables sont intervenus dans le type de violence qui est appelée par ce terme général de violence au foyer dans les notes explicatives des modifications législatives.

133. La loi pénale N° 300/2005 réprime les actes impliquant des voies de fait commises par un individu à l'égard de proches ou de personnes qui lui sont confiées au sens large du terme, compte tenu de l'élargissement de la définition juridique des proches et des personnes confiées à la garde de quelqu'un. Les proches et les personnes confiées à la garde de quelqu'un ne sont pas seulement des proches parents; ces termes couvrent aussi les parents adoptifs, les enfants adoptés, l'ex-époux, les cohabitants, les ex-cohabitants, le parent d'un enfant commun et la personne qui entretient des relations étroites avec eux. Les législateurs ont élargi les aspects objectifs de cette infraction et établi des peines accrues pour ses auteurs. La loi pénale institue aussi ce qui est appelé le traitement protecteur et permet aux tribunaux de l'imposer à l'auteur d'un acte de violence à l'encontre d'un proche ou d'une personne confiée à ses soins, lorsque l'on peut raisonnablement penser qu'il continuera à commettre des actes de violence.

134. Les modifications de la loi pénale N° 140/1961 permettent d'interdire à la personne concernée de s'approcher à moins de cinq mètres de la victime et de s'approcher de son domicile. Des critiques du Comité (paragraphe 79 et 80 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1) portaient sur le fait que la police ne peut agir contre l'auteur d'actes de violence indépendamment de la victime. À cet égard, la modification apportée au Code de procédure pénale permet d'engager des poursuites contre l'agresseur, même sans le consentement de la victime. On a réduit, dans le Code de procédure pénale, le nombre des infractions pour lesquelles des poursuites ne peuvent être engagées sans l'accord de la victime et on a adopté des dispositions législatives pour permettre de poursuivre d'office les infractions à l'encontre d'un membre de la famille et de ne pas exiger le consentement de la victime dans les cas de violences et de viol. Un certain nombre d'études ont indiqué que l'intensité de la violence s'accroît après qu'une infraction a été déclarée et que l'agresseur fait souvent pression sur la victime pour qu'elle ne donne pas son accord pour que des poursuites soient engagées. On a procédé de façon similaire lorsque l'on a modifié la loi sur les poursuites à l'encontre des auteurs de délits.

135. En 2001, on a défini un nouveau concept procédural concernant les infractions portant sur des « violences sexuelles ». L'auteur de ces infractions peut être aussi bien un homme qu'une femme. Les modifications apportées en 2003 stipulent que lorsqu'une personne a été condamnée deux fois pour voies de faits à l'égard d'un proche ou d'une personne confiée à ses soins, pour viol, sévices sexuels, violences sexuelles ou pour traite des personnes et a déjà purgé au moins en partie sa peine, le tribunal doit la condamner à une peine d'emprisonnement à perpétuité, pourvu que les conditions prévues par la loi pénale soient remplies; sinon, cette personne doit

être condamnée à une peine de 25 ans d'emprisonnement, à moins que des circonstances dignes d'une attention particulière ne s'y opposent. Toutefois, le tribunal ne peut condamner une telle personne à une peine de moins de 20 ans d'emprisonnement.

136. Le nouveau Code de procédure pénale prévoit une dérogation au principe officiel ou légal selon lequel la victime décide de la suite donnée aux poursuites (« consentement de la victime »). Selon cette nouvelle disposition, le consentement de la victime n'est pas nécessaire dans les cas d'infractions typiques de la violence au foyer (par exemple les voies de faits commises par une personne à l'encontre d'un proche ou d'une personne confiée à ses soins, le viol, les sévices sexuels etc.); il n'est exigé que pour des infractions spécifiées qui n'appartiennent pas à la catégorie des violences au foyer. Ainsi, l'utilisation du droit de la victime de disposer des poursuites devient plus précise et plus transparente. De plus, il est possible de donner plus tard un consentement qui a été refusé ou retiré, si la volonté de la victime ne pouvait s'exercer librement.

137. En 2005, est entrée en vigueur la **loi N° 576/2004 sur les services médicaux**, qui modifie d'autres lois; cette loi introduit en droit pénal l'infraction nouvelle de « stérilisation illégale ».

138. La modification apportée au Code civil a suscité des changements fondamentaux dans la pratique suivie précédemment. Elle met en place une nouvelle disposition qui permet d'empêcher la personne coupable de violences d'utiliser l'appartement ou la maison des époux pendant la durée de la communauté de biens, c'est-à-dire pendant la durée du mariage, et même après le divorce, jusqu'à ce que les biens aient été divisés par décision de justice. Dans cette nouvelle législation, on considère que le droit d'utiliser le logement appartient à chacun des époux et que, lorsque l'un des époux, par son comportement violent, rend l'usage du domicile virtuellement impossible pour l'autre époux, il est nécessaire de garantir que la victime puisse exercer son droit constitutionnel, y compris en interdisant à l'époux coupable de violence d'utiliser ce domicile. De même, il appartient au tribunal de déterminer quand et sous quelles conditions, l'époux violent ne bénéficie pas d'un logement de remplacement.

139. Conformément au Code civil, la modification du Code de procédure civile permet aux tribunaux d'interdire temporairement, par ordonnance préliminaire, à la personne violente d'entrer dans la maison ou l'appartement où vit le proche ou la personne confiée à ses soins à l'encontre de laquelle cette personne violente est soupçonnée de façon justifiée d'avoir commis des actes de violence.

140. Dans ces conclusions le Comité (par. 79 et 80 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1) a souligné l'absence de mécanismes de protection pour les victimes de violences au foyer et a recommandé que la République slovaque mette en place des centres d'urgence qui fournissent une aide médicale et psychologique aux victimes de violences.

141. En 2000, 2001, 2003 et 2004, la loi N° 195/1998 sur l'assistance sociale, telle que modifiée, a été modifiée plusieurs fois. En vertu de cette loi, on pourrait établir un réseau de centres spécialisés pour les femmes victimes de violences, dans lesquels ces femmes devraient recevoir un soutien social spécialisé et une assistance sociale, des services de conseils psychologiques et sociaux, une assistance juridique et d'autres types de services de conseils spécialisés.

142. Par sa résolution N° 1092/2004, le Gouvernement a adopté la Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes et au sein des familles, dont le but est d'établir une coopération coordonnée et intégrée de tous les protagonistes concernés, afin de prévenir les actes de violence, de fournir une assistance rapide et adaptée, d'utiliser efficacement dans la pratique la législation en vigueur et de collecter une base adéquate de connaissances sur les violences commises à l'encontre des femmes (voir les annexes : Article 6 Annexe 1).

143. Cette stratégie constitue un cadre de référence pour établir des procédures efficaces en matière de prévention et d'élimination de la violence commise à l'égard des femmes et au sein des familles; elle analyse la violence à l'égard des femmes et au sein des familles dans le contexte général de la société slovaque et en tenant compte des documents internationaux pertinents. Elle indique aussi des mesures qui pourraient être prises pour résoudre le problème de la violence dans les relations personnelles en définissant les principes de base, les objectifs à atteindre et les directions opérationnelles à suivre.

144. Afin d'appliquer efficacement cette stratégie, le Gouvernement a commandité, en 2005, l'élaboration d'un Programme national d'action pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Ce document, qui porte sur la période 2005-2008, a été adopté par le Gouvernement dans la résolution N° 635 du 24 août 2005. Le but fondamental de ce programme national d'action est d'appliquer, de façon adéquate et efficace, les procédures visant à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, afin d'éviter que les femmes ne subissent des violations de leurs droits fondamentaux et de leur permettre de vivre leur vie dans la sécurité, la liberté et la dignité et sans aucune menace. Le Centre national slovaque a effectué une étude comparative intitulée Les instruments de protection juridique pour les femmes victimes de violence dans la République slovaque et dans d'autres États membres de l'Union européenne (Suède), qui a été soumise, le 31 mai 2006, au Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille (voir les annexes : Article 6 - Annexe 2).

145. La stratégie nationale propose des solutions aux problèmes et la réalisation des objectifs fixés selon un calendrier échelonné. Le programme d'action comprend des mesures qui doivent être prises immédiatement et d'autres qui concernent la solution de problèmes fondamentaux et visent à la réalisation des objectifs à long terme. Celles-ci comprennent, en particulier, l'exécution des éléments essentiels relatifs à la prévention, à la formation, à la recherche et à l'établissement d'un réseau institutionnel d'assistance coordonnée en faveur des femmes victimes de violences. Il est crucial de continuer à améliorer les dispositions législatives pertinentes. Le Ministère de l'éducation a décidé d'incorporer, à partir de 2006, les questions susmentionnées au Programme national d'éducation en matière de droits de l'homme pour la période 2005-2014. En vertu de la résolution du Gouvernement N° 446/2004 du 13 mai 2004, on a constitué, en janvier 2006, une commission nationale pour l'éducation en matière de droits de l'homme au sein du Centre national slovaque des droits de l'homme. La création de cette commission auprès du Centre correspond à l'obligation qu'a assumée la République slovaque et qui est mentionnée dans l'évaluation pertinente que la République slovaque avait élaborée et présentée à l'ONU pendant la première Décennie des Nations Unies pour l'éducation dans le domaine des droits de l'homme.

146. Le Programme national d'action réponds à la nécessité d'accroître le nombre de refuges et de centres d'urgence pour les victimes de violence au foyer et de mettre en place des services spécialisés, qui sont encore insuffisants dans le réseau de services sociaux destinés à aider les femmes victimes de voies de faits et leurs enfants. Dans le cadre de l'application du Programme national d'action, des équipes d'intervention intégrées seront créées et chargées de coordonner les activités des diverses professions concernées, afin de fournir une assistance efficace aux femmes victimes de violences et à leurs enfants.

147. Le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille, en collaboration avec le Groupe d'experts pour la prévention de la violence contre les femmes et au sein de la famille, créé auprès du Conseil du Gouvernement pour la prévention de la criminalité, sera le garant du programme d'action. La première réunion du groupe de travail a eu lieu en décembre 2005. Les membres présents ont alors décidé qu'il était nécessaire d'élargir la composition du groupe afin d'y inclure d'autres spécialistes du secteur non gouvernemental et d'offrir aux organisations non gouvernementales (ONG) davantage de possibilités de participer à l'élaboration de divers projets de politique générale et de modifications législatives et à d'autres changements [voir les paragraphes 83 et 84 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)].

148. En vertu des dispositions de la loi N° 327/2005 sur la fourniture d'une assistance juridique aux personnes nécessiteuses, on a créé, le 1er janvier 2006, à Bratislava, le Centre d'assistance juridique, qui est financé par le budget de l'État. Ce centre fournit une assistance aux personnes physiques, qui, à cause de leur situation financière, ne sont pas en mesure de recourir à des services juridiques pour exercer et défendre leurs droits.

149. Des changements importants sont intervenus en ce qui concerne le suivi statistique des problèmes de violence à l'égard des femmes. Ceci a été rendu possible par l'adjonction d'une rubrique distincte : « *victime – femme* » dans la série de données collectées. Une sélection des données les plus significatives des statistiques sur la criminalité est disponible sur le site Internet du Ministère de la justice www.justice.gov.sk.

150. La nouvelle *loi N° 215/2006 sur le dédommagement des victimes d'actes de violence*, qui intègre la législation européenne dans une loi slovaque, vise à améliorer l'accès à la possibilité d'obtenir une indemnisation pour les dommages subis à la suite d'une infraction volontaire et violente commise sur le territoire d'un autre État membre de l'Union européenne que celui où la victime réside de façon permanente. À cet effet, on a créé un mécanisme pour soumettre des demandes d'indemnisation et nommé une autorité slovaque chargée de juger les demandes présentées et d'aider à soumettre de telle demandes un citoyen slovaque, un citoyen d'un autre État membre de l'Union européenne résidant de façon permanente en Slovaquie, ou un apatride résidant de manière permanente en République slovaque qui a subi un tel préjudice sur le territoire d'un autre État de l'Union européenne (UE).

151. Des travaux de recherche fournissent des renseignements importants sur les violences commises à l'égard des femmes. Le premier de ces travaux en Slovaquie est l'enquête menée par B. Bodnarova et J. Filadelfiova : *La violence au foyer et la violence commise à l'égard des femmes en République slovaque*, SSPR, 2003. Cette enquête a été conduite sur un échantillon représentatif (de population adulte dans sa

première partie et de femmes âgées de plus de 18 ans dans sa deuxième partie) par voie de questionnaires normalisés, les données étant recueillies lors d'entrevues individuelles. L'analyse des données rassemblées indique la fréquence des divers types de violences, qui vont des sévices physiques et sexuels aux violences économiques en passant par les violences psychologiques et sociales. Ces violences se manifestent dans une variété de cadres : au travail, à l'école, parmi des pairs, dans les lieux publics, mais aussi dans l'intimité de la famille ou de la vie de couple. Concernant les violences subies en dehors du couple, près de 40 % des femmes âgées de 18 à 65 ans avaient subi personnellement des sévices sexuels et 19,1 % des violences physiques. En Slovaquie, la majorité des violences subies par les femmes sont commises par des hommes qu'elles connaissent. Parmi les femmes adultes âgées de 15 à 65 ans, qui ont eu des partenaires dans leur vie, 29,3 % ont subi des violences commises par au moins un de leurs partenaires, soit près d'une femme sur trois; 15,1 % ont subi des violences marquées (actes fréquemment répétés de violence physique ou sexuelle et présence quasi permanente d'une violence psychologique, sociale ou économique) et 14,2 % ont eu des relations plus modérément violentes (répétition de plusieurs actes de violence physique ou sexuelle, violence sociale, et fréquentes violences psychologiques ou économiques). La violence à l'égard des femmes constitue, en Slovaquie, un problème grave qui reçoit et continuera à recevoir une attention appropriée.

Changements intervenus dans les domaines du droit pénal et du droit civil relatifs à la violence à l'égard des femmes

152. Pendant la période comprise entre 1998 et 2006, de nouvelles dispositions législatives ont été adoptées ou des textes existants ont été modifiés en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes :

Loi N° 215/2006 sur le dédommagement des victimes d'actes de violence

Loi N° 256/1998 sur la protection des témoins qui modifie d'autres lois, telle que modifiée

Loi N° 311/1999 sur l'enregistrement des infractions, telle que modifiée

Loi N° 385/2000 sur les juges et les assesseurs qui modifie d'autres lois, telle que modifiée

Loi N° 4/2001 sur le corps des gardiens de palais de justice et de prisons, telle que modifiée

Loi N° 65/2001 sur l'administration et le recouvrement des demandes d'indemnités judiciaires, telle que modifiée (Cette loi a créé, avec effet au 1er avril 2001, en vertu du § 4, une Trésorerie judiciaire, dont les fonctions sont exécutées par le tribunal régional de Bratislava).

Loi N° 185/2002 sur le Conseil des juges, qui modifie d'autres lois, telle que modifiée

Loi No 458/2003 sur l'établissement d'un tribunal spécial et du Bureau d'un procureur spécial, qui modifie certaines lois

Loi N° 548/2003 sur l'École de la magistrature, qui modifie d'autres lois, telle que modifiée

Loi N° 549/2003 sur les auxiliaires de justice, telle que modifiée par la loi N° 757/2004

Loi N° 550/2003 sur les agents de probation et de médiation, qui modifie certaines lois

Loi No 382/2004 sur les experts, les interprètes et les traducteurs auprès des tribunaux, qui modifie certaines lois, telle que modifiée par la loi N° 93/2006

Loi N° 403/2004 sur le mandat d'arrêt européen, qui modifie certaines lois

Loi N° 420/2004 sur la médiation, qui modifie d'autres lois

Loi N° 475/2005 sur l'exécution des peines d'emprisonnement, qui modifie certaines lois

Loi N° 528/2005 sur l'exécution de la répression du travail forcé, qui modifie la loi N° 5/2004 sur les services d'emploi et d'autres lois, telle que modifiée

Loi N° 221/2006 sur l'exécution de la détention

Nombre total de victimes (2002-2005)

	2002	2003	2004	2004	2005
Infractions violentes					
Meurtres	135	155	136	136	119
Vol qualifié à l'égard de personnes	1 505	1 872	2 039	2 039	1 792
Voies de fait	4 506	4 215	3 962	3 962	4 020
Séviées exercées par un individu sur un proche ou sur une personne confiée à ses soins	167	1 194	1 145	1 145	830
Infractions liées aux mœurs					
Viol	172	234	224	224	200
Séviées sexuels	464	424	468	468	398
Traite des personnes	24	43	33	33	18

Nombre de femmes victimes d'activités criminelles violentes

	2002	2003	2004	2005
Infractions violentes				
Meurtres	54	52	41	41
Vol qualifié à l'égard de personnes	383	547	597	569
Voies de fait	1 261	1 057	888	894
Séances exercés par un individu sur un proche ou sur une personne confiée à ses soins	111	895	920	635
Infractions liées aux mœurs				
Viol	172	234	224	200
Séances sexuels	400	372	399	359
Traite des personnes	22	42	29	16

Source : Ministère de l'intérieur, 2006

Statistiques concernant les personnes condamnées, les victimes et les personnes indemnisées pour la période 1998-2004

Nombre de personnes condamnées	§ 204	§ 215	§ 227-§ 229	§ 241	§ 241 a	§ 242-§ 243	§ 246	§ 246 a
1998	7	18	1	89	0	266	10	0
1999	1	11	0	73	0	263	3	0
2000	4	33	0	60	0	270	13	0
2001	6	23	1	65	0	305	6	0
2002	5	50	0	63	1	218	6	0
2003	8	137	0	72	8	183	7	0
Première moitié de 2004	3	165	2	37	7	96	6	0

Source: Ministère de la justice, 2005

153. Concernant l'application de la Convention, la loi N° 300/2005 (loi pénale) fournit les indications ci-après sur les infractions, qui sont pertinentes aux tableaux contenant le nombre de personnes condamnées et de victimes

§208 : Séances exercés par un individu sur un proche ou sur une personne confiée à ses soins

§150-153 : Avortement illicite

§199 : Viol

§200 : Violences sexuelles

§201-202 : Séances sexuels

§179 : Traite des personnes

§249 : Expériences interdites pratiquées sur des êtres humains et clonage des êtres humains

Deuxième partie

Article 7. Vie politique et publique

Article 7a)

154. Aucun changement notable n'est intervenu

Article 7 b)

155. En Slovaquie, la représentation des femmes dans les fonctions de la vie publique et dans le processus décisionnel n'est pas égale à celle des hommes. Dans le Conseil national (Parlement), après les élections de 2002, on comptait 29 femmes sur un total de 150 membres, soit 19,3 %. Après le départ de plusieurs d'entre elles au Parlement européen, leur nombre est tombé à 24, soit la proportion actuelle de 16 %. En 1998, la proportion de femmes au Parlement était de 14 %. Au Parlement européen, sur 14 membres, 5 sont des femmes; l'une d'entre elles est vice-présidente de la Commission parlementaire. Pendant la dernière décennie, la représentation des femmes au Gouvernement a été faible : pendant la période 1998-2002, il y avait deux femmes (occupant les fonctions de vice-premier ministre et de ministre); entre 2002 et 2006, les femmes occupaient deux postes de ministres et quatre postes de secrétaire d'État dans quatre secteurs différents. Le Gouvernement actuel, issu des élections de 2006, compte une femme ministre.

156. La législation en vigueur ne fait pas obligation aux partis politiques de présenter une proportion équilibrée d'hommes et de femmes sur leurs listes de candidats aux élections. En 1994, la proportion de femmes sur les listes de candidats aux élections était de 15 %; en 1998, elle était de 16,2 % et en 2002 de 23,4 %, ce qui indique que cette proportion tend à augmenter (voir les annexes : Article 7 – Annexe 1).

157. Dans ses recommandations (paragraphe 75 et 76 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1), le Comité a exprimé la crainte que les mesures définies par la Convention aient été mal comprises et mal interprétées par le Gouvernement de la République slovaque. Le Comité a donc recommandé l'adoption de mécanismes législatifs et autres pour régler le problème de la préférence continuellement donnée aux hommes en matière d'emploi et dans la politique. Il a reconnu que l'adoption de quotas et d'autres mesures à court terme pouvaient être controversées, mais a, néanmoins, invité la Slovaquie à recourir à des mesures temporaires spéciales et à établir un calendrier pour atteindre l'objectif d'une représentation minimum des femmes de 30 %, notamment dans la vie politique et en ce qui concerne la participation aux partis politiques.

158. La loi contre la discrimination ne permet pas l'établissement de quotas ou l'adoption de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes. Cependant, en ce qui concerne l'avenir, les activités visant à réaliser une représentation équilibrée des femmes dans les organes publics et dans le processus décisionnel restent prioritaires pour les mécanismes institutionnels consacrés à l'égalité des chances et pour les organisations non gouvernementales qui soutiennent la cause des femmes et l'instauration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

159. Pendant la période 2001-2004, on a exécuté le projet MATRA intitulé « Renforcer la participation des femmes à la vie publique et politique » dont le but était de réaliser une participation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les structures démocratiques de la société slovaque en augmentant la participation des femmes à la vie publique et politique. Le coordonnateur de ce projet était l'association civile Femmes professionnelles agissant en collaboration avec le Centre pour la prévention et la résolution des conflits et l'Institut des Pays-Bas pour l'étude des politiques et des enjeux du secteur public. Les principales activités du projet comprenaient l'organisation de débats publics sur les conditions d'une participation des femmes à la vie publique et politique et sur l'importance de cette participation ainsi que l'élaboration de programmes en faveur de la participation des femmes à la politique; les protagonistes étaient des personnes du monde politique et de la vie publique et sociale. Avant les élections parlementaires et les élections des autorités autonomes des niveaux élevé et local, des formateurs qualifiés ont donné une formation aux femmes qui avaient décidé d'entrer dans la vie politique et publique. À l'échelon national, 600 femmes au total ont été formées.

160. D'autres activités importantes couvertes par ce projet comprennent la publication aléatoire de « Lettres » qui apportent un soutien à des femmes individuelles lors de leur entrée dans la vie publique, ainsi que des activités axées sur des modifications de la législation visant à obtenir la mise en place de quotas dans la loi relative aux élections. On a, en outre, établi un calendrier visant à réaliser au plus tard en 2010 une représentation minimum des femmes de 30 % dans la vie politique.

161. En dépit du fait qu'ils n'ont pas atteint les quotas requis sur leur liste de candidats, quelques partis politiques ont commencé à envisager ou à mettre en place des règles internes afin de renforcer la situation des femmes dans leur appareil. Un autre résultat positif de ces activités réside dans la sensibilisation accrue aux questions relatives à une représentation équilibrée des femmes dans le processus décisionnel, laquelle est devenue un sujet de discussion au Parlement, dans les partis politiques et, notamment, dans les médias.

Article 7 c)

162. Depuis le 1er janvier 2004, toute personne physique ou morale (tout contribuable) peut affecter 2 % de son impôt sur le revenu à des activités d'intérêt public d'organisations non gouvernementales sans but lucratif des associations de citoyens. Les citoyens et les entreprises peuvent exercer ce droit en vertu de la nouvelle loi N° 595/2003 sur l'impôt sur le revenu. Les citoyens peuvent affecter 2 % de l'impôt versé à une seule organisation, alors que les entreprises peuvent répartir ces 2 % entre plusieurs organisations.

Article 8. Les femmes dans les services diplomatiques

163. En 2005, il y avait, dans les services diplomatiques de la République slovaque 309 agents dont 100 femmes. Sur les 85 dirigeants des missions diplomatiques slovaques, 11 étaient des femmes, dont 4 occupaient les fonctions de chefs d'ambassade, 2 celles de chefs de mission permanente et 3 celles de directeur d'institut slovaque à l'étranger.

164. Des femmes participent aussi aux délibérations d'organisations internationales en tant que chefs ou membres de délégations. Le chef de la délégation slovaque à la 49e session de la Commission de la condition de la femme était la Directrice générale du Bureau du Gouvernement; deux représentantes du secteur non gouvernemental faisaient aussi partie de cette délégation. À la 50e session de la Commission de la condition de la femme, la Ministre du travail, des affaires sociales et de la famille a participé à la réunion de haut niveau de la table ronde.

Article 9. Nationalité

165. La République slovaque a signé et ratifié un certain nombre d'accords internationaux concernant la nationalité des personnes. Le 6 novembre 1997, en tant qu'État membre du Conseil de l'Europe, elle a signé la *Convention européenne sur la nationalité*, qu'elle a ratifiée le 30 avril 1998 et qui a été publiée dans le Recueil des lois sous le N° 418/2000. Conformément à l'article 4 de cette Convention, les États parties s'engagent, dans l'élaboration et l'adoption de règles sur la nationalité, à respecter les principes généraux énoncés dans ladite Convention, à savoir « *chaque individu a droit à une nationalité, nul ne peut être arbitrairement privé de sa nationalité, ni le mariage, ni la dissolution du mariage entre un ressortissant d'un État Partie et un étranger, ni le changement de nationalité de l'un des conjoints pendant le mariage ne peuvent avoir d'effet de plein droit sur la nationalité de l'autre conjoint* ».

166. Outre la Convention mentionnée ci-dessus, la République slovaque a signé et ratifié la Convention relative au statut des apatrides et l'instrument complémentaire à cette convention (notification du Ministère des affaires étrangères No 206/2001), la Convention sur la réduction des cas d'apatridie (No 192/2001), dont découlent de nombreuses obligations internationales concernant la nationalité des personnes, ainsi que la Convention sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale (notification du Ministère des affaires étrangères No 380/2001).

167. Les conditions de l'acquisition et de la perte de la nationalité slovaque sont définies dans la loi No 40/1993 sur la nationalité de la République slovaque qui accorde des droits égaux aux hommes et aux femmes.

168. Une ressortissant de la République slovaque qui se marie à un étranger, ou dont l'époux change de nationalité pendant le mariage ne perd pas automatiquement sa nationalité slovaque, ne change pas automatiquement de nationalité pour prendre celle de son mari, ne devient pas apatride ou n'est pas obligée de prendre la nationalité de son mari. Conformément à l'article 5 de la Constitution et au paragraphe 1 de l'article 9 de la loi susmentionnée, un ressortissant de la République slovaque ne peut perdre sa nationalité que si les liens juridiques qui l'attachent à son pays sont rompus à sa demande. Ni la Constitution, ni la loi en question ne prévoient d'autres possibilités de perte de la nationalité

169. Conformément aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 de l'article 5 de la loi No 40/193 sur la nationalité, un enfant acquiert la nationalité slovaque si au moins un des parents a la nationalité slovaque, s'il est né sur le territoire de la République slovaque de parents apatrides, s'il est né sur le territoire de la République slovaque de parents étrangers dont il n'acquiert pas la nationalité; il n'y a donc pas de distinction entre la mère et le père.

170. En vertu de l'article 6 de cette loi, un enfant étranger adopté par des parents dont au moins un est de nationalité slovaque acquiert cette nationalité; ici encore, il n'y a pas de distinction entre la femme et l'homme.

171. Conformément aux paragraphes 1 à 6 de l'article 7 de ladite loi, la nationalité slovaque peut être accordée à une personne qui la demande et qui a rempli les conditions prescrites par la loi; ainsi, femmes et hommes sont traités sur un pied d'égalité quant à la naturalisation.

172. La nationalité slovaque a la même valeur, quel que soit son mode juridique d'acquisition (§ 10). En outre, la loi sur la nationalité donne priorité aux instruments internationaux: Si un instrument international qui lie la République slovaque diffère de la loi slovaque en ce qui concerne certaines questions relatives à la nationalité, les dispositions de l'accord international prévaudront (§17).

Troisième partie

Article 10. Éducation

Article 10 a)

173. La législation en vigueur prévoit un accès non discriminatoire à l'éducation et à la formation dans toutes les catégories d'écoles et d'institutions d'éducation et de formation. La Constitution prévoit que tous les citoyens ont droit à l'éducation, sans distinction de sexe. La fréquentation de l'école est obligatoire et les citoyens ont droit à la gratuité de l'enseignement dans les écoles primaires et secondaires, et, selon leurs capacités et les possibilités de la société, dans les établissements de niveau supérieur. Quant aux programmes de formation continue, chacun a droit à l'éducation quel que soit son âge, selon ses capacités et ses intérêts (voir les annexes : Article 10 - Annexes 1,2,3).

174. Le niveau d'instruction des citoyens slovaques est élevé; les femmes et les hommes exercent, sans aucune différence, leur droit à l'éducation. Le niveau d'instruction des femmes est à peu près le même que celui des hommes et contribue notablement à leur présence sur le marché du travail. Dans la population économiquement active, il y a, à long terme, la même proportion de femmes ayant reçu une éducation supérieure que d'hommes (entre 11 % et 12 %). En octobre 2004, le nombre d'étudiants suivant à plein temps des cours dans des établissements publics d'enseignement supérieur était de 106 194, dont 54 765, soit plus de la moitié, étaient des femmes. On comptait 50 367 étudiants à temps partiel, dont 32 591 femmes, soit 60 %.

175. Les pourcentages de femmes qui fréquentent les établissements d'enseignement supérieur, par domaine d'étude, sont les suivants : plus de 60 % dans les lettres, les sciences humaines et les sciences naturelles, plus de 50 % dans les disciplines orientées vers l'économie, près de 50 % dans les arts, environ 40 % dans les disciplines orientées vers l'agriculture et environ 25 % dans les disciplines orientées vers les technologies. Dans les disciplines orientées vers les technologies de l'industrie alimentaire, les femmes constituent plus de 60 % des étudiants, en électronique, moins de 10 %, mais en architecture près de 50 %. La proportion de femmes qui redoublent une année d'étude est seulement de 31 %; elles réussissent mieux que les hommes dans les études supérieures.

176. Parmi les personnes économiquement actives, plus de femmes que d'hommes obtiennent une éducation secondaire du deuxième cycle (terminent leurs études); (dans une perspective à long terme, 36 % des femmes et 23 % des hommes). Par rapport à la situation dans d'autres pays, un nombre élevé de femmes sont inscrites dans des cours d'enseignement technique supérieur (par exemple, en 2002, sur 30 934 étudiants à plein temps, 8 239 étaient des femmes; le nombre de femmes inscrites dans l'enseignement technique est en légère augmentation). Parmi les personnes économiquement actives, il y a davantage de femmes que d'hommes qui ont reçu une éducation primaire; le nombre de travailleurs ayant ce niveau d'instruction est en diminution aussi bien chez les femmes que chez les hommes (la proportion est passée de 13 % en 1995 à 4,8 % pour les femmes et à 4 % pour les hommes).

Article 10 b)

177. La Constitution et la loi No 29/1984 sur le système d'enseignement primaire et secondaire (loi sur l'école), telle qu'amendée, n'autorise pas la discrimination fondée sur le sexe en matière d'éducation, qu'il s'agisse de permettre l'accès à l'éducation ou d'influer sur le nombre d'élèves admis dans l'enseignement secondaire compte tenu du sexe. Dans tous les types d'écoles secondaires, les élèves sont admis selon les résultats obtenus dans les examens d'entrée, sans tenir compte de leur sexe.

178. En outre, la loi contre la discrimination énonce le principe d'égalité de traitement et prévoit des instruments juridiques de protection, dans le cas où ce principe serait violé en matière d'éducation

Article 10 c)

179. À tous les niveaux d'éducation, y compris l'enseignement supérieur et le recyclage, les stéréotypes liés au sexe persistent. Les institutions éducatives, dans leurs documents, prévoient d'intensifier les mesures visant à accroître l'intérêt des femmes pour les disciplines qui sont censées être masculines et à éliminer le déséquilibre qui existe dans ce domaine en matière de représentation des femmes; mais, à ce jour, les résultats obtenus ne sont pas suffisamment visibles. L'un des obstacles majeurs à la réalisation de cet objectif est la persistance des perceptions stéréotypées du rôle des hommes et des femmes dans la société. En ce qui concerne la recommandation du Comité [par. 86 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)] relative à la mise en place d'autres types d'enseignement (principalement pour les groupes désavantagés) et d'un système de formation professionnelle conçu pour attirer les jeunes filles et les femmes dans toutes les disciplines et, en particulier, dans des études non traditionnelles, afin d'éliminer les préjugés fondés sur le sexe qui existent dans le système de formation professionnelle, on n'a pas accompli de progrès plus notables dans ce domaine.

180. En vue d'éliminer progressivement la ségrégation professionnelle des sexes, les écoles commencent à créer les conditions nécessaires pour encourager les élèves masculins et féminins, par l'intermédiaire de conseillers d'orientation et d'enseignants, à choisir des professions non traditionnelles pour leur sexe. À cette fin, des centres méthodologiques et pédagogiques dispensent une formation complémentaire aux conseillers d'orientation et aux enseignants du primaire et du secondaire et commencent à préparer une évolution vers le choix de professions non traditionnelles pour chaque sexe, afin d'éliminer les obstacles à l'emploi dus aux stéréotypes fondés sur le sexe répandus dans la société.

181. Malgré les mesures mentionnées ci-dessus, les résultats de l'enquête sur la main-d'oeuvre indiquent que la ségrégation professionnelle des sexes n'a pas changé notablement. La surreprésentation des hommes dans les branches d'activité considérées comme masculines persiste et les femmes continuent à être surreprésentées dans les branches d'activité typiquement féminines.

182. Dans sa recommandation [par. 85 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/58/Rev.1)], le Comité a noté la création et la multiplication d'écoles pour filles, qui, par leur orientation,

encouragent les concepts stéréotypés du rôle des femmes dans la société et a demandé des précisions sur la situation et les objectifs de ces écoles

183. Dans ce secteur, la situation a changé de façon marquée. Le nombre d'écoles pour filles est tombé de 75 en 1995 à 6 en 2005. Dans un premier temps, leur nombre a diminué pour des raisons organisationnelles. Dans un deuxième temps, la diminution a été due à la mise en place du programme « Commerce et entreprise » accompagné par un changement du profil des diplômés dû à la participation de garçons. En 2002, le Ministère de l'éducation a approuvé du matériel pédagogique mis à jour. Ainsi, plusieurs autres écoles pour filles ont perdu leur justification. La mise en oeuvre pratique du programme d'études « Commerce et entreprise », qui comprend l'essentiel du programme des écoles de filles, a confirmé sa viabilité sur le marché de l'emploi et a prouvé l'intérêt que portent aussi bien les garçons que les filles à ce programme, ce qui est tout à fait conforme à la législation.

184. En 2005, afin de mettre l'accent sur la possibilité pour les garçons et les filles de choisir une discipline non traditionnelle pour leur sexe et dans l'intérêt de l'égalité des chances pour les deux sexes, on a mis à jour le matériel pédagogique concernant les programmes habituellement choisis par les filles; ainsi, les noms des programmes qui se réfèrent précédemment au sexe féminin ont été modifiés et on a présenté un profil non discriminatoire des personnes diplômées et de leur situation sur le marché de l'emploi, afin de réaliser l'égalité des chances pour les deux sexes.

185. Dans le cadre de ses responsabilités en matière d'enseignement et de formation, le Ministère de l'éducation s'emploie à soutenir et à promouvoir des projets et des programmes ciblant les enjeux de l'égalité et de la condition de la femme. Ces enjeux sont indus dans l'enseignement de plusieurs disciplines d'étude et, en premier lieu, dans les programmes de sciences sociales, comme l'éthique, l'éducation civique et l'étude de la culture. Dans le cadre de la résolution gouvernementale No 635/2005 sur le Programme national d'action pour la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes, ces enjeux seront inclus à compter de 2006 dans le Plan d'action national pour l'éducation dans le domaine des droits de l'homme pour la période 2005-2014 (approuvé par le Ministère de l'éducation en février 2004).

Article 101 d)

186. La loi sur l'école prévoit l'octroi de bourses et d'assistance matérielle aux élèves des écoles secondaires générales et techniques, compte tenu de leur situation sociale et de leurs notes. L'assistance matérielle inclut notamment les frais de pension. Les élèves peuvent recevoir des bourses et une assistance matérielle de l'État ou de l'organisation concernée.

187. La loi N° 131/2002 sur l'enseignement supérieur, qui modifie d'autres lois, expose de façon détaillée, l'ensemble du système d'aide sociale pour les étudiants. Cette aide peut être directe (bourses) ou indirecte (prise en charge de la pension et, si possible, contribution financière aux frais de pension et aux coûts des sports et activités culturelles). Ce système d'assistance inclut aussi l'octroi aux étudiants de prêts à un taux préférentiel.

188. Concernant les bourses financées par le budget de l'État, les étudiants qui ont le statut de résident permanent sur le territoire de la République slovaque, peuvent recevoir de telles bourses sociales, s'ils remplissent les conditions requises. Il existe

un droit opposable aux bourses sociales qui dépend des ressources, c'est-à-dire que l'on tient compte des revenus de l'étudiant et des personnes dont les revenus sont évalués avec les siens.

189. Les établissements d'enseignement supérieur fournissent avec leurs propres ressources des bourses qui sont attribuées selon les résultats des études, c'est-à-dire un excellent comportement d'étudiant, des résultats excellents dans le domaine étudié, dans la recherche, le développement, les activités artistiques ou sportives, ou qui sont fournies en tant qu'aide sociale ponctuelle ou périodique.

190. Tout étudiant a le droit de solliciter le système d'aide sociale, pourvu qu'il (ou elle) remplisse les conditions prescrites; le sexe de la personne concernée n'est pas pertinent. La législation en vigueur prévoit l'égalité des chances en matière de bourses ou d'autres subventions d'étude. La loi contre la discrimination, en particulier, énonce le principe de l'égalité de traitement et établit des instruments de protection juridique, au cas où ce principe serait violé dans le domaine de l'éducation.

Article 10 c)

191. Concernant l'éducation permanente, toute personne qui est intéressée par une éducation complémentaire a le droit de recevoir une telle éducation à tout âge, conformément aux conditions énoncées dans la *Loi N° 386/1997 sur l'éducation permanente*, et selon ses capacités et ses intérêts. Les femmes et les hommes disposent des mêmes possibilités et ont, à tout moment, le droit de compléter, de poursuivre et d'approfondir l'éducation qu'ils ont reçue et de suivre des cours de recyclage ou de satisfaire leurs intérêts personnels. L'égalité d'accès aux programmes et activités éducatives est garantie. Hommes et femmes ont également accès à l'éducation permanente et au recyclage. Cependant, dans les cours de recyclage, les femmes sont plus nombreuses à long terme, car elles ont une attitude plus volontaire et plus souple en matière d'éducation. Par exemple, l'enquête sur la main-d'oeuvre du Bureau de statistique portant sur le quatrième trimestre de 2001 indique que le nombre de femmes suivant des cours de recyclage était de 2 200, contre 1 400 hommes.

Article 10 f)

192. Dans la République slovaque, l'égalité entre les sexes est garantie par la Constitution dans tous les domaines, y compris l'accès à l'éducation. L'accès gratuit à l'éducation est garanti dans l'enseignement primaire et secondaire et, selon les possibilités financières de l'État, dans les établissements d'enseignement supérieur, y compris des services élaborés de conseils. La fréquentation scolaire est surveillée et réglementée par des mesures visant à prévenir l'absentéisme scolaire, afin de réduire le taux d'abandon des études (chez les garçons et les filles), c'est-à-dire le nombre des personnes qui ne suivent pas jusqu'à son terme la scolarité obligatoire. Des mesures visant à favoriser une fréquentation scolaire normale et à réduire le nombre des personnes qui ne finissent pas leurs études sont examinées dans les discussions de nombreux colloques de formation des enseignants.

193. Pour les fines issues de milieux sociaux désavantagés qui ont quitté l'école sans avoir terminé leurs études primaires, on a créé une passerelle éducative vers les écoles d'apprentissage : 3161 0 femme pratique. Une nouvelle solution non conventionnelle comprend aussi de nouvelles institutions de formation dans le cadre

du concept européen des « écoles de la deuxième chance ». Cette initiative concernant les écoles de la deuxième chance est aussi applicable à la République slovaque; elle est proposée par la Commission européenne dans un document de 1995, le livre blanc intitulé « *Enseigner et apprendre : vers une société éducative* », visant à combattre le chômage chez les jeunes de 16 à 24 ans qui ont quitté l'école prématurément sans avoir obtenu de diplôme. Ces écoles de la deuxième chance contribuent à améliorer les capacités et à accroître le désir d'apprendre et d'acquérir des connaissances de base et de nouvelles qualifications.

194. Dans le système éducatif de la République slovaque, il n'y a pas de discrimination à l'égard des filles en ce qui concerne l'accès à l'éducation.

Article 10 g)

195. L'un des objectifs principaux en matière de sports et d'éducation physique est l'augmentation progressive de la participation des femmes dans les activités sportives, l'établissement de conditions favorables à la présence de femmes à tous les niveaux de la gestion des sports, ainsi que la participation des femmes et des jeunes filles handicapées à des activités différentes. Il y a de plus en plus de femmes qui occupent des fonctions d'entraîneur, de moniteur et d'administrateur dans les associations d'intérêts, les associations sportives de citoyens etc. Progressivement, les femmes s'affirment dans la représentation nationale de divers types de sports, comme le montrent les succès de la représentation féminine dans les rencontres mondiales de très haut niveau, comme les Jeux olympiques. Ces femmes constituent de bons exemples pour la jeune génération féminine.

196. Cependant, la législation slovaque concernant les sports et l'éducation physique ne contient pas de disposition portant spécifiquement sur la discrimination à l'égard des femmes. À cet égard, la Charte européenne du sport de 1992 du Conseil de l'Europe est pertinente, bien qu'elle ne lie pas la République slovaque. Cette Charte stipule que « *l'accès aux installations ou aux activités sportives sera assuré sans aucune distinction fondée sur le sexe, la couleur de peau, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».

197. Des organisations non gouvernementales de femmes, comme la Commission des femmes et du sport relevant du Comité slovaque olympique, s'emploient activement à améliorer la situation et la condition générale des femmes. La mission principale de cette commission est définie comme suit :

Accroître la participation des femmes aux sports,

Promouvoir les activités destinées aux jeunes filles et aux femmes handicapées,

Organiser des colloques sur les femmes et le sport

Promouvoir des ateliers et des cours pour les femmes qui s'acquittent de fonctions d'entraîneurs ou d'arbitres,

Proposer des mesures et des conclusions concernant des solutions aux problèmes que rencontrent les femmes,

Surveiller le nombre de femmes présentes dans les équipes et associations de représentation en tant que sportives, entraîneurs et chefs d'équipe.

198. Dans le cadre des Journées du sport, la Commission, chaque année, évalue et récompense une compétition par correspondance intitulée « *Maman, faisons du sport* ». Dans le domaine du sport, la République slovaque est aussi représentée par des femmes aux conférences internationales. À celle qui a eu lieu récemment au Maroc en mars 2004, la Slovaquie était représentée par Mária Mračnová, une ex-athlète olympique qui est actuellement vice-présidente du Comité slovaque olympique.

199. On envisage et on discute périodiquement l'idée de M. J.A. Samaranch, président du Comité international olympique (CIO), en faveur d'une représentation des femmes dans les fonctions de direction de 10 % en 2000 et de 20 % en 2010. La Commission fournit des renseignements sur les femmes à la revue *Les femmes européennes et le sport*, dont la publication a commencé en 2000 et qui encourage les activités de la Commission des femmes du Comité slovaque olympique.

200. Le tableau ci-dessous indique la représentation des femmes, en pourcentage, dans 35 organisations sportives.

- 1) Membres élues de Comités
- 2) Femmes employées
- 3) Femmes entraîneurs
- 4) Femmes arbitres
- 5) Femmes médecins
- 6) Femmes membres d'équipes de représentation

	1	2	3	4	5	6
Jusqu'à 10 %	13	10	14	22	14	10
11 – 20 %	8	1	2	6	1	4
21 – 30 %	4	1	4	1	0	1
31 – 40 %	3	2	1	1	1	5
41 – 50 %	1	4	1	2	0	4
Plus de 50 %	0	7	1	1	0	2
Nombre d'organisations	29	25	23	33	16	26

201. En réponse à la question : Quels sont, à votre avis, les obstacles les plus importants à la participation des femmes à votre sport ?, 36 organisations ont donné les réponses suivantes :

- | | |
|---|----|
| a) les exigences techniques du sport | 17 |
| b) le manque de temps | 23 |
| c) les femmes n'ont pas conscience de l'importance que revêt le sport pour la santé | 0 |

d) la pénurie de fonds	17
e) des traditions culturelles et religieuses	17
f) des raisons politiques	0
g) les exigences tactiques du sport	3
h) c'est un sport purement masculin	2
i) nous n'organisons pas de compétitions pour les femmes	5
j) autres - indiquer lesquelles	14

Article 10 h)

202. Aucun changement n'est intervenu dans ce domaine. Des renseignements pertinents figurent sous l'article 12.

Article 11. Emploi

203. L'article 35 de la Constitution garantit à tous les citoyens slovaques le droit au travail et indique que l'État assurera la sécurité matérielle de ceux qui, sans qu'il y ait faute de leur part, ne peuvent exercer ce droit.

204. En outre, la loi N° 5/2004 sur les services pour l'emploi, qui modifie d'autres lois, telle que modifiée, garantit à tous les citoyens le droit au libre choix de la profession et celui de l'exercer sur tout le territoire de la République slovaque ou à l'étranger, ce droit étant garanti à tous ceux qui peuvent et veulent travailler et qui cherchent un emploi.

205. L'article 14 de la loi N° 5/2004 sur les services pour l'emploi, telle que modifiée par la loi N° 365/2004 (loi contre la discrimination) assure aux citoyens le droit d'accéder à l'emploi sans aucune restriction, conformément au principe de l'égalité de traitement dans les relations professionnelles et d'autres relations juridiques équivalentes, tel qu'il est énoncé dans la loi contre la discrimination, en interdisant la discrimination fondée sur la situation familiale ou matrimoniale. Cette loi contient des dispositions liées quant au fonds à celles de la Directive du Conseil européen 70/207/CEE du 9 février 1996 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail et à la Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

206. Conformément aux dispositions de la loi sur les services pour l'emploi, tout citoyen a le droit de déposer plainte auprès du Bureau du travail, des affaires sociales et de la famille concernant une violation des droits et obligations susmentionnés et ce Bureau a l'obligation de répondre à une telle plainte sans retard excessif, de remédier au problème, de s'abstenir du comportement incriminé et d'en

éliminer les conséquences. Ce Bureau ne doit pas pénaliser ou désavantager un citoyen qui exerce ses droits découlant du libre accès à l'emploi. Si ses droits ont été violés du fait du non respect de son droit d'accès à l'emploi ou d'une procédure discriminatoire, le citoyen concerné peut, en vertu de la loi contre la discrimination, demander une protection juridique à la justice.

207. En vertu du *Code du travail*, l'employeur ne doit pas violer le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi quand il recrute une personne physique; il ne doit pas non plus s'enquérir de la situation familiale de la personne employée, du nombre de ses enfants, de sa situation matrimoniale ni lui demander si elle est enceinte. Si l'employeur contrevient à cette obligation lors de l'embauche, la personne concernée a le droit de demander un dédommagement financier raisonnable.

208. Si l'employeur ne respecte pas la réglementation concernant l'emploi, le demandeur d'emploi ou l'employé a la possibilité, en vertu de la loi N° 125/2006 sur l'inspection du travail, qui modifie d'autres lois, telle que modifiée, de saisir les services compétents de l'inspection du travail. Un employeur qui s'est rendu coupable d'une violation des obligations découlant de la réglementation de l'emploi est passible d'une amende maximum de 1 million de couronnes slovaques. Conformément à la loi N° 552/2003 sur l'exécution de tâches d'intérêt public, telle que modifiée, le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi et dans des relations juridiques équivalentes doit être respecté dans la procédure de sélection, comme le stipule la loi contre la discrimination. En vertu du principe de l'égalité de traitement, est aussi interdite la discrimination fondée sur la situation matrimoniale et familiale, la couleur de peau, la langue, les convictions politiques ou autres, l'activité syndicale, l'origine nationale ou sociale, la propriété, l'ascendance ou d'autres conditions. En outre, la modification du Code du travail (loi N° 311/2001) par la loi N° 124/2006 sur la sécurité et la protection sanitaire sur le lieu de travail permet aux employés qui ont subi un préjudice du fait du non respect des règles concernant l'emploi de déposer une plainte auprès des services compétents de l'inspection du travail.

209. En vertu de l'article 35 de la Constitution, chacun a droit au libre choix de la profession et à la préparation pertinente. Dans les services pour l'emploi, on applique le principe de l'égalité de traitement lorsque l'on aide les demandeurs d'emploi et ceux qui veulent changer d'emploi à rechercher un emploi approprié, ainsi qu'à acquérir l'éducation et la formation nécessaires pour entrer sur le marché du travail.

210. La loi N° 5/2004 sur les services pour l'emploi, qui modifie d'autres lois, telle que modifiée, a élargi la possibilité de verser une contribution pour services aux familles avec enfants, c'est-à-dire à un demandeur d'emploi suivant des cours d'éducation ou de formation pour entrer sur le marché du travail, qui donne des soins à un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la scolarité obligatoire. On vise ainsi à aider les demandeurs d'emplois ayant des obligations familiales à suivre des cours et à accroître leurs chances d'entrer sur le marché du travail.

211. Les dispositions législatives pour l'égalité salariale : l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes est assurée par la réglementation en vigueur. Conformément au Code du travail, les conditions de rémunération pour les hommes et les femmes doivent être égales, sans discrimination fondée sur le sexe, et les femmes ont droit à l'égalité de

rémunération pour un travail ayant une complexité, des responsabilités et des exigences égales, qui est accompli dans les mêmes conditions et avec les mêmes résultats. En définissant ces critères de complexité, de responsabilité, d'exigences et de conditions de résultat qui s'appliquent à l'évaluation de l'emploi, on garantit indirectement le droit des hommes et des femmes à un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

212. Dans l'annexe au Code du travail figurent les Caractéristiques des niveaux de difficultés des postes de travail qui définissent les exigences liées à la valeur du travail établie selon les critères indiqués ci-dessus. Ces caractéristiques établissant les mêmes normes garantissent juridiquement la même rémunération aux employés qui exécutent un travail classé au même niveau de difficulté, c'est-à-dire auquel est attribuée la même valeur, quel que soit l'employé qui l'exécute et quel que soit son sexe.

213. Malgré une législation satisfaisante, l'égalité salariale entre hommes et femmes n'a pas été réalisée en Slovaquie. En 2003, la rémunération moyenne des femmes représentait 72,9 % de celle des hommes (source : La structure salariale en République slovaque en 2003, Bureau de statistique de la République slovaque, novembre 2004). L'écart salarial est plus important dans le secteur privé et tend à croître avec le niveau d'éducation des intéressés. La ségrégation professionnelle des sexes est sensiblement reflétée dans l'écart salarial entre hommes et femmes, mais elle n'en est pas la seule cause. Les bas salaires sont caractéristiques des branches d'activité où les femmes prédominent. Dans ces domaines dominés par les femmes, les salaires fluctuent au niveau, ou sous le niveau, des salaires moyens de l'économie slovaque.

214. Dans ses recommandations [par. 87 et 88 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)], le Comité a exprimé des préoccupations concernant les inégalités de salaires entre hommes et femmes et a recommandé d'appliquer des mesures temporaires spéciales pour faire cesser la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail, ainsi que dans d'autres domaines des politiques sociales de l'État. Le fait que la question de la rémunération des femmes n'a pu être résolue de façon durable est dû aussi à l'absence de mécanismes efficaces de contrôle. À cet égard, il est heureux que grâce à la loi N° 125/2006 sur l'inspection du travail et à l'addition au nouveau Code du travail de la section 3 de l'article 119 portant sur l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes, la compétence de l'inspection du travail a été étendue au domaine de l'égalité entre les sexes en matière de rémunération.

215. Dans ce contexte, l'Inspection nationale du travail a mené des inspections d'organisations d'employeurs. À la suite de l'une d'entre elles effectuée en 2003 (Renforcer l'égalité des chances, concilier vie professionnelle et vie familiale), il a été suggéré que l'on devrait mener de façon continue des inspections dans ce domaine, particulièrement en ce qui concerne les employés de sexe féminin ou masculin qui vont revenir de congé parental et les personnes qui recherchent un emploi dans le cadre d'arrangements précontractuels. L'Inspection nationale du travail et les inspections du travail régionales, conformément à la loi sur l'inspection du travail, continueront à mener des inspections individuelles visant à vérifier le respect de règlements relatifs principalement à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et s'emploieront à élaborer des méthodologies et des indicateurs plus efficaces, afin de vérifier l'application du principe de l'égalité entre

les sexes en matière d'emploi. En 2006, les autorités de l'inspection du travail ont commencé à entreprendre un minimum de 240 inspections concernant « Les conditions de travail en tant que facteurs déterminants de l'inégalité entre les sexes en matière d'emploi ». Ces inspections devraient être axées sur le respect des règles relatives à l'égalité des chances en matière de recrutement et de promotion, sur le respect des règles relatives à l'emploi des femmes, des femmes enceintes et des mères dans les neuf mois suivant l'accouchement et des adolescents, ainsi que des règles concernant la sécurité et la protection sanitaire sur le lieu de travail.

216. L'un des changements importants des paramètres du système d'assurance sociale a été l'élimination des différences entre la situation des hommes et des femmes dans le système de pensions. Les femmes, plus souvent que les hommes, sont susceptibles d'interrompre leur carrière professionnelle pour des raisons familiales; pour tenir compte de cette situation, on accorde certains droits à pension aux femmes pour la période pendant laquelle elles élèvent leurs enfants. Mais même ces mécanismes de redistribution n'ont pas pleinement résolu le problème. Pour toutes ces raisons, le principal domaine dans lequel il faut appliquer les principes socialement acceptables de l'égalité entre hommes et femmes est celui du marché du travail. En effet, le montant de la pension perçue dépend du montant des revenus obtenus précédemment.

217. Les nouvelles dispositions législatives concernant le système d'assurance sociale ont unifié, avec effet au 1^{er} janvier 2004, les droits des hommes et des femmes en matière de pension de réversion, ce qui a mis fin à la situation privilégiée des femmes à cet égard.

218. En outre, l'égalité entre hommes et femmes apparaît clairement dans le nouveau système de pensions de retraite dans lequel le calcul des pensions est effectué d'après les mêmes tables de mortalité pour les deux sexes.

219. Conformément aux dispositions de la loi N° 461/2003 sur l'assurance sociale, telle que modifiée pendant la période à l'examen, l'État a payé au système de pensions et d'assurance invalidité les contributions des personnes physiques qui s'occupent personnellement et quotidiennement d'un enfant âgé au plus de 6 ans, ou de 7 ans, si cet enfant a un problème de santé à long terme. La base de calcul de l'État d'après laquelle ces contributions sont payées est de 60 % ou 70 % du douzième de la base de calcul générale. Depuis l'entrée en vigueur de la loi N° 43/2004 sur l'épargne pour les pensions de retraite, qui modifie certaines lois, telle que modifiée (depuis le 1^{er} janvier 2005), l'État paie aussi les contributions au système de capitalisation pour les pensions en ce qui concerne les personnes susmentionnées.

220. Au 1^{er} janvier 2004, des changements fondamentaux sont intervenus dans le calcul des droits à pension de vieillesse par rapport à la législation en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, selon laquelle pour acquérir le droit à une pension, il fallait avoir travaillé pendant 25 ans et avoir atteint l'âge requis, qui était fixé de manière différente selon le sexe; de plus l'âge requis pour les femmes variait selon le nombre d'enfants qu'elles avaient élevés. La nouvelle loi sur l'assurance sociale prévoit une période uniforme qui détermine les droits à pension, laquelle doit être d'au moins 10 ans et une augmentation progressive de l'âge de la retraite, qui est finalement unifié pour les hommes et les femmes à 62 ans. Avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi, l'âge de la retraite était de 60 ans pour les hommes et variait de 53 à 57 ans pour les femmes, selon le nombre d'enfants qu'elles avaient élevés.

221. Toutes les dispositions susmentionnées concernant le secteur de la santé couvrent la protection de la santé des employés, et accordent une importance particulière à la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction des femmes en tant que mères.

222. Le Code du travail ne prévoit pas le licenciement pour cause de grossesse, de congé de maternité ou de situation matrimoniale; par conséquent un employeur ne peut invoquer ces raisons comme motifs de licenciement d'une employée. Un employeur ne peut licencier un employé que pour les motifs énoncés dans le Code du travail (raisons organisationnelles, raisons de santé, violation de la discipline de travail par l'employé, manquement aux exigences et conditions de travail, exécution non satisfaisante des tâches à accomplir). Les raisons du licenciement doivent être précisées quant à leur bien fondé, afin qu'il n'y ait pas de confusion avec une autre raison; sinon, le licenciement est nul et non avenu. Il n'est pas possible de modifier par la suite le motif du licenciement.

223. Le Code du travail prévoit la protection des employés qui ont des responsabilités familiales. Un employeur ne peut licencier une employée qui est enceinte ou en congé de maternité, une employée ou un employé qui est en congé parental ou un parent isolé qui s'occupe d'un enfant âgé de moins de 3 ans. Un employeur ne peut mettre fin à l'emploi de ce groupe d'employés que dans le cas exceptionnel où l'entreprise, ou une partie de celle-ci, est fermée ou déplacée. De même, un employeur ne peut licencier sans préavis une employée qui est enceinte, en congé de maternité, une employée ou un employé qui est en congé parental, un parent isolé qui s'occupe d'un enfant âgé de moins de 3 ans, ou un individu qui s'occupe personnellement d'un proche qui souffre d'un handicap grave. Cependant, une employée en congé de maternité ou un employé en congé parental (§166, par.1 du Code du travail), qui a été condamné pour avoir commis une infraction délibérée, ou qui a gravement violé la discipline de travail peut être licencié avec préavis. La fin du préavis coïncidera avec celle du congé de maternité ou du congé parental.

224. Conformément aux dispositions du Code du travail, les employés ont droit au congé de maternité, au congé parental ou à un congé pour s'occuper d'un parent ou d'un enfant malade, ou pour accompagner leur enfant lorsqu'il doit subir un examen médical; il n'y a pas eu de changement à cet égard pendant la période à l'examen.

225. Dans ses recommandations [par. 89 et 90 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)], le Comité a exprimé sa préoccupation devant l'insuffisance des services permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il n'y a pas eu de changements importants dans ce domaine pendant la période à l'examen.

226. Le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille accorde une grande attention aux questions relatives à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et place ces questions parmi ses priorités pour la période 2005-2006. Ce Ministère a établi un document particulier, dans lequel il propose une série de mesures visant à concilier travail et vie familiale. Ces mesures figurent aussi dans les documents stratégiques du Ministère dans le domaine de l'emploi, comme le Plan national pour l'emploi (2004-2006) et le Plan pour l'éducation et l'emploi. Le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille a fait une tradition de l'exécution du projet d'audit social « Famille et travail ». Chaque année, on organise une compétition intitulée « L'employeur profamille », dont le but est d'encourager les employeurs à créer des conditions de travail qui tiennent compte

des responsabilités familiales de leurs employés, et de les récompenser éventuellement. Cette compétition évalue les employeurs d'après trois critères : les politiques familiales, l'égalité des chances entre hommes et femmes et la mesure la plus originale en faveur de la famille. Les employeurs présentent dans cette compétition les mesures qu'ils ont prises dans les domaines suivants : souplesse dans le travail et les horaires; développement individuel des employés; services pour les familles comme l'aide aux soins pour les enfants et les membres de la famille; aide à la gestion domestique; contributions financières pour les familles des employés; et soutien aux activités récréatives et de loisir des employés. Concernant l'égalité des chances, la composition par sexe des effectifs est analysée, y compris les personnes occupant des postes de décision. On attache une grande importance à un système de rémunération et de recrutement non discriminatoire et à l'octroi aux femmes et aux hommes d'une assistance soucieuse d'équité entre les sexes en matière de développement professionnel et de promotion.

227. Une autre mesure qui a facilité la conciliation du travail et de la vie familiale en créant les conditions nécessaires à la mise en place de services plus souples de garde d'enfants, soit au foyer soit à l'extérieur dans des garderies, est constituée par l'adoption de la modification de la loi sur l'indemnité parentale, qui a élargi les options disponibles pour obtenir des services qualifiés de garde pour les enfants âgés de 3 à 6 ans; ainsi on a permis aux parents de se préparer à entrer sur le marché du travail et on a facilité leur entrée sur ce marché. Comme il a été indiqué précédemment, en vertu de cette modification, les parents qui travaillent et qui ont confié la garde de leur enfant à une autre personne et les parents qui s'occupent personnellement de leur enfant peuvent recevoir une indemnité parentale.

228. Une variété d'institutions extrascolaires constitue un réseau de soutien pour les parents qui travaillent (centres pour les écoliers, foyers sociaux pour enfants, centres de soins, clubs d'enfants, garderies pour enfant physiquement ou mentalement handicapés etc.). Divers types de services de soins sont aussi fournis par des travailleurs indépendants ou des entreprises commerciales de garde d'enfants ou de soins aux parents à charge.

229. L'enseignement préscolaire dispensé dans les écoles maternelles pour enfants âgés de 2 à 6 ans fait partie intégrante du processus d'éducation. Au 30 septembre 2002, 70,02 % des enfants âgés de 4 ans et 84,11 % des enfants âgés de 5 ans fréquentaient l'école maternelle. Le fait que près de 10 000 enfants de moins de 3 ans sont inscrits dans des écoles maternelles indique que, malgré l'option offerte par l'indemnité parentale, de nombreux parents préfèrent avoir un emploi rémunéré et recourir à des services professionnels de soins aux enfants.

230. À ce propos, il convient de noter que le nombre d'établissements préscolaires n'a pas augmenté pendant les dernières années. Au contraire, à cause de la réforme de l'administration publique, c'est-à-dire du processus de délégation des responsabilités de l'État à des entités autonomes, il y a eu une diminution notable du nombre des écoles maternelles. En dehors de cette cause, la réduction du nombre de ces écoles est due aussi aux mesures prises, à la demande du gouvernement précédent, pour rationaliser les établissements préscolaires et scolaires, compte tenu de la diminution de la population enfantine. Entre le 30 septembre 2001 et le 30 septembre 2004, 217 écoles maternelles ont fermé leurs portes. À la suite de la décentralisation des responsabilités de l'État aux municipalités en ce qui concerne le financement des écoles maternelles, 180 de ces écoles dont le financement relevait

de municipalités ont été fermées entre le 30 septembre 2003 et le 30 septembre 2004. Pendant cette période, quatre écoles maternelles privées et 16 écoles maternelles religieuses financées par l'État ont été créées.

231. Les soins aux enfants âgés au maximum de 2 ans sont assurés par des établissements créés et financés par les autorités autonomes locales. En conséquence, toutes les municipalités ne sont pas en mesure de fournir pleinement ce service. On est en train de mettre en place des mesures novatrices dans ce domaine en créant des minijardins d'enfants privés etc. Les centres pour les mères, dont les activités sont progressivement élargies et intensifiées, grâce notamment aux projets du Fonds social européen et aux aides des municipalités, contribuent à offrir aux femmes des possibilités de choisir leur stratégie de vie

232. La législation concernant le travail contient des dispositions favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et l'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail, comme il est indiqué ci-dessous.

233. Un certain nombre de dispositions du Code du travail stipulent que la discrimination fondée sur le sexe est interdite; on offre aux femmes des conditions de travail qui tiennent compte de leurs caractéristiques physiologiques et de leur fonction sociale de maternité; pour les hommes et les femmes, les conditions de travail prennent en compte leurs obligations familiales d'élever leurs enfants et de leur prodiguer des soins. Au moment du recrutement, avant de signer un contrat d'emploi, un employeur ne doit pas demander à une personne physique des renseignements concernant la grossesse ou la situation familiale. En outre, un employeur ne doit pas violer le principe de l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi

234. Le Code du travail permet de fixer dans le contrat d'emploi des heures de travail plus courtes, afin d'adapter l'horaire de travail pour permettre à un employé de dispenser des soins à un membre de sa famille qui en a besoin à cause de son âge ou de son état de santé. Ces heures de travail plus courtes ne sont pas nécessairement réparties sur tous les jours de travail. Un employé ayant un horaire de travail raccourci ne doit pas être désavantagé ou limité dans ses possibilités par rapport à un employé travaillant selon l'horaire établi. Lorsqu'une femme enceinte, ou un individu qui s'occupe de façon permanente d'un enfant âgé de 15 ans au plus, demande un horaire de travail plus court ou un autre ajustement approprié de l'horaire hebdomadaire, l'employeur a l'obligation de lui donner satisfaction, à moins que des raisons opérationnelles sérieuses ne s'y opposent. Ceci s'applique aussi aux employés qui s'occupent personnellement d'un proche qui est frappé de paralysie quasi totale ou totale et qui n'est pas pris en charge par des services sociaux ou par une institution de santé. Le travail à temps partiel n'est pas considéré comme une mesure totalement positive; en Slovaquie, les femmes préfèrent les horaires mobiles au travail à temps partiel.

235. Le Code du travail prévoit aussi le travail à domicile et les horaires mobiles. L'employeur peut, dans le contrat de travail, fixer, en accord avec l'employé, un horaire de travail plus court que le temps de travail hebdomadaire. L'employeur a l'obligation de créer les conditions nécessaires pour satisfaire les demandes visant à modifier la durée du temps de travail hebdomadaire.

236. Un employeur et un employé peuvent se mettre d'accord pour conclure un contrat d'emploi de durée déterminée, un contrat concernant un travail effectué à

domicile ou un contrat pour l'exécution d'une tâche. L'employeur peut aussi mettre en place un horaire mobile.

237. Conformément au Code du travail, lorsque les exigences du travail le permettent, l'employeur peut, à la demande d'une employée, autoriser des changements appropriés de son horaire de travail hebdomadaire pour des raisons de santé ou d'autres raisons, ou, sous certaines conditions, modifier son horaire de travail. Lorsqu'une employée ou un employé reviennent travailler après un congé de maternité ou un congé parental, l'employeur doit les affecter à l'emploi et au lieu de travail qu'ils avaient quitté. Si ce n'est pas possible parce que le travail en question n'est plus exécuté ou que le lieu de travail concerné a été fermé, l'employeur doit affecter la personne concernée à un autre travail correspondant à son contrat d'emploi.

238. Afin de faciliter la participation à des programmes d'éducation ou de formation préparatoires à l'entrée sur le marché du travail, de femmes et d'hommes qui sont enregistrés comme demandeurs d'emploi, qui s'occupent d'un enfant d'âge préscolaire et qui, pendant qu'ils suivent ces cours d'éducation ou de formation, ont besoin de s'acquitter de leurs obligations parentales, le Bureau du travail, des affaires sociales et de la famille peut verser une indemnité pour services à ces familles avec enfants. L'objectif visé est d'aider les demandeurs d'emploi ayant des obligations parentales à suivre une formation et à accroître ainsi leurs chances de succès sur le marché du travail.

239. Divers programmes opérationnels financés par le Fonds social européen sont conçus pour apporter un soutien à des projets particuliers visant à réaliser les activités suivantes : aider les parents à leur retour de congé de maternité, de congé parental ou d'un congé à long terme obtenu pour dispenser des soins à d'autres personnes à charge; encourager les employeurs à mettre en place les politiques profamille dans leur entreprise; établir des services d'information en matière de services de garde d'enfants et de services de soins pour d'autres personnes à la charge de membres de leur famille qui travaillent; promouvoir une coopération et l'établissement de réseaux entre fonctionnaires des administrations autonomes, employeurs, organisations syndicales, organisations non gouvernementales et autres protagonistes qualifiés, afin d'élaborer des politiques détaillées et durables visant à permettre aux femmes et aux hommes de concilier vie professionnelle et vie familiale; encourager les employeurs à instaurer des services de soins abordables et de bonne qualité pour les personnes à charge, afin de permettre aux employés ayant des obligations familiales d'être mieux à même de concilier vie professionnelle et vie familiale et de développer leur carrière, ou de chercher plus librement de nouvelles possibilités d'emploi.

240. Conformément au § 161 du Code pénal, les femmes ne doivent pas être employées à des tâches qui sont physiquement inadaptées à leur organisme ou dangereuses pour celui-ci, particulièrement des tâches qui mettent en péril leur fonction maternelle. Une femme ne doit pas non plus être affectée à un travail qui, de l'avis du corps médical, peut mettre en danger sa grossesse pour des raisons de santé. Cette règle s'applique aussi à une mère dans les neuf mois qui suivent l'accouchement et à une femme allaitante. L'application de ces règles est assurée par la *réglementation gouvernementale N° 272/2004 qui énonce la liste des tâches et des lieux de travail* qui sont interdits aux femmes enceintes, aux mères d'enfants âgés de moins de neuf mois et aux mères allaitantes, ainsi que la liste des tâches et

lieux de travail impliquant des risques particuliers pour les femmes enceintes, les mères d'enfants âgés de moins de neuf mois et les femmes allaitantes; cette réglementation établit aussi certaines obligations pour ceux qui emploient ces femmes.

241. L'annexe 1 de ladite réglementation interdit de façon absolue d'employer des femmes enceintes, des mères d'enfants âgés de moins de neuf mois et des mères allaitantes pour exécuter des tâches qui impliquent des dangers imminents et graves. Un employeur ne doit en aucun cas imposer de telles tâches à ces femmes.

242. En vertu de la *loi N° 124/2006 sur la sécurité et la protection sanitaire sur le lieu de travail*, il incombe à l'employeur d'évaluer les risques associés au travail et au lieu de travail. L'employeur doit entreprendre cette évaluation et prendre les mesures nécessaires, compte tenu de l'avis d'un médecin compétent en ce qui concerne les risques encourus par les femmes enceintes, les mères d'enfants de moins de neuf mois et les mères allaitantes et les effets potentiels des emplois concernés sur leur santé. De plus, l'employeur a l'obligation d'informer ces femmes et les représentants du personnel des résultats de l'évaluation des risques effectuée et de toutes les mesures qui seront adoptées pour assurer la sécurité et la protection sanitaire des employés sur le lieu de travail.

243. La réglementation susmentionnée est revue périodiquement, compte tenu des dispositions des directives de l'Union européenne et des travaux effectués par les institutions de recherche slovaques, en particulier le **Centre d'études sur le travail et la famille**, dont l'une des missions concerne la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, compte tenu des sexospécificités.

Article 12. Santé

244. Afin d'assurer aux femmes un accès adéquat aux services médicaux, des centres sanitaires de consultation sont établis auprès de chaque institution régionale de santé publique. En collaboration avec d'autres institutions compétentes, ils contribuent, par leurs activités d'éducation et de conseil, à sensibiliser la population aux problèmes de discrimination à l'égard des femmes, notamment en ce qui concerne la lutte contre le grave problème social que constitue la violence à l'égard des femmes, et l'élimination des violences au foyer. Grâce à ces activités régionales d'information et d'éducation préventives, ces centres contribuent à modifier les attitudes et les stéréotypes fondés sur le sexe en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes, ce qui constitue la première condition de l'élimination de cette violence. En outre, des centres de niveau plus élevé consacrent leurs activités à gérer des facteurs de risques bien connus qui sont inhérents au mode de vie.

245. L'utilisation des examens médicaux préventifs pour les femmes au travail est suivie dans le cadre de la surveillance sanitaire gouvernementale du lieu de travail qui fait partie du système de prévention médicale. Dans le domaine des soins de santé primaires, les activités principales sont axées sur les soins de santé préventifs dispensés par des médecins spécialisés en gynécologie et en obstétrique, alors que, en ce qui concerne les soins de santé secondaires, on met l'accent sur l'exécution de programmes cardiovasculaires et de programmes oncologiques et sur le développement des soins aux mères et aux enfants. En matière de soins curatifs et préventifs, la majorité des activités concerne la gynécologie de premier contact et les services de gynécologie et d'obstétrique des hôpitaux ayant des services de soins

ambulatoires et des services spécialisés. Cependant, dans les districts, l'intérêt de certaines femmes pour les examens préventifs reste problématique. Dans un certain nombre de cas, on a recours à des projets exécutés en collaboration avec des organisations non gouvernementales.

246. Conformément à la *Loi N° 577/2004 sur les soins de santé couverts par l'assurance médicale publique et sur le remboursement des services de soins de santé*, telle qu'amendée, les examens gynécologiques préventifs sont pleinement couverts par le système d'assurance médicale publique, c'est-à-dire un examen préventif par an pour une assurée âgée de 18 ans ou plus âgée, ou à compter de la date de la première grossesse; ces examens sont effectués par un médecin spécialisé en gynécologie et en obstétrique. Conformément à cette loi, les femmes concernées sont examinées et, le cas échéant, convoquées à un examen de suivi.

247. En outre, la loi susmentionnée prévoit des soins de santé pour les femmes durant la grossesse et pendant et après l'accouchement. L'assurance médicale publique couvre pleinement, pour les assurées, les examens préventifs comme suit : deux examens préventifs chez le dentiste, un examen préventif par mois et un examen préventif six semaines après l'accouchement chez un médecin spécialisé en gynécologie et en obstétrique.

248. Si une femme enceinte est admise dans un hôpital à cause d'une grossesse ou d'un accouchement impliquant des risques, elle est exemptée de l'obligation de payer les services liés aux soins médicaux.

249. Toutes les femmes enceintes sont examinées dans le cadre des soins prénatals. En ce qui concerne les maladies cardiovasculaires, les patientes à risques sont dépistées pendant la grossesse, grâce à des examens périodiques pendant qu'elles utilisent des contraceptifs hormonaux, et dans le cadre du traitement hormonal de substitution pendant la ménopause; elles sont aussi suivies en collaboration avec les dispensaires de consultations ambulatoires. Si une patiente ne se présente pas à un examen préventif, elle est invitée par écrit à venir consulter par le gynécologue avec qui elle a conclu un accord de traitement. Le nombre des examens gynécologiques préventifs augmente chaque année.

250. Dans le cadre des soins prénatals, on procède à un dépistage actif des femmes toxicomanes et leur situation fait l'objet de consultations avec le Centre pour le traitement de la toxicomanie. Lorsque c'est nécessaire, elles sont inscrites dans des programmes de traitement, sur recommandation d'un médecin. Le nombre de femmes enceintes toxicomanes est recensé annuellement au niveau national.

251. Le personnel des services de soins de santé primaires, notamment dans les institutions médicales publiques et dans les institutions spécialisées dans le traitement des toxicomanies, organise des cours d'éducation de la population dans le cadre de programmes de prévention. Les programmes de prévention primaire ciblent les jeunes, et notamment les jeunes filles, en soulignant les risques que l'usage de stupéfiants implique pour leur futur rôle de mère. Le traitement des patientes toxicomanes ou alcooliques couvre, dans le cadre de services de conseils et de psychothérapie, des thèmes particuliers de la vie sexuelle, l'hygiène sexuelle et le comportement procréateur ainsi que le rôle des mères.

252. Les mesures concernant les toxicomanes sont énoncées dans le *Programme national de lutte contre les stupéfiants et le Plan national concernant les problèmes liés à l'alcoolisme*. L'exécution des tâches prévues par ces programmes est

coordonnée par le secrétariat général de la Commission ministérielle de lutte contre les toxicomanies et contre la drogue. Le financement de ces activités est assuré par le Fonds de lutte contre la drogue, par certains chapitres du budget gouvernemental et par d'autres sources.

253. En République slovaque, le taux de mortalité maternelle est relativement bas depuis 1985. Les causes principales de mortalité maternelle sont les hémorragies. Pour réduire le nombre de cas de mortalité maternelle, il faut gérer correctement ces problèmes. Étant donné que le nombre de morts causés par des tumeurs malignes des organes sexuels de la femme augmente graduellement, ainsi que le nombre d'autres maladies oncologiques, le secteur de la santé s'efforce d'inverser cette tendance néfaste par des soins préventifs de premier contact.

254. Le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans, qui est un indicateur recommandé par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), est suivi depuis 1993 : il est en diminution (1993 : 12,9 pour mille; 2002 : 9,5 pour mille). Il devrait continuer à baisser d'ici à 2015.

255. Jusqu'à présent, la République slovaque fait partie des pays qui ont un taux peu élevé d'infection par le VIH/sida. Les statistiques les plus récentes indiquent que, depuis 1985, il y a eu au total 200 cas d'infection par le VIH en Slovaquie, dont 127 concernaient des citoyens slovaques. Sur ces 127 cas, 24 touchaient des femmes et 103 des hommes. Au 31 décembre 2004, on comptait 216 cas de séropositivité diagnostiqués (dont 113 concernaient des hommes et 24 des femmes) et 36 cas de maladie du sida. Au 30 juin 2005, le nombre de cas de séropositivité diagnostiqués était de 228 (dont 148 concernaient des citoyens slovaques et 80 des étrangers) et le nombre de malades du sida était de 40.

256. Dans ses recommandations [paragraphe 91 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)], le Comité a estimé très préoccupant le nombre élevé d'avortements pratiqués en Slovaquie, notamment le fait que l'interruption volontaire de grossesse est employée comme méthode de planification familiale. Des données concernant les avortements dans chaque district sont fournies chaque année par le Bureau de statistique dans sa publication sur la situation et l'évolution de la population de la République slovaque; ces données sont analysées de façon détaillée dans l'Évolution de la population slovaque. Depuis 1998, le nombre d'avortements spontanés et d'avortements provoqués est en diminution. En 2003, on a enregistré 14 200 avortements provoqués, ce qui constitue une diminution de 1 200 cas par rapport à 2002; en 2004, on comptait 13 100 avortements provoqués. Au cours des cinq dernières années, le nombre d'avortements a diminué de 18,7 %. Alors qu'en 1999, 11 y avait 1,4 avortement par femme en âge de procréer, il n'y en avait que 1,0 en 2004.

257. D'après les statistiques disponibles, le taux d'utilisation de méthodes modernes de contraception par les femmes en âge de procréer (15-49 ans) est passé de 2 % en 1998 à 18,5 % en 2002 (en réponse à la recommandation du Comité figurant au paragraphe 91 du rapport A/53/38/Rev.1). Au cours des 15 dernières années, on a noté une augmentation marquée du nombre d'utilisatrices de la contraception hormonale. Tous les médecins gynécologues doivent informer leurs patientes, lorsqu'ils établissent une documentation médicale sur les méthodes de planification familiale, y compris la contraception, dont la méthode est choisie individuellement selon l'âge des patientes et d'après un questionnaire qui permet

d'identifier et de choisir le type adéquat de contraception hormonale. La contraception est donc accessible à toutes les femmes (elle est soumise à l'autorisation des parents pour les personnes âgées de 15 à 18 ans), sur la base de la recommandation d'un gynécologue (c'est-à-dire sur ordonnance) et elle est payante.

258. Lorsque l'on compare les groupes d'âge, on constate que le comportement procréateur des femmes plus jeunes semble plus responsable elles ont davantage recours à la contraception qu'à l'avortement. Cette tendance est confirmée par l'augmentation de la proportion d'utilisatrices de méthodes de contraception parmi les femmes en âge de procréer (cette proportion a progressé de 21,1 % en 1999 à environ 25 % en 2004).

Documents et stratégies gouvernementales

259. Le Ministère de la santé a élaboré un **Programme national pour la protection de l'hygiène sexuelle et du comportement procréateur** qui s'inspire de la stratégie pertinente de l'Organisation mondiale de la santé [EURO (SZO-EURO)], ainsi que d'autres documents internationaux importants. Les principaux objectifs visés en matière d'hygiène sexuelle et de comportement procréateur sont notamment d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services d'hygiène sexuelle et procréative, de surveiller la fréquence des infections sexuellement transmissibles, y compris le VIH/sida, et de combattre ces maladies et de prévenir ces maladies oncologiques. D'autres domaines d'activité concernent la prévention et l'élimination des violences au foyer et des sévices sexuels, ainsi que la prévention de la traite des femmes. Ce programme n'a pas encore été approuvé par le Gouvernement slovaque. Le Gouvernement a aussi pour objectif d'instituer, au plus tard en 2005, des cours d'éducation sexuelle adaptés à chaque niveau scolaire dans toutes les écoles et de réduire de 50 %, d'ici à 2010, le nombre de grossesses non désirées chez les mineures et les adolescentes.

260. Le principal document concernant l'amélioration de la nutrition intitulé Programme pour l'amélioration de la nutrition a été élaboré en 1999; il est en cours d'exécution en collaboration avec divers secteurs (finances, éducation, agriculture). Il a été établi sur la base des recommandations de l'OMS relatives à un régime alimentaire sain.

261. Selon les données statistiques disponibles, le taux de fréquentation des centres prénatals de conseils par les femmes enceintes est, en moyenne, satisfaisant. Des examens médicaux préventifs des femmes enceintes sont effectués chaque mois lors de visites aux centres de conseils; ils sont axés sur le dépistage des causes de problèmes comme les foetus hypoxiques, les naissances prématurées, les anomalies congénitales et les anomalies dans le développement du fœtus. Dans les cas de grossesse pathologique, la fréquence des examens préventifs est ajustée selon les besoins (un extrait des directives professionnelles pertinentes figure dans le Journal du Ministère de la santé de 1997 (section 3-4, examens préventifs gynécologiques et obstétriques).

262. Les autorités sanitaires régionales encouragent l'allaitement naturel en utilisant des méthodes éprouvées, comme l'application de l'initiative Hôpitaux amis des bébés, la création de groupes de soutien pour les mères, le soutien aux programmes éducatifs en matière de maternité et de puériculture dans les districts où se trouve une proportion élevée de population d'origine tzigane. En 2003, 11 lieux de travail avaient été certifiés « amis des bébés ». En 2005, il y en avait 15. En

outre, 17 hôpitaux ont collaboré à l'application de ce programme conçu pour encourager une optimisation des soins prodigués par la mère à son enfant, notamment en ce qui concerne la nutrition naturelle des bébés

263. Les programmes d'allaitement administrés directement dans le cabinet d'un pédiatre et adaptés aux besoins individuels se sont avérés efficaces et ont contribué récemment à améliorer l'attitude des mères à l'égard de l'allaitement naturel. Afin de soutenir ces programmes, presque tous les services de gynécologie et d'obstétriques ont adopté la méthode du maintien du nouveau-né dans la chambre de sa mère

264. Dans les années 1990, grâce à l'initiative des Hôpitaux amis des bébés qui encourage l'allaitement naturel, la fréquence et la durée de ce mode d'allaitement ont augmenté, particulièrement dans les districts où se trouvent des hôpitaux amis des bébés; dans ces districts, la durée de l'allaitement naturel a augmenté de 20 %.

265. Les questions relatives aux accouchements anonymes sont traitées dans la *Loi N° 154/1994 sur l'enregistrement des naissances*, telle que modifiée. En vertu de cette loi, lorsqu'une mère abandonne son enfant après avoir accouché dans un hôpital et en même temps demande par écrit que son identité en tant que mère ne soit pas indiquée, l'inscription de l'enfant sur le registre de l'État civil est effectuée sur le rapport du médecin présent à l'accouchement. Ce rapport doit être transmis à l'État civil au plus tard le jour où la mère sort de l'hôpital et il doit indiquer le jour, le mois, l'année et le lieu de la naissance de l'enfant; s'il s'agit d'une naissance multiple, l'ordre des naissances et le sexe des enfants doivent aussi être mentionnés. Aucune information concernant la mère n'est portée sur le certificat de naissance de l'enfant.

266. En 2005, trois « nids d'enfants » (en langue slovaque, nids de sauvetage) ont été mis en place. Il s'agit de couveuses accessibles au public (placées dans le mur d'entrée d'un hôpital) qui communiquent avec la pouponnière, où des mères en situation d'urgence peuvent abandonner leur enfant en toute sécurité, sans mettre sa vie en danger. Ce droit accordé aux mères est énoncé dans la loi N° 536/2005 sur les eaux curatives naturelles, les sources thermales curatives, les stations thermales, les eaux minérales naturelles, qui, par son article V, modifie la loi N° 576/2004 sur les services médicaux et prévoit le droit d'abandonner un nouveau-né dans une couveuse accessible au public qui a été mise en place par un hôpital ayant une pouponnière

267. En ce qui concerne les allégations de stérilisation forcée de femmes d'origine tzigane, les observations ci-après sont présentées. Le 21 septembre 2004, une organisation non gouvernementale internationale établie à Budapest a soumis au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes une notification en vertu de l'article 8 du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui, de l'avis de cette organisation non gouvernementale, contenait des données bien fondées sur des violations systématiques de l'article 12 de la Convention par la République slovaque. Le Gouvernement slovaque a présenté une déclaration répondant à cette notification dans les délais prescrits. Le 1er août 2005, le Secrétariat de l'ONU a informé dans une note la République slovaque que le Comité appréciait les mesures législatives prises par le Gouvernement slovaque (adoption de la nouvelle loi sur les services médicaux) et avait décidé de ne pas entreprendre d'enquête en vertu de l'article 8 du Protocole facultatif.

268. Des allégations selon lesquelles des femmes d'origine tzigane avaient été stérilisées sans leur consentement ou avaient subi des stérilisations forcées avait déjà appelé l'attention des autorités slovaques en 2003, après la publication du rapport intitulé « Le corps et l'âme ». À cet égard, deux enquêtes parallèles ont été menées en Slovaquie (la procédure pénale qui a été conduite sous la supervision du Bureau du Procureur général et du Conseil national pour les droits de l'homme, les nationalités et la condition de la femme, et l'inspection médicale). Des inspections médicales spécialisées et extraordinaires ont été effectuées dans 67 départements de gynécologie et d'obstétrique. Ces deux enquêtes n'ont pas confirmé les soupçons mentionnés dans le rapport « Le corps et l'âme » et ces soupçons n'ont pas non plus été confirmés dans les autres institutions médicales inspectées. Ces inspections médicales ont, cependant, relevé des insuffisances administratives dans la fourniture de soins de santé, mais ces insuffisances concernaient l'ensemble de la population et n'avaient pas de dimension ethnique. À la suite de ces enquêtes, on a entrepris de réviser de façon cohérente la législation concernant les soins médicaux et le Parlement a adopté la loi N° 576/2004 sur les services médicaux, qui modifie d'autres lois, telle qu'amendée. Cette loi institue le principe du consentement éclairé et stipule qu'une stérilisation ne peut être effectuée qu'après réception d'une demande écrite et d'un consentement éclairé et écrit établis après que la personne intéressée, qui doit être juridiquement compétente, a été informée; si cette personne n'est pas capable de donner un consentement éclairé, le consentement de son représentant légal est requis. Celui-ci doit présenter la demande écrite de consentement éclairé soumise par la personne incapable de donner ce consentement, ainsi que la décision prise par la justice sur la demande qu'il lui a soumise. Les éléments d'information qui doivent être fournis avant le consentement éclairé doivent inclure des renseignements sur les autres méthodes de contraception et de planification familiale, sur les changements potentiels de vie personnelle qui ont motivé la demande de stérilisation, sur les conséquences médicales de la stérilisation dont le but est d'empêcher de façon irréversible la fécondité et sur les possibilités d'échec de la stérilisation. La demande de stérilisation est soumise au prestataire de soins qui doit l'exécuter. La demande est évaluée et la stérilisation est effectuée par un médecin spécialisé en gynécologie et en obstétrique; si la demande émane d'un homme, elle est évaluée et la stérilisation est exécutée par un médecin spécialisé en urologie. Une stérilisation ne peut être effectuée avant l'expiration d'un délai de 30 jours à compter de la date du consentement éclairé.

269. Un consentement éclairé peut aussi être donné par une femme qui a demandé par écrit l'anonymat lors d'un accouchement. Dans ce cas, l'agent sanitaire responsable doit informer la femme concernée.

270. En vertu de la loi sur les services médicaux, une nouvelle infraction a été définie dans la loi pénale N° 140/1961 (qui est devenue la nouvelle loi pénale N° 300/2005) concernant la stérilisation illicite. À compter du 1er janvier 2006, en vertu du §159 de la loi pénale, la stérilisation illicite est une infraction à l'encontre de la santé et constitue une violation grave des droits de l'homme. En instaurant cette infraction, la République slovaque s'acquitte des obligations juridiques internationales découlant d'instruments internationaux concernant la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que d'autres recommandations d'institutions et d'organisations internationales.

Article 13. Famille et questions parentales

Article 13a)

271. Comme il a été indiqué précédemment, à compter de janvier 2004, un changement est intervenu en ce qui concerne l'aide aux familles avec enfants. Les parents qui travaillent peuvent recevoir, en plus de l'indemnité pour enfant à charge, une prime fiscale mensuelle pour chaque enfant à charge; cet avantage a pour but d'encourager les parents à chercher et à garder un emploi et, en même temps, il devrait aider les groupes à bas revenus (il est accordé selon le principe de la non imposition). Grâce à cet instrument fiscal, l'État augmente le revenu net des parents ayant des enfants à charge et une activité rémunérée; à compter du 1er septembre 2005, ils reçoivent 450 couronnes slovaques par mois pour chaque enfant à charge. L'État aide aussi les familles avec enfants en leur donnant un avantage en matière de contributions d'assurance (Le taux de contribution pour la pension de vieillesse est réduit pour l'un des parents de 0,5 % pour chaque enfant à charge, sans que cette réduction ait un effet sur la pension).

272. L'indemnité pour enfant à charge est l'allocation familiale la plus commune; elle s'élève à 540 couronnes slovaques par mois, quel que soit le revenu de la famille, pour chaque enfant à charge âgé de moins de 25 ans. Afin d'aider les parents à faire face aux dépenses accrues liées aux besoins d'un nouveau-né, on leur verse une indemnité pour naissance d'enfant. Cette indemnité unique est versée pour chaque naissance. Au 1er septembre 2005, le montant de cette indemnité a été porté à 4 460 couronnes slovaques. En cas de naissance multiple, cette indemnité peut être augmentée de 50 %, ou les parents peuvent recevoir une autre indemnité unique à la date pertinente, jusqu'à ce que les enfants nés simultanément atteignent l'âge de 15 ans.

273. Si un enfant est confié à une famille nourricière, l'État verse des indemnités ponctuelles et périodiques, afin de répondre aux besoins de cet enfant, et alloue au parent nourricier une indemnité périodique.

274. Afin de permettre aux parents de dispenser des soins appropriés à l'enfant qui vient de naître, la législation en vigueur prévoit le versement d'une indemnité parentale. Comme il a été indiqué sous l'article 11, la loi permet aux parents, soit de s'occuper personnellement de l'enfant, soit de confier cette tâche à une autre personne physique ou morale et de payer ce service grâce à l'indemnité parentale.

275. L'indemnité d'entretien, qui est la moins utilisée des aides à la famille, permet à l'État de contribuer à la satisfaction des besoins de la famille d'un citoyen ou d'autres personnes à sa charge (y compris les enfants à charge d'un soldat) pendant qu'il accomplit son service militaire, un service remplaçant le service militaire ou son service civil. Étant donné que l'armée slovaque est devenue une armée professionnelle, cette indemnité n'est plus payable à compter de 2006.

Article 13 b)

276. En République slovaque, les femmes ne sont pas victimes de discrimination en ce qui concerne l'accès aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier. Les questionnaires et entrevues bancaires concernant les demandes de prêts sont les mêmes quel que soit le sexe des candidats. L'évaluation interne du niveau de risque posé par ces candidats peut constituer un facteur potentiellement

discriminatoire, lorsque le risque est évalué différemment lorsqu'il s'agit de candidats ou de candidates. Pour les candidates, il peut y avoir un plus grand nombre de situations économiques impliquant des risques (mères isolées avec des enfants après un divorce, femmes en congé de maternité, inaptitude plus fréquente des femmes au travail pour raisons de santé, maladie des enfants ou soins à prodiguer à des membres de la famille à charge etc.). Pour les candidats, ces risques ne sont pas présents.

277. En 2005, a été adoptée la *Directive du Conseil européen N° 2004/113/CE mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services*. Dans l'application de cette directive, la prise en compte de risques différents selon le sexe sera graduellement éliminée.

Article 13 c)

278. Les questions concernées sont traitées sous l'article 10 g). En outre, dans le cadre des efforts déployés pour offrir un plus large éventail d'activités récréatives aux femmes, les autorités autonomes, par l'intermédiaire de leurs organisations les centres culturels publics organisent périodiquement des manifestations pour la population de leur région. Les activités sportives féminines sont en général moins coûteuses et les activités sportives masculines, comme le football, le hockey etc. sont soutenues par des flux financiers plus importants.

Article 14. Les femmes rurales

279. Dans ses recommandations [paragraphe 93, 94 et 95 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)], le Comité a noté avec inquiétude qu'il n'existait pas de programmes de développement pour les femmes rurales et a demandé au Gouvernement slovaque de fournir des informations concernant les mesures prises pour renforcer les moyens d'action des femmes rurales et favoriser leur indépendance économique. Dans le cadre de ses responsabilités, le Ministère de l'agriculture a pris note des recommandations figurant aux paragraphes 93 et 94 et en tiendra compte lors de l'élaboration de programmes de soutien pertinents.

Les activités ci-après ont déjà été entreprises

280. Le document de programme visant à assurer l'égalité entre les sexes dans la société slovaque (Le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes), qui a été mentionné sous des articles précédents, comprend la mesure N° 10 : Promouvoir des projets visant à améliorer la situation des femmes et des hommes des zones rurales qui ont des possibilités de développement moindres. Dans le cadre de cette mesure, on accorde une attention particulière aux femmes des zones rurales et des zones moins développées, y compris les femmes d'origine tzigane. Ceci implique, notamment, d'apporter un soutien à leur éducation et à leurs activités commerciales et activités apparentées.

281. Les questions relatives à la création de conditions d'égalité pour le développement des activités économiques des femmes sont traitées dans la *loi N° 503/2001 sur le soutien au développement régional* qui stipule que le partenariat est une coopération active des partenaires sociaux et économiques dans

l'établissement, l'exécution, le suivi et l'évaluation des documents de programmation, qui tient compte de la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. La loi mentionne aussi le développement des ressources humaines qui doit viser à trouver un équilibre entre la demande et l'offre sur le marché régional du travail et à réaliser l'égalité des chances pour les hommes et les femmes.

282. Le Plan national de développement établi par le Ministère de la construction et du développement régional contient, dans son chapitre sur l'harmonisation des stratégies et des politiques, une section relative à l'élimination des inégalités et à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes.

283. Dans la partie du programme opérationnel du Ministère de la construction et du développement régional consacrée aux infrastructures de base (priorité N° 3 : infrastructures locales), une attention particulière est accordée, dans l'élaboration des projets, à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Les candidats ont l'obligation d'indiquer, dans leur document de projet, de quelle manière le projet proposé contribuera à l'emploi des femmes, ou bien le nombre de nouveaux postes pourvus par des femmes peut être un des indicateurs de base des résultats du projet. De même, le document de programmation unique pour l'objectif N° 3 reconnaît l'une des priorités majeures de l'Union européenne, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

284. Les programmes de formation au commerce ou au travail indépendant bénéficient du soutien de l'Agence nationale pour le développement des petites et moyennes entreprises et d'un réseau de neuf centres qui servent de points de contact. Ces centres facilitent pour les entrepreneurs hommes et femmes l'accès aux services nécessaires de conseils et d'information. Les objectifs principaux de ces centres sont de contribuer, par les services qu'ils rendent, à l'amélioration du climat des affaires et de la structure des entreprises dans la région, d'encourager activement la création de nouvelles possibilités d'emploi et d'accroître, grâce à des services de conseils et d'information, la compétitivité des petites entreprises (en grande partie créées par des femmes) et des moyennes entreprises de la région pour les amener au niveau européen

285. La mise à jour du programme de subvention **Démarrage 2000** constitue un autre moyen d'aider les petits entrepreneurs (qui comptent de nombreuses femmes dans leurs rangs). Ce programme a pour but de fournir une assistance minimale, sous la forme d'une subvention financière, aux projets de petits entrepreneurs qui s'installent dans la région et dont le PIB est inférieur à 75 % du PIB par habitant de l'Union européenne. L'objectif est d'encourager l'utilisation de technologies modernes. Ce programme d'assistance est conçu pour aider les projets concernant la production industrielle, la fabrication d'objets d'artisanat ou le développement de services de nature industrielle.

286. En 2003, l'**Organisme de développement rural** s'est employé à promouvoir le programme SAPARD. Les participants aux programmes éducatifs étaient principalement des hommes et des femmes ayant des activités d'entrepreneurs dans le domaine du tourisme rural. Des consultations collectives ont eu lieu dans les microrégions sur le programme SAFARD, notamment en ce qui concerne les femmes entrepreneurs. On a élaboré un projet intitulé Femmes et hommes chefs d'entreprise dans les zones rurales, qui avait comme objectif d'accroître l'accès des femmes à l'information et à un crédit à taux raisonnable et, ainsi, d'augmenter leurs

capacités d'entrepreneurs, leur indépendance économique et de préparer les participantes et le secteur bancaire à satisfaire à l'avenir les futures conditions financières inhérentes au système bancaire traditionnel.

287. Le Ministère de l'agriculture, l'Organisme de développement rural et l'Institut d'agronomie ont aussi exécuté les projets ci-après en faveur des femmes des femmes rurales et des femmes rurales chefs d'entreprise:

- Aide et assistance technique pour l'élaboration de documents de projet;
- Dans les microrégions, consultations avec les maires et les entrepreneurs de sexe féminin;
- Services de conseils pour les femmes novices dans l'entrepreneuriat, cours et programmes de formation sur le sujet « comment créer une entreprise » et incitation à l'activité commerciale ;
- Activités d'éducation; coopération technique en matière de formation et d'organisation d'ateliers pour les femmes rurales;
- Assistance technique fournie aux femmes rurales sous forme de services de conseils, d'accès aux technologies de l'information et de programmes de formation;
- Assistance pour la rédaction de propositions de dons; conseils en matière de rédaction des demandes de dons;
- Aide et assistance technique en matière de création d'associations de citoyens:
- Participation de femmes à des conférences tenues à l'étranger, rassemblement de renseignements utiles; présentation de femmes slovaques chefs d'entreprise à l'étranger;
- Organisation d'une compétition pour désigner « la femme rurale chef de file de l'année »;
- Le Forum national des femmes rurales organisé à l'occasion de la célébration de la Journée mondiale de la femme rurale (Nitra, 2004), en tant que manifestation associée à la 12e session du groupe de travail de la FAO sur le rôle de la femme et de la famille dans le développement rural de l'Europe;
- La 12e session du groupe de travail de la FAO sur le rôle de la femme et de la famille dans le développement rural de l'Europe (octobre. 2004);
- Le Ministère de l'agriculture a soutenu l'élaboration du rapport d'étape sur la mise en oeuvre du Plan d'action Parité hommes femmes et développement (2002-2007), qui a été approuvé par la 33e Conférence de la FAO (Rome, novembre 2005).
- Dans le cadre de la Conférence paneuropéenne EUROMONTANA, le Ministère de l'agriculture, en collaboration avec le Parlement rural, a organisé la gestion et la préparation organisationnelle du groupe de travail international sur la répartition et l'apport de ressources aux zones montagneuses nouvelles possibilités commerciales, le rôle des femmes et des jeunes études de cas.

288. Afin d'éliminer les obstacles qui empêchent les femmes de créer de nouvelles entreprises ou de devenir des travailleuses indépendantes, on a exécuté un projet pilote, le Groupe d'épargne de femmes rurales, qui vise à créer un système

coopératif de microcrédit. Son objectif est de faciliter l'accès des femmes à l'information et au crédit à taux abordable et, ainsi, de contribuer au développement économique des régions rurales.

289. En 2002, l'Organisme de développement rural a organisé un certain nombre de réunions d'information et de programmes de formation afin de mettre en place un autre groupe d'épargne, en plus de celui des femmes rurales fonctionnant à Hrachov. Étant donné qu'il n'a pas été possible de trouver des personnes qualifiées pour former ce nouveau groupe d'épargne, on a entrepris, avec l'accord du donateur, des activités de formation.

- En juin 2002, on a organisé à Hel'pa un programme de recyclage de six jours portant sur la comptabilité en partie double, auquel ont participé 21 femmes de Hel'pa, Telgárt et Podbrezová.
- En juillet 2002, s'est tenu à Hel'pa un cours de deux jours portant sur l'affirmation de la personnalité et la communication auquel ont participé des femmes d'Hel'pa et de ses environs immédiats.
- En septembre 2002, on a organisé à Čierny Balog un cours de deux jours, *La voie de la compréhension*, qui a permis aux participants d'acquérir les compétences nécessaires à la communication au sein d'une équipe de travail, à la négociation avec les autorités, sur le marché du travail, dans le commerce etc.

290. On prend aussi en compte l'égalité entre les sexes dans les documents de programmation concernant l'utilisation des Fonds structurels de l'Union européenne. Dans le plan de développement rural figure une section sur l'égalité des chances entre femmes et hommes et, dans le plan sectoriel opérationnel « Développement agricole et rural (2004–2005) », il est indiqué sous la section sur les principes de stratégie programmatique, au point 2, que les mesures relatives à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes sont respectées. En pratique, cela signifie que l'égalité des chances est accordée aux personnes qui demandent une assistance.

291. Pendant la prochaine période de programmation (2007-2012), le développement rural bénéficiera du soutien d'un nouveau fonds structurel, dans le cadre duquel sera probablement incluse une aide aux institutions scolaires visant à faciliter l'emploi des femmes.

292. En ce qui concerne le crédit, du point de vue des commerçantes, il est essentiel d'augmenter le montant des fonds disponibles pour utiliser une procédure efficace et couronnée de succès mais jusqu'ici insuffisante le microcrédit. Les microcrédits accordés aux petites entreprises sont très demandés par les femmes; ils sont caractérisés par la plus grande discipline de remboursement. Les groupes d'épargne mentionnés dans le projet pilote de l'Organisme de développement rural de Nitra relèvent de cette procédure. En 2002, l'épargne pour le lancement ou le développement d'une entreprise est devenue accessible à de nouveaux groupes de femmes. Ainsi, 29 femmes ont participé à cinq réunions d'information. Des renseignements sur ce projet ont aussi été fournis à d'autres institutions de prêt pendant la Conférence sur le Développement rural - exemples et expériences (mai 2002, Detva). En outre, on a organisé des programmes de formation pour les groupes d'épargne à Spišský Štvrtok.

293. Dans ses conclusions [paragraphe 96 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)], le Comité recommande que le Gouvernement réunisse et fournisse des statistiques sur la situation sociale économique et politique des femmes appartenant à des minorités. À cet égard, il convient de noter que l'on ne dispose pas de statistiques officielles concernant les problèmes des femmes rurales en général et des femmes rurales tziganes en particulier.

294. Pour plusieurs raisons, les travaux de recherche entrepris en Slovaquie sur les communautés tziganes sont quantitativement et qualitativement insuffisants. La raison principale de cette situation est l'application de la loi N° 428/2002 sur la protection des informations d'ordre personnel, qui interdit de traiter des données indiquant l'origine raciale ou sociale d'un individu, si celui-ci n'a pas donné explicitement son accord.

295. Selon le recensement de 2001, 89 920 nationaux de la République slovaque reconnaissent appartenir à la minorité tzigane, ce qui représente 1,7 % de la population totale. Cependant, cette statistique sous-estime sérieusement l'importance de la population tzigane. De nombreux sociologues considèrent que la raison principale de l'inexactitude de ces statistiques réside dans la tendance de la population tzigane à s'identifier avec les membres de la nationalité majoritaire dans la localité.

296. Afin de rassembler des renseignements détaillés sur les conditions de vie et la situation des Tziganes en Slovaquie, le bureau du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les communautés tziganes a lancé une étude sociologique qui a été exécutée en 2004 par la Fondation Espace, l'Institut des affaires publiques et le Centre régional pour les questions tziganes. Les conclusions de cette étude estiment le nombre de Tziganes vivant en Slovaquie à environ 320 000.

Profil démographique

297. La population tzigane est, en moyenne, notablement plus jeune et les femmes tziganes sont caractérisées par des taux de natalité plus élevés que ceux de la majorité de la population. Ceci est confirmé par le rapport régional sur le développement humain, intitulé **Éviter le piège de la dépendance**, qui a été réalisé en 2001-2003 par le PNUD et l'Organisation internationale du Travail (OIT), en tant qu'étude quantitative détaillée des minorités tziganes dans cinq pays de l'Europe centrale et orientale (Bulgarie, Hongrie, République slovaque, République tchèque et Roumanie).

298. Taux de natalité, santé et espérance de vie à la naissance des femmes et des enfants tziganes en Slovaquie après ledit rapport (base de données TransMONEE, 2002):

Taux brut de natalité (naissances vivantes par millier de nationaux âgés de six mois) :

1998	1999	2000
10,7	10,4	10,2

Taux de natalité totale (naissances par femme) :

1998	1999	2000
1,38	1,33	1,28

Âge moyen des mères à la naissance du premier enfant (années) :

1998	1999	2000
23,3	23,6	23,9

Âge moyen des femmes au premier mariage :

1998	1999	2000
22,7	23,1	23,6

Naissances vivantes chez les femmes âgées de moins de 20 ans (milliers) :

1998	1999	2000
6	5,7	5,2

Nombre d'avortements (avortements pour 100 naissances vivantes) :

1998	1999	2000
46,3	45,5	42,8

Nombre d'avortements de femmes âgées de moins de 20 ans (avortements par milliers de femmes âgées de 15 à 19 ans) :

1998	1999	2000
11,6	10,7	10,7

299. Dans ses recommandations [paragraphe 95 et 96 du rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/53/38/Rev.1)], le Comité a engagé le Gouvernement à s'inquiéter du chômage des femmes tziganes et à présenter des renseignements sur les programmes d'assistance mis en oeuvre. À cet égard il convient de noter ce qui suit :

Dispositions institutionnelles

300. En février 1999, le Gouvernement a créé le poste de Plénipotentiaire chargé de résoudre les problèmes de la minorité tzigane. La Plénipotentiaire s'acquitte de sa mission conformément au mandat approuvé par le Gouvernement; le secrétariat (actuellement l'office) de la Plénipotentiaire fait partie intégrante de la structure organisationnelle du Bureau du Gouvernement. En décembre 2003, le Gouvernement a approuvé un nouveau statut pour le poste de Plénipotentiaire du Gouvernement pour les communautés tziganes et une nouvelle structure

organisationnelle pour l'office de la Plénipotentiaire. Au bureau local de Prešov ont été ajoutés de nouveaux bureaux régionaux situés à Košice, Spišská Nová Ves, Rimavská Sobota et Banská Bystrica.

301. Les principales tâches des bureaux régionaux sont les suivantes : veiller à l'application des stratégies nationales dans les régions et les localités grâce à un suivi continu des besoins de la population tzigane victime d'exclusion sociale; fournir des services de conseils aux municipalités et institutions et faire des propositions pour résoudre les problèmes existants; s'assurer que les ressources de l'État sont utilisées efficacement dans des projets conçus pour résoudre les problèmes de la population tzigane.

302. Grâce à un système de subventions, l'office de la Plénipotentiaire pour les communautés tziganes fournit une aide du budget de l'État aux activités suivantes : aménagement technique de l'habitat des Tziganes; création des conditions nécessaires pour développer l'emploi dans les communautés tziganes; élaboration de documents de projets relatifs à la construction de logements sociaux municipaux et d'aménagements techniques, les municipalités participant au projet PHARE étant prioritaires; soutien aux programmes d'éducation et de formation destinés à la communauté tzigane. Ces subventions bénéficient aussi aux femmes tziganes.

Solution au niveau des principes

303. Dans sa résolution N° 278/2003, le Gouvernement a approuvé les *Principales propositions relatives aux principes régissant l'intégration des communautés tziganes* (ci-après dénommées les « Principales propositions »), qui constituent le document de base utilisé par les organes centraux de l'administration dans l'élaboration d'objectifs à long, moyen et court termes pour la minorité tzigane en ce qui concerne l'éducation, l'emploi, le logement, la santé, les droits de l'homme et la culture.

304. En 2005, la République slovaque s'est associée à l'initiative internationale de l'Open Society Institute et de la Banque mondiale, intitulée *Décennie de l'intégration des populations tziganes*, qui sera appliquée pendant la période 2005-2015 dans neuf pays où se trouve une représentation importante de la population tzigane, afin d'accélérer l'intégration sociale des Tziganes dans la société. En janvier 2005, le Gouvernement a adopté un Plan national d'action de la décennie qui énonce les objectifs à atteindre dans quatre domaines prioritaires : éducation, logement, santé et emploi. Les questions d'égalité entre les sexes ont aussi été incorporées dans chacune de ces priorités.

Emploi

305. Il est noté dans les Principales propositions que les femmes tziganes rencontrent davantage de difficultés sur le marché du travail, non seulement à cause du handicap lié à leur origine ethnique, mais aussi à cause de leur sexe.

306. En conséquence, on a fixé au Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille des priorités à court et long terme, qui, grâce à des mesures temporaires de normalisation, faciliteront l'accès des Tziganes à l'égalité des chances sur le marché du travail. On accorde une attention particulière à la situation des femmes. Pour atteindre cet objectif, on aura principalement recours aux activités suivantes : mise en place de programmes pour l'acquisition et l'entretien des compétences et de

programmes de recyclage; établissement de règles permettant de recevoir concurrentement des revenus du travail et des subventions de l'État; aide à la création d'emplois pour les groupes défavorisés sur le marché du travail, y compris les Tziganes; participation de jeunes Tziganes à des activités sociales et au bénévolat; soutien aux services offrant des emplois différents

307. Les activités du Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille concernant les priorités mentionnées ci-dessus sont financées en premier lieu par les ressources de fonds structurels, principalement le Fonds social européen. Dans le cadre de programmes sectoriels opérationnels et de leurs projets complémentaires, on a défini un certain nombre de mesures qui devraient améliorer notablement la situation des communautés tziganes. Le programme sectoriel opérationnel des ressources humaines comprend des mesures concernant le développement de l'éducation pour la population tzigane et son accès à l'emploi. Les priorités dans le domaine de l'emploi visent à réaliser l'égalité des chances pour les Tziganes sur le marché du travail en mettant l'accent sur les femmes. Les objectifs ci-après sont visés : mettre en place des programmes de recyclage et des programmes conçus pour améliorer les compétences; aider à la création d'emplois pour les groupes défavorisés; faciliter la participation, notamment pour les jeunes Tziganes, au bénévolat et aux activités sociales; aider les services offrant des emplois différents. La plupart des mesures concernant le marché du travail, ainsi que les mesures d'intégration sociale et les activités prioritaires en matière d'éducation ciblent, dans une large mesure, la population tzigane, car elle constitue une partie importante des groupes défavorisés sur le marché du travail et des groupes marginalisés en dehors de ce marché.

308. En avril 2004, par décision du Ministre du travail, des affaires sociales et de la famille, a été créé le Fonds pour le développement social. Ce Fonds exécute un projet national du Fonds social européen Accroître les possibilités d'emploi des groupes qui sont, ou risquent d'être, victimes d'exclusion sociale grâce à des partenariats pour l'insertion sociale dans le cadre du document régissant le Programme sectoriel opérationnel des ressources humaines. Ce projet national vise à développer l'emploi des groupes exclus grâce à des partenariats d'insertion sociale qui sont mis en place à divers niveaux organisationnels (municipalité, district, bureau de l'emploi, des affaires sociales et de la famille, sous-district, région autonome) et qui ont pour but de définir, préparer et exécuter des programmes de préparation à l'emploi, et aussi d'employer les groupes les plus défavorisés sur le plan social, les membres des communautés séparées et isolées.

309. L'exclusion sociale est aussi combattue par le Programme de soutien aux activités sociales communautaires organisé par les municipalités. Son but est d'apporter une aide aux groupes et individus exposés en permanence à l'exclusion sociale et d'éliminer les causes de dénuement social grâce à l'activité permanente d'un travailleur social de la communauté et de son adjoint.

310. Le Ministère du travail, des affaires sociales et de la famille a aussi élaboré des projets pilotes, afin de tester de nouvelles mesures portant sur le marché du travail, dont la mise en oeuvre contribuera à améliorer les possibilités d'emploi et à réduire le chômage de longue durée des demandeurs d'emplois, y compris ceux qui appartiennent au groupe ethnique des Tziganes. On peut mentionner un projet d'éducation et de formation préparatoire au marché du travail intitulé *Mener à bonne fin les études primaires*, un programme de mise en place d'activités sociales

communautaires au niveau des municipalités, un projet d'aide à l'emploi pour les chômeurs de longue durée intitulé *Développer ses compétences professionnelles grâce à l'expérience acquise en cours d'emploi*.

Éducation

311. Dans le cadre des programmes PHARE, on a exécuté des projets éducatifs ciblant les femmes tziganes, dont les résultats permettront d'élaborer de futurs programmes destinés à la communauté tzigane.

312. Le programme PHARE - *Améliorer la situation des Tziganes à Spiš* - avait les objectifs suivants : améliorer le niveau d'instruction et la vie culturelle des intéressés; sensibiliser la population aux droits fondamentaux, aux droits civils et aux obligations des Tziganes; créer des possibilités d'emploi pour les Tziganes; améliorer leur niveau de vie. Les principales mesures globales du projet concernaient la création et la gestion de centres communautaires, en tant qu'instruments permettant d'exécuter des activités de développement à l'intérieur de la communauté et d'influencer l'opinion publique. Le district de Spišská Nová Ves constituait la cible de la partie du projet axée sur la construction et la gestion de centres communautaires. L'un des types courants d'activités exécuté dans toutes les communautés était *La petite école familiale*, qui était axée sur l'acquisition de qualifications théoriques et pratiques dans le domaine des travaux ménagers, de la préparation à la fonction parentale et de l'économie domestique; ces cours étaient destinés aux adolescentes et aux jeunes femmes. Le principal enseignement tiré de ce projet a été une prise de conscience du fait qu'il est essentiel de promouvoir de bonnes relations entre la mère et son enfant et qu'il est nécessaire d'aider les mères à apprendre à s'acquitter des tâches ménagères et à développer leur créativité.

313. Le but principal du projet intitulé *Améliorer les conditions permettant aux Tziganes d'affirmer leur personnalité dans le processus d'éducation*, qui s'inscrit dans le cadre du programme PHARE *Améliorer la situation des Tziganes dans la République slovaque*, était de faire progresser le niveau d'instruction des Tziganes. Ce projet, qui vise à renforcer l'enseignement préscolaire dispensé aux enfants tziganes, en collaboration avec des instituteurs adjoints tziganes ayant reçu une formation appropriée et avec le soutien des mères, s'appuie sur l'expérience acquise en 1998 et 1999 dans l'exécution de projets PHARE précédents. On a entrepris l'activité 4.2.1 *Renforcer le système d'enseignement préscolaire pour les enfants tziganes en impliquant les mères dans le processus d'éducation et avec la participation d'instituteurs adjoints tziganes* à cause des effets positifs qu'avaient eu des programmes d'éducation préscolaire sur des enfants de milieux socialement défavorisés. Des activités systématiques d'éducation des jeunes enfants et une collaboration spontanée avec la famille, en particulier la mère, contribuent à élever le niveau d'instruction de la population tzigane, ce qui est une condition majeure de succès sur le marché du travail.

314. Le fondement théorique du projet résidait dans une approche pédagogique adaptée à la situation des enfants combinée aux activités des instituteurs adjoints tziganes, en tant que modèles identificatoires positifs pour les enfants. L'éducation des mères tziganes constitue un élément complémentaire du projet qui peut aider ces mères à développer l'identité tzigane de leurs enfants.

315. Les objectifs précis du projet étaient les suivants : créer, dans les activités des écoles maternelles, une approche commune aux enfants et aux mères; élaborer des

plans de travail concrets pour ces écoles et pour la collaboration avec les mères; organiser des conférences et des exercices pratiques pour les mères sur divers sujets; mettre en oeuvre ces plans de travail pour les enfants et leur mère dans 50 écoles maternelles situées dans des zones ayant une forte concentration de Tziganes; former 50 instituteurs et 50 instituteurs adjoints pour les écoles maternelles participant au projet.

316. Les tentatives faites en Slovaquie montrent qu'il est faisable de renforcer le rôle des femmes, qui sont des personnes actives. On peut citer, comme des exemples de succès, des programmes qui visent à utiliser le potentiel des femmes tziganes et leur influence sur les jeunes générations (comme le programme pour les femmes tziganes chefs de file organisé par l'Open Society Foundation). En même temps il faut prendre en compte le statut particulier des femmes, qui sont, dans ce cas, appréciées principalement en tant que mères (biologiques); il importe d'avoir conscience du rôle accordé à la maternité dans la hiérarchie des valeurs de cette minorité, afin de l'employer utilement pour améliorer la coexistence entre la majorité de la société et cette minorité.

317. Compte tenu de ce qui précède, les colloques organisés pour les mères tziganes avaient pour but de renforcer leurs compétences de mères, de développer leurs capacités, leurs connaissances et leurs aptitudes professionnelles, afin de contribuer au développement personnel des mères actives à l'école maternelle et dans la communauté. Des exercices pratiques pour les mères faisaient partie intégrante de ces colloques, dans lesquels celles-ci testaient leurs capacités, acquerraient de nouvelles compétences et mettaient la théorie en pratique. La participation de ces mères tziganes aux colloques a suscité une évolution culturelle de leur personnalité et a donc amené une amélioration de la qualité de la vie quotidienne des familles tziganes.

Santé

318. Dans le cadre de leur spécialisation, les médecins prestataires de soins de santé primaires sont formés à traiter les problèmes particuliers de la communauté tzigane. La faculté de santé publique de l'Université slovaque de médecine a créé un Département de médecine communautaire, dont le rôle est notamment de préparer des réunions d'étude et d'élaborer des matériels relatifs aux soins de santé de la communauté tzigane. Cette faculté a aussi conçu un programme de suivi de la santé publique dans les régions ayant une concentration importante de communautés tziganes, afin que le programme de formation réponde à l'État de santé réel de cette population.

319. En janvier 2004, a eu lieu une réunion entre le personnel du Service de santé publique et le directeur du centre communautaire ZOR à Kežmarok, concernant leur collaboration en matière de préparation de la population tzigane au mariage et à la fonction parentale. Certaines décisions ont été prises, entre autres, la fourniture d'une aide par le centre communautaire en ce qui concerne la traduction en langue tzigane de tracts et d'autre matériel pédagogique et l'organisation, dans la région de la Slovaquie orientale, par les autorités de santé publique de discussions et de conférences pour les femmes et les jeunes filles tziganes, sur l'utilisation de la contraception, les maladies sexuellement transmissibles et l'infection par le VIH/sida.

320. Le Ministère de la santé, en collaboration avec l'office de la Plénipotentiaire du Gouvernement pour les communautés tziganes, a constitué, en 2004, un groupe de travail qui a défini quatre priorités principales dans le domaine de la santé dans le cadre du Plan national d'action de la décennie : effectuer une étude de la santé et de la sensibilisation aux questions de santé de la population tzigane de Slovaquie; améliorer l'accès des Tziganes aux soins de santé et les informer davantage sur les soins disponibles; améliorer la santé sexuelle des Tziganes; et augmenter le taux moyen de vaccination de la population tzigane.

321. Dans le cadre des projets PHARE axés sur les soins de santé pour la population tzigane, on met en place un projet pilote intitulé : ***Améliorer l'accès de la minorité tzigane aux soins de santé dans la République slovaque***, qui a pour but de créer 32 postes de personnel local qui travailleront dans 20 à 25 zones de peuplement tzigane éloignées des centres médicaux, dans des régions peu accessibles. Ces agents locaux collaboreront avec des médecins et des personnels responsables de soins de santé primaires, afin d'organiser des examens médicaux, des soins médicaux, des vaccinations et de veiller à l'éducation sanitaire des jeunes tziganes.

Activités d'organisations non gouvernementales

322. L'activité de la *Planned Parenthood Society (PPS)*, une organisation non gouvernementale sans but lucratif, est axée sur la solution des problèmes de planification familiale et d'hygiène procréative, dans le respect des droits fondamentaux en matière de procréation. La PPS est membre de la Fédération internationale pour la planification familiale dont le siège est à Londres; elle fournit des consultations spécialisées et des services de conseils aux enseignants, aux éducateurs, aux médecins, aux infirmières et aux jeunes, ainsi que des conseils méthodologiques, du matériel professionnel et de promotion sur les questions de planification familiale, d'hygiène procréative et sur les droits de l'homme dans ce domaine.

323. Avec le soutien financier de l'*Open Society Foundation (OSF)*, la Planned Parenthood Society (PPS) exécute depuis janvier 2004 un projet intitulé ***Améliorer l'information fournie à la minorité tzigane et aux groupes marginalisés de la population dans les domaines de la protection de la santé sexuelle et procréative, de la planification de la famille et de la prévention des risques sexuels dans la région de Gemer***. L'objectif fondamental de ce projet est de sensibiliser à ces questions les membres de la minorité tzigane et d'autres groupes marginalisés de Gemer.

324. Un autre projet de la PPS portant sur l'hygiène procréative des groupes marginalisés est le Projet international pour les tziganes VISION 2000. Ce projet, qui est conçu pour améliorer l'accès des groupes marginalisés aux services d'hygiène procréative, cible principalement les femmes tziganes.

325. Dans le cadre des programmes de la Open Society Foundation (OSF), un programme subventionné intitulé *Santé des femmes* a été lancé en 2002, afin de soutenir les activités des ONG portant sur les problèmes sanitaires et sociaux des femmes et visant à responsabiliser celles-ci en ce qui concerne leur santé.

326. Depuis 2001, l'OSF exécute un programme opérationnel et éducatif intitulé *Santé des Tziganes*. En 2003, l'objectif de ce programme était de mettre en place

dans les communautés un nouveau programme éducatif portant en priorité sur l'hygiène procréative des Tziganes et sur l'éducation sexuelle des jeunes Tziganes. Ce programme comprenait la création d'une équipe de formateurs spécialisés et l'élaboration d'un manuel qui doivent permettre sa mise en oeuvre dans les communautés tziganes.

327. Depuis 1998, l'OSF exécute un programme éducatif et opérationnel subventionné qui est intitulé *Les femmes dans la société*. Ce programme fait partie des programmes du réseau des femmes de l'Institut pour une société ouverte et il vise à sensibiliser la population aux droits fondamentaux des femmes et à faire prendre conscience à la société slovaque des questions relatives à l'égalité entre les sexes en offrant des subventions et en organisant des programmes de formation. Dans le cadre du programme de subventions aux voyages, on a apporté un soutien à des voyages permettant de participer à des manifestations internationales, à des conférences et à des colloques d'experts actifs dans le domaine des droits fondamentaux des femmes et de l'égalité entre les sexes et impliqués dans des travaux de recherche visant à améliorer la condition de la femme dans la société. Parmi les personnes qui ont reçu une assistance figurent de nombreuses femmes tziganes spécialisées dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

328. L'Association pour la culture, l'éducation et la communication, une organisation non gouvernementale, s'emploie, dans le cadre du projet intitulé *Les Tziganes dans la société*, à favoriser le développement communautaire dans les zones de peuplement tziganes en changeant les attitudes des Tziganes pour les motiver à résoudre leurs problèmes et à s'intéresser davantage à leur autonomie et à la situation sociale dans leur localité. L'un des objectifs visés est d'apporter un soutien à l'activité des cinq centres d'éducation publique qui fonctionnent et d'ouvrir, avant la fin de 2005, cinq nouveaux centres dans des localités qui ont manifesté un intérêt à cet égard.

329. La formation de femmes tziganes aux fonctions d'adjointes à un médecin fait aussi partie du projet. Ces femmes assistent des médecins dans cinq zones de peuplement tziganes (Jurské, Stráne pod Tatrami, Vyborná, Podhorany et Sabinov). Ces adjointes tziganes diffusent des informations éducatives en matière sanitaire, assistent et conseillent les personnes souffrant d'affections légères et enseignent aux jeunes mères les principes de l'hygiène et des soins aux nouveau-nés. L'Association pour la culture, l'éducation et la communication a formé, par l'intermédiaire de la Croix-Rouge, 10 femmes tziganes qui collaborent en tant qu'infirmières avec des médecins participant au projet et accompagnent ceux-ci lorsqu'ils vont voir des patients dans les zones tziganes. Pendant l'année 2005, des coordonnateurs et des assistants pour les travailleurs sociaux communautaires seront formés dans le cadre de ce projet. Ces programmes de formation couvriront aussi les questions d'hygiène et de santé. Ces programmes de formation couvriront aussi les questions d'hygiène et de santé, les activités récréatives pour les enfants et les jeunes et le travail des femmes.

330. Des renseignements pertinents aux paragraphes 2 a) à g) ont été fournis précédemment.

331. Le Gouvernement et le Conseil national (Parlement) ont approuvé en 2001 et 2002 respectivement la Stratégie nationale de développement durable; la résolution pertinente du Gouvernement prescrit d'appliquer les principes, priorités et objectifs de ladite stratégie dans les politiques, stratégies et programmes sectoriels concernés,

ainsi que dans la réglementation correspondante. Le Conseil national a demandé au Gouvernement de soumettre chaque année, le 31 mars, un rapport sur les progrès accomplis, dans chaque secteur, dans la mise en œuvre de la Stratégie nationale de développement durable.

332. D'après les plus récents renseignements disponibles sur la situation en matière de distribution d'eau potable [rapport de l'État sur la gestion des ressources hydriques en République slovaque (2002)] au 31 décembre 2002, 84 % de la population était alimentée en eau par le réseau public de distribution, cette proportion devrait atteindre 85 % à la fin de 2005 et, selon les projections actuelles, 9,2 % en 2015.

Quatrième partie

Article 15. Égalité devant la loi

333. Pendant la période à l'examen (1998-2005), les dispositions juridiques pertinentes à l'application de l'article 15 de la Convention n'ont pas changé, malgré les nombreuses modifications législatives apportées. Les dispositions prévoyant la capacité juridique d'exercer les droits et obligations pertinentes et la capacité juridique en ce qui concerne certains actes juridiques restent en vigueur : loi N° 40/1964, Code civil, telle que modifiée; loi N° 513/1991, Code du commerce, telle que modifiée; loi N° 445/1991 sur les licences commerciales, telle que modifiée; principes généraux énoncés dans les articles pertinents de la Constitution.

Article 16. Mariage et rapports familiaux

334. L'application du paragraphe 1 a) à h), sauf g), de l'article 16 est restée essentiellement la même pendant la période à l'examen, malgré le remplacement de la loi N° 94/1963 sur la famille par la loi N° 36/2005 sur la famille, qui modifie d'autres lois.

335. La question du droit des époux de choisir leur nom de famille est actuellement couverte par la loi N° 300/1993 sur les nom et prénom, telle que modifiée, et par la nouvelle loi N° 36/2005 sur la famille, qui modifie certaines lois.

336. la loi N° 598/2002 qui modifie la loi sur le nom et prénom contient une disposition permettant l'utilisation de deux noms de famille dans les actes officiels. En vertu du paragraphe 1 de l'article 5 de cette loi, les nationaux slovaques peuvent utiliser officiellement deux noms de famille seulement s'ils ont obtenu ces deux noms conformément à la législation précédente, ou s'ils les ont obtenus par consentement mutuel lors de la conclusion du mariage.

337. La nouvelle loi sur la famille comprend les dispositions ci-après concernant la conclusion du mariage. Lors de la conclusion du mariage, le couple de fiancés doit, devant le responsable de l'état civil ou de l'église concernée, déclarer d'un commun accord si le nom de famille de l'un d'eux sera leur nom de famille commun ou s'ils garderont leur nom de famille actuel, ou si le nom de famille de l'un d'entre eux sera leur nom de famille commun et l'un d'entre eux gardera son nom de famille actuel, en tant que deuxième nom de famille, dans cet ordre. Si l'un des fiancés a déjà deux noms de famille, il déclarera lequel d'entre eux deviendra son deuxième

nom de famille, dans cet ordre, lors de la conclusion du mariage (paragraphe 3 de l'article 6).

338. Il est clair, d'après les dispositions juridiques susmentionnées, que le sexe des intéressés n'est pas pertinent en ce qui concerne le choix du nom de famille. Il convient de noter que la législation slovaque accorde les mêmes droits aux fiancés (des deux sexes), y compris en ce qui concerne le droit de choisir leur nom de famille. Les nouvelles dispositions législatives régissant l'utilisation officielle de deux noms de famille (par. 3 de l'article 6 de la nouvelle loi sur la famille) sont virtuellement les mêmes que les dispositions de la loi précédente, mais la nouvelle loi adopte un nouveau terme législatif « les fiancés » qui désigne un homme et une femme qui désirent s'unir en mariage. Cette nouvelle disposition ne concerne pas seulement les nationaux slovaques; elle est aussi applicable aux étrangers.

Note du Secrétariat : Les annexes au présent rapport seront mises à la disposition des membres du Comité dans les langues dans lesquelles elles ont été reçues.
